
Introduktion

Arbetslivet har under de senaste decennierna genomgått stora förändringar. Detta har bland annat påverkat de fackliga organisationerna som haft svårigheter med sviktande medlemsantal och sämre ekonomi. Många fackförbund har sökt lösa dessa problem med att gå samman för att därigenom uppnå skalfördelar och starkare förhandlingspositioner. I den första artikeln i detta nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, skriven av **Stephan Baraldi** och **Magnus Sverke**, följs en sådan planerad sammanslagningsprocess mellan fyra fackliga förbund. Processen slutade med att sammanslagningen inte blev av och de bägge forskarna frågar sig: Hur kom sig detta? Utifrån studier av protokoll och annan skriftlig dokumentation, intervjuer med ledare från de inblandade förbunden samt enkätdata från medlemmar söker de belysa frågan. De menar att förankringen hos medlemmarna har stor betydelse för ledningens agerande och en ”lyckad” sammanslagning. Om medlemmarna ställer sig bakom sammanslagningen, om de är övertygade om att den är bra för förbundet samt att den kommer att föra med sig positiva effekter i form av förbättringar på områden som bättre medlemservice och ökad förhandlingsstyrka, är sannolikheten större att sammanslagningen verkligen blir av. Om detta stöd fattas är sannolikheten för misslyckande större och författarna betonar vikten av en tidig och tydlig information till medlemmarna inför större förändringar av den fackliga organisationen. Förankringsprocessen tycks vara central.

Också den andra artikeln, av **Klas Levinson**, behandlar de fackliga organisationernas ställning. Här redovisas en studie som tar

upp synen på lokal partssamverkan i svenskt arbetsliv och resultaten från två enkätstudier, genomförda år 1996 och 2003, jämförs. Det är i huvudsak företagsledarnas attityder som redovisas i artikeln och ett resultat är här att andelen företagsledare som gör en positiv totalbedömning av medbestämmandets betydelse för företaget har minskat markant – från 70 till 46 procent – under den studerade perioden. Till bilden hör också att företagsledarna i ökad utsträckning ser löntagarnas medverkan främst som ett effektivt sätt att legitimera fattade beslut, snarare än en process att ta till sig anställdas idéer och synpunkter. Att studien således visar på ett minskat stöd för partsamverkan från företagsledningens sida är klart; å andra sidan kan det diskuteras om 46 procent – eller närmare hälften – ska betraktas som en hög eller låg siffra. I artikeln jämförs också hur fack och företagsledning rangordnar betydelsen av samverkan inom olika verksamhetsområden inom företagen. Kort sammanfattat visar studien här att arbetstider och arbetsmiljö betraktas som de viktigaste områdena, därefter kommer arbetsorganisation och omplacering av personal medan personalens kompetensutveckling, organisation och bemanning samt jämställdhetsfrågor kommer sist. Det finns vissa skillnader mellan de olika parternas bedömningar, men likheterna är ändå slående.

Vad betyder egentligen ett arbete för människors välbefinnande och hälsa? Och vad betyder förlusten av ett arbete? Detta har varit klassiska frågeställningar inom arbetslöshetsforskningen, och då har man ofta jämfört situationen för de arbetslösa och de i arbete. Men vad innebär egentligen

ett arbete? Är alla arbeten likvärdiga? Det är den fråga som fokuseras i artikeln skriven av **Bengt Starrin** och **Staffan Janson**. De frågar sig om de förändringar som ägt rum på arbetsmarknaden under de senaste 15 åren, med ökad flexibilisering och globalisering innebärande att fasta jobb i stor utsträckning ersatts av korttids- och behovsanställningar, motiverar andra indelningsgrunder än uppdelningen arbete – arbetslöshet. De skriver i stället om arbetslöshet i relation till ”trygga, fria och utvecklande”, ”trygga, fria och outvecklande”, ”otrygga, fria och utvecklande” samt ”otrygga, ofria och outvecklande” arbeten och ställer frågan hur den psykosociala hälsan varierar mellan individer som har dessa olika typer av arbeten. Resultaten tyder på att det är stor skillnad hälsomässigt mellan att ha ett ”tryggt, fritt och utvecklande” arbete och ett ”otryggt, ofritt och outvecklande” arbete, även sedan kontroller gjorts för ålder, utbildning, hushållstyp och ekonomisk stress. Däremot är skillnaden i detta avseende relativt liten mellan att ha den sistnämnda typen av arbete och att vara arbetslös.

Anita Nybergs avslutande artikel handlar om arbetsmarknadsstatistiken i Sverige och diskuterar hur pass könsneutral den är. Hon argumenterar för att arbetsmarknadsstatistiken speglar den dominerande ideologin när det gäller arbetsfördelningen mellan män och kvinnor och att den därmed skym-

mer verkligheten. Hon ger en mängd exempel på detta. År 1920 angavs i statistiken att fyra procent av kvinnorna förvärvsarbetade. Kan detta vara rimligt? Det beror på vad man menar med förvärvsarbete, men i detta exempel framför allt vilka personer som innehade det. I början av 1900-talet bodde fortfarande en mycket stor andel av befolkningen på landsbygden och många försörjde sig på jordbruk. Detta räknades emellertid inte som förvärvsarbete för de gifta kvinnorna; däremot räknades jordbrukarsöner och jordbrukardöttrar på gården som förvärvsarbetande. Ideologin om mannen som försörjare och kvinnan som försörd påverkade här statistikens utformning, menar Nyberg. Idag är ideologin snarast att män och kvinnor är jämställda i arbetslivet, vilket knappast gäller i praktiken. Men ojämlikheten mellan män och kvinnor är större än vad statistiken utvisar, bland annat beroende på att de deltidsarbetslösa – som till största del är kvinnor – inte redovisas. Hos kvinnorna finns alltså en dold arbetslöshet. Detta kan påverka den praktiska politiken, och Nyberg ger i artikeln ett konkret exempel på detta.

I och med detta nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* har en ny redaktion börjat sitt arbete och de artiklar som presenteras här är delvis bedömda av den tidigare och delvis av den nyutträdande redaktionen.

Ulla Arnell Gustafsson
Susanna Okeke