

---

# Introduktion

Från tidigare forskning är huvudintrycket att det var svårt att hitta positiva effekter av svensk arbetsmarknadsutbildning under slutet av 1980-talet och början av 1990-talet. Sommarnumrets första artikel, författad av **Thomas Andrén** och **Björn Gustafsson**, framlägger resultat som bryter detta mönster genom att påvisa positiva effekter på arbetsinkomsten för personer som deltagit i arbetsmarknadsutbildning. Tre olika utbildningskohorter har studerats. Den första genomgick en arbetsmarknadsutbildning under mitten av 1980-talet och den sista under början av 1990-talet. Under denna tidsperiod varierade arbetslösheten kraftigt och därför kan man få en uppfattning om hur det makroekonomiska klimatet påverkade arbetsmarknadsutbildningens inkomsteffekter. Analysen separerar utlandsfödda och svenskfödda personer för att se om det fanns några skillnader mellan dessa grupper. För de svenskfödda kursdeltagarna fanns inga starka tecken på olikheter i genomsnittlig avkastning mellan utbildningskohorterna, alla tre deltagargrupper hade positiva genomsnittliga inkomsteffekter. Gällande de utlandsfödda däremot fanns större avvikelser mellan utbildningskohorterna. De två första kohorterna hade nämligen positiva genomsnittliga inkomsteffekter medan den tredje kohorten, som genomgick utbildning någon gång under åren 1990 och 1991, hade en negativ inkomsteffekt. Möjligen kan detta förklaras med att konjunkturedgången drabbade de nyanlända invandrarna hårdare än grupper som redan var förankrade på arbetsmarknaden.

Individuell lön har haft ett genombrott inom den offentliga sektorn sedan början av 1990-talet. Genom att lönen baseras på

arbetsprestation är den tänkt att fungera som ett styrmedel. Tidigare forskning har emellertid visat att de anställda måste acceptera kriterierna för fördelningen av löne-medel och uppleva att lönesättningen sker på ett rättvist sätt för att lönen verkligen ska tjänstgöra som styrmedel. Vilka faktorer bidrar då till löntagarnas upplevelser av rättvisa i lönesättningsprocessen? Denna fråga försöker **Teresia Andersson-Stråberg**, **Johnny Hellgren** och **Magnus Sverke** att besvara. Analysen fokuserar på fyra rättvisbegrepp som speglar olika dimensioner av lönesättningsprocessen, nämligen procedurmässig-, distributiv-, mellanmänsklig- och informativ rättvisa. Undersökningen baseras på ett nationellt urval av landstingsanställda. Resultaten tyder på att det främst är en god återkoppling på det utförda arbetet, goda möjligheter till självständighet och jämställdhet i lönefrågor som är viktiga faktorer för upplevelsen av rättvisa. Författarna utfärdar en varning mot att generalisera dessa resultat till andra yrkesgrupper än de som ingår i urvalet. Trots denna begränsning menar man att slutsatserna bör vara av stort intresse för organisationer som vill förändra de anställdas upplevelser av lönerättvisa i positiv riktning, vilket i förlängningen kan vara positivt för organisationernas ekonomiska resultat.

I den allmänna debatten i Sverige diskuteras det framtida arbetslivets problem ur en mängd olika perspektiv. Ett sådant gäller om det kommer att finnas tillräckligt med kompetent arbetskraft för att utföra jobben och en ståndpunkt är här att vi bör arbeta längre upp i åldrarna för att kunna hålla såväl arbetsutbud som offentliga välfärds-tjänster på en önskvärd nivå. Men vill vi

arbeta längre? Och vad är det som avgör om vi vill fortsätta jobba eller gå i pension? Detta diskuteras och analyseras i artikeln av **Tiiu Soidre**. Författaren beaktar speciellt vad arbetsförhållandena betyder i detta sammanhang och hon jämför också särskilt kvinnors och mäns inställning. Här finns en del intressanta skillnader. För kvinnornas del betyder ett påfrestande jobb mycket för viljan att sluta arbeta före den ordinarie pensionsåldern. Har de ett mindre påfrestande jobb kan de i högre grad tänka sig att fortsätta arbeta. För männen tycks den socialt belönande komponenten i jobbet ha stor betydelse; de som känner sig socialt belönade kan i större utsträckning tänka sig att fortsätta arbeta. Att däremot exempelvis känna sig oönskad i arbetslivet gör att speciellt männen – men också i viss mån kvinnorna – vill sluta i förtid.

I den avslutande artikeln, skriven av **Kerstin Hultén**, analyseras också mäns och kvinnors olika situation, men här i förhållande till distansarbete i hemmet. Det finns många olika yrkesgrupper som utför sitt arbete i hemmet, helt eller delvis. Några exempel är journalister, forskare, försäljare, produktutvecklare och lönekontorister. Utvecklingen av datateknologin är oftast en

förutsättning för dessa verksamheter. Genom att leva och arbeta i hemmet kan den fysiska gränstragningen mellan familjeliv och avlönat arbete och mellan arbete och fritid övervinnas. Men i ett samhälle med lång tradition av könsarbetsdelning kan konsekvenserna bli olika för kvinnor och män. Utifrån ett empiriskt material bestående av längre intervjuer med kvinnor och män (ett tiotal vardera) analyseras i artikeln tre intervjuer (med två kvinnor och en man) mer ingående. Författaren konstaterar att det finns skillnader mellan kvinnornas och mannens sätt att organisera sin verksamhet, där mannen exempelvis har en större avgränsning mellan det avlönade arbetet och omsorgsarbetet i hemmet än de två kvinnorna. Detta mönster, menar hon, styrks av andra intervjuer i materialet. Sammanfattningsvis konstaterar hon att studien visar att distansarbete i hemmet kan förstärka könsarbetsdelningen inom familjen, men samtidigt att papporna upplever att deras föräldraroll förändras. Och i detta senare vill hon se möjligheter: Kanske kan distansarbete i hemmet i ett längre tidsperspektiv medverka till att fördelningen av avlönat och oavlönat arbete mellan könen förändras?

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