
Introduktion

Kan en flexibel arbetstidsförläggning leda till att män och kvinnor delar mer jämställt på hushållsarbetet? Denna fråga försöker **Anne Grönlund** få svar på i höstnumrets inledande artikel "Flexibla tider, flexibla roller? Om arbetstidens förläggning och fördelningen av hushållsarbetet". Studien tar sin utgångspunkt i den offentliga debatten kring arbetstidens betydelse för jämställdheten. En generell arbetstidsförkortning har beskrivits som ett sätt att få till stånd en jämnare fördelning av hem- och lönearbete, och på senare tid har även flexibilitet i arbetstiden kommit att framställas på samma sätt. Urvalet är hämtat från anställda inom verkstadsindustrin, finansbranschen samt inom vård och omsorg där personer intervjuats avseende såväl sin egen som sin partners hem- och lönearbete, utbildning, könsideologi etc. Grönlunds viktigaste slutsats är att det är arbetstidens längd, snarare än förläggning på dygnet eller möjligheten att variera arbetet via flexibel arbetstid, som bestämmer hushållsarbetets fördelning mellan män och kvinnor. För att en generell arbetstidsförkortning ska kunna öka jämställdheten fordras emellertid en omfördelning av parens relativa arbetstid. Författaren spår att en sådan utveckling kräver förändringar av mer grundläggande karaktär, kanske främst vad gäller vår syn på vad som är manligt och kvinnligt.

År 1997 undertecknades Industriavtalet av industrisektorns parter. Enligt **Nils Elvander**, som är författare till höstnumrets andra artikel, kan detta avtal betraktas som ett dokument som inledde en ny samarbetsregim på den svenska arbetsmarknaden. Denna liknar på många sätt en tidigare epok i Sve-

rige, Saltsjöbadsandans tid, som också präglades av samförståndsvilja mellan arbetsmarknadens parter. En tid som däremot avvek från detta inleddes, enligt Elvander, på 1970-talet då staten i allt högre grad blandade sig i parternas agerande på arbetsmarknaden. I artikeln jämförs Industriavtalet och Saltsjöbadsavtalet på ett systematiskt sätt med avseende på bland annat statens roll vid de båda avtalens tillkomst samt avtalens omfattning och innehåll. Författaren finner stora likheter, men också skillnader. En sådan är förhållandet till SAF och LO; medan Saltsjöbadsavtalets båda parter stärktes av sitt långvariga samarbete, har LO motvilligt försvagats och SAF låtit sig marginaliseras i samband med att industrisektorns parter inledde sitt hittills mycket framgångsrika samarbete, menar Elvander.

Vad betyder lönen för hur bra folk trivs på jobbet? Och vad betyder arbetsmiljön? Det är frågor som belyses i den tredje artikeln i höstnumret. Författarna är tre psykologer och en statsvetare: **Anders Eriksson**, **Magnus Sverke**, **Johnny Hellgren** och **Jan Wallenberg**. Utifrån ett enkätmaterial, omfattande svaren från drygt 2 400 kommunanställda, jämförs den relativa betydelsen av lön och arbetsmiljö för upplevd arbetstrivsel och arbetsprestation. Resultaten från studien tyder på att såväl arbetsmiljöfaktorer som lön har betydelse, men att de förstnämnda väger tyngst. De bägge faktorerna samverkar dock och författarna drar slutsatsen att det är ett väl avvägt lönesystem tillsammans med en god arbetsmiljö som bäst motiverar medarbetarna till goda prestationer. Resultaten ska ses i ljuset av den trend som författarna tycker sig se inom

svenskt arbetsliv, nämligen att lön som styrmedel blir allt vanligare.

I höstnumrets sista artikel, författad av **Håkan Ylinenpää** och **Lars Lassinantti** diskuteras modern informations- och kommunikationsteknik. Vilken betydelse har den för små företag som ligger i glesbygden? Vilka möjligheter ger tekniken? Och vilka svårigheter kan man se?

En möjlighet som tekniken ger är ju arbete på distans, vilket kan göra det lättare för företagen att rekrytera kompetent personal. Men vad betyder det för integreringen av dessa medarbetare i företagets kultur och organisation? Och vad betyder det för små orters attraktivitet och överlevnadsmöjligheter på

sikt att distansarbetarna inte bor på orten? Dessa problem måste uppmärksammas, menar författarna, och kan då i viss mån reduceras. Genom att kombinera arbete på distans med fysisk närvaro vid värdföretagen och genom att uppmärksamma behovet av att nya medarbetare integreras i den befintliga lokala kulturen, kan man ge distansarbetande möjligheter att på plats upptäcka de fördelar som ett arbete och ett liv i den geografiska periferin innefattar. I viss mån stöds dessa tankegångar av resultaten från ett pilotprojekt som redovisas i artikeln.

Ulla Arnell Gustafsson
Pathric Hägglund