

*Johanna Overud, Ann-Mari Sätre & Arja
Tyrkkö*

Från reserv till reserv

Genusaspekter på den regionala arbetsmarknads-
politiken

Institutionen för samhällsvetenskap vid **Växjö universitet** omfattar nio akademiska ämnen – statsvetenskap, sociologi, psykologi, socialpsykologi, medie- och kommunikationsvetenskap, geografi, samhällsgeografi, naturgeografi, samt fred och utveckling – och totalt 14 utbildningsprogram på grundnivå och avancerad nivå. På uppdrag av regeringen bedriver universitetet och institutionen forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog mellan forskare och arbetslivets aktörer pågår för närvarande vid institutionen arbetet med att bygga upp en plattform för forskning, utbildning och samverkan i och om arbetslivet. Besök gärna www.vxu.se/svi för mer information.

Arbetsliv i omvandling är en vetenskaplig skriftserie som ges ut av Institutionen för samhällsvetenskap vid Växjö universitet. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetets organisering, arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse kring arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktionssekreteraren som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs.

Arbetsliv i omvandling ges ut med stöd av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Bo Hagström

Redaktionssekreterare: Jessica Hansen

Redaktionskommitté: Sven Hort, Margareta Petersson, Tapio Salonen, Elisabeth Sundin, Ann-Marie Sätre Åhlander, Magnus Söderström.

© Växjö universitet & författare, 2008

Institutionen för samhällsvetenskap

351 95 Växjö

ISBN 978-91-89317-48-2

ISSN 1404-8426

1:a upplaga, 150 ex

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

En historiker, en nationalekonom och en sociolog. Så började samarbetet kring denna rapport. Det inleddes vid Arbetslivsinstitutet i Östersund, där vi alla arbetade i ett forskningsprojekt om problematiken kring den regionala arbetsmarknaden. Det som låg i vår väg var hur frågan om försörjningen, om lönearbetets eller småföretagandets vara, och jämställdhetsfrågan egentligen samexisterade i ett regionalt och lokalt perspektiv.

Forskningen kring lönearbete och företagande är vanligen uppdelad på olikartade problemställningar belysta av företrädare för olika discipliner. De olika forskningsområdena koordineras sällan i en integrerad problembild så att det går att relatera förhållandena till liknande målkriterier, t.ex. vad gäller jämställdhet.

Arbetslivsinstitutets mångvetenskapliga forskargrupp i Östersund förde samman ett brett spektrum frågor och forskningslinjer kring sysselsättningsproblematiken i glesbebyggda regioner. Där fanns också en grupp som hade ett stort engagemang för att bidra till genusperspektivet. Arbetet med den här rapporten startades inom ramen för denna verksamhet.

För läsning och värdefulla kommentarer i olika skeden av arbetet med den här rapporten vill vi tacka professor Lena Gonäs, professor Gunnel Forsberg och fil.dr Erna Danielsson. Ett varmt tack går till forskningsassistent Eva Näslund för all hjälp vid datainsamlingen. Vi tackar också samtliga intervjupersoner som generöst delat med sig av sina erfarenheter. Ett tidigt utkast till rapporten utgjorde underlag till ett seminarium vid Arbetslivsinstitutet i Östersund 2006. Vi vill tacka de f.d. kollegorna för de kommentarer vi fick då.

Under tiden som arbetet pågått har institutioner fallit. Först Arbetslivsinstitutets nedläggning, som drog undan grundvalen för forskningsprojektet. Omorganisationen av Arbetsmarknadsverket var mindre dramatiskt för oss, men satte punkt för ”epoken AMS”, ett av våra studieobjekt. När vi nu slutför arbetet med den här rapporten är det med ett visst tidsperspektiv och från nya forskarpositioner.

Studien har finansierats av Arbetslivsinstitutet, Länsstyrelsen i Jämtlands län, Mittuniversitetet, Karolinska Institutet och Östersunds kommun.

Oktober 2008

Johanna Overud, Ann-Mari Sätre och Arja Tyrkkö

Innehåll

INLEDNING	4
JOHANNA OVERUD, ANN-MARI SÄTRE & ARJA TYRKKÖ	
<i>Introduktion</i>	4
<i>Två tidsbilder</i>	5
<i>Ord i tiden</i>	6
<i>Mainstreaming versus särskilda kvinnosatsningar</i>	8
<i>Hur skall man se på särskilda satsningar?</i>	9
<i>Disposition</i>	10
AMS-PROGRAM FÖR AKTIVERING AV KVINNORS ARBETSKRAFT PÅ 1960-TALET	11
JOHANNA OVERUD	
<i>En ny era</i>	11
<i>Kvinnors arbetsmarknad vid 1960-talets ingång</i>	13
<i>Rörlighetens fram- och baksida</i>	14
<i>”En avsevärd ’reserv’ av kvinnlig arbetskraft”</i>	16
<i>Att lyckas med införandet av offentlig politik</i>	18
<i>Sammanfattning</i>	21
OM JÄMSTÄLLDHETSPOLITIK PÅ REGIONAL NIVÅ EFTER EU-INTRÄDET	23
ANN-MARI SÄTRE & ARJA TYRKKÖ	
<i>Inledning</i>	23
<i>EU-medlemskap och omarbeting av regionalpolitiken</i>	24
<i>Att arbeta med jämställdhet i Jämtlands län</i>	28
<i>Jämställdheten i skymundan</i>	37
<i>Slutsatser</i>	39
KVINNORS FÖRETAGANDE – POLITISKA SATSNINGAR OCH LOKALA ERFARENHETER .	41
ANN-MARI SÄTRE & ARJA TYRKKÖ	
<i>Inledning</i>	41
<i>Företagande och företagsinkomster</i>	42
<i>Nationella och regionala satsningar på kvinnors företagande</i>	43
<i>Kvinnors företagande som en sysselsättningsstrategi</i>	46
<i>Företagarnas erfarenheter i Östersunds kommun</i>	47
<i>Slutsatser</i>	52
DISKUSSION	54
JOHANNA OVERUD, ANN-MARI SÄTRE & ARJA TYRKKÖ	
<i>En jämställdhetspolitik tar form</i>	54
<i>Mäns tillväxt, kvinnors jämställdhet</i>	55
<i>Ökad egensysselsättning – bristande välfärd</i>	56
<i>Det könssegregerade företaget</i>	57
<i>Murarna rivs inte</i>	58
<i>Från reserv till reserv</i>	59
SAMMANFATTNING	61
REFERENSER	62
BILAGA 1	69
<i>Intervjuer med tjänstemän och jämställdhetsansvariga i länet</i>	69
<i>Intervjuer med företagare i Östersund</i>	69

Inledning

Johanna Overud, Ann-Mari Sätre och Arja Tyrkkö

Introduktion

En avgörande och på lång sikt hållbar förbättring i kvinnornas status kan inte ernås bara genom speciella åtgärder, som inriktas enbart på kvinnor [---] De speciella kvinnoreformerna måste emellertid vara så utformade att de stimulerar till kvinnornas fullständiga integration på samhällets alla områden. Det är avgörande att man har denna målsättning klar för sig. Risken är annars, att man genom speciella kvinnoaktiviteter bidrar till att ytterligare befästa en traditionell arbetsfördelning, som försvårar att på längre sikt uppnå en jämlikhet i praxis mellan könen.¹

Det här citatet skulle kunna vara hämtat ur något nutida politiskt dokument där man förordar och definierar gender mainstreaming, jämställdhetsintegrering. Istället kommer det från den rapport som den svenska regeringen lämnade till FN för fyrtio år sedan, 1968, och som handlade om kvinnors status i Sverige. Rapporten redogjorde för hur regeringen tänkte inrikta sitt framtida jämställdhetsarbete och främja kvinnors inträde på arbetsmarknaden ”tills klyftan avsevärt minskat” mellan kvinnor och män.

Idag, 40 år och ett oändligt antal satsningar senare, finner vi att vi fortfarande befinner oss mitt i en sådan politik av ”särskilda satsningar” och att den könsuppdelade arbetsmarknaden består. Vi läser forskarrapporter om att den generella politiken i stora stycken har ersatts av selektiva program och riktade åtgärder mot ”utsatta” grupper, det kan gälla invandrare, flyktingar, kvinnor (Pierre & Rothstein 2003, 13).

I den här studien undersöker vi hur nationella program förhåller sig till regional praktik i ett par arbetsmarknadspolitiska satsningar som specifikt riktar sig mot kvinnor och vad det betyder i olika samhälleliga tidskontexter, på 1960-talet respektive 2000-talet. Med vårt tidsperspektiv fångar vi in en förskjutning i politisk retorik, som synliggörs i de särskilda satsningarna. Den visar att satsningarna har kommit att handla mindre om lönearbete och mer om att skapa förutsättningar för entreprenörskap. Syftet är att mot bakgrund av detta diskutera betydelsen av särskilda satsningar för kvinnor på arbetsmarknaden ur ett genusperspektiv.

Vi gör två nedslag i tiden i Jämtlands län. Förändringar i utvecklingsmönster blir särskilt tydliga i ett glest befolkat län därför att varje förändring har en relativt större betydelse när befolkningen är liten. Som del av Norrlands inland, som efter EU-inträdet har möjlighet att få tillgång till t.ex. strukturfondsmedel, har också den s.k. ”nya” regionalpolitiken i flera avseenden fått ett tydligt genomslag

¹ Detta är ett citat ur regeringens rapport till FN år 1968 över kvinnors status i Sverige, hämtat ur *Kvinnorna och arbetsmarknaden. Fördomar, fakta, framtid* (1969). Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen, s. 63ff.

i Jämtland. Med den nya regionalpolitiken markeras att en övergång skett från den regionalpolitik som etablerades som särskilt politikområde på 1960-talet till det som sedan 2001 benämns ”regional utvecklingspolitik”.

Studien placeras i skärningspunkten mellan arbetsmarknadspolitik, jämställdhetspolitik och regionalpolitik. Arbetsmarknadspolitik har länge varit ett av de starkaste medlen för att uppnå målen med jämställdhetspolitiken. Arbetsmarknadsverket, AMV, hade länge uppdraget att medverka till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet och motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden, med länsarbetsnämnderna som verkställare på länsnivå. Nu skriver vi 2008 och en större omorganisation har gjorts. Arbetsmarknadsverket, tillsammans med AMS och länsarbetsnämnderna har gått till historien. I dess ställe har den nya myndigheten Arbetsförmedlingen bildats, men uppdragets formulering står fast.

Vi får alltså anledning att titta närmare på den del av arbetsmarknadspolitik som samverkar med den regionala utvecklingspolitiken och hur den utformas i relation till de jämställdhetspolitiska målen. De frågor vi intresserar oss för är: Vad innebär särskilda satsningar på kvinnor ur ett genusperspektiv? Vilken betydelse har den nya regionalpolitiken och förskjutningen i satsningarna från lönearbete till företagande haft för kvinnors integrering på arbetsmarknaden? Hur har nationella jämställdhetsmål integrerats på den regionala arbetsmarknaden?

Målet att i högre grad engagera den regionala nivån i jämställdhetsarbetet har lett till att kommuner, organisationer, det lokala näringslivet samt statliga myndigheter på lokal nivå blir involverade på ett mer genomgripande sätt än tidigare. Det ger oss anledning att studera förändringar i retorik och tankesätt när det gäller jämställdhetsfrämjande satsningar på arbetsmarknaden.

Två tidsbilder

Vi tar upp två exempel på statliga aktiveringsprogram eller satsningar för att integrera kvinnor på arbetsmarknaden. Utifrån dessa diskuterar vi vad som händer med de arbetsmarknads- och näringspolitiska programmen när de möter en regional och lokal verklighet. På de närmare trettio år som skiljer programmen åt i tid har mycket förändrats både regionalpolitiskt och arbetsmarknadspolitiskt. Dessutom har jämställdheten blivit ett eget politikområde. Det är alltså samma geografiska plats, men ändå två skilda samhällsbilder som omger de olika satsningarna, vilket är en av poängerna med att sammanföra dessa studier. På så vis kan vi jämföra hur satsningar på att integrera kvinnor har genomförts under en period när arbetsmarknadspolitikens inriktning och ansvarsfördelning förändrats. Det ger oss också möjlighet att diskutera vilken plats satsningar på att uppnå ett mer jämställt arbetsmarknadsdeltagande haft i förhållande till den förda arbetsmarknadspolitiken och dess förändringar.

Det första exemplet handlar om Arbetsmarknadsstyrelsens, AMS, aktiveringsprogram för kvinnor 1961. Programmet innebar en stor satsning på att yrkesutbilda och undanröja hinder för kvinnor att lönearbeta utanför hemmet. Högkonjunktur och brist på arbetskraft gjorde att man från statligt håll såg sig om efter tänkbara sätt att utöka arbetskraften. 1960–70-talen kom snarast att innebära en ”revolution” i svenska termer, sett till det stora antal kvinnor som då

började lönearbete utanför hemmen (Leijon 1968; Hirdman 1998; Florin & Nilsson 2000). 1961 hade man ännu bara hunnit se begynnelsen av en sådan utveckling och tydligare då i större städer och vissa industriregioner. I orter och regioner där den övervägande delen av befolkningen fortfarande försörjde sig inom jordbrukssektorn kan man tala om en fördröjd effekt. Här visas exempel på hur aktiveringsprogrammet landade vid Länsarbetsnämnden i Jämtlands län.

Det andra exemplet hämtas från de statliga satsningar på kvinnors företagande som gjorts från slutet av 1980-talet. Småföretagen betraktas här som en viktig resurs för den framtida sysselsättningen i Sverige. Inte minst har strävan att minska arbetslösheten resulterat i ett nytt intresse för kvinnors företagande. Eftersom kvinnors företagandandel inte motsvarar deras andel på arbetsmarknaden riktas särskilda insatser för att uppmuntra kvinnor att starta eget.² Samtidigt är detta en period av den svenska politikens anpassning till EU vilket innebär att samarbete som kallas partnerskap används av beslutsfattare i offentlig verksamhet för att involvera lokala aktörer i formulering och genomförande av åtgärder på lokal nivå. En central aktör i genomförandet av såväl den nya regionalpolitiken som den särskilda satsningen på kvinnors företagande är Verket för näringslivsutveckling, Nutek. Med utgångspunkt i erfarenheter och föreställningar hos jämställdhetsansvariga vid olika myndigheter beskriver vi hur politiken upplevs och förverkligas på regional nivå. Utifrån intervjuer gjorda med (solo)företagare i Östersunds kommun ger vi en bild av hur deras situation ser ut, en bild som problematiserar några av politikens konsekvenser ur ett genusperspektiv.

Förenklat kan man säga att 1960-talets AMS-program hade som mål att förvandla kvinnlig arbetskraftsresurs till lönearbetare, medan ”det nya programmet” handlar om att förvandla arbetslösa eller lönearbetande kvinnor till företagare.

Ord i tiden

På 1960-talet då det första programmet för aktivering av kvinnlig arbetskraft kom hade begreppet jämställdhet ännu inte etablerats och börjat användas i svensk politik. Enligt historikern Yvonne Hirdman kan begreppets genombrott i politiken tidsbestämmas. Ordet ”jämställdhet” hade visserligen använts tidigare utan att få genomslag som politiskt begrepp (Hirdman 1998; Lundqvist 2007). När den socialdemokratiska regeringen tillsatte Delegationen för jämställdhet mellan könen 1972 skulle det, enligt Hirdman, ännu gå fyra år innan begreppet etablerades. Att begreppet sedan blev så allmänt accepterat tycks ha varit dess intryck av att vara begreppet lagom. Historikerna Christina Florin och Bengt Nilsson skriver att det uttryckte en ”vision med måtta”, som många kunde enas om även om det också kunde tolkas ”olika av olika aktörer” (Florin & Nilsson 2000, 8). Det tidigare ordet ”jämlikhet” kom att hädanefter stå för klassproblematiken, medan jämställdhet blev den nya normgivningen för den politiska strävan kring hem- och familjeliv (Hirdman 1998, 351f).

² Se också Eva Blombergs pågående forskningsprojekt vid Mälardalens högskola ”Chefen Fru Ingeborg. Entreprenörer i en medialiserad och politiserad beslutsprocess 1980–2005” som bl.a. handlar om hur kvinnliga (små)företagares branschorganisationer har förhållit sig till jämställdhetsfrågan.

I dag är det allmänt politiskt godtaget att jämställdhet är något som skall eftersträvas. Regeringens övergripande mål för jämställdhetspolitiken är ”att kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”.³ Detta mål för jämställdheten innebär bl.a. att kvinnor och män skall ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter till arbete som ger ekonomiskt oberoende och möjlighet till utveckling samt till delat ansvar för hem, familj och barn. Ett annat delmål är att kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare, att forma villkoren för beslutsfattandet samt när det gäller makten att forma sitt eget liv.

Även om dessa olika dimensioner lyfts fram som mål i de jämställdhetspolitiska programmen är det vanligt att man med jämställdhet menar antalsmässiga förhållanden mellan könen (se Tyrkkö 2005b). Därför har olika åtgärder vidtagits för att uppnå en jämn könsmässig fördelning inom vissa områden. Att öka antalet kvinnliga företagare är ett exempel på en åtgärd som vi undersöker i den föreliggande studien. Andra exempel är försöken att öka kvinnoandelen inom mansdominerade yrken inom ramen för s.k. brytprojektet, strategierna inom utbildningssystemet och positiv särbehandling. Även om mer nyanserade uppfattningar om kvinnors integrering på arbetsmarknaden som mål existerar, präglas politiken ofta av denna förenklade syn på jämställdhet.

Sedan början av 1990-talet arbetar regeringen med begreppet ”mainstreaming”, eller jämställdhetsintegrering, som sin huvudstrategi. Den huvudsakliga betydelsen av att jämställdheten skall ”mainstreamas” är att den skall integreras i alla politikområden. Således skall ett jämställdhetsperspektiv anläggas på alla politikområden för att motverka tendensen att jämställdheten verkar isolerat på en egen arena.

”Jämställdhet” är inget analytiskt begrepp i den här studien. Den ingår i det fält vi studerar när vi synar de statliga programsatsningarna för att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande och företagande. Att vi anlägger ett genusperspektiv på studien innebär att vi med begreppet genus vill markera och skapa förståelse för att det handlar om båda könen, inte bara kvinnor. Vi menar att integrering inte är möjligt i varken manliga eller kvinnliga termer utan den sätter press på samhället att förändra genusrelationerna i sin helhet. Att använda ett genusteoretiskt perspektiv innebär för oss att analysera sociala mönster av segregering och integrering samt de mönster av hierarkiska genusrelationer som bygger på en föreställning om en manlig norm. I de arbetsmarknadspolitiska satsningarna och deras genomförande kan vi utläsa föreställningar om manligt och kvinnligt och vilken effekt det kan ha haft på den studerade politiken.

Sett i historiskt perspektiv betyder utvecklingen inom området att vi i den här studien kan syna ett ”före” och ett ”efter” det att jämställdhet, liksom jämställdhetsintegrering blivit begrepp i svensk politik.

³ Under detta övergripande mål anges också fyra delmål för jämställdhetspolitiken: 1) jämn fördelning av makt och inflytande, 2) ekonomisk jämställdhet, 3) jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, samt 4) mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Dessa mål antogs av riksdagen den 16 maj 2006. Se <http://www.regeringen.se/sb/d/2593/a/64241>.

Mainstreaming versus särskilda kvinnosatsningar

Jämställdhetsarbetet genomförs idag parallellt med två arbetssätt, mainstreaming (jämställdhetsintegrering) och särskilda satsningar. Det konkreta jämställdhetspolitiska arbetet vilar på två ben (SOU 2007:15, 20-21). Det ena benet representerar jämställdhet enligt jämställdhetslagen – att motverka könsdiskriminering på arbetsmarknaden.⁴ Här har frågor som könsfördelning på olika befattningar och löneskillnader mellan könen varit viktiga. Det andra benet representeras av strategin jämställdhetsintegrering där fokus riktas mot kärnverksamheten (Prop. 1993/94:147; Council of Europe 1998). Den centrala tanken med mainstreaming – att fokusera på kärnverksamheten – innebär strävan att komma bort från särskilda satsningar och jämställdhetsarbete som sidoordning, exempelvis i form av ”kvinnoprojekt”. Mainstreaming har inte fokus på diskriminering av individer eller grupper utan på diskriminerande praktiker, normer och processer. Mainstreaming innebär att jämställdhetsperspektiv skall införlivas i allt beslutsfattande på alla nivåer av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet. Som en strategi och ett arbetssätt utgår mainstreaming utifrån likhetstänkandet, att kvinnor och män skall kunna mötas på lika villkor inom ordinarie strukturer. Jämställdhet skall vara ett av målen för den ordinarie verksamheten som syftar t.ex. till att öka sysselsättning och tillväxt.

Uttrycket särskilda satsningar förknippas med speciella målgrupper. För att kunna göra särskilda satsningar skapas olikhet – ofta utifrån stereotypa uppfattningar. För att skapa olikhet måste det finnas en norm, ”det generella”, gentemot vilken ”det särskilda” kan jämföras, kontrasteras och mätas. De särskilda satsningarna är inte könsneutrala. De görs oftast till förmån för kvinnor (utan att män missgynnas). Men de generella satsningarna kan också problematiseras ur ett könsperspektiv. De är inte heller könsneutrala; de har utformats efter behov som företrädesvis uttrycks av män. Därför får de generella åtgärderna ofta olika effekter för kvinnor, respektive män (Stenmark & Johansson 2005; Danilda 2001).

Argumenten för särskilda satsningar kan utgå från antingen likhets- eller särartstänkandet (Stenmark & Johansson 2005). I likhetslinjen ses att satsningarna behövs i dagsläget, tillfälligt. Så länge det finns en efterfrågan på riktade åtgärder till förmån för kvinnor så skall sådana också tillhandahållas med offentliga medel. Särartstänkandet utgår från att kvinnor och män har olika behov och därför kommer riktade åtgärder alltid att behövas. Oavsett vilken ståndpunkt man utgår ifrån är jämställdhet det uttalade huvudmålet i de särskilda satsningarna.

Existensen av dessa två parallella arbetssätt ger upphov till olika tolkningar om de mest grundläggande målen i det regionala jämställdhetsarbetet. Mainstreaming i de regionala tillväxtprogrammen har utvärderats och farhågor har då framkommit om att jämställdheten snarast försvunnit som mål för projekten genom denna integrering (Länsstyrelsen Västra Götaland 2001; Nutek 2004b och 2006). Det finns flera studier som pekar på att det ofta råder en mycket oklar definition av vad jämställdhet är och vilken jämställdhet det är som skall ”mainstreamas” (Rönblom 2004; Forsberg 2005; Sundin & Göranson 2006, 15).

⁴ Gäller även könsdiskriminering inom högskolan och i skolan.

I den här studien riktar vi, i likhet med statsvetaren Malin Rönnblom, in oss på en politik som tappat fotfästet i definitionen av jämställdhet och därmed låtit integrering glida över i särskiljande eller omärkbart försvinna ut ur politikens fokus. Det innebär i Rönnbloms termer att integrering av jämställdhet görs till särskilda satsningar på kvinnor och att dessa satsningar blir ”att kvinnor och kvinnors (brist) på handlande görs till det problem som politiken syftar till att lösa” (Rönnblom 2004, 52).

Hur skall man se på särskilda satsningar?

I jämställdhetssträvandena på arbetsmarknaden ses de riktade (särskilda) satsningarna på underrepresenterat kön inte som åtskilda från den jämställdhetsintegrerande (horisontella) strategin. Numera betraktas de som komplement till den övergripande, horisontella insatsen (Nutek 2004c, 118). Även EU har klargjort att utöver lagstiftning mot könsdiskriminering behövs både särskilda satsningar och jämställdhetsintegrering som strategi i jämställdhetsarbetet (Sternier & Biller 2007). Detta innebär att det dubbla förhållningssätet präglar den officiella jämställdhetspolitiken.

Hur skall man förhålla sig till ”särskilda satsningar” ur ett genusperspektiv? Med fokus på genusrelationen (kvinnor – män) är det ett klassiskt dilemma inom genusforskningen att särskilja, i det här fallet, kategorin ”kvinnor” och satsningar på ”kvinnors arbetskraft” eller ”kvinnors organisering” (se t.ex. Riley 1996; Scott 1996; Waldemarson 2000; Eduards 2002). Å ena sidan riskerar ett särskiljande av kvinnor som grupp på arbetsmarknaden att förstärka könsstereotyper, reproducera könsarbetsdelningen och upprätthålla kvinnors underordning. Å andra sidan kan sär-agerandet ses som ett sätt att förbättra kvinnors villkor, där agerandet som en självständig kategori också kan betraktas som emanciperande (Waldemarson 2000). Men diskussionen kring förhållningssätten äger rum på två olika nivåer, den förstnämnda på en vetenskaplig/filosofisk nivå (där kön/genus diskuteras som vetenskaplig kategori) och den andra på aktörsnivå (vad som händer när aktörerna benämns eller benämner sig själva som kvinnor) (Waldemarson 2000; Eduards 2002). För politiska aktörer blir användandet av kategorier helt nödvändig, menar Maud Eduards. Annars blir det omöjligt att organisera sig och agera som grupp (Eduards 2002). Detta dilemma finns med i studiens olika delar: särskilja eller inte, särskilda satsningar eller inte. Vad som kan vara avgörande för synsättet på särskilda satsningar på arbetsmarknaden är snarast om deras utformning kan leda till könsmässig integrering.

Men talet om särskilda satsningar ligger också nära frågan om benämning, om vem som benämner den särskiljande handlingen och hur det görs. Historikern Ylva Waldemarson har studerat makten att benämna och, med utgångspunkt från Eduards, urskiljt fem former av benämning. Den första anger hur kvinnor generellt utpekade som avvikare från en manlig norm (”kvinnlig arbetskraft”, ”kvinnlig företagare” etc.). Den andra är ett aktivt benämning av kvinnors (negativa) avvikelse, utförd av det manliga sammanhang som representerar normen. Den tredje avser en handling som kvinnor själva utför, men inom en fastställd norm om vad verksamheten skall handla om eller vilken form den skall ha. I den fjärde formen väljer kvinnor en självständig organisering, utan en manlig normering

som styr. Enligt den femte formen kan kvinnor aktivt utpeka och benämna män som grupp (Waldemarson 2000).

I vår studie ligger problematiken med integreringen av kvinnor på regional och lokal arbetsmarknad också i jämställdhetspolitikens organisation och i vad denna jämställdhet skall innebära.

Disposition

Rapporten består av en inledning, tre artiklar och en slutdiskussion.

I den första artikeln ”AMS-program för aktivering av kvinnlig arbetskraft på 1960-talet” behandlar Johanna Overud AMS-program för aktivering av kvinnlig arbetskraft från början av 1960-talet. Utifrån exempel från arbetet med detta program vid Länsarbetsnämnden i Jämtlands län diskuterar hon vilken betydelse programmet hade för integreringen och segregeringen av kvinnor på arbetsmarknaden i en glesbygdsregion. En kritisk granskning av implementeringen bygger på dokument, handlingar och intervjuer. Handlingar i Länsarbetsnämndens arkiv i Jämtlands län som rör AMS aktivitetsprogram för kvinnligt arbetskraft från 1961 har studerats. Även handlingar från centrala AMS rörande det programmet har använts. År 2006 genomfördes även två intervjuer med f.d. anställda hos Länsarbetsnämnden i Jämtlands län som arbetat inom Arbetsmarknadsverket sedan 1960-talet.

