
Introduktion

Sommarens nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* inleds med en artikel av **Klas Levinson**, som behandlar hur en av de reformer – lagen om styrelserepresentation för de anställda – som initierades i 1970-talets Sverige upplevdes av arbetsgivare och fackliga representanter i slutet av 1990-talet. En av de frågor som diskuterades livligt under 1970-talet, framför allt från arbetsgivar-sidan, var huruvida de anställdas deltagande i styrelsearbetet var en belastning eller en resurs för företaget. De som stod för den första åsikten betonade att ju fler personer som deltog i beslutsfattandet, desto mer tids- och kostnadskrävande blev det. De som stod för den andra åsikten hävdade att medbestämmandet är en resurs eftersom det bidrar till att stärka tillit och samförstånd mellan arbetsgivaren och de anställda. I Levinsons studie är det framför allt den senare åsikten som får empiriskt stöd. En stor majoritet styrelseordföranden och verkställande direktörer har positiva erfarenheter av löntagarrepresentation i styrelserna. De säger att det bidrar till ett positivt samarbets-klimat, stärker beslutens förankring och underlättar svåra beslut. Från arbetstagarna betonas emellertid en hel del problem med styrelsearbetet. Så menar exempelvis ungefär en tredjedel av representanterna att beslut inte fattas i styrelsen utan på annat håll. En stor majoritet anser dessutom att de inte är med i det viktiga arbetet när ärenden initieras och bereds. Huruvida upplevelsen av dessa problem tilltagit eller ej sedan lagen initierades finns inga uppgifter om. Det generella intrycket är dock, enligt författaren, att ”styrelserepresentationslagen i sina grunddrag är en realistisk konstruktion, väl anpassad till svenska förutsättningar”. Han

menar också, utifrån tidigare studier, att företagsledares positiva uppskattning av löntagarmedverkan generellt sett snarare har förstärkts än avtagit sedan 1970-talet. Detta kan i sin tur tolkas som ingående i en generell trend, där motsättningen mellan arbetsgivarna och de fackliga organisationerna tonats ner.

En förändring under de senaste decenniernas utveckling av arbetslivet i Sverige är att småföretagandet har uppmuntrats. I artikeln av **Kenneth Carling** och **Lena Gustafson** påpekas att detta också syns inom arbetsmarknadspolitikerna. ”Starta eget-bidrag” har, under 1990-talet, ökat i relation till mer traditionella åtgärder för arbetslösa. Detta kan dels ha att göra med förändringar i synen på småföretagande, men också på att massarbetslösheten under 1990-talet gjort att det funnits en större pool av arbetssökande som passar bra för att starta ett eget företag. I artikeln jämför Carling och Gustafson effektiviteten av starta eget-bidrag med en mer traditionell arbetsmarknadspolitisk åtgärd, nämligen rekryteringsstöd. Skiljer sig risken för att bli arbetslös mellan dem som fått starta eget-bidrag jämfört med dem som fått rekryteringsbidrag? Författarna konstaterar att så är fallet. Risken att bli arbetslös är dubbelt så stor efter en anställning med rekryteringsstöd jämfört med att erhålla starta eget-bidrag. Det är emellertid inte säkert att detta gäller i alla situationer på arbetsmarknaden. Författarna avslutar sin artikel med att anknyta till det tidigare anförda påpekandet att starta eget-bidragets effektivitet har att göra med vilka de arbetssökande är. Vissa arbetssökande kan vara speciellt lämpade för att starta ett eget företag och det är möjligt

att det i högre grad är i lågkonjunkturer, med hög arbetslöshetsnivå som dessa ingår i poolen av arbetssökande.

Att vissa arbetssökande har svårare än andra att komma tillbaka till arbetslivet efter arbetslöshet behandlas i **Mikael Nordenmarks** artikel. Han har bearbetat ett longitudinellt datamaterial, som sträcker sig över en tvåårsperiod, där samtliga individer inledningsvis var arbetslösa. Vilka hade fått jobb efter två år och vilka hade inte fått det? Han konstaterar att ensamstående föräldrar – i realiteten ensamstående mammor – har betydligt svårare än andra hushållstyper att komma i arbete efter en arbetslöshetsperiod. Jämfört med exempelvis sammanboende föräldrar var chansen hälften så stor. Varför är det så? Den förklaring Nordenmark tar fasta på – och som han kan studera med det datamaterial han haft tillgång till – är att ensamstående föräldrar har lägre utbildningsnivå än andra. Detta gör dem mindre attraktiva på arbetsmarknaden. Men Nordenmark konstaterar också att de ensamstående föräldrarna mådde sämre och såg mer negativt på framtiden under sin tid i arbetslöshet. Detta kan självfallet ha påverkat deras självförtroende och beteende i t ex en anställningsintervju och kan vara en förklaring till att de under undersökningens två-

årsperiod i betydligt lägre grad lyckades skaffa sig ett arbete.

I sommarnumrets avslutande artikel argumenterar **Paula Berntsson** för att det statliga beslutet att i förskolans läroplan ge förskollärare och barnskötare ett gemensamt ansvar för den pedagogiska verksamheten är ett sätt att osynliggöra yrkeskompetensen inom det starkt kvinnodominerade förskolläraryrket. Förskollärarna har högskoleexamen, med ett specifikt kunskapsinnehåll. Barnskötarna har en annan typ av kompetens, som är viktig och värdefull för förskolans verksamhet, men kompetensen är en annan än förskollärarnas. Genom att ge barnskötare och förskollärare ett gemensamt ansvar för den pedagogiska verksamheten i förskolan finns en risk för att deras roller blir sammanblandade och odefinierade, menar författaren. Såväl förskollärarnas som barnskötarnas specifika yrkeskunnande osynliggörs, något som författaren anser är till men för kvinnoyrkena generellt. Deras professionella status minskar, de görs – för att citera Yvonne Hirdman – till en ”odifferentierad smet med en eller ett par beteckningar över sig”. I förlängningen, menar Berntsson, påverkar det förmodligen också kvinnoyrkenas löneutveckling på ett negativt sätt.

Ulla Arnell Gustafsson
Susanna Okeke