
Introduktion

Den första artikeln i vinternumret av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* handlar om kvinnliga företagare på den svenska landsbygden. Varför väljer de att leva som företagare? Hur ser deras livsform ut? I vad mån kan företagandet på landsbygden ses som en ny försörjningsstrategi när de traditionella formerna, med rötter i små jord- och skogsbruk, fallit bort? Detta är några frågor som författaren, **Gunilla Lönnbring**, söker besvara i artikeln. Som empirisk grund för studien ligger 19 längre intervjuer med kvinnoföretagare på den värmändska landsbygden. Fyra grupper kan här särskiljas. De *familjeorienterade* som prioriterar sitt företagande därför att det gör det möjligt att kombinera yrkesliv och familjeliv. *Entreprenörerna* som betonar risktagandet och den personliga utmaningen i företagandet. De *genuina småföretagarna* som framför allt framhåller självständigheten och oberoendet att leva som egen företagare. Den fjärde kategorin består av kvinnoföretagare som betonar *det innehållsliga* i verksamheten; det kan exempelvis vara en hobby som växt till ett företag eller en verksamhet med ideella inslag. Avslutningsvis diskuterar och jämför författaren dessa olika former av företagande utifrån ett könsteoretiskt perspektiv.

Under det senaste årtiondet har lönebildningen decentraliserats allt mer. Detta gäller för många yrkesgrupper, inte minst för tjänstemän och akademiker. Decentraliserad lönebildning innebär att löneavtalen sluts på lokal nivå och ofta att individen själv förhandlar med sin arbetsgivare. **Lena Granqvist** och **Håkan Regné**r beskriver i sin artikel en studie som undersöker vad

konsekvenserna blir för akademikerna av en mer decentraliserad och individualiserad lönebildning. Två indikatorer på decentralisering används, lönesamtal och förhandlingar direkt med chefen. Här möts arbetstagaren och arbetsgivaren för diskussion och därmed uppstår en länk mellan arbetstagarens produktivitet och dennes löneutveckling. Frågan är om den lokala lönebildningen har ökat möjligheterna att beakta individuella skillnader i produktivitet. Resultaten visar att det finns ett positivt samband mellan lönesamtal och månadslön för kvinnor i alla sektorer. För män däremot finns endast ett positivt samband mellan lönesamtal och månadslön i kommunal sektor. I statlig sektor är sambandet negativt och i privat sektor erhålls inget samband. Författarna söker i artikeln förklaringar till dessa skillnader mellan män och kvinnor. Resultaten visar också att löneutfallet är bäst för dem som har förhandlat om sin lön med en chef som har mandat att sätta lön och att detta framförallt gäller i privat sektor. Slutsatsen i artikeln är att det går att analysera de individuella konsekvenserna av en decentraliserad lönebildning och utveckla indikatorer på decentralisering som kan användas i kvantitativa analyser.

Innebär tillfälliga jobb en ny form av segregering på arbetsmarknaden? Det är frågan **Mårten Wallette** ställer i detta nummers tredje artikel. Under det senaste årtiondet har antalet tillfälliga jobb ökat kraftigt i Sverige och dessa arbeten är i genomsnitt mer osäkra än fasta anställningar. Tillfälliga jobb kan utgöra en språngbräda till fasta anställningar. Risker är emellertid att indi-

vider kan fastna ofrivilligt i denna slags anställningsform. Om personer som har en svag ställning på arbetsmarknaden tenderar att bli överrepresenterade i tillfälliga jobb kan det skapa en ökad segregering på arbetsmarknaden mellan dem med relativt trygga fasta jobb med utvecklingsmöjligheter och dem med mindre säkra tillfälliga jobb med sämre möjligheter till utveckling. Därmed skulle segregeringen på arbetsmarknaden förstärkas. Resultaten i studien pekar på att yngre och utrikes födda har tillfälliga jobb i stället för fasta jobb i högre grad än äldre och inrikes födda. Författaren diskuterar företeelsen att arbetsgivare använder tillfälliga jobb för de förstnämnda grupperna för att skaffa sig relevant information om arbetstagarnas potential och i vilken mån detta kan förklara resultaten. En ytterligare förklaring skulle vara att det förekommer en diskriminering där vissa grupper erbjuds tillfälliga jobb oftare än andra. Författarens slutsats är att skillnaderna i den aktuella studien är så pass stora att det finns en uppenbar risk att en ny form av segregering skapas på arbetsmarknaden.

I den avslutande artikeln diskuterar juristen **Jonas Malmberg** arbetsrätten inom EU och här speciellt implementeringsproblematiken. Hur säkerställs att EU:s arbetsrätt efterlevs på arbetsplatserna? EU:s arbetsrätt har huvudsakligen formen av direktiv. Detta innebär att vissa mål ska uppnås, men att

genomförandeprocessen kan variera mellan olika medlemsstater, beroende på nationella processregler och sanktioner. I praxis har dock EG-domstolen utvecklat vissa krav på implementeringen – principen om effektivt genomdrivande. I studien jämförs sex medlemsstater, nämligen Frankrike, Italien, Nederländerna, Sverige, Tyskland och Storbritannien vad avser genomdrivande av direktiven om jämställdhet, omstrukturering av företag (kollektiva uppsägningar och företagsöverlåtelser) samt arbetstid. Författaren skiljer här mellan tre typer av förfaranden: *administrativa*, vilka kännetecknas av att övervakning och efterlevnad ombesörjs av offentliga organ, såsom yrkesinspektionen eller jämställdhetsombudsmannen; *fackliga*, där övervakning och efterlevnad handhas av fackföreningar, företagsråd eller andra arbetstagarrepresentanter samt slutligen *domstolsförfaranden*, där efterlevnaden säkras genom processer vid domstol. En av de huvudsakliga slutsatserna i artikeln är att dessa olika förfaranden inte bör betraktas som alternativa, utan snarare som komplement till varandra. Men samtidigt betonar författaren att det är viktigt att medlemsländerna bör åläggas att stötta fackliga och administrativa förfaranden, bland annat därför att dessa är mindre utvecklade i EU:s nya medlemsländer.

Ulla Arnell Gustafsson
Susanna Okeke