Ann-Mari Sätre och Arja Tyrkkö belyser i artikeln ”Om jämställdhetspolitik på regional nivå efter EU-inträdet” förändringen i regionalpolitiken, inklusive nya möjligheter till följd av EU-inträdet. Denna process illustreras utifrån hur jämställdhetsarbetet bedrivs vid Länsstyrelsen och Länsarbetsnämnden i Jämtlands län. Intervjuerna med tjänstemännen, en representant för Länsstyrelsen och en anställd hos Länsarbetsnämnden i Jämtlands län, genomfördes 2006. Resultaten av intervjuerna belyser den nationella arbetsmarknads- och jämställdhetspolitikens implementering i Jämtland och om och hur, enligt de intervjuades uppfattningar, regionalpolitiken har förändrats till följd av EU-inträdet, samt om den ökade fokuseringen på företagande.

I artikeln ”Kvinnors företagande – politiska satsningar och lokala erfarenheter” behandlar Ann-Mari Sätre och Arja Tyrkkö företagarnas villkor och särskilda satsningar att verka för ambitionen att skapa jämställt företagande. Artikeln inleds med en kort beskrivning av trender inom företagandet och av olika särskilda satsningar som utarbetats för att uppmuntra kvinnor till egenföretagande. Därefter redovisas resultaten av intervjuer med 44 företagare i Östersunds kommun 2004. Datainsamlingen utfördes inom ramen för EU-projektet ”Gender Differences in Access to Managerial and Entrepreneurial Positions” (Gendmap) med sju deltagande länder (Lundåsen & Sätre Åhlander 2005). Utifrån resultaten beskrivs hur de kvinnliga och manliga företagarna upplever sin situation och sina möjligheter och hinder för företagande. För att få perspektiv på deras upplevelser intervjuas även regionchefen för Svenskt Näringsliv om sin syn på företagarnas villkor.

I den avslutande diskussionen diskuterar författarna jämställdhetsinsatsernas betydelse i den regionala kontexten, förskjutningen från lönearbete till företagande samt dess tänkbara konsekvenser för jämställdhet ur ett genusperspektiv.

AMS-program för aktivering av kvinnors arbetskraft på 1960-talet

Johanna Overud

Inledning

1960-talets svenska arbetsmarknad karakteriserades av högkonjunktur och brist på arbetskraft. Det gjorde att arbetsmarknadens aktörer sökte tänkbara sätt att utöka arbetskraften. Siktet ställdes in på att aktivera grupper som hittills till stor del befunnit sig utanför arbetskraften. Det var de gifta hemarbetande kvinnorna, de partiellt arbetslösa samt gruppen äldre arbetskraft. AMS lanserade ett aktiveringsprogram 1961 för ”den medelålders och äldre arbetskraften och för den kvinnliga arbetskraften”. För kvinnors del innebar programmet en stor satsning på att yrkesutbilda och undanröja hinder att lönearbeta utanför hemmet. I den här artikeln studeras aktiveringsprogrammets väg från centrala AMS till Länsarbetsnämnden i Jämtlands län. Vad hände med programmets förverkligande i mötet med lokala och regionala förutsättningar?

En ny era

”Beräkningarna visar alltså att vi kan komma att stå inför ett betydelsefullt brott i utvecklingen, då det gäller tillgången på arbetskraft” (SOU 1965:9, 36f). De prognoser som drogs upp av 1960 års arbetsmarknadsutredning visade att detta genombrott i stort sett skulle komma att handla om ökningen av gifta kvinnor i arbetskraften under de närmaste åren. I AMS mätningar hade de gifta kvinnornas ökande förvärvsarbete utgjort ett ”markant drag i utvecklingen” som kunnat iaktas under hela 1950-talet, framförallt under den senare delen.⁵

Daghemstillgången motsvarade inte alls den här utvecklingen och behovet av barnomsorg överträffade tillgången. I Familjeberedningens PM (1965) framkom att utbyggnaden av daghemmen hade gått väldigt trögt under 1950-talet. Hur den ekvationen gått ihop för alla de gifta kvinnor som ändå börjat förvärvsarbete fanns det inget entydigt svar på. I arbetsmarknadsutredningens betänkande hade det konstaterats att:

Uppenbarligen måste detta ha skett med anlitande av andra former för barntillsyn. (SOU 1965:9, 339)

Även om antalet daghemsplatser saktat ökade fanns det bara ca 14 000 daghemsplatser i hela landet år 1960 (Almgren 2006). Utbyggnadstakten ökades efter 1

⁵ AMS, vol. F III eb:26, sammanfattning av Familjeberedningens PM, 1966.

juli 1963 när statsbidragen för att starta och driva daghem höjdes.⁶ Samtidigt var det svårt att precisera det framtida behovet, om den här utvecklingen fortgick skulle det förmodligen vara realistiskt att räkna med en kombinerad effekt av kvinnors (med barn) ökade yrkesverksamhet och höga födelsetal. Det var mot bakgrund av den här situationen som AMS aktiveringsprogram för kvinnlig arbetskraft lanserades.

Det var vad man kan kalla förändringarnas tid. Åtminstone var det något som började märkas centralt i samhället. Inom vissa organisationer och grupper hade det länge arbetats för jämlikhet eller kvinnors likställighet med män, men nu började frågan komma upp på den politiska dagordningen. Det var en ideologisk förändring där arbetsmarknaden och arbetsmarknadspolitiken skulle spela en stor roll. Nog hade kvinnor alltid jobbat, särskilt hade ogifta kvinnor alltid behövt försörja sig genom arbete. Men nu ändrades själva normen för relationen mellan könen, ”nu skulle alla kvinnor arbeta utanför hemmet”, skriver Florin & Nilsson (2000). Trots det hade den stora intentionen med programmet inte ytterst med sådana visioner att göra. Det var högkonjunktur och brist på arbetskraft. Historien om denna arbetskraftsbrist, och varför förändringar sker vid vissa tidpunkter och inte vid andra, får en tydligare bakgrund om den börjar vid en tid när AMS ännu inte fanns, d.v.s. före 1948.

Under den tidigare delen av 1940-talet, de svenska beredskapsåren under andra världskriget, låg ansvaret för arbetsmarknadspolitiken hos AMS föregångare, Statens arbetsmarknadskommission (Overud 2005; Almgren 2006). Många av de arbetsmarknadspolitiska idéer som senare skulle karakterisera den Rehn-Meidnerska modellen tillämpades redan här (Rothstein 1986). Under dessa år gick den krigsviktiga industrin på högvarv samtidigt som en stor del av den manliga arbetskraften inkallades till militärtjänst. För att undvika att produktionen hämmades p.g.a. brist på arbetskraft drevs statliga kampanjer för att förmå både ogifta och gifta kvinnor att utbilda sig för att kunna verka som reservarbetskraft i den ditintills så gott som helt manligt dominerade metall- och verkstadsindustrin (Rylander 2000; Overud 2005). Här fanns alltså Möjligheten. Åtminstone var det en åsikt som florerade bland en del kvinnoorganisationer, d.v.s. möjligheten för kvinnor att visa vad man dög till och att komma ut på arbetsmarknaden. Att till och med gifta kvinnor efterfrågades på arbetsmarknaden var ingen självklarhet. Bara några år tidigare hade Sverige varit nära att införa förbud mot gifta kvinnors förvärvsarbete (Frangeur 1998; Neunsinger 2001).

I efterhand kan man konstatera att beredskapsåren i Sverige inte blev det faktiska tillfälle då kvinnor i större skala lämnade hemmen och började lönearbeta. De flesta som hade möjlighet utförde frivilliguppgifter av allehanda slag, de stickade och sydde för beredskapsmännen, de deltog i insamlingar av bristmaterial eller ställde upp i luftskyddet. Jobben som reservarbetskraft för inkallade män i industrin hade fördelen att de var betydligt mer välbetalda än vad kvinnojobb i regel var. Men problemet var att de var tillfälliga, trots att de krävde flera månaders utbildningstid. Det fanns en överenskommelse mellan facket och arbetsgivarna om att det skulle fungera så. De män som lämnade sina arbeten för

⁶ Ibid.

att göra beredskapstjänst skulle ha sina jobb tillbaka efter kriget, ville facket försäkra sig om. Annars fanns risken att arbetsgivarna skulle komma att vilja behålla kvinnor som arbetskraft, billigare som de ju var. De större kvinnoorganisationerna var införstådda med den här uppgörelsen, åtminstone vad gällde överenskommelsen om att inte ställa till bråk om dessa arbeten. Beredskapsåren var samförståndets tid där de flesta organisationer drog sig för att driva särintressen. Samtidigt ville flera av kvinnoorganisationerna sprida ett budskap till Sveriges kvinnor om att det här var en chans till större deltagande i samhälls- och arbetslivet.

Men det fanns alltså en inbyggd förförståelse i själva anropet till kvinnor om dessa industrijobb, och den förförståelsen var att när kriget var slut då skulle allt återgå till det normala igen. För många kvinnor blev det inte aktuellt att svara upp mot det här anropet. De flesta hade även ansvaret för skötseln av hem och familj, vilket innebar en dubbel börda för en förvärvsarbetande kvinna. Mycket av motståndet låg också i samhällsinstitutionerna och den rådande genusordningen. Samhället var ännu inte utformat för att underlätta för gifta kvinnor att ta arbete utanför hemmet. Det fanns ingen utbyggd barnomsorg och gifta kvinnor sambeskattades fortfarande med sina män, vilket reducerade förtjänsten av ett lönearbete. Normen om en manlig familjeförsörjare och en kvinnlig hemmafru var fortfarande bestående.

Efter andra världskriget skedde aldrig någon avmattning i den svenska industrin, och efterfrågan på arbetskraft fortsatte öka. En tilltagande flyktning- och arbetskraftsinvandring kunde börja fylla luckor på arbetsmarknaden (Olsson 1995). Men i den arbetskraftsbrist som skulle bli alltmer aktuell under decennierna efter andra världskriget fanns anledningar att göra nya satsningar mot målet att också få ut fler kvinnor på arbetsmarknaden.

Kvinnors arbetsmarknad vid 1960-talets ingång

Som redan nämnts hade gifta kvinnor redan under 1950-talet börjat förvärvsarbeta i allt högre grad. I 1950-talets långtidsutredningar betonades att de gifta kvinnorna borde främjas till yrkesarbete, samtidigt som man fortsatte beakta arbetskraftsinvandringen som tillskott. Ökade möjligheter till deltidsarbete, fortsatt rationalisering av hushållsarbetet och att man borde göra en översyn av sambeskattningsreglerna var åtgärder för kvinnor som i olika grad diskuterades. (Olofsson 2000).

I september 1960 tillsattes en utredning för att göra en översyn av arbetsmarknadspolitiken. Själva startskottet till denna 1960-års arbetsmarknadsutredning var en tendens till ökad arbetslöshet under 1950-talets slut, men utredningens uppdrag gällde framförallt viljan att effektivisera arbetsmarknadspolitiken på lång sikt. I stort sett hade arbetsmarknaden under de senaste tjugo åren präglats av stor efterfrågan på arbetskraft, under vissa perioder hade t.o.m. längre tillstånd av full sysselsättning rått. Det rådande konjunkturläget blev snarast en avspark för att ytterligare utreda tankar som länge funnits med om rörlighetsstimulering av arbetskraften och hur sådana arbetsmarknadspolitiska åtgärder ”snabbare skall kunna anpassas efter skiftande konjunkturer” (SOU 1965:9,15). Rörlighet och anpassningsbarhet hade länge varit nyckelord inom arbetsmarknadspolitiken, ord

som fortfarande rymde mycket av utvecklingsarbete, står det i direktiven. Det 1960-tal som nu låg framför arbetsmarknadspolitikens fötter skulle enligt prognoserna innebära nya arbetskraftskategorier i arbete. Bland annat skulle de yngsta och äldsta åldersgrupperna på arbetsmarknaden växa sig större. Men det skulle också innebära kvinnors ökade utträde på arbetsmarknaden, liksom yrkesgruppen tjänstemän.

Vidare fortsätter den s.k. yrkesintensiteten bland kvinnorna att stiga, och härigenom kan ett ökat tillskott av kvinnlig arbetskraft – i stor utsträckning deltidsarbetande – påräknas. Ett för sysselsättningsutvecklingen utmärkande drag är vidare tjänstemannagruppernas starka tillväxt. Kvinnornas, tjänstemännens, ungdomarnas och de äldres speciella arbetsmarknadsproblem kommer följaktligen att få en allt större betydelse under de närmaste åren. Det är givet, att dessa förhållanden påverkar arbetsmarknadspolitikens utformning och att de i viss mån kan komma att prägla utredningsarbetet. (SOU 1965:9, 16f)

Den iakttagelsen hade redan gjorts i tidigare utredningar och var dessutom en redan synlig förändring.

Rörlighetens fram- och baksida

I oktober 1961 hade AMS-chefen Bertil Olssons föreslagna riktlinjer för arbetsmarknadspolitikerna under vinterhalvåret 1961–62 godkänts och skickats ut till samtliga länsarbetsnämnder och vidare ut till samtliga kontor och ordsombud ute i landet. Arbetsmarknadsrådet för den aktuella perioden pekade mot bibehållen hög efterfrågan på arbetskraft och låg arbetslöshet. Förslaget nummer ett var rörligheten. Det handlade om att kunna göra geografiska arbetskraftsflyttningar från arbetslöshetsorter till efterfrågeorter. Ett led i detta var att koordinera bostads- och arbetsmarknadspolitikerna, vilket innebar att främja bostadsbyggandet på expanderande orter och ”hjälpa” folk att lämna arbetslöshetsorter genom att underlätta för dem att sälja sina hem. På efterfrågeorterna löstes det akuta boendet genom, i vissa fall, boende i AMS:s ”trailers”.⁷ I övrigt handlade det om att påskynda alla utbildnings-, fortbildnings- och omskolningsprogram samt att snabbt arbetsplacera alla flyktingar som anlände till Sverige. Aktivitetsprogrammen för handikappad arbetskraft, äldre arbetskraft och gifta kvinnor måste fullföljas och påskyndas så långt det bara var möjligt inom ramen för arbetsförmedlingens resurser.⁸

1960 års arbetsmarknadsutredning kom med sitt betänkande efter drygt fyra år (SOU 1965:9). Utredningen genomfördes i en tid av goda konjunkurer och sysselsättningen hade sedan 1940-talet varit hög. Men om arbetsmarknadspolitikerna skulle gynna en god ekonomisk utveckling måste ”arbetskraftens geografiska och yrkesmässiga omställning på olika sätt underlättas” (SOU 1965:9, 24). Rör-

⁷ Lan Z, vol. B III:3, Förslag till riktlinjer för arbetsmarknadspolitikerna, 1961–1962.

⁸ Ibid.

ligheten hade bidragit till sysselsättningens höga nivå och som ett dokument över tidens tänkande kring rörlighetens högt värderade betydelse beskriver utredaren i positiva ordalag flykten från landsbygden som ett uttryck för den moderna tiden.

Befolkningens spontana flyttning från glesbygder och småorter med vikande efterfrågan på arbetskraft till expanderande tätorter med hög och differentierad efterfrågan har underlättat anpassningen och därmed gynnsamt påverkat sysselsättningsnivån (SOU 1965:9, 20).

Denna utsaga lät annorlunda för den som såg detta som ett problem. 1960-talets framtidsvision präglades fortfarande starkt av det moderna tänkandets rationella synsätt där effektiviseringssträvandena fortfarande saknade eller hade endast ett fåtal motröster på den politiska arenan. Landsbygden hade länge setts som omodern i det rationella samhällsbyggandet och flyttlassens tid kunde därför betraktas som "ett naturligt utslag av tidens gång" (Hansen 1998). I sent industrialiserade landsändar som Jämtland var det på 1950-talet fortfarande 43 procent av länets invånare som försörjde sig på jord- och skogsbruk, mot riksgenomsnittets 20 procent (Rolén & Trostemo 1995). Med låg industrialiseringsnivå, få tätorter och många invånare med försörjning från jord- och skogsbruk drabbades Jämtlands län negativt av dessa flyttströmmar, som var en följd av jord- och skogsbrukets mekanisering. Mellan åren 1950 och 1970 sjönk invånarantalet med 14 procent, från 152 710 till 131 410 (Rolén & Trostemo 1995).

I Rothstein (1986) finner man ett yttrande från SAF:s chefsekonom K-O Faxén 1960, som är en reaktion på AMS flyttpolitik. Det "naturliga" i att flytta de arbetslösa såg han som ett fenomen som närmast börjat gå in i det allmänna medvetandet hos folk.

Det är, höll jag på att säga, nästan kriminellt att inte vara rörlig. Det har blivit så självklart att vi inte reflekterar över hur pass märkligt det egentligen är.

Men på den nationella nivån var detta med att förbättra rörligheten inte en tillräcklig insats för den framtida arbetsmarknaden. Arbetskraften måste också ökas, och det skulle bli en allt viktigare uppgift för arbetsförmedlingen i framtiden. Alltmer skulle de kommande åren handla om att "infoga hemarbetande kvinnor som önskar förvärvsarbete, samt partiellt arbetsföra och äldre arbetskraft" (SOU 1965:9, 55). I den utredningen påpekades dock att den här uppgiften inte skulle ske utan problem. Delvis hade problemen att göra med bristande resurser, men det hängde också ihop med "fördomar av olika slag", både hos arbetsgivare och arbetstagare (ibid.). Redan LO:s kvinnolönekommitté (som hade tillsatts 1943) befarade en nedgång i antalet förvärvsarbetande kvinnor under 1950-talets andra hälft, om inga insatser gjordes (se Qvist 1974; Hirdman 1998; Waldemarson 1998). Därför hade utredarna (bl.a. var LO-ekonomen Gösta Rehn utredningens sekreterare) då föreslagit en rad åtgärder som skulle underlätta för den kvinnliga arbetskraften. Utvidgad barnomsorg, möjligheter till deltidsarbete, åtgärder för att riva ner fördomar om manligt och kvinnligt var några av kommitténs förslag (Olofsson 2000). Yvonne Hirdman visar att Gösta Rehn hade en klar

uppfattning om var problemet med kvinnolönerna låg, nämligen i att arbetet och arbetsmarknaden var ordnad för män och att om ”arbetet istället ordnades så att det passade för kvinnor skulle det måhända kunna bli lika ’olämpligt’ för män” (Hirdman 1998, 27). Ändå mynnade både han och utredningen ut i att vägen mot rättvisa, jämlikhet och likalön måste fortsätta innebära en särskiljning av kvinnor och män ur lönesynpunkt och en värdering av kvinnor som den ”sämre” arbetskraften (Ibid. 1998, 26ff).

”En avsevärd ’reserv’ av kvinnlig arbetskraft”

Många av dessa förehavanden låg till grund när AMS år 1961 tog beslut om att anta ett aktiveringsprogram för kvinnor. Det formulerades till en början som ett program ”dels beträffande den medelålders och äldre arbetskraften, dels beträffande den kvinnliga arbetskraften”, men så småningom kom det, enligt Florin & Nilsson, att handla mest om ”kvinnor”. Inom AMS skapades också en särskild avdelning för arbetet med detta program, den s.k. ”Detaljen för aktivering av vissa arbetskraftsresurser och förmedling av vårdpersonal”. Den leddes av Ingeborg Jönsson, som beskrivs som en särdeles driftig person i sitt arbete med aktivering av kvinnors arbetskraft. Hon byggde upp ”Detaljen” till en avdelning med flera ”könsrollsmedvetna” tjänstemän (Florin & Nilsson 2000).

Det var fortfarande i ganska begränsad utsträckning som man hos statliga tjänstepersoner kunde finna denna kompetens om kön vid 1960-talets början. Men vad betydde jämställdhetsideologins förankring ute på länsarbetsnämnderna för implementeringen av programmet?

I februari 1961 anlände aktivitetsprogrammet till Länsarbetsnämnden i Jämtlands län (Lan Z). Det följdes av en bilaga med instruktioner om hur Lan borde sprida den allmänna innebörden i detta bland medarbetarna, hur de skulle arbeta med programinnehållet i sin verksamhet och hur målen skulle uppnås. Det angavs att någon tjänsteman med överblick över verksamheten borde ges ansvaret för programmets förverkligande. Rapport om hur implementeringsarbetet fortskred skulle avges till AMS var tredje månad.⁹ Det tog sin utgångspunkt i följande förhållande:

Av AMS vidtagna labour force undersökningar visar att i labour force finns en betydande mängd kvinnliga ej förvärvsarbetande arbetssökande, som skulle åtaga sig förvärvsarbete, om lämpligt sådant kunde erbjudas. Deras antal har vid olika undersökningar uppgått till flera tiotusental under det arbetsförmedlingarna samtidigt haft endast några tusental arbetslösa arbetssökande kvinnor. Man kan också tolka det så att i labour force finns en avsevärd ”reserv” av kvinnlig arbetskraft, som nu icke har arbets-

⁹ Lan Z, vol. E I a:7, AMS cirkulärmeddelande nr A 2/61, ”Aktivitetsprogram för den medelålders och äldre arbetskraften och för den kvinnliga arbetskraften”. (Cirkulär från AMS till samtliga länsarbetsnämnder).

förmedlingskontakt, och som skulle kunna placeras i förvärsarbete efter vidtagande av vissa arbetsmarknadspolitiska åtgärder.¹⁰

De främsta åtgärderna för att komma åt denna ”reserv” skulle innebära utbildning, omskolning och fortbildning. Det hade AMS redan ägnat sig åt, men nu skulle insatserna kraftigt utökas. Ekonomiska resurser var inget problem. Det skulle ske genom medvetet arbete, där fokus låg på att faktiskt förändra den könsuppdelade arbetsmarknaden. Därför gällde det att utbilda kvinnor till yrken som tidigare setts som exklusivt manliga. Även i yrkesvägledningen skulle man sträva efter en ”utjämning i kvinnliga och manliga yrken”. För arbetet med denna utjämning hade flera ambitiösa planer lagts upp. Först kartlägga yrken där kvinnor sällan förekom. Sedan göra intervjuer med kvinnor som arbetade i manliga yrken för att få veta mer om deras erfarenheter och även om vilken inställning deras manliga kolleger hade. Det skulle också göras industrifysiologiska undersökningar för att utreda hur det egentligen låg till med uppdelningen i ”manligt” och ”kvinntligt” arbete. Dessutom skulle AMS producera informationsmaterial kring denna fråga. Deltidsarbetet skulle utredas ytterligare, något som bl.a. LO:s kvinnorråd hade varnat för eftersom de såg en risk i att deltiden skulle bli något som enbart kvinnor tillämpade och att kvinnor därmed skulle ses som en ”annorlunda arbetskraft” (Waldemarson 2000). Men för AMS var det möjligheten att få ut så många som möjligt i arbete som stod i centrum, inte vad som skulle förknippas med kvinnor som samhällsgrupp. Det var ändå ett omfattande program som lagts upp. Den enda punkt som fylldes med ett något mer traditionellt innehåll var punkt 5, som behandlade vårdområdet. Här såg man ett kommande stort arbetskraftsbehov, som man även i fortsättningen fick räkna med att fylla med kvinnor.

Länsarbetsdirektören vid Lan Z gav ansvaret åt en av 1:e inspektörerna att sätta in ”erforderliga åtgärder” för att förverkliga programmet.¹¹ Tre månader senare lämnade tjänstemannen sin första avrapportering från Lan i Jämtlands län. Den rapporten handlade nästan enbart om åtgärder för äldre manlig arbetskraft inom länet, och vilka möjligheter eller svårigheter som var förknippade med det arbetet. Längst ner i rapporten fanns den enda punkt som rörde kvinnlig arbetskraft.

Beträffande aktivitetsprogrammet för den kvinnliga arbetskraften [...] har punkt 5 beaktats. En särskild omskolningskurs finns för vårdområden i anslutning till skola för husmoderskurser, vilken skola byggts såsom statskommunalt beredskapsarbete. I punkt 6 omnämnda deltidarbetet har utnyttjats så långt sig göra låter.¹²

Det var ett litet utrymme som ägnades åt kvinnors aktivering och även i denna lilla redogörelse inflikades rapport om beredskapsåtgärder för manlig arbetskraft.

10 Lan Z, vol. E I a:7, Bilaga 2 till cirkulärmeddelande nr A 2/1961.

11 Lan Z, vol. A I:6, protokoll den 13 februari 1961.

12 Lan Z, vol. E I a:7, yttrande till AMS ang. ”Aktivitetsprogram för den medelålders och äldre arbetskraften och för den kvinnliga arbetskraften”, 5 april 1961.

Hela resten av rapporten ägnades åt att beskriva arbetsmarknaden för den äldre manliga arbetskraften. AMS avsikt med gruppen ”äldre arbetskraft” var att den skulle omfatta både män och kvinnor, något som Lan Z valde att behandla som enbart gällande män. Programmet hade alltså två målgrupper, ”äldre arbetskraft” och ”kvinnlighet arbetskraft” vilket också gav den behandlande instansen större möjlighet att lämna den ena därefter och i huvudsak arbeta med den andra. I en bilaga hade två åtgärdsprogram presenterats, ett för vardera gruppen. All eventuell problematik kring äldre kvinnlig arbetskraft behandlades, tillsammans med alla andra kategorier av kvinnor i aktivitetsprogrammet för den ”kvinnliga arbetskraften”. Det var tvärtom hur arbetet med de två målgrupperna utvecklades hos AMS som nämnts ovan. Där var det den äldre arbetskraften som snart hamnade i skymundan. (Hos AMS centralt arbetade man utifrån både män och kvinnor och det fanns skrivningar som gällde den äldre kvinnliga arbetskraften likväl.) Den enda punkt som Lan Z tog fasta på var just punkt 5, som var den mest traditionella och minst förändringskrävande i aktivitetsprogrammet.

En intervju med ett par av de tjänstemän som minns den tiden vid Lan Z berättar att den dåvarande länsarbetsdirektören i Jämtlands län inte var så intresserad av ”det där”, d.v.s. att aktivera kvinnlig arbetskraft. Han ville inte ”snacka om fruntimmer, utan var mer intresserad av att få ut beredskapsarbetare”. (Intervju, f.d. Lan Z tjm.)

En av tjänstemännen, som arbetade en hel del med frågor rörande kvinnors arbetskraft, berättar att när hon började arbeta vid Lan Z i början av 1970-talet var det som att komma ”tillbaks till 50-talet, värderingsmässigt” (Intervju, f.d. Lan Z tjm). Enligt henne var det först sedan ”lagstiftningen” kom som det gick att börja arbeta framgångsrikare med dessa frågor. Lagstiftningen var i det här fallet Lagen om jämställdhet i arbetslivet som kom 1979, den första jämställdhetslagen. Med lagen i ryggen var det lättare att hantera motståndet, då var det mera ”en order”, menar hon.

