
Introduktion

Hur är det att vara anställd i ett småföretag? Denna fråga behandlas i den första artikeln i vårnumret av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* och, enligt författaren **Marianne Sökjer-Petersen**, har detta perspektiv på småföretag studerats i mycket ringa omfattning. I forskning om småföretag har man i allmänhet haft ett arbetsgivarperspektiv: Vilka blir småföretagare? Varför fortsätter vissa företag att vara små, medan andra växer? En förutsättning för att ett litet företag ska kunna växa är emellertid att det kan rekrytera och behålla sin personal, och detta är inte utan problem för de små och medelstora företagen, enligt Sökjer-Petersen. En förklaring kan vara att småföretagaren och den anställda har olika värderingar, olika livsformer. De värderar arbetstider, familjeliv, kompetensutveckling och karriärutveckling på olika sätt, vilket i det vardagliga arbetslivet kan leda till konflikter. I artikeln ges exempel på sådana som kan förstås i livsformstermer, och en rekommendation som författaren vill ge småföretagaren som anställer personal är att han eller hon klagör både för sig själv och den tilltänkte anställda hur man värderar olika livsformer. Vad är viktigt i arbetslivet och familjelivet? Hur skapar man förståelse för varandras livsformer? Hur skall konflikter som uppstår hanteras?

1990-talets gymnasiereform innebar bl a att de tvååriga yrkesinriktade utbildningarna byggdes ut och blev treåriga. Därmed följer Sverige en allmän trend i Europa där yrkesutbildningen blivit allt mer generell och allt mindre yrkesspecifik. Innan gymnasiereformen beslutades genomfördes en brett upplagd försöksverksamhet, vilket innebar

att såväl ungdomar med tvåårig som ungdomar med treårig yrkesinriktad gymnasieutbildning kom ut på arbetsmarknaden samtidigt. Denna situation har utnyttjats i en studie genomförd av **Åsa Murray** och **Anders Skarlind**, båda verksamma vid Lärarhögskolan i Stockholm. De analyserar den yrkesförberedande utbildningens betydelse utifrån sannolikheten att få förvävsarbete direkt efter avslutad skolgång, och de jämför här elever med treårig yrkesförberedande gymnasieutbildning, de med tvåårig och de utan gymnasieutbildning över huvud taget. Författarna kontrollerar för skillnader när det gäller kön, härkomst och betyg. De konstaterar då att ungdomar med gymnasieutbildning generellt sett lättare får jobb än de ungdomar som är utan. De som har gått treårig utbildning har större sannolikhet att få jobb än de som gått tvåårig, åtminstone de elever med minst genomsnittliga grundskolebetyg. Denna effekt kan komma att bli än tydligare när gruppen som fortsätter till högskola blir tillgänglig på arbetsmarknaden. Emellertid förefaller det positiva sambandet ha uteblivit för elever med låga betyg.

I vilken utsträckning kan man som arbetslös själv påverka sina möjligheter att få jobb? Vad betyder det t ex hur ofta man söker jobb och på vilket sätt? Och vad betyder det vilka krav man har på det jobb man kan tänka sig att ta? De här frågorna behandlar **Charlotte Samuelsson** i sin artikel "Sökaktivitet och jobbanspråk – kan arbetslösa påverka sina jobbchanser?". Till skillnad från tidigare studier på området skiljer författaren mellan om man som arbetslös går till en återanställning hos sin tidigare

arbetsgivare eller om man får ett helt nytt jobb. I undersökningen har ett slumpmässigt urval av cirka 800 arbetsökande intervjuats vid två tillfällen med ett års mellanrum. En jämförelse visar att personer som senare återanställs i genomsnitt söker färre timmar och använder färre sökmetoder än personer som nyanställs. Då sannolikheten att få arbete analyseras framkommer att antalet sökmetoder är betydligt viktigare än sökintensitet för chansen att såväl ny- som återanställas. Det verkar således vara viktigare hur, och inte hur mycket, man söker arbete. Däremot återfinns inte något tydligt samband mellan den sökandes angivna jobbspråk och sannolikheten att nyanställas. Författaren reserverar sig emellertid för att både sök beteende och jobbspråk kan förändras över arbetslöshets-tiden, vilket inte beaktas i analysen.

I detta nummers sista bidrag, författat av **Patrik Gränsmark**, presenteras en spansk lösning på hur man kan ta tillvara arbetskraftsresursen hos handikappade. Handikapporganisationen *ONCE* har drygt 58 000

medlemmar och monopol på tillverkningen av en särskild lottsedel som säljs i hela landet. Verksamheten, som styrs av medlemmarna själva, är till stor del provisionsbaserad och ger möjlighet till relativt sett höga löner. Dessutom ges de anställda möjlighet till befördran inom företaget vilket också stimulerar till ansträngning och rehabilitering. I Sverige finns idag två arbetsmarknadspolitiska åtgärder riktade mot arbetshandikappade; lönebidrag och Samhall. I en rapport av Riksrevisionsverket i slutet av 1990-talet riktades allvarlig kritik mot dessa insatser, inte minst beträffande incitamenten till självutveckling och avancemang i arbetslivet. I tider då arbetskraftsinvandring allt oftare nämns som en lösning på framtida arbetskraftsbrist, efterlyser författaren en diskussion kring hur vi kan ge arbetshandikappade bättre förutsättningar att bli en tillgång på den svenska arbetsmarknaden.

Ulla Arnell Gustafsson
Pathric Hägglund