
Introduktion

Sommarens nummer av Arbetsmarknad & Arbetsliv innehåller fyra artiklar. De tre första behandlar explicit de förändringar som pågår i dagens arbetsliv, medan den fjärde tar upp den viktiga frågan om selektions-effekter vid utvärdering av arbetsmarknads-politiska åtgärder.

I den första artikeln, av **Gunnar Aronsson** och **Sara Göransson**, diskuteras det moderna arbetslivets krav på flexibilitet. Bland annat måste personalens insatser snabbt kunna ställas om i relation till orderingång och arbetsbelastning. Den tidsmässiga anpassningen blir en konkurrensfördel. Att det *betalda* övertidsarbetet ökar i högkonjunkturer har varit väl känt. I artikeln uppmärksammas att även det *obetalda* övertidsarbetet ser ut att ha tilltagit i omfattning de senaste åren. Framför allt gäller det män i tjänsteyrken och i mansdominerade sektorer. Artikeln, som är explorativ, väcker ett antal frågor. Är den tendens som visas i artikeln det första tecknet på en mer långsiktig trend? Kan den växande och höga andelen obetalt övertidsarbete vara ett tecken på att arbetsmarknaden utvecklas mot en situation där en växande grupp i tjänstemannaskikten arbetar enligt resultat- och målkontrakt men är anställda och avlönade enligt ett tidskontrakt? Utvecklas en ny norm för vad som skall betraktas som en fullgod arbetsinsats? Har den påverkats av det ansträngda läget på arbetsmarknaden?

Numrets andra artikel är skriven av **Ann Numhauser-Henning**. Också denna artikel, som handlar om den framtida arbetsrättens förutsättningar, tar sin utgångspunkt i flexibiliseringen av arbetslivets villkor.

Författaren utgår från fyra normativa poler som hon menar är grundläggande för vår syn på hur arbetslivet skall vara organiserat: *skydd för äganderätten* (vilken tar sig konkret uttryck i arbetsgivarens §32 befogenheter), *avtalsfriheten* (som är grundvalen för marknadsekonomin), *anställningsskyddet för den anställda* samt föreställningen om *social rättvisa*. Dessa poler får olika betydelse, olika dragningskraft, beroende på hur arbetslivet är utformat, och författaren betonar att övergången från det traditionella industrisamhället till det post-fordistiska radikalt förändrar polernas dragningskraft. Några mer konkreta förslag till förändringar i arbetsrätten ges inte i artikeln, men författaren antyder individuella grundrättigheter och diskrimineringsförbud som centrala.

Hur påverkas då de anställdas möjligheter till inflytande i företagen av de förändringar som skett under det senaste decenniet? Detta är något som behandlas i **Klas Levinsons** artikel om medbestämmande i förändring. Han ser en tendens till att de fackliga organisationerna kommer med allt tidigare i beslutsprocesserna samt att medbestämmandet integreras i företagets vanliga beslutsarbete. Framför allt har en blandmodell av integrerat medbestämmande samt förhandling tilltagit i omfattning. Fortfarande är förhandlingsmodellen dock det huvudsakliga sättet att hantera medbestämmandefrågorna. Denna modell har fördelen att gränsen mellan företagledning och fack förblir tydlig; i en integrerad modell finns risken att medlemmarna kan komma att uppfatta de fackliga företrädarna som

alltför inkorporerade i företagsledningens synsätt. I övrigt konstaterar Levinson i sin studie att en stor del av företagsledningarna ser sig ha nytta av medbestämmandet, att de anser att det berikar ledningsarbetet och gör det lättare att genomföra beslut om viktiga förändringar.

I den fjärde artikeln redovisar **Linda Öhrn** en studie av hur selektionen av deltagare till olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder kan påverka utvärderingen av arbetsmarknadspolitiken. Eftersom det inte är möjligt – eller etiskt – att slumpmässigt styra deltagare till olika typer av arbetsmarknadspolitiska åtgärder är detta problematiskt vid utvärderingar. Vad är resultat av åtgärden och vad är resultat av en selektion av vissa personer till vissa åtgärder? Ett hu-

vudresultat av Öhrns studie är att det finns en negativ selektion till arbetsmarknadspolitiska åtgärder rent generellt. Det är de personer som har svårast på arbetsmarknaden som hamnar i åtgärder. Men det finns skillnader mellan olika typer av åtgärder. Till exempel hade de personer som börjat i utbildningsvikariat bättre förutsättningar än andra arbetssökande. En slutsats av artikeln är att det är mycket viktigt att kunna kontrollera för selektionseffekten vid utvärderingar av arbetsmarknadspolitiken. Helst bör man ha tillgång till relativt detaljerade uppgifter om deltagarna via intervju- eller enkätundersökningar.

Ulla Arnell Gustafsson
Fredrik Jansson