Att lyckas med införandet av offentlig politik

Det är många faktorer som spelar roll för att genomförandet av offentlig politik skall lyckas. En sådan är personalens resurser för att arbeta med det aktuella programmet. Det har talats om AMV som en organisation med en framgångsrik implementeringsstruktur, mycket på grund av att en gemensam ideologi förankrades i allt och alla inom verket. AMV rekryterade oftast folk från arbetsmarknadens organisationer (mest och närmast till hands låg LO-folk). När satsningarna på en aktiv arbetsmarknadspolitik tog vid ingick även undervisning i den Rehn-Meidnerska modellen (Rothstein 1986, 148f). Rothstein nämner att AMV:s generaldirektör Bertil Olsson (generaldirektör under åren 1957–72) föreläste på varje aspirantkurs 1948–74, av två skäl: ”Dels vikten av att föra ut och förankra den ideologiska grunden till den förda arbetsmarknadspolitiken, dels ville han lära känna så många som möjligt av de nyrekryterade, bl.a. för att ha underlag för kommande befordringar.” Sammankomster med länsarbetsdirektörerna hölls fyra gånger per år där man diskuterade och enades om policyfrågor. Denna Bertil Olsson-skolning bekräftas av intervjuer med tjänstemän vid Lan Z. Det var Bertil

Olsson som hälsade dem välkomna på aspirantkursen. ”Han kände alla” (Inter-
vju, Lan Z tjm).

Det omvittnat välfungerande uppifrån-och-ned perspektivet inom AMV som organisation gynnade implementeringen av den aktiva arbetsmarknadspolitiken (Rothstein 1986, 209).

Att förankra ”könsrollsmedvetenheten” från avdelningen ”Detaljen” ut i verket och ut ur verket, var en process som låg i tiden. Tjänstemännen på ”Detaljen” reste runt och agiterade för kvinnors deltagande i arbetslivet. Ingegerd Jönsson hade många resdagar på ett år, både inom och utom landet. Hon besökte stora, traditionellt manliga industriarbetsplatser, som t.ex. Volvo, SKF, Avesta Jernverk etc. för att informera och motivera till att fler kvinnor anställdes. Kunska-
perna spreds vidare ut till regionerna och det arbetet underlättades sedermera när särskilda aktiveringsinspektörer började anställas 1966 (Lindvert 2002, 139).

Det går inte att skapa en fullständig bild av de lokala tjänstemännens hantering av frågan om aktiveringsprogrammet i denna inledande fas 1961. Däremot kan man genom kombinationen av olika källor peka på tendenser. Protokoll, korrespondens och intervjuer (de ansvariga tjänstemännen finns dock inte till hands längre) ger en viss bild av Lan:s hantering av frågan. Det handlar främst om vilken bedömning som, i första hand ansvariga AMS- och Lan-tjänstemän på olika nivåer, gjorde av både vad som var möjligt och vad som var önskvärt att uppnå i frågan om den kvinnliga arbetskraften. Men förutom aktörernas vilja i frågan, vilka övriga faktorer satte gränser för aktivitetsprogrammets implementering vid Lan Z? Det jämtländska näringslivets grundläggande struktur var den första faktor som nämndes. Låg industrialiseringsgrad med skogsbruk och jordbruk som de dominerande näringarna och det lågt differentierade näringslivet ledde till en stor utflyttning. Både män och kvinnor efterfrågades genom stora annonser i länspressen till industriarbete i södra och mellersta Sverige. Gjuteriarbetare, plåtslagare, järnverksarbetare, maskinarbetare, svetsare och sömmerskor söktes till städer som Eskilstuna, Göteborg, Borås och en rad andra industristäder. Strikt uppdelade efter en traditionell genusordning var det underförstått vilka annonser som efterfrågade män och vilka som kom ifråga för kvinnor.¹³

Mindre och mellanstora industriföretag startades upp även i Jämtland, med efterfrågan på både kvinnor och män. Sömnads- och konfektionsbranschen efterfrågade både manlig och kvinnlig arbetskraft. När en filialfabrik till AB Svenska Warner inom konfektionsbranschen startade på Frösön under 1960-talet efterfrågades män och kvinnor i åldern 18-25 år till sömnadsarbete. Arbetet tycktes synnerligen traditionellt ”kvinnligt”. Det gällde sömnad av damunderkläder (korsetter och bh). Med lite god vilja kanske denna platsannons kunde ses som ett uttryck för ett nytt och mer jämställt tänkande kring kön och görande. Samtidigt var den ett tydligt exempel på hur könsskillnad öppet markerades genom lönen. Timlönen för nyanställda män låg ett antal öre över timlönen för nyanställda kvinnor i samma ålder. Här levde de särskilda mans- och kvinnolönerna fortfarande kvar. Den genussegregerade arbetsmarknaden tog sig många uttryck. Problemet blev inte synligt förrän kvinnor skulle anställas på tidigare helt manliga

¹³ Se exempelvis AMS, Cirkulär A 8/1960.

jobb och då kunde arbetsplatsernas utformning bli ett konkret problem. På AMS direkta uppmaning drevs Lan Z till att kontrollera och rapportera om möjligheterna ”att rekrytera såväl kvinnliga som manliga deltagare till omskolningskurser med avseende på lokalernas utformning och utrustning”.

Samtliga kurslokaler avsedda för utbildning i de ”manliga” yrkena äro utformade med hänsyn endast till manligt klientel. Hittills har inga kvinnliga elever anmält sig till kurser i ”manliga” yrken. Därest kvinnor skulle ansöka om utbildning i sådana yrken, torde de dock i flertalet fall kunna beredas plats i kurserna efter vissa mindre omändringar i de nuvarande lokalerna.¹⁴

Tidigare forskning visar att svårigheten att kombinera förvärvsarbete med familjeliv förstärkts av lokala faktorer – hur arbetsmarknaden ser ut, näringslivsstruktur etc. Det har gjort att den genussegregerade arbetsmarknaden slagit än hårdare mot kvinnor i glesbygd. Det beror delvis på att kvinnors delarbetsmarknad i glesbygdsområden är snäv och erbjuder sämre utvecklingsmöjligheter, eftersom den mest rymmer yrken på samma nivå (Wide 1999, 32). Sådana faktorer bidrar till en fördröjd effekt av jämställdhetsåtgärder på regional och lokal nivå.

AMS aktivitetsprogram drevs vidare och antalet kvinnor som påbörjade utbildningar inom programmet ökade år från år. År 1965 började 14 000 kvinnor i Sverige en utbildning, vilket var 2 000 fler än under 1964. Flertalet av dessa började utbildningar inom vård- och kontorsyrken, men även ett ökat intresse för industriarbete kunde märkas. Arbetskraftsbristen i sig drev också fram en positivare inställning till kvinnoarbetskraften från arbetsgivarhåll. (AMS, A-byrån, verksamheten 1965). I de regelbundna arbetskraftsundersökningarna (AKU) kunde AMS år 1971 redovisa att den senaste 12-månadersperioden hade antalet personer i arbetskraften ökat med 30 000. ”Ökningen faller så gott som helt på gifta kvinnor. Dessa svarar för 29 000 av de 30 000.”¹⁵

Den antalsmässiga rekryteringen av kvinnor till arbetsmarknaden var en framgång. Men kvinnorna integrerades inte. Kvinnor fanns oftare än män i lågkvalificerade och lågavlönade rutinarbeten. Medelinkomsten för en heltidsarbetande kvinna var betydligt lägre än den för en heltidsarbetande man, vilket gjorde att låglönetagaren oftast var en kvinna. I en skrift som AMS gav ut Kvinnorna och arbetsmarknaden – fördomar, fakta, framtid (1969) sattes denna obalans i fokus. Här tog man fasta på bl.a. en undersökning som gjorts bland tjänstemän på Folk-sam och som visade att kvinnor fanns i typiska kvinnoyrken (sekreterare, maskinskrivare, kontorsbiträden etc.) och var klart underrepresenterade på ledande tjänster. De var oftare missnöjda med sina befordringsmöjligheter.

¹⁴ Lan Z, E I a:7, yttrande till AMS, 24 augusti 1961.

¹⁵ Lan Z, vol. B III:4, ”Arbetsmarknadsläget och arbetsmarknadsutsikterna”, Föredragning 8 oktober 1971.

Det visade sig också att 95 procent av männen och 72 procent av kvinnorna ville bli befordrade. 84 procent av männen men bara 47 procent av kvinnorna trodde att de skulle kunna bli det.¹⁶

AMS syfte var bland annat att slå hål på några myter och generaliserande uppfattningar om kvinnor och arbete, som att ”kvinnor är inte så intresserade av arbetet”, ”kvinnor har hög frånvaro”, ”det är bra att det finns en reserv att ta till när det är tillfällig brist på arbetskraft”, ”vill kvinnorna arbeta skall de hålla sig till yrken som de är lämpade för t.ex. arbete inom sjukvården”.¹⁷ Dessa påståenden kunde alltså avfärdas som förlegade redan då, men tittar man på senare tiders satsningar på kvinnors företagande finner man att samma typ av myter förekommit och förekommer där.¹⁸

Här samlade AMS starka jämställdhetsargument på samhällets alla områden, som talade för gifta kvinnors arbete utanför hemmet. ”Vad skulle hända om alla kvinnor förvärvsarbetade på samma villkor som männen?” Det samhällsekonomiska svaret var att nationalinkomsten skulle öka, och inte med ”ett par tre procent”, utan med hela femtio procent. Om man talade med optimisten, den radikale Per Holmberg, låginkomstutredningens sekreterare, vill säga. Men även den mer pessimistiska bedömningen på trettiofem procent, var revolutionerande, och torde ha varit ett tillfredsställande svar på påståenden om att det inte skulle vara samhällsekonomiskt lönsamt att gifta kvinnor skulle förvärvsarbeta.¹⁹

Sammanfattning

Formuleringen av 1961 års aktiveringsprogram för kvinnors arbetskraft inom AMS var ambitiös och målmedveten. Tidigare forskning har visat att den ideologiska uppslutningen på alla nivåer inom AMV kring den aktiva arbetsmarknadspolitikerna resulterat i en lyckad implementeringsstruktur. Det fanns en stark avdelning på AMS som arbetade med program som syftade till att minska skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Men vid Länsarbetsnämnden i Jämtlands län fanns, vid den tidpunkten, inte samma ideologiska uppslutning och kompetens för att implementeringsarbetet skulle bli framgångsrikt. Kompetensnivån rörande jämställdhet skulle komma att höjas stegvis, eftersom den ”könsrollsmedvetna” personalen på avdelningen ”Detaljen” hade som ambition att sprida sitt aktiveringsarbete inom verket, till medarbetarna ute i regionerna. År 1966 tillsattes också särskilda aktiveringsinspektörer vid länsarbetsnämnderna (Lindvert 2002, 139f).

Det bristande intresset för jämställdhetsfrågor hos de ansvariga på Lan Z innebar att en annan prioritering gjordes vid implementeringen på regional nivå. Den effekt som avsetts i den centrala utformningen av programmet fördröjdes alltså. Upplevelsen hos de lokala tjänstemän som intervjuats här och som arbeta-

¹⁶ *Kvinnorna och arbetsmarknaden* 1969, s. 18.

¹⁷ *Ibid*, s. 18ff.

¹⁸ Se SOU 2005:66, s. 219. Exempel på sådana myter är att ”kvinnor är inte intresserade av att deras företag skall växa”, ”kvinnor vågar inte satsa” osv. Se också Sätre & Tyrkkö i artikeln ”Kvinnors företagande – politiska satsningar och lokala erfarenheter” i denna rapport.

¹⁹ *Kvinnorna och arbetsmarknaden* 1969, s. 26.

de med arbetsförmedling och yrkesvägledning av kvinnor var att det var först när lagstiftningen kom 1979 (d.v.s. lagen om jämställdhet i arbetslivet) som de ”med lagen i ryggen” och på ett mer tillfredsställande sätt kunde anvisa kvinnor till tidigare manliga yrkesområden. 1972 tillsattes Delegationen för jämställdhet mellan kvinnor och män. Den förespråkade riktade satsningar på arbetsmarknadsutbildningar för kvinnor, men bara för en övergångsperiod. Här märktes att en tydlig uppmärksamhet riktades mot problemen med den typen av satsningar och att faran låg i en fastlåsnig och förstärkning av könsidentiteter istället för att uppnå jämställdhet.

Som summa av åtgärderna kan man säga att det var under den här perioden som den svenska arbetsmarknaden upplevde ”en revolution på svenska” (Leijon 1968; Hirdman 1998, 3; Florin & Nilsson 2000). Revolutionen låg i kvinnors antalsmässigt stora inträde på arbetsmarknaden.

Utifrån den aktiva arbetsmarknadspolitikens ideal var det bland annat ur rörlighetsaspekten som kvinnorna fortsatte att vara ett problem och en ”särskildhet”. Kvinnor var alltför bundna till hemorten. De ville ha ett arbete, men bodde inte där jobben fanns. Barnomsorgen släpade efter och kunde inte möta de stora behoven. 1974 antogs i riksdagen ett program för utbyggnad av daghem och förskolor. Effekterna av det beslutet blev att hemmafrun, som varit en sådan dominerande företeelse under tidigare årtionden, vid slutet av 1970-talet och början av 1980-talet nästan försvunnit (Acker 1992).

Arbetsmarknaden dominerades av en manlig norm, och kvinnors blotta närvaro gav upphov till en språklig manifestering av avvikelse, med vägledning av Waldemarsons (2000) former av benämning. I benämningen ”kvinnlig arbetskraft” fanns en underordnande kraft och en markering om oförenlighet med både tjänstemännens yrkesroll och en arbetaridentitet. Även mytbildningen och påståenden om kvinnors bristande skötsamhet eller arbetsmarknadsintresse kunde ha en utestängande effekt, som AMS ville motverka. Det förelåg en avsevärd skillnad mellan AMS centralt producerade, integrerande jämställdhetsretorik, och den regionala och lokala tjänstemannapraktiken vid 1960-talets början. Men den ideologiproduktion till jämställdhetens fördel, i vilken AMS hade en viktig roll, framstår tydligt vid en tillbakablick. En medvetenhet om särskiljandets problematik handlade här om att inte bara synliggöra och problematisera kvinnor utan också fokusera på män och hur deras villkor måste förändras.²⁰

En avgörande och på lång sikt hållbar förbättring i kvinnornas status kan inte ernås bara genom speciella åtgärder, som inriktas enbart på kvinnor. Lika nödvändigt är det att undanröja de betingelser, som medverkar till att tilldela männen vissa privilegier, skyldigheter eller rättigheter.²¹

²⁰ *Kvinnorna och arbetsmarknaden* 1969, s. 22ff.

²¹ *Ibid*, s. 63.

Om jämställdhetspolitik på regional nivå efter EU-inträdet

Ann-Mari Sätre och Arja Tyrkkö

Inledning

Jämställdhetspolitiken har utvecklats starkt under 1970- och 80-talen. I dag finns det mycket större medvetenhet och synlighet för politikområdet. Olika organisationer, såväl myndigheter som enskilda företag, bedriver organiserat jämställdhetsarbete i form av lagstadgade jämställdhetsplaner, rekryterings- och utbildningspolicy, nätverk, projekt m.m. Samtidigt har jämställdhet som enskilt begrepp blivit mindre synligt genom att det ofta integreras i begreppen mainstreaming (jämställdhetsintegrering) och mångfald (Wahl & Höök 2007). Mainstreaming innebär att jämställdhet skall integreras i alla verksamheter i stället för att betraktas som en enskild fråga. Mångfald innebär främjande av en ökad ”olikhet” inom flera områden, exempelvis vad gäller könstillhörighet, ålder, tidigare yrkeserfarenhet, etnisk tillhörighet och kulturell bakgrund. I och med den här utvecklingen har jämställdhet blivit mer och mer en allmänpolitisk fråga som tagits upp av alla politiska aktörer och integrerats i det etablerade systemet.

Parallellt med mainstreaming genomförs olika särskilda satsningar för att skapa ett jämställt arbetsliv. Den kvinnoarbetsmarknad som uppstod till följd av arbetskraftsbehoven i början av 1950-talet, och som AMS satsningar på 60-talet syftade till att stimulera, fick sämre villkor än den manliga. Tidigare forskning visar att både den civilrättsliga och den arbetsmarknadsrelaterade lagstiftningen har försvårat för kvinnors deltagande i arbetslivet. Därav uppstod behov av olika kvinnosatsningar (SOU 2005:66; Sundin & Göransson 2006, 23).

Senare decenniernas ekonomiska politik har lyft fram företagandet som lösning på problemen inom både tillväxt, sysselsättning, jämställdhet och regional utveckling, vilket lett till särskilda program och insatser för att uppmuntra kvinnor att starta eget. Samtidigt har den nya regionala utvecklingspolitiken inneburit att såväl stora delar av ansvaret för den ekonomiska utvecklingen som integreringen av jämställdhetsperspektiv på denna regionaliserats. Mot denna bakgrund belyser vi i denna artikel möjligheterna att bedriva jämställdhetspolitik på regional nivå. Närmare bestämt är avsikten här att diskutera förutsättningar för och genomförande av jämställdhetspolitik i en regionalpolitisk kontext som radikalt har förändrats sedan 1960-talet. Som i den förra artikeln har vi även här en empirisk förankring i Jämtlands län.

Nya myndigheter har tillkommit sedan 60-talet, myndigheter som agerar i olika kontexter och i olika konstellationer, t.ex. i regionala partnerskap. Bilden av jämställdhet i arbetslivet blir splittrad p.g.a. sammanfogningen av olika politikområden och som en följd av att många aktörer samverkar på olika nivåer och arenor. Institutionalisering av jämställdhetsarbetet har inneburit bl.a. upprättan-

det av experter som arbetar med jämställdhet inom etablerade institutioner på regional nivå. Hur arbetslivsinriktad jämställdhetspolitik drivs på regional nivå illustrerar vi med två sådana experter, nämligen jämställdhetsansvariga vid Länsstyrelsen i Jämtlands län och dåvarande Länsarbetsnämnden i Jämtland. Analysen bygger på de uttalanden i intervjuerna där jämställdhetsansvariga beskriver hur de ser på utvecklingen inom sitt ansvarsområde och sitt uppdrag när det gäller att bidra till ökad jämställdhet i Jämtland. Hur uppfattar de att de jämställdhetspolitiska målen tolkas inom deras ansvarsområden och hur utformas implementeringen av politiken på den regionala nivån? Hur ser de på sitt eget handlingsutrymme?

Vi börjar artikeln genom att kort beskriva EU:s inverkan på regional politik i Sverige, särskilt i Jämtland. Vi tar fasta på unionens ekonomiska program för strukturell förändring och regional utveckling, de s.k. strukturfonderna, och regionala tillväxtprogram som uttryck för regionalisering av jämställdhets- och arbetsmarknadspolitiken. Detta gör vi med anledning av att den stora finansiären för jämställdhetsprojekt från mitten av 1990-talet och framåt är EU, framför allt genom strukturfonderna (se t.ex. Nutek 1997, 2004a). År 1995 antog EU strategin med jämställdhetsintegrering parallellt med direkta jämställdhetssatsningar. En stor mängd projekt har härigenom finansierats med jämställdhet som mål eller delmål. De särskilda satsningarna på kvinnors företagande vill vi här lyfta fram som något tidstypiskt (se även nästa artikel). Genom den dubbla strategin som kombinerar jämställdhetsintegrering och särskilda satsningar vill vi belysa jämställdhetspolitik som en sammanfogning av många politikområden (regional utveckling, tillväxt, näringsliv, sysselsättning och familj). Det är i den kontexten de intervjuade tjänstemännen arbetar inom jämställdhetsområdet.

EU-medlemskap och omarbetning av regionalpolitiken

EU:s inverkan på regionala samverkansprocesser

I och med EU-medlemskapet 1995 infördes EU:s principer och tillvägagångssätt i Sverige, även om de inte var helt okända begrepp för det nya medlemslandet. Omarbetning av den nationella ekonomiska politiken och anpassningen av utvecklingspraktikerna till principerna i EU-politiken har påverkat de institutionella formerna för arbetsmarknads- och jämställdhetspolitiken. Att skapa arbetstillfällen är det övergripande målet för både strukturfonds- och tillväxtprogrammen. Jämställdhetsintegrering, mainstreaming, utgör ramen för arbetet att integrera könsperspektivet i all offentlig politik. Detta främjas även av EU:s politik. Men även om Sverige har tagit till sig konceptet och utvecklingsstrategin i den nya politiken resulterade detta inte i att man vid EU-medlemskapet 1995 skapade sitt strukturfondssystem utgående från helt nya principer. Istället kombinerades detta koncept med egna regionalpolitiska traditioner. Sverige hör till de länder där regionerna ses som integrerade delar av det nationella projektet (Grönqvist 2002, 20).

Varje land har sitt eget system för att implementera EU:s politik i sitt lands förvaltning. I Sverige administreras strukturfonderna av flera olika myndigheter och instanser. Även speciella organisationer har byggts upp för hantering av EU-

medel. Sverige har valt en decentraliserad beslutsorganisation. Det bestämdes att det var de statliga representanterna på den regionala nivån som hade hand om administrationen av de tilldelade EU-medlen; sålunda garanteras statens involvering i programmet inte endast genom den statliga medfinansieringen. Nutek, Verket för näringslivsutveckling, fick rollen som samordnare i arbetet med strukturfonderna. Resurserna och ansvaret för programmet delegerades till de statliga myndigheterna på regional nivå för de första programperioderna. Länsstyrelsen i Sverige sågs som en neutral part som innehade sakkunskapen inom olika områden. Länsstyrelser fungerar även som utbetalande myndighet. (Grönqvist 2002).

EU vill ersätta en stark styrning uppifrån med ett konsensusbildande samarbete mellan olika aktörer i form av partnerskap mellan nationella och regionala aktörer och kommissionen. Genom att betona subsidiaritetsprincipen²² och uppbyggnaden av det lokala partnerskapet signaleras regionernas ökade betydelse. Men det är oklart om man lyckats flytta politiken närmare regionerna. Kritikerna anser att "detta är en process som lanseras uppifrån och ner i samhället men som har som syfte att vara det motsatta" (Westholm 1996, 21). Även om EU:s principer berör procedurerna kring programmen anger de indirekt även målsättningar och tyngdpunktsområdena för verksamheten.

Det nya finansieringssystemet i form av EU:s strukturfonder har bidragit till att förändra sysselsättningspolitikens inriktning mot eget företagande. Syftet med politiken är att stimulera och "organisera" tillväxt i mindre framgångsrika regioner. Det är fråga om mycket djupgående processer, som handlar om näringsstruktur, avstånd, utbildningsnivåer, befolkningsströmmar, demografi osv. Partnerskapsidén bygger på att ett ömsesidigt beroende existerar eller kan skapas mellan individer och organisationer, mellan företag i samma sektor eller mellan företag och myndigheter (Westholm m.fl. 1999). Det kan te sig naturligt att samverkan i form av partnerskap som ledstjärna för den nationella ekonomiska politiken också inneburit att den praktiska utformningen av tillväxtavtal mer eller mindre kopierats från EU:s strukturfonder (Ehn 2004). Men användningen av statliga medel är strikt reglerad och partnerskapen kan inte bestämma utan varje finansiär bestämmer över sina egna finansiella medel. Sektoriseringen har dessutom utgjort ett hinder för att en horisontell samordning skall komma till stånd på lokal nivå (Lindström 2005). Vad som hänt är att näringslivspolitik, arbetsmarknadspolitik och regionalpolitik fogats samman genom allmänt hållna formuleringar om att en sådan bred ansats skall stimulera både sysselsättning och tillväxt. Samtidigt har politiken "regionaliserats", vilket kan tolkas som att den avpolitiserats eftersom ansvar för sysselsättning och tillväxt överförts från nationell till regional och lokal nivå, utan att partnerskapen egentligen har någon beslutskraft.

Grovt sett kan vi dela in politiken i tre delar, förutom den centrala som i vissa avseenden trätt tillbaka till följd av EU-medlemskapet, den regionala partnerskaps- eller samverkanspolitiken samt den lokala hjälp-till-självhjälpspolitiken. Den regionala samverkanspolitiken har inriktats på att utveckling uppnås genom

²² Princip från Maastrichtfördraget, vilket innebär att beslut om områden där EU:s organ inte har exklusiv kompetens skall fattas på lägsta möjliga effektiva nivå, d.v.s. nationellt, regionalt eller lokalt.

bred samverkan mellan näringsliv, offentlig sektor och högskolan. I Sverige är de regionala tillväxtavtalen ett exempel på denna politik, liksom EU-projekten vars konstruktion kräver samverkan mellan privat och offentlig sektor.

Målsättningen är att bidra till att folk stannar kvar i gles befolkade regioner. Bättre självförsörjningsmöjligheter skulle uppnås främst genom ökat företagande, där det senare kan ses som en försörjningsstrategi. Vilken jobbskapande effekt denna verksamhet haft? Institutet för tillväxtpolitiska studier, ITPS, har i en utvärdering inte kunnat notera någon effekt av strukturfonderna på sysselsättning eller befolkningsutveckling i Sverige under perioden 1995–1999 (ITPS 2004a). Få effekter på centrala variabler för utveckling och tillväxt har kunnat spåras. I rapporten sägs dock inte något om hur utvecklingen skulle ha varit utan strukturfonder. Inte heller beaktas att de första åren från och med 1995 var lågkonjunktur, parallellt med att stat, kommuner och landsting tvingades säga upp personal. En annan relevant invändning är att insatser som inte ger effekt på kort sikt möjligen ger effekt på längre sikt. Det faktum att medel har fördelats på många små projekt gör det också svårt att reda ut vad som är effekt av vad. Enligt Melkersson och Kolmodin (2004) är politiken för allomfattande samtidigt som målet med den regionala utvecklingspolitiken är alltför oprecist för att en effektutvärdering skall vara möjlig och föreslår i stället en kombination av uppföljnings- och utvärderingsinsatser. Utvärderingar av jämställdhetseffekter av strukturfonderna i Sverige (Nutek 2004b, 2004c) visar att trots att tydliga jämställdhetsmål formulerats i program och dokument tenderar jämställdhetsfrågorna att försvinna när programmen implementeras.

Det är viktigt att i partnerskap och andra beslutande församlingar eftersträva en god representation av centrala aktörer och intressenter i regionen. Det har emellertid inte varit givet att de organisationer där kvinnor dominerar tillförsäkrats representation i dessa sammanhang (Forsberg 2005; Rönnblom 2008). Utifrån ett antal intervjuer diskuterar Westerberg (2002) betydelsen av att kvinnor inte varit med i processen av utformningen av tillväxtavtalen.²³ Hon ger flera exempel på hur alternativa idéer som framförts av kvinnor kring vad som kan bidra till regional utveckling inte kommit med. Vad gäller regionernas engagemang att få med kvinnorna i utvecklingsarbetet fanns bara ett exempel på en region där intervjupersonen fått en spontan inbjudan. I övriga regioner har kvinnorna själva bjudit in sig eller ombetts delta i slutfasen av arbetet, t.ex. som remissinstans. En gemensam uppfattning bland kvinnorna i Westerbergs intervjuer var att den traditionella hierarkiska ordningen gällde trots det uttalade nedifrånperspektivet. Vad kvinnorna ville lyfta fram i utvecklingsarbetet med tillväxtavtalen var satsningar på verksamheter som skulle locka kvinnor att återvända till sin region efter färdig utbildning. Det handlade om bra skolor för barnen och möjligheter till vuxenutbildning; en levande kultur och välutvecklad service.

Det är också tydligt att de allra minsta företagen, som är många i antal, inte finns med i samarbetet av utformningen av målen och implementeringen av poli-

²³ De 19 kvinnor som intervjuades hade alla aktivt engagerat sig i arbetet med tillväxtavtalen och haft någon typ av anknytning till resurscentra. Resurscentra som skulle bidra till att öka kvinnors inflytande i regionerna inriktades dock främst på att främja kvinnors företagande.

tiken. Många företagare vet inte ens om vad som sker på den regionala nivån. En del av soloföretagarna och de med ett fåtal anställda som inte är intressanta för den regionala nivån finns med här, medan andra inte gör det.

Jämtland – pilotlän för jämställda tillväxtavtal

Jämtland ingår i EU:s regionpolitiska stödområde där regioner och kommuner får bidrag från en geografiskt avgränsad strukturfond för regional utveckling. Dessa medel består av en flora av organisations- och företagsstöd. Jämtlands län omfattas även av gränsöverskridande verksamheter mellan Sverige och Norge, landsbygdsprogrammet och det nationella socialfondsprogrammet.²⁴

Jämtlands län utarbetade på regeringens uppdrag en jämställdhetsstrategi för länet för åren 1997-2002. Regeringen utsåg Jämtlands län, Blekinge och Västra Götalands län till pilotlän för jämställda tillväxtavtal åren 2000-2002. Länet hade uttryckt intresse för denna pilotverksamhet och erhöll medel för utvecklingsarbetet. Syftet var att länet skulle utveckla metoder för hur jämställdhetsperspektivet skall kunna stärkas och införlivas i länens verksamhet och i tillväxtavtalen.

Ett av de övergripande målen för Regional tillväxtprogram, RTP Jämtland 2004-2007 var att främja företagets lönsamhet och omsättning för ökad sysselsättning. Under rubriken "Entreprenörskap och företagandets villkor – ett hållbart entreprenörskap" skriver man att målet är att "Jämtland är den region i Europa som erbjuder de bästa villkoren för entreprenörer som vågar satsa och vill växa tillsammans med sina företag". Detta skall uppnås genom attitydförändringar till företagande, fler kvinnor som företagare, utbildning och forskning om småföretagande samt genom fler växande företag. Kvinnors företagande uttrycks således som något i hög grad eftersträvänsvärt (se Regionalt tillväxtprogram för Jämtlands län 2004-2007).

Stöd till kvinnliga företagare i Jämtland förekommer idag i flera former. Regionalt resurscentrum utgör åtminstone formellt en viktig part i regionalt tillväxtarbete, där kvinnors företagande är ett prioriterat område. Länsstyrelsen ger stöd till kvinnors företagande inom ramen för olika EU-projekt, ett exempel är projektet Nätverksbanken, vilket syftade till att stödja kvinnliga soloföretagare med försörjningen av kapital (se Näsman 2003). Andra stödformer inkluderar exempelvis stöd till nätverk för kvinnliga företagare. Synergiprojektet finansierar stödpersoner som t.ex. ordnar träffar inom ramen för ett nätverk av kvinnor med soloföretag, där en bärande tanke är att kvinnorna med sina olika erfarenheter skall kunna stötta varandra. Andra organisationer som arbetar med jämställdhet och företagande i länet är t.ex. Almi Företagspartner, arbetsförmedlingarna och kommunerna. Jämställdhetspolitisk kompetens finns således i olika former inbyggda i existerande organisationsstrukturer i länet. De organisationer vi valt att lyfta fram i den här studien är länsstyrelsen och länsarbetsnämnden.

²⁴ Se www.z.lst.se/z/eu-program.

Att arbeta med jämställdhet i Jämtlands län

Vi har valt att spegla länets nuvarande arbete med jämställdhet i arbetslivet med hjälp av dokument och två intervjuer, en med jämställdhetsexperten hos Länsstyrelsen i Jämtlands län och en med den jämställdhetsansvariga på Länsarbetsnämnden i Jämtlands län. Intervjuerna gjordes för att få en bild av hur jämställdhetsaspekter integreras i det regionala utvecklingsarbetet. Konkret ville vi få tjänstemäns syn på omständigheter i länet som inom ramen för detta arbete bidrar till att försvåra eller underlätta kvinnors möjlighet till arbete och försörjning, särskilt i form av företagande.

Jämställdhetsarbete vid länsstyrelsen

Länsstyrelserna har omfattande uppgifter inom jämställdhetsområdet. Från och med 1995 finns i varje län en jämställdhetsexpert.²⁵ Han eller hon skall utifrån de nationella målen för jämställdhetspolitiken främja jämställdhetsarbetet i länet och medverka till att integrera jämställdhetsaspekten i länsstyrelsens uppgifter. Länsstyrelsernas uppdrag för hur man skall uppnå de jämställdhetspolitiska målen finns reglerat i länsstyrelseinstruktionen (2007:825) och regleringsbrevet. Länsstyrelsen får varje år ett regleringsbrev med alla uppdrag som regeringen vill att myndigheten skall genomföra, oftast under det närmaste året. Det finns dock stor frihet att prioritera mellan ämnesområden, målgrupper och arbetsformer. Det konkreta arbetet kan därför se olika ut i olika län (Jordansson 2005; Fürst 2003).

I Jämtland var länets jämställdhetsexpert placerad på avdelningen för Regional ekonomi och näringslivsutveckling när intervjun genomfördes.²⁶ Länsstyrelsen och länsexperten har, enligt hemsidans beskrivning, till uppgift att bedriva ett samordnande, initierande och stödjande arbete i länet (www.z.lst.se). De skall sprida kunskap om jämställdhetsfrågor och följa upp utvecklingen i länet. Enligt uppgifterna på Länsstyrelsens hemsida har uppdraget på senare år förändrats. Jämställdhetsintegrering inom den egna verksamheten skall prioriteras. Tanken är att länsstyrelsens jämställdhetsarbete skall bidra till att ge kvinnor och män samma möjligheter via externa aktörer. Som exempel nämns företagsstöd som numera efterfrågar jämställdhetsplaner eller social tillsyn som påtalar olika bedömningar utifrån kön i kommunernas ärendehantering. Det är inte jämställdhetsexpertens uppgift att arbeta med den interna länsstyrelseorganisationen, att utveckla jämställdhetsplaner som faller inom arbetslagstiftningen. Länsstyrelsen kan emellertid vara ett stöd för företag och arbetsplatser i deras jämställdhetsarbete. I frågor som rör jämställdhet i arbetslivet har de ett nära samarbete med jämställdhetsombudsmannen, JämO. Utifrån uppdraget arbetar de med att stödja och initiera aktiviteter och projekt som ökar jämställdheten. De arbetar också för att öka kunskapen och medvetenheten om jämställdhetsfrågor genom att ge ut informationsmaterial, arrangera seminarier och medverka vid föreläsningar. På hemsidan har man samlat mycket statistik om jämställdhet inom olika områden, t.ex. arbetsliv och ekonomi, företagande och makt samt inflytande (ibid.).

²⁵ Den officiella titeln jämställdhetsexpert ändrades 2003 till särskild sakkunnig för jämställdhet.

²⁶ Numera (april 2008) avdelningen för Regional utveckling.

Länsstyrelsen får årligen ett länsanslag som till vissa delar används till projektstöd. Hur projektmedel får användas styrs av lagstiftning (SFS 2003:596). I förordningen framgår att projektstöd får lämnas till projekt som bidrar till att nå de mål som finns uppsatta i den regionala utvecklingspolitiken. Detta innebär att projektstöden bl.a. skall vara förenliga med de insatser som har prioriterats i det regionala tillväxtprogrammet som gäller för Jämtlands län. Det regionala tillväxtprogrammet för Jämtlands län för 2004-2007 hade fyra prioriterade insatsområden: skogen som resurs, distansoberoende tjänster, entreprenörskap och företagandes villkor samt upplevelsenäringarna. Projektmedlen användes i huvudsak för att stödja insatser inom dessa områden. Projektstöd lämnades inte till enskilda personer eller företag som vill utveckla affärsidéer (ibid.; Policy för handläggning av företagsstöd 2006).

Tjänsten som jämställdhetsexpert i Jämtlands län innehades vid studiens genomförande av en kvinna. Hon hade arbetat som jämställdhetsexpert i drygt två år, men hade lång erfarenhet av olika jämställdhetsfrågor inom länsstyrelsen. Hon hade även skaffat sig specialkunskap genom att läsa genusvetenskap vid universitet.

Möjligheterna inom näringslivspolitikerna

Som jämställdhetsexpert såg hon att regionalisering av näringslivspolitikerna skulle kunna ha mycket positiva effekter på jämställdheten. Den största förändringen som följde regionaliseringen var att man kunde gå in och göra insatser på kommunal och landstingsnivå. Då krävdes att det fanns intresse från lokala aktörer – det räckte inte att eldsjälarna engagerade sig. ”Det som är tokigt när det gäller eldsjälarna, är att de oftast brinner opp”.

För att möjligheterna skulle vara jämställda borde man enligt jämställdhetsexperten satsa på den reproduktiva sektorn så att det skulle finnas förutsättningar att arbeta på helger och kvällar. Detta fungerade inte dagens läge:

Man anser att det är viktigt att kvinnor får vara med och bestämma, men man ser inte att villkoren och möjligheterna skiljer sig mellan kvinnor och män.

Regionalisering av näringslivspolitikerna skulle, enligt henne, innebära att man kunde utgå från de speciella förutsättningarna i länet. Inom det näringspolitiska området såg hon turismen som den bransch som ökar möjligheten för kvinnor att försörja sig i länet. Hon tyckte ändå att det var mäns röster som blev hörda, när det gällde inriktningarna inom turismen. Näringspolitikerna i sin helhet var huvudsakligen inriktad på typiskt manliga branscher, t.ex. IT och skog. Det fanns ganska stora medel att ”pytsa ut” i Jämtland. Det var emellertid bara en ”mindre klick” som sökte medel. Trots positiva resultat av satsningar på kvinnors verksamheter hade inriktningen inte ändrats.

Länsstyrelsens bidrag till näringslivspolitikerna hade gått till de företagare som sökt pengar. Det var inte möjligt att söka medel till företag inom verksamheter som offentlig sektor har övergripande ansvar för. Den som exempelvis ville star-

ta kooperativ inom vård och omsorg kunde därmed inte få något stöd. Det var inte heller möjligt att få medel i en situation där man blev utslagen i en upphandling.

Dit har inte pengarna gått för förordningarna har satt käppar i hjulet för det. Det finns projektmedel för sådant, men de är betydligt mycket mindre.

Jämställdhetsexperten ansåg att det fanns en god vilja från länsstyrelsen att ha med henne i arbetet med regionala tillväxtprogram. En stor del av arbetet innebar omfördelning av pengar. Hon sade att när man gick från ord till handling kunde det bli besvärligt, och då var inte hennes synpunkter bekväma.

När man håller på med regional utveckling och inte har något hum om åt vilket håll man skall gå, vilka insatser som är bra eller inte. [...] Vågar man göra en rejäl satsning till exempel på en innovationsskola för kvinnor inom vård och omsorg så skulle ju det vara en jättegrej, eftersom man också kommer att få en allt äldre befolkning. [...] Att våga ta det steget och få med sig en stor mängd med stora pengar, det är inte lätt. Det vill till att någon vågar testa det någon gång.

Enligt jämställdhetsexperten hade man skrivit in i Regionalt tillväxtprogram att man skall satsa på det kvinnliga företagandet. Men hon beskrev samtidigt den bristande kunskapen om effekter och resultat av insatserna på företagandet. Om man sade "jämställdhetspolitiska mål" visste nästan ingen vad det var. Det är något "man gör för kvinnor, som är bra för kvinnor, inbillar man sig". Hon ansåg att brist på kunskap om hur det ligger till och avsaknad av engagemang gjorde att det blev olika möjligheter i verkligheten.

Jämställdhetsexperten använde sig av könsuppdelad statistik för att visa t.ex. hur resurser och arbetstillfällen var fördelade i länet.

Ibland, när det gäller jämställdhet, så måste det finnas krav uppifrån att man måste redovisa könsuppdelat, ha fördelat vilka summor som har gått ut till män respektive kvinnor, vilka resultaten har varit. [...] När man måste redovisa [...] då ser de: "Herregud, är det så här vi gör!"

Hon berättade att många var skeptiska innan hon började plocka fram siffror som visade att antalet jobb för män hade ökat med 1 500 den senaste tioårsperioden, medan det hade sjunkit med nästan 1 000 jobb för kvinnor. Mellan 1991 och 1993 minskade antalet arbetstillfällen inom vården med 1 850 och inom barnomsorgen med 650 som följd av nedläggningar inom den offentliga sektorns kvinnodominerade områden. Regementsnedläggningen ledde till att nästan 1 500 arbetstillfällen försvann. Enligt henne uppmärksammades regementsnedläggningen medan neddragningarna inom hälso- och omsorgssektorn skedde osynligt.

Regionalisering var på gott och ont, tyckte hon. Möjligheten för att den skulle kunna innebära något positivt för jämställdheten hängde så mycket på vilka kun-

skaper och intentioner som fanns. Hon ansåg att det behövs styrning uppifrån som efterfrågar statistik och som granskar vad som åstadkommit.

Kopplingen mellan näringslivet och jämställdhetsfrågorna

Jämställdhetsexperten ansåg att kopplingarna mellan näringslivet och jämställdhetsfrågorna inte var särskilt bra. Hon trodde inte att näringslivet såg att jämställdhet kan tillföra någonting. Några enstaka stora företag kunde se att om man kan rekryterade både män och kvinnor ”så får man bättre matchningar”. Det finns dock inte många stora företag i Jämtland. ”Av företag som har 10-15 anställda är det kanske 15-20 procent som har en jämställdhetsplan och man vet inte vad den skall vara bra för.”

Små företag med hög medelålder och låg utbildning, gör att man inte har någon insikt alls i jämställdhet och vad det skulle kunna vara bra för. Inte heller hur det skulle kunna bidra till att göra ett underlag. Är det så att man har kundunderlag i länet så är det en förutsättning att det finns folk som vill köpa tjänsterna. Man ser inte de här kopplingarna. Det är en pedagogisk fråga som det känns som att det är en omöjlighet att en ensam person skall kunna ansvara för.

Jämtland är ett av de få län som har haft ett jämställdhetsråd i många år. Det är folk från kommunerna, några kommunalråd, representanter för olika branscher, t.ex. skog och IT, samt för landsting, länsarbetsnämnd och försäkringskassan. Jämställdhetsexperten berättade att man ”kommer snällt och lyssnar av”, men ingen visste hur mycket man ”tar med sig ut, tillbaks”. Näringslivet hade varit mindre aktivt. ”Ofta har inte näringslivet tid att prioritera de här sakerna. De tycker att de har ett företag att sköta och det här är oviktigt.”

Länsstyrelsens arbete med ny- och småföretagande

Vi var intresserade av jämställdhetsexpertens åsikt om vilken roll kvinnors respektive mäns företagande spelar i det lokala och regionala utvecklingsarbetet. Hon svarade att hon trodde att för många kvinnor i glesbygd är företagandet ett sätt att få ”näsan över vattenytan” och det spelar roll såtillvida att dessa kvinnor då inte är bidragstagande. Det innebär dock att de kan komma att bli bidragstagande därför att de inte kommer att ha någon pension, ansåg hon. Detta, trodde hon, att många inte insåg. Exempelvis inom handeln var det ganska många kvinnor som hade tagit över butiker som män inte ansåg sig att kunna leva på. Kvinnor ansåg däremot att de kunde göra det. Konsekvensen blev att dessa kvinnor fick en mycket låg lön. Som en följd av minskade antalet jobb inom den offentliga sektorn startade kvinnor ibland eget. Det var inte för att det är deras högsta önskan, utan för att de möjligtvis skall kunna bo kvar och överleva på något sätt. Jämställdhetsexperten kunde inte se denna utveckling som något positivt, som något egenändamål, att kvinnor skall starta företag som de inte kan leva på.

Många av problemen handlade om de regelverk, normer och osynliga ramar som anger villkoren för kvinnors handlingsutrymme. Ett problem var brister i det sociala skyddsnetet jämfört med om man är anställd. Jämställdhetsexperten an-

såg att graviditet slog hårt mot kvinnliga företagare om de inte fått upp en rimlig inkomst, vilket var vanligt. Hon påpekade att det var viktigt att inse att de sociala systemen inte skrevs på regional nivå, så dem kunde de regionala aktörerna inte göra så mycket åt. ”Det är ju nationella frågor”, sade hon. På regional nivå måste de tänka på hur de kan arbeta för att inte hamna i ”de här fällorna”.

Den intervjuade tyckte att man i allmänhet såg på män och kvinnor på olika sätt. Man hade tankesättet ”företagare – kvinnliga företagare”. Den kvinnliga företagaren var någon ”särart för sig”, som inte räknades på samma sätt. De fick låna mindre summor pengar och de sågs inte med samma respekt. För jämställdhetsexpertens del var det viktigt att försöka synliggöra att villkoren och möjligheterna är väldigt olika.

På vår fråga om kvinnliga företagares villkor har förändrats de sista 10-15 åren svarade hon: ”Nej, inte ett dugg.” Hon tyckte snarare att det hade försämrats när det gällde ”näten runtomkring, familjen och skolan”. Det är mer krav på föräldrar idag, indirekt på kvinnor, att delta i skola och daghem. Det har inneburit att villkoren har blivit sämre för dem som har familj. En annan faktor som påverkar är allmänna kommunikationer som dras in. Det slår fortare mot kvinnor, än mot män, ansåg hon.

Villkoren för kvinnliga och manliga företagare som har barn är olika, ansåg jämställdhetsexperten. Hon berättade om några som velat öppna företag i Åre, men inte kunnat bosätta sig där, därför att de varken hade fått förskoleplats eller permanent boende. ”Sådant måste man vara vaken på jättetidigt”, ansåg hon. Det finns både män och kvinnor som är företagare, men manliga företagare är inte hemma och tar föräldraledigt. För kvinnor är det nästan fråga om att skaffa barn och inte bli företagare, eller avstå från barn och bli företagare, ansåg hon. Jämställdhetsexperten trodde att allt fler kvinnor kommer att strunta i att skaffa barn och bli företagare istället. ”Man kommer att göra ett medvetet val precis som man gör i andra länder, t.ex. i England och USA.”

Särskilda kvinnoprojekt

Jämställdhetsexperten menade att i vissa avseenden kunde hennes egen organisation, länsstyrelsen, till och med ha bidragit till att försämma jämställdhetsläget i länet. Under en mängd år hade det drivits särskilda kvinnoprojekt för att ”stärka kvinnor”, något som hon egentligen var kritisk till.

På det viset talar man om att kvinnor är ”fel” och att de är någon sidoordnad grupp. Man har använt stegarna i stället för att riva murarna. Det har varit den inriktning som har varit i många år, att kvinnor skall förändras. Kvinnor skall in i andra yrken, skall lära sig att ta för sig, istället för att se vad det är för strukturer som utestänger kvinnor från olika yrken, företagande, från att få sin del i budgeten.

Det absolut bästa enligt henne är att gå in och granska verksamheten där det finns offentliga skattefinansierade medel. Ett sätt är ”gender budgeting”, som en granskningsform som visar hur budgetar är könsuppdelade. Man borde satsa på kurser i den metoden, ansåg hon.

Hon menade att det skulle bli väldigt laddat om man sänkte villkoren för män. Då skulle jämställdheten vara en besparing. Men om kvinnor skulle börja kräva samma saker som män skulle det vara en kostnad. ”Det här kommer inte att ske på någon frivillig väg, eller med den goda viljan. Det är läpparnas bekännelse både för män och för kvinnor. Det är obehagligt för kvinnor också om man skall börja ställa krav på t.ex. lika lön för likvärdigt arbete”, menade hon.

Inom den arbetslivsinriktade jämställdhetspolitiken på regional nivå agerar flera aktörer. Vi har även intervjuat den som ansvarade för jämställdhetsarbetet hos Länsarbetsnämnden i Jämtlands län 2006. Då var Länsarbetsnämnden fortfarande en myndighet i Arbetsmarknadsverkets regionala organisation.

Jämställdhetsarbete vid länsarbetsnämnden

Den här studien genomfördes innan länsarbetsnämnderna lades ned vid årsskiftet 2008. Varje länsarbetsnämnd var då en myndighet som ingick i Arbetsmarknadsverket och lydde under Arbetsmarknadsstyrelsen, vilka båda två lades ner tillsammans med länsarbetsnämnderna. De 21 länsarbetsnämnderna och AMS slogs ihop till en myndighet, Arbetsförmedlingen. Den nya myndigheten använder inte länen som bas, utan organiseras i 68 arbetsmarknadsområden. Inom Jämtlands län finns från 2008 två arbetsmarknadsområden, Östersund och Härjedalen. Dessutom ingår Bräcke kommun i Ånge arbetsmarknadsområde. Det externa samarbetet på lokal och regional nivå kommer att ske genom regionala branschråd och minst ett Arbetsmarknadsråd i varje arbetsmarknadsområde (se www.ams.se).

När intervjun genomfördes 2006 hade Arbetsmarknadsverket regeringens uppdrag att bidra till ökad jämställdhet och motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden. Hos den nya myndigheten, Arbetsförmedlingen, består jämställdhetsuppdraget med samma formulering. Målet är att kvinnor och män som möter Arbetsförmedlingen skall få del av förmedlings- och programverksamheten på lika villkor. Jämställdhetsintegreringen är den övergripande strategin för att uppnå målet, vilket innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i beslut, planering och utförande av Arbetsförmedlingens verksamhet. Denna övergripande jämställdhetsstrategi utesluter dock inte att särskilda riktade satsningar görs för kvinnor och män för att uppnå jämställdhet. De s.k. brytprojekten som sedan 1993 syftar till att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden är ett exempel på sådana satsningar. Samverkan med andra politikområden har varit nödvändigt för framgång i jämställdhetsarbetet (se www.ams.se).

Som Arbetsmarknadsverkets arbete såg ut vid tiden för intervjun samverkade myndigheten även kring frågor som berörde regional utveckling. Detta skedde framför allt inom ramen för det partnerskap som bildats för det regionala tillväxtprogrammet. Arbetet inom partnerskapet byggde på tanken att mål och strategier för en hållbar tillväxt formulerades regionalt. Regional kompetensförsörjning, som var en del av länsarbetsnämndernas arbete, var av stor betydelse för en fungerande arbetsmarknad. Dessa frågor skulle bedrivas i samarbete med bland annat högskolor och kommuner (ibid.).

Uppdraget som jämställdhetsansvarig vid Länsarbetsnämnden i Jämtlands län innehades vid studiens genomförande av en man. Han hade uppföljningsansvar för ”jobbpaketet”, d.v.s. plusjobb, friår, utbildningsvikariat, lärlingsanställningar, jämställdhet, integrationsfrågor och ungdomsfrågorna. Han var också inblandad i starta-eget-utbildningar. Som jämställdhetsansvarig hade han vid intervju tillfället arbetat ett år.

Samarbete

Länsarbetsnämnden ansvarade bl.a. för starta-eget-utbildningar i länet i samarbete med kommunerna, Almi företagspartner och uppköpta konsultinsatser. Enligt den intervjuade Lan-tjänstemannen fungerade detta samarbete mycket bra. Särskilt samarbeten med näringslivskontoren runt om i kommunerna hade utvecklats sedan samarbetet kring starta-eget-företagen inleddes. Parterna gjorde uppföljningar tillsammans och genom gemensamma mötesplatser med samarbetsparterna fick den jämställdhetsansvarige information när det var något på gång som han kunde förbereda. Andra samarbetspartners var länsstyrelsen (på olika nivåer) och försäkringskassan.

I samarbete med kommunerna fanns det, enligt den intervjuade, lokala variationer utifrån personligt engagemang. Det handlade mycket om ”personfrågor” och var mycket ”funktionsbestämt”. Om man såg utifrån det uppdrag Lan hade skulle myndigheten inte jobba nämnvärt mycket med näringslivsfrågor, utan mer med att försörja näringslivet med arbetskraft. De som skulle stimulera själva näringen var Nutek, Almi, kommunerna och länsstyrelsen, inte AMS, förklarade han.

När det gällde jämställdhetsfrågorna, hade Lan inte några speciella samarbetspartners. De hade en viss dialog med länsstyrelsen, som den jämställdhetsansvarige emellertid tycker var ”ganska tandlös”.

Regionalisering

Den viktigaste förändringen när det gäller regionalisering var enligt Lan-tjänstemannen målprogrammen via EU. Han ansåg att det var ”en otroligt fyrkantig byråkrati som stör processerna, som annars skulle kunna leda till mycket”. Enligt honom hade det under det senaste året, sedan Östersunds garnison lades ned 2005, allmänt blivit en större framtidstro i regionen. Det blev hetare på alla marknader, tyckte han. Det blev en annan dynamik även i den privata sektorn. Antalet anmälda jobb till arbetsförmedlingen hade aldrig varit så högt som det var då, berättade han.

Lan:s jämställdhetsansvarige såg ökade möjligheter att förverkliga nationella mål på regional nivå när de blir en myndighet inom Arbetsförmedlingen. Då skulle de inte behöva styras av ”lokala politiska hänsyn” utan då skulle det nationella uppdrag gälla, som det i grunden var avsett att vara, menade han.

Även verket har då friheter att bedöma på lokalplanet och göra mera styrda satsningar mot olika regioner utifrån hur det ser ut. Det kommer att bli mindre politisk klåfingrighet, lägre politisk nivå av styrningen och ett ökat förtroende för verket att lösa sitt uppdrag på egen hand.

Utifrån denna organisationsförändring kan man bättre se regionerna och deras behov, sade han. Det är sådana möjligheter som har aviserats.

Jämställdhetsarbete vid Lan

Lan:s jämställdhetsansvarige tyckte inte att samhället hade blivit mer jämställt. På papperet kunde det se ut som att jämställdheten hade ökat, men i praktiken såg han ingen skillnad.

[Jämställdhetspolitiken] är egentligen en fråga för den manliga halvan av befolkningen, för att det är där motståndet finns.

Att förändra beteende fordrar, enligt honom, en relativt snabb belöning för att det skall bli en bestående beteendeförändring, men hur det skall ske, tyckte han, var svårt att veta.

Inom jämställdhetsområdet har Lan, enligt den intervjuade, inte arbetat särskilt målinriktat. Vid vissa tillfällen då de kunnat arbeta mer målinriktat, har de styrt genom att prioritera på olika sätt, men för övrigt har det bara blivit som det blivit.

Lan bidrog till jämställdheten framförallt utifrån den fördelning av inskrivningsmängd som kvinnor respektive män representerade på arbetsförmedlingarna. Det viktigaste målet för jämställdhetsarbetet var "40-60". "Man ligger rätt nära", ansåg han. Om man ser utifrån Lan:s uppdrag så hade man ungefär 60 procent män och 40 procent kvinnor inskrivna på förmedlingarna i Jämtland. Andelen personer i olika program svarade väl mot den här fördelningen.

En form av jämställdhetsarbete på Lan var brytprojekten för att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden. Den intervjuade tog ett brytprojekt som exempel där han hade en idé om att man specifikt skulle göra riktade vägledningsinsatser för kvinnor mot den industritekniska verksamheten och mot transportsidan där det kommer att bli ett ökat behov av arbetskraft. De är yrkesområden som "betalar sig bättre" och har högre status. "Där finns en fördel ibland att vara kvinna när man skall ta ansvar för en maskin eller bil som är värd 10 miljoner utifrån varsammare handhavande." Han hoppades på att det skulle bli en framgångsfaktor.

Han såg en könsskillnad när det gällde arbetslöshetskassans verksamhet. Det fanns en tendens att det var lättare att ifrågasätta bidrag till kvinnor än till män. En förklaring var, enligt honom, att männen många gånger var äldre, sämre utbildade strukturarbetslösa. Det fanns inte så många alternativ för dem, medan det fanns mer att välja på för kvinnor. En stor del av arbetsförmedlarna var kvinnor och det "kunde vara svårare" för dem att ta diskussionen med en äldre man, än vad det var att göra det med en kvinna. Det finns även en maktstruktur mellan könen där, tillade han, utan att gå in närmare på den diskussionen.

Vi var intresserade av hans åsikt om hur det kommer att se ut om 5-10 år i Jämtland för kvinnor och män när det gäller jämställdheten och arbetet. Han trodde att den arbetsmarknad som utvecklas i länet, kommer att vara tillgänglig för båda könen på ett helt annat sätt än den har varit förut. Han var emellertid inte säker att det räckte med 5-10 års perspektiv för att detta skulle ske. Vissa sektorer kommer förmodligen att fortfarande vara kvinnligt respektive manligt

dominerade. Som ett exempel nämnde han vården. Där blir det ”en väldigt lång resa” utifrån att lönesystemet är som det är, trodde han. Många män kan vara intresserade av att jobba inom vården men avstår p.g.a. att det är för dåligt betalt. Rekryteringen till de manliga jobben sköts ofta av män, vilket bidrar till ”den långa resan”. Arbetsmarknaden som sådan, med tanke på tjänstesektorn och besöksnäringen, kommer att jämnas ut successivt om Lan får framgång med bryt-projekten, t.ex. med projektet som avsåg hjälpa kvinnor att arbeta inom industri och transport. Det blir små steg, men han trodde att om det skall vara någon varaktighet, så får det inte vara för stora steg.

På vår fråga om hur kopplingarna ser ut mellan näringslivspolitikerna och jämställdhetspolitikerna svarade han att det är ganska många kvinnor som startat eget. Det är en koppling, som han tyckte stämmer. Annars är det ”grabbarna med slips” som styr över det ekonomiska systemet, och det tyckte han var lite jobbigt. Det finns en del toppar i länet som syns i media, frontfigurerna som han upplevde uttryckte en ”rätt juste inställning”. Han trodde att det behövs någon form av ”kvinnligt uppror”.

Lan:s arbete med ny- och småföretagande

Det har gjorts speciella satsningar på kvinnors sysselsättning i länet och den jämställdhetsansvarige ansåg att sådana behövs. ”Kvinnor i glesbygd” var en sådan satsning inom ramen för stöd till start av eget företag. Det var en tydlig markering och inriktning mot just kvinnor. Kvinnorna fick bidrag upp till tolv månader. Denna satsning var enligt honom en bidragande orsak till att kvinnor i Jämtland startade företag i större omfattning än i andra regioner. Kvinnorna vågade mer då de såg att det fanns möjlighet till 12 månaders uppbackning på lönesidan. Det fordrade mindre investeringar. Att våga riskera mycket är ett typiskt manligt beteende, ansåg han, och ”den kvinnliga försiktigheten” kan vara en orsak till att kvinnor inte startar eget i samma utsträckning.

Lan:s jämställdhetsansvarige hade hört en hel del om folk som hade startat företag och varit ruskigt illa ute. All den uppbackning som fanns inför starten hade bara försvunnit och ”så står man där” och det har uttryckts som ”lite chockartat” och ”vad ska jag göra nu”. Han menade att många kan vara väldigt duktiga att producera en viss grej, men sedan är de många frågor omkring produktionen som de kan vara dåliga på, t.ex. bokföring eller marknadsföring. Den vanligaste orsaken till att man upphör med sitt företag är att man har en så smal kompetens, man klarar exempelvis inte ekonomin. I detta avseende hade situationen blivit bättre för företagare, tyckte den jämställdhetsansvarige.

Enligt den intervjuade fanns det inte mycket deltidsföretagande i länet. Det fanns väldigt mycket enmans- och fåmansföretag, där man försörjde sig själv och familjen och hade en eller två anställda.

Vi frågade vilken roll kvinnors och mäns företagande hade i det lokala och regionala utvecklingsarbetet. Lan:s jämställdhetsansvarige sade att det privata företagandet är grunden för all annan verksamhet. Om man tänkte på den marknad och utveckling som finns i länet, så hoppades han att industrin var så stabil att den lever kvar länge till. Sen finns utflyttningen till billigare producentländer. Men det finns också verksamheter i Sverige som inte går att flytta och då tänker han på besöksnäringen. ”Där är förutsättningarna precis jämställda mellan män

och kvinnor, bortsett från kapitalfrågan”. När det handlar om upplevelseturism, övernattningar, boende, mat osv. såg han ingen skillnad.

På vår fråga hur det kvinnliga företagandet kommer att se ut svarade han att det fortfarande kommer att vara småskalighet i kvinnors företagande. Mäns företagande däremot, trodde han, kommer att bli lite större. Det handlade inte om ”olika divisioner”, utan mer kapitalstarka områden.

Vi bad Lan:s jämställdhetsansvarige kommentera studieresultat som visar att många kvinnliga företagare upplevde att de inte har samma rättigheter och tillgång till bidrag och stöd från företagsorganisationer och banker som ett större företag har (Lundåsen & Sätre Åhlander 2005; se nästa artikel i denna publikation). Vi frågade vad han ansåg att detta betydde för arbetet med jämställdhet. Han tyckte att det tydde på att det inte var jämställt. Hans förslag var att samhället skulle kunna ta initiativ och instifta någon form av riskbolag riktad ”enbart för kvinnor”. Det skulle kunna vara ett sätt att ge tillgång till kapital.

Jämställdheten i skymundan

Flera studier har under de senaste åren pekat på problem som kännetecknar den nya regionala utvecklingspolitiken. Dessa rör rollfördelningen mellan nationella och regionala aktörer, bristen på tydliga och utvärderbara mål samt svårigheterna att utläsa konkreta resultat och effekter av politikens insatser (se t.ex. Lindström 2005; Melkersson & Kolmodin 2004). Även granskningarna av den hittills genomförda regionala jämställdhetspolitiken visar samma problem (se Nutek 2004b, 2004c; Forsberg 2005; Westberg 2005; Westerberg 2002). I halvtidsutvärderingen av strukturfondsprogram 2000-2006 av Mål 1 Södra Skogslänsregionen där Jämtland ingick uppmärksammades att jämställdhet som ett horisontellt mål var otillräckligt integrerat (se Nutek 2004b; Utvecklingskraft för ett hållbart Mittsverige 2007).

Målet för den regionala jämställdhetspolitiken i länet var otydligt för många enligt såväl länsexperten som den jämställdhetsansvarige på Lan. Jämställdhetsarbete uppfattades fortfarande omfatta enbart olika kvinno specifika åtgärder. De beslutande organen hade dålig insikt i hur det ligger till i länet. Jämställdhet prioriterades bort när mål och inriktning för verksamheten formulerades.

Även motstånd mot aktivt jämställdhetsarbete i olika faser av implementeringen förekom i Jämtlands län enligt de intervjuade tjänstemännen. Ingrid Pincus (2002) som studerat jämställdhetsarbete i kommuner menar att de som deltar i, förverkligar och följer upp besluten har skyldighet att skaffa kunskap och information om lagar och förordningar vilket naturligtvis även inbegriper jämställdhet (se även Wahl & Höök 2007). När strategin är jämställdhetsintegrering skall alla aktörer besitta den kunskap och det förhållningssätt som krävs för att målen efterlevs. När jämställdhetsmålen inte efterlevs av personerna som innehar dessa befattningar bör det enligt Pincus betraktas som motstånd. Argument som att det bristande jämställdhetsarbetet beror på tidsbrist ser Pincus därför som ett tecken på motstånd mot implementering av jämställdhetsmålen.

Intervjuerna ger bilden att utformningen av implementeringen av regeringens jämställdhetsmål skiljer sig hos länsstyrelsen och länsarbetsnämnden. Vid jämförelsen av intervjuerna framkommer tydliga skillnader mellan representanter av

dessa myndigheter när det gäller synen på uppdraget och det egna ansvaret. Ansvaret för jämställdhetsarbetet vilar förstås inte enbart på de enskilda tjänstemän, utan det är fråga om ett verksamhetsansvar. På länsstyrelsen finns en jämställdhetsexpert, en funktion som enligt gällande regelverk skall finnas i varje län sedan 1995. Det finns i Jämtland också ett jämställdhetsråd där olika myndigheter är representerade, men liksom i arbetet med regionala tillväxtavtal och utvecklingsplaner är det svårt att få näringslivet att delta. På länsarbetsnämnden, som också fram till årsskiftet 2008 hade ett övergripande jämställdhetsansvar kring arbetsmarknadsfrågor hade den jämställdhetsansvarige också en mängd andra ansvarsområden på sitt bord.

Intervjuerna speglar en del av de frågor som var viktiga och aktuella inom jämställdhetspolitiken inom arbetslivets område i mitten av 2000-talet. På länsstyrelsen hade jämställdhetsexperten hanteringen av frågor som rörde det regionala tillväxtarbetet. Länsexperten såg framförallt sin roll som att sätta frågan på agendan och att skapa förutsättningar för andra grupper att driva och ansvara för en förbättrad jämställdhet i länet. Genom sin kunskap och vunna erfarenheter ville hon tydliggöra och pedagogiskt förmå viktiga aktörer i länet att engagera sig. Avsaknad av engagemang och brister i regelverket gjorde att de jämställdhetspolitiska målen inte förverkligades.

Länsstyrelsen hade god vilja att ha med henne i arbetet med regionala tillväxtprogram. Denna goda vilja visade sig emellertid inte när det gällde radikala handlingar. Detta ledde till att även om jämställdhetsarbetet hade institutionaliserats i länsstyrelsens organisation var det svårt att institutionalisera förändringar relaterade till jämställdhet. De regionala utvecklingsfrågorna handlar om att väga olika intressen mot varandra och göra prioriteringar. Länsexperten betonade att det fortfarande var männens intressen som vägde tyngst. De projekt som finansierades i syfte att rätta till orättvisorna gav inte långsiktiga effekter. Exempelvis ledde satsningar på kvinnors företagande i många fall inte till hållbart företagande som möjliggjorde ekonomiskt oberoende.

Jämställdhetsexpertens befattning och arbete exemplifierar jämställdhetsarbetets professionalisering (se Wahl & Höök 2007). Den intervjuade jämställdhetsexperten beskrev sitt arbete som mångfacetterat med flera delmål inom olika områden. Intervjun åskådliggjorde hennes svårigheter med implementeringen av jämställdhetsmålen vilket förstärktes av omgivningens passivitet. Hennes arbete innebar bl.a. att möta olika former av motstånd (brist på engagemang, kunskap och tid). Jämställdhetsexperten använde sig av både kvantitativa och kvalitativa mått för jämställdhet i sina uttalanden. Maktperspektivet fanns med i och med att hon såg konflikten och skillnaderna i möjligheterna mellan kvinnor och män. Kvantitativa mått och analyser bidrog till att synliggöra problemen. Hon tyckte att könsuppdelad statistik, som visade på fakta, hade stor betydelse för problemförståelsen.

Den jämställdhetsansvarige på länsarbetsnämnden tyckte själv att de inte arbetat särskilt målinriktat inom jämställdhetsområdet. Han såg också att den egna myndigheten hanterade bidragssökande män och kvinnor olika, att kvinnor lättare ifrågasattes. Han framhöll det kvantitativa jämställdhetsmålet (könsfördelning inom 40/60 procents ramen) som viktigt för Lan:s verksamhet. En form av jämställdhetsarbete på Lan var brytprojekten för att bryta könssegregeringen på ar-

betsmarknaden genom att få kvinnor söka till manliga branscher. Den jämställdhetsansvarige såg jämställdhet som något som gällde även antalet inskrivna på arbetsförmedlingarna och antalet personer i program. Han förde ett resonemang som tydligt uttryckte socialt konstruerade föreställningar om manligt och kvinnligt i företagande och lönearbete: ”den kvinnliga försiktigheten” i risktagandet såg han som en nackdel för kvinnor i företagandet och det ”varsammare handhavandet” av dyrbara maskiner som en fördel och eventuell framgångsfaktor i lönearbetet. Han hänvisade även till kvalitativa aspekter av jämställdhet, t.ex. obalansen i maktförhållandet mellan kvinnor och män. Men trots att han kritiserade ”grabbarna med slips” och beskrev relationen mellan könen i termer av konflikt lade han över problemet på kvinnorna. Han trodde att det behövs någon form av ”kvinnligt uppror”.

I tillväxtpolitiken i Jämtland sätts stor tilltro till företagandet. Fler kvinnliga företagare sågs som ett tillväxtmål i det regionala tillväxtprogrammet för Jämtlands län 2004-2007. Det ekonomiska argumentet i programmet var tydligt men också jämställdhetsargumentet framfördes (jfr Stenmark & Johansson 2005). En slutsats som kom fram i halvtidsutvärderingen av strukturfondsprogram 2000-2006 av Mål 1 Södra Skogslänsregionen är att behovet av kunskapsåterföring i form av konkreta handlingsmodeller bör ses utifrån ett regionalt perspektiv (Nutek 2004c, 197) För att detta skall kunna ske behöver den regionspecifika analysen baseras på statistiskt underlag. Utvärderaren framhåller att Statistiska Centralbyråns Jämindex skulle kunna användas för detta ändamål. Det är emellertid viktigt att påpeka att användbarheten av detta underlag begränsas betydligt då so-
loföretagarna saknas i detta index.

Det fanns i länet många projekt som stöttar kvinnors företagande, även brytprojekt inriktade på att få kvinnor att starta företag i ”manliga branscher”. Men i och med att företaget startats har all uppbackning som fanns inför starten försvunnit. Jämställdhetsexperten påpekade att kvinnliga företagare hade i begränsad omfattning fått del av olika näringspolitiska satsningar. Företag inom offentlig sektor hade inte möjlighet att söka stöd. Detta är i linje med bl.a. av en granskning av utfallet av den genomförda regionalpolitiken (se Länsstyrelsen Västra Götaland 2001). Granskningen visar att en del av de företag kvinnor startar är bortdefinierade som stödmottagare. Det är myndigheterna som anlitar jämställdhetsexperten, har jämställdhetsplaner och jämställdhetsansvariga. Länsexperten framhöll flera faktorer som talade för att ökat företagande skulle få negativa effekter ur jämställdhetssynpunkt. Företag lade i allmänhet mindre tonvikt vid jämlikhetsfrågor än arbetsgivare inom offentlig sektor. Mansdominerade branscher och därmed männen gynnades vad gällde inriktningen på satsningar kring företagande. Samtidigt var det flera faktorer som missgynnade kvinnorna. Neddragningar i offentlig sektor minskade kvinnornas arbetstillfällen samtidigt som de missgynnades när den sociala infrastrukturen runt familjen haltade.

Slutsatser

Trots på papperet ambitiösa planer om hur jämställdhetsmålen skall integreras i den nya regionala utvecklingspolitiken verkar jämställdheten vara otillräckligt integrerad. Besluten om att inom ramen för de regionala tillväxtprogrammen ar-

beta med jämställdhet har inte fått genomslag i det praktiska arbetet kring tillväxtavtalen. Men det faktum att regionaliseringen av politiken innebär ökade möjligheter att driva jämställdhet på lokal och regional nivå innebär trots allt att framsteg ur jämställdhetssynpunkt också kan ha drivits fram på vissa håll. Det är dock en prioriteringsfråga hur kraftfullt dessa frågor tillåts föras fram samt hur starkt motstånd de möter, vilket i sin tur har att göra med hur starka de traditionella strukturerna är och vilket fotfäste motståndet har. Även om de finns med i arbetet med tillväxtavtal och i den regionala samverkanspolitiken krävs det att frågorna prioriteras av företagen och andra lokala aktörer, det räcker inte att eldsjälarna engagerar sig. Inte heller satsningen på kvinnors företagande räcker som intäkt för att jämställdheten integreras i den regionala utvecklingspolitiken. Inom det regionala partnerskapet verkar det dock finnas en föreställning att så är fallet. Denna bild bekräftas av intervjuerna i Jämtland.

En effekt av regionaliseringen är därmed också att jämställdhetspolitiken kan ha fått väldigt olika genomslag i olika regioner. Länsstyrelsens jämställdhetsexpert kan inte åstadkomma mycket, hur engagerad och kompetent denna person än är, om hon eller han ensam skall driva jämställdhetsintegrationen inom ett regionalt partnerskap som inte prioriterar detta. Risken är att jämställdhetsexperten snarare blir en gisslan i ett partnerskap där handlingsutrymmet för jämställdhetsfrågorna blir snävt och ges låg status.

Kvinnors företagande – politiska satsningar och lokala erfarenheter

Ann-Mari Sätre och Arja Tyrkkö

Inledning

Samhällsförändringar under de två senaste decennierna har medfört att sysselsättningspolitiken delvis har fått en ny riktning. Efterkrigstiden var lönearbetets guldålder och det var inte vanligt att anställda startade eget av sysselsättnings skull (Magnusson 2002). Kvinnors företagande är ett målområde som vuxit snabbt under 1980- och 1990-talen fram till i dag. En anledning till de särskilda satsningarna på kvinnors företagande var att antalet företagare var, och är, lågt i Sverige, särskilt bland kvinnor. I strävan att stimulera den ekonomiska tillväxten i Sverige nämns kvinnor som en ”outnyttjad resurs”, inte minst när det gäller den regionala tillväxtpolitiken. Det kan jämföras med det som i Johanna Overuds artikel i denna rapport nämns om arbetskraftsbristens 1960-tal, där man bland kvinnor såg en ”avsevärd reserv”. I företagandet framträder också ett annat specifikt ”genusmönster” som handlar om inom vilka branscher som män respektive kvinnor är verksamma, företagens storlek samt regionala skillnader. Men det varnas också för mytbildningar när det gäller skillnader mellan kvinnors och mäns företagande, som att kvinnors företag omsätter mindre, att kvinnor är mindre intresserade av att deras företag skall växa, osv. (SOU 2005:66, 219).

I denna artikel gör vi en tillbakablick på utvecklingen inom området kvinnors företagande för att förstå vad satsningarna syftar till. Både i företagandets omfattning och i inriktning har skett förändringar under de senaste decennierna. I följande sammanfattas först några trender och fenomen som är av betydelse för kvinnors företagande i dag. Därefter beskriver vi några nationella och regionala satsningar på kvinnors företagande. På den europeiska nivån finns flera handlingsprogram inom ramen för EU:s strukturfonder för att hjälpa kvinnor att starta egna företag. Vi är i detta sammanhang intresserade av de nationella program som genomförs inom ramen för Verket för näringslivsutveckling, Nutek, som är den myndighet som ansvarar för olika närings- och tillväxtpolitiska insatser, och inom ramen för regionala ResursCentra för kvinnor. Vi beskriver satsningar som huvudsakligen består av statligt finansierat bidrag och stöd med syfte att öka antalet kvinnliga företagare och/eller tillgodose kvinnors särskilda behov som företagare. Dessa satsningar är också en del av den tillväxt- och arbetsmarknadspolitik som skapar förutsättningar för kvinnors och mäns relativa positioner och handlingsutrymme i arbetslivet. För att förstå mer av politikens möjliga konsekvenser för förutsättningarna att verka som företagare visar vi resultat av en studie som gjordes bland företagare i Östersund 2004 inom ramen för EU-projektet ”Gender Differences in Access to Managerial and Entrepreneurial Positions” (Gendmap) (Lundåsen & Sätre Åhlander 2005). Syftet med EU-projektet var att

utröna hinder för kvinnors företagande. De som intervjuats i den svenska delen var inte utvalda utifrån om de tagit del av stödåtgärder.

Företagande och företagsinkomster

Varför startas företag?

Företagande är inte något vanligt fenomen i Sverige, år 2005 utgjordes 5,3 procent av den kvinnliga arbetskraften av företagare, motsvarande siffra för männen var 14 procent. Endast fem OECD-länder hade i slutet av 1990-talet en lägre andel kvinnliga företagare än Sverige (OECD 2000). Av hela arbetskraften år 2005 var 9,8 procent företagare vilket motsvarar drygt 400 000 personer. Av dessa var 26 procent kvinnor och 74 procent män. Under perioden 1995–2003 låg nyföretagandet i stort sett still, men en klar ökning kan noteras år 2004 respektive år 2005 (ITPS 2006, 23). År 2005 startades 82 procent av de nya företagen inom tjänstesektorn, av vilka hälften inom utbildning, hälso- och sjukvård. Antalet kvinnliga företagare utan anställda har ökat med 30 procent i Sverige under perioden 1990–2001. Av de kvinnliga nystartande företagen har ca en tredjedel varit anställda i samma bransch som de startade eget i (ITPS 2002, 23).

Kvinnorna som utgör nästan hälften av arbetskraften i Sverige utgör således bara en fjärdedel av företagen. Men andelen kvinnor bland de nya företagen ligger på en tredjedel, d.v.s. lite högre. De är koncentrerade till vissa branscher, såsom handel, restaurang, hotell och personlig service. Regionala skillnader kan observeras, en allmän tendens är att regioner med många företagare också har många kvinnliga företagare. Men ett delvis annat mönster är att glesbygdregioner med hög arbetslöshet har en hög andel kvinnor bland nya företagare (Klintebäck & Sätre Åhlander, kommande). En ytterligare observation är att relativt fler kvinnor är inriktade på lokala marknader. Allmänt kan sägas att företagandet är minst lika könssegregerat som arbetsmarknaden i övrigt och att mätt i termer av omsättning och tendens att expandera är kvinnors företag mindre än mäns (Nutek 2003).

Nyberg (2005, 44-45) menar att begreppet ”företagande” ger associationer till ekonomisk makt, men företagande kan också vara ett uttryck för brist på möjligheter på arbetsmarknaden. Svårigheterna att finna en anställning leder till att alternativet är att starta eget. Långa perioder med hög arbetslöshet kan då avspeglas i en hög andel företagare. Detta resonemang stöds av Klintebäck & Sätre Åhlander (kommande). Deras jämförelse av åren 1995, 1998 och 2003 visar att ju fler arbetslösa desto fler nyföretagare bland såväl män som kvinnor. Av de kvinnor som startade nya företag 2005 kom 14 procent från arbetslöshet mot 8 procent bland männen (ITPS 2006, 90).

Oberoende av tillstånd innan företagande är det vanligare att en individ väljer att bli företagare om han eller hon bor i en gles- eller landsbygdskommun än i en tätortskommun (Klintebäck & Sätre Åhlander, kommande). Sätre Åhlander (2003) menar att människor på små orter som saknar förutsättningar för företagande enligt samtida konventionella föreställningar, gör ”det omöjliga”. Hennes analys liknar den som Lönnbring (2003) har gjort i Värmland. Enligt Lönnbring förefaller landsbygdens företagande utifrån en renodlad företagsekonomisk logik

vara en verksamhet mot alla odds. De villkor som brukar betraktas som gynnsamma för ett företags tillkomst och tillväxt, saknas på de små orterna. Många arbetslösa kvinnor på landsbygden får starta eget-bidrag. Detta stöd är tänkt att vara ett incitament för kvinnor att söka alternativa former av sysselsättning. Även kombinationssysselsättningar är en relativt vanligt försörjningsstrategi för landsbygdens kvinnliga företagare. Däremot kan bristen på samarbetspartner vara en anledning till att många kvinnor skrinlägger företagsplanerna i ett tidigt skede.

Inkomster från företagande

Tidigare studier visar att kvinnor som vill starta egna företag redan från början har en rad nackdelar jämfört med männen (Javefors Grauers 2002). Kvinnor har generellt sett sämre ekonomiska resurser än män. De kommer ofta från låglöneyrken och har inte samma startkapital. En jämförelse av mäns och kvinnors inkomster året innan de startade företag visar att kvinnorna i genomsnitt hade knappt 70 procent av männens inkomster (Klintebäck & Sätre Åhlander, kommande). Kvinnorna har inte heller lika stort kontaktnät som männen. Dessutom är kvinnor försiktiga med att ta banklån (Nutek 1995 och 2003; Tyrkkö 2005a). Enligt en studie av Svenskt Näringsliv äger kvinnor mindre än en femtedel av landets företagskapital (Fölster 2003). Studien visar vidare att svenska män är dubbelt så rika som kvinnorna när man ser till förmögenhet.

En studie av Nyberg (2005, 45) visar att mellan åren 1991 och 2002 ökade andelen personer med näringsinkomst bland såväl kvinnor som män, men andelen är nästan dubbelt så hög bland män som bland kvinnor. Ser vi till inkomster från företagande finner vi att kvinnors medelinkomst som andel av mäns har ökat liksom att inkomsterna i kronor har stigit. Men vi ser också att näringsinkomsten i medeltal är låg (ibid.). En anledning är att många driver företagen på deltid och som arbetsmarknaden i övrigt är deltidsföretagande vanligare bland kvinnor än bland män (Sundin 2005, tabell 7). En annan förklaring är att kvinnor finns i branscher med relativt låg genomsnittlig omsättning (ITPS 2006, 33). Även om hänsyn tas till skillnad i val av bransch är det vanligare att kvinnor driver soloföretag än att män gör det. Enligt flera studier kan det vara svårt att få upp lönsamheten i de minsta företagen. Endast drygt 20 procent av kvinnliga soloföretagare anger att de kan försörja sig på sitt företag. Siffran är låg jämfört med kvinnliga företagare som har anställda. Bland dem anser nästan 40 procent att de kan försörja sig på sitt företag. Jämfört med mäns syn på försörjningsförmågan finns det i stort sett inga skillnader bland soloföretagare (Nutek 2003, 41-42).

Nationella och regionala satsningar på kvinnors företagande

Att främja kvinnors företagande – ett regeringsuppdrag till Nutek

Regeringen och myndigheter har sedan 1980-talet intresserat sig för kvinnors företagande. I dag råder det politisk konsensus om att det är önskvärt att fler kvinnor blir företagare. Flera särskilda program har utarbetats för att uppmuntra kvinnor att starta eget. I olika program framhålls kvinnors företagande som en viktig källa till jämställdhet i näringslivet och till regional utveckling. De oftast

åberopade skälen till särskilda insatser för kvinnors företagande är behovet av tillväxt, arbetslösheten och den offentliga sektorns omvandling.

År 1993 fick Nutek i uppdrag av regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet) att utarbeta ett program för att främja kvinnors företagande. Uppdraget innebar att en analys skulle göras av de hinder och möjligheter som möter kvinnor som företagare. I uppdraget framhölls vikten av att tydliggöra eventuella regionala skillnader i kvinnors drivkrafter för företagande. Dessa belystes bl.a. genom att redovisa olika rådgivares erfarenheter och genom att låta kvinnliga företagare själva berätta om vilka problem de upplevt i sin verksamhet. Nutek lät genomföra intervjustudier i stödområdena Värmlands och Jämtlands län samt i Östergötlands län som var ett kontrollän (Nutek 1992b). Enligt Nutek ger rapporterna "en bra bild av hur det kvinnliga företagandet skiljer sig från det som är norm i samhället, nämligen det manliga företagandet" (Nutek 1992a, 71). I sammanfattningen konstateras att analysen av materialet inte visar på några specifika skillnader mellan kvinnliga företagare i de tre länen. "Kvinnor som företagare möter likartade problem och har liknande förutsättningar oavsett i vilket län de verkar" (ibid.). Kvinnligt företagande mötte sådana hinder att det, enligt Nutek, var befogat att tillfälligt stödja det, oavsett i vilken region kvinnliga företagare arbetar.

Trots debatt, jämställdhetsarbete och olika former av stöd till kvinnliga företagare, fortsätter mannen att utgöra sinnebilden av företagaren (Holmquist & Sundin 2002). Kvinnliga företagare har brutit igenom traditionella könsbarriärer men näringslivet och ekonomin är fortfarande dominerade av män (ibid.). De tillfälliga satsningarna på kvinnors företagande som initierades 1993 permanentades 2005. De stora skillnaderna mellan kvinnor och män när det gäller företagande ansågs motivera att de särskilda projekten fortsatte (Nutek 2005). Syftet med satsningarna är att nå och stödja kvinnliga företagare/presumtiva företagare, motverka diskriminerande attityder, synliggöra kvinnor som företagare och kvinnodominerade branscher. Insatserna innebär finansiering, affärsrådgivning, kompetensutveckling av företagsrådgivare, synliggörande av kvinnor i företagsstatistiken och spridning av kunskaper om och för kvinnor som företagare. Nutek ger även medel till lokala och regionala resurscentra för kvinnor. Syftet är att öka jämställdheten i det regionala tillväxtarbetet. 2007 fick Nutek ett nytt uppdrag av den nya regeringen och har utarbetat en ny programplan Främja kvinnors företagande 2007-2009 (se www.nutek.se).

Generellt är det svårt att säga något om effekterna av satsningarna. Åren 1995, 1998 och 2003 låg antalet nya företagare i gruppen kvinnor på drygt 20 000 per år, en viss ökning kan noteras år 2004 och år 2005 (Klintebäck & Sätre Åhlander, kommande). Om målsättningen är att kvinnorna skall utgöra 50 procent av företagarna kan möjligen även den marginella ökningen från 25 procent 2003 till 26 procent 2005 ses som en utveckling åt rätt håll, även om det är långt kvar. En viss ökning, dock bara från 10 procent 1998 till 11 procent 2003, av de kvinnor som varit arbetslösa innan de startade företag 2003 kan möjligen vara resultat av ett ökat stöd.

Sett ur ett integrationsperspektiv blir bilden mer komplicerad. Kvinnors företagande har förändrat traditionella könsmonster på arbetsmarknaden men inom företagandet (åter)skapas könsuppdelningen genom differentiering enligt t.ex. bransch och företagsstorlek. Drygt hälften av de kvinnliga företagarna och 81

procent av de nystartade soloföretagen fanns inom utbildning, hälso- och sjukvård. Omsättningen i dessa företag ligger år 2005 betydligt under genomsnittet (ITPS 2006, 33).

En tolkning av det ökade antalet nyetablerade kvinnliga företagare är att hindren har minskat och att de riktade insatserna som gjorts har varit framgångsrika. Kvinnliga affärsrådgivare är ett exempel på en verksamhet som enligt utvärderingarna visar positiva effekter för tillskapandet av fler kvinnliga företagare (Nutek 2005, Scholten 2003, 89). En utvärdering som behandlar programperioden 2002-2004 inriktas på affärsrådgivning som drivs inom ramen för Almi och NyföretagarCentrum (NFC) med medfinansiering från Nutek. Utvärderingen visar att 12 av 21 Almi-bolag och ca 30 av 80 NFC har drivit projekt inom ramen för programmet. Enligt utvärderingen har affärsrådgivarna upplevt en stark efterfrågan från företagare på projekt riktade mot kvinnor. Det övergripande intrycket är att statusen för kvinnors företagande har ökat inom de verksamheter respondenterna i utvärderingen kommit i kontakt med de senaste åren. En slutsats är emellertid att kunskaper om kvinnors företagande ännu inte har integrerats i rådgivningsorganisationerna och i tillväxtarbetet (ibid., 75).

En annan tolkning är att en del av dessa företag är s.k. levebrödsföretag som startats för att skapa egen sysselsättning (Såtre Åhlander 2003 och 2006; SOU 2005:66). Vad som är framgång ur tillväxt- och sysselsättningsperspektiv behöver inte vara det sett till individens levnadsvillkor. Resultatet kan vara en ny fattigdomsfälla som hårdast riskerar att drabba kvinnor i glesbygd (SOU 2005:66; Eriksson & Larsson 2002). Därför anser t.ex. den senaste jämställdhetspolitiska utredningen (SOU 2005:66) att de särskilda satsningarna är en tveksam metod för att lösa strukturella arbetsmarknadsproblem. Ett viktigt mål är istället att lyfta fram kvinnors företagande i ordinarie program och verksamhet. Jämställdhet i företagandet kan inte bedrivas isolerat utan måste få genomslag inom alla politikområden (ibid.).

Regionala och lokala resurscentra för kvinnor

Resurscentraverksamheten startade år 1994 då riksdagen inrättade Nationellt resurscentrum för kvinnor utifrån Tora Fribergs (1993) utredning *Den andra sidan av myntet – om regionalpolitikens enögdhet*. Utredningen visade att satsningar som gjorts inom regional utjämning och utveckling i stor utsträckning inte kommit kvinnor till godo. I regeringens proposition 1993/94:140 *Bygder och regioner i förvandling* fastslogs att särskilda insatser för kvinnor bör prioriteras i länsstyrelsernas regionala arbete. Länsstyrelserna ålades också att avsätta resurser för att medverka till att regionala resurscentra för kvinnor bildades. Nationellt resurscentrum för kvinnor bedrevs fram till 1998 av Nutek i samverkan med Glesbygdverket. Från 1998 har Nutek årligen fördelat projektmedel till lokala och regionala resurscentrum och från 2002 finns även basfinansiering att söka. Det som idag kallas NCR är en ideell förening – Svenska Riksförbundet Nationellt ResursCentrum för kvinnor – som bildades i december 1999 (www.nrckvin-nor.org). Nutek ansvarar fortfarande för den nationella delen när det gäller bl.a. beviljande av sökta medel för att driva regionala och lokala resurscentra för kvinnor (Westberg 2005). I dagsläget (2007) finns ca 150 lokala och regionala resurscentra runtom i landet (www.nutek.se).

Resurscentra ligger alltså under Nutek vilket har betydande konsekvenser för verksamheten. Följden blir att insatserna riktas först och främst på företagandet och jämställdhetsarbetet kopplas till det regionala tillväxtarbetet. Medlen till verksamheten inom resurscentra var ursprungligen inriktade på att utveckla och öka kunskaperna om kvinnors företagande och att bedriva utvecklingsprojekt. Mellan 2002 och 2004 har syftet varit att verksamheten vid resurscentra skall bidra till att utveckla ett jämställdhetsperspektiv inom de regionala tillväxtprogrammen. Regionala resurscentra utgör i många län en formellt viktig part i det regionala tillväxtarbetet. Ofta har verksamheten snävats in till att handla om företagande, arbetsmarknad och utbildning (Rönblom 2002, 310).

Från och med 2005 är inriktningen att medlen till verksamheten skall bidra till att förbättra kvinnors villkor och förutsättningar inom de regionala utvecklingsprogrammen (RUP) och de mer operativa tillväxtprogrammen (RTP). Medel till lokala och regionala resurscentra för kvinnor är en särskild riktad insats för att lyfta kvinnors villkor och förutsättningar, som skall leda till ökad hållbar tillväxt (Nutek 2006). I Nuteks beslutsprocess beaktas synpunkter från länsstyrelsernas sakkunniga i jämställdhet samt samordnare av de regionala tillväxtprogrammen.

Regionalt Resurscentrum – Z Jämtland är organiserad på basis av kommunala verksamheter med principen att "det lokala skapar det regionala". Projektet Kvinnum Resurscentrum med målsättning att på olika sätt stärka kvinnors ställning genom delaktighet och inflytande har funnits i länet sedan år 1991. Ett nätverksprojekt bedrivs också med inriktning på unga kvinnor.

Stöd till kvinnliga företagare i Jämtland förekommer idag i flera former. Utöver Resurscentrum arbetar även bl.a. Länsstyrelsen, Almi Företagspartner, arbetsförmedlingarna och kommunerna med frågor som berör jämställdhet och företagande. Det finns inte något övergripande nyföretagarcentrum i Jämtlands län, men ett centrum för småskalig livsmedelstillverkning skapades 2006. Länsstyrelsens och länsarbetsnämndens jämställdhetsarbete belyses i artikeln Jämställdhetspolitik på regional nivå efter EU-inträdet i denna rapport.

Kvinnors företagande som en sysselsättningsstrategi

En relativt hög andel kvinnor bland de nya företagarna framförs ibland som positivt ur jämställdhetssynpunkt, men om andelen soloföretagare samtidigt är hög blir bilden delvis en annan. Jämtlands län har drabbats hårt av både utflyttning av statliga jobb och neddragningar inom landsting och kommuner. Som del i Norrlands inland har man också fått del av strukturfondsmedlen vilket lett till att den nya regionalpolitiken fått stort genomslag. Länet hade en av landets allra lägsta ökningarna i bruttoregionalprodukt (BRP) från 1990 till 2003 (ITPS 2004b). Samtidigt ökade antalet företagare, år 2005 var andelen företagare bland befolkningen högre i länet än i riket som helhet (www.scb.se; jfr Glesbygdverket 2006). Sambandet mellan tillväxt och nyföretagande blir negativt, vilket kan tolkas som att minskad tillväxt ger ökat företagande. Företagande som sysselsättningsstrategi utgör därmed ett svar på en ekonomisk utveckling som är svag och inte förmår skapa arbetstillfällen utan snarare upprätthålls genom nedskärningar i personal. I Östersunds kommun har soloföretagen mer än fördubblats under denna tid. År 2003 låg länet högst vad gäller andelen kvinnor bland de nya företagarna.

Andelen kvinnor bland företagen var däremot lägre i Jämtland än i Sverige som helhet (www.scb.se).

Soloföretagen är ingen homogen grupp, här ingår allt från tulpanförsäljare på Hötorget till välbetalda konsulter inom framtidsbranscherna (se t.ex. Ds 2003:27). De har ökat i hela landet inom många branscher, men fenomenet är kanske särskilt tydligt i glesbygd, samt för marginaliserade grupper. Vad som t.ex. utmärker Norrlands inland är främst avståndet till marknaden samt att företagaren själv måste bidra till att infrastrukturen runt omkring fungerar. Företagaren kan inte koncentrera sig på sitt eget lilla företag, utan måste också engagera sig i den lokala infrastrukturen, vägen, affären, skolan, barnomsorgen eller hälsocentralen.

Vad ökningen i antalet nystartade företag till stor del handlar om är att individer eller grupper av individer skapar sina jobb själva till följd av hot om varsel, arbetslöshet, stopp för egen utveckling som anställd och ofrivillig avknoppning från tidigare arbetsgivare. Denna utveckling är tydligare i glesbygdregioner, dels därför att offentliga sektorn traditionellt sysselsatt en stor andel av befolkningen, dels därför att varje jobb som försvinner har relativt större betydelse när befolkningen är liten.

Företagarnas erfarenheter i Östersunds kommun

En intervjustudie

Studien baseras på intervjuer med 33 kvinnliga och 11 manliga företagare i Östersund. Datainsamlingen genomfördes 2004 inom ramen för EU-projektet "Gender Differences in Access to Managerial and Entrepreneurial Positions" (Gendmap) med sju deltagande länder (Lundåsen & Sätre Åhlander 2005). De frågor projektet ställde handlade dels om företagarnas upplevelser som företagare, dels om deras föreställningar om varför inte fler kvinnor är företagare. Syftet med intervjuerna var att utröna vilka genusrelaterade hinder som finns för kvinnor att arbeta som företagare. De som intervjuats i den svenska delen var inte utvalda utifrån om de tagit del av stödåtgärder för eget företagande. Analysen av intervjuerna för denna artikel gjordes av Ann-Mari Sätre Åhlander som ledde den svenska delen av projektet.

Hälften av de intervjuade företagen var soloföretagare, sju hade 1-5 anställda medan övriga hade mellan 7 och 19 anställda. Insamlingen av uppgifterna gjordes från två urval. Urvalet av soloföretagarna togs fram slumpmässigt från telefonkatalogen. Urvalet av de övriga företagen drogs ur ett register över företagare som tillhandahållits från Östersunds kommun. De hos företagen genomförda intervjuerna omfattar vardera 1-2 timmar. Intervjuerna var halvstrukturerade och spelades in på band (se bilaga 1).

Företagarstudien avgränsades geografiskt till Östersunds kommun. Resultaten grundas på uppgifter som samlades in från ett urval av företagare som år 2004 hade sitt företags verksamhet lagt i just denna kommun. Urvalet gjordes så att materialet skulle spegla olika branscher. Materialet innehåller inte uppgifter om företagare i de sju övriga kommunerna i Jämtlands län. Enligt tidigare studier har företagandet i de övriga delarna av länet visat sig å ena sidan bygga på delvis

andra resurser (t.ex. olika typer av kundkretsar, socialt kapital, lokalt utvecklingsarbete) och möta andra svårigheter än företagandet i en mellanstor stad som Östersund (t.ex. avståndsrelaterade problem) (Lithander 2005). De 44 intervjuade företagarna är således inte representativa för företagarna i Jämtland i allmänhet.

Studien ger en fingervisning om nya fenomen och tendenser i företagandet. De intervjuade kvinnliga och manliga företagarnas föreställningar om varför inte fler kvinnor är företagare respektive deras egna erfarenheter av företagande tas som utgångspunkt för reflektioner och diskussion på en mera övergripande nivå.

Intervjuerna ger en inblick i förhållanden som är av stor betydelse för det dagliga arbetet som företagare. Sådana förhållanden är t.ex. det könssegregerade näringslivet, relationerna till myndigheter, andra företag och organisationer, olika regelverk samt välfärdssystemet. Resultaten av intervjuerna redovisas tematiskt utifrån studiens frågeställningar. Intervjuerna ger en bild av vad en politik som syftar till att fler kvinnor skall starta företag kan betyda för jämställdheten.

Skäl att starta eget

Resultatet från intervjuerna visar att soloföretagare och de med en eller ett par anställda hade startat antingen för att de varit arbetslösa, utbrända i tidigare anställning i offentlig sektor, att de blivit avknoppade från privata företag eller att de inte kunnat utveckla sig i de jobb de haft som anställda. Flera av dessa som kommer från offentlig sektor har drabbats av nedskärningarna där och startat företag som en utväg fast de egentligen helst velat fortsätta som anställda.

Det är oklart om det finns samband mellan besparingar i offentlig sektor och företagande, men vad som framkommer tydligt är att företagande ger möjlighet för folk att bo kvar i glest befolkade delar av landet. Det finns anställda i offentlig sektor som av olika skäl valt att "hoppa av" och starta eget. I stället för att bli sjukskriven eller arbetslös startade t.ex. en kvinnlig anställd som drabbats av konflikt med chefen eget företag inom hälsoområdet. Att starta eget företag blev lösningen för en kvinna som varit långtidssjukskriven efter att verksamheten som ett led i besparingar inom offentlig sektor flyttats från en huvudman till en annan. En man startade företag efter att inte ha fått gehör för förslag till förändringar på sitt arbete inom vården. Det finns också exempel på kvalificerade tjänstemän som upplevt eget företagande som "enda utvägen" på en snäv lokal arbetsmarknad efter att ha tröttnat på att försöka vara "entreprenörer" inom offentlig sektor. Detta var orsaken till att två kvinnliga soloföretagare, båda konsulter inom projektutvärdering, samt en manlig soloföretagare som är konsult inom fastighetsbranschen startade eget. Men här ingår också verksamheter som privatiserats som ett led i besparingarna inom vården. I stället för att bli arbetslösa har två friställda män från privat sektor vid nedskärningar inom branschen startat egna tillverkningsföretag respektive konsultföretag.

Särbehandling

Resultaten från intervjuerna tyder på att det finns en föreställning om att män favoriseras i vissa institutionella sammanhang, såsom på banker och hos rådgivare, d.v.s. hos institutioner som har som uppgift att stödja företagandet. Dessa hinder anknyter till attityder om manligt och kvinnligt i samhället i stort. Det finns en

föreställning bland de intervjuade kvinnorna och männen om att män skulle blivit annorlunda behandlade av myndigheter, t.ex. av skattemyndigheten eller kommunen. Några av de intervjuade ger exempel på att kvinnor kan ha en nackdel när det gäller att tackla myndigheter. Flera kvinnor har uppgivit att de känner sig särbehandlade av banker och myndigheter i olika avseenden. De upplever att de inte får låna pengar för att komma på fötter igen, något som de upplever att större företag kan få, och de har inte fått tillgång till bidrag och stöd som större företag har fått ta del av. En soloföretagare inom reklambranschen berättar att hon upplever det som att det är "brödrakärt" med offentlig upphandling, att statliga myndigheter upphandlar av dem som de handlat med förut och att det inte är någon idé att över huvudtaget offerera.

De flesta manliga företagarna som deltog i undersökningen ansåg inte att kvinnor i samma position skulle ha större svårigheter. Det kanske är ett uttryck för att skillnader i behandling inte är så lätta att se. Kvinnor behandlas inte annorlunda på ett tydligt sätt, men uppfattar ändå själva att de inte har samma möjligheter som manliga företagare. En föreställning som kom fram var att kvinnor upplever att de måste arbeta hårdare för att bli tagna på allvar och att kvinnliga företagare fortfarande uppfattas som lite udda i vissa miljöer. Detta gällde exempelvis enligt en kvinnlig konsult med två anställda. Det fanns också en föreställning om att kvinnor har en nackdel när det gäller tillträde till viktiga nätverk. En kvinnlig soloföretagare inom turism säger att det är viktigt att finna samarbetspartners och nya affärsmöjligheter. Men enligt henne är dessa enbart för lite äldre manliga företagare. En annan kvinnlig soloföretagare som arbetar inom media uttrycker frustration över att det är så svårt för en yngre kvinna som hon själv att få vara med i sådana grupper eftersom de bara verkar leja män i sin egen ålder. En manlig företagare som bedriver kopieringsservice anser att kvinnliga företagare tror att män allmänt har betydelsefulla nätverk, vilket gör det lättare för dem att lyckas.

Otrygghet

En ökad flexibilitet i skyddssystemet på svenska arbetsmarknaden har på många håll ansetts önskvärd. Men från bl.a. fackföreningshåll uttrycks en oro för att en sådan politik skulle innebära en ny typ av lågt betald arbetskraft på arbetsmarknaden. Soloföretagande ger möjlighet till flexibla lösningar, men kan också betyda stora inkomstskillnader såväl över tid för den enskilde, som mellan enskilda företagare. Det sociala skyddssystemet bygger på inkomstbortfallsprincipen.

De svårigheter som lyftes fram i intervjuerna ger en bild av en sårbar situation för många företagare. En kvinnlig soloföretagare inom media säger t.ex. att hon inte vet om hon har någon rätt till sjukersättning vid eventuell sjukdom. En manlig företagare med en anställd berättar hur han "gått in i väggen" utan att ha varit sjukskriven. Några företagare har stillestånds försäkring, vilket ger rätt till en summa pengar förutom sjukpenningen. Men en kvinnlig pedagogkonsult som varit sjukskriven berättar att hon inte kunde få stillestånds försäkringen utökad, trots att sjukskrivningen berodde på dödsfall i familjen utan hänsyn till att hon aldrig varit sjukskriven tidigare. Även om hon trivs väldigt bra med sitt företag, tycker hon att det skulle vara skönt att återgå till anställning och få sin månadslön och trygghet. En annan kvinnlig soloföretagare med egen butik säger att hon delvis är

försäkrad om längre sjukdom skulle inträffa, men inte mot kortare sjukdom, hon får helt enkelt inte bli sjuk. Ett problem i sammanhanget är enligt en manlig daktakonsult med tre anställda att många inte ens vet om de skulle få ersättning från försäkringskassan. En företagare inom hälsoområdet berättar hur han missade att han hade rätt att stämpla, och att han kunde ha fått starta-eget bidrag. Han säger att han hade det ”jätteköpigt” i början, men att det gick eftersom han var försörjd av hustrun.

Småföretagen ansågs vara känsliga för anställdas sjukfrånvaro och efterlyste lättnader i det ekonomiska ansvarstagandet. En lantbrukare med två anställda uppger t.ex. att hans lönekostnad skulle öka med 50 procent om den ene blir sjuk och måste ersättas, och att man kan förstå vad detta skulle innebära om man tänker sig motsvarande procentuella löneökningskostnad för de stora bolagen.

För den enskilde kan det bli både svårt och kostsamt att försöka växla mellan att vara anställd och företagare. Ett exempel är en kvinnlig soloföretagare inom turismen som inte får gå på en kurs på grund av Försäkringskassans regelverk. Ett annat exempel är en kvinna som när hon efter tre års sjukskrivning på grund av yrkesskada startat företag mist sjukskrivningen. Hon driver sitt företag inom hälsoområdet på halvtid, samtidigt som hon försöker dra ner sjukskrivningen till halvtid. Den företagare som har svårt att försörja sig på sitt företagande kanske söker ett deltidsarbete, men den som försöker starta företag kan inte få arbetslöshetsbidrag. Det verkar finnas en föreställning om att den som haft starta eget-bidrag kan ha en nackdel vid eventuell anställning, då arbetsgivarna kan tro att denne kommer att återgå till företagandet efter en tids lönearbete. Den som lämnar ett jobb för att bli företagare riskerar både fast inkomst och trygghet. Det kan också vara svårt att bli anställd ens på deltid för den som haft företag och ”försökt stå på egna ben”. Å andra sidan föredrar en del företagare inom turism och lantbruket att ha en deltidsanställning vid sidan av företagandet för att dryga ut inkomsten.

Problem i kontakter med omgivningen

I intervjuerna riktas en hel del kritik mot kommunen. En manlig företagare uppger det som frustrerande att han blivit hänvisad runt. En kvinnlig soloföretagare säger att hon har haft problem med kunder som inte betalat, något som hon upplever inte skulle hänt om hon varit man. En annan kvinnlig företagare känner sig ibland nonchalerad av leverantörer. När det gäller möjligheten att hyra in personal från bemanningsföretag kan det vara problem att anställa någon som inte jobbar heltid och inte får stämpla upp.

Bland företagare har olika typer av problem lyfts fram i deras kontakter med myndigheter, att dessa inte utmärks av ”folklighet”, något som visar sig i hur regelverket tillämpas. En föreställning är t.ex. att tjänstemän följer regler utan att fråga eller kontakta berörda företagare, och att de inte har koll på hur regler stämmer med verkligheten.²⁷ En del är missnöjda med att myndigheter inte är inresserade av att samarbeta och att kommunens attityd är att det inte går att sam-

²⁷ Ett exempel är att kommunen satt upp en stolpe på ett sätt som hindrar varubilar från att leverera (Intervju med kvinnlig företagare med 11 anställda).

arbeta. Några anser att kommun och myndigheter drar åt olika håll, att de inte eftersträvar samsyn för att åstadkomma lösningar. Att politiker och tjänstemän inte arbetar åt samma håll medför att företagare måste tackla var och en själv, något som kan vara väldigt kraftkrävande. I detta avseende fanns det inte systematiska skillnader bland de intervjuade företagarna. Bland dem som framförde kritik mot kommunen och myndigheter fanns såväl soloföretagare som ägaren till det största företaget i materialet, en man som driver kunskapsföretag med 17 anställda.

Flera intervjuade företagare upplever krångel i kontakterna med myndigheter medan andra inte haft problem. En manlig soloföretagare som är underleverantör till ett annat företag upplever t.ex. inte att det är krångligt att ha med myndigheter att göra. Inte heller en kvinnlig soloföretagare, som tagit över ett transportföretag från sin pappa säger sig ha haft problem med myndigheter.

Osynlighet som soloföretagare

Vid intervjuerna framkom tecken och förhållanden som tydde på att soloföretagare upplevde att deras problem ofta osynliggjordes. Intrycket från undersökningen är att både kvinnliga och manliga soloföretagare i större utsträckning än andra företagare känner ett ointresse från samhällets sida. Flera kvinnliga och manliga soloföretagare har berättat att de känt sig utsatta och sårbara i sina relationer med omgivningen, både i relationen med kunder, leverantörer och myndigheter, banker och företagorganisationer. De kan lätt komma in i en ond cirkel om en kund inte betalar i tid och de får kanske inte betalt om kunden går i konkurs eftersom banken och staten skall ha sitt först. Felaktig eller försenad leverans från leverantören kan också ställa till problem. De känner sig inte välkomna på Näringslivskontorets företagarräffar, och de upplever ett ointresse från kommunalråd, politiker och tjänstemän. En del har uppgivit att de blivit hjälpta av "starta eget-bidrag" samt att de fått en snabb-introduktion i företagande på Almi, men att de sedan inte haft någon kontakt med myndigheter, och att de inte vet vart de skall vända sig om de vill utveckla något. Föreställningen att de allra minsta företagen upplevs som helt ointressanta ur myndighetsperspektiv bekräftas av regionchefen för Svenskt Näringsliv i Jämtland. Enligt denne bryr sig ingen om företag med 1-10 anställda.

En anledning till det upplevda ointresset för soloföretagare antas vara föreställningen om att soloföretagare inte är intresserade av att växa och anställa. Denna bild stärks av att det enligt Svenskt Näringsliv (2004, 21) inte är några framtidsföretag som bildas med hjälp av stödformer, utan nästan uteslutande "nödföretag". I intervjuer med soloföretagare har det dock framkommit att dessa vill växa, eftersom alternativerna på arbetsmarknaden upplevs som relativt få, och att de kan tänka sig att anställa för att minska sårbarheten. De soloföretagare som ingår i företagsnätverk har överlag uttryckt att detta varit bra. En kvinnlig soloföretagare som är konsult på designområdet har inte deltagit i företagsnätverk men uttryckt en önskan om att få ingå i ett sådant. Några har nämnt att de skulle vilja ha en mentor, att de blivit hjälpta av kontakter med andra företagare, att samverkan med andra företagare har varit bra, samt att företagarhus har varit bra för den sociala biten. En åsikt som uttryckts av en kvinnlig soloföretagare som berättar att hon deltagit i ett EU-projekt för soloföretagare är att det bör finnas en Almi-liknande institution för soloföretagen. Några har också uppgivit att de haft glädje

av EU-projekt som bidragit till att samverka mellan soloföretagare kommit till stånd, bland annat genom att skapa mötesplatser. Men de små företagarna verkar inte känna till vad som sker på länsnivå för att stötta företagande. En kvinnlig företagare som driver ett konsultföretag med fem anställda tror att endast de som varit konsulter inom ramen för länsutvecklingsarbetet eller på annat sätt inblandade i planeringen av regionalt tillväxtprogram eller regionalt utvecklingsprogram (inte som företag) hört talas om detta.

Resonemanget ovan leder fram till frågan om kanske tilliten till myndigheter är viktigare än vad de faktiskt gör. Enligt en enkätundersökning utförd av Demoskop för Svenskt Näringslivs räkning 2003 upplevde 80 procent av företagarna att myndigheter fattar olika beslut om det är ett större företag eller mindre företag medan 70 procent av de tillfrågade instämde i påståendet att det är viktigt att känna handläggaren personligen för att en ansökan skall bifallas (Svenskt Näringsliv 2004, 57-58). Föreställningen bland soloföretagare i Jämtland om att myndigheter och banker särbehandlar dem på ett negativt sätt kan t.ex. vara ett viktigare hinder för soloföretagarnas utveckling än vad myndigheterna faktiskt gjort. Möjligen kan också den upplevda bristen på intresse från myndigheters sida ses som ett tecken på att partnerskapspolitiken inte har slagit igenom lokalt. Erfarenheterna från t.ex. "industriområdet" Odenskog i Östersund att den samverka som sker endast berör stora företag förstärker intrycket att det är ungefär som förut, före den nya politikens tid (Engstrand & Sätre Åhlander 2003).

Slutsatser

I samhällsdebatten tycks ibland råda allmän konsensus om att det vore bra med fler kvinnliga företagare. Kvinnor ses i olika samhälleliga tidskontexter, på 1960-talet respektive 2000-talet, som dold resurs, fler kvinnliga löntagare och senare företagare skulle vara bra för ekonomisk utveckling. Men om kvinnor går från lönearbete till företagande är frågan hur deras ställning på arbetsmarknaden påverkas. Betyder inte inriktningen på det nya företagandet bland kvinnor mot vård och omsorg att satsningarna bibehåller segregeringen inom företagandet och på arbetsmarkanden i stort?

Nuteks satsningar går ut på att stödja kvinnor som vill starta företag medan jämställdheten skall säkerställas inom ramen för RUP-arbetet. Därmed blir jämställdhetseffekterna beroende av regionala sammanhang, och de normer som regionalt styr RUP-arbetet.

En ökad andel kvinnor bland företagarna avspeglas till viss del i politiken i form av satsningar på resurscentra och annat stöd för kvinnor som vill starta företag. Insatser för att öka medvetenheten om jämställdhetsfrågor i regionerna kan möjligen kompensera att jämställdhetslagstiftningen främst varit inriktad på arbetstagare, inte på företagare. Kvinnorna som startar eget bryter mot företagandets manliga norm, men satsningen på nya företagare inom vård och omsorg leder samtidigt till att könsmönstren vidmakthålls.

Några problem har med soloföretagares situation att göra, och att dessa inte finns med i det regionala utvecklingsarbetet där samverka endast berör större företag. Andra problem har med nationella strukturer och tillgången till välfärds-systemet att göra, ytterligare andra problem hänger mer samman med strukturer

och normer på regionala nivån, däribland upplevelsen av diskriminering och osynlighet. Politiken har inte anpassats till pågående förändringar, vilket skulle behövas för att undvika en ”backlash” när det gäller lika möjligheter för män och kvinnor och utvecklingen mot fler kvinnor som hamnar vid sidan av det svenska välfärdssystemet när de inte tjänat tillräckligt för att få ut ersättning vid eventuell sjukskrivning eller föräldraledighet.

Diskussion

Johanna Overud, Ann-Mari Sätre och Arja Tyrkkö

Inledning

Den här rapporten har ett tidsperspektiv på närmare 50 år. I det perspektivet fångas en viss förskjutning in i den politiska retoriken som kan tillskrivas både samhällsomvandlingen, EU-medlemskapet och olika partipolitiska ståndpunkter. Förskjutningen blir synlig i de särskilda satsningar som initierats för att främja kvinnors arbetsmarknadsdeltagande. Satsningarna har varit av olika karaktär och lanserats vid olika tidpunkter. Den politiska ambitionen har varit att med hjälp av offentliga medel utöka arbetskraftsantalet och/eller stimulera jämställdhet genom att öka kvinnors integration i svenskt arbets- och näringsliv.

En jämställdhetspolitik tar form

Även om ökad jämställdhet mellan könen inte var ett uttalat mål för den aktiva arbetsmarknadspolitikerna på 1960-talet, så blev ändå utfallet att kvinnor, genom att i högre grad integreras på arbetsmarknaden, också ökade sitt inflytande i samhället. Därför kan man säga att arbetsmarknadsfrågorna har haft en central position i jämställdhetsarbetet i Sverige. Tidigare forskning framhåller AMS som ett bra exempel på nationell nivå på hur en byråkratisk organisation kan driva jämställdhetspolitik (Hirdman 1998; Florin & Nilsson 2000; Lindvert 2002).

Hur har institutionella betingelser och arbetsmarknadsmonster formats när man ser på implementeringen av 1961 års aktivitetsprogram för kvinnor på regional nivå? I vår studie ser vi hur länsarbetsnämnden på 1960-talet inte följde punkterna i det program som AMS föreslagit som också syftade till att bryta en traditionell könsuppdelning på arbetsmarknaden. I Jämtland, liksom i andra delar av landet, har den ensidiga styrningen av kvinnor mot arbete inom vården gjort kvinnor beroende av den offentliga sektorn. Särskilt tydligt blir det i landsbygds- och glesbygdsområden. Lan Z stod då inför möjligheten att skapa ett mer differentierat mönster på kvinnors arbetsmarknad i länet. Man kan tänka sig ett scenario där Lan Z kunnat arbeta med programmet så som det var tänkt från AMS och avdelningen ”Detaljen” där frågorna om kvinnlig arbetskraft hade sin bas.

AMS-politikens rörlighetsambition bidrog till ”flyttlasspolitiken”, d.v.s. utflyttning från glest befolkade regioner till städerna. För Jämtlands län kan man se att det bidrog till en närmast katastrofal befolkningsutveckling mellan 1950 och 1970. Men samtidigt var den AMS-politik vi studerat här också en ”jämställdhetspolitik”, innan det begreppet fanns. Ambitionen att utjämna könsskillnader i samhället hade funnits länge i Sverige, fast mer hos olika intressegrupper och inte i statliga aktivitetsprogram med nationell räckvidd. Men som vi tidigare nämnt kunde man för Jämtlands del se exempel på hur programmet ”urvatnades” innan det nådde den lokala praktiken. Det kan vara ett exempel på fördröj-

ningseffekter, att genomförandet av förutsättningar för jämställda levnadsmönster släpat efter på regional och lokal nivå. Det hör till faktorer som måste tas hänsyn till när man studerar genus regionalt och lokalt (Forsberg 1997). På 1960- och 70-talen var det "könsroller" och "könsrollsmedvetenhet" som var de begrepp man använde. Att "könsrollsmedvetenheten" var ganska låg på Lan Z på 1960-talet är tydligt, både utifrån det material vi tittat på och i det som de intervjuade tjänstemännen berättat om.

Mäns tillväxt, kvinnors jämställdhet

Genom våra olika nedslag i tiden har vi omfamnat en rad politiska förändringar. Men det vi särskilt velat hålla fast vid här är en förändring i politikens riktning över tid. Denna förändring kan (förenklat) sägas ligga i en omsvängning från 1960-talets lokaliseringspolitik, som var en statlig fördelningspolitik uppifrån-och-ner, till den regionala tillväxtpolitikens riktning nedifrån-och-upp som utvecklats under 1990-talet (Sätre Åhlander 2003; Westerdahl 2005; Westberg 2005; Forsberg 2005). Medan 1960-talets AMS-politik på ett tydligt sätt illustrerar en top-down politik, skulle man kunna se den nuvarande EU-politiken som uttryck för en vilja att bygga utvecklingen underifrån, på samhällets lokala krafter. Det hela ingår som ett led i den svenska regionalpolitikens anpassning till EU.

Det som tydliggörs i vår undersökning och som bl.a. Forsberg (2005) också betonar är att jämställdhetsarbete kräver mer organisation och större genuskompetens ute i regionerna.

I den regionalpolitiska propositionen 2001/02 kom hållbar tillväxt att innehålla tre dimensioner, en social, en ekonomisk och en ekologisk. Den sociala dimensionen skulle nu rymma allt som rörde delaktighet och inflytande, utbildning, social och kulturell mångfald samt kvinnors och mäns lika förutsättningar. När det gäller begreppet hållbar tillväxt och dess tre dimensioner ser Rönnblom ett grundläggande problem. Hon tolkar det som att den sociala dimensionen förblir abstrakt och "aldrig riktigt 'när ner till' åtgärdsförslagen" (Rönnblom 2004, 52). Istället pekas avvikarna ut (det må vara kvinnor, samer, invandrare, ungdomar) som just avvikare för att sedan ges särskilt stöd "för att kunna bli en del av normen" (ibid., 53).

Ett gemensamt problem i de flesta svenska regioner idag är att integrera jämställdhetstänkandet i tillväxttänkandet. I de flesta fall har tillväxten varit ett spår och jämställdheten ett annat. Vissa forskare ser orsakerna till detta i de enkönade, homosociala, sammanhang där respektive fråga hanteras. Det är i stor utsträckning män som driver tillväxtarbetet, och mest kvinnor som driver jämställdhetsarbetet. Sådana enkönade grupperingar riskerar att bli "enögda", menar de.²⁸

Liksom under tidigare år pågår idag dubbla könsrelaterade diskussionslinjer om hållbar samhällsutveckling (jfr Acker 1992). Diskussionen om jämlikhet i klassmässiga termer har emellertid inte präglat de tillväxtinriktade programmen.

28 Se intervju med Gerd Lindgren och Gunnel Forsberg: "Kluster utan kvinnor missar möjligheter?" i Nyheter från Karlstads universitet, nr 4/2005.

En förändring i synen på kvinnors arbetskraft i tillväxttänkandet i riktning från löntagarreserv till företagareserv är också en förskjutning i klassmässiga termer. I själva verket integrerar klass och genus på många olika "leder" p.g.a. att även den könsmässiga segregeringen har en tydlig klassdimension.²⁹ Kvinnor arbetar oftare på delarbetsmarknader som mer eller mindre saknar karriärmöjligheter, inflytande och anställningstrygghet för de anställda (Gonäs 2005, 276). Den könsmässiga segregeringen bland företagare är i stor omfattning en förlängning av kvinnors och mäns segregerade arbetsmarknad. Dessa starka samband mellan klass och genus, mellan jämlikhet och jämställdhet, leder inte till att kvinnors situation blir bättre om inte maktstrukturer utmanas, mäns överordning och kvinnors underordning.

Ökad egensysselsättning – bristande välfärd

Under senaste åren har företagandet fått ökad betydelse i arbetsmarknadspolitiken. Detta ter sig naturligt eftersom företagandet ökat som en del av den pågående samhällsomvandlingen. Strukturomvandlingen, EU-politiken och den offentliga sektorns neddragning är tendenser som verkar i samma riktning, mot ökat företagande. Vad vi sett under 1990-talet är också ett delvis nytt utvecklingsmönster med många nya, väldigt små företag drivna av kvinnor, inte minst på landsbygden. De institutionella systemen är dock inte anpassade till denna utveckling. De är istället uppbyggda kring den dominerande normen på svensk arbetsmarknad, att individer i rollen som anställd utför arbete som de får betalt för (se t.ex. Ds 2003:27).

Ökningen i soloföretagandet ligger inte i linje med den svenska välfärdsmodellen som byggt på en tydlig ansvarsfördelning mellan offentlig sektor och näringsliv när det gäller sysselsättningen. Medan regeringen ansvarar för att politiken underlättar jobbskapande är det näringslivet som skall skapa jobben. Den som har tillsvidare anställning och är inne i systemet omfattas automatiskt av alla trygghetslagar. Förutom försäkringar i form av a-kassa, föräldrapenning, sjukpenning och pension skyddas den fast anställde av en mängd arbetsrättsliga regler vid eventuell uppsägning. Vidare är arbetstiden reglerad, liksom rätten till viss semester osv. Dessa lagstadgade rättigheter utvecklades stegvis under en tid då full sysselsättning var en naturlig och realistisk målsättning. Men den tidigare parallella utvecklingen av stat och marknad har kommit i obalans. Offentlig sektor har tidigare ökat mycket i förhållande till expansionen av den privata sektorn. Problemen i försörjningssystemet i dagens läge gör att det behövs alternativa lösningar för att kompensera för neddragningar i offentliga sektorn.

Även jämställdhetslagstiftningen har främst varit inriktad på arbetstagare, inte på företagare. Samtidigt som jämställdhetslagstiftningen inte har någon verkningkraft inom företagandet har ansvaret för att kombinera regional utveckling med jämställdhetspolitiken överförts från nationell till regional och lokal

²⁹ Intersektionalitet är det begrepp som fångar in samtidigheten av maktrelationerna genus, klass och etnisk tillhörighet. För diskussion om detta begrepp se t.ex. de los Reyes, Molina & Mulinari 2005 och de los Reyes & Mulinari 2005; se även Andersson 2004.

nivå, utan att de regionala partnerskapen egentligen har någon beslutskraft. Med utgångspunkt i en undersökning genomförd i Östersunds kommun har vi visat hur olika villkor uppstått som en bieffekt av den nya politiken. Det är framför allt två aspekter vi lyfter fram, dels att kvinnor upplevt diskriminering som kan ha att göra med att de som företagare inte har jämställdhetslagen i ryggen, dels att välfärdssystemet för en egenföretagare, man som kvinna, inte är tillgängligt på samma sätt som för en anställd. Men också det faktum att kvinnor i genomsnitt driver mindre företag än män bidrar till att de förefaller vara mer utsatta än män i sina relationer med omgivningen.

Utvecklingen i Jämtland visar att ett högt ny- och småföretagande inte behöver betyda att den ekonomiska tillväxten är god. Vår studie liksom tidigare studier visar att ökningen av företagandet i Jämtland mycket väl kan bero på att individer själva skapar jobb till följd av problem på arbetsmarknaden. Därmed kan också regionaliseringen av arbetsmarknadspolitikerna utgöra en delförklaring till att företagande som sysselsättningsstrategi har ökat. Det finns en risk att sådana företags utvecklingsmöjligheter negligeras och att individer som söker lösa sysselsättningsproblem genom företagande hamnar i en ekonomiskt och socialt utsatt situation där samhällets trygghetssystem, som är uppbyggda kring lönearbete, inte fungerar. Företagande som sysselsättningsstrategi kan således drabba redan utsatta kvinnor, och män, hårt.

Den politiska retorikens fokusering på kvinnors företagande motsvaras inte av tydlighet i det konkreta jämställdhetsarbetet. Ställs jämställdheten i fokus som ett numerärt mål t.ex. bland företagare kan effekten ändå bli försämrade villkor för denna grupp av kvinnor vad gäller försörjningsförmåga och livsvillkor om de ekonomiska och sociala förutsättningarna för ett lönsamt företagande saknas. Konsekvensen av jämställdhetsåtgärder blir ett bakslag för jämställdheten som en bieffekt av den genomförda politikens otidlighet.

Det könssegregerade företagandet

Insatser som är speciellt inriktade på kvinnors företagande möjliggör kvinnors val att starta eget. För den enskilda företagaren kan då företagandet vara en strategi att försörja sig, att bo kvar på orten, att få livet gå ihop, att förverkliga sina yrkesmässiga ambitioner, att tjäna pengar etc. Det politiska syftet med särskilda satsningar som möjliggör valet kan kläs i jämställdhets-, sysselsättnings-, tillväxt och regionalpolitiska termer. Den okritiska retoriken tar inte hänsyn till att viktiga förutsättningar för kvinnors företagande saknas.

På 1960- och 70-talen skapades generella förutsättningar för kvinnors arbetsmarknadsdeltagande. Högre sysselsättning bland kvinnor var ett resultat av en medveten politik där olika åtgärder ingick (förändringar i skattepolitik, föräldraledighetslagstiftning, utbyggandet av barnomsorg). Dessa institutioner kom inte av sig själva utan skapades genom medvetet politiskt agerande nationellt och i regionerna (Gonäs 1999, 984). Följden blev att kvinnors lönearbete visserligen blev normaliserat i högre grad, samtidigt som den manliga normen för lönearbetet förblivit stark. Drivkrafterna kring upprätthållandet av makt och norm har lett till en fortsatt könsuppdelad arbetsmarknad med kvinnor i en underordnad position.

Att företagandet är minst lika könssegregerat som arbetsmarknaden i övrigt har vi behandlat i den här studien och det styrks av tidigare forskning (t.ex. Gönäs m.fl. 1999; SOU 1998:6; SOU 2004:43). Den slutsatsen har ännu inte slagit rot som varandes ett problem i ute i länen. I handlingsprogrammet för RTP i Jämtlands län 2004–07 står t.ex. att man för att få fler kvinnliga företagare skall ”förbättra möjligheterna för företagande inom branscher med hög kvinnlig representation”.³⁰ Därmed förstärker man ytterligare den redan starkt könssegregerade arbetsmarknad som finns nu. Möjligen är det något som måste göras för att lösa den akuta situationen, men målsättningen bör vara en annan. Det gäller att skapa en medvetenhet om det som Forsberg (2005) påpekar, nämligen ”att det är skillnad mellan jämställdhetsåtgärder och åtgärder för kvinnor”. Det går exempelvis inte, enligt Forsberg, att skapa ett kortvarigt jobb för någon kvinna inom en typiskt kvinnodominerad sektor och samtidigt säga att man gjort något för att bidra till ökad jämställdhet.

Vi har i den här studien fokuserat på att kvinnor som grupp ständigt tycks hamna i fokus för problemet mellan strävan efter tillväxt (som bl.a. syftar till att fler kvinnor skall starta företag) kombinerat med hållbar utveckling (där jämställdhetsaspekten skall ingå). Vi vill, liksom Rönnblom (2004, 53), understryka att det i sig inte är något fel i att stödja kvinnors företagande. Det som är problemet är att jämställdhet görs till en fråga som berör kvinnor men inte män.

Murarna rivs inte

Vi såg i den första artikeln av Sätre och Tyrkkö hur den intervjuade länsexperten i Jämtland beaktade det ojämna maktförhållandet mellan könen och kvinnors och mäns skilda villkor på olika samhällsområden. Hon menade att så länge jämställdhetssatsningarna inte handlar om män förändras inte genusordningen i grunden; murarna rivs inte. För henne innebar jämställdhet först och främst att skapa en jämn fördelning av makt och inflytande. För den intervjuade Lantjänstemannen var definitionen av jämställdhet en annan, nämligen att kvinnor och män skall vara jämt fördelade inom olika områden på arbetsmarknaden.

I tänkandet kring tillväxtavtalen finns enligt länsexperten olika könsrelaterade uppfattningar om vad som genererar utveckling. Westerberg (2002) lyfter fram liknande skillnader utifrån intervjuer med kvinnor som varit aktiva i arbetet med tillväxtavtalen: först en blomstrande industri sedan välfärd i bygden, eller först en blomstrande bygd med utvecklade social väv och utbildad arbetskraft som är öppen för företagande. De traditionella näringarna skog, trä och jordbruk förknippades med mäns arbetsuppgifter och satsningar på att utveckla småföretag inom industrin sågs som ett fasthållande vid tidigare syn på betingelser för välfärd. I betingelserna ingår reglerad arbetstid och lokaler för arbetets utövande samt en hierarkisk organisation. Dessa gamla betingelser för industrins utveckling verkade, enligt Westerberg, gälla för all slags verksamhet i arbetet med tillväxtavtalen. Detta innebar att rationalisering sågs som tidsbesparing och resultat eftersträvades i form av produkter och vinst, vilket var både synligt och mätbart.

³⁰ Regionalt tillväxtprogram Jämtlands län 2004-2007. Handlingsprogram, upplaga 1, s. 11.

Westerberg (2002) påpekar att många av de företagsidéer som kvinnor har inte följer de reglerna. Produktion av välfärd kräver t.ex. inte en given arbetsplats och kan inte beordras, påbörjas eller avslutas inom en viss, i förväg, bestämd tid. Den traditionella synen på skapande verksamhet kan, framhåller Westerberg, även ses i utvecklingsarbetet med tillväxtavtalen. En satsning är ett projekt, d.v.s. har en tydlig början och ett slut.

Slutsatsen från intervjuerna med länsexperten och Lan-tjänstemannen om att jämställdheten kommer i skymundan i arbetet med de regionala tillväxtavtalen i Jämtland ligger i linje med resultaten av tidigare studier, bl.a. av Westerbergs studie (se även Rönnblom 2002; Forsberg 2005; Hård 2005). Det råder olika uppfattningar om vad som är problemet och hur det skall lösas. Trots betoning på delaktighet och integrering har spelregler skapats som hindrar nya frågor och anorlunda dimensioner att lyftas upp i den politiska dagordningen. De konkreta förslag som presenteras av lokalt aktiva kvinnor uppstår från deras dagliga liv och är i sig inte kontroversiella. Flera av de frågor som förts fram av politiskt aktiva kvinnor togs upp av länsexperten som arbetar inom det etablerade systemet. Enligt henne var inte hennes synpunkter bekväma i den miljön. Hennes förslag fungerade som en utmaning till det etablerade politiska systemet där männens intressen vägde tyngst.

Från reserv till reserv

Sundin och Göransson (2006, 16) beskriver situationen på 1950-talet på följande sätt: "Kvinnors förvärvsintensitet var vid den tiden betydligt lägre än mäns. För att få dem ut i förvärvsarbete måste deras bundenhet vid hemmet brytas och för att få dem till industrin måste könsarbetsdelningen minskas. Det krävde förändringar både hos kvinnor och hos arbetsgivare." På 1990- och 2000-talen är kvinnors andel av företagandet fortfarande betydligt lägre än männens andel. För att få ut kvinnor i företagande måste deras bundenhet till lönearbete brytas (genom uppsägning, avknoppning, utkontraktering, frivilligt arbetsbyte etc.).³¹ Detta kräver förändringar hos kvinnor. I statligt finansierade satsningar har särskilda incitament införts för att motivera fler kvinnor att starta eget företag.

Vad är det vi ser när vi betraktar de särskilda satsningarna, vare sig det gällt lönearbete eller företagande med utgångspunkt från ett genusperspektiv? Vi ser att kvinnors insteg och närvaro på arbetsmarknaden ständigt omgivits av en politisk särbehandling vare sig det varit befogat eller inte. Kvinnors integrering på arbetsmarknaden, i lönearbete eller som företagare, formas av att det, enligt Yvonne Hirdman, aldrig handlat om att släppas in "i samma rum på lika villkor". Det har istället handlat om att utvidga (sidoordna) och särskilja verksamheter med ett "kvinno"-tillägg till en normal, manlig verksamhet "där det manliga ändå blir den yttersta förebilden" (Hirdman 2001, 114ff).

Mäns närvaro har varken benämnts eller problematiserats. Maud Eduards menar att tystnaden kring män som grupp är ett allvarligt politiskt problem (Eduards

³¹ Se t.ex. artiklarna i antologin *När anställda blir företagare* av Elisabeth Sundin och Annette Thörnquist (red.) 2006; Tillmar 2004; Hård, Sundin & Tillmar 2007.

2002). Därmed har manliga företagares eventuella problem, som varandes män, inte pekats ut och benämnts. Sådana spörsmål har betraktats som allmänna problem inom området företagande.

Kvinnors underordning, vilket är den genusteoretiska förklaringen till att kvinnor utpekats och särbehandlas, är en av anledningarna till att kvinnor ständigt betraktas som en outnyttjad resurs på den svenska arbetsmarknaden. Med en maktordning som underordnar kvinnor återkommer detta synsätt som leder till att politiska åtgärder gång på gång utformas utifrån synen på kvinnor (och andra grupper som avviker från normen manlig, vit, medelålders etc.) som en reserv.

Den målmedvetna skrivningen i rapporten till FN 1968 hade en till synes klar strävan: kvinnors fullständiga integration på samhällets alla områden. De särskilda satsningarna skulle vara temporära, tanken fanns om en begränsad tidsrymd, "tills klyftan avsevärt minskat". Idag 2008 läser vi likväl om vilka som skall lösa framtidens arbetskraftsbrist: "det är de unga, de äldre, de utrikesfödda och kvinnorna".³² "Kvinnorna", och då antar vi att det gäller både unga, äldre, utrikesfödda och svenskfödda, är problemet. Inte de svenskfödda männen, de arbetar redan så mycket. Men kanske måste män som grupp diskuteras, när problemfingret pekar mot "de andra", mot grupper som "kvinnor" och "utrikesfödda". Kanske finns en del av "problemet kvinnor" i könsrelationen, kanske beror en hög andel deltidsarbetande kvinnor, eller en låg andel kvinnor bland företagare, på något mer än kvinnor själva. En utmaning är, enligt Eduards, att just utmana och benämna "den nära kopplingen mellan maskulinitet, demokrati och medborgarskap", den koppling som gör att män sällan utpekats eller ifrågasätts i sina roller som arbetare, företagare, chefer, poliser etc.

Det vi ser i en tillbakablick är stora politiska och samhälleliga förändringar, men vi ser också stabiliteten i betraktelsen och utpekandet av avvikare från ständigt samma norm.

³² "Outnyttjad arbetskraft hoppet för framtiden", DN tisdag 27 maj 2008, angående rapporten Fler i arbete: Grunden för framtidens välfärd (2008), Stockholm: Finansdepartementet.

Sammanfattning

Overud J, Sätre A-M & Tyrkkö A (2008). *Från reserv till reserv. Genusaspekter på den regionala arbetsmarknadspolitiken*. Arbetsliv i omvandling 2008:3. Växjö: Växjö universitet.

I Sverige har vid olika tidpunkter lanserats satsningar för att skapa förutsättningar för en mer jämställd arbetsmarknad. Både politik och arbetsmarknad har genomgått betydande förändringar, något som vi i denna rapport beskrivit på regional nivå utifrån ett genusperspektiv. Studien placeras i skärningspunkten mellan arbetsmarknadspolitik, jämställdhetspolitik och regionalpolitik. Arbetsmarknadspolitiken har länge varit ett av de starkaste medlen för att uppnå målen med jämställdhetspolitiken. I den här rapporten undersöker vi den del av arbetsmarknadspolitiken som samverkar med den regionala utvecklingspolitiken och hur den utformas i relation till de jämställdhetspolitiska målen.

Rapportens huvudsyfte är att utifrån två tidsbilder diskutera möjligheter och problem som är förknippade med den politik som uppmuntrar och stimulerar kvinnor att övergå från hemarbete till lönearbete, respektive från lönearbete till företagande. Genom två nedslag i tiden i Jämtlands län illustrerar vi en förskjutning i den politiska retoriken från lönearbete till företagande som avspeglas i olika arbetsmarknadssatsningar för att öka kvinnors förankring på arbetsmarknaden. Förskjutningar i politiken bidrar till att förändra kvinnors och mäns relativa positioner på arbetsmarknaden och i näringslivet och påverkar deras handlingsalternativ.

Även om ökad jämställdhet mellan könen inte var ett primärt mål för den aktiva arbetsmarknadspolitiken på 1960-talet, så blev ändå utfallet att kvinnor, genom att i högre grad integreras på arbetsmarknaden, också ökade sitt inflytande i samhället. Den politiska retorikens fokusering på kvinnors företagande från 80-talet motsvaras inte av tydlighet i det konkreta jämställdhetsarbetet. Ställs jämställdheten i fokus som ett numerärt mål bland företagare kan effekten ändå bli försämrade villkor för denna grupp av kvinnor vad gäller försörjningsförmåga och livsvillkor om de ekonomiska och sociala förutsättningarna för ett lönsamt företagande saknas.

Referenser

Litteratur

- Acker J (1992). Två diskurser om reformer och kvinnor i den framtida välfärdsstaten. I: Acker J, m.fl. (red) *Kvinnors och mäns liv och arbete*. Stockholm: SNS Förlag.
- Almgren N (2006). *Kvinnorörelsen och efterkrigsplaneringen. Statsfeminism i svensk arbetsmarknadspolitik under och kort efter andra världskriget*. Umeå: Umeå universitet.
- Andersson R (2004). *Invandrare, integration och regional tillväxt*. Integrationsverkets stencilserie 2004:1. Norrköping: Integrationsverket.
- Council of Europe (1998). *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Strasbourg: Council of Europe.
- Dagens Nyheter (2008-05-27). *Outnyttjad arbetskraft hoppet för framtiden*. Angående DS 2008:36 Fler i arbete: Grunden för framtidens välfärd (2008). Stockholm: Finansdepartementet.
- Danilda I (2001). Finns det ett speciellt företagsklimat för kvinnor som driver företag? I: Ekstedt E (red) *Kunskap och handling för företagande och regional utveckling*. Arbetsliv i omvandling 2001:4, s. 77-97. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Eduards M (2002). *Förbjuden handling. Om kvinnors organisering och feministisk teori*. Malmö: Liber.
- Ehn P (2004). Den styrda frivilligheten – exemplet tillväxtavtalen. I: Boström M, m.fl. (red) *Den organiserade frivilligheten*. Lund: Liber.
- Engstrand Å-K & Sätre Åhlander A-M (2003). Samverkan för lokal ekonomisk utveckling. Företagsnätverk, politik och högskola i Östersund och Karlskrona. I: Ekstedt E & Wolvén L-E (red) *Relationsbyggande för ekonomisk utveckling. Från idéer om ekonomisk utveckling till lokalt utvecklingsarbete i Norrlands inland*. Arbetsliv i omvandling 3003:15, s. 21-46. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Eriksson B & Larsson P (2002). Starta eget bidrag – en kvalitativ studie av framgång och misslyckande. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 1:15-29. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Florin, C & Nilsson B (2000). "Något som liknar en oblodig revolution..." *Jämställdhetens politisering under 1960- och 70-talen*. Umeå: Umeå universitet.
- Forsberg G (1997). Rulltrapperegioner och social infrastruktur. I Sundin E (red) *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*. SOU 1997:83. Stockholm: Fritzes.
- Forsberg G (2005). Horisontella mål blir moln vid horisonten – om jämställdhetsintegrering i regionpolitiken. I: Forsberg G & Grenholm C (red) - *och likväl rör det sig: genusrelationer i förändring*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Frangeur R (1998). *Yrkeskvinna eller makens tjänarinna? Striden om yrkesrätten för gifta kvinnor i mellankrigstidens Sverige*. Arkiv: Lund.
- Friberg T (1993). *Den andra sidan av myntet – om regionalpolitikens enögdhet*. Östersund: Glesbygdverket.
- Fürst G (2003). *Länsstyrelsernas jämställdhetsarbete 1998-2002*. Stockholm: Regeringskansliet.
- Fölster S (2003). *Jämlikheten som försvann*. Stockholm: Ekerlid.
- Glesbygdverket (2006). *Småföretagandets villkor i gles- och landsbygder*. Östersund: Glesbygdverket.
- Gonäs L (1999). Gender and Regional Employment Differences: an Industrial Relations Approach. *International Journal of Human Resource Management* 10 (6): 981-995.

- Gonäs L (red) (2005). *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora.
- Gonäs L, Plantenga J & Rubery J (red) (1999). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden - ett europeiskt perspektiv*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Grönqvist M (2002). *Partnerskap – från princip till praktik. En jämförande studie i hur partnerskapsprincipen tolkats i praktiken i ett regionalt strukturfondsprogram i Sverige och i Finland*. Working Paper 2002:3. Stockholm: Nordregio.
- Hansen K (1998). *Välfärdens motsträviga utkant: lokal praktik och statlig styrning i efterkrigstidens nordsvenska inland*. Lund: Historiska media.
- Hirdman Y (1998). *Med kluven tunga. LO och genusordningen*. Stockholm: Atlas.
- Hirdman Y (2001). *Genus. Om det stabila föränderliga former*. Stockholm: Liber.
- Holmquist C & Sundin E (red) (2002). *Företagerskan. Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- Hård U (2005). Regionalpolitik och regional utveckling ur ett könsperspektiv med tillväxtavtalen som exempel. I: Westberg H (red) *Regionala tillväxtavtal – en fråga om att bryta gamla mönster? Kvinnors och mäns delaktighet i arbetet med tillväxtavtalen*. Arbetsliv i omvandling 2005:8, s. 53-103. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hård U, Sundin E & Tillmar M (2007). *Kvinnors företagande – arbetsmarknadsbeteende och organisatorisk lösning*. Arbetsliv i omvandling 2007:4. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Javefors G E (2002). *Profession, genus och företagarpär – en studie av advokater och köpmän*. Linköping: Linköpings universitet.
- Jordansson B (2005). Jämställdhet och genusforskning. I: *Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen*. SOU 2005:66, s. 239-281. Stockholm: Fritzes.
- Klintebäck E & Sätre Åhlander A-M (kommande). *Varför välja företagande?* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Leijon A-G (1968). *Swedish women, Swedish men*. Stockholm: Svenska institutet.
- Lindström B (2005). *Regionalpolitiken som tillväxtpolitik. Retorik och substans i den nya regionala utvecklingspolitiken*. ITPS A2005:011. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Lindvert J (2002). *Feminism som politik. Sverige och Australien 1960-1990*. Umeå: Boréa.
- Lithander J (2005). *Gränslandets ekonomi och entreprenörskap. En studie av småföretagande i glesbygd*. Växjö: Växjö universitet.
- Lundqvist Å (2007). *Familjen i den svenska modellen*. Umeå: Boréa.
- Lundåsen S & Sätre Åhlander A-M (2005). Gender Differences in the Access to Managerial and Entrepreneurial Positions. Report of Results – Sweden. Swedish National Report for the Gendmap Project. I: Addabbo T & Borghi V (eds) *Gender Differences in Access to Managerial and Entrepreneurial Position. Final Report*. Pp. 153-170 and 315-346. Rome.
- Lönnbring G (2003). *Självständighetens former. Kvinnoföretagande på värmlandsk landsbygd*. Karlstad University Studies 18. Karlstad: Karlstads universitet.
- Magnusson L (2002). *Sveriges ekonomiska historia*. Stockholm: Prisma.
- Melkersson M & Kolmodin A (2004). *Den nya regionala utvecklingspolitiken – Hur följa upp och effektutvärdera?* ITPS. A2004:011. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Neunsinger S (2001). *Die Arbeit der Frauen - die Krise der Männer. Die Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen in Deutschland und Schweden 1919-1939*. Uppsala: Uppsala universitet.

- Nyberg A (2005). Har den ekonomiska jämställdheten ökat sedan början av 1990-talet? I: *Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen*. SOU 2005:66, s. 13-84. Stockholm: Frizes.
- Nyheter från Karlstads universitet (2005:4). *Kluster utan kvinnor missar möjligheter?*. Intervju med Gerd Lindgren och Gunnel Forsberg.
- Näsman B (2003). *Tillväxtmotor och/eller startknapp: en studie av en metoanvändning, Nätverksbanken, med kvinnor i skapade affärsnätverk*. Arbetslivsrapporter 2003:13. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Olofsson J (2000). Brist på arbetskraft - ett huvudspår i debatten om kvinnors industriarbete och yrkesutbildning från trettioal till tidigt sextioal. I: Olofsson J & Schånberg I (red) *Yrkesutbildningen i går och i dag: om tillväxt, välfärd och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Olsson L (1995). *På tröskeln till folkhemmet. Baltiska flyktingar och polska koncentrationslägerfångar som reservarbetskraft i skånst jordbruk kring slutet av andra världskriget*. Malmö: Morgonrodnad.
- Overud J (2005). *I beredskap med Fru Lojal. Behovet av kvinnlig arbetskraft i Sverige under andra världskriget*. Stockholm: Stockholms universitet.
- Pierre J & Rothstein B (2003). *Välfärdsstat i otakt. Om politikens oväntade, oavsiktliga och oönskade effekter*. Malmö: Liber.
- Pincus I (2002). *The politics of gender equality policy: a study of implementation and non-implementation in three Swedish municipalities*. Örebro: Örebro University.
- Qvist G (1974). *Statistik och politik. Landsorganisationen och kvinnorna på arbetsmarknaden*. Stockholm: Prisma.
- de los Reyes P, Molina I & Mulinari D (red) (2002). *Maktens (o)lika förklänningar: kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas förlag.
- de los Reyes P & Mulinari D (2005). *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.
- Riley D (1996). Does A Sex Have A History? I: Scott, J W (red) *Feminism & History*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Rolén M & Trostemo P (1995). *Kring länsherrens gård. Länsstyrelsen i Jämtlands län 1810-1995*. Östersund: Jamtli förlag.
- Rothstein B (1986). *Den socialdemokratiska staten. Reformen och förvaltning inom svensk arbetsmarknads- och skolpolitik*. Lund: Arkiv.
- Rylander L (2000). Plåtverksarbetare, pälsjägare och pionjärer. Kvinnlig industriell reservarbetskraft under andra världskriget. *Arbetshistoria* (24) Nr 3-4: 36-41.
- Rönblom M (2002). *Ett eget rum? Kvinnors organisering möter etablerad politik*. Umeå: Umeå universitet.
- Rönblom M (2004). Retorisk praktik? Jämställdhet och regionalpolitik. *Tvärsnitt* 2004:4.
- Rönblom M (2008). Var tog politiken vägen? Om regionalpolitik, jämställdhet och statens förändrade former. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1: 31-52.
- Scholten C (2003). *Kvinnors försörjningsrum. Hegemonins förvaltare och murbräckor*. Institutionen för kulturgeografi och ekonomisk geografi. Meddelanden från Lunds universitet. Avhandlingar Nr 149. Lund: Lunds universitet.
- Scott J W (1996). Introduction. I: Scott J W (red) *Feminism & History*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Stenmark L & Johansson A W (2005). Särskilda insatser för att främja kvinnors företagande - variation och legitimering. *HSS-konferensen i Östersund den 6-8 april 2005* (paper).
- Sterner G & Biller H (2007). *Gender mainstreaming in the EU member states. Progress, obstacles and experiences at Governmental level*. Stockholm: Regeringskansliet.

- Sundin E (2005). *Deltidsföretagare*. Working paper från HELA-projektet 2005:1. Arbetslivsrapport 2005:04. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Sundin E & Göranson U (red) (2006). *Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetssatsningar under 1980- och 90-talen*. Stockholm: Vinnova.
- Sundin E & Thörnquist A (red) (2006). *När anställda blir företagare. Studier om företagande i ett strukturomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv*. Arbetsliv i omvandling 2006:17. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Svenskt Näringsliv (2004). *Saknas: 70 000 nya företag*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Sätre Åhlander A-M (2003a). Kollektivt entreprenörskap: Om utveckling som trotsar den ekonomiska klokheten. I: von Otter C (red) *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Arbetsliv i omvandling 2003:8, s. 283-296. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Sätre Åhlander A-M (2003b). *Är välfärdsstaterna Sverige och Norge på väg åt olika håll? Om den nationella politikens roll i glesbygdens utvecklingsprocesser*. Arbetsliv i omvandling 2003:14. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Sätre Åhlander A-M (2006). Företagande som bieffekt. Om utvecklingen från anställd till företagare som en del av den pågående samhällsomvandlingen. I: Sundin E & Thörnquist A (red) *När anställda blir företagare. Studier om företagande i ett strukturomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv*. Arbetsliv i omvandling 2006:17, s. 67-85. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Tillmar M (2004). *Är det möjligt? Om villkor för småföretagande inom vård- och omsorgssektorn*. Nutek R 2004:4. Stockholm: Nutek.
- Tyrkkö A (2005a). *Har villkoren förändrats? En uppföljningsstudie om kvinnors företagande i Östergötland*. Stockholm: Nutek R 2005:25. Stockholm: Nutek.
- Tyrkkö A (2005b). Könsmässig integrering i arbetslivet – ett begreppsligt perspektiv. I: Gonäs L (red) *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*, s. 66-77. Stockholm: Agora.
- Wahl A & Höök P (2007). Changes in working with gender equality in management in Sweden. *Equal Opportunities International* 26 (5): 435-448.
- Waldemarson Y (1998). *Mjukt till formen – hårt till innehållet. LO:s kvinnoråd 1947-1967*. Stockholm: Atlas.
- Waldemarson Y (2000). *Kvinnor och klass – en paradoxal skapelseberättelse: LO:s kvinnoråd och makten att benämna 1898-1967*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Westberg H (red) (2005). *Regionala tillväxtavtal – en fråga om att bryta gamla mönster? Kvinnors och mäns delaktighet i arbetet med tillväxtavtalen*. Arbetsliv i omvandling 2005:8. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Westerberg L (2002). Perspektiv på regionalt utvecklingsarbete i kölvattnet av prop 97/98:62. I: Sätre Åhlander A-M (red) *Kooperation, ideellt arbete & lokal ekonomisk utveckling*, s. 101-126. Kooperativ Årsbok 2002. Stockholm: Koopi.
- Westerdahl S (2005). *"All vår början bliver svår". Regionalt Utvecklings Program (RUP): bakgrund, forskningsansats och arbetet i Jämtland*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Westholm E (1996). Landsbygden – förnyelsens landskap efter industrialismen. I: Månsson H (red) (1996) *Med periferin i centrum. Om landsbygden som motor i en långsiktig hållbar utveckling*. Östersund: Glesbygdverket.
- Westholm E, Moseley M & Stenlås N (red) (1999). *Local partnerships and rural development in Europe – A literature review of practice and theory*. Falun: Dalarnas Forskningsråd.
- Wide J (1999). *Kvinnor i glesbygd: om kvinnors förvärvsmöjligheter efter 1950 i fyra glesbygdskommuner i Övre Norrlands inland*. Umeå: Umeå universitet.

Offentliga rapporter

- Ds 2003:27. *Företags- och anställningsformer i förändring*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Familjeberedningen (1965). *Familjeberedningens PM angående utbyggnad av samhällets barn tillsyn*. Stockholm: Socialdepartementet.
- ITPS (2002). *Nyföretagandet i Sverige 2000 och 2001*. S2002:008. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- ITPS (2003a). *Konkurser och offentliga ackord*. S2003:001. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- ITPS (2003b). *Strukturstudie av näringslivet 2000*. S2003:002. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- ITPS (2004a). *Effektutvärdering av de geografiska målprogrammen inom EG:s struktur-fonder*. A2004:009. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- ITPS (2004b). *Regionernas tillstånd 2004 – en rapport om tillväxtens förutsättningar i svenska regioner*. A2004:012. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- ITPS (2006). *Nyföretagandet i Sverige 2004 och 2005*. S2006:005. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Kvinnorna och arbetsmarknaden. Fördomar, fakta, framtid* (1969). Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Länsstyrelsen Västra Götaland (2001). *Om regionalpolitik blev jämställd – jämställdhetsperspektiv på regional politik*. Rapport 2001:52. Enheten för integration och jämställdhet. Göteborg: Länsstyrelsen Västra Götaland.
- Länsstyrelsen Z-län (2005). *Uppdatering hösten 2005 av Halvtidsutvärderingen för Mål 1 Södra Skogslänsregionen*. Dnr: Z3040-629-05 .
- Nutek (1992a). *Att främja kvinnors företagande - förslag till program för det regionalapolitiska stödområdet*. Nutek R 1992:50. Stockholm: Nutek.
- Nutek (1992b). *Intervjuer med kvinnliga företagare i tre län*. Nutek R 1992:58. Stockholm: Nutek.
- Nutek (1995). *Pengarna och livet. Perspektiv på kvinnors företagande*. Nutek B 1995:3. Stockholm: Nutek.
- Nutek (1997). *Att delta i EU-projekt för att främja kvinnors företagande regionalt*. Nutek R 1997:34. Stockholm: Nutek.
- Nutek (2003). *Kvinnors företagande – format av samhället. Företagens villkor och verklighet 2002*. Nutek B 2003:7. Stockholm: Nutek.
- Nutek (2004a). *EU:s strukturfonder – ett verktyg för regional utveckling*. Nutek Info 039-2004. Stockholm: Nutek.
- Nutek (2004b). *Hållbar livsmiljö i utveckling. Halvtidsutvärdering av Mål 1 Södra Skogslänsregionen 2000–2006*. Infonr 006-2004. Stockholm: Nutek.
- Nutek (2004c). *Samverkan för kompetens och konkurrenskraft – beslutsmaskin eller regional tillväxtmotor? Halvtidsutvärdering av Mål 3 i Mål 1 Södra Skogslänsregionen 2000–2006*. Infonr 019-2004. Stockholm: Nutek.
- Nutek (2005). *Att främja kvinnors företagande. Utvärdering för perioden 2002-2004*. Nutek R 2005:23. Stockholm: Nutek.
- Nutek (2006). *Jämställdhet i regionala tillväxtprogram. Sammanfattning av en kartläggning om hur kvinnors villkor och förutsättningar tillgodoses i regionala tillväxt- och utvecklingsprogram*. Nutek Info 095-2006. Stockholm: Nutek.
- OECD (2000). *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Prop. 1993/94:140. *Bygder och regioner i förvandling*. Stockholm.
- Prop. 1993/94:147. *Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar*. Stockholm: Fritzes.

- Prop. 2001/02:4. *En politik för tillväxt och livskraft för hela landet. Regeringens regionalpolitiska proposition 2001/02*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- SOU 1965:9. *Arbetsmarknadspolitik. Betänkande avgivet av 1960 års arbetsmarknadsutredning*. Stockholm.
- SOU 1998:6. *Ty makten är din. Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2005:66. *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2007:15. *Stöd för framtiden - om förutsättningar för jämställdhetsintegreringar*. Stockholm: Fritzes.

Opublicerat

AMS arkivdepå, Söderhamn:

Kungl. arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) arkiv:

Arbetsförmedlingsbyrån (A-byrån)

Serie F III: Handlingar angående kvinnlig arbetskraft 1966

Landsarkivet i Östersund (ÖLA):

Länsarbetsnämnden i Jämtlands län (Lan Z) arkiv:

Serie A: Protokoll 1955–1960

Serie A: Protokoll 1961–1968

Serie B: Utgående cirkulär 1955–1969

Serie B: Utgående cirkulär 1972–1976

Serie E: Yttranden till AMS 1958–1963

Länsstyrelsen i Jämtlands län

Policy för handläggning av företagsstöd. Länsstyrelsen Jämtlands län. Beslut 2006-02-10.

SFS 2003:596, Förordning om bidrag för projektverksamhet inom den regionala utvecklingspolitiken.

Östersunds kommun

Näringslivsanalys mars 2004.

Hemsidor

Att främja kvinnors företagande. Programförslag 2007-2009. www.nutek.se (2007-12-04).

Regionalt tillväxtprogram för Jämtlands län 2004-2007. Länsstyrelsen Jämtlands län.

1 oktober 2003. <http://www.z.lst.se/NR/rdonlyres/1177E67E-85E9-41F2-B7E0-F391CF5B4115/0/ORIGINALSKRIVNINGRTPTillregeringen031001.pdf>. (2007-12-04).

Utvecklingskraft för ett hållbart Mittsverige. Regionalt strukturfondsprogram för regional konkurrenskraft och sysselsättning 2007 – 2013. Förslag till operativt program 2007 - 2013. Bilaga 6 till regeringsbeslut 2007-01-18 I 5.

[www.z.lst.se/NR/rdonlyres/AB6F4C5E-DDCE-485D-8794-](http://www.z.lst.se/NR/rdonlyres/AB6F4C5E-DDCE-485D-8794-D3870AAA8DED/0/REGbeslutOPMellerstaNorrand070118.pdf)

[D3870AAA8DED/0/REGbeslutOPMellerstaNorrand070118.pdf](http://www.z.lst.se/NR/rdonlyres/AB6F4C5E-DDCE-485D-8794-D3870AAA8DED/0/REGbeslutOPMellerstaNorrand070118.pdf). (2007-12-06).

www.ams.se. Arbetsförmedlingen (2008-04-14).

www.lst.se. Länsstyrelserna (2007-12-12).

www.nrckvinnor.org. Svenska Riksförbundet Nationellt ResursCentrum för Kvinnor (2006-12-12).

www.nutek.se. Nutek (2007-12-12).

www.regeringen.se/sb/d/2593/a/64241 Regeringskansliet, Mål för jämställdheten (2007-12-12).

www.scb.se. Statistiska Centralbyrån (2007-12-04).

www.z.lst.se. Länsstyrelsen Jämtlands län (2006-12-12).

www.z.lst.se/z/eu-program. Länsstyrelsen Jämtlands län, EU-program (2007-12-12).

Bilaga 1. Intervjuer

Intervjuer med tjänstemän och jämställdhetsansvariga i länet

Jämställdhetsexperten vid Länsstyrelsen i Jämtlands län, 2006-11-01

Jämställdhetsansvarige vid Länsarbetsnämnden i Jämtlands län, 2006-10-23

Två f.d. Lan Z tjänstemän, 2006-02-02

Regionchef Svenskt Näringsliv i Jämtland, 2004-06-04

Intervjuer med företagare i Östersund

Kvinna, soloföretagare, konsult, projektutvärdering, 2004-02-27

Kvinna, soloföretagare inom hälsoområdet, 2004-03-20

Man, kunskapsföretag, 17 anställda, 2004-03-23

Kvinna, soloföretagare inom vårdsektorn, 2004-03-27

Kvinna, soloföretagare, konsult, projektutvärdering, 2004-04-20

Man, soloföretagare, tillverkningsföretag, 2004-04-21

Man, soloföretagare, konsult fastighetsbranschen, 2004-04-24

Kvinna, soloföretagare inom hälsoområdet, 2004-04-25

Kvinna, företagare inom restaurangbranschen med 11 anställda, 2004-04-28

Man, soloföretagare inom hälsoområdet, 2004-05-16

Man, soloföretagare, fotograf, 2004-05-25

Kvinna som försöker dra ner sjukskrivningen till halvtid och som startat soloföretag inom hälsoområdet på halvtid, 2004-06-12

Kvinna, soloföretagare inom turism, 2004-06-12

Man, soloföretagare inom hälsoområdet, 2004-06-14

Kvinna, soloföretagare, konsult på designområdet, 2004-06-18

Kvinna, soloföretagare inom reklambranschen, 2004-06-26

Kvinna, soloföretagare inom media, 2004-08-24

Kvinna, soloföretagare transportbranschen, 2004-09-13

Kvinna, soloföretagare, sömmerska, 2004-09-21

Man, soloföretagare inom media, som vid sidan av företagandet också har en deltidсанställning för att dryga ut inkomsten, 2004-09-29

Kvinna, soloföretagare inom turism, 2004-09-30

Man, lantbrukare med två anställda, 2004-10-05

Kvinna, soloföretagare, egen butik, 2004-10-12

Kvinna, pedagogkonsult, 2004-10-26

Man, företagare med en anställd, kopieringsservice, 2004-11-22

Kvinna, konsult med två anställda, 2004-11-29

Man, datakonsult med tre anställda inklusive frun, 2004-11-30

Kvinna, konsult med fem anställda, 2004-12-15

Man, företagare inom transportbranschen med tre anställda, 2004-12-20

Senast utgivna nummer i den vetenskapliga skriftserien Arbetsliv i omvandling

2008

1 Klas Levinson och Jan Wallenberg

(red): Medbestämmande i det nya arbetslivet. Forskare analyserar och diskuterar inflytande i arbetslivet.

2 Helen Peterson: Man måste sälja sig själv. Yrkesmässiga krav i det nya arbetslivet – ett könsperspektiv.

3 Johanna Overud, Ann-Mari Sätre och Arja Tyrkkö: Från reserv till reserv. Genusaspekter på den regionala arbetsmarknadspolitiken.

2007

1 Åke Sandberg, Fredrik Augustsson

och Anne Lintala: IT and Telecom Companies in Kista Science City, Northern Stockholm – Activities, Networks, Skills and Local Qualities.

2 Saeid Abbasian och Carina Bildt: Kvinnors egenföretagande inom upplevelseekonomin. Berättelser från Degerfors och Gotland.

3 Anna Eklöf och Carina Bildt: "Hälsa, arbete och kön – en utvärdering av en jämställdhetssatsning inom vården.

4 Ursula Hård, Elisabeth Sundin och Malin Tillmar: Kvinnors företagande – arbetsmarknadsbeteende och organisatorisk lösning.

5 Paulina de los Reyes: Att segla i motvind. En kvalitativ undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden.

6 Tomas Backström och Inger Söderberg: Organiserings samtal. Om hållbar utformning av organisation och rum.

7 Helena Samuelsson och Maria Flink: Unga möter vården – upplevelser och förhållningssätt hos unga anställda i sjukvården.

8 Saeid Abbasian och Carina Bildt: Arbetsvillkor och anställningsförhållan-

den inom städbranschen i Stockholms län.

9 Annika Hermansson och Björn

Johnson: Överutnyttjandediskursen. En innehålls- och konsekvensanalys av diskursen kring överutnyttjande av sjukförsäkringen.

10 Vesa Läppinen: Det lilla extra. Om formella och informella relationer mellan personal och vårdtagare inom hemtjänsten.

11 Björn Johnsson: Mediebilderna av sjukfrånvaron som samhällsproblem. Dagens nyheters bevakning av sjukfrånvarofrågan 1995-2004.

12 Chatrine Höckertin: Organisational prerequisites and discretion for first-line managers in public, private and cooperative geriatric care.

13 Åsa-Karin Engstrand: I tid och otid med marknaden. Kampen om affärstiderna i ett historiskt perspektiv.

14 Ewa Gunnarsson, Hanna Westberg, Susanne Eriksson och Dag Balkmar: "Learning by fighting?" Jämställdhet och genusvetenskap i VINNOVAs organisation och verksamhetsområde.

2006

1 Johan Hofvendal: Riskabla samtal – en analys av potentiella faror i skolans kvarts- och utvecklingssamtal (avhandling).

2 Elisabeth Sundin och Gunilla Rapp: Städerna som försvann. Individerna i den offentliga sektorn.

3 Calle Rosengren: Tiden som form och upplevelse – om relationen mellan arbete och tid.

4 Harry Petersson, Vesa Läppinen, Sandra Jönsson och Joakim Tranquist: Villkor i arbete med människor – en antologi om human servicearbete.

5 Gunilla Rapp och Elisabeth Sundin: Deltidsarbetslöshet som lösning eller problem för arbetsgivare och företagare.

6 Jenny Sahlström och Carina Bildt: "Vet ej" – En studie av heteronormativitet i arbetslivet.

7 Klas Levinson och Jan Wallenberg: Partssamverkan i offentlig verksamhet – en undersökning av svensk ledningsmodell i förändring.

8 Christian Lundahl: Viljan att veta vad andra vet. Kunskapsbedömning i tidig-modern, modern och senmodern skola (avhandling).

9 Gunilla Olofsdotter: I skärningspunkten mellan motstridiga krav och intressen – om ledarskap i bemanningsföretag.

10 Kerstin Nilsson: Äldre medarbetares attityder till ett långt arbetsliv. Skillnader mellan olika yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården.

11 Eskil Ekstedt och Elisabeth Sundin (red): Den nya arbetsledningen – arbets-

och näringslivets organisatoriska omvandling i tid, rum och tal.

12 Joakim Landahl: Auktoritet och ansvar. Lärares fostrans- och omsorgsarbete i historisk belysning (avhandling).

13 Ann Hedlund: från elev till verksam timmerman – en utvecklingsprocess. Utbildning, yrkeserfarenhet och arbetets attraktivitet.

14 Anders Wikman: Arbetslivets omvandling genom organisatoriska förändringar – en första sammanfattning från Arbetslivsinstitutets kohortstudie.

15 Lena Gonäs, Lennart Hallsten och Roland Spånt: Uppsagdas och arbetslösas villkor och hälsa – en översikt av forskningen 1995-2005.

16 Åsa Mäkitalo (red): Att hantera arbetslöshet. Om social kategorisering och identitetsformering i det senmoderna.

17 Elisabeth Sundin och Anette Thörnquist (red): När anställda blir företagare. Studier om företagande i ett strukturomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv.