

Arbetsmarknad & Arbetsliv

Årgång 22 nr 3/4 höst/vinter 2016



30 ÅRS FORSKNING OM ANSTÄLLNINGSSÖTRYGGHET: EN LITTERATURÖVERSIKT

ILLEGITIMA ARBETSSUPPGIFTER OCH IDENTITET – EN INTRODUKTION

ANVÄNDNINGEN AV INHYRD ARBETSKRAFT I SVERIG

ANSTÄLLNINGSSKYDD OCH KVALIFIKATIONSKRAV I FÖRÄNDRING?

ARBETSGIVARNA OCH ARBETSSKADEFÖRSÄKRINGEN – EN HISTORIK

DEBATT INNOVATIONER, INNOVATIONSARBETE OCH ARBETSLIVSFORSKNING

ARBETSMARKNAD & ARBETSLIV ges ut i samarbete mellan Arbetsvetenskap vid Handelshögskolan, Karlstads universitet och Sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. Tidskriften utkommer med fyra nummer per år och utges med finansiellt stöd från Forte, Vinnova och IFAU. Artiklar i tidskriften är granskade i ett peer review-förfarande och sedan även bedömda av redaktörerna.

REDAKTION

Prof Ann Bergman, Karlstads universitet
Prof Birgitta Eriksson, Karlstads universitet
Fil dr Gunnar Gillberg, recensentionsredaktör,
Göteborgs universitet
Fil kand Jeanette Palm, redaktionssekreterare,
Karlstads universitet

REDAKTIONSKOMMITTÉ

Prof Ann Bergman, Karlstads universitet
Prof Birgitta Eriksson, Karlstads universitet
Fil dr Gunnar Gillberg, Göteborgs universitet
Prof Kristina Håkansson,
Göteborgs universitet
Docent Lars Ivarsson, Karlstads universitet
Prof Margareta Oudhuis,
Högskolan i Borås
Prof Magnus Sverke, Stockholms universitet
Prof Eskil Wadensjö, Stockholms universitet

ANSVARIG UTGIVARE

Prof Lena Gonäs, Karlstads universitet,
651 88 Karlstad

REDAKTIONSRÅD

Docent Pernilla Andersson Joona,
Stockholms universitet
Docent Mattias Bengtsson,
Göteborgs universitet
Docent Åsa-Karin Engstrand,
Linköpings universitet
Prof Mats Hammarstedt, Linnéuniversitetet
Lektor Petra Herzfeld Olsson,
Uppsala universitet
Lektor Birgitta Jordansson,
Göteborgs universitet
Lektor Katarina Katz, Karlstads universitet
Docent Göran Kecklund,
Stockholms universitet
Lektor, PhD Camilla Kylin,
Karlstads universitet
Lektor, docent Åsa Löfström,
Umeå universitet
Lektor Calle Rosengren, Lunds universitet
Prof Mia Rönnmär, Lunds universitet
Prof Stefan Tengblad, Högskolan i Skövde
Prof Kristina Westerberg, Umeå universitet

E-post redaktionen: a&a@kau.se

Hemsida: www.kau.se/a-a

Arbline: libris.kb.se/db/ARB eller www.arbline.se

© Författarna, Arbetsvetenskap vid Karlstads universitet

Grafisk form: Universitetstryckeriet, Karlstads universitet

Tryck: Universitetstryckeriet, Karlstads universitet, 2016

ISSN: 1400-9692

Prenumeration: Fru Olsson AB, Box 995, 162 12 Vällingby

e-post AOA@dm-services.se

fax 08-564 406 10; telefon 08-566 276 36; bankgiro 605-2484

Prenumerationspris: 4 nummer (1 år) 400 kronor exklusive moms (6 %)

Innehållsförteckning

Introduktion	
Arbetsvillkor, upplevelser av arbetet och flexibilitet	4
<i>Birgitta Eriksson och Ann Bergman</i>	
ARTIKLAR	
30 års forskning om anställningsotrygghet: En litteraturöversikt	8
<i>Lena Låstad, Johnny Hellgren, Katharina Näswall, Anne Richter och Magnus Sverke</i>	
Illegitima arbetsuppgifter och identitet – en introduktion	28
<i>Gunnar Aronsson och Christin Mellner</i>	
Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige	47
<i>Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson</i>	
Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?	68
<i>Carin Ulander-Wänman</i>	
Arbetsgivarna och arbetsskadeförsäkringen – En historik	83
<i>Per Gunnar Edebalk</i>	
DEBATT	
Innovationer, innovationsarbete och arbetslivsforskning	101
<i>Bernd Hofmaier</i>	
RECENSIONER	
Ultima Ratio: Svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv	108
<i>Erik Sjödin</i>	
Förändringsbehov i Finlands arbetslagstiftning och arbetsmarknadsmekanismer	113
<i>Reinhold Fahlbeck</i>	
Författarinstruktion	117
Policy	121

Arbetsvillkor, upplevelser av arbetet och flexibilitet

Birgitta Eriksson och Ann Bergman

Av olika skäl fick vi skjuta upp utgivningen av nummer tre av tidskriften *Arbetsmarknad & Arbetsliv* i år. I stället är detta nummer ett dubbelnummer som innehåller fem artiklar, ett debattinlägg samt två recensioner. Artiklarna behandlar anställningsotrygghet, arbetsplatsgenererad stress, inhyrning av arbetskraft, anställningsskydd och kvalifikationskrav samt utvecklingen av arbetsskadeförsäkringen. Det kan tyckas som vitt skilda områden. När man läser artiklarna kommer man ändå upptäcka att det finns en hel del länkar dem emellan. Från och med detta nummer kommer alla tryckta artiklar att samtidigt vara tillgängliga via tidskriftens hemsida www.kau.se/a-a.

Sedan början av 1980-talet har det bedrivits forskning om anställningsotrygghet och runt millennieskiftet publicerades ett antal forskningsöversikter inom området. Sedan dess har det emellertid publicerats ytterligare forskningsresultat vilket gör att det nu finns behov av en uppdatering av forskningsläget. Artikeln ”30 års forskning om anställningsotrygghet: En litteraturoversikt” är en sådan uppdatering vars författare är Lena Låstad, Johnny Hellgren, Katharina Näswall, Anne Richter och Magnus Sverke. De går här igenom litteratur som behandlar uppkomsten av anställningsotrygghet, dess konsekvenser samt vad som påverkar relationen mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser. I litteraturen skiljer man mellan kvantitativ och kvalitativ otrygghet. Det förra avser huruvida man får behålla anställningen som sådan, medan det senare handlar om en otrygghet som speglar en oro att förlora viktiga aspekter av jobbet som exempelvis karriärmöjligheter, löneutveckling och arbetsinnehåll. Artikeln behandlar främst kvantitativ anställningsotrygghet. När det gäller varför anställningsotrygghet uppkommer visar genomgången bland annat att det kan bero på organisationsförändringar, målklarheter och låg anställningsbarhet. Konsekvenser av anställningsotrygghet kan vara både kortsiktiga och långsiktiga och framträda hos såväl individen som på arbetsplatsen och i den fackliga verksamheten. De kan också påverka livet utanför arbetet.

Exempel på faktorer som kan mildra konsekvenserna av anställningsotrygghet är adekvata stresshanteringsstrategier, goda relationer med chefen och stöd från chef och kollegor. Faktorer som förstärker de negativa konsekvenserna kan vara huvudansvar för hushållets ekonomi, hög arbetsinlevelse och hög arbetsbelastning. Avslutningsvis konstaterar författarna att anställningsotrygghet är vanligt förekommande i dagens arbetsliv och de betonar att det är viktigt att ledning, fackförening och företagshälsovård är medvetna om orsakerna till konsekvenser av fenomenet och arbetar preventivt för att motverka att anställningsotrygghet uppstår.

I sin artikel "Illegitima arbetsuppgifter och identitet – En introduktion" belyser Gunnar Aronsson och Christin Mellner kopplingen mellan arbetsidentitet, stress och arbetsuppgifters legitimitet. Syftet med artikeln är att å ena sidan introducera ett nytt perspektiv på arbetsplatsgenererad stress, vilket inkluderar identitetsrelevanta stressorer; å andra sidan att analysera sambandet mellan dessa stressorer, arbetsorganisation samt stressreaktioner och hälsa. Aronsson och Mellner utgår från att stressreaktioner bland anställda inte enbart kan realiteras till arbetsuppgiften och kraven i arbetet, utan att hänsyn även bör tas till den sociala innebörden arbetsuppgiften har i relation till en individs organisatoriska roll, uppfattade arbetsåtagande och yrkesidentitet. I artikeln ges en god inblick i den forskning inom arbetspsykologin som knyter an till dessa områden och där Aronsson och Mellner särskilt lyfter fram betydelsen av illegitima arbetsuppgifter. Att ägna sig åt oskäliga eller rent av onödiga arbetsuppgifter antas vara en betydande orsak till stressreaktioner och hälsa. Baserat på ett kvantitativt datamaterial omfattande tre olika yrkeskategorier visar författarna bland annat att det finns samband mellan illegitima arbetsuppgifter och en rad olika typer av stress och ohälsoreaktioner. Deras empiriska fynd och egna slutsatser mynnar ut i en fruktbar diskussion om hur arbete, arbetets organisering och arbetsinnehåll – legitimt eller ej – är relaterade till den anställdes yrkesidentitet och välbefinnande.

Syftet med Kristina Håkanssons och Tommy Isidorssons artikel "Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige" är att beskriva och förklara utvecklingen av inhyrning på den svenska arbetsmarknaden. De jämför förhållandena 2002 och 2012. Syftet konkretiseras i följande frågeställningar: Hur utbredd är inhyrningen i olika branscher och hur har utbredningen förändrats? Vilka är de viktigaste motiven till att arbetsgivare anlitar uthyrningsföretag och hur har motiven förändrats? Hur kan förändringar som skett när det gäller utbredning och motiv förklaras? Frågeställningarna har besvarats med hjälp av enkäter till ett slumpmässigt urval av arbetsställen. När det gäller utbredningen av inhyrning visar resultaten bland annat att den har ökat under den undersökta tioårsperioden och att sektor, bransch och arbetsställe har betydelse för hur den ökat. Användningen av inhyrda är störst inom tillverkningsindustrin samt el-,

gas- och vattennäringarna. Motiven till varför man använder inhyrd personal är främst att man vill uppnå stabilitet respektive flexibilitet i bemanningen, att man behöver den inhyrda personalen som en buffert samt att man har svårigheter att rekrytera personal. Det viktigaste motivet 2012 var flexibilitet och det näst viktigaste stabilitet. Tio år tidigare var rangordningen mellan de viktigaste motiven den motsatta, vilket innebär att flexibilitetsmotivet har ökat och stabilitetsmotivet minskat över tid. En förklaring som författarna ger till att man använder sig av inhyrd personal är etableringen av produktionskoncept som *lean production* och *just-in-time*. Det innebär att bemanningen av egen personal ligger på en relativt låg nivå. Vid ökad efterfrågan använder man sedan inhyrd personal. Förändringar i Lagen om anställningsskydd (LAS) mot en avreglering av tidsbegränsade anställningar kan ha betydelse när det gäller motiv till inhyrning.

Som företagsledare har arbetsgivarna rätt att bestämma vilka kvalifikationer som krävs för olika befattningar i en verksamhet. I EU:s sysselsättningsstrategi hävdas dessutom att det måste bli ännu lättare för företag att anställa och säga upp arbetstagare. Samtidigt innebär den svenska anställningsskyddslagen en inskränkning av arbetsgivarens ledningsrätt då LAS syftar till att skydda arbetstagarens anställning vid olika typer av strukturomvandlingar. Enligt LAS gäller inte arbetsgivarens rätt att definiera kvalifikationskraven om de är obefogade; de måste därför kunna motiveras och accepteras. Om kraven är motiverade och accepterade måste arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för att få behålla sin anställning hos arbetsgivaren vid exempelvis nedskärningar. I sin artikel "Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?" redovisar Carin Ulander-Wänman resultaten från en undersökning om hur rekvisitet tillräckliga kvalifikationer har tillämpats i Arbetsdomstolens (AD) rättspraxis från det att LAS trädde kraft 1974 till och med augusti 2015. Författaren har gått igenom totalt 90 domar som hänger samman med uppsägningar på grund av arbetsbrist i olika verksamheter. Av domsluten framgår att AD så gott som alltid godkänt de krav som arbetsgivarna ställt upp för de aktuella anställningarna medan arbetstagarna endast hade tillräckliga kvalifikationer i hälften av fallen. Resultaten visar också att det var vanligare att arbetstagare uppfyllde kraven på tillräckliga kvalifikationer under LAS första 20 år än under de senaste 20 åren. En slutsats författaren drar av sina resultat är att uppfattningen att arbetsgivare har ett allt större behov av att kunna byta ut sin arbetskraft mot mer kvalificerad sådan har fått genomslag i rättstillämpningen.

År 1916 beslutade riksdagen om en olycksfallsförsäkring som skulle ge ekonomisk hjälp till dem som drabbats av olycka i arbetet. Den utvecklades efter hand och kom från 1955 att benämnas yrkesskadeförsäkringen. Sedan 1977 kallas den arbetsskadeförsäkring. Per Gunnar Edebalk gör i sin artikel "Arbetsgivarna och arbetsskadeförsäkringen – En historik" en beskrivning av

arbetskadeförsäkringens utveckling. Det är många aktörer som har deltagit i utvecklingsprocessen. Hit hör exempelvis stat, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar, läkare och jurister. I denna artikel behandlas främst arbetsgivarnas syn och agerande. När det gäller utvecklingen av försäkringen för arbetsskador finns det en tydlig gräns 1990. Fram till dess drevs den främst av LO – inte minst av industrifacken.

I detta nummer har vi även ett debattinlägg från Bernd Hofmaier. I sin debatt ”Innovationer, innovationsarbete och arbetslivsforskning” tar Hofmaier avstamp från sin egen långa erfarenhet som lärare och forskare inom innovationsområdet. Han konstaterar att området i hög grad domineras av ekonomer och att detta innebär att den utbildning och forskning som bedrivs på området tenderar att bli ensidig. Denna ensidighet bör enligt Hofmaier nyanseras och en viktig nyans är det kunskapsbidrag arbetslivsforskningen kan erbjuda. För att underbygga sin tes redogör Hofmaier för hur de två områdena innovations- och arbetslivsforskning har vuxit fram och villkorats i Sverige. Denna exposé visar att arbetslivsforskningen fört en mer tynande tillvaro än den expansiva innovationsforskningen, men också att arbetslivsforskarna i mycket liten utsträckning intresserat sig för innovationsområdet. Hofmaier uppmanar därmed arbetslivsforskare att ge sig i kast med innovationsområdet och föreslår ett antal ingångar i detta fält.

30 års forskning om anställningsotrygghet: En litteraturöversikt

Lena Låstad, Johnny Hellgren, Katharina Näswall, Anne Richter och Magnus Sverke

Anställningsotrygghet – en oro för att mot sin vilja förlora jobbet – är något som de flesta anställda idag upplever under sina yrkesliv. Den beteendevetenskapliga forskningen inom detta område har skjutit fart sedan millennieskiftet, vilket motiverar behovet av en uppdaterad litteraturöversikt. Översikten omfattar prediktorer och konsekvenser av anställningsotrygghet samt vilka faktorer som har identifierats som viktiga när det gäller att mildra anställningsotrygghetens konsekvenser.

I takt med att omvärlden förändrats har även förutsättningarna för organisationer och deras anställda förändrats. Några av de mer påtagliga förändringarna som karakteriserar arbetslivet är en ökad internationalisering med ett ökat ekonomiskt beroende mellan länder,

FÖRFATTARE

Lena Låstad, fil dr, forskare, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet
lena.lastad@psychology.su.se

Johnny Hellgren, fil dr, docent, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, och North-West University (Sydafrika)
jhn@psychology.su.se

Katharina Näswall, fil dr, docent, Department of Psychology, University of Canterbury (Nya Zeeland)
katharina.naswall@canterbury.ac.nz

Anne Richter, fil dr, forskare, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, och Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin, samt Medical Management Centrum, Institutionen för Lärande, informatik, management och etik vid Karolinska Institutet, anne.richter@psychology.su.se

Magnus Sverke, fil dr, professor, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, och North-West University (Sydafrika)
magnus.sverke@psychology.su.se

Artikeln har skrivits inom ramen för det FORTE-finansierade projektet Upplevd otrygghet i anställningen: Determinanter, konsekvenser och skyddande faktorer (dnr 2012-1228) och är ett samarbete inom den FORTE-finansierade centrumbildningen Stockholm Stress Center (dnr 2009-1758).

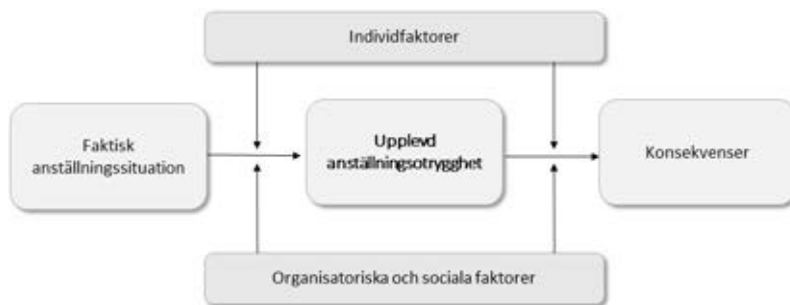
en snabb teknikutveckling som påverkar både organisationer och deras anställda samt ett ökat marknadstänkande i kombination med snabbt föränderliga marknader (Greenhalgh & Rosenblatt 2010). Som ett svar på detta har många organisationer anammat olika strategier för att anpassa sig och överleva i denna nya verklighet. Exempelvis har detta manifesterat sig i åtgärder som outsourcing av verksamheter, privatiseringar, fusioner och förvärv, ofta tillsammans med personalminskningar i form av uppsägningar, erbjudanden om avtalspension, en ökad användning av underleverantörer och en tilltagande mängd tidsbegränsade anställningar (Allvin m fl 2011, Näswall m fl 2003). Även om dessa olika strategier, som syftar till organisatorisk flexibilitet och konkurrenskraft, skiljer sig från varandra på många sätt har de oftast en sak gemensamt: de bidrar till ökad osäkerhet för de anställda, vilket kan ta sig uttryck i en ökad otrygghet om den framtida anställningens kontinuitet.

Vanligtvis utgår forskningen från ett av två olika angreppssätt när det gäller synen på otrygghet i anställningen. I det ena definieras själva anställningen som varandes otrygg, som exempelvis en tidsbegränsad anställning eller att arbetstagaren är tillfälligt anställd via ett bemanningsföretag. I det andra angreppssättet utgår man från att subjektiva upplevelser är centrala för hur en individ reagerar på arbetssituationen och betar sig på arbetet (Greenhalgh & Rosenblatt 1984, Perrewé & Zellars 1999), varför fokus för forskningen ligger på att undersöka individens egen upplevelse av otrygghet i anställningen. Det är det senare angreppssättet som står i fokus för den beteendevetenskapliga forskningen och även för denna litteraturoversikt. Detta perspektiv innebär att upplevd anställningsotrygghet inte nödvändigtvis förutsätter en faktisk situation som kan klassificeras som otrygg av en utomstående, exempelvis i termer av ett tidsbegränsat kontrakt, varsel om uppsägningar på arbetsplatsen eller faktiska personalneddragningar. Det är i stället individens subjektiva bedömning av potentiella hot mot anställningen samt avsaknad av möjligheter att avvärja dessa som står i fokus i denna artikel. Enligt detta perspektiv kan två anställda i samma anställningssituation uppleva olika grad av anställningsotrygghet (Greenhalgh & Rosenblatt 1984, Roskies & Louis-Guerin 1990). Distinktionen mellan den faktiska situationen och individens upplevelse av denna blir även tydlig i fallet med tidsbegränsade anställningar. Ett tidsbegränsat kontrakt utgör ”objektivt sett” en otrygg anställning, men det betyder inte att alla tillfälligt anställda oroar sig över huruvida de kommer att förlora jobbet, något som dokumenterats i flera studier (t ex Bernhard-Oettel m fl 2013, De Cuyper m fl 2005, Guest 2004). På samma sätt innebär en tillsvidareanställning ingen garanti för att ens jobb framöver ska upplevas som tryggt.

Det har bedrivits forskning kring upplevd anställningsotrygghet och dess konsekvenser sedan början av 1980-talet, där en artikel av Greenhalgh och

Rosenblatt (1984) symboliserar startpunkten för detta forskningsområde. Sedan dess har det publicerats ett antal litteraturöversikter både internationellt (se till exempel De Witte 1999, Sverke & Hellgren 2002) och på svenska (Sverke m fl 2001, Näswall m fl 2001, Näswall m fl 2003). Dessa är dock publicerade runt millennieskiftet och mycket har skett sedan dess, även om en del nyare litteratursammanställningar publicerats under senare år (Cheng & Chan 2008, De Witte m fl 2016, Greenhalgh & Rosenblatt 2010). Exempelvis kan det konstateras genom sökningar i en databas (PsycInfo) att det sedan millennieskiftet har publicerats cirka 840 vetenskapliga artiklar som behandlar upplevd anställningsotrygghet. Detta talar för behovet av en mer uppdaterad genomgång av forskningsläget och kunskapen kring anställningsotrygghet och dess konsekvenser.

Syftet med denna artikel är att presentera en sammanställning av den forskning om anställningsotrygghet som publicerats under de tre decennier sedan detta forskningsområde på allvar uppmärksammades för första gången. Mer specifikt handlar artikeln om att beskriva kunskapsläget när det gäller uppkomst av upplevelser av anställningsotrygghet, dess konsekvenser samt vilka mekanismer som påverkar relationen mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser. Ambitionen med litteraturöversikten är att lyfta fram de viktigaste forskningsresultaten och de praktiska och forskningsmässiga implikationerna av dessa. För att göra denna sammanställning genomfördes en litteratursökning som inkluderade sökorden "job insecurity", "job uncertainty", "job security", och "job security satisfaction", och som omfattade studier publicerade i internationella vetenskapliga tidskrifter. Då det är komplicerat att sammanställa mer än 800 artiklar baseras vår översikt främst på senare publikationer, sådana som ofta citeras, samt på tidigare litteratursammanställningar och metaanalyser.



Figur 1. Konceptuell modell över prediktorer och konsekvenser av anställningsotrygghet samt faktorer som kan påverka sambandets styrka (baserad på Katz & Kahn 1978, Greenhalgh & Rosenblatt 1984 och Näswall m fl 2003).

Artikeln är uppbyggd kring *figur 1*, som visar den konceptuella modell som forskningen om upplevd anställningsotrygghet (åtminstone implicit) utgår ifrån. Pilarna mellan boxarna visar det teoretiska antagandet att den faktiska anställningssituationen (exempelvis tillfälliga kontrakt, nedskärningar, prevalens av arbetslöshet i branschen, socialförsäkringssystem) ger upphov till graden av upplevd otrygghet i anställningen, som i sin tur leder till olika konsekvenser (exempelvis arbets- och hälsorelaterade utfall). Styrkan på dessa samband beror dock på mellanliggande mekanismer som inkluderar både individfaktorer (till exempel ålder, kön, personlighet, utbildning) och organisatoriska (exempelvis ledningsstrategier) och sociala faktorer (som graden av upplevt stöd från kollegor, chefer och fackföreningar). Innan dessa relationer och mekanismer behandlas, behövs dock en genomgång av vad det innebär att uppleva anställningsotrygghet.

UPPLEVD ANSTÄLLNINGSSOTRYGGHET

Anställningsotrygghet klassas i forskningslitteraturen som en arbetsrelaterad stressor, och flera olika teoretiska modeller har använts för att förstå hur anställningsotrygghet leder till olika konsekvenser (se till exempel De Witte 2005). En av dessa är den transaktionella stressteorin (Lazarus & Folkman 1984), enligt vilken inte bara faktiska förluster utan också hot om sådana förluster kan upplevas som stressande och därmed ge upphov till negativa reaktioner. Ytterligare en förklaringsmodell utgår från teorin om det psykologiska kontraktet mellan anställd och organisation, där båda parter har förväntningar på varandra (Rousseau 1989). Exempelvis förväntar sig individen ett bra arbetsinnehåll och utvecklingsmöjligheter i arbetet, en trygg anställning och att bli rättvist behandlad i utbyte mot engagemang, ansvarstagande och goda arbetsprestationer. Om individen upplever att det psykologiska kontraktet bryts av organisationen, exempelvis genom ett upplevt hot mot anställningen, kan detta leda till att individen medvetet eller omedvetet försöker återställa balansen mellan parterna genom att minska sitt engagemang för organisationen och arbetet.

Inom beteendevetenskaplig forskning har anställningsotrygghet definierats på flera sätt, exempelvis som ”en upplevd oförmåga att upprätthålla önskad kontinuitet i en hotad arbetssituation” (Greenhalgh & Rosenblatt 1984, s 438, vår översättning), ”en diskrepans mellan den upplevda och den föredragna nivån av trygghet” (Hartley m fl 1991, s 7, vår översättning), eller ”oro inför anställningens framtida existens” (Rosenblatt & Ruvio 1996, s 587, vår översättning). Dessa definitioner pekar på flera viktiga aspekter vid upplevelsen av anställningsotrygghet. En aspekt är att anställningsotrygghet är en subjektiv upplevelse. Det handlar om att individen har en känsla av att anställningen är osäker och upplever en risk att inte få behålla jobbet. Upplevelsen av att det finns en diskrepans mellan den

trygghet som individen önskar och den hon faktiskt upplever sig ha innebär också att det finns ett hot mot anställningen – att en eventuell förlust av arbetet skulle vara ofrivillig. Vidare innebär ett hot också en situation som inte är definitiv, att man alltså inte vet huruvida man får behålla jobbet eller inte. Joelson och Wahlquist (1987, s 179, vår översättning) har beskrivit detta som "[att] sväva mellan hopp och förtvivlan". Denna beskrivning av anställningsotrygghet pekar på anställningsotrygghet som en affektiv upplevelse och speglar en känsla av oro. Men anställningsotrygghet har även en kognitiv komponent, som handlar om hur sannolikt man tror det är att man kommer att förlora jobbet (se till exempel Mohr 2000, Pienaar m fl 2013). En del studier fokuserar på denna kognitiva aspekt, men de flesta beteendevetenskapliga studier inom området fokuserar på den affektiva komponenten, alltså oron över att förlora jobbet. Dessutom har vissa studier en mer övergripande conceptualisering som innefattar både affektiv och kognitiv anställningsotrygghet.

Upplevd anställningsotrygghet handlar även om vilka aspekter av anställningen man är orolig över att förlora. I litteraturen görs en distinktion mellan sådan otrygghet som avser huruvida man får behålla anställningen som sådan (som brukar kallas kvantitativ anställningsotrygghet) och en otrygghet som speglar en oro att förlora viktiga aspekter av jobbet, som till exempel karriärmöjligheter, förväntad löneutveckling eller arbetsinnehåll (som brukar kallas kvalitativ anställningsotrygghet) (Greenhalgh & Rosenblatt 1984, Hellgren m fl 1999). Även om vissa undantag finns (se till exempel De Witte m fl 2010, Vander Elst m fl 2014) är kunskapsläget mer begränsat när det gäller kvalitativ anställningsotrygghet. Vår litteraturöversikt baseras därför främst på forskning som fokuserar på oron över att förlora anställningen som sådan.

Individuella upplevelser har länge varit i fokus inom forskningen kring anställningsotrygghet. Men anställningsotrygghet kan också betraktas som ett socialt fenomen på så sätt att det bland anställda, i en arbetsgrupp eller inom en organisation, uppstår en kollektiv oro över att förlora jobben (Allen 2003, Sora m fl 2009). På arbetsplatsen är individen del av en social kontext där anställningsotrygghet kan bli en upplevelse som delas av flera – det kan uppstå ett klimat av anställningsotrygghet på arbetsplatsen (Sora m fl 2009, Sora m fl 2013, Låstad m fl 2015).

HUR UPPSTÅR ANSTÄLLNINGSSOTRYGGHET?

Litteraturen har identifierat ett stort antal faktorer som kan bidra till en ökad risk för att en person ska börja oroa sig för sin fortsatta anställning. Vi diskuterar dessa med utgångspunkt i *figur 1*. De faktorer vi tar upp antas påverka hur individer tolkar den situation de befinner sig i. Det kan exempelvis handla

om hur konjunkturen och tillgången till arbeten ser ut i den bransch man arbetar, eller efterfrågan på de tjänster man har att erbjuda. Tolkningen av den objektiva situationen är avgörande för upplevelsen av anställningsotrygghet – det är individens bedömning av huruvida det finns ett hot mot den fortsatta anställningen som ger upphov till upplevelsen av anställningsotrygghet (jämför Keim m fl 2014). Vi diskuterar tre övergripande kategorier av faktorer som antas påverka hur individen tolkar sin situation: den faktiska anställningssituationen, individfaktorer samt organisatoriska och sociala faktorer.

DEN FAKTISKA ANSTÄLLNINGSSITUATIONEN

Anställningskontrakt har konsekvent identifierats som en viktig faktor för hur otrygg man upplever sig vara i anställningen. I en metaanalys av Keim m fl (2014) listas 22 studier som alla visar att de som har tidsbegränsade anställningskontrakt rapporterar högre anställningsotrygghet än personer som är anställda på tillsvidarekontrakt. Eftersom tidsbegränsade anställningar till sin natur är mer otrygga är detta inte så överraskande. Det har dock föreslagits att de med tidsbegränsade anställningar faktiskt vet om att deras anställning kommer att ta slut, och att de egentligen borde rapportera lägre anställningsotrygghet än de med tillsvidarekontrakt. Detta resonemang har bland annat fått stöd i en empirisk studie av De Cuyper och De Witte (2006). De visade att upplevd anställningsotrygghet hade negativa konsekvenser för tillsvidareanställda respondenters arbetstrivsel och känsla av organisationstillhörighet, men att anställningsotryggheten inte hade samma konsekvenser för de med tidsbegränsade kontrakt. Många tillfälligt anställda ser dock det tillfälliga kontraktet som en potentiell språngbräda till ett tillsvidarekontrakt, och därför blir förutsägbarheten viktig.

Upplevd anställningsotrygghet kan uppstå akut, till exempel om det annonseras att organisationen kommer att göra nedskärningar, men det kan också blir en kronisk upplevelse, exempelvis då den ena organisationsförändringen avlöser den andra (Ferrie m fl 2002). Organisationsförändringar har ofta nämnts som en viktig faktor för upplevd anställningsotrygghet, men det finns endast ett fåtal studier som faktiskt undersöker detta genom att jämföra anställda som genomgått förändring med anställda som inte har det. En studie från 2009 av Baillien och De Witte visar dock att de som genomgått en organisationsförändring under det senaste året rapporterar högre upplevd anställningsotrygghet än de som inte genomgått någon förändring. Detta kan förklaras av att det psykologiska kontraktet mellan anställda och organisation har brutits – de anställda vågar inte lita på att deras jobb är säkra, även om de rent objektivt sett är det.

När det gäller den större samhällskontexten föreslår många författare att faktorer som exempelvis arbetslöshetsnivåer, förekomst av tidsbegränsade kontrakt,

hur arbetsmarknadslagstiftningen ser ut samt hur det nationella socialförsäkrings- och välfärdssystemet ser ut har betydelse för upplevelser av anställningsotrygghet. Exempelvis jämförde en studie (Erlinghagen 2008) 17 europeiska länder, både i termer av medelvärdesskillnader i upplevd anställningsotrygghet, men också i termer av betydelsen av den allmänna ekonomiska situationen, graden av anställningsskydd samt socialförsäkringssystem i respektive land för upplevd anställningsotrygghet. Resultaten visade relativt stora medelvärdesskillnader mellan länderna, men endast små och icke-systematiska effekter av makrovariabler på upplevd anställningsotrygghet. Detta speglas även i andra studier, där man exempelvis har sett att betydelsen av sådant som kontraktstyp och facklig anslutningsgrad hade relativt likartad betydelse för upplevelsen av anställningsotrygghet i fyra europeiska länder med olika arbetsmarknads- och välfärdssystem (Sverige, Belgien, Italien, Nederländerna) (Sverke m fl 2004). När det gäller konsekvenser av anställningsotrygghet har studier visat att sambandet mellan upplevd anställningsotrygghet och arbetsrelaterade attityder påverkas av nationell kultur (tolerans för osäkerhet) (Debus m fl 2012, König m fl 2011) och socialt skyddsnät (Debus m fl 2012). Här är dock forskningsläget begränsat och det saknas systematiska översiktsstudier.

INDIVIDFAKTORER

En central individfaktor har att göra med hur lätt man upplever sig kunna få en ny anställning om man skulle förlora jobbet, alltså upplevd anställningsbarhet. Personer som anser sig själva vara mer anställningsbara antas rapportera mindre anställningsotrygghet (Sverke & Hellgren 2002). Detta antas bero på att personer med högre anställningsbarhet upplever sig ha mer kontroll över sin situation (De Cuyper m fl 2012). Forskning har även visat att högre upplevd anställningsbarhet är associerat med lägre nivåer av upplevd anställningsotrygghet, både i tvärsnittsstudier (De Cuyper m fl 2008) och i longitudinella studier (De Cuyper m fl 2012). Flera tidigare studier har även visat att utbildningsnivå, som är en av kärnkomponenterna i upplevd anställningsbarhet (Berntson m fl 2006), hänger ihop med upplevd anställningsotrygghet; personer med lägre utbildningsnivå rapporterar oftare högre anställningsotrygghet än de med högre utbildning (Näswall & De Witte 2003). Metaanalysen av Keim m fl (2014), som sammanställt tidigare empirisk forskning som rapporterat detta samband, visade dock att det sammanvägda sambandet var svagt, och endast verkade gälla i sammanhang då arbetslöshetsnivåerna var låga – endast i dessa fall rapporterade de med högre utbildning lägre anställningsotrygghet.

Ytterligare bakgrundsfaktorer som studerats i relation till anställningsotrygghet är ålder, kön, och försörjningsansvar. I tidigare studier har det antagits att kvinnor upplever anställningsotrygghet i större utsträckning än män, på grund av ett

antagande om att kvinnor har färre möjligheter på arbetsmarknaden och på grund av att kvinnor ofta jobbar i mer utsatta yrken. Även om resultaten har varierat mellan studier tyder de snarare på att män upplever mer otrygghet än kvinnor, men endast när arbetslösheten i sektorn är hög (Keim m fl 2014). När det gäller försörjningsansvar har det framkommit (för män men inte för kvinnor) att det negativa sambandet mellan anställningsotrygghet och arbetstrivsel förstärks när den anställde bidrar mycket till hushållets inkomst (Richter m fl 2014). Vad gäller ålder har det antagits att äldre upplever mer otrygghet, eftersom det skulle vara svårare för äldre att hitta ett nytt jobb vid behov (Näswall & De Witte 2003). Detta har inte heller visat sig stämma i samtliga studier; snarare är det så att yngre upplever högre otrygghet, särskilt när arbetslöshetsnivån är hög (Keim m fl 2014).

En annan grupp av individfaktorer som har undersökts när det gäller uppkomsten av otrygghetsupplevelser är olika personlighetsvariabler. Här har studier visat att vissa personlighetsdrag kan göra att en person är mer benägen att uppfatta vissa signaler i omgivningen som hot eller tycka att en viss nivå av trygghet är nödvändig. En del individer tenderar att se mer negativt på framtiden, vilket kan öka risken för att uppleva hot mot den fortsatta anställningen (Debus m fl 2014). Översiktsstudien av Keim m fl (2014) har dokumenterat att internt kontrollfokus, det vill säga benägenheten att attribuera orsaker till sådant som sker till egna egenskaper snarare än till yttre omständigheter, var relaterat till lägre rapporterad anställningsotrygghet. Detta tyder på att de som tenderar att känna att de har viss kontroll över vad som händer dem upplever mindre anställningsotrygghet än de som inte tycker att de har kontroll i samma utsträckning, vilket är i linje med vårt teoretiska ramverk.

En faktor som inte studerats i större utsträckning ännu, men som omfattar flera personlighetsvariabler är det som kallas ”core self-evaluations”, eller positiv självutvärdering. Det är ett samlingsbegrepp för självkänsla, positiv affektivitet, internt kontrollfokus och självförmåga (Judge m fl 1998). Detta samlingsbegrepp har visat sig vara starkt negativt relaterat till upplevelser av anställningsotrygghet, både i tvärsnittsstudier och över tid (Låstad m fl 2014), vilket är i linje med forskning om de olika personlighetsdimensionerna var för sig. En positiv syn på sig själv och omgivningen tenderar alltså att vara relaterat till lägre nivåer av anställningsotrygghet.

ORGANISATORISKA OCH SOCIALA FAKTORER

När det gäller sambandet mellan ledarskap och anställningsotrygghet i termer av ledarskapsstilar är forskningsläget begränsat. Om man däremot tittat på faktorer som handlar om ledares beteende finns det en del faktorer som är av betydelse för hur anställda upplever sin situation. I Keim och kollegors (2014)

översiktsstudie kunde man visa att organisationens kommunikation och spridning av information hängde ihop med upplevd anställningsotrygghet. Ju mer information organisationer ger sina anställda, desto lägre tenderar nivåerna av anställningsotrygghet att vara. Detta ligger i linje med det resonemang som framfördes av Greenhalgh och Rosenblatt (2010) och som går ut på att i organisationer där ledningen är mindre bra på att föra ut information ökar risken för att olika skeenden i organisationen (till exempel små förändringar i det vardagliga arbetssättet) tolkas som att det finns ett hot mot anställningen. Det finns också risk att det tomrum som skapas av bristande information från organisationen fylls av att de anställda skapar sin "egen" information baserat på rykten (Smet m fl 2016). Rykten är väldigt osäkra i sig och bidrar till att skapa otrygghet (Bordia m fl 2006). Delaktighet (anställdas möjlighet att påverka beslutsfattande i organisationen, Vander Elst m fl 2010) och tillit till ledningen (Hartley m fl 1991, Lee m fl 2006) är också viktiga i sammanhanget, då dessa har visats hänga samman med lägre nivåer av otrygghet. Ytterligare två organisatoriska faktorer som påverkar uppkomsten av anställningsotrygghet är målklarhet – att inte veta vad som förväntas av en – och rollkonflikt – att det ställs motstridande krav på en (Keim m fl 2014). Anställda som är osäkra på hur de kan uppfylla sin del av det psykologiska kontraktet tenderar även vara mer osäkra på om organisationen kommer att göra det.

Det är viktigt att betona att forskningen hittills i princip uteslutande har fokuserat på prediktorer av kvantitativ anställningsotrygghet (oron för att förlora anställningen som sådan), och därför finns det få studier som undersökt om prediktorer av kvalitativ anställningsotrygghet (oron för att förlora viktiga aspekter av jobbet) skiljer sig från de faktorer som predicerar kvantitativ anställningsotrygghet. Givet stressteorier (Lazarus & Folkman 1984) och psykologiska kontraktsteorier (Rousseau 1989) kan det dock vara rimligt att anta att den kvalitativa otryggheten lättare uppstår baserat på faktorer relaterade till anställningssituationen och organisatoriska faktorer, medan kvantitativ otrygghet uppstår som ett resultat av samtliga kategorier av prediktorer. Det beror på att kvalitativ otrygghet handlar om oro för att få försämrade arbetsvillkor, vilket troligen är starkast relaterat till faktorer som handlar om den närmaste kontexten. Detta har dock inte testats empiriskt och kan vara ett intressant område för framtida forskning att undersöka närmare. Ytterligare en fråga för framtida forskning rör vilka faktorer som bidrar till att ett klimat av anställningsotrygghet uppstår.

VILKA KONSEKVENSER HAR ANSTÄLLNINGSSOTRYGGHET?

En betydande mängd forskning har studerat tänkbara konsekvenser av anställningsotrygghet för anställdas hälsa och arbetsrelaterade attityder och

beteenden. Detta har bland annat resulterat i tre metaanalyser (Cheng & Chan 2008, Näswall m fl 2001, Sverke m fl 2002) och flera litteraturoversikter (se till exempel De Witte 1999, 2005; Ferrie 2001; Greenhalgh & Rosenblatt 2010; Näswall m fl 2003; Probst 2008; Sverke & Hellgren 2002), inklusive en nyligen utgiven litteraturoversikt som sammanställt longitudinella studier (De Witte m fl 2016). Ett sätt att kategorisera konsekvenser av anställningsotrygghet är att skilja på sådana som uppträder på kortare respektive längre sikt (Katz & Kahn 1978, Lazarus & Folkman 1984, Roe 2014, Zapf m fl 1996). Ett annat sätt är att klassificera dem utifrån vem eller vad som i första hand berörs, exempelvis individen själv, den organisation där hon är anställd, fackliga organisationer eller livet utanför arbetet (Beehr & Newman 1978, Sverke & Hellgren 2013, Sverke m fl 2002). *Figur 2* illustrerar kombinationen av dessa båda klassificeringar och ger exempel på konsekvenser av anställningsotrygghet.

Figur 2. Konsekvenser av anställningsotrygghet (baserad på Sverke m fl 2002 och Sverke & Hellgren 2013).

Vem/vad berörs?	Tidsaspekt	
	Kortsiktig	Långsiktig
Individen	Psykologiska reaktioner, humörsvängningar	Psykisk och fysisk hälsa
Organisationen	Arbetsrelaterade attityder	Arbetsrelaterade beteenden
Facket	Attityder till facket	Fackligt relaterade beteenden
Livet utanför arbetet	Konflikt mellan arbete och övrigt liv	Överspridning till andra personer i familjen

När det gäller konsekvenser för de berörda individerna själva har ett fåtal studier funnit att anställningsotrygghet på kortare sikt kan ha negativa konsekvenser för individens självkänsla (Kinnunen m fl 2003) och även leda till ökad ångest (Mohr 2000). När det gäller mer långsiktiga effekter har forskningen fokuserat på olika aspekter av psykisk och fysisk hälsa. Två metaanalyser har visat att anställningsotrygghet hänger samman med sämre såväl fysisk som psykisk hälsa i vid bemärkelse (Cheng & Chan 2008, Sverke m fl 2002). Andra systematiska översiktsstudier har visat att anställningsotrygghet predicerar utbrändhet och symtom på depression (SBU 2014), hjärtsjukdom (SBU 2015) och muskuloskeletala besvär (Lang m fl 2012). Dessutom finns det studier som visar att otrygghet i anställningen hänger samman med en ökad risk för psykiatriska problem (Ferrie m fl 2002), sämre psykiskt välbefinnande (Schütte m fl 2014), lägre självsattad hälsa (Ferrie 2001), symtom på depression (Magnusson Hanson m fl 2015) och ökad sjuknärvaro (Miraglia & Johns 2015). Dessa samband verkar även gälla över tid (De Witte m fl 2016).

Många av de konsekvenser som går ut över organisationen berör självklart även individerna och påverkar deras arbetsutförande negativt. Kortsiktiga sådana

effekter berör framför allt olika typer av arbetsrelaterade attityder. En betydande mängd forskning har visat att anställningsotrygghet hänger samman med lägre arbetstrivsel (Heaney m fl 1994), lägre arbetsinlevelse – det vill säga att arbetet utgör en viktig del av livet (Kuhnert & Palmer 1991), och lägre engagemang i arbetet (Cheng m fl 2014). Andra studier visar att otrygghet även är kopplat till sämre attityder gentemot organisationen, såsom en minskad tillit till ledningen (Ashford m fl 1989) och en lägre lojalitet till organisationen och dess värderingar (Armstrong-Stassen 1993). När det gäller mer långsiktiga eller beteendemässiga konsekvenser har anställningsotrygghet visat sig hänga samman med en ökad benägenhet att säga upp sig från anställningen (Ashford m fl 1989, Nei m fl 2015) och sämre arbetsprestation (Armstrong-Stassen 1993). De två hittills publicerade metaanalyserna som specifikt fokuserar på anställningsotrygghetens arbetsrelaterade konsekvenser bekräftar dessa resultat (Cheng & Chan 2008, Sverke m fl 2002). På senare år har forskningen även börjat studera hur anställningsotrygghet kan leda till negativa beteenden som missgynnar organisationen, exempelvis mobbning. Här har studier visat på ett positivt samband mellan anställningsotrygghet och mobbning (både att själv bli mobbad och att mobba andra) (Baillien & De Witte 2009, De Cuyper m fl 2009, Notelaers m fl 2010). Vidare har en studie visat att sambandet mellan anställningsotrygghet och mobbning är starkare när den som mobbar skattar sin egen anställningsbarhet som god (De Cuyper m fl 2009). Anställningsotrygghet har även visat sig kunna predicera allmänt ociviliserat beteende (till exempel ohövlighet och brist på respekt) och aggressivitet på arbetsplatsen (Torkelson m fl 2016).

Endast ett fåtal studier har undersökt hur anställningsotrygghet kan påverka fackliga organisationer. Anställningsotrygghet kan vara ett skäl att gå med i facket för att uppnå ett bättre skydd i turbulenta tider (Bender & Sloane 1999). Men det kan också upplevas som att facket inte förmått skydda ens trygghet i anställningen (Mellor 1992). De studier som undersökt konsekvenser för facket tyder på att anställningsotrygghet kan minska medlemmars tillfredsställelse med facket och lojalitet till den fackliga organisationen. På längre sikt kan detta leda till en ökad benägenhet att säga upp medlemskapet och mindre aktivitet i facket (för en översikt, se Sverke m fl 2004).

Ett fåtal studier har undersökt hur anställningsotrygghet kan spilla över på livet utanför arbetet. På kortare sikt tycks osäkerheten angående ens framtida anställning bidra till upplevelser av konflikt mellan arbete och övrigt liv, såsom familjesituationen (Batt & Valcour 2003, Richter m fl 2010). Det finns också studier som tyder på att anställningsotrygghet och upplevelser av konflikt mellan arbete och övrigt liv även kan påverka varandra ömsesidigt (Richter m fl 2015). På längre sikt tycks anställningsotrygghet också gå ut över andra personer i individens närhet. Exempelvis har studier funnit att osäkerheten kring ens anställning kan påverka

individens partners hälsa på ett negativt sätt (Westman m fl 2001) eller att föräldrars anställningsotrygghet kan leda till att deras barn får sämre skolbetyg och en mer negativ inställning till arbetslivet (Barling & Mendelson 1999). Anställningsotrygghet har också kopplats till äktenskapliga problem (Barling & MacEwen 1992) likaväl som till lägre grader av livstillfredsställelse (De Cuyper m fl 2008).

För att sammanfatta, forskningen har dokumenterat en mängd negativa konsekvenser av anställningsotrygghet. De konsekvenser av anställningsotrygghet som vi gått igenom är till viss del belagda i metaanalyser och ibland även med hjälp av longitudinella studier. Huvuddelen av denna forskning har fokuserat på kvantitativ anställningsotrygghet, det vill säga oron att förlora anställningen. Däremot finns det mindre evidens när det gäller konsekvenser av kvalitativ anställningsotrygghet, alltså oron att förlora viktiga aspekter av jobbet (se dock t ex Hellgren m fl 1999, Vander Elst m fl 2014), eller av klimat av anställningsotrygghet, det vill säga en delad upplevelse av otrygghet (se dock Låstad m fl 2015; Sora m fl 2009, 2013). Det finns också ett antal studier som pekar på att kronisk anställningsotrygghet har mer negativa konsekvenser än sådan otrygghet som upplevs under kortare tid (se t ex Heaney m fl 1994, Magnusson Hanson m fl 2015). En utmaning i sammanhanget gäller orsakssamband, där longitudinella studier tyder på att anställningsotrygghet föregår de antagna konsekvenserna i tid (se till exempel Hellgren & Sverke 2003). Det finns också indikationer på att de kortsiktiga konsekvenserna (enligt *figur 2*) uppträder tidigare än de mer långsiktiga. Exempelvis har tidigare forskning funnit att anställningsotrygghet påverkar långsiktiga konsekvenser som beteenden och hälsoutfall via kortsiktiga effekter som attityder (Chirumbolo & Hellgren 2003).

MILDRANDE OCH FÖRSTÄRKANDE FAKTORER

Ett annat perspektiv som har lyfts fram är att undersöka för vem och under vilka omständigheter anställningsotrygghet uppstår och leder till negativa konsekvenser. I *figur 1* illustreras detta med de pilar som går från individfaktorer respektive organisatoriska och sociala faktorer till sambandet mellan upplevd anställningsotrygghet och dess konsekvenser. Flera forskare har efterfrågat en närmare undersökning av mekanismerna bakom anställningsotrygghet, som i statistisk terminologi kallas moderatorer och mediatorer (se till exempel Sverke m fl 2010). Med denna kunskap är det lättare att planera insatser som stödjer individer som upplever anställningsotrygghet, det vill säga utvecklingen av riktade insatser för riskgrupper samt för de personer som tenderar att reagera starkare på anställningsotrygghet än andra.

INDIVIDFAKTORER

I tillägg till personlighetens betydelse för uppkomsten av upplevd anställningsotrygghet har personlighet även påvisats inverka på hur anställda reagerar på anställningsotrygghet. Det har till exempel visat sig att personer med högt arbetsrelaterat (König m fl 2010) eller externt kontrollfokus (Näswall m fl 2005a) eller som har en organisationsfokuserad självkänsla tycks reagera mer negativt på anställningsotrygghet. Forskning tyder också på att sambanden mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser är starkare bland personer som har en låg grad av optimism (Mäkikangas & Kinnunen 2003, Hui 2000) eller en hög grad av negativ affektivitet (Mak & Mueller 2000). Däremot tycks positiv affekt (Vander Elst m fl 2013) och emotionell intelligens (Cheng m fl 2010) kunna mildra de negativa konsekvenserna av upplevd anställningsotrygghet. Andra individfaktorer såsom anställningsbarhet (Berntson m fl 2010, Kalyal m fl 2010), adekvata stresshanteringsstrategier (Richter m fl 2013), hög återhämtningsförmåga (Kinunnen m fl 2010) samt undvikande av osäkerhet genom att söka information (Chirumbolo & Areni 2010) kan motverka negativa konsekvenser av anställningsotrygghet. Däremot reagerar anställda som använder sig av undvikande och problemfokuserade stresshanteringsstrategier (Richter m fl 2013) starkare på anställningsotrygghet.

När det gäller bakgrundsfaktorer har relationen mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser i översiktsstudier varit starkare i grupper där medelåldern är högre eller anställningstiden längre, vilket kan tyda på att ålder och lång anställningstid kan bidra till ökad sårbarhet för anställningsotrygghetens konsekvenser (Cheng & Chan 2008). Detsamma gäller arbetare jämfört med tjänstemän – i grupper med övervägande andel arbetare är relationen mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser starkare än i grupper med övervägande andel tjänstemän (Sverke m fl 2002). Det har också visat sig att tillsvidareanställda tenderar att reagera mer negativt på anställningsotrygghet (De Cuyper & De Witte 2007, Mauno m fl 2005) vilket kan förklaras av att de i högre grad upplever att organisationen har brutit mot det psykologiska kontraktet (Bernhard-Oettel m fl 2011, De Cuyper & De Witte 2007). Dessutom har tidigare studier visat att anställda som har huvudansvar för hushållets inkomster, är finansiellt beroende av jobbet och har hög arbetsinlevelse (Probst 2000, Richter m fl 2014, Sora m fl 2010a) tycks reagera mer negativt på anställningsotrygghet.

ORGANISATORISKA OCH SOCIALA FAKTORER

Forskningen har också lyft fram faktorer inom organisationen som påverkar hur starkt anställda reagerar på anställningsotrygghet. Bland annat har tillit till ledningen (Jiang & Probst 2016), goda relationer med chefen (Cheng m

fl 2010), stöd från chefen (Schreurs m fl 2012) och kollegor (Lim 1996, Mohr 2000, Näswall m fl 2005b) samt tillit till och samarbete med andra (Chirumbolo 2014) visat sig vara viktigt för att minska anställningsotrygghetens negativa konsekvenser. Hög arbetsbelastning är också en faktor som har visat sig förklara hur anställningsotrygghet resulterar i negativa konsekvenser (Richter m fl 2010). Dessa resultat antyder att ett arbete med att förbättra arbetsmiljön skulle kunna bidra till att de negativa sambanden mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser kan bli svagare.

När det gäller faktorer som underlättar för individen att hantera situationen har ett proaktivt förhållningssätt från organisationens sida (Parker m fl 1997) och möjligheter till delaktighet bland de anställda (Vander Elst m fl 2010) lyfts fram som viktiga faktorer. Förklaringen till detta är att upplevd kontroll reducerar osäkerhet (Barling & Kelloway 1996, Probst 2005, Schreurs m fl 2010, Vander Elst 2013). Delaktighet och kontroll i arbetet kan skapas direkt (genom arbetsgrupper, personalmöten, information och utbildningsinsatser) eller indirekt (via representanter som fackföreningar eller andra organisationer). Andra organisatoriska åtgärder som tycks kunna öka de anställdas resurser att hantera osäkerhet är en tydlig kommunikation (Vander Elst m fl 2010). Korrekt och adekvat information till personalen är en nyckelfaktor i detta eftersom osäkerheten är själva kärnan i upplevelsen av anställningsotrygghet. En annan viktig aspekt är upplevelsen av rättvisa och rent spel: bra kommunikation och rutiner kan skapa en tydlighet där medarbetare upplever rättvisa (Bernhard-Oettel m fl 2011, Probst 2004, Sora m fl 2010b). Om de anställda känner att organisationen agerar så rättvist som möjligt exempelvis avseende aspekter som uppsägningar, turordningsprinciper, omflyttningar av personal och arbetsuppgifter så känner de sig tryggare och reagerar mindre negativt på det som sker. Tillsammans är dessa faktorer av särskilt stor vikt när organisationer vill jobba aktivt med att påverka arbetsmiljön för de anställda i syfte att minska de negativa konsekvenser som kan uppstå när medarbetare är osäkra på sin framtid i organisationen.

SLUTSATSER OCH IMPLIKATIONER

Syftet med denna artikel har varit att sammanställa kunskapsläget efter 30 års forskning avseende anställningsotrygghet. Vi har fokuserat på faktorer som kan förklara hur otrygghet kan uppstå, anställningsotrygghetens konsekvenser samt sådana mekanismer som kan påverka relationen mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser.

När det gäller faktorer som bidrar till uppkomsten av anställningsotrygghet har studier bland annat visat att organisationsförändringar, rollkonflikt, målokklarhet och låg anställningsbarhet är av betydelse. Studier har även visat att

hur individen ser på sig själv och omvärlden har viss betydelse för upplevelser av anställningsotrygghet.

Även om forskningen har identifierat viktiga prediktorer för anställningsotrygghet, finns det betydligt fler studier som har undersökt anställningsotrygghetens konsekvenser. Det är välbelagt att anställningsotrygghet kan ha negativa konsekvenser för individens hälsa och välbefinnande, och att det även kan gå ut över arbetet i form av mer negativa attityder till arbetet och en ökad benägenhet att säga upp anställningen. Vissa typer av konsekvenser har dock inte studerats i lika stor utsträckning. Det finns till exempel forskning som antyder att anställningsotrygghet även kan drabba fackliga organisationer (genom att anställda kan tappa i tillfredsställelse med facket och rent av säga upp sitt medlemskap) och livet utanför arbetet (konflikt mellan arbete och övrigt liv samt överspridning till andra personer i familjen). Här behövs dock mer systematiska ansatser för att dokumentera dessa typer av konsekvenser.

Det behövs även en mer helhetlig förståelse av mekanismer, särskilt när det gäller skyddande faktorer, som kan påverka styrkan på sambanden mellan anställningsotrygghet och dess olika konsekvenser. Här indikerar studier att den psykosociala arbetsmiljön är viktig då faktorer som exempelvis kommunikation, socialt stöd, tillit och rättvisa är betydelsefulla. Slutligen finns det också vissa frågor som bara har uppmärksamats i begränsad utsträckning såsom exempelvis kausalitet, effekter av olika typer av anställningsotrygghet och effekter av kronisk anställningsotrygghet.

Trots dessa begränsningar visar ovanstående genomgång av litteraturen och forskningsläget att upplevelser av anställningsotrygghet är frekvent förekommenade inom dagens arbetsliv. Detta styrks även av det ökade antalet publicerade forskningsartiklar som belyser olika aspekter av anställningsotrygghet och dess konsekvenser. Sammantaget gör detta att upplevd anställningsotrygghet med stor sannolikhet även framgent kommer att vara en frekvent och betydelsefull arbetsrelaterad stressor. Givet detta är det viktigt att organisationsledning, fackföreningar och företagshälsovård är medvetna om anställningsotrygghetens orsaker och negativa konsekvenser, samt att de arbetar preventivt för att motverka att upplevelser av otrygghet uppstår. Det är även viktigt att organisationen har strategier för att stötta och hjälpa de individer som upplever anställningsotrygghet, såväl för att mildra de negativa konsekvenserna som för att motverka spridningen av ett osäkerhetsklimat i organisationen.

REFERENSER

- Allen DK (2003): Organisational climate and strategic change in higher education: Organisational insecurity. *Higher Education*, 46(1)61–92.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U (2011): *Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life*. Chichester: Wiley-Blackwell.

- Armstrong-Stassen M (1993): Production workers reactions to a plant closing: The role of transfer, stress and support. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 6(3)201–214.
- Ashford SJ, Lee C, Bobko P (1989): Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4)803–829.
- Baillien E, De Witte H (2009): Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3)348–371.
- Barling J, Kelloway EK (1996): Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, 12(4)253–259.
- Barling J, MacEwen KE (1992): Linking work experiences with facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6)573–584.
- Barling J, Mendelson MB (1999): Parent's job insecurity affects children's grade performance through the indirect effects of beliefs in unjust world and negative mood. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4)347–355.
- Batt R, Valcour PM (2003): Human resources practices as predictors of work–family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42(2)189–220.
- Beehr TA, Newman JE (1978): Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4)665–699.
- Bender KA, Sloane PJ (1999): Trade union membership, tenure and the level of job insecurity. *Applied Economics*, 31(1)123–135.
- Bernhard-Oettel C, De Cuyper N, Schreurs B, De Witte H (2011): Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: The role of security expectations and fairness. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9)1866–1886.
- Bernhard-Oettel C, Rigotti T, Clinton M, de Jong J (2013): Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2)103–117.
- Berntson E, Näswall K, Sverke M (2010): The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)215–230.
- Berntson E, Sverke M, Marklund S (2006): Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic & Industrial Democracy*, 27(2)223–244.
- Bordia P, Jones E, Gallois C, Callan VJ, DiFonzo N (2006): Management are aliens! Rumors and stress during organizational change. *Group & Organization Management*, 31(5)601–621.
- Cheng GH-L, Chan DK-S (2008): Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2)272–303.
- Cheng T, Huang G-H, Lee C, Ren X (2010): Longitudinal effects of job insecurity on employee outcomes: The moderating role of emotional intelligence and the leader-member exchange. *Asia Pacific Journal of Management*, 29(3)709–728.
- Cheng T, Mauno S, Lee C (2014): Do job control, support, and optimism help job insecure employees? A three-wave study of buffering effects on job satisfaction, vigor and work–family enrichment. *Social Indicators Research*, 118(3)1269–1291.
- Chirumbolo A (2014): The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of honesty–humility personality trait. *The Journal of Psychology*, 149(6)554–569.
- Chirumbolo A, Areni A (2010): Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)195–214.
- Chirumbolo A, Hellgren J (2003): Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2)217–240.
- Debus ME, König CJ, Kleinmann M (2014): The building blocks of job insecurity: The impact of environmental and person-related variables on job insecurity perceptions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2)329–351.
- Debus ME, Probst TM, König CJ, Kleinmann M (2012): Catch me if I fall! Enacted uncertainty avoidance and the social safety net as country-level moderators in the job insecurity–job attitudes link. *Journal of Applied Psychology*, 97(3)690–698.
- De Cuyper N, Baillien E, De Witte H (2009): Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23(3)206–224.
- De Cuyper N, Bernhard-Oettel C, Berntson E, De Witte H, Alarco B (2008): Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3)488–509.

- De Cuyper N, De Witte H (2006): The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3)395–409.
- De Cuyper N, De Witte H (2007): Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1)65–84.
- De Cuyper N, Isaksson K, De Witte H (2005): *Employment contracts and well-being among European workers*. Andover, UK: Ashgate Publishing.
- De Cuyper N, Mäkikangas A, Kinnunen U, Mauno S, De Witte H (2012): Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6)770–788.
- De Witte H (1999): Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2)155–177.
- De Witte H (2005): Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4)1–6.
- De Witte H, De Cuyper N, Handaja Y, Sverke M, Näswall K, Hellgren J (2010): Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organization*, 40(1)40–56.
- De Witte H, Pienaar J, De Cuyper N (2016): Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1)18–31.
- Erlinghagen M (2008): Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2)183–197.
- Ferrie JE (2001): Is job insecurity harmful to health? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 94(2)71–76.
- Ferrie JE, Shipley MJ, Stansfeld SA, Marmot MG (2002): Effects of chronic job insecurity and change in job security on self-reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(6)450–454.
- Greenhalgh L, Rosenblatt Z (1984): Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3)438–448.
- Greenhalgh L, Rosenblatt Z (2010): Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1)6–19.
- Guest D (2004): Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: An analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5(1)1–19.
- Hartley J, Jacobson D, Klandermans B, Van Vuuren T (1991): *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications Ltd.
- Heaney CA, Israel BA, House JS (1994): Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10)1431–1437.
- Hellgren J, Sverke M (2003): Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2)215–236.
- Hellgren J, Sverke M, Isaksson K (1999): A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2)179–195.
- Hui C (2000): Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26(2)215–232.
- Jiang L, Probst TM (2016): The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, online first, doi: 0143831X16652945.
- Joelson L, Wahlquist L (1987): The psychological meaning of job insecurity and job loss: Results of a longitudinal study. *Social Science & Medicine*, 25(2)179–182.
- Judge TA, Locke EA, Durham CC, Kluger AN (1998): Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1)17–34.
- Kalyal HJ, Berntson E, Baraldi S, Näswall K, Sverke M (2010): The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change. *Economic and Industrial Democracy*, 31(3)327–344.
- Katz D, Kahn RL (1978): *The social psychology of organizations* (2nd ed). New York: Wiley.

- Keim AC, Landis RS, Pierce CA, Earnest DR (2014): Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3)269–290.
- Kinnunen U, Feldt T, Mauno S (2003): Job insecurity and self-esteem: Evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3)617–632.
- Kinnunen U, Mauno S, Siltaloppi M (2010): Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)179–194.
- Kuhnert KW, Palmer DR (1991): Job security, health and the intrinsic and extrinsic characteristics of work. *Group & Organization Studies*, 16(2)178–192.
- König CJ, Debus ME, Hausler S, Lendenmann N, Kleinmann M (2010): Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity–job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)231–247.
- König CJ, Probst TM, Staffen S, Graso M (2011): A Swiss–US comparison of the correlates of job insecurity. *Applied Psychology*, 60(1)141–159.
- Lang J, Ochsmann E, Kraus T, Lang JWB (2012): Psychosocial work stressors as antecedents of musculoskeletal problems: A systematic review and meta-analysis of stability-adjusted longitudinal studies. *Social Science & Medicine*, 75(7)1163–1174.
- Lazarus RS, Folkman S (1984): *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lee C, Bobko P, Chen ZX (2006): Investigation of the multidimensional model of job insecurity in China and the USA. *Applied Psychology*, 55(4)512–540.
- Lim VKG (1996): Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49(2)171–194.
- Låstad L, Berntson E, Näswall K, Sverke M (2014): Do core self-evaluations and coping style influence the perception of job insecurity? *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 23(5)680–692.
- Låstad L, Berntson E, Näswall K, Lindfors P, Sverke M (2015): Measuring quantitative and qualitative aspects of the job insecurity climate: Scale validation. *Career Development International*, 20(3)202–217.
- Magnusson Hanson LL, Chungkham HS, Ferrie J, Sverke M (2015): Threats of dismissal and symptoms of major depression: A study using repeat measures in the Swedish working population. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 69(10)963–969.
- Mak AS, Mueller J (2000): Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational strain. *Work & Stress*, 14(4)312–328.
- Mauno S, Kinnunen U, Mäkikangas A, Nätti J (2005): Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3)209–237.
- Mellor S (1992): The influence of layoff severity on post-layoff union commitment among survivors: The moderating effect of the perceived legitimacy of a layoff account. *Personnel Psychology*, 45(3)579–600.
- Miraglia M, Johns G (2015): Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, online first, doi: 10.1037/ocp0000015
- Mohr GB (2000): The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3)337–359.
- Mäkikangas A, Kinnunen U (2003): Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3)537–557.
- Nei D, Snyder LA, Litwiller BJ (2015): Promoting retention of nurses: A meta-analytic examination of causes of nurse turnover. *Health Care Management Review*, 40(3)237–253.
- Notelaers G, De Witte H, Einarsen S (2010): A job characteristics approach to explain workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4)487–504.
- Näswall K, De Witte H (2003): Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2)189–215.
- Näswall K, Hellgren J, Sverke M (2003): *Anställningsotrygghet: Individuen på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur.
- Näswall K, Sverke M, Hellgren J (2001): Tryggare kan ingen vara? Metaanalys av relationen mellan anställningsotrygghet och välbefinnande. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 7(3)179–193.

- Näswall K, Sverke M, Hellgren J (2005a): The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, 19(1)37–49.
- Näswall K, Sverke M, Hellgren J (2005b): The moderating effects of work-based and non-work based support on the relation between job insecurity and subsequent strain. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4)57–64.
- Parker SK, Chmiel N, Wall TD (1997): Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4)289–303.
- Perrewé PL, Zellars KL (1999): An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5)739–752.
- Pienaar J, De Witte H, Hellgren J, Sverke M (2013): The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2)1–22.
- Probst TM (2000): Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1)63–73.
- Probst TM (2004): Safety and insecurity: Exploring the moderating effect of organizational safety climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1)3–10.
- Probst TM (2005): Countering the negative effects of job insecurity through participative decision making: Lessons from the Demand–Control Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4)320–329.
- Probst TM (2008): Job insecurity. I: Barling J, Cooper CL (red): *The SAGE handbook of organizational behavior: Volume 1 – Micro perspectives* (s 178–195). London: Sage.
- Richter A, Näswall K, Bernhard-Oettel C, Sverke M (2010): Job insecurity and its relation to work–family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)265–280.
- Richter A, Näswall K, Bernhard-Oettel C, Sverke M (2014): Job insecurity and well-being: The moderating role of job dependence. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 23(6)816–829.
- Richter A, Näswall K, De Cuyper N, Sverke M, De Witte H, Hellgren J (2013): Coping with job insecurity: Exploring effects on perceived health and organizational attitudes. *Career Development International*, 18(5)484–502.
- Richter A, Näswall K, Lindfors P, Sverke M (2015): Job insecurity and work-family conflict in teachers in Sweden: Examining their relations with longitudinal cross-lagged models. *PsyCh Journal*, 4(2)98–111.
- Roe RA (2014): Test validity from a temporal perspective: Incorporating time in validation research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5)754–768.
- Rosenblatt Z, Ruvio A (1996): A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, Special issue: Work Values Worldwide, 587–605.
- Roskies E, Louis-Guerin C (1990): Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5)345–359.
- Rousseau DM (1989): Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2)121–139.
- SBU (2014): *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom: En systematisk litteraturoversikt*. SBU-rapport nr 223. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU). ISBN 978-91-85413-64-5.
- SBU (2015): *Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom: En systematisk litteraturoversikt*. SBU-rapport nr 240. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU). ISBN 978-91-85413-84-3.
- Schreurs B, van Emmerik H, Notelaers G, De Witte H (2010): Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, 24(1)56–72.
- Schreurs B, van Emmerik H, Günter H, Germeys F (2012): A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2)259–279.
- Schütte S, Chastang J-F, Malard L, Parent-Thirion A, Vermeylen G, Niedhammer I (2014): Psychosocial working conditions and psychosocial well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(8)897–907.
- Smet K, Vander Elst T, Griep Y, De Witte H (2016): The explanatory role of rumours in the reciprocal relationship between organizational change communication and job insecurity: A within-person approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5)631–644.

- Sora B, Caballer A, Peiró JM, De Witte H (2009): Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2)125–147.
- Sora B, Caballer A, Peiró JM (2010a): The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149(1)59–72.
- Sora B, Caballer A, Peiro JM, Silla I, Gracia FJ (2010b): Moderating influence of organizational justice on the relationship between job insecurity and its outcomes: A multilevel analysis. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4)613–637.
- Sora, B, De Cuyper N, Caballer A, Peiró JM, De Witte H (2013): Outcomes of job insecurity climate: The role of climate strength. *Applied Psychology: An International Review*, 62(3)382–405.
- Sverke M, Hellgren J (2002): The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1)23–42.
- Sverke M, Hellgren J (2013): Organisationsförändringar och stress. I: Arnetz BB, Ekman R (red): *Stress: Gen, individ, samhälle* (s 287–299). Stockholm: Liber.
- Sverke M, De Witte H, Näswall K, Hellgren J (2010): European perspectives on job insecurity: Editorial introduction. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)175–178.
- Sverke M, Hellgren J, Näswall K (2001): Vad vet vi om anställningsotrygghet och dess konsekvenser? Slutatsatser från två decenniers forskning. *Nordisk Psykologi*, 53(2)91–108.
- Sverke M, Hellgren J, Näswall K (2002): No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3)242–264.
- Sverke M, Hellgren J, Näswall K, Chirumbolo A, De Witte H, Goslinga S (2004): *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production*. Brussels: P.I.E.-Peter Lang.
- Torkelson E, Holm K, Bäckström M, Schad E (2016): Factors contributing to the perpetration of workplace incivility: The importance of organizational aspects and experiencing incivility from others. *Work & Stress*, 30(2)115–131.
- Vander Elst T (2013): *Towards an explanation of the job insecurity–outcome relationship: The role of perceived control*. Doktorsavhandling. Leuven, Belgien: Katholieke Universiteit.
- Vander Elst T, Baillien E, De Cuyper N, De Witte H (2010): The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2)249–264.
- Vander Elst T, Bosman J, De Cuyper N, Stouten J, De Witte H (2013): Does positive affect buffer the associations between job insecurity and work engagement and psychological distress? A test among South African workers. *Applied Psychology*, 62(4)558–570.
- Vander Elst T, Richter A, Sverke M, Näswall K, De Cuyper N, De Witte H (2014): Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress*, 28(2)143–164.
- Westman M, Etzion D, Danon E (2001): Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5)467–481.
- Zapf D, Dormann C, Frese M (1996): Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2)145–169.

Illegitima arbetsuppgifter och identitet – en introduktion

Gunnar Aronsson och Christin Mellner

Stressreaktioners styrka beror inte bara på hur mycket och hur ofta människor arbetar utan hör även samman med ett arbetsuppdrags sociala innebörd. Forskningen om illegitima arbetsuppgifter och stress inkluderar denna sociala aspekt, vilken antas vara relaterad till individens självuppfattning och identitet. I artikeln introduceras en modell om illegitima uppgifter som identitetsrelevanta stressorer. Dessutom redovisas en empirisk studie av tre yrkesgrupper kring sambandet mellan identitetsrelevanta stressorer och ohälsoreaktioner.

Den klassiska arbetslivsinriktade stress- och ohälsorforskningen har sitt fokus på de primära uppgifterna i individens arbete och på individens exponering för dessa. De betraktas som stressens källa och det är huvuduppgifterna som får definiera yrkesrollen och som undersöks och uppmärksammas i både positiv och negativ mening. Ett outtalat antagande verkar vara att arbetsuppgifter som betraktas som sekundära eller perifera har begränsad betydelse och därför kan negligeras i studier. Fokus läggs på hur mycket och hur ofta individen arbetar – inte på dennes värdering och emotionella svar på olika typer av arbetsuppgifter och arbetsuppdrag. En breddning av det psykologiska perspektivet inom den stressinriktade arbetslivsforskningen är att människor strävar mot mål och att hinder och tillkortakommanden inte bara hör samman med mobilisering och återhämtning utan även påverkar individens självbild, självuppfattning och identitet.

FÖRFATTARE

Gunnar Aronsson, professor i arbets- och organisationspsykologi, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet
Gunnar.Aronsson@psychology.su.se

Christin Mellner, fil dr i psykologi, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet
cmr@psychology.su.se

Projektet har finansierats genom ett anslag (projekt 120083) från AFA Försäkring.

Ju tätare en individs mål hör samman med den önskade identiteten desto starkare blir reaktionerna på krav som hotar de åtråvärda målen. Peggy Thoits skisserade redan 1991 i artikeln ”On merging identity theory and stress research” hur stressforskningen skulle kunna utvecklas genom att beakta identitetsaspekter, vilket skulle öka insikterna om hur stress och ohälsa hör samman med sociala hierarkier. Hennes fokus var inte på arbetslivet utan på social position och genderaspekter inklusive beaktande av positiva erfarenheter med relevans för självbild och identitet.

Thoits myntade begreppet ”identitetsrelevanta stressorer”, som dock inte fått något genomslag i arbetslivsforskningen. Bland psykologiska teoribygggen är Thoits ansats närmast besläktat med Lazarus (1999) copingperspektiv, som betonar en syntes mellan stress och emotioner. Den forskningen är dock huvudsakligen inriktad på själva stressprocessen samt individens agerande inför en hotande stressor. Tillämpningen inom arbetslivet har inte heller varit så omfattande. Inom den arbetslivsinriktade stressforskningen har det dock under de senaste tio åren påbörjats ett teoribygge som anknyter till Thoits begrepp och analys av förbindelser mellan identitet och stress där arbetsuppgifters legitimitet och individers självbild och självuppfattning är begreppsliga byggstenar (Semmer m fl 2010, 2015). Om självbildens hotas ses detta som en attack mot självet (*stress as offense to self – SOS*). Illegitima arbetsuppgifter – onödiga och oskäliga uppgifter – är sådana potentiella identitetsrelevanta och identitetshotande stressorer. Denna artikel har syftet att introducera denna teoribildning kring stress och dess relevans i ett arbetsliv där många har flytande och oklara gränser kring sina arbetsuppgifter (Allvin m fl 2011) och där emotioner, liksom förmåga att dölja emotioner, för många förväntas vara viktiga instrument i arbetet (Hülshager & Schewe 2011).

Arbete är en viktig grund för identitet och självbild, men betydelsen varierar såväl mellan individer som i mera strukturell mening, det vill säga mellan positioner i verksamheter och i arbetslivet. Arbetsidentiteten är sannolikt starkare i yrken som kräver en lång utbildning och i befattningar där misslyckanden även får konsekvenser för andra och är socialt synliga. I befattningsbeskrivningar liksom i etiska yrkesregler avgränsas vad som kan förväntas från individen i arbetet under normala omständigheter. I den gränsdragningen finns begreppsparet legitima och illegitima arbetsuppgifter (Semmer m fl 2010, 2015). Legitima uppgifter överensstämmer med arbetsuppdraget och rollinnehavarens förväntningar medan illegitima uppgifter går utanför förväntningar och normer. De illegitima uppgifterna indelas i två slag: onödiga och oskäliga (Jacobshagen 2006, Semmer m fl 2015). Onödiga uppgifter är sådant som inte skulle behöva göras om saker organiserades annorlunda, till exempel datasystem som inte är kompatibla och därför orsakar extraarbete. Oskäliga uppgifter ligger utanför individens arbetsuppdrag och ska egentligen göras av någon annan eller placeras

i en annan befattning. En oskäligen uppgift kan i sig, eller på grund av inre kvaliteter, inte vara illegitim då den är legitim för en viss yrkesgrupp eller för en viss person, men inte för en annan (Semmer m fl 2010). Legitimitet hör också samman med situationen, som när en person är sjukfrånvarande och någon annan tar över dennes roll och därmed går tillfälligt utanför sin egen roll. Det kan råda delade meningar om vad som ingår i rollen. Om chefen har en bredare rolldefinition än den underställda eller inte klargör motiven för en rollutvidgning kan denne komma att betrakta uppgiften som illegitim.

Det illegitima uppgiftsperspektivet anknyter som nämnts till uppdelningen i primära och sekundära arbetsuppgifter. I arbetsroller är det de primära som definierar rollen – inte minst i professionella yrken. En intervjustudie visade inte oväntat att majoriteten av de uppgifter som uppfattades som illegitima hörde till kategorin sekundära uppgifter (Semmer m fl 2006).

Ett exempel på oskäligen arbetsuppgifter är när läkare på grund av överbeläggning måste ringa en mängd samtal för att bereda plats för en patient i stället för att ägna sig åt medicinskt arbete (*Dagens Medicin* 2008). En läkare kan uppleva detta som stöld av tid från värdefullare arbete, vilket väcker irritation och förbittring. När en individ tilldelas illegitima arbetsuppgifter upplevs detta som ett uttryck för bristande social och yrkesmässig respekt – arbetsuppgiften får en annan social innebörd för denne än för den som har uppgiften som huvudsyssla (*stress as disrespect – SAD*) (Semmer m fl 2010). Illegitima arbetsuppgifter blir ett tecken på bristande respekt för individens kompetens och ett hot mot självet. Om en individ belastas med många illegitima uppgifter kan detta påverka prestationen i den legitima arbetsuppgiften i negativ riktning. Det blir svårare att uppnå ett gott resultat, vilket är en andra väg till hot mot självbilden. Stressreaktioner beror således inte bara på arbetsuppgiften i sig utan är förknippade med en uppgifts sociala innebörd i relation till en individs organisatoriska roll, uppfattade arbetsåtagande och identitet. Sociala hot är starka stressorer då en positiv självvärdering och andras erkännande svarar mot ett fundamentalt mänskligt behov (Baumeister & Leary 1995).

Individens ”själv” antas alltså byggas upp genom två processer: personlig självvärdering och socialt värdesättande och erkännande. Självvärderingen kan kollapsa för den som misslyckas med att uppnå sina mål, förväntningar och normer. Stress framträder då ur den egna upplevelsen av oförmåga (*stress as insufficiency*). Om stress uppstår genom att viktiga personer inte värdesätter en individs insatser har vi i stället *stress as disrespect*. I verkligheten finns det givetvis en överlappning och sannolikt även en interaktion mellan de två fenomenen, men i teoribildning och analys brukar de hållas isär.

Forskningstraditioner med utgångspunkt i självet, självuppfattning och arbetsuppgifters sociala och samhälleliga signifikans har aldrig haft någon

framträdande roll i svensk arbetslivsforskning. Inom socialfilosofi har framför allt Axel Honneth (2003) utvecklat synsättet att upprätthållandet av självvärdet är fundamentalt i ett modernt demokratiskt samhälle. Mellanmänskligt erkännande och bekräftelse av andras värde är enligt Honneth de viktigaste byggstenarna i en sådan modern demokratiteori.

NÄRLIGGANDE TEORIBILDNINGAR OCH BEGREPP

Representerar då det illegitima arbetsuppgiftsperspektivet något nytt och unikt inom arbets- och organisationspsykologin? Svaret har sökts både i begreppsliga och empiriska analyser (Semmer m fl 2010, 2015) och kan sägas vara att perspektivet har både likheter och olikheter jämfört med några vanligt förekommande teoribildningar inom arbetspsykologin.

Rollteorier var centrala inom den tidiga stressforskningen och det finns likheter mellan illegitima arbetsuppgifter och den form av rollkonflikt som kallas person-rollkonflikt, vilken dock vanligen har en moralisk dimension, det vill säga en konflikt mellan en individs värderingar eller samvete och rollutförande (Kahn m fl 1964). Illegitima uppgifter kan vidare ses som dålig anpassning mellan individ och miljö (*Person-Environment fit*) men skiljer sig dock genom att *P-E fit* är ett generell angreppssätt (Semmer m fl 2010).

Om illegitima uppgifter ses som ett utfall av organisatoriska processer får vi en parallell till distributiv rättvisa med skillnaden att illegitimitet handlar om uppgiftsfördelning medan rättviseteorier mera handlar om fördelning av positioner, resurser och belöningar (Semmer m fl 2015). Psykologiska kontraktsteorier skiljer sig från det illegitima arbetsuppgiftsperspektivet genom att kontrakten refererar till varseblivna löften från en organisation till en individ. Oftast gäller det då karriär och inte överträdelser av professionella rollförväntningar (Morrison & Robinson 1997).

Illegitima uppgifter skiljer sig även från utomrolls beteende som refererar till generella beteenden med positiv klang såsom engagemang, hjälpsamhet et cetera (Morrison 1994). Utomrolls beteende innebär att personen själv initierar handlingen medan illegitima uppgifter är tilldelade. Uppgifter utförda på eget initiativ är däremot inte illegitima (Semmer m fl 2010).

De förväntade effekterna av illegitima arbetsuppgifter är likartade de som förväntas av stigmatisering (Aronsson m fl 2015a) och skam (Starrin m fl 2009), vilka båda associeras med ohälsa genom att människors självvärdering och identitet krymps (Dickerson m fl 2004). Skam och stigmatiseringsperspektiv har i mycket begränsad utsträckning använts i arbetsmiljösammanhang.

Från ett inflytande- och kontrollperspektiv kan man se hög förekomst av illegitima uppgifter som en följd av låg kontroll både i det direkta arbetet (Karasek

& Theorell 1990) och över arbetssituationen (Aronsson 1989). Illegitima uppgifter som ett angrepp på individens själv och identitet har däremot inte varit en explicit del av krav- och kontrollmodellen, som dock har ett värderingsmässigt släktskap genom begrepp som värdighet, frihet och demokrati. I empiriska studier är utfallet väsentligen ohälsa – inte självvärdering eller identitetspåverkan.

Sammanfattningsvis finns således ett visst konceptuellt överlapp mellan illegitima arbetsuppgifter och några andra teoretiska begrepp som används för att predicera stressreaktioner och hälsa. Beträffande den empiriskt statistiska vägen för att utforska begreppets unicitet har Semmer och medarbetare (2010, 2015) liksom andra forskare (Madsen m fl 2014) i ett flertal studier systematiskt kontrollerat för effekter från potentiellt överlappande variabler och begrepp. Dessa analyser pekar mot att illegitima uppgifter ger ett unikt bidrag till förklaringen av studerade utfall.

TIDIGARE EMPIRISK FORSKNING

Den empiriska forskningen är begränsad, men ett tiotal studier finns. Flertalet har ett hälso- och stressperspektiv och olika tidsperspektiv finns representerade. Det finns även ett fåtal studier som försökt identifiera organisatoriska förhållanden som genererar illegitima arbetsuppgifter.

Således fann Björk och medarbetare (2013) att ju mera organisationen präglades av konkurrens mellan enheter och ju mer det fanns av upplevda skevhet i resursallokering och dolda strategier, desto större förekomst av illegitima arbetsuppgifter. Sørensen (2008) har gjort en intressant genomgång av teorin och använder den som modell för en kvalitativ studie av fyra olika arbetsplatser vilket gör att han kunnat identifiera konkreta illegitima arbetsuppgifter. Ett resultat var att illegitima arbetsuppgifter inte är ovanliga inom industriell verksamhet, vilket står i motsats till en tendens i genomförda studier att se illegitima uppgifter främst som en fråga för akademiska professionella yrkesgrupper.

Ser vi till det korta perspektivet fann Kottwitz och medarbetare (2013) i en studie av män inom tjänstemannaarbete att ohälsoupplevelse och kortisolutsöndring var högre vid tillfällen när de arbetande hade högre andel illegitima uppgifter. Det korta perspektivet representeras också av ett par dagboksstudier av sömnkvalitet. En studie fann samband mellan dagens erfarenheter av illegitima arbetsuppgifter och sömnkvalitet under påföljande natt (Eatough m fl 2016). Pereira och medarbetare (2014) fann i en studie av servicearbetande ett samband mellan illegitima arbetsuppgifter och fragmenterad sömn.

Aronsson och medarbetare (2012) fann i en enkätstudie av 1400 läkare starka samband mellan rapporterad förekomst av illegitima arbetsuppgifter och

anspänning, utmattning och kognitiva störningar. I en studie av kommunalt anställda mellanchefer (Björk m fl 2013) framkom ett positivt samband mellan illegitima arbetsuppgifter och stressupplevelser liksom ett negativt samband med arbetstillfredsställelse.

Ser vi till det långa tidsperspektivet fann Madsen och medarbetare (2014) i en longitudinell studie av human servicearbete att onödiga uppgifter var förknippade försämrad mental hälsa. Detta samband var starkast för de arbetstagare som redan vid starten hade sämre mental hälsa och var något starkare bland äldre arbetstagare. Oskäligen uppgifter ingick inte i studien.

Vidare kan nämnas ett par studier som fann starkt negativa psykologiska reaktioner på illegitima uppgifter. Således fann Stocker och medarbetare (2010) samband mellan illegitima arbetsuppgifter och aggression, förbittring och irritation. Det finns hypoteser om att förbittring allmänt kan vändas inåt och omvandlas till självförbräelser och depressiva känslor (Baumeister & Leary 1995). Slutligen kan nämnas en studie av Semmer och medarbetare (2010) som fann ett samband mellan illegitima arbetsuppgifter och kontraproduktiva handlingar i arbetet, såsom långa raster, stölder och ryktesspridning, även när forskarna kontrollerade för rättvisaspekter.

Det finns en omfattande, men inte arbetslivsorienterad, forskning och teoribildning kring identitet och självuppfattning som dock inte kan redovisas här. Direkta mätningar av självuppfattning och identitet har bara gjorts i begränsad omfattning. Nämnas kan en studie (Semmer m fl 2015) som fann att illegitima uppgifter predicerade låg självvärdering.

SYFTEN OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Denna studie är en del av ett större forskningsprojekt kring gränssättning i arbetet och balans mellan arbete och livet utanför arbetet samt hur individer avgränsar sina arbetsåtaganden (Mellner 2015). Föreliggande delstudie är inriktad på illegitima arbetsuppgifter och hälsa, men vi närmar oss explorativt även kontextuella förhållanden genom jämförelser av skattningar av illegitima arbetsuppgifter i tre yrkesgrupper som ingår i studien – skolledare, präster samt högre tjänstemän inom privat sektor. Två av yrkesgrupperna – präster och skolledare – är homogena professioner socialiserade till inom yrket gemensamma professionella ideal och yrkesidentiteter. Den tredje gruppen – tjänstemännen – är en mycket mera heterogen grupp som innefattar många olika yrken och som kan antas inte ha lika tydliga yrkesidentiteter.

Illegitima arbetsuppgifter förväntas som identitetsrelevanta stressorer vara relaterade till ett brett spektrum av stressreaktioner och ohälsa. Tidigare studier har förknippat illegitima arbetsuppgifter med irritation, sömnproblem,

anspänning och utmattning. Däremot saknas i stort sett studier av samband mellan illegitima arbetsuppgifter och kognitiva problem liksom med arbetsförmåga, sjukfrånvaro och sjuknärvaro, som således är nya frågeställningar. Självuppfattning, självvärdering och hot mot yrkesidentiteten studeras inte direkt men antas vara modererande mekanismer mot individens ohälsorelaterade responser.

Två syften med studien kan därmed sammanfattas: dels att introducera ett nytt perspektiv på arbetsplatsgenererad stress, vilket inkluderar identitetsrelevanta stressorer, dels att via en empirisk studie öka kunskapen om sambandet mellan dessa stressorer och å ena sidan arbetsorganisatorisk kontext och å andra sidan stressreaktioner och ohälsa.

METOD

Datainsamlingen gjordes våren 2013. Deltagarnas e-postadresser levererades från respektive fackliga förbund direkt till ett företag specialiserat på datainsamling via webbenkäter. Ett konfidentialitetsavtal upprättades och e-postadresserna var okända för forskarna. Projektet har godkänts i etisk prövning i regional etikkommitté.

Datamaterialet bestod av ett slumpmässigt urval av fyra grupper av anställda inklusive chefer ($n = 9\,432$, med en svarsfrekvens på 40,7 procent ($n = 3\,846$). I denna studie används tre av dessa grupper (anställda vid ett stort telekomföretag ingår inte).

Urvalet bestod av bestod av skolledare inom kommunala skolor, tillika medlemmar i Sveriges Skolledarförbund. Enkäten sändes till 1 500 personer och 614 svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 41 procent. Svarandegruppen bestod av 45 procent män och 55 procent kvinnor vilket avspeglar könsfördelningen i populationen. Medelåldern var 54 år vilket också avspeglar populationen.

Ett andra urval var präster och kyrkoherdar som var medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund, som organiserar 90 procent av prästerna i Svenska kyrkan. Enkäten sändes till 2 425 personer och 1 314 svarade vilken innebär en svarsfrekvens på 54,2 procent. Könsfördelningen var jämn – 51 procent män och 49 procent kvinnor. I förhållande till totalsamplet där 64 procent var kvinnor blev kvinnor således underrepresenterade. Medelåldern var 50 år vilket var representativt gentemot urvalet.

Det tredje urvalet utgjordes av medlemmar i Unionen, som organiserar tjänstemän inom privat sektor. Av 3 620 personer svarade 883 vilket innebär en svarsfrekvens på 24 procent. Männen utgjorde 73 procent och kvinnorna 27 procent i urvalet. Andelen män som svarade var något större än andelen män i urvalet (76

procent). Andelen kvinnor var följaktligen något lägre (24 procent). Medelåldern var 48 år vilket var representativt gentemot urvalet.

Det partiella bortfallet varierade mellan 5 och 10 procent varför antalet svar varierar något i olika analyser. Frågeområdena i enkäten var dock relativt blandade så det partiella bortfallet drabbade inte något område särskilt.

MÄTINSTRUMENT OCH VARIABLER

Oberoende variabler

Illegitima arbetsuppgifter mättes med en svensk översättning av Bern Illegitimate Task Scale (BITS), som utarbetats av en schweizisk forskargrupp (Semmer m fl 2010) och översatts till svenska av en av studiens forskare. Instrumentet innehåller två skalor/dimensioner, onödiga och oskäligen arbetsuppgifter, med Cronbachs alfa-värden på omkring 0,80 i flera studier (Semmer m fl 2015). Svarsskalorna är femgradiga: aldrig/sällan/ibland/ofta/mycket ofta. Vi följde denna ursprungliga uppdelning i två skalor trots att en genomförd faktoranalys på materialet mera pekade mot en gemensam faktor för alla frågorna.

Två additiva index bildades. Indexet onödiga arbetsuppgifter (fyra frågor; medelvärde = 2,79, SD = 0,71; Cronbachs alfa = 0,89) består av frågor som inleds med frasen ”Har du arbetsuppgifter som du undrar över om” ... följt av frågor som ... ”de egentligen alls behöver göras?” eller ... ”alls skulle behöva göras eller kunde göras med mindre ansträngning om saker och ting var annorlunda organiserade?”

Indexet oskäligen arbetsuppgifter (fyra frågor; medelvärde = 2,66; SD = 0,71; Cronbachs alfa = 0,80) består av frågor som inleds med frasen ”Har du arbetsuppgifter som du menar ... följt av frågor som ... ”borde göras av någon annan person eller yrkesgrupp” eller ... ”placerar dig i obehagliga situationer?” Indexen var relativt högt korrelerade ($r = ,62$).

För analyserna delades skalan (additiva indexet) för oskäligen arbetsuppgifter in i tre kategorier: låg nivå (21 procent; $n = 556$), medelnivå (57 procent; $n = 1\ 469$) och hög nivå (22 procent; $n = 561$). Motsvarande indelning för onödigen uppgifter var: låg nivå (28 procent; $n = 717$), medelnivå (45 procent; $n = 1\ 167$) och hög nivå (27 procent; $n = 701$).

Beroende variabler

Utmattning baserades på en fråga om trötthet de senaste tre månaderna med fem svarsalternativ från ”varje dag” till ”aldrig” (Maslach m fl 2001). De som svarat ”varje dag” och ”flera gånger” i veckan bildade höggruppen. Anspännings-skalan baserades på sju frågor (Nyberg m fl 2009) med fyra svarsalternativ från ”inte alls” till ”nästan alltid”. (Cronbachs alfa = 0,87). Det finns inga fastställda brytpunkter för utmattnings- och anspänningsvariablerna. För dikotomisering-

en av dessa och andra utfallsvariabler drogs gränserna så att ungefär 30 procent utgjorde höggruppen. Bland de svarande hänfördes på detta sätt för utmattningsfrågan 25 procent och för anspänningsskalan 35 procent till höggruppen.

För nedanstående psykiska aspekter gällde bedömningstiden tre månader med frekvensskattningar på en femgradig skala (dagligen/flera gånger i veckan/ ett par gånger i månaden/ungefär 1 gång per månad/inte alls). Indexet kognitiva problem bildades av fyra frågor (Kinsten m fl 2007): problem med koncentrationen, svårigheter att fatta beslut, minnessvårigheter, svårigheter att tänka klart (Cronbachs alfa = 0,88). Skalan dikotomiserades så att 31 procent hänfördes till höggruppen. För irritation fanns en enskild fråga (Kinsten m fl 2007) där dikotomiseringen innebar att 18 procent hänfördes till höggruppen. Sömnkvalitet bildades av tre frågor (Nordin m fl 2013) som inleddes med frasen ”Har du haft kännning av följande besvär de senaste tre månaderna?” Frågorna gällde: svårigheter att somna, upprepade uppvaknanden med svårigheter att somna om, för tidigt uppvaknande (Cronbachs alfa = 0,80). Skalan dikotomiserades så att 24 procent hänfördes till höggruppen.

Hälsa skattades genom den väl utprovade frågan (Björner m fl 1996) ”Hur bedömer du din egen hälsa?” Fördelningen på den femgradiga svarsskalan (1 mycket dålig – 5 mycket god) dikotomiserades så att 76 procent kom att tillhöra gruppen med god hälsa (mycket god/god) och 24 procent utgjorde därmed gruppen med dålig hälsa.

Sjukfrånvaro baserades på faktafrågor om antal dagar och antal frånvarotillfällen de senaste tolv månaderna. Sjuknärvaro innefattade antal gånger de senaste tolv månaderna som man gått till arbetet trots att man med tanke på sitt hälsotillstånd egentligen borde ha sjukskrivit sig (Aronsson m fl 2000). Indelningar av sjukfrånvaro och sjuknärvaro framgår under rubriken Resultat nedan.

STATISTISKA BEARBETNINGAR

Studien har ett hälsoperspektiv varför vi valt att som huvudanalys göra riskberäkningar med åtföljande dikotomiseringar av variabler kompletterat med procentuella jämförelser. Vid korstabuleringarna användes χ^2 -test. (Pearson) och för riskberäkningarna en modifierad form av Poissonregressioner (Zou 2004). Beräkningarna gjordes med SPSS version 22.0.

RESULTAT

Studiens primära syfte var inte att analysera relationen mellan individuell bakgrund och illegitima arbetsuppgifter, men inledningsvis presenteras några sådana resultat som bakgrund till den fortsatta resultatredovisningen. Presentationen har

oftast begränsats till oskäligen arbetsuppgifter eftersom värdena i onödiga arbetsuppgifter i stort sett följde de oskäligen, men nivåer och samband var något lägre.

Tabell 1 ger en jämförande beskrivning av de tre yrkesgrupperna. De viktigaste olikheterna handlar om att skolledare och präster i mycket större omfattning än medlemmar i Unionen har universitetsexamen och har arbetsledande positioner samt oreglerad arbetstid.

Enkla sambandsanalyser för samma variabler som i *tabell 1* med χ^2 -test med de två indexen visar att kvinnor skattade högre förekomst av oskäligen uppgifter (26 procent jämfört med 19 procent bland männen i höggruppen; $df = 2$; $p = ,000$). Däremot fanns inget statistiskt samband mellan kön och onödigen arbetsuppgifter.

Det fanns inget samband mellan ålder och oskäligen arbetsuppgifter och endast ett svagt samband för onödigen arbetsuppgifter (den äldsta gruppen rapporterade något lägre nivå). För utbildningsnivå fanns vissa skillnader beträffande oskäligen arbetsuppgifter, men inget enkelt samband mellan nivå och mängd onödigen uppgifter. Inget samband fanns heller mellan utbildningsnivå och onödigen arbetsuppgifter. Chefposition var förenad med betydligt högre skattning av oskäligen uppgifter ($df = 2$; $p = ,000$) och även med onödigen arbetsuppgifter men sambandet var något svagare. Det fanns inga skillnader mellan projektledare och icke-projektledare. Arbetstidens längd var positivt korrelerad med såväl oskäligen som onödigen arbetsuppgifter ($df = 6$; $p = ,000$).

Sett till yrkeskategori var det 43 procent bland skolledarna, 15 procent bland prästerna och 18 procent bland tjänstemännen som tillhörde höggruppen vad gäller oskäligen arbetsuppgifter ($df = 4$; $p = ,000$). Rangordningen var densamma för onödigen arbetsuppgifter, men skillnaderna var mindre mellan yrkeskategorierna (35, 23 resp 28 procent; $df = 4$, $p = ,000$).

Tabell 1. Demografiska variabler med uppdelning på de tre yrkeskategorierna respektive på andelen illegitima arbetsuppgifter. χ^2 -test, frihetsgrader (df) och p-värden, ns = ej signifikant.

	Skolledare (n = 614)	Kyrkan (n = 1 315)	Unionen (n = 882)	χ^2 , df, p-värde
Andel kvinnor	55	50	27	140, 2, .000
Ålder (m och sd)	54 (9,74)	50 (8,24)	48 (9,85)	.000
Gift, sambo, relation	90	85	83	14, 4, .006
Födda i Sverige	93	94	94	ns
Universitetsexamen	92	99	31	1490, 6, .000
Fulltidsarbetande	97	96	96	ns
Chefsposition	91	39	13	897, 2, .000
Projektledare	4	7	27	242, 2, .000
>42 timmar arbetsvecka	77	50	36	261, 6, .000
Oreglerad arbetstid	89	67	38	398, 2, .000

DE TRE YRKESKATEGORIerna

När de tre yrkeskategorierna jämförs med avseende på medelvärden i de två indexen framkommer tydliga olikheter. Skolledarnas medelvärde för onödiga och oskäliga arbetsuppgifter var 3,03 respektive 3,06. I tjänstemannagruppen var motsvarande värden 2,78 respektive 2,54 och bland präster 2,70 respektive 2,56. Dessa värden kan jämföras med nivåerna i läkarstudien som var 2,94 för onödiga och 2,83 för oskäliga (Aronsson m fl 2012).

För att få en mera konkret bild av förekomsten av illegitima arbetsuppgifter än den som ges av indexmedelvärden presenteras också resultat i form av procentfördelningar för de åtta enskilda frågor som ingick i indexen onödiga och oskäliga arbetsuppgifter med uppdelning på yrkesgrupperna. Som framgår av *tabell 2*, som visar andelen som svarat ofta/mycket ofta på de olika frågorna, är illegitima uppgifter helt i enlighet med indexjämförelserna betydligt vanligare i skolledargruppen. I sju av de åtta frågorna är andelen störst i skolledargruppen. Skillnaderna gäller främst oskäliga arbetsuppgifter och särskilt frågan om arbetsuppgiften borde göras av någon annan person eller yrkesgrupp. Präster rapporterar lägst andel oskäliga arbetsuppgifter. För tjänstemännen verkar de största problemen finnas i onödiga arbetsuppgifter på grund av organisatoriska brister.

Tabell 2. Jämförelse av andelen illegitima arbetsuppgifter (frågor som ingår i indexen onödiga och oskäliga) i de tre yrkesgrupperna. Skolledare (n = 562–565), Kyrkan (n = 1 236–1 239), Unionen (n = 796–800). χ^2 -test (df = 2).

Har du uppgifter som du undrar över om de...	Skolledare	Kyrkan	Unionen	χ^2 p-värde
Onödiga uppgifter: andel som svarat ofta/mycket ofta				
egentligen alls behöver göras?	19	9	8	47, .000
är vettiga och meningsfulla?	24	18	14	18, .000
alls skulle behöva göras eller kunde göras med mindre ansträngning om saker och ting var annorlunda organiserade?	33	24	30	20, .000
alls borde finnas (eller kunde göras med mindre ansträngning) om vissa andra gjorde färre misstag?	19	13	21	30, .000
Oskäliga uppgifter: andel som svarat ofta/mycket ofta				
borde göras av någon annan person eller yrkesgrupp?	41	16	15	176, .000
kräver mer än vad som rimligen kan förväntas?	29	9	13	122, .000
försätter dig i obehagliga situationer?	29	9	13	122, .000
att det inte är rätt att de hamnat hos dig?	17	7	10	44, .000

Vi undersökte också om det fanns några signifikanta könsskillnader i illegitima arbetsuppgifter enligt frågorna i tabell 2. Likheterna dominerade men några skillnader accentuerades ($\chi^2 = p < ,01$; df = 4). För skolledarna framkom tre skillnader mellan kvinnor och män. Den höga genomsnittliga andelen (41 procent) som rapporterade att arbetsuppgifterna borde göras av någon annan var ännu högre bland kvinnorna, 47 procent, och samma gällde den närbesläktade frågan ”att det inte är rätt att de hamnat hos dig” (22 procent bland kvinnorna och 11 procent bland männen). Den tredje frågan gällde ”kräver mer än vad som rimligen kan förväntas” (35 procent bland kvinnorna och 23 procent bland männen). De kvinnliga skolledarna rapporterade således signifikant mer av oskäliga arbetsuppgifter.

För präster fanns en signifikant könsskillnad som innebar att kvinnor mera sällan rapporterade sig ha uppgifter som egentligen inte alls skulle behöva göras (55 procent jämfört med 44 procent bland männen). I tjänstemannagruppen fanns ingen signifikant könsskillnad.

ANSPÄNNING/UTMATTNING

Tabell 3 visar beräkningar av riskkvoter för de två aspekterna (additiva index) av illegitima uppgifter och frågor om anspänning, utmattning, kognitiva problem, irritation, sömnproblem, hälsa och sjukfrånvaro/sjuknärvaro med kontroll för ålder, kön och arbetstid (för att minska effekter av en del mycket extrema veckoarbetstider reducerades timangivelserna till 4 skalsteg). Genomgående fanns påtagliga riskökningar, främst i relation till oskäligen arbetsuppgifter där exempelvis risken för en hög nivå av utmattning nästan var fyrfaldigad. Sambanden var linjära i samtliga variabler och när vi ser till enstaka frågor i indexen var den procentuella andelen med uttalade problem hög i gruppen med stor andel oskäligen arbetsuppgifter (framgår ej av tabell 3). I den gruppen var det 35 procent som nästan alltid eller mycket ofta känner sig pressade till gränsen för vad de klarar av jämfört med 5 procent i gruppen med lägst andel oskäligen arbetsuppgifter. Ett annat exempel är att känna sig spänd. I höggruppen gällde detta 39 procent (nästan alltid eller ganska ofta) jämfört med 9 procent i låggruppen.

För kognitiva problem kan koncentrationssvårigheter ges som exempel. I gruppen med lägsta nivå av oskäligen arbetsuppgifter uppgav 7 procent koncentrationssvårigheter ”dagligen eller åtskilliga gånger under veckan” jämfört med 14 procent i mellangruppen och 24 procent bland de med största andelen oskäligen arbetsuppgifter.

Tabell 3. Andel av onödiga och oskäligen arbetsuppgifter som oberoende variabler (tre nivåer) och anspänning, utmattning, kognitiva problem, irritation, sömnkvalitet och självskattad hälsa som beroende variabler. Relativ risk och 95% konfidensintervall (KI) presenteras med kategorin låg andel som referens.

	Låg andel	Medelandel	Hög andel
Anspänning			
Onödiga uppgifter	1	1,52 (1,30–1,77)	2,25 (1,94–2,62)
Oskäligen arbetsuppgifter	1	2,27(1,89–2,73)	3,92 (3,24–4,72)
Utmattning			
Onödiga uppgifter	1	1,42 (1,19–1,69)	2,06 (1,74–2,45)
Oskäligen arbetsuppgifter	1	1,73 (1,45–2,07)	2,35 (1,92–2,86)
Kognitiva problem			
Onödiga uppgifter	1	1,35 (1,17–1,57)	1,85 (1,60–2,15)
Oskäligen arbetsuppgifter	1	1,79 (1,52–2,10)	2,54 (2,13–3,02)
Irritation			
Onödiga uppgifter	1	1,39 (1,07–1,81)	2,80 (2,17–3,59)
Oskäligen arbetsuppgifter	1	2,06 (1,51–2,79)	3,43 (2,49–4,73)
Sömnkvalitet			
Onödiga uppgifter	1	1,23 (1,03–1,46)	1,62 (1,36–1,93)
Oskäligen arbetsuppgifter	1	1,52 (1,20–1,92)	2,41 (1,88–3,09)
Självskattad hälsa			
Onödiga uppgifter	1	1,25 (1,03–1,52)	1,62 (1,33–1,99)
Oskäligen arbetsuppgifter	1	1,65 (1,31–2,08)	2,37 (1,85–3,04)

Kontroll för kön, ålder och arbetstid.

SJUKFRÅNVARO OCH SJUKNÄRVARO

Tabell 4 visar inga signifikanta samband mellan sjukfrånvarodagar respektive sjukfrånvarotillfällen och oskäliga arbetsuppgifter. Däremot var det kraftiga skillnader mellan de tre grupperna vad gäller sjuknärvaro. Det var betydligt vanligare att ha sjuknärvaro både någon gång samt vid tre eller fler tillfällen de senaste tolv månaderna bland de med hög andel illegitima arbetsuppgifter. Analyser gjordes även med uppdelning på kön. Mönstret var lika för män och kvinnor.

Tabell 4. Samband mellan andel oskäliga arbetsuppgifter och sjukfrånvaro – sjuknärvaro senaste tolv månaderna. Procentuella fördelningar (χ^2 -test; df = 6).

Andel oskäliga uppgifter	Sjukfrånvarodagar				χ^2 p-värde
	0 dagar	<1 vecka	1–2 veckor	>2 veckor	
Låg (n = 520)	43	35	16	6	ns
Medel (n = 1 367)	41	35	16	8	
Hög (n = 505)	46	31	13	10	
	Sjukfrånvarotillfällen				
	0 gånger	1 gång	2–3 gånger	>3 gånger	ns
Låg (n = 520)	43	31	21	5	
Medel (n = 1 367)	41	29	24	6	
Hög (n = 505)	44	28	23	5	
	Sjuknärvarotillfällen				
	0 gånger	1–2 gånger	3–5 gånger	>5 gånger	97, ,000
Låg (n = 519)	51	38	8	4	
Medel (n = 1 357)	38	45	12	6	
Hög (n = 501)	28	42	19	12	

DISKUSSION

Illegitima uppgifter antas hota en individs självuppfattning och yrkesidentitet och kan förväntas utlösa starka stressreaktioner. Med syftet att introducera teoribildningen gjordes inledningsvis en presentation av perspektivet och av forskning kring stress och identitet, vilken i den empiriska delen inte helt kan täckas av motsvarande analyser då data saknas för självuppfattning och identitet.

Yrkeskategori och graden av illegitima uppgifter var studiens viktiga oberoende variabler. Skolledarna skattade högst i nästan alla delfrågor i de två indexen för illegitimitet. Ser vi till enskilda frågor var skattningen anmärkningsvärt hög på frågan gällande oskäliga uppgifter om man hade arbetsuppgifter som någon annan borde göra. Där angav hela 41 procent av skolledarna att detta ofta eller mycket ofta var fallet. Sett till indexen för övriga grupper så gav tjänstemannagruppen något högre skattningar än prästerna. Slutsatsen är att skolledargrupp-

pen ligger högt även om det är brist på referensvärden. Detta antagande styrks dock av en jämförelse med tidigare nämnda studie bland läkare (Aronsson m fl 2012).

För två av yrkeskategorierna – präster och medlemmar i Unionen – fanns ingen skillnad mellan män och kvinnor vad gäller mängden illegitima arbetsuppgifter. I skolledargruppen, vilka var kommunalt anställda, fanns en likhet med den tidigare nämnda studien av chefer inom kommunala förvaltningar (Björk m fl 2013) i vilken kvinnor rapporterade mer illegitima arbetsuppgifter än män. Resultatet motiverar fortsatta könsjämförelser och då särskilt i relation till sektor eller typ av arbete. Beträffande andra bakgrundsförhållanden var sambanden svaga. Inte oväntat fanns ett positivt samband mellan veckoarbetstid och hög nivå av illegitima arbetsuppgifter varför arbetstid konstanthölls i riskkvotsberäkningarna.

Studien visar således en påtaglig spridning i "exponering" för illegitima arbetsuppgifter. Det kan dock antas att psykologiska reaktioner och ohälsoreaktioner på sådana arbetsuppgifter är likartade oavsett yrkeskategori varför totalmaterialet användes utan kategoriuppdelning för riskanalyserna. Ökningarna var i samtliga fall av dos-responskaraktär, det vill säga ju mer av illegitima arbetsuppgifter, desto högre riskkvoter. Indelningen i tre kategorier baserade på värden i indexet för oskäliga uppgifter innebar att så många som 22 procent (n = 561) av totalgruppen ingick i gruppen med hög förekomst. Riskkvoterna var genomgående högre för oskäliga än för onödiga arbetsuppgifter. Samma skillnad fanns också i den tidigare nämnda läkarstudien (Aronsson m fl 2013) och är en anledning att hålla isär de två aspekterna trots hög korrelation dem emellan och att en inledande faktoranalys indikerade en gemensam faktor för alla åtta frågorna.

Studien har täckt medellånga och långsiktiga hälsoeffekter, vilket bara gjorts i ett fåtal tidigare studier av illegitima arbetsuppgifter. Sömnbesvär och hälsoproblem avsåg de tre senaste månaderna och sjukfrånvaro och sjuknärvaro avsåg de senaste tolv månaderna. Studiens uppläggning ger inget svar på hur snabbt effekter från illegitima arbetsuppgifter avklingar eller på själva ackumuleringsprocessen. Oavsett tidsspann visade studien dock associationer mellan illegitima uppgifter och ett brett spektrum av stress och ohälsoreaktioner.

För de "nya" utfallsvariablerna kognitiva problem, irritation och självskattad hälsa var riskkvoterna relativt likartade övriga utfallsvariabler. Hög konstant irritationsnivå skulle kunna ha hälsopåverkan genom att fysiologiskt innebära hög aktiveringsnivå som över tid ackumuleras till ohälsa. Den mer momentana irritationsresponsen utesluter dock inte hälsopåverkan även via de mera konstanta faktorerna självbild och självuppfattning.

Analyserna visade inget samband mellan andelen oskäliga uppgifter och sjukfrånvarodagar och sjuktillfällen, men däremot med sjuknärvaro. Gruppen med höga skattningar av illegitima arbetsuppgifter hade betydligt fler sjuknärvarotillfäl-

len. En tolkning är att den gruppen, som ju även rapporterade mer av hälsoproblem, inte tillåter dessa att slå igenom i högre sjukfrånvaro men däremot i högre sjuknärvaro, det vill säga man går till jobbet trots nedsatt hälsa. Individerna kan därmed antas kompensera för den extra belastning och tidsåtgång som illegitima arbetsuppgifter innebär med en högre tröskel för att vara sjukfrånvarande, det vill säga med sjuknärvaro. Eftersom studien är ett tvärsnitt kan inga säkra slutsatser dras om orsaksriktning, det vill säga om det är mängden illegitima arbetsuppgifter som leder till ohälsa och sjuknärvaro eller om sambanden är av annat slag. Tidigare longitudinella studier har dock visat att sjuknärvaro kan ha långsiktig negativ påverkan på såväl hälsa som sjukfrånvaro (Bergström m fl 2009a, 2009b).

BEGRÄNSNINGAR OCH FORTSATTA STUDIER

Bortfallet var relativt stort, men analysen visade stora likheter mellan svarande och icke-svarande. Största bortfallet var i tjänstemannagruppen, som också är en mycket mera heterogen grupp än de andra två grupperna. Det gäller både arbetsgivare och arbetsinnehåll och tjänstemannagruppen har sannolikt mindre utpräglad professionell identitet än de två profilerade grupperna skolledare och präster. Sannolikt finns stora skillnader inom tjänstemannaurvalet och generaliseringar till tjänstemän som grupp bör därför göras med reservationer.

Studiens främsta begränsning är tvärsnittsdesignen och att vi saknat data om individers självuppfattning och identitetsupplevelse. Vi har därför utifrån resultat i annan forskning gjort antaganden om och tolkningar av illegitima arbetsuppgifters identitetsrelevans och ett samband med stress och ohälsa. I fortsatta studier som inkluderar självuppfattnings- och identitetsvariabler kan antaganden ersättas med empiriska test. Alternativa förklaringsmodeller, förklarande variabler och omvända samband kan därför inte uteslutas.

Ett omvänt samband skulle exempelvis kunna vara att utmattade och anspända personer uppfattar arbetet annorlunda och av den anledningen oftare angav illegitima arbetsuppgifter. Ett starkt samband i den riktningen verkar dock mindre sannolikt än att illegitima uppgifter är upphov till anspänning, utmattning och andra utfall.

Studien visade ett positivt men relativt svagt samband mellan illegitima uppgifter och arbetstidens längd, vilket skulle kunna vara ett uttryck för att undanträngd tid i kärnuppgiften kompenseras genom mer arbete. Fortsatta studier borde därför utformas på ett sätt som möjliggör att särskilja effekter från ökad arbetsbelastning/förlängd arbetstid från effekter av identitetshot gentemot stressreaktioner och ohälsa. Sådana studier bör också kunna klargöra i vilken utsträckning förlängd arbetstid liksom sjuknärvaro är kompensationsåtgärder från

individens sida som används för att hantera ökad arbetsbelastning relaterad till illegitima uppgifter.

För ett fortsatt modellbyggande väcker studien således flera frågor. Finns det ett samband mellan graden av utmattning hos individen och bedömning av illegitimitet? Driver illegitima uppgifter upp arbetspressen så att den kan vara en orsak till ohälsa? Kompenserar individen tidstjuven illegitima uppgifter med ökat arbetstempo och sjuknärvaro för att få tid för sina kärnuppgifter? Skapar illegitima arbetsuppgifter konstant irritation som undergräver självuppfattning och identitet och som i sig också påverkar hälsan? För att besvara dessa och andra frågor kring modererande mekanismer och orsaksriktningar behöver således fortsatta studier inkludera identitets- och självuppfattningsmått samt vara av longitudinell karaktär.

En metodfråga med organisatoriska implikationer gäller vilka uppgifter som uppfattas som illegitima och relationen mellan en befattnings kärnuppgifter och perifera uppgifter. Framtida forskning har även en uppgift i att identifiera organisationsmodeller som samvarierar med förekomsten av illegitima uppgifter. Intressant i detta sammanhang är modellen för *lean production* där eliminering av icke-värdeskapande (perifera) uppgifter är en viktig strategi. Å andra sidan ingår i modellen att ta bort buffertar vilket sannolikt öppnar för att eftersökta personer lättare kan nås av oskäligen arbetsuppgifter. En motpol skulle kunna utgöra verksamheter med små organisatoriska enheter med omfattande interna köp- och säljmarknader. Det skapar en stor mängd interna transaktioner som tar tid både i fråga om kontakttagande mellan enheter, förhandlingar och rapportering och som sannolikt till en del betraktas som tidstjuvar i förhållande till kärnverksamheten.

En ytterligare fråga som forskningen bara närmast sig gäller metoder för att skapa gemensamma uppfattningar kring ett uppdrags gränser och därmed också bidra till reduktion av illegitima uppgifter. Involverade parter på både kollektiv och individuell nivå kan genom uppdragsdialoger ge ett arbetsuppdrag tydliga och mera accepterade gränser och utveckla gränssättningskunnande (Aronsson m fl 2015b). I detta sammanhang finns frågeställningar kring hur arbetsuppgifter "glider" vid förändringar. Kan till exempel skolledare genom tillvänjning acceptera att tidigare uppgifter som låg utanför befattningen eller var helt marginella "glider" och börjar betraktas som primära och därmed får legitimitet?

Forskningen om emotionell reglering har utvecklats starkt under de senaste decennierna (Hülshager & Schewe 2011) och har anknytning till forskningen identitet och självuppfattning. I delar av arbetslivet förväntas arbetstagare delta i ett skådespel där personlighet och känslor ska vara instrument för framgång i arbetet. För vissa anställda kommer rollen och det personliga att stämma

överens. För andra handlar det snarare om att undvika konfrontation mellan arbetsuppgifter och önskad självbild och identitet.

Slutligen kan något sägas om ett dilemma som forskare kan ställas inför i studiet av illegitimitet. Sørensen (2008) menar att själva begreppet eller den starkt negativa stämpeln ”illegitima uppgifter” kan bli en del av en intressekonflikt vilket kan ställa den förment opartiske forskaren inför svåra val kring hur och vem som ska avgöra en uppgifts legitimitet: forskarna, ledningen eller medarbetarna. Definierandet berör själva ledningsfunktionen: arbetsledarens rätt att leda och fördela arbetet. Det existerar ingen tidlös och sammanhangslös klassificering av arbetsuppgifter utan uppfattningar och kategoriseringar är i många fall maktförhållanden.

Sammanfattningsvis kan sägas att begreppet identitetsrelevanta stressorer och erfarenheter har förutsättningar att bredda det psykologiska perspektivet i den arbetslivsinriktade stressforskningen. Det finns gränssytor mot ett flertal arbetspsykologiska teoribildningar och mot organisationsteorier som kan utvecklas i fortsatt forskning.

REFERENSER

- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Lundberg U, Johansson G (2011): *Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life*. Oxford: Wiley Blackwell.
- Aronsson G (1989): Dimensions of control as related to work organization, stress, and health. *International Journal of Health Services*, 19(3)459–468.
- Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M (2000): Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7)502–509.
- Aronsson G, Beijer E, Härenstam, A (2012): Onödiga och oskäliga arbetsuppgifter bland läkare. *Läkartidningen*, 48, 2216–2217. <http://www.lakartidningen.se>.
- Aronsson G, Marklund S, Solheim LJ (2015a): Skam, stigmatisering och framtidstro bland långtidssjukskrivna i osynliga ”diagnoser”. *Socialmedicinsk tidskrift*, 92(4)519–534.
- Aronsson G, Ishäll L, Göransson S, Lindfors P, Nylén EC, Sverke M (2015b): Arbetsuppgifter och återhämtning i välfärdstjänstearbete. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(2)7–25.
- Baumeister RF, Leary MR (1995): The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3)497–529.
- Bergström G, Bodin L, Hagberg J, Lindh T, Aronsson G, Josephson M (2009a): Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(10)1179–1190.
- Bergström G, Bodin L, Hagberg J, Aronsson G, Josephson M (2009b): Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(6)629–638.
- Björk L, Beijer E, Jacobshagen N, Härenstam A (2013): I shouldn't have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control and resource deficits. *Work & Stress*, 27(3)262–277.
- Björner JB, Søndergaard-Kristensen T, Orth-Gomér K, Tibblin G, Sullivan M, Westerholm P (1996): Self-rated health. A useful concept in research, prevention and clinical medicine. Rapport från Swedish Council for Planning and Coordination of Research.
- Dagens Medicin* (2008): Platsbrist tär hårt på Akademiska ortopederna. *Dagens Medicin*, 10 december 2008.
- Dickerson S, Gruenewald T, Kemeny M (2004): When the self is threatened – Shame, physiology and health. *Journal of Personality*, 72(6)1191–1216.

- Eatough EM, Meier LL, Igic I, Elfering A, Spector PE, Semmer NK (2016): You want me to do what? Two daily diary studies of illegitimate tasks and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1)108–127.
- Honneth A (2003): *Erkännande. Praktisk-filosofiska studier*. Göteborg: Daidalos.
- Hülshöger UR, Schewe AF (2011): On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3)361–389.
- Jacobshagen N (2006): *Illegitimate tasks, illegitimate stressors: Testing a new stressor strain concept*. Doktorsavhandling. Bern: University of Bern.
- Karasek R, Theorell T (1990): *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinösten A, Magnusson Hanson L, Hyde M, Oxenstierna G, Westerlund H, Theorell T (2007): SLOSH – Swedish longitudinal occupational survey of health: A nationally representative psychosocial survey of Swedish working population. Rapport. Stockholm: Stockholms universitet, Stressforskningsinstitutet.
- Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD, Rosenthal RA (1964): *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, NY: Wiley.
- Kottwitz MU, Meier LL, Jacobshagen N, Kälin W, Elfering A, Hennig J, Semmer NK (2013): Illegitimate tasks associated with higher cortisol levels among male employees when subjective health is relatively low: An intra-individual analysis. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 39(3)310–318.
- Lazarus RS (1999): *Stress and emotion – A new synthesis*. London: Free Association Books.
- Madsen IE, Tripathi M, Borritz M, Rugulies R (2014): Unnecessary work tasks and mental health: A prospective analysis of Danish human service workers. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 40(6)631–638.
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP (2001): Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52(1)397–422.
- Mellner C (2015): Balansakt – En studie om människors konstruktion av gränser inom och mellan arbete och privatliv. Slutrapport av AFA-projekt 120083. <https://www.afaaforsakring.se/forskning/projekt/katalog/Projekt/5375/>
- Morrison EW (1994): Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6)1543–1567.
- Morrison EW, Robinson SL (1997): When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1)226–256.
- Nordin, M, Åkerstedt T, Nordin S (2013): Psychometric evaluation and normative data for the Karolinska Sleep Questionnaire. *Sleep and Biological Rhythms*, 11, 216–226.
- Nyberg A, Westerlund H, Theorell T (2009): Destructive managerial leadership – Stress or exit? A prospective study of Swedish employees. I: Nyberg A: *The impact of managerial leadership on stress and health among employees*. Avhandling. Stockholm: Karolinska institutet.
- Pereira D, Semmer NK, Elfering A (2014): Illegitimate tasks and sleep quality: An ambulatory study. *Stress and Health*, 30(3)209–221.
- Semmer NK, Jacobshagen N, Meier LL (2006): Arbeit und (mangelnde) Wertschätzung. *Wirtschaftspsychologie*, 6(2/3)87–95.
- Semmer NK, Tschan F, Meier LL, Facchin S, Jacobshagen N (2010): Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 59(1)70–96.
- Semmer NK, Jacobshagen N, Meier LL, Elfering A, Beehr TA, Kälin W, Tschan F (2015): Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, 29(1)32–56.
- Starrin B, Åslund C, Nilsson KW (2009): Financial stress, shaming experiences and psychological ill-health. *Social Indicators Research*, 91(2)283–98.
- Stocker D, Jacobshagen N, Semmer NK, Annen H (2010): Appreciation at work in the Swiss armed forces. *Swiss Journal of Psychology*. 69(2)117–124.
- Sørensen OH (2008): Stress som krænkelse af selvet – Illegitime stressorer eller legitim ledelsesret. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10(4)76–91.
- Thoits PA (1991): On merging identity theory and stress research. *Social Psychology Quarterly*, 54(2)101–112.
- Zou G (2004): A modified Poisson regression approach to prospective studies with binary data. *American Journal of Epidemiology*, 159(7)702–706.

Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige

Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson

Sedan drygt 20 år är det möjligt för arbetsgivare att hyra in personal från bemanningsföretag. Även om branschen fortfarande diskuteras och ifrågasätts, främst från fackligt håll, är användningen av inhyrd personal inget uppseendeväckande. Notiser i dagspressen om arbetsgivare som beslutat hyra in, eller beslutat att avsluta inhyrningen, är inte sensationella företeelser. I vilken utsträckning arbetsgivare använder inhyrd personal finns det dock begränsad kunskap om.

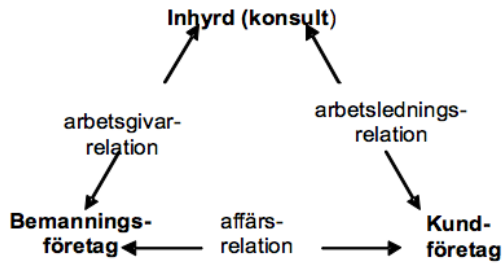
Bemanningsföretag kan ses som en intermediär på arbetsmarknaden (Bergström & Storrie 2003) som förändrar anställningsrelationerna från den traditionella direkta relationen mellan den som utför arbetet på arbetsplatsen och arbetsgivaren på samma arbetsplats till ett triangulärt förhållande, se figur 1. Den som arbetar som inhyrd har sin anställning på bemanningsföretaget, vilket därmed har arbetsgivansvaret, men utför arbete på olika kundföretag eller kundorganisationer. Mellan den inhyrde och kundföretaget råder en arbetsledningsrelation. Den inhyrde har därmed två organisationer att förhålla sig till. Det finns också en tredje relation; mellan bemanningsföretaget och kundföretaget råder en affärsrelation där bemanningsföretaget förser kundföretaget med den personal och kompetens det efterfrågar.

FÖRFATTARE

Kristina Håkansson, professor, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet
kristina.hakansson@socav.gu.se

Tommy Isidorsson, docent, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet
tommy.isidorsson@socav.gu.se

Studien är finansierad av AFA Försäkring (2013-2016)



Figur 1. Det triangulära förhållandet.

Utgångspunkten i denna artikel är en riktning av affärsrelationen, närmare bestämt kundföretagens anlitan­de av bemanningsföretag. Det är kundföretagens användning och deras motiv som är i fokus. En studie byggd på data från 2002 visade att 12 procent av alla arbets­stäl­len med minst 10 anställda anlidade bemanningsföretag någon gång under en 12-månadersperiod. Det vanligaste motivet till inhyrning var att ersätta frånvarande personal (Håkansson och Isidorsson 2007). Hur ser det ut idag? Vilka arbetsplatser är det som hyr in och varför används denna bemanningsstrategi?

Bemanningsföretagens strategier och motiv för uthyrning faller utanför denna studie. Det är dock viktigt att ha det triangulära förhållandet i åtanke då användningen av inhyrd personal innebär en förändring av de traditionella anställningsförhållandena där den anställde har arbetsgivarrelation och arbetsledningsrelation med en och samma organisation.

Nedan tecknas en bakgrund med en beskrivning av utvecklingen och regleringen av bemanningsbranschen. Därefter redovisas tidigare forskning och studiens teoretiska utgångspunkter varefter studiedesign, syfte och frågeställningar presenteras. Därpå följer metod, resultat, diskussion och slutsatser.

UTVECKLINGEN AV BEMANNINGSBRANSCHEN

Antalet anställda i bemanningsbranschen ökade snabbt under 1990-talet, från några tusen 1994 till 42 000 år 2000 (se *diagram 1*). Sedan 2000 karakteriseras bemanningsbranschen av såväl nedgångar som uppgångar. Bemanningsbranschens känslighet för konjunktursvängningar blev särskilt tydlig efter krisen 2008. En kraftig minskning av antalet anställda i branschen 2009 följdes av en 30-procentig uppgång under 2010 (SCB 2012). Enligt branschorganisationens uppgifter har antalet anställda i branschen fördubblats från 37 000 år 2002 till 62 000 anställda tio år senare. År 2014 var antalet anställda 65 000 (Bemanningsföretagen 2006, 2014, 2015). Detta motsvarar ungefär 1,5 procent av alla anställda på arbetsmark­naden (SCB 2014). De inhyrda utgör alltså en mycket liten grupp på arbetsmark­naden, men det är viktigt att beakta att också arbetsorganisationen på de inhyran-

de arbetsplatserna påverkas (Håkansson & Isidorsson 2012). Det innebär att långt fler än de inhyrda själva berörs av fenomenet inhyrning. Coe och Ward (2014) menar också att även om andelen anställda inom bemanningsbranschen är låg ska man inte underskatta dess betydelse för förändrade anställningsrelationer.

Bemanningsbranschen i Sverige var inledningsvis koncentrerad till storstäderna men har efterhand etablerats över stora delar av landet (Andersson och Wadensjö 2010). En annan breddning rör branschens olika uthyrningsområden, från en dominans av administrativa yrken under 1990-talets början till ett stort spektrum av yrken. Det snabbast växande yrkesområdet är lager och industri som ökat från 24 procent av branschens omsättning 2005 till 44 procent 2014 (Bemanningsföretagen 2014).

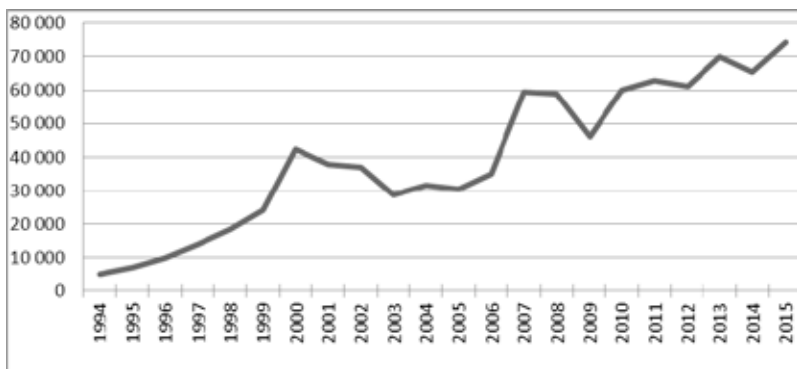


Diagram 1. Utvecklingen av antalet anställda i bemanningsbranschen.
Källa. Bemanningsföretagen 2006, 2009, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016.

Vi vet alltså att antalet anställda i bemanningsbranschen har ökat. Detta är inte unikt för Sverige. Andersson Joonas och Wadensjö (2010, s 5–6) visar att andelen anställda ökade i samtliga av de 14 länder de undersökte under perioden 1997–2007. Däremot vet vi inte hur användningen ser ut, vilka arbetsplatser som hyr in och varför de väljer att hyra in personal.

REGLERINGEN AV INHYRNING I SVERIGE

Sedan 1993 är det möjligt att bedriva personaluthyrning i vinstsyfte (SFS 1993:440, Berg 2008). Enligt den svenska lagstiftningen krävs det inga tillstånd för att starta ett bemanningsföretag. I jämförelse med andra europeiska länder kännetecknas branschen i Sverige av liberal reglering (OECD 2013). Det finns inte heller några restriktioner vad gäller kundföretagens motiv till att hyra in personal eller uthyrningens omfattning. Arbete i bemanningsbranschen regleras genom kollektivavtal på samma sätt som andra branscher och Lagen om anställ-

ningsskydd (LAS, SFS 1982:80) gäller för anställda på samma sätt som för alla anställda. Branschen är helt enkelt institutionaliserad på den svenska arbetsmarknaden (Bergström m fl 2007, Håkansson & Isidorsson 2004). LAS föreskriver att den normala anställningsformen är tillsvidare, det vill säga fast anställning. Det betyder att en person kan ha en fast anställning i ett bemanningsföretag vilket i ett internationellt perspektiv inte är självklart. Även om det är möjligt med fasta anställningar i andra länder kan det vara förenat med uppfyllandet av vissa villkor, vilket gör att andelen med fasta jobb ändå är ganska liten (till exempel Nederländerna). I Sverige har ungefär två tredjedelar av alla anställda i bemanningsbranschen fast anställning (OECD 2013).

Lagen om privat uthyrning i vinstsyfte klargör att fler aktörer än arbetsförmedlingen får förmedla arbeten. Därefter har ytterligare en lag tillkommit som säkrar de anställdas anställningsvillkor; bland annat säger lagen att arbetstagare ska ha samma villkor som om hon eller han varit anställd direkt i kundföretaget (SFS 2012:854, § 6). Denna del av lagen kan dock ersättas av kollektivavtal (SFS 2012:854, § 3). Enligt Bemanningsavtalet (2016) mellan Bemanningsföretagen och LO:s 14 förbund ska den uthyrde ha en timlön som motsvarar den genomsnittliga timlönen vid kundföretaget (Genomsnittligt förtjänstläge, GFL). För tjänstemän gäller individuell lönesättning enligt kollektivavtalet mellan Bemanningsföretagen och Unionen/Akademikerförbundet. Kollektivavtalen ger också anställda rätt till lön även under perioder då de inte är uthyrda, så kallad garantilön.

När det gäller bemanningsföretagens verksamhet har det tillkommit en lag 2012 som rör de anställdas arbetsvillkor. Fortsatt är dock den svenska bemanningsbranschen som sådan svagt reglerad; kundföretag har rätt att använda inhyrd personal utan restriktioner i omfattning eller motiv. Det har med andra ord inte skett några förändringar i lagstiftningen kring användningen av inhyrd personal sedan införandet 1993. Förklaringar till eventuella förändringar i utbredning och motiv under det senaste decenniet måste därför sökas utanför lagstiftningen.

Även om förutsättningarna för att använda inhyrd personal inte har förändrats kan andra lagändringar ha betydelse. Sverige har i ett europeiskt perspektiv en hög andel tidsbegränsat anställda och hamnar på åttonde plats av EU:s 28 länder 2015 (Eurostat 2016). Andelen anställda på tidsbegränsade kontrakt ökade starkt på 1990-talet från cirka 10 procent i början av decenniet till cirka 16 procent 1999. Därefter har nivån varierat mellan 15 och 17 procent. (SCB:s databaser). Under 2000-talet har det skett en liberalisering av regleringen av tidsbegränsade anställningar i flera steg vilket inneburit att det blivit enklare för arbetsgivare att anställa på tidsbegränsade kontrakt. En analys av OECD:s index över anställningsskyddets stränghet (EPL-index) visar att förändringarna i lagstiftningen 2007 innebar att EPL-indexet föll från 1,44 till 0,81 med endast ett fåtal EU-länder med mer liberal

reglering (OECD 2016). Regelförändringen 2007 innebär att arbetsgivaren kan ha obegränsat antal anställda på tidsbegränsade kontrakt utan särskilda skäl (allmän tidsbegränsanställning, ALVA). Vidare har den som varit anställd i en allmän visstidsanställning eller en vikariatsanställning sammanlagt minst 2 år under en 5-årsperiod rätt att övergå till en tillsvidareanställning (SFS 1982:80, § 5; SFS 2007:390; SFS 2007:391; SFS 2016:248). Hur förändringen i LAS påverkat användningen av inhyrda finns det dock ingen forskning om.

Det är viktigt att påminna om att inhyrda har samma möjligheter till tillsvidareanställning som andra anställda. Lagändringarna för tidsbegränsade anställningar ska i stället ses från arbetsgivarens perspektiv. Med mer liberala regler för tidsbegränsat anställda kan denna anställningsform vara ett alternativ till inhyrning för arbetsgivaren vid behov av ytterligare personal.

TIDIGARE FORSKNING

Tidigare forskning söker förklaringar till inhyrning utifrån olika teoretiska perspektiv. Utifrån ett institutionellt perspektiv har inhyrningen främst förklarats utifrån den regulativa basen (Scott 2014) där branschens integrering i den svenska arbetsmarknadsmodellen legitimerat användningen av inhyrd personal (Bergström m fl 2007). Coe m fl (2009) menar att utvecklingen av den svenska bemanningsbranschen måste ses i ljuset av den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer och arbetsrättslagstiftningen. I Sverige regleras anställningar i bemanningsbranschen genom kollektivavtal på samma sätt som andra branscher, det vill säga branschen styrs av det regelverk som gäller på arbetsmarknaden. Det starka anställningsskyddet för tillsvidareanställda ses av dem som en viktig förklaring till branschens expansion i Sverige. Coe m fl (2009) uttrycker det som att branschen fungerar som *managed flexibility*. Tidigare studier visar också att användningen av inhyrda kan ses som en institutionalisering av en ny bemanningsstrategi (Håkansson & Isidorsson 2004, 2011). Inhyrningen relaterar då till den normativa basen i institutionell teori (Scott 2014) och visar på nya rutiner och praktiker för personalplanering och bemanning. Branschen själv har varit en viktig aktör i denna process (Coe & Ward 2014, Helfen 2015).

Hall och Soskice (2001) argumenterar i sin bok *Varieties of capitalism* för två idealtyper av kapitalism, *liberal market economy* (LME) och *coordinated market economy* (CME) vilka följer olika institutionella ramar. Karakteristiskt för LME är en rörlig och instabil arbetsmarknad vilken styrs av marknaden. Ett annat karaktärsdrag är att de anställda i högre utsträckning har generella kunskaper vilket gör att de lätt kan byta arbetsgivare. Storbritannien anges som ett typexempel på en LME. CME å andra sidan karakteriseras av långvariga anställningsrelationer och samordning mellan aktörer snarare än marknadslösningar och exemplifieras av bland andra Sverige.

Inhyrning är en rörlig arbetskraft och passar som sådan väl in i beskrivningen av LME, det vill säga en utbredd inhyrning kan ses som en indikator på LME. En jämförelse av användningen av inhyrd personal i Sverige och Storbritannien visade också att inhyrning var betydligt vanligare i Storbritannien (Håkansson & Isidorsson 2007). Hall och Soskices teori har testats empiriskt av Schneider och Paunescu (2012). I en longitudinell studie undersöker de 26 OECD-länder vid fem tillfällen mellan 1990 och 2005 och kommer fram till att länder förutom LME och CME klustrar sig kring ytterligare tre nya typer av kapitalism – LME-liknande ekonomier, statsdominerade ekonomier och hybridekonomier. Det intresanta i detta sammanhang är att Schneider och Paunescu finner att Sverige har rört sig från en typisk CME-ekonomi till en LME-liknande ekonomi. Det skulle kunna innebära mer kortsiktiga anställningsrelationer och ett närmande mot de nivåer av inhyrning som vi sett i Storbritannien (Håkansson & Isidorsson 2007). Om det förhåller sig så kan vi förvänta oss en ökning av arbetsplatser som använder inhyrda.

Motiven till att hyra in kan också förstås utifrån arbetsgivarnas behov, vilket innebär en efterfrågestyrd förklaring till ökningen av inhyrd arbetskraft. Användningen av inhyrd personal tolkas ofta i den allmänna debatten som ett tecken på företagets ökade behov av flexibilitet. I perioder då företaget har hög efterfrågan anlitar man mer personal, men i stället för att anställa hyr man in personal från ett bemanningsföretag. När efterfrågan avtar är det lätt att minska personalstyrkan genom att säga upp kontraktet med bemanningsföretaget. Tidigare studier av arbetsplatserns användning av hyresarbetskraft visar dock att inhyrningen långt ifrån alltid svarar mot arbetsgivarens behov av flexibilitet (Håkansson & Isidorsson 2004, 2007; Nesheim 2003, s 328; Isaksson m fl 2010). I en enkätstudie 2002 av arbetsplatser med minst tio anställda framkom dock att det vanligaste motivet för att använda inhyrd personal var att täcka upp för frånvarande personal (Håkansson och Isidorsson 2004, 2007). De inhyrda utgör då ingen extra personal vid arbetstoppar, i stället används de för att nå upp till den ordinarie bemanningsramen. Företag och organisationer eftersträvar inte bara flexibilitet, lika önskvärt är stabilitet (Furåker m fl 2007). När arbetsgivare använder inhyrda för att ersätta frånvarande personal kan det ses som ett uttryck för ett behov av stabilitet i bemanningen snarare än flexibilitet (Håkansson & Isidorsson 2007).

Ett fåtal studier har uppmärksammat att arbetsgivare använder inhyrda på ett nytt, strategiskt sätt (Holst m fl 2010, Purcell 2010, Håkansson m fl 2013). Den strategiska användningen innebär att arbetsgivare hyr in personal på mer kontinuerlig basis. Inhyrning är då en del av företagets bemanningsstrategi och fungerar som en buffert vid en eventuell minskning av personalbehovet. Genom att använda inhyrda kan kundföretaget undvika kostnader för uppsägningar av egen personal (Holst m fl 2010). För de inhyrda innebär det att de utför i stort

sett samma arbetsuppgifter som kundföretagets personal, skillnaden är att deras kontrakt kan bli uppsagt med kort varsel.

Ett annat sätt att uttrycka det är att kundföretaget köper arbetsgivaransvaret av bemanningsföretaget (Fudge & Strauss 2014). Kostnader för rekrytering, uppsägningar, kompetensutveckling och rehabilitering belastar arbetsgivaren, det vill säga bemanningsföretaget. På en strukturell nivå blir effekten att en grupp på arbetsmarknaden, de inhyrda, får svagare inkomst- och karriärmöjligheter (Giesecke 2009, s 642).

Purcell (2010) menar att den strategiska användningen är särskilt påtaglig i fordonsindustrin och att den ekonomiska krisen 2008–2009 tydliggjorde bemanningsanställdas roll som buffert mot uppsägningkostnader. Baumann m fl (2008) menar dock att i de fall hyresarbetskraften är tillsvidareanställda förflyttas kostnaderna för uppsägningar till bemanningsföretagen, en kostnad som bemanningsföretagen väger in i uthyrningskostnaden. För kundföretagen innebär det att inhyrning blir ett alltför dyrt alternativ för att vara hållbart i ett längre perspektiv. Utifrån en nationalekonomisk analys menar därför Baumann m fl att man inte kan förvänta sig någon större ökning av den strategiska användningen.

I fdenna studie utgår vi från att arbetsgivares behov och strategier för att bemanna med inhyrd personal kan förstås utifrån ett institutionellt perspektiv.

SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Artikelns övergripande syfte är att beskriva och förklara utvecklingen av inhyrning på den svenska arbetsmarknaden. Analysen görs i ett komparativt perspektiv med en jämförelse av förhållandena 2002 och 2012. Utgångspunkten i vår studie är bruket av hyresarbetskraft på arbetsplatsnivå. Det är arbetsplatsen som hyr in personal som är analysenhet, ofta kallad kundföretaget eller kundorganisationen. Syftet kan brytas ned till följande frågeställningar:

1. Hur utbredd är inhyrningen i olika branscher och hur har utbredningen förändrats?
2. Vilka är de viktigaste motiven till att arbetsgivare anlitar uthyrningsföretag och hur har motiven förändrats?
3. Hur kan förändringar som skett när det gäller utbredning och motiv till inhyrning förklaras?

DESIGN OCH METOD

Forskningsfrågorna förutsätter en kvantitativ ansats. För att få jämförbara data över svenska arbetsplatsers användning av hyresarbetskraft 2002 och 2012 har vi använt samma enkätinstrument vid båda tillfällena benämnt Bemanningenkäten. Vid båda tillfällena samdistribuerades vår Bemanningenkät med SCBs utskick

av *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik (KS)* och *Konjunkturstatistik över vakanser (KV)*. Det föreligger uppgiftsskyldighet för arbetsgivarna att besvara såväl KS som KV, det gäller dock inte vår Bemanningenkät. Kring KS enkäter finns sedan många år en fungerande organisation på såväl SCB som de olika arbetsställena. Särskilt värdefullt är att det på varje arbetsställe finns en speciell kontaktperson. En fördel med denna samordning är också att den ger tillgång till relevant aktuell information om anställda och anställningsformer med mera vid de arbetsställen som deltar i studien. KS når idag ut till cirka 20 000 arbetsställen i alla storleksklasser och inom alla branscher. Datainsamlingen 2012 skedde via webb och pågick under december 2012 till januari 2013.

Urvalet 2012 bestod av 5 708 arbetsställen i privat sektor och 520 i offentlig sektor, svarsfrekvensen är 63 procent respektive 78 procent. För att räknas som svarande måste arbetsplatsen ha svarat både i undersökningen om inhyrd personal och i KS-undersökningen avseende oktober månad. En bortfallsanalys visar att svarsfrekvensen är något lägre bland arbetsställen i den största storleksklassen i privat sektor, 61,3 procent. Inom offentlig sektor är svarsfrekvensen lägst bland arbetsställen i den minsta storleksklassen, 63,6 procent. Vidare skiljer sig svarsfrekvensen mellan olika branscher. Arbetsställen inom el/gas/värme, handel samt informations- och kommunikationsverksamhet har lägre svarsfrekvens än andra branscher. För att kompensera detta bortfall har SCB gjort en viktberäkning.

År 2002 skickades enkäten per post till 6 500 arbetsställen, varav 812 inom offentlig sektor. Svarsfrekvensen var 55,6 procent för offentlig sektor och 59,6 för privat sektor. I undersökningen 2002 ingick arbetsplatser med minst en anställd medan den minsta storleksklassen i 2012 års studie är 10 anställda. I denna studie har vi enbart inkluderat arbetsställen med minst 10 anställda. Konjunkturstatistik över vakanser (KV) reviderade undersökningsdesignen för offentlig sektor 2006 då undersökningsobjektet ändrades från arbetsställen till juridiska enheter. Därmed blev undersökningsobjekten betydligt större enheter (SCB 2014). Det innebär att vi i redovisningen av förändringen i användningen av inhyrd personal inom offentlig sektor också måste kontrollera för arbetsplatsens storlek för att jämförelsen ska bli tillförlitlig.

Enkäten har frågor om huruvida arbetsplatsen använt hyresarbetskraft under ettårsperioden före mätillfället respektive under mät månaden för enkäten. Enkäten innefattar även frågor om hur omfattande inhyrningen var på arbetsplatsen samt motiven till inhyrningen. Vidare ställs frågor om förändrad användning under de senaste tre åren. Till vår enkätundersökning kopplades variabler från kortperiodiska sysselsättningsstatistiken såsom arbetsställets storleksklass, antalet tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda män och kvinnor, bransch och sektorstillhörighet samt geografiskt läge. Enkäten distribuerades, samlades in och kodades av SCB.

Vi redogör först för utbredningen av inhyrning. I denna analys är den beroende variabeln om arbetsstället använt inhyrd personal under 12-månadersperioden 1/11 2011 till 31/10 2012. Svartalternativen är ja eller nej. I enkäten fanns också en fråga om antalet inhyrda. Bortfallet på denna fråga är dock så stort att vi inte bedömer en analys av detta som tillförlitlig. Antalet inhyrda på en arbetsplats kan variera över tid; det intressanta för denna studie är om man över huvud taget använder inhyrda eller ej.

När det gäller motiv till inhyrning ingår enbart de arbetsställen som uppgett att de använt inhyrd personal i analysen. Beroendevariabler i dessa analyser är de fyra olika motiven till inhyrning: stabilitet, flexibilitet, buffert och rekryteringssvårigheter. Dessa motiv är uppbyggda av totalt tio olika frågor med svarsalternativen ja eller nej. *Stabilitet* innebär att de inhyrda används för att uppnå stabilitet i bemanningen och arbetsstället använder inhyrda för att täcka upp till den bemanningsram som man har bestämt. Stabilitetsmotivet omfattar tre frågor i enkäten: ersätta frånvarande personal, tillfällig bemanning av lediga obesatta jobb, samt som en form av provanställning. Motivet *flexibilitet* speglar ett behov av extra personal som inte ryms inom den ordinarie bemanningen, det vill säga flexibiliteten används ”uppåt” för att öka antalet personal. Flexibilitetsmotivet är en sammanslagning av två frågor i enkäten: extra kapacitet under en begränsad period samt behov av specialistkunskap. Det tredje motivet, *buffert*, kan ses som en form av flexibilitet, men denna flexibilitet fungerar ”nedåt”. Detta motiv speglar en osäkerhet i hur stor bemanning arbetsplatsen behöver på längre sikt och personalstyrkan kan vid behov snabbt minskas tack vare bufferten av inhyrda. Buffertmotivet innebär att arbetsstället använder inhyrda för att undvika uppsägningar av egen personal och de kostnader de medför. Detta motiv omfattar fyra frågor i enkäten: långsiktig buffert för att kunna minska personalstyrkan vid minskad efterfrågan av produkter och tjänster, framtida personalbehov osäkert, anställningsstopp samt för att undvika LAS vid en eventuell neddragning. Det fjärde motivet, *rekryteringssvårigheter*, innebär att arbetsplatsen har svårigheter med att besätta en tjänst.

Oberoende variabler är arbetsställets storlek, bransch, användning av tidsbegränsat anställda samt län. Då de beroende variablerna alla är dikotoma har vi använt logistisk regression i de multivariata analyserna. En logistisk regression innebär att man beräknar oddskvoter för ett utfall. Oddskvoten beräknas alltid i relation till en referenskategori. Ett exempel från *tabell 2* kan illustrera: oddskvoten för att arbetsställen med 100 eller fler anställda använder inhyrda för att uppnå stabilitet är 12,6. Referenskategorin är arbetsställen med 10–19 anställda. Resultaten ska tolkas som att sannolikheten är 12 gånger högre att arbetsställen med 100 eller fler anställda använder inhyrda, jämfört med arbetsställen med 10–19 anställda.

RESULTAT

Utbredning

I detta avsnitt kommer vi att närmare studera inhyrningens utbredning, det vill säga hur stor andel av alla arbetsställen som någon gång under mätåret använt inhyrd personal. I analysen av vilka arbetsställen som använder inhyrda prövar vi betydelsen av arbetsställets storlek, bransch, län och andel tidsbegränsat anställda.

År 2002 användes inhyrd arbetskraft på 12 procent av alla arbetsställen med minst 10 anställda, motsvarande andel 2012 är 21 procent. Jämfört med 2002 har utbredningen därmed ökat med 75 procent. Användningen av inhyrd personal skiljer sig starkt mellan arbetsställen i olika storleksklasser. Det är mer vanligt att större arbetsställen använder inhyrda. Detta är inte särskilt överraskande då frågan enbart gäller om man använder inhyrda, inte omfattningen av densamma. Andelen arbetsställen som använder inhyrd personal har ökat i alla storleksklasser. Störst är ökningen i de två minsta storleksklasserna. På arbetsställen med 10–19 anställda är det nästan en tredubbel ökning, från 5 till 14 procent, se diagram 2.

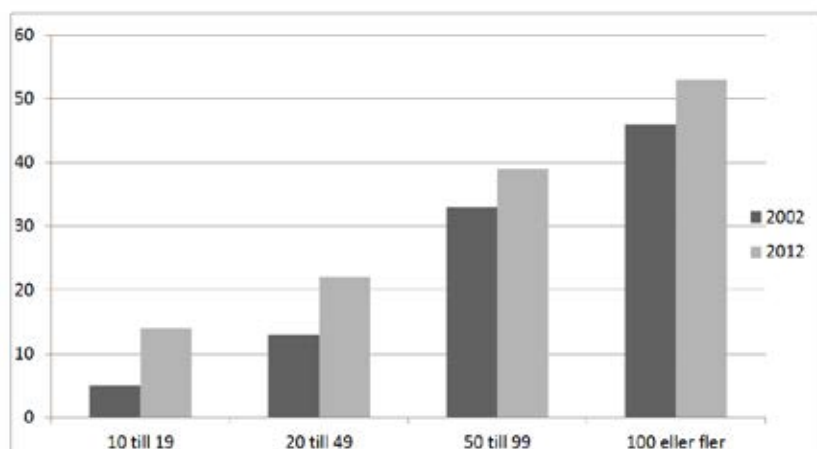


Diagram 2. Andel arbetsställen som använder inhyrd personal fördelat på arbetsställen i olika storleksklasser 2002 och 2012. Procent.

Tittar vi närmare på hur ökningen fördelar sig på olika branscher kan vi konstatera att de två branscher som hade störst andel arbetsplatser som använde inhyrda 2002 också har det 2012 – tillverkningsindustri och el/gas/vatten. Hotell och restaurang, vård och annan kommersiell service har oförändrad utbredning och får sägas vara branscher med relativt låg utbredning 2012. Även bygg, handel och utbildning ligger klart under genomsnittet. De branscher där andelen arbetsställen som använt inhyrd personal har ökat mest är transport, bygg och handel. I

dessa branscher har andelen arbetsplatser som använder inhyrd personal mer än fördubblats. Se *tabell 1*.

Tabell 1. Andel arbetsställen som använder inhyrd personal 2002 och 2012 uppdelat på bransch. Procent av arbetsställen med minst 10 anställda inom privat sektor.*

	2002	2012	Skillnad i procent
Tillverkning	18	35	+94
El/gas/vatten	21	41	+95
Bygg	7	15	+114
Handel	8	17	+112
Transport	13	29	+123
Hotell/restaurang	11	12	+9
Finans	11	22	+100
Annan affärsverksamhet	14	22	+57
Utbildning	11	14	+27
Vård och omsorg	13	12	-8
Annan kommersiell service	10	8	-20
Totalt	12	21	+75
N	10 250	12 197	

*Tabellen visar enbart privat sektor då jämförelser över tid för arbetsställen inom offentlig sektor måste kontrollera för arbetsställets storlek för att bli rättvisande.

Ser vi till hela arbetsmarknaden kan vi konstatera att inhyrning är betydligt mer vanligt förekommande inom offentlig sektor; detta förklaras främst av att offentlig sektor domineras av stora arbetsplatser. Det är därför viktigt att ta hänsyn till arbetsställets storlek i analysen av inhyrningens utbredning. Om vi enbart ser till användningen 2012 visar resultaten att inom den minsta storleksklassen, 10–19 anställda, används inhyrda på 14 procent av arbetsställena inom privat sektor men förekommer inte alls inom offentlig sektor. I den största storleksklassen används inhyrda i ungefär lika stor utsträckning på arbetsplatser inom privat och offentlig sektor. En uppdelning på både bransch och storleksklass (visas ej i tabell) visar att arbetsställen inom tillverkning samt el/gas/vatten i störst utsträckning använder inhyrda oavsett arbetsställets storlek. Som vi senare kommer att visa har dock arbetsställena inom dessa branscher helt olika motiv för användningen.

Så långt kan vi alltså konstatera att sektor, bransch och arbetsställets storlek har betydelse för inhyrningens utbredning. Tidigare forskning visade att det finns en ”tröskeleffekt” i inhyrning; arbetsgivare måste vara säkra på att det finns inhyrda att tillgå för att kunna förlita sig på en sådan bemanningsstrategi. År 2002 var det tydligt att Stockholmsregionen hade passerat denna tröskel. I den multivariata analysen prövar vi därför också betydelsen av kundföretagets geografiska hemvist. Inhyrning skulle kunna ses som ett alternativ till tidsbegränsat anställda och

därför prövar vi i analysen om arbetsplatser som hyr in också använder tidsbegränsat anställda.

Tabell 2. Oddsquoter för att arbetsstället använt inhyrd arbetskraft 2002 respektive 2012.

	2002	2012
Storleksklass		
10–19 (ref)	1	1
20–49	2,94***	1,74***
50–99	6,97***	3,50***
100–	12,6***	5,98***
Bransch		
Tillverkning (ref)	1	1
El/gas/vatten	1,12 n.s.	1,19*
Bygg	0,49***	0,37***
Handel	0,56***	0,45***
Transport/kommunikationer	0,82***	0,74***
Hotell/restaurang	0,73***	0,37***
Finans	0,67***	0,43***
Fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster	0,70***	0,49***
Offentlig förvaltning	0,39***	0,49**
Utbildning	0,44***	0,33***
Vård	0,96 n.s.	0,30***
Annan kommersiell service	0,56***	0,22***
Andel tidsbegränsat anställda på arbetsstället		
0 procent (ref)	1	1
0,1–10 procent	1,10**	1,77***
10,1–20 procent	0,80***	1,30***
>20 procent	0,93*	0,73***
Län		
Stockholms län (ref)	1	1
Västra Götalands län	0,63***	0,78***
Malmö län	0,40***	0,66***
Övriga län	0,35***	0,43***
Konstant	0,16***	0,25***
Nagelkerke	0,163	0,183

Tabell 2 visar att arbetsplatsens storlek och bransch är viktiga förklaringar till användningen av inhyrd personal. Bland arbetsplatser med 100 eller fler anställda är oddsen eller sannolikheten för att använda inhyrda 6 gånger större än den minsta storleksklassen (10–19 anställda). Jämför vi med 2002 års data var oddskvoten 12. Även för arbetsplatser i andra storleksklasser är oddsen lägre 2012 jämfört med 2002. Det innebär att skillnaden i användning av inhyrd personal mellan de olika storleksklasserna minskar.

En logistisk regression visar enbart oddsen för inhyrning jämfört med en referenskategori. I *tabell 2* kan vi därför enbart se hur inhyrningen förändrats för olika branscher i förhållande till referenskategori (tillverkningsindustrin). Några skillnader mellan 2002 och 2012 måste kommenteras. Arbetsplatser inom hotell och restaurang samt vård har i förhållande till referenskategori tillverknings betydligt lägre odds för inhyrning 2012 jämfört med 2002, när andra förhållanden hålls under kontroll. Väl att märka är att andelen arbetsställen som använder inhyrd arbetskraft i referenskategori tillverkningsindustri fördubblats mellan 2002 och 2012, se *tabell 1*. Med undantag för offentlig förvaltning har skillnaden mot tillverkningsindustrin ökat. Det innebär att den bransch som hade högst odds för att använda inhyrd personal 2002, tillverkningsindustrin, kvarstår i toppen av de branscher med högst utbredning.

När vi kontrollerar för hur stor andel tidsbegränsat anställda det finns på arbetsplatsen är resultaten inte entydiga. Arbetsplatser som har mellan 0,1 och 20 procent tidsbegränsat anställda har högre odds för att hyra in personal. Det kan tolkas som att dessa arbetsplatser i större utsträckning använder såväl tidsbegränsat anställda som inhyrda för att uppnå numerär flexibilitet. Inhyrning och tidsbegränsat anställda förefaller därmed utgöra ett komplement till varandra. Mer svårförklarat är att de arbetsplatser med en stor andel tidsbegränsat anställda (mer än 20 procent) är mindre benägna att använda inhyrda. En möjlig förklaring kan vara att till exempel branschen hotell/restaurang, som enligt vår studie tillhör de branscher med minst andel arbetsplatser som använder inhyrd arbetskraft (se *tabell 1*) samtidigt är den bransch som utmärker sig med mycket hög användning av tidsbegränsat anställda (Larsson 2014). Dessa arbetsplatser verkar använda numerär flexibilitet främst genom tidsbegränsade anställningar. En jämförelse med 2002 visar att inhyrning då i större utsträckning utgjorde ett alternativ till tidsbegränsade anställningar – arbetsplatser som hade tidsbegränsat anställd personal använde i lägre utsträckning inhyrda.

Det är betydligt vanligare att arbetsplatser använder inhyrd arbetskraft i Stockholms län jämfört med övriga län. Jämfört med 2002 års data kan vi dock konstatera att skillnaderna minskat, Stockholm dominerar fortfarande men skillnaden till de övriga länen har minskat betydligt. Idag finns bemanningsföretag etablerade i stora delar av landet vilket möjliggör tillgång till hyresarbetskraft. Om arbetsgivaren kan räkna med att hyresarbetskraft finns att tillgå, ökar benägenheten att organisera verksamheten efter det.

MOTIV TILL INHYRNING

I detta avsnitt redogör vi för varför kundföretagen använder inhyrd personal. I enkäten listades tio olika orsaker till varför arbetsplatsen använde inhyrda. Vi har

grupperat dessa i fyra olika motiv: stabilitet, flexibilitet, buffert och rekryteringsvårigheter.

I den allmänna debatten framställs ofta inhyrning som en flexibilitetsstrategi för att täcka ett behov av extra personal. Vår studie bekräftar den bilden; det vanligaste motivet för att använda inhyrda är flexibilitet. Två tredjedelar av alla arbetsplatser använder inhyrda för att uppnå flexibilitet i bemanningen. Det näst vanligaste motivet är stabilitet som uppges av 58 procent av alla arbetsplatser som använder inhyrda. Förhållandet var omvänt vid studien tio år tidigare. Flexibilitetsmotivet har alltså ökat kraftigt under tioårsperioden, samtidigt som stabilitetsmotivet relativt sett minskat. Det är dock viktigt att notera att inhyrningen totalt sett har ökat. I absoluta tal är det således fler arbetsplatser som hyr in för att uppnå stabilitet i bemanningen 2012 jämfört med 2002. Ett annat intressant resultat är att de båda motiven buffert och rekryteringsvårigheter har ökat markant, dock från en lägre nivå. Buffert anges av 19 procent av de arbetsplatser som använde inhyrd arbetskraft, vilket är en ökning med 70 procent jämfört med de motiv inhyrande företag angav 2002. Rekryteringsvårigheter uppges av var tionde arbetsplats vilket är en kraftig ökning jämfört med förhållandena 2002, se *diagram 3*.

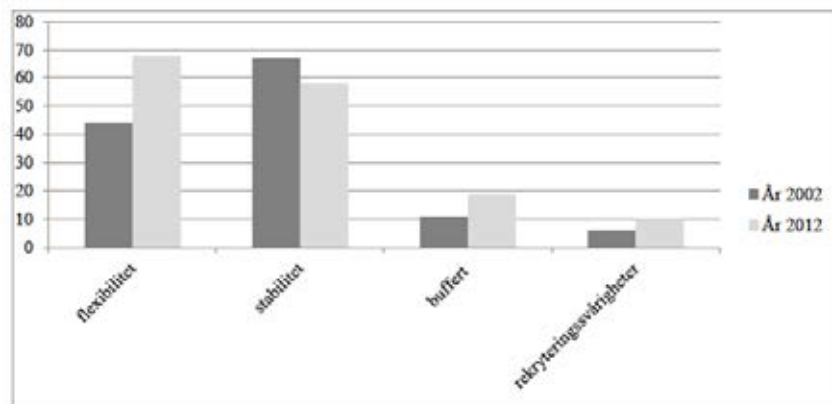


Diagram 3. Motiv till inhyrning 2002 och 2012. Diagrammet visar enbart de arbetsplatser som använt inhyrd personal 2002 och 2012. Varje arbetsställe kan uppges flera alternativ. Procent.

Motiven till att hyra in skiljer sig beroende på bransch och sektor. Stabilitetsmotivet är vanligast bland arbetsställen inom offentlig sektor, särskilt inom utbildning och vård. Flexibilitetsmotivet är däremot vanligast inom privat sektor, här utmärker sig arbetsställen inom bygg, hotell och restaurang samt annan kommersiell service. Även buffertmotivet uppges främst av arbetsställen inom privatsektor, särskilt tillverkningsindustrin. Rekryteringsvårigheter, slutligen, är vanligare inom offentlig sektor, och används främst av arbetsställen inom utbildning. Se *diagram 4*.

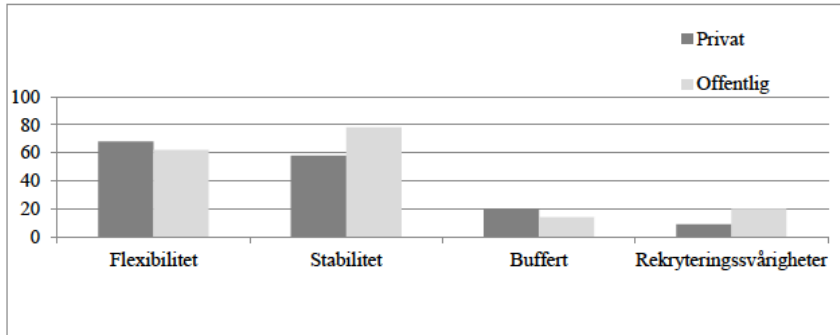


Diagram 4. Motiv till inhyrning fördelat på sektor. Diagrammet visar enbart de arbetsplatser som använt inhyrd personal 2012. Varje arbetsställe kan uppge flera alternativ. Procent.

Tabell 3 visar fyra logistiska regressioner där vi prövar flera förklaringar till arbetsställets motiv till att hyra in personal: andelen tidsbegränsat anställda, arbetsställets storlek samt bransch.

Tabell 3. Oddsquoter för att hyra in personal med motiven stabilitet, flexibilitet, buffert samt rekryteringsvårigheter. Tabellen visar enbart arbetsplatser som använder inhyrda 2012.

	Stabilitet	Flexibilitet	Buffert	Rekryteringsvårigheter
Andel tidsbegränsat anställda på arbetsstället				
0 procent (ref)	1	1	1	1
0,1–10 procent	1,83***	1,26***	1,50***	0,61***
10,1–20 procent	1,47***	1,92***	1,34***	0,92 n.s.
>20 procent	2,58***	0,77***	0,56***	0,55***
Arbetsställets storlek				
10–19 (ref)	1	1	1	1
20–49	0,74***	0,75***	0,73***	0,93 n.s.
50–99	1,14*	0,53***	1,50***	0,85 n.s.
>100	1,44***	0,80**	2,06***	1,20 n.s.
Bransch				
Tillverkning (ref)	1	1	1	1
El/gas/vatten	3,45***	0,29***	0,77 n.s.	0,86 n.s.
Bygg	0,94 n.s.	1,73***	0,17***	5,83***
Handel	0,87**	0,91 n.s.	0,26***	0,62**
Transport	3,79***	0,53***	0,88 n.s.	1,40**
Hotell och restaurang	3,35***	2,40***	0,04***	0,09***
Finans	0,97 n.s.	0,78 n.s.	1,31*	0,32**
Fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster	1,72***	0,42***	0,44***	0,83 n.s.
Offentlig förvaltning	0,70 n.s.	0,74 n.s.	0,89 n.s.	2,89***
Utbildning	2,18***	0,28***	0,35***	3,11***

Vård	1,90***	0,18***	0,20***	1,99***
Annan kommersiell service	3,30***	1,24 n.s.	1,72***	3,06***
Konstant	0,66***	3,55***	0,29***	0,09***
Nagelkerke	0,14	0,12	0,17	0,13

Oddsens för att använda inhyrda i syfte att uppnå stabilitet, det vill säga för att ersätta frånvarande personal, är störst för arbetsplatser i den största storleksgruppen och för arbetsplatser som har en stor andel personal på tidsbegränsade kontrakt. Jämfört med tillverkningsindustrin är oddsens för stabilitetsmotivet högre för arbetsplatser inom de flesta branscher utom handel, bygg, finans och offentlig förvaltning. För flexibilitetsmotivet är bilden lite annorlunda. Flexibilitet är främst ett motiv för arbetsplatser inom den minsta storleksklassen, 10–19 anställda. Jämfört med tillverkningsindustrin är arbetsplatser inom bygg samt hotell och restaurang mer benägna att hyra in för att åstadkomma flexibilitet. Behovet av flexibilitet i dessa branscher kan förklaras av en hög grad av osäkerhet i bemanningsbehovet. Ett ökat behov av personal kan lösas genom att hyra in. Arbetsställen inom tillverkningsindustrin tillämpar i stor utsträckning produktionskoncept som *lean production* och *just-in-time*. Dessa koncept innebär att organisationen ständigt behöver anpassa bemanningen efter efterfrågan.

Inhyrning för att ha en buffert av personal är främst ett motiv för de största arbetsplatserna inom tillverkning, finans och annan kommersiell service. Om vi jämför arbetsplatser som använde inhyrd arbetskraft 2002 med 2012 har buffertmotivet ökat från 22 procent till 44 procent bland stora arbetsplatser inom tillverkningsindustrin. De arbetsplatser som använder inhyrda som buffert är mindre benägna att också ha tidsbegränsat anställda. Här kan förändringen i lagstiftningen möjligen haft betydelse. Enligt förändringen av LAS 2007 ska en arbetstagarare som varit tidsbegränsat anställd i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod övergå till en tillsvidareanställning (SFS 1982:80, § 5). För en arbetsplats som avser att ha en mer långsiktig buffert än två år är tidsbegränsade anställningar inget alternativ.

Rekryteringsvårigheter framstår som ett motiv främst för arbetsplatser inom bygg, utbildning, annan kommersiell service, offentlig förvaltning och vård oavsett arbetsplatsens storlek. Arbetsplatser som uppger detta motiv har lägre odds för att använda tidsbegränsat anställda.

INHyrning EFTER LÅGkonjunkturen 2009

Antalet anställda i bemanningsbranschen minskade drastiskt i samband med lågkonjunkturen, för att sedan snabbt öka igen 2010 (se *diagram 1*). Vi skulle därför kunna förvänta oss en ökad andel inhyrda personer på arbetsplatserna

under perioden 2009 till 2012. I enkäten fick arbetsplatserna uppge huruvida deras användning av hyresarbetskraft förändrats under den senaste treårsperioden, det vill säga från 2009 till 2012. Frågan är relativt trubbig, vi vet inte hur mycket eller lite andelen inhyrda har förändrats. Tvärtom vad som kunde antas är det något fler arbetsplatser som uppger att omfattningen av inhyrningen har minskat än ökat. Bland de arbetsplatser som använt inhyrd personal under perioden anger 45 procent att andelen inhyrda på arbetsplatsen minskat och en något mindre andel, 41 procent, att den har ökat efter lågkonjunkturen 2009. Det är främst arbetsplatser i den minsta storleksklassen, 10–19 anställda, som anger att de har minskat på andelen inhyrda. Sammantaget kan resultatet från vår studie tolkas så att det relativt sett är fler arbetsplatser inom den minsta storleksklassen som hyr in personal (se *diagram 3*), men omfattningen av inhyrningen (andel inhyrda av den totala bemanningen) bland arbetsställen i denna storleksklass har minskat. Ser vi till bransch kan vi konstatera att de arbetsplatser som anger att andelen inhyrd personal minskat återfinns inom el/gas/vatten och hotell/restaurang. De arbetsplatser som anger att de ökat andelen inhyrda under den senaste treårsperioden återfinns främst inom handel, transport, finans och tillverkning, det vill säga branscher som drabbades hårt av lågkonjunkturen.

Det finns inga stora skillnader mellan förändring i andel inhyrda och vilka motiv man har för att hyra in. De arbetsplatser som hyr in för att ha en buffert av inhyrd personal har i större utsträckning uppgett att de minskat andelen inhyrda mellan 2009 och 2012. Detta skulle kunna tolkas som att även om buffertmotivet uppges av en större andel arbetsplatser, så förefaller buffertens storlek på arbetsplatserna ha minskat.

DISKUSSION

I detta avsnitt svarar vi på studiens frågeställningar om inhyrningens utbredning, motiv och förklaringar.

Utbredning av inhyrd personal

År 2002 använde 12 procent av alla arbetsställen med minst 10 anställda inhyrd personal, 2012 var motsvarande andel 21 procent. Det innebär en ökning med 75 procent. Enligt bemanningsbranschens egen statistik har samtidigt antalet anställda i branschen ökat från 37 000 år 2002 till 62 000 år 2012 vilket motsvarar en ökning med 68 procent. Även om det är en kraftig ökning av antalet anställda i branschen är det värt att notera att de inhyrda hyrs ut till många fler användarföretag. Ökningen av antalet anställda i bemanningsbranschen torde därför i första hand förklaras av att fler arbetsplatser använder inhyrda snarare än att andelen inhyrda på arbetsplatserna ökar. Även om vi inte har tillförlitliga uppgifter på hur stor omfattningen av inhyrningen är på varje arbetsställe 2002 och 2012, kan vi

konstatera att arbetsställena själva i högre utsträckning uppger att de minskat än ökat omfattningen av inhyrning de senaste tre åren. Detta kan tolkas i linje med Baumanns m fl (2008) analys om att det på organisationsnivå finns en mättnad i användningen av inhyrda. På arbetsmarknadsnivå innebär utvecklingen dock att användningen av inhyrd personal blir alltmer utbredd på arbetsmarknaden.

Motiv till användning av inhyrd personal

Även motiven till att använda inhyrd personal har förändrats mellan 2002 och 2012. Medan behovet av stabilitet var det dominerande motivet till användning av inhyrd arbetskraft 2002 är det flexibilitet som dominerar tio år senare. Flexibilitetsmotivet avser inhyrning då det föreligger ett behov av extra personal, det vill säga flexibiliteten fungerar uppåt. Ett intressant resultat från studien är att även flexibilitet som fungerar nedåt (buffertmotivet) har ökat vilket kan ses som en mer strategisk användning av inhyrda (Holst m fl 2010). Medan det främst är små arbetsplatser som hyr in för att erhålla flexibilitet är det de stora arbetsställena som hyr in för att ha en buffert av personal. Här utmärker sig stora företag inom tillverkningsindustrin. Dessa företags strategiska användning av inhyrda som en buffert har också noterats i Storbritannien (Purcell 2010). Medan flexibilitet och buffert främst uppges av arbetsställen inom den privata sektorn, är stabilitet och rekryteringssvårigheter vanligare inom offentlig sektor. Rekryteringssvårigheter kan tolkas som ett ”negativt val”, arbetsplatsen hade hellre anställt. Denna tolkning stärks också av att dessa arbetsplatser i lägre utsträckning använder tidsbegränsat anställda.

Förklaringar

Användningen av inhyrda är störst inom tillverkning och el/gas/vatten både 2002 och 2012. I dessa branscher är användningen av inhyrd personal helt institutionaliserad. Inom tillverkning är produktionskoncept som lean production och just-in-time väl etablerade. Det innebär att bemanningsramen av egen personal är anpassad efter en låg nivå eller mellannivå. Vid ökad efterfrågan anlitas fler personer, till exempel genom tidsbegränsade anställningar eller inhyrda. En ”mager” egen bemanningsram innebär också att man vid ordinarie personals frånvaro behöver ersätta de frånvarande med tillfällig personal. Att arbetsställen inom tillverkning ligger i topp i användningen av inhyrda är därför inte särskilt överraskande. På samma sätt som lean production spridits till andra branscher kan vi också se att inhyrning ökat i andra branscher. DiMaggio och Powell (1983) menar att osäkerhet är en viktig förklaring till att organisationer imiterar varandra. Genom att använda samma bemanningsstrategi som någon annan organisation skapas legitimitet för den valda strategin. Tillverkningsindustrin kan sägas gå i bräschen för inhyrning där andra branscher följer efter. Institutionaliseringsen

av inhyrning förefaller med andra ord ske branschvis. När fler arbetsplatser i en bransch börjar använda inhyrd personal blir det efterhand ett alltmer etablerat bemanningsalternativ. Institutionaliserings av inhyrning i fler branscher är därför en viktig förklaring till varför inhyrningen ökat i utbredning.

Schneiders och Paunescus (2012) slutsats att Sverige under loppet av 2000-talet gått från en typisk *coordinated market economy* till en ekonomi liknande *liberal market economy* ligger också i linje med våra resultat. Ökningen av antalet anställda i bemanningsbranschen och ökningen av andelen arbetsplatser som använder inhyrda tyder på att en allt större andel anställningsförhållanden blir rörliga, ett kännetecken på den liberala marknadsekonomin (Hall & Soskice 2001).

Förändringen i LAS mot en avreglering av tidsbegränsade anställningar har underlättat för arbetsgivare att anställa på tidsbegränsade kontrakt. Det är dock svårt att dra några slutsatser om vilken effekt detta fått på arbetsställets användning av inhyrda. Inhyrda tycks utgöra både ett alternativ och komplement till tidsbegränsat anställda. När det gäller motiv till inhyrning kan förändringen i LAS dock haft betydelse. För de arbetsplatser som avser att ha en buffert av personal över en längre period än två år blir tidsbegränsat anställda inget alternativ.

SLUTSATSER

Oavsett motiv innebär inhyrning att det inhyrande företaget överlåter arbetsgivansvaret på bemanningsföretaget (Fudge & Strauss 2014). En ökad användning av inhyrda innebär därmed att relationerna förändras på allt fler arbetsplatser mot ett triangulärt förhållande mellan bemanningsföretaget, inhyrda och kundföretaget. Den anställde har därmed två organisationer att förhålla sig till, där arbetsgivarrelationen är med bemanningsföretaget och arbetsledningsrelationen med kundföretaget. Inhyrning som bemanningsstrategi påverkar därmed den traditionella anställningsrelationen där den anställde har en organisation att förhålla sig till som både innebär en arbetsgivarrelation och en arbetsledningsrelation. Detta blir än mer accentuerat vid buffertmotivet då detta är en strategisk och långsiktig bemanningsstrategi där de inhyrda utgör en långsiktig semipermanent del av arbetsplatsens personal.

Vi har i denna artikel visat att inhyrning är institutionaliserad på den svenska arbetsmarknaden. Detta har också konstaterats av Bergström m fl (2007), men då utifrån hur branschen regleras. Denna artikel har visat hur användningen av inhyrda har ökat i utbredning främst inom tillverkningsindustri och hur detta har spridits till andra branscher. Artikeln bidrar därmed till en ökad förståelse för hur institutionaliseringen av inhyrning som en ny praktik i bemanning växer fram.

REFERENSER

- Andersson Joonas P, Wadensjö E (2010): *Bemanningsbranschen 1998–2005: En bransch i förändring?* Swedish Institute for Social Research. Stockholm University. Working paper 6/2010. Stockholm: Stockholms universitet.
- Baumann F, Mechtel M, Stähler N (2008): *Employment protection and temporary work agencies*. Discussion Paper, Series 1: Economic Studies no 26. Frankfurt am Main: Deutsche Bundesbank.
- Bemanningsavtalet (2016): *Arbetare. Avtal för bemanningsföretag*. Avtal tecknat 2016, giltighetstid 2016-05-01–2017-04-30. Bemanningsföretagen, Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för skogs, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang Facket, IF Metall, SEKO – Service och Kommunikationsfacket, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet, Svenska Målareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet. Stockholm: LO.
- Bemanningsföretagen (2006): *Bemanningsföretagens utveckling, 4:e kvartalet 2005*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2009): *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2008*. Bemanningsföretagens utveckling. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2011): *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2010*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2012): *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2011*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2013): *Bemanningsindikatorn Q4 2013*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2014): *Bemanningsindikatorn Q3 2014*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2015): *Bemanningsföretagens årsrapport 2014*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2016): *Bemanningsföretagens årsrapport 2015*. Stockholm: Bemanningsföretagen
- Berg A (2008): *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling. En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Lund: Juristförlaget i Lund.
- Bergström O, Håkansson K, Isidorsson T, Walter L (2007): *Den nya arbetsmarknaden*. Lund: Academia Adacta.
- Bergström O, Storrie D (red) (2003): *Contingent employment in Europe and the United States*. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar.
- Coe NM, Johns J, Ward K (2009): *Managed flexibility: Labour regulation, corporate strategies and market dynamics in the Swedish temporary staffing industry*. *European Urban and Regional Studies*, 16 (1)65–85.
- Coe N, Ward K (2014): *The creation of distinctive national temporary staffing markets*. I: Fudge J, Strauss K (2014): *Temporary work, agencies and unfree labour. Insecurity in the new world of work*. New York, London: Routledge.
- DiMaggio P, Powell W (1983): *The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields*. *American Sociological Review*, 48(2)147–160.
- Eurostat (2016): *Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age (%)*. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, hämtad 2016-10-14.
- Fudge J, Strauss K (2014): *Temporary work, agencies and unfree labour. Insecurity in the new world of work*. New York, London: Routledge.
- Furåker B, Håkansson K, Karlsson JCh (2007): *Reclaiming the concept flexibility*. I: Furåker B, Håkansson K, Karlsson JCh (red): *Flexibility and stability in working life* (s 1–17). Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan.
- Giesecke J (2009): *Socio-economic risks of atypical employment relationships: Evidence from the German labour market*. *European Sociological Review*, 25(6)629–646.
- Hall PA, Soskice D (red) (2001): *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Helfen M (2015): *Institutionalizing precariousness? The politics of boundary work in legalizing agency work in Germany, 1949–2004*. *Organization Studies*, 36(10)1387–1422.
- Holst H, Nachtwey O, Dörre K (2010): *The strategic use of temporary agency work – Functional change of a non-standard form of employment*. *International Journal of Action Research*, 6(1)108–138.

- Håkansson K, Isidorsson T (2004): Hyresarbetskraft. Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 10(3)187–205.
- Håkansson K, Isidorsson T (2007): Flexibility, stability and agency work: A comparison of the use of agency work in Sweden and the UK. I: Furåker B, Håkansson K, Karlsson JCh (red): *Flexibility and stability in working life* (123–147). Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan.
- Håkansson K, Isidorsson T (2011): Fackliga förhållningssätt till hyresarbetskraft. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17(1)11–24.
- Håkansson K, Isidorsson T (2012): Work organizational outcomes of the use of temporary agency workers. *Organization Studies*, 33(4)487–505.
- Håkansson K, Isidorsson T, Kantelius H (2013): Stable flexibility – Long-term strategic use of temporary agency workers in Sweden. *International Journal of Action Research*, 9(3)278–300.
- Isaksson K, Peiró JM, Bernhard-Oettel C, Caballer A, Gracia FJ, Ramos J (2010): Flexible employment and temporary contracts: The employer's perspective. I: Guest DE, Isaksson K (red): *Employment contracts, psychological contracts and worker well-being* (s 45–65). Oxford: Scholarship Online Monographs.
- Larsson M (2014): *Anställningsformer år 2014. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2014*. Stockholm: LO.
- Nesheim T (2003): Short-term hires and the leasing of personnel in Norwegian firms: Promoting numerical flexibility and stability. *Scandinavian Journal of Management*, 19(3)309–331. Oxford: Pergamon.
- OECD (2013): Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation. I: *OECD Employment Outlook 2013* (65–126). OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/emp_outlook-2013-en
- OECD (2016): Strictness of employment protections, Dataset: LFS - Strictness of EPL. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_T. Hämtdatum 2016-03-21.
- Purcell C (2010): Shifting dynamics of control and consent: Agency workers in the automobile sector. Paper presented at International Labour Process Conference, Rutgers University, New Jersey, 15–17 March 2010.
- SCB (2012): *Sysselsättning i kommuner och län 2010, korrigerad version 2012-04-12. Statistiska meddelanden, AM32SM1101*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- SCB (2014): *Statistisk årsbok 2013*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Schneider MR, Paunescu M (2012): Changing varieties of capitalism and revealed comparative advantages from 1990 to 2005: A test of the Hall and Soskice claims. *Socio-Economic Review*, 10, 731–753, advance access publication, February 6.
- Scott WR (2014): *Institutions and organizations: Ideas, interests and identities*. Upplaga 4. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications.
- SFS (1982:80): Lag om anställningsskydd.
- SFS (1993:440): Lag om privat arbetsförmedling.
- SFS (2007:390): Lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
- SFS (2007:391): Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
- SFS (2012:854): Lag om uthyrning av arbetstagare.
- SFS (2016:248): Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?

Carin Ulander-Wänman

En aktuell fråga i arbetsrätten är vilken betydelse arbetstagares kvalifikationer har för dels arbetsgivares möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet, dels för arbetstagares anställningstrygghet. I den här artikeln redovisas arbetsgivarens rätt att bestämma över sin verksamhet och ställa krav på kvalifikationer samt det rättsliga innehållet i villkoret om tillräckliga kvalifikationer i anställningsskyddslagen. Vidare visas resultaten av en undersökning om hur villkoret om tillräckliga kvalifikationer har tillämpats i arbetsdomstolens rättspraxis sedan lag om anställningsskydd (LAS, 1982:80) trädde i kraft 1974.

I ett demokratiskt samhälle där kunskap bedöms vara en drivkraft för tillväxt och sysselsättning, är arbetstagares kunskaper och den kompetensutveckling arbetstagarna erhåller inom ramen för en bestående anställning viktiga beståndsdelar. Global konkurrens, teknisk utveckling och nya idéer om hur företag och verksamheter ska organiseras samt ledas kan innebära andra eller högre krav på arbetstagares förmåga att utföra sitt arbete (Edström 2001). Av EU:s sysselsättningsstrategi i form av *flexicurity* framgår att denna utveckling bland annat innebär att det måste blir lättare för företag att säga upp och anställa arbetstagare. Företagen måste kunna rekrytera medarbetare med färdigheter som bättre tillgodoser företagets krav och som är mer produktiva samt anpassningsbara. Detta anses vara viktiga förutsättningar för att målen i Lissabonstrategin ska kunna uppnås (Ulander-Wänman 2010). Arbetstagarnas trygghet handlar i *flexicurity* om ett livslångt lärande och att vara anställningsbara i förhållande till en hel arbetsmarknad (KOM 2007, Bekker & Wilthagen 2008, Rönmar & Numhauer-Henning 2008, Wilthagen & Tros 2004). Den svenska anställningsskyddslagen (LAS) innebär

FÖRFATTARE

Carin Ulander-Wänman, Juris doktor, docent
Juridiska institutionen, Umeå universitet
carin.wanman@jus.umu.se

Finansiär: Forte

en inskränkning i arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt och har till syfte att skydda arbetstagares anställning hos nuvarande arbetsgivare vid bland annat strukturomvandlingar. Lagen tillkom främst för att trygga mindre konkurrenskraftiga arbetstagares anställning där lågutbildade ansågs vara en sådan grupp. LAS bygger på föreställningen om en ömsesidig lojalitet i anställningsrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, där en längre anställningstid ska ge en större anställningstrygghet (Ds 2002:56).¹ En av lagens viktigare skyddsbestämmelser är att en uppsägning från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad (7 § LAS).² En del i prövningen av saklig grund är att arbetsgivaren ska ha undersökt möjligheten att omplacera arbetstagaren för att undvika uppsägning. Omplaceringskyldigheten enligt 7 § LAS gäller till ledigt arbete.³ Så långt som möjligt bör arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren omplacering till ett arbete som är likvärdigt med det som arbetstagaren dittills har haft.⁴ Det förutsätts dock att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete till vilken en omplacering kan komma ifråga. En arbetsgivare har även en skyldighet att turordna arbetstagare efter anställningstid (22 § LAS) vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Reglerna innebär att arbetstagare med längre anställningstid inom aktuellt kollektivavtalsområde där arbetstagarna sysselsätts, har företräde till arbete framför arbetstagare med kortare anställningstid ”först in sist ut-principen” (Calleman 2000). Turordningsreglerna enligt 22 § innebär att arbetstagare i kraft av längre anställningstid får dels företräde till samma arbete som arbetstagaren tidigare haft, dels att arbetstagaren inom avtalsområdet eller driftsenheten får företräde till en annan anställning som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Arbetstagaren kan dock inte åberopa företräde till en anställning där han/hon inte har tillräckliga kvalifikationer, varken med stöd av 22 eller 7 § LAS.⁵ LAS inskränker även arbetsgivarens fria anställningsrätt genom bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning, enligt 25 § LAS (Ulander-Wänman 2008). Reglerna om återanställning tar sikte på situationer när en arbetsgivare vill göra en nyanställning i verksamheten efter det att en eller flera arbetstagare har fått sina anställningar avslutade på grund av arbetsbrist. Dessa personer har då, i enlighet med lagen, företräde till den nya anställningen framför till exempel personer som inte tidigare arbetat i verksamheten. Det gäller även om en sådan arbetsökande objektivt sett skulle ha klart bättre kvalifikationer än den företrädesberättigade arbetstagaren. I alla dessa skyddsregler i LAS är det således en förutsättning för att arbetstagaren ska kunna

¹ AD 1994 nr 79.

² AD 2013 nr 60, AD 2012 nr 16, AD 2011 nr 5, AD 1987 nr 91.

³ AD 2012 nr 67, AD 2004 nr 40.

⁴ AD 2000 nr 18.

⁵ Se till exempel AD 2014 nr 42.

få fortsatt anställning hos arbetsgivaren att han/hon har *tillräckliga kvalifikationer* för aktuellt arbete.

Kravet på tillräckliga kvalifikationer kan klassificeras som en avvägningsnorm. Enligt Källström (1988) är avvägningsnormernas lagtekniska funktion att delegera utformningen av konkreta normer till domstolarna. Ett motiv som framförts för denna typ av delegering är att lagbestämmelsen reglerar en sådan del av samhällslivet som utvecklas i snabb takt, och att det därför kan vara olämpligt att låsa rättsutvecklingen (Källström 1988). Den avvägning som domstolen ska göra vad avser villkoret om tillräckliga kvalifikationer handlar å ena sidan om arbetsgivarens intresse av att behålla den mest effektiva och lämpliga arbetstagaren. Å andra sidan handlar det om det anställningsskydd som lagen ska ge arbetstagare med längre anställningstid (Calleman 2011).

Numhauser-Henning (2000) menar att rättsregler antas spegla och kodifiera grundläggande normativa mönster i samhället. Dessa mönster anser hon vara kulturbundna och de har starka funktionella samband med de materiella förutsättningarna för det sociala livet – samhällsstrukturen (Numhauser-Henning 2000). I Christensens (1996) modell om normativa grundmönster förklaras detta som att det finns olika poler mellan vilka den rättsliga regleringen rör sig. De grundmönster som Christensen talar om; det marknadsfunktionella mönstret, skydd för etablerad position och mönstret rättvis fördelning bildar inget system, och ingår inte i någon hierarkisk ordning. Var den rättsliga regleringen eller utfallet av denna hamnar beror på vilken pol som vid en given tidsperiod har den starkaste dragningskraften. Det normativa fältet i varje grundmönster bygger på att man tänker sig renodlade värderingar med magnetisk verkan i fältet (Norberg 2002). Christensen (1994) anser att äganderätten tillsammans med det fria avtalet och näringsfriheten utgör de rättsliga grundpelarna i marknadsekonomin och detta är också grunderna i det marknadsfunktionella mönstret. Grundmönstret rättvis fördelning bygger på materiella rättvisepprinciper för värdefördelning (Norberg 2002). De materiella rättvisepprinciperna kan vara helt olika, stå i konflikt med varandra och därmed ha skilda utgångspunkter om vad som är en rättvis fördelning. Rättvis fördelning kan till exempel innebära både lika fördelning, fördelning efter behov eller fördelning i enlighet med principen om största möjliga samhällsnytta. I Christensens modell innebär skyddet för etablerad position att reglerna ger ett skydd för den som redan uppnått en position, om denna/denne fått positionen på ett lagligt sätt. Mönstret om skydd för etablerad position grundar sig, enligt Christensen (1996), på allmänna normer och föreställningar i samhället om hur relationer mellan människor bör vara beskaffade, och som sedan fastställs genom den rättsliga regleringen. En sådan föreställning är att det är rättvist att var och en får behålla det som denna rättmätigt skaffat sig eller tilldelats, och inte tvingas till en förändring av sin sociala och ekonomiska status (Hansson 2001).

Sedan Sveriges medlemskap i EU 1995 påverkas den svenska arbetsrättsliga regleringen av EU-rätten och den europeiska sysselsättningspolitiken i form av bland annat *flexicurity* samt den normbildning som ligger till grund för den. Den syn på företagens behov av kompetens och arbetstagares livslånga lärande som framträder i *flexicurity*, tillsammans med de allt snabbare strukturomvandlingarna på arbetsmarknaden, kan ha betydelse för hur kravet på tillräckliga kvalifikationer tillämpas i Arbetsdomstolens (AD) praxis. Det är mot denna bakgrund intressant att undersöka den praktiska tillämpningen av begreppet tillräckliga kvalifikationer i rättspraxis, vad AD relaterar detta villkor till i sin rättstillämpning och om det har skett någon förändring av hur rekvisitet tillämpats över tid.

I den här artikeln redovisas arbetsgivarens rätt att bestämma över sin verksamhet och ställa krav på kvalifikationer samt det rättsliga innehållet i villkoret om tillräckliga kvalifikationer i LAS. Vidare redovisas resultaten av en undersökning om hur rekvisitet tillräckliga kvalifikationer har tillämpats i AD:s rättspraxis från det att LAS trädde i kraft 1974, fram till och med augusti 2015. Domarna är relaterade till arbetsbristuppsägningar i företag och verksamheter. Totalt ingår 90 domar i studien (markerade med asterisk i referenslistan).

TILLRÄCKLIGA KVALIFIKATIONER I PRAKTIKEN

Den svenska arbetsrättsliga regleringen har som utgångspunkt att en arbetsgivare har rätt att själv bestämma på vilket sätt han/hon vill organisera sin verksamhet och hur olika arbetsuppgifter ska fördelas på skilda befattningar.⁶ Det är också ytterst arbetsgivarens bedömningar som är gällande vad avser behovet av att vidta förändringar i verksamheten och de konsekvenser det får för arbetsstyrkan (prop 1981/82:71, prop 1973:129).⁷ AD överprövar i princip inte det berättigade i arbetsgivarens beslut från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförliga synpunkter.⁸ Arbetsbrist godtas därför normalt som saklig grund för uppsägning (prop 1981/82:71, prop 1973:129, Glavå 1999).⁹ I kraft av sin företags- och arbetsledningsrätt är det också arbetsgivaren som har rätt att avgöra hur många personer som ska vara anställda för olika uppgifter i verksamheten och i princip även hur dessa uppgifter ska fördelas mellan de anställda. Detta utgör i huvudsak grunden för de kvalifikationer som arbetsgivaren sedan kräver för att en arbetstare ska erhålla anställning på en viss befattning.¹⁰ Arbetsgivaren har även en rätt i sin arbetsledning att fördela arbetstagarna till olika arbetsuppgifter inom ramen

⁶ AD 1987 nr 42.

⁷ AD 2012 nr 47, AD 2011 nr 30, AD 2009 nr 50, AD 1997 nr 121, AD 1993 nr 101, AD 1977 nr 151.

⁸ AD 1996 nr 48, AD 1983 nr 42, AD 1977 nr 215, AD 1976 nr 28.

⁹ AD 2012 nr 67, AD 2010 nr 74, AD 2010 nr 46, AD 2008 nr 46, AD 2005 nr 57, AD 2001 nr 107, AD 2000 nr 35, AD 1996 nr 20, AD 1983 nr 127.

¹⁰ AD 1996 nr 39, AD 1987 nr 42.

för gällande anställnings- och kollektivavtal. Vilka arbetsuppgifter arbetstagaren tilldelas påverkar arbetstagarens kunskapsutveckling och i förlängningen kan det ha betydelse för arbetstagarens anställningstrygghet.

RÄTT ATT STÄLLA KRAV PÅ KVALIFIKATIONER

I kraft av sin företagsledningsrätt har, som framgått, arbetsgivaren en rätt att bestämma vilka kvalifikationer som ska gälla för olika befattningar i sin verksamhet.¹¹ Vid tillämpningen av LAS gäller denna rätt dock inte om de uppställda kraven framstår som obefogade eller överdrivna, eller är ett försök att kringgå bestämmelserna i lag och avtal eller på annat sätt strider mot god sed på arbetsmarknaden till exempel genom att arbetstagaren hindras från att utöva sin rätt.¹² Generellt kan sägas att det medför att arbetsgivarens krav måste kunna motiveras från sakliga utgångspunkter för att accepteras. Gränsen för vad som kan anses vara sakligt motiverat kan dock vara svår att dra. Prövningen om den grund som arbetsgivaren åberopar är reell skapar problem eftersom AD inte prövar om det sätt varpå arbetsgivaren väljer att organisera sitt arbete är lämpligt eller ändamålsenligt. Rör det sig om en nyinrättad befattning eller ett arbete som efter en omorganisation fått nytt innehåll är utgångspunkten att arbetsgivaren har rätt att uppställa de krav arbetsgivaren anser vara lämpliga.¹³

Vid rättstvister där parterna har olika uppfattningar om arbetstagaren uppfyller kravet på tillräckliga kvalifikationer börjar AD med att ta ställning till om de krav som arbetsgivaren uppställt för befattningen varit befogade, varit rimliga kompetenskrav eller varit grundade på sakliga skäl.¹⁴ En fråga som domstolen undersöker vid denna prövning är om kravet kan antas ha tillkommit för att hindra en arbetstagare att utöva sin rätt eller varit ett sätt att försöka kringgå gällande regler. AD prövar också om arbetsgivaren har tillämpat de påstådda kvalifikationskraven i praktiken. Domstolen gör en skillnad mellan krav som är att betrakta som en grundläggande, allmän kvalifikation för arbetet och andra krav som arbetsgivaren uppställt. Vid kvalificerade befattningar har AD uttalat att det är befogat att arbetstagaren förutom en eventuell relevant utbildning även har en mer omfattande praktisk erfarenhet av arbetsuppgifterna. I de fall AD ansett att arbetsgivarens krav varit sakligt, till exempel erfarenhet av vissa arbetsuppgifter och arbetstagaren saknat sådan erfarenhet, har domstolen ansett att arbetstagaren inte har den grundläggande, allmänna kvalifikation som krävs för arbetet. I de fall AD kommit fram till att kravet utgjort en grundläggande kvalifikation har domstolen ansett att arbetstagaren ska uppfylla den kvalifikationen utan extra insatser från arbetsgiva-

¹¹ AD 2002 nr 18.

¹² AD 1979 nr 96, AD 1986 nr 58, AD 1992 nr 1, AD 1994 nr 134, AD 2000 nr 51.

¹³ AD 2005 nr 75.

¹⁴ AD 1996 nr 54.

rens sida. I de kvalifikationskrav som uppställts av arbetsgivaren framgår av rättspraxis att utbildning, erfarenhet, färdighet och personliga egenskaper kan ingå i de kriterier som AD ansett kunna vara objektivt befogade (Ulander-Wänman 2008).¹⁵

VILLKORET OM TILLRÄCKLIGA KVALIFIKATIONER I LAS

Kravet på tillräckliga kvalifikationer i LAS åsyftar att arbetstagaren ska ha förmåga att utföra det arbete som är aktuellt (prop 1973:129).¹⁶ Arbetstagaren måste uppfylla en slags miniminivå i fråga om allmänna kvalifikationer, framför allt vad gäller den utbildning och erfarenhet som befattningen ställer krav på.¹⁷ Villkoret om att arbetstagaren ska uppfylla de grundläggande kvalifikationerna gäller vid omplaceringar på grund av arbetsbrist vid tillämpningen av såväl 7 och 22 § LAS och när arbetsgivaren har för avsikt att göra en nyanställning där en arbetstagares företrädesrätt aktualiseras (25 § LAS). Det handlar således inte om att arbetsgivaren kan bestämma vem som är mest lämpad för arbetet.¹⁸ Utgångspunkten för om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för ett arbete är de kvalifikationskrav som ställs för arbetet vid den tidpunkt då frågan om en omplacering eller nyanställning rent faktiskt uppkommer.¹⁹

Vid värderingen av arbetstagarens arbetsförmåga ska bedömningen om tillräckliga kvalifikationer ske med utgångspunkt från befattningen som helhet. Arbetstagaren kan inte anses ha tillräckliga kvalifikationer om denna förmåga bara är tillräcklig för en del av de arbetsuppgifter som ingår i anställningen.²⁰ Av rättspraxis kan utläsas att kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär dels att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker det arbete det är frågan om, dels att turordningsreglerna inte får ge ett resultat som innebär att en arbetstagare får företrädesrätt till ett arbete han/hon inte kan sköta (prop 1981/82:71, prop 1973:129).²¹ Ett villkor för att en arbetstagare ska få stanna kvar i arbete hos arbetsgivaren är således att arbetstagaren får behålla sina arbetsuppgifter eller – om detta inte är möjligt – att arbetstagaren erhåller ett arbete som han/hon har tillräckliga kvalifikationer för. Om arbetstagaren uppfyller de grundläggande kraven i anställningen kan arbetsgivaren inte kräva att arbetstagaren redan från första dagen behärskar de nya arbetsuppgifter som omplaceringen har medfört. Arbetsgivaren måste acceptera en viss kortare upplärningstid för arbetstagare som blir omplacerade enligt 7 och 22 § LAS eller har företräde till återan-

¹⁵ AD 1995 nr 2, AD 1984 nr 133, AD 1994 nr 88.

¹⁶ AD 1986 nr 46, AD 1986 nr 58.

¹⁷ AD 2009 nr 92, AD 2005 nr 75, AD 1996 nr 140, AD 1996 nr 59, AD 1994 nr 88, AD 1986 nr 58, AD 1984 nr 144, AD 1978 nr 84.

¹⁸ AD 2012 nr 86.

¹⁹ AD 1999 nr 98, AD 1998 nr 94.

²⁰ AD 1977 nr 94, AD 2000 nr 71.

²¹ AD 1982 nr 146, AD 2005 nr 75.

ställning enligt 25 § LAS (prop 1973:129, Lunning & Toijer 2010).²² Arbetsgivare kan således tvingas godta vissa kostnader och olägenheter för att den arbetstagare som har längre anställningstid ska få en rimlig möjlighet att lära sig eller anpassa sig till det nya arbetet.²³

TILLRÄCKLIGA KVALIFIKATIONER I RÄTTSTILLÄMPNINGEN

I det här avsnittet redovisas resultatet av en undersökning om hur villkoret om tillräckliga kvalifikationer har bedömts i AD:s praxis. Syftet är främst att identifiera om det har skett någon förändring vid rättstillämpningen av villkoret om tillräckliga kvalifikationer mot bakgrund av utvecklingen på arbetsmarknaden. I redovisningen görs en åtskillnad mellan rättstillämpningen under LAS första 20 år (tidigare skede) och hur rätten tillämpats under de senaste 20 åren (senare skede). Urvalet av rättspraxis omfattar, som nämnts, perioden från 1974 till och med augusti 2015. Inklusionskriteriet för att domen ska ingå i undersökningen är att den behandlar uppsägningar på grund av arbetsbrist enligt 7 eller 22 § eller återanställning enligt 25 § LAS, där rekvisitet om tillräckliga kvalifikationer ingår som en del i domstolens prövning. Totalt har 176 domar analyserats varav 90 av dessa domar uppfyllde inklusionskriteriet. De 86 domar som exkluderats har inte berört villkoret om tillräckliga kvalifikationer. Det kan noteras att prövningen i AD sker efter lokal och central förhandling mellan arbetsmarknadens parter där parterna inte har kommit överens, alternativt att rättstvisten behandlats i tingsrätten som första instans. Det är därför, som jag ser det, inte sannolikt att det kan anses självklart om arbetstagaren uppfyller kravet på tillräckliga kvalifikationer.

ARBETSGIVARENS BEFOGADE KRAV PÅ KVALIFIKATIONER

Av utfallet i rättspraxis framgår att AD i princip alltid (97 procent av domarna) godkände de krav som arbetsgivaren uppställt för aktuell anställning. Arbetsgivarens krav ansågs vara befogade oavsett om arbetet innebar samma eller liknande arbetsuppgifter som arbetstagaren tidigare hade haft eller om det rörde sig om ett nytt arbete. I tre domar har AD underkänt arbetsgivarens krav på kvalifikationer.²⁴ och dessa domar härrör från åren 1984-1994. De omständigheter som hade betydelse för AD:s beslut att arbetsgivarens krav inte var grundade på sakliga skäl var att arbetsgivaren inte tillämpat de krav som ställts upp i praktiken och att det fanns arbetstagare i arbetsgivarens verksamhet som sysselsattes med samma arbetsuppgifter som inte heller uppfyllde de ställda kraven.²⁵ Av AD 1988 nr 160

²² AD 1999 nr 30, AD 1984 nr 119, AD 1986 nr 46, AD 1978 nr 84.

²³ AD 1983 nr 51.

²⁴ AD 1984 nr 144, AD 1988 nr 160, AD 1994 nr 1.

²⁵ AD 1984 nr 144.

framgår att AD underkände arbetsgivarens intresse av att arbetstagaren skulle ha fullgjort militärtjänstgöring för att uppfylla kravet på tillräckliga kvalifikationer. Arbetsgivarens motiv för sitt krav var att undvika frånvaro och bättre kunna genomföra sin långsiktiga personalplanering. AD ansåg att arbetstagaren uppfyllde kravet på tillräckliga kvalifikationer för återanställning enligt 25 § LAS då han uppfyllde de kunskaps- och erfarenhetsmässiga kraven för arbetet. I domen gjorde domstolen principiella uttalanden om hur villkoret om tillräckliga kvalifikationer skulle förstås. AD påtalade att lagstiftningens villkor om tillräckliga kvalifikationer åsyftar arbetstagarens förmåga att utföra aktuellt arbete. När arbetstagaren är kompetent att utföra arbetsuppgifterna ansåg AD att det inte fanns något utrymme för att med stöd av lagen beakta andra intressen av det slag som bolaget anfört.

I en av de domar där arbetsgivarens kvalifikationskrav underkändes av domstolen framförde AD att arbetsgivaren inte hade rätt att ställa sådana krav på färsk erfarenhet av arbetsuppgifterna för att det skulle ge arbetsgivaren en frihet att välja den som har bäst förutsättningar att fullgöra arbetsuppgifterna i befattningen. Arbetet gällde en befattning som import- eller exportspeditor. Arbetsgivaren hade i sin argumentation framfört att arbetena hade utvecklats i så hög grad under de senaste tio åren att det medfört högre krav på befattningarna. AD ansåg dock att arbetsgivaren satt kraven på tillräckliga kvalifikationer högre än vad lagen tillåter. Arbetsgivare måste, enligt domstolen, tåla en tillfällig sänkning av kvaliteten i arbetet om en arbetstagare som i kraft av lagens skyddsregler inom rimlig tid kan lära sig sköta arbetet på ett tillfredsställande sätt.²⁶

TILLRÄCKLIGA KVALIFIKATIONER I RELATION TILL VAD?

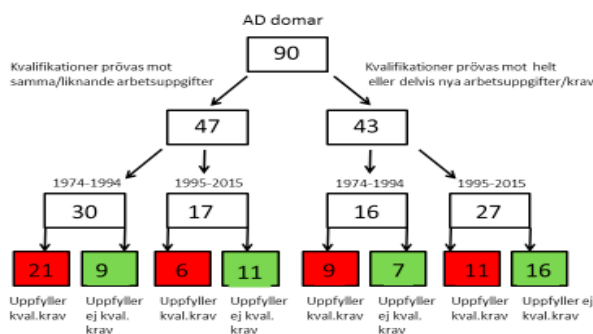
Den dominerande tillämpningen i AD:s praxis är att villkoret om tillräckliga kvalifikationer relateras till de arbetsuppgifter som ingår i aktuell befattning. I tre av de 90 domarna hade dock arbetsgivaren relaterat villkoret om tillräckliga kvalifikationer till andra omständigheter än arbetsuppgifterna i arbetet.²⁷ I samtliga dessa domar godkände AD de omständigheter arbetsgivaren anförde för kvalifikationerna och ansåg dem grundade på sakliga skäl. De domar som relaterar kvalifikationerna till andra omständigheter än arbetsuppgifterna härrör sig från 1999 och 2000-talet. Av AD 1999 nr 36 och AD 2010 nr 34 kan utläsas att AD accepterade ett nytt utbildningskrav på körkort som arbetsgivaren uppställde på städbefattningar efter en omorganisation. Syftet med det nya kravet var att effektivisera organisationen av verksamheten. Arbetsuppgifterna i befattningarna var i princip desamma som före omorganisationen. AD ansåg att körkort var att betrakta som en allmän, grundläggande kvalifikation som arbetstagaren ska inneha utan

²⁶ AD 1994 nr 1.

²⁷ AD 1999 nr 36, AD 2010 nr 34, AD 2013 nr 67.

särskilda insatser från arbetsgivaren. Arbetstagare som saknade körkort ansågs inte uppfylla det grundläggande kvalifikationskravet för anställningen och uppsägningen på grund av arbetsbrist var därmed sakligt grundad. Av AD 2013 nr 67 framkommer att villkoret om tillräckliga kvalifikationer inte bara kan sättas i relation till arbetsuppgifterna eller en ny organisation, utan kan även omfatta andra intressen hos arbetsgivaren. I den aktuella domen framkommer att arbetsgivaren hade infört krav på högskoleexamen eller högskolepoäng för en befattning som operatör i ett pappersbruk. Befattningen är att betrakta som en traditionell arbetarbefattning. De aktuella arbetsuppgifterna krävde inte den höjda utbildningsnivån. Arbetsgivaren relaterade sina krav till andra omständigheter. Arbetsgivarens argumentation byggde på en önskan om att generellt ha välutbildad personal för att öka sin konkurrenskraft, kunna arbetsleda arbetstagare på nya arbetsuppgifter, få en minskad upplärningstid och skapa en rekryteringsbas för tjänstemanna- och chefsbefattningar. Dessa intressen godkändes av AD, men domstolen var inte enig. De skiljaktiga framförde att arbetsgivarens krav på högskoleutbildning för de tidsbegränsade anställningarna inte var befogat. Däremot delade de skiljaktiga majoritetens beslut att kravet var sakligt grundat för tillsvidareanställningar som operatör i pappersbruket.

Arbetsgivarens skyldighet att försöka omplacera en arbetstagare enligt 7 och 22 § LAS samt nyanställa företrädesberättigad arbetstagare (25 § LAS) innebär att bedömningen av om arbetstagaren uppfyller kravet på tillräckliga kvalifikationer kan göras både i förhållande till samma eller liknande arbetsuppgifter eller till för arbetstagaren helt eller delvis nytt arbete. I nedanstående *figur 1* illustreras prövningen till samma eller liknande arbete respektive i förhållande till helt eller delvis nytt arbete och utfallet av AD:s bedömningar i LAS tidigare och senare skede.



Figur 1. AD:s bedömning av tillräckliga kvalifikationer

I ungefär hälften (43) av de 90 domarna ansåg AD att arbetstagare saknade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete hos arbetsgivaren. Av dessa 43 domar

var 27 att hänföra till de senaste tjugo åren. Under LAS första tjugo år i tillämpning var det vanligare att arbetstagaren uppfyllde kravet på tillräckliga kvalifikationer än att arbetstagaren saknade kvalifikationer och särskilt gällde detta i förhållande till samma eller liknande arbetsuppgifter.

Av de 90 domar som har analyserats bedömdes arbetstagarnas kvalifikationer i drygt hälften av domarna (47 domar) i relation till samma eller liknande arbetsuppgifter som arbetstagaren haft tidigare. Av dessa domar var 30 att hänföra till åren 1974-94. Av de 47 domar där arbetstagaren bedömts ha samma eller liknande arbetsuppgifter ansåg AD i 27 fall att arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete hos arbetsgivaren efter en skälig upplärningstid. Av dessa 27 domar var 21 att hänföra till åren 1974-94. I 20 domar, där arbetstagarens kvalifikationer bedömdes till samma eller liknande arbetsuppgifter, ansåg domstolen att arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete för samma eller liknande uppgifter.

Av de 90 domarna bedömdes arbetstagarnas kvalifikationer i 43 fall i förhållande till nya befattningar med helt eller delvis nya arbetsuppgifter/krav. Av dessa domar var 16 att hänföra till åren 1974-94. Av de 43 domar där arbetstagarens kvalifikationer bedömts i förhållande till helt eller delvis nya arbetsuppgifter/krav ansåg AD i 20 av domarna att arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer för anställningen. I 23 fall ansåg AD att arbetstagaren inte uppfyllde kvalifikationskraven och heller inte skulle uppnå kraven efter en skälig upplärningstid. Av de 43 domarna härrör 16 av domar från tiden före 1995 och 27 av domar avkunnades från 1995 och fram till augusti 2015.

Totalt omfattade 54 av de 90 domarna tjänstemän och 36 berörde arbetare. Antalet domar som berörde arbetare var lika många i AD:s tidiga som i AD:s senare tillämpning (18 domar). Även antalet domar som behandlade tjänstemän var i princip lika många i AD:s tidiga som senare tillämpning (28 respektive 26 domar). Av de domar där arbetstagaren inte ansågs ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet rörde 15 domar arbetare och 28 tjänstemän. Det var lika många domar där tjänstemän brast i kvalifikationer vid AD:s tidigare tillämpning som i dess senare (14 domar). För arbetare var det klart mindre vanligt (2 domar) att arbetare inte uppfyllde kvalifikationerna vid AD:s tidiga tillämpning jämfört med AD:s senare tillämpning av villkoret om tillräckliga kvalifikationer (13 domar). Arbetarnas otillräckliga kvalifikationer bestod av bristfällig erfarenhet (2 fall), utbildning (6 fall) eller avsaknad av kvalifikationer vad gällde både utbildning och erfarenhet (3 fall) samt brister i personliga egenskaper (4 fall). Tjänstemännen hade otillräckliga kvalifikationer i form av bristfällig erfarenhet (5 fall), utbildning (4 fall) eller avsaknad av kvalifikationer både vad gällde utbildning och erfarenhet (11 fall) samt brister i personliga egenskaper (8 fall). Det var vanligare att arbetstagaren saknade tillräckliga kvalifikationer i form av utbildning när det rörde sig om en

arbetare, medan det för tjänstemän var ungefär lika vanligt att de otillräckliga kvalifikationerna hänfördes till bristande utbildning eller erfarenhet. I en dom framkom att de otillräckliga kvalifikationerna berodde på att arbetstagaren inte hade genomgått en företagsspecifik utbildning, där arbetsgivaren själv prioriterade vilka som fick genomgå utbildningen.²⁸ I ett annat fall från 2012 ansåg arbetsgivaren att säljare skulle ha färsk erfarenhet av försäljningsarbete eftersom försäljningssättet ändrats under senare delen av 2000-talet till ett mer konsultativt förhållningssätt. Då arbetstagaren saknade färsk erfarenhet bedömde AD att han saknade tillräckliga kvalifikationer som säljare.²⁹

DISKUSSION

Det finns svårigheter med att klassificera innehållet i de genomgångna domarna eftersom domarna inte innehåller en fullständig beskrivning av alla de omständigheter som krävs för att vara säkra på att klassificeringen blir korrekt. Alla arbetsuppgifter som en arbetstagare har utfört tidigare framgår inte av domen och alla arbetsuppgifter i den nya befattningen framgår inte heller. De angivna siffrorna ska därför inte ses som exakta mått utan kan utgöra en indikation på en förändring i rätten och rättens utveckling.

I kraft av sin företags- och arbetsledningsrätt har arbetsgivaren en rätt att själv bestämma inriktning av sin verksamhet, hur den ska organiseras och bemannas samt när det finns behov av att företa förändringar i verksamheten (Rönnmär 2004, Ulander-Wänman 2014). Vidare har arbetsgivarens ensidiga bedömningar om vilka åtgärder som är nödvändiga för långsiktig konkurrenskraft en stark ställning genom att AD inte överprövar arbetsgivarens beslut som grundas på företagsekonomiska, tekniska, organisatoriska eller därmed jämförliga orsaker. Samtliga ställningstaganden som arbetsgivaren gör i dessa avseenden kan påverka kvalifikationskraven i arbetsgivarens verksamhet och därmed ytterst arbetstagarens anställningstrygghet. Av den rättspraxis som ingått i studien framgår att AD i stort sett alltid accepterar de krav som arbetsgivaren anger för anställningar i sin verksamhet. AD har inte i någon dom efter 1995 underkänt arbetsgivarens krav som obefogade eller inte grundade på sakliga skäl. Det bekräftar att företags- och arbetsledningsrätten i detta avseende har en stark ställning i både LAS tidigare och senare rättstillämpning.

Den dominerande tillämpningen i AD:s praxis är att arbetstagarens kvalifikationer bedöms i relation till arbetsuppgifterna i aktuell befattning. I den tidigare rättstillämpningen uttalade AD att bedömningen om tillräckliga kvalifikationer handlade om arbetstagarens förmåga att kunna utföra aktuella arbetsuppgifter och att det inte fanns utrymme i lagen för att beakta andra intressen som en arbetsgi-

²⁸ AD 1993 nr 197.

²⁹ AD 2012 nr 86, jämför AD 1994 nr 1.

vare kan ha. Av AD:s ställningstaganden i senare domstolsprövningar framkommer att dessa uttalanden luckrats upp.³⁰ I AD 2013 nr 67 kan utläsas att arbetsgivarens generella intresse av att ha högutbildad personal godkändes som ett befogat krav, även om arbetsgivarens argumentation handlade om andra intressen än att arbetstagaren skulle kunna fullgöra arbetsuppgifterna i befattningen. Även tidigare begränsningar i arbetsgivarens rätt att kräva färsk erfarenhet som AD lade fast i domen AD 1994 nr 1 har modifierats av AD. I AD 2012 nr 86 hade arbetsgivaren gjort gällande att arbetet krävde färsk erfarenhet av försäljningsarbete. AD var frågande till om erfarenheten skulle vara färsk, men godtog arbetsgivarens påstående att erfarenhet som låg längre tillbaka i tiden inte kunde jämföras med färsk erfarenhet, eftersom förhållningssättet i försäljningsarbetet hade förändrats under 2000-talet.

Tidigare och senare rättstillämpning visar på en brist i överensstämmelse vad gäller vilka omständigheter som ska få inverka på bedömningen av villkoret om tillräckliga kvalifikationer. Denna skillnad i bedömning i rättstillämpningen indikerar att det har skett en rörelse i rätten, från mönstret skydd av etablerad position till det marknadsfunktionella mönstret i Christensens (1996) modell om normativa grundmönster. Den förändringen kan hänga samman med dels utvecklingen av ett kunskapssamhälle, dels uttalanden i kommissionsmeddelandet om flexicurity. Av kommissionsmeddelandet framgår bland annat att företag behöver arbetstagare med bättre kompetens för att kunna tillgodose sina behov och denna värdering kan ha påverkat den svenska rättstillämpningen. (KOM 2007, Ulander-Wänman 2010). Om den dominerande föreställningen i samhället är att företag och verksamheter behöver höja eller förändra kraven på arbetstagarnas kvalifikationer i syfte att uppnå effektivitet och konkurrenskraft samt om den allmänna utbildningsnivån i samhället höjs, får det sannolikt ett genomslag i rättstillämpningen. Det innebär att arbetsgivarens rätt att beakta också andra intressen än att arbetstagaren ska kunna utföra aktuella arbetsuppgifter numera verkar godtas av domstolen.

Resultaten av hur villkoret om tillräckliga kvalifikationer tillämpats i AD:s praxis visar att det var vanligare att arbetstagare uppfyllde kravet på tillräckliga kvalifikationer under LAS första 20 år än under de senaste 20 årens rättstillämpning. Det gällde både om villkoret om tillräckliga kvalifikationer bedömdes i relation till samma eller liknande arbete eller handlade om nytt eller delvis nytt arbete. Under LAS tidigare period var det vanligare att bedömningen av tillräckliga kvalifikationer vidtog i relation till samma eller liknande arbetsuppgifter, medan det under den senare perioden var vanligare att kravet på tillräckliga kvalifikationer sattes i relation till helt eller delvis nya arbetsuppgifter. Detta kan

³⁰ Se AD 1999 nr 36 och AD 2010 nr 34.

indikera att befattningar ändras i högre grad under senare tid och att det därmed kan bli svårare för arbetstagare att i bestående anställning uppfylla till de nya kraven på aktuellt arbete. En konsekvens av en sådan utveckling är att anställningstid som trygghetsfaktor hade större betydelse tidigare, och att arbetstagares kvalifikationer i den senare rättstillämpningen i högre utsträckning är avgörande för arbetstagares anställningstrygghet. Om arbetstagare får allt svårare att uppnå de grundläggande, allmänna kvalifikationerna hos sin nuvarande arbetsgivare vid tillämpningen av LAS regler betyder det, enligt min mening, att större vikt måste fästas vid om arbetstagares kompetensutveckling hos arbetsgivaren följer verksamhetens utveckling och krav på kompetens.

Vid AD:s tidiga rättstillämpning var det vanligare att tjänstemän inte uppfyllde kravet på tillräckliga kvalifikationer än att arbetare brast i kvalifikationer. Under AD:s senare rätts-tillämpning var det i princip lika vanligt att arbetare och tjänstemän hade otillräckliga kvalifikationer. Över tid var det vanligast att arbetstagarnas bristande kvalifikationer berodde på att de saknade erforderliga personliga egenskaper eller inte uppfyllde ett utbildningskrav. Vid AD:s senare rättstillämpning var det vanligare att arbetare brast vad gällde utbildning jämfört med tjänstemän, medan det för tjänstemän var vanligare vid AD:s senare tillämpning att de brast i både utbildning och erfarenhet. Resultaten kan vara ett tecken på att arbetarbefattningar fått förändrade eller högre krav i större utsträckning under senare tid än vad som var vanligt tidigare, men också att kraven på tjänstemannabefattningar har höjts. Resultatet kan vara en indikator på att arbetar- och tjänstemannabefattningar närmar sig varandra i komplexitetsgrad.

Det finns ingen rättslig definition på vad som är att betrakta som en grundläggande, allmän kvalifikation. Det är därför möjligt för domstolens ledamöter att efter fritt skön komma fram till vad som är att betrakta som en grundläggande kvalifikation. Här kommer, som jag ser det, domstolsledamöternas egna referensramar att få betydelse. Domstolen har till exempel i två domar kommit fram till att körkort är en grundläggande kvalifikation.³¹ Vad som talat för att domstolen kommer till den slutsatsen är sannolikt vad ledamöterna själva refererar kvalifikationen till för målgrupp: om domstolen tänker den kvalifikationen sett i relation till hur 40-åriga svenska män kan uppfylla kravet eller om man sätter kravet i relation till unga, utlandsfödda kvinnor. Av en artikel publicerad av SCB framgår att lägst körkortsinnehav i åldern 20-29 år finns bland kvinnor som är födda utomlands och har en låg utbildning. Av dem har bara 10 procent ett svenskt körkort (SCB 2012). Körkortsundervisning och möjlighet att ta körkort inom ramen för gymnasieskolan ingår inte som ett obligatoriskt moment. Att ta körkort kostar pengar och alla har inte möjlighet att avsätta egna medel för att uppnå en sådan

³¹

Se t.ex. AD 1999 nr 36 och AD 2010 nr 34.

kvalifikation. Domstolens uppfattning om den allmänna kunskapsnivån på olika områden i samhället kommer, enligt min mening, att sätta normen för vad som är att betrakta som en grundläggande, allmän kvalifikation i arbetslivet. Om allt fler människor utbildar sig mer, finns det en risk för att arbetstagare med lägre grundutbildning eller med en utbildning som ligger långt tillbaka i tiden, i högre grad bedöms brista i uppfyllandet av det som av AD betraktas som en grundläggande kvalifikation. Det innebär att lågutbildade och äldre arbetstagare med bristande aktuell utbildning löper en större risk att exkluderas från den anställningstrygghet som LAS tillhandahåller, jämfört med högutbildade eller yngre arbetstagare med färsk kompetens. Tillgång till och ekonomiska förutsättningar för att genomgå olika former av kompetensutveckling/vuxenutbildningar är, som jag ser det, en fundamental förutsättning för att arbetstagare ska kunna uppfylla nya eller högre krav på kvalifikationer för de anställningar som finns hos arbetsgivare.

De förändrade villkoren i omvärlden för verksamheters och företags långsiktiga effektivitet och konkurrenskraft påverkar våra föreställningar om hur tillväxt och en hög sysselsättning ska kunna uppnås. Normerna i flexicurity bygger på ett synsätt där arbetstagare ska kunna bytas ut för att bättre tillgodose arbetsgivarernas behov av kompetens. Ett medlemskap i EU innebär att de värderingar som kommer till uttryck i den europeiska sysselsättningsstrategin så långt som möjligt ska delas av medlemsländerna. Det är troligt att den rådande uppfattningen – att arbetsgivare har ett större behov än för tjugo år sedan av att kunna byta ut arbetskraft till dem som har bättre kvalifikationer – har fått ett genomslag i rättstillämpningen.

REFERENSER

- Bekker S, Wiithagen T (2008): Europe's pathways to flexicurity: Lessons presented from and to the Netherlands. *Intereconomics*, 43(2)68–73.
- Calleman C (2011): Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen. I: Calleman C (2011): *Rätten i den ekonomiska krisen* (s 163–190). Uppsala: Lustus Förlag AB.
- Calleman C (2000): *Turordning vid uppsägning*. Akademisk avhandling. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Christensen A (1994): *Hemrätt i hyreshuset. En rättsvetenskaplig studie av bostadshyresgästens besittningsskydd*. Lund: Juristförlaget.
- Christensen A (1996): Skydd för etablerad position – Ett normativt grundmönster, *Tidskrift för rättsvetenskap*, 4, s 519–574.
- Ds 2002:56: *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*. Arbetsmarknadsdepartementet.
- Edström Ö (2001): *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*. Uppsala: lustus Förlag AB.
- Glavå M (1999): *Arbetsbrist och kravet på saklig grund*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Hansson SO (2001): *Rättvisa och effektivitet – en idéanalys*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. Ds 2001:42, Finansdepartementet.
- KOM (2007): *Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK(2007) 861, SEK(2007) 862. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska Ekonomiska och Sociala Kommittén samt Regionkommittén. KOM (2007) 359 slutlig. Bryssel: Europeiska Gemenskapernas Kommission, 27 juni 2007.

- Källström K (1988): Arrendators ersättningsrätt vid uppsägning av anläggningsarrende. Om ändamålstolkning av avvägningsnormer. *Svensk Juristtidning*, häfte 1, s 622–635.
- Lunning L, Toijer G (2010): *Anställningsskydd. En lagkommentar*. Tionde upplagan. Solna: Norstedts Juridik.
- Norberg P (2002): *Arbetsrätt och konkurrensrätt. En normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden*. Akademisk avhandling. Lund: Juristförlaget.
- Numhauser-Henning A (2000): Introduktion. I: Numhauser-Henning A (red): *Perspektiv på likabehandling och diskriminering* (s 13–34). Lund: Juristförlaget.
- Prop 1973:129: *Med förslag till lag om anställningsskydd*.
- Prop 1981/82:71: *Om ny anställningsskyddslag m m*.
- Rönmar M (2004): *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet. En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Akademisk avhandling. Lund: Juristförlaget.
- Rönmar M, Numhauser-Henning A (2008): EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity. I: *Festskrift till Hans-Henrich Vogel* (s 409–426). Lund: Juristförlaget.
- SCB (2012): Statistik om välfärd, arbetsmarknad, utbildning och befolkning. *Välfärd*, (4)1–32.
- Ulander-Wänman C (2008): *Företrädesrätt till återanställning*. Akademisk avhandling. Uppsala: Iustus Förlag AB.
- Ulander-Wänman C (2010): *Flexicurity och utvecklingsavtalet*. IFAU Rapport 2010:19. Uppsala: IFAU.
- Ulander-Wänman C (2014): *Priset för flexibiliteten*. Uppsala: Iustus Förlag AB.
- Wiltshagen T, Tros, F (2004): The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2)166–186.

Rättspraxis

AD 2014 nr 42*, AD 2013 nr 67*, AD 2013 nr 60, AD 2013 nr 13*, AD 2013 nr 11*, AD 2012 nr 86*, AD 2012 nr 67, AD 2012 nr 51*, AD 2012 nr 47, AD 2012 nr 16, AD 2011 nr 39*, AD 2011 nr 30, AD 2011 nr 20*, AD 2011 nr 5*, AD 2010 nr 74, AD 2010 nr 46, AD 2010 nr 34*, AD 2009 nr 92*, AD 2009 nr 50, AD 2008 nr 46, AD 2006 nr 110*, AD 2006 nr 68*, AD 2006 nr 15*, AD 2006 nr 4*, AD 2005 nr 75*, AD 2005 nr 57, AD 2004 nr 40, AD 2004 nr 39*, AD 2003 nr 14*, AD 2002 nr 75*, AD 2002 nr 18, AD 2001 nr 107*, AD 2000 nr 71*, AD 2000 nr 51, AD 2000 nr 35, AD 2000 nr 18*, AD 1999 nr 133*, AD 1999 nr 98*, AD 1999 nr 36*, AD 1999 nr 30*, AD 1999 nr 24*, AD 1999 nr 21*, AD 1998 nr 94*, AD 1998 nr 50*, AD 1997 nr 121, AD 1997 nr 98*, AD 1996 nr 149*, AD 1996 nr 144*, AD 1996 nr 140*, AD 1996 nr 94*, AD 1996 nr 59*, AD 1996 nr 54*, AD 1996 nr 48, AD 1996 nr 42*, AD 1996 nr 39, AD 1996 nr 20, AD 1996 nr 5*, AD 1995 nr 118*, AD 1995 nr 107*, AD 1995 nr 82*, AD 1995 nr 59*, AD 1995 nr 2*, AD 1994 nr 134, AD 1994 nr 92*, AD 1994 nr 88*, AD 1994 nr 81*, AD 1994 nr 79, AD 1994 nr 73*, AD 1994 nr 72*, AD 1994 nr 15*, AD 1994 nr 4*, AD 1994 nr 1*, AD 1993 nr 197*, AD 1993 nr 179*, AD 1993 nr 101, AD 1993 nr 80*, AD 1993 nr 61*, AD 1993 nr 27*, AD 1992 nr 62*, AD 1992 nr 14*, AD 1992 nr 1*, AD 1991 nr 66*, AD 1988 nr 160*, AD 1988 nr 88*, AD 1988 nr 32*, AD 1987 nr 91, AD 1987 nr 42, AD 1986 nr 144*, AD 1986 nr 109*, AD 1986 nr 87*, AD 1986 nr 58*, AD 1986 nr 55*, AD 1986 nr 46*, AD 1984 nr 144, AD 1984 nr 141*, AD 1984 nr 133*, AD 1984 nr 119, AD 1984 nr 82*, AD 1984 nr 26*, AD 1984 nr 19*, AD 1983 nr 127, AD 1983 nr 110*, AD 1983 nr 51*, AD 1983 nr 42, AD 1982 nr 146, AD 1980 nr 168*, AD 1979 nr 96*, AD 1978 nr 162*, AD 1978 nr 84*, AD 1977 nr 215*, AD 1977 nr 159*, AD 1977 nr 151, AD 1977 nr 98*, AD 1977 nr 94*, AD 1977 nr 64*, AD 1976 nr 77*, AD 1976 nr 28, AD 1976 nr 26*, AD 1976 nr 18*, AD 1974 nr 43*.

* Ingår i undersökningen

Arbetsgivarna och arbetsskadeförsäkringen – En historik

Per Gunnar Edebalk

Den svenska riksdagen beslutade 1916 om en arbetsolycksfallsförsäkring. Arbetsgivarna var positiva till denna försäkring. Drivande i den fortsatta utvecklingen var fackföreningsrörelsen. Kulmen nåddes 1990 då försäkringen fått en för de skadade mycket generös utformning. Arbetsgivarna var fram till 1990 på defensiven, men efter krispolitiken i början av 1990-talet kom de att verka för en försäkring som hade stor likhet med deras uppfattning på 1910-talet.

År 1916 fattade den svenska riksdagen beslut om en olycksfallsförsäkring som skulle ge ekonomisk hjälp till dem som drabbats av olycksfall i arbetet (Proposition 1916:111). Olycksfallsförsäkringen var en för sin tid modern socialförsäkring. Den utvecklades successivt och kom från 1955 att benämnas yrkesskadeförsäkring. Sedan 1977 har benämningen varit arbetsskadeförsäkring.

Många aktörer har deltagit i utvecklandet av den svenska försäkringen för arbetsskadade exempelvis staten, fackföreningsrörelsen, arbetsgivarorganisationer, läkare och jurister. I denna artikel behandlas arbetsgivarna. Arbetsgiversidan har allmänt sett haft en undanskymd plats i den svenska socialpolitiska historieskrivningen och syftet med denna artikel är att uppmärksamma arbetsgivarnas ståndpunkter och handlingar då det gäller skyddet för dem som skadats i arbetet.

Med arbetsgivare avses här Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) bildad 1902. SAF kom tidigt att bli den ledande arbetsgivarorganisationen i Sverige. Organisationens betydelse framgår inte minst av att den har varit den enda arbetsgivarrepresentanten i offentliga utredningar om försäkring för arbetsskadade fram till 1990. SAF avvecklades 2001 i och med att Sveriges industriförbund uppgick i SAF och den nya organisationen fick namnet Svenskt Näringsliv. År 2001 är därför slutåret i denna artikel. Därefter har

FÖRFATTARE

Per Gunnar Edebalk, professor i socialt arbete,
Socialhögskolan, Lunds universitet
Per_Gunnar.Edebalk@soch.lu.se

för övrigt inga avgörande förändringar skett inom den svenska arbetsskadeförsäkringen.

Det finns många aspekter att lägga på utformningen av en arbetsskadeförsäkring. De som tas upp här i artikeln är avgifter, ersättningar (sjukpenning, livränta och vårdkostnader), ersättningsvillkor, personkrets, risktäckning (olycksfall, färdolycksfall, yrkessjukdomar), relationen till den allmänna sjukförsäkringen, försäkringens organisering samt kompletterande avtalsersättningar. Artikeln handlar alltså om den övergripande konstruktionen av en försäkring för arbetsskadade.

BAKGRUND

Industrialiseringen kom i gång på allvar i Sverige mot slutet av 1800-talet. Det fanns vid den tiden knappast någon skyldighet för arbetsgivarna att betala ersättning vid olycksfall i samband med arbete. Här gällde de allmänna bestämmelserna rörande skadestånd. För att en skadad arbetare skulle få någon form av ersättning krävdes i allmänhet att arbetsgivaren vållat skadan uppsåtligen eller på grund av bristande aktsamhet. Att bevisa att så var fallet stötte på stora svårigheter för en skadedrabbad och rättstvister förekom sällan (Arbetareförsäkringskomitén 1888).

I Tyskland hade en obligatorisk yrkesskadeförsäkring för arbetare införts i början av 1880-talet. Försäkringen ingick i Bismarcks system med arbetarförsäkringar och finansierades med arbetsgivaravgifter. Arbetsgivaravgifter till en yrkesskadeförsäkring sågs som en del av produktionskostnaderna. Den tyska modellen blev en förebild för många länder och före sekelskiftet hade åtskilliga länder infört någon form av ersättning till dem som skadats i arbetet.

Den svenska socialförsäkringens historia anses ha börjat 1884. Då föreslog liberalen Sven Adolf Hedin i en riksdagsmotion att olycksfallsförsäkring och ålderdomsförsäkring för arbetare skulle utredas (Motion 1884:11). Riksdagen ställde sig positiv och Arbetareförsäkringskomitén tillsattes. Kommittén lämnade 1888 ett förslag om obligatorisk olycksfallsförsäkring, som omfattade vissa industriella och industrin närstående näringsgrenar (Arbetareförsäkringskomitén 1888). Två härpå följande regeringspropositioner 1890 och 1891 vann emellertid inte riksdagens godkännande (Englund 1976). Motståndarna till en obligatorisk olycksfallsförsäkring dominerade i riksdagen och diverse framstötter under resten av 1890-talet stoppades. En olycksfallsförsäkring visade sig omöjlig att införa i den tidens Sverige. Däremot verkade det möjligt att införa direkt ersättningsplikt för arbetsgivare vid olycksfall i arbetet.

År 1901 godtog riksdagen en proposition om arbetsgivares ersättningsplikt vid olycksfall i arbete (Proposition 1901:39). Beslutet innebar att arbetsgivarna inom industriell produktion och andra branscher med särskilt hög olycksfalls-

risk skulle betala ersättning till en skadedrabbad efter en karenstid om 60 dagar. Under karenstiden tänktes den då utvecklade frivilliga sjukförsäkringen svara för ersättningen. Ersättning skulle från och med den 61:a dagen utgå med en krona om dagen. Livränta till dem som blev invaliderade samt efterlevandeskydd och begravningshjälp ingick också. I den nybildade Riksförsäkringsanstalten kunde arbetsgivarna teckna en frivillig försäkring. Lagen trädde i kraft 1903.

Den här svenska lagen om ersättningsplikt är sannolikt den sämsta av de ersättningsystem vid olycksfall i arbete som funnits. Kritiken från arbetarrörelsen blev mycket stark (se till exempel Lindqvist 1901). Hjalmar Branting, som då var den ende socialdemokraten i riksdagen, röstade mot förslaget (Protokoll AK 1901:21). Ersättningskyldigheten skulle exempelvis inte fungera om ett företag kom på obestånd. Arbetarna skulle då inte få någon ersättning alls.

Ersättningsbeloppen var dessutom små, dagersättningen svarade knappt mot en tredjedel av den genomsnittliga lönen för en vuxen manlig industriarbetare. Härtill kom att en övervägande majoritet av olycksfallen skulle bli slutreglerade under den långa karenstiden, så att endast en mycket ringa del kom att falla under ersättningsbestämmelserna.

För fackföreningsrörelsen hade tidigt en olycksfallsförsäkring varit ett viktigt mål (Karlsson 1955). Fackföreningsrörelsen krävde en obligatorisk olycksfallsförsäkring och ersättningar som kompenserade för inkomstbortfall. I början av 1900-talet erkändes arbetarnas föreningsrätt och det skedde ett genombrott för idén om kollektivavtal (Lund 2002). Då sökte fackliga organisationer få in olycksfallsförsäkring i sina avtal. LO var pådrivande och det blev en snabb expansion. Av de träffade avtalen 1916 innehöll närmare 90 procent olycksfallsförsäkring (*Sociala Meddelanden* 1917:12, s 1471). Detta bidrog i sin tur till att arbetsgivarna blev positiva till en statlig försäkringslösning. För de tongivande delarna av näringslivet, med SAF som ledande intresseorganisation, skulle nämligen nettokostnaden för en statlig försäkring inte bli särskilt hög eftersom avtalslösningarna kunde ersättas. Härtill kom att Arbetsgivareföreningen var negativ till den här typen av avtalslösningar. De sågs som konkurrenshämmande genom att vissa företag inte tog på sig den här kostnaden. SAF tillämpade tidigt en strategi, som den amerikanske statsvetaren Peter A Swenson (2002) benämner ”solidarism”. Innebörden var att företag inte skulle konkurrera om arbetskraften med sociala förmåner.

Med den fortsatt snabba industriella utvecklingen i Sverige kom 1901 års lag att te sig alltmer undermålig. Konstruktionen var, som nämnts, mycket stram och stora grupper anställda omfattades inte av lagen. Detta gällde främst anställda inom handel, hantverk och jordbruket. Vid 1907 och 1908 års riksdagar framförde liberaler och socialdemokrater i olika motioner förslag till ändringar i lagen (se till exempel Motion AK 1907:117 och Motion AK 1908:84).

1916 ÅRS LAG OM OLYCKSFALLSFÖRSÄKRING

År 1907 hade Ålderdomsförsäkringskommittén tillsatts för att utreda pensionsfrågan och den kom fram till ett positivt resultat 1913, då riksdagen beslutade om en allmän pensionsförsäkring (Proposition 1913:126). År 1910 fick kommittén tilläggsdirektiv att också utreda införandet av en olycksfallsförsäkring. Betänkandet presenterades i oktober 1915 (Ålderdomsförsäkringskommittén 1915).

Förslaget innebar införandet av en olycksfallsförsäkring som skulle omfatta praktiskt taget samtliga löntagare (alltså både arbetare och tjänstemän). Utestängda var framför allt hemarbetare (främst arbetande inom beklädnads- och textilindustrin) samt arbetsgivarens familjemedlemmar. Försäkringsersättning skulle utgå utan karenstid och utgöra två tredjedelar av arbetsförtjänsten. Ersättningen i form av sjukpenning eller livränta skulle utgå vid dels skador, dels vissa arbetssjukdomar. Läkarkostnader till följd av skadan skulle täckas liksom begravningshjälp och efterlevandeskydd. Försäkringen föreslogs finansierad av riskdifferentierade arbetsgivaravgifter. Riksförsäkringsanstalten eller ömsesidiga arbetsgivarbolag skulle svara för administrationen.

Regeringspropositionen följde i stort utredningens förslag, men uteslöt yrkessjukdomar (Proposition 1916:111). I stället hade regeringen i slutet av 1915 tillsatt en ny kommitté som skulle utreda införandet av en allmän och obligatorisk sjukförsäkring. Denna tänktes ta hand om alla sjukdomar, men också enklare olycksfall.

Riksdagens kamrar stannade i olika beslut. Den första kammaren beslutade om en karenstid om 60 dagar. Karenstiden ska här tolkas som samordningstiden med en kommande allmän sjukförsäkring. Vidare skulle försäkringen också tecknas i för ändamålet bildade ömsesidiga arbetsgivarbolag. Enligt andra kammarens beslut skulle försäkring endast tecknas i Riksförsäkringsanstalten och karenstiden skulle vara 35 dagar. Det blev en sammanjämkning, som innebar att det utöver Riksförsäkringsanstalten skulle få finnas konkurrerande arbetsgivarbolag och att karenstiden skulle vara 35 dagar. Under karenstiden hade arbetsgivarna en ersättningsplikt och måste betala en lagstadgad, relativt låg sjuklön (Riksdagens skrivelse 1916:242).

Arbetsgivareföreningens ordförande och tillika verkställande direktör Hjalmar von Sydow var som riksdagsman synnerligen aktiv i riksdagsbehandlingen (se till exempel Motion FK 1916:110 och Protokoll FK 1916:82). SAF:s synpunkter framkommer här i dessa dokument liksom i föreningens remissyttrande över Ålderdomsförsäkringskommitténs betänkande. Arbetsgivarna vände sig bestämt mot införandet av arbetssjukdomar i försäkringen och ansåg att alla sjukdomar skulle tillhöra en framtida allmän sjukförsäkring. Det arbetsgivarna var särskilt rädda för var att den tidens folksjukdom, tuberkulos, skulle komma att betraktas som en arbetssjukdom, men också att en mängd andra sjukdomar skulle kunna införas i

olycksfallsförsäkringen och därmed finansieras uteslutande av arbetsgivarna. Det skulle alltså kunna bli en befarad okontrollerad kostnadsökning för arbetsgivarna.

Arbetsgivarföreningen ville dessutom ha en lång karenstid (alltså en lång samordningsperiod med den kommande sjukförsäkringen). Alternativet om 60 dagars karenstid med ersättningsplikt för arbetsgivarna hade von Sydow fört fram i sin motion, dock skulle ingen ersättning betalas de första fyra dagarna. Ett motiv för den långa karenstiden var att småhantverkare eller vissa högriskbranscher som stenindustrin i annat fall skulle få svårt att klara av premiebetalningarna. I flera remissvar från mindre arbetsgivarorganisationer föreslogs därför att olycksfallsförsäkringen och en allmän sjukförsäkring borde införas samtidigt (remissvaren finns i Proposition 1916:111).

Det var ett arbetsgivarkrav att ömsesidiga arbetsgivarbolag skulle finnas som alternativ till Riksförsäkringsanstalten. Arbetsgivarna ansåg dessutom att en olycksfallsförsäkring inte skulle täcka hela inkomstförlusten vid arbetsskada. Någon del borde vara kvar så att den skadade hade ett eget ekonomiskt intresse av att återgå i arbete så fort som möjligt.

Fackföreningsrörelsen hade andra intressen än arbetsgivarna (se till exempel Motion AK 1916:275). LO hade starka invändningar mot de ömsesidiga arbetsgivarbolagen. Eftersom dessa försäkringsbolags intressen sammanföll med arbetsgivarnas, fanns enligt LO risk för snäva tolkningar och sämre ersättningar till de skadade. Dessutom var man inom LO motståndare till arbetsgivarnas ersättningsplikt under karenstiden. LO ville dessutom ha in påtagliga yrkessjukdomar i försäkringen.

Olycksfallsförsäkringslagen trädde i kraft 1918. År 1920 infördes i lagen olycksfall under resa till och från arbetet (Proposition 1919:182). Anledningen var att det för sådana resor fanns svåra gränsdragningsproblem huruvida en resa låg inom "arbetsområdet" eller inte. Arbetsgivarna var helt emot att inkludera färdolycksfall i försäkringen. Motiveringen, som den uttrycktes av Hjalmar von Sydow, var inte att färdolycksfall skulle bli särskilt kostsamma för arbetsgivarna utan det var att en färd inte skedde under arbetet och att den därför låg utanför arbetsgivarnas kontroll (Protokoll FK 1919:52).

Då det gäller ersättning vid arbetsolycksfall gick Sverige med 1916 års lag från en internationell bottenposition till en topposition (Edebalk 1996). Den industriella utvecklingen och allmän rösträtt för män från 1911 är viktiga bakgrundsfaktorer. Att både arbetsgivare och fackföreningsrörelsen var positiva till en försäkringslösning underlättade ett beslut 1916.

Den kommitté som tillsatts 1915 presenterade ett enhälligt förslag till en allmän och obligatorisk sjukförsäkring 1919 (Socialförsäkringskommittén 1919). Hjalmar von Sydow ingick som arbetsgivarrepresentant i kommittén. Det som fanns i Sverige vid den tiden var en outvecklad frivillig sjukförsäkring. Det nya

förslaget innebar bland annat att sjukpenning skulle utgå enligt samma princip som inom olycksfallsförsäkringen, alltså enligt inkomstbortfallsprincipen, så att en samordning kunde ske. Syftet var att de skadade snabbt skulle kunna få sin sjukpenning. Det splittrade sjukkasheväsendet skulle i princip organiseras så att det skulle finnas en monopolsjukförsäkring i varje kommun. Sjukförsäkringen skulle i huvudsak finansieras med egenavgifter. Yrkessjukdomar inkluderades i sjukförsäkringen och om en verksamhet ledde till väsentligt ökad sjukdomsrisk skulle arbetsgivarna betala en särskild avgift, som motsvarade den ökade risken.

Det som kan skönjas i slutet av 1910-talet är en tydlig grundstomme för den kommande svenska socialförsäkringen. I denna grundstomme fanns en begynnande universalitet och ersättningar enligt inkomstbortfallsprincipen och dessa egenskaper var viktiga ingredienser i det som senare kom att kallas den "svenska modellen". Arbetsgivarna var, om än inte direkt pådrivande, dock positiva och medagerande. Hjalmar von Sydow, den främste arbetsgivarrepresentanten, sade sig vara en "varm anhängare och beundrare av den moderna socialförsäkringen" (Protokoll FK 1916:82, s 47). En allmän socialförsäkring skulle innebära att företag inte konkurrerade om arbetskraft med sociala försäkringsförmåner.

MELLANKRIGSTIDEN

En deflationskris med en mycket hög arbetslöshet inledde 1920-talet. Även sedan den värsta krisen lagt sig kvarstod en hög arbetslöshet under resten av 1920-talet. Den tidens budgetdoktrin att statsbudgeten skulle vara balanserad ledde till hårda besparingskrav. En besparingsutredning slog 1925 fast att det inte fanns möjlighet att införa en allmän sjukförsäkring (SOU 1925:8).

Inom arbetarrörelsen var man, som nämnts, motståndare till att arbetsgivarbolag skulle vara försäkringsorgan inom olycksfallsförsäkringen. I olika riksdagsmotioner yrkades på monopolisering och en centralisering till Riksförsäkringsanstalten (se Motion FK 1919:30 och AK 1924:193). Då Besparingskommittén (SOU 1925:8) presenterade sitt betänkande fanns tolv ömsesidiga arbetsgivarbolag som omfattade ungefär en tredjedel av arbetarna. De flesta bolagen omfattade en särskild bransch (exempelvis lantbruket), ett par var regionalt verksamma och ett par var nationellt verksamma med en blandad försäkringsstock. Av de sistnämnda kan särskilt nämnas det största, nämligen Arbetsgivarnas ömsesidiga olycksfallsförsäkringsbolag, där Hjalmar von Sydow var styrelseordförande.

Enligt Besparingskommittén borde organisationen av olycksfallsförsäkringen centraliseras helt och hållet. En sådan omorganisering skulle kunna leda till sänkta kostnader, till mer enhetlig skadereglering och till bättre möjlighet till samordning med en framtida sjukförsäkring. Något politiskt beslut i denna riktning blev det emellertid inte (Riksdagens skrivelse 1926:346).

När det stod klart att en allmän sjukförsäkring inte kunde genomföras aktualiserades en begränsning eller eliminering av karenstiden. De 35 dagarnas karenstid med ersättningsplikt för arbetsgivarna ogillades starkt av arbetarrörelsen och flera framstötter gjordes i riksdagen om att få bort karenstiden och sjuklönen (se till exempel Motion FK 1919:30 och AK 1924:193). Här hade man stöd från småföretagarhåll. För ett litet företag kunde sjuklön och läkarvård i samband med ett olycksfall innebära höga kostnader. År 1928 beslutade riksdagen att ta bort karenstiden (Proposition 1928:5). Arbetsgivarna accepterade de politiska förutsättningarna, men yrkade genom Hjalmar von Sydow att det skulle finnas en karenstid om tre dagar (Motion FK 1928:217). Självrisk var en viktig fråga för arbetsgivarna.

Om yrkessjukdomar skulle tillhöra olycksfallsförsäkringen eller en allmän sjukförsäkring var omtvistat. Sedan Sverige ratificerat en ILO-konvention om yrkessjukdomar kom ett riksdagsbeslut 1929 (Proposition 1929:184). Den nya lagen innebar att sju farliga ämnen som kunde orsaka yrkessjukdomar sattes på en lista, exempelvis arsenik, bly och kvicksilver. Till den här listan förtecknades i en förordning sjukdomar som kunde orsakas av dessa ämnen och i vilka verksamheter de kunde förekomma. Försäkringen skulle begränsas till sådana yrkessjukdomar som uteslutande eller till övervägande del framkallats genom inverkan av de nämnda ämnena. Riksdagsbeslutet innebar ett stort nederlag för arbetsgivarna, som ihärdigt sökt avstyra yrkessjukdomar från olycksfallsförsäkringen. Enligt arbetsgivarna hörde sjukdomar samman med sjukförsäkringen och arbetsgivarna stod bakom det förslag som presenterats 1919 (Protokoll FK 1929:30).

Lagen om yrkessjukdomar som trädde i kraft 1930 var en kompletterande försäkring till olycksfallsförsäkringen. Fackliga organisationer pressade på för förbättringar för de skadade både före och efter riksdagens beslut (Petersson 1995). Följden blev att ämneslistan utvidgades vid sju tillfällen före 1955 års reform och yrkessjukdomar blev i ökad utsträckning ersättningsberättigade. Arbetsgivarnas farhågor besannades följaktligen. Redan 1930 gjordes ett tillägg till listan och 1936 skedde en väsentlig utvidgning av antalet ämnen (Proposition 1936:209).

Arbetsgivarna påpekade än en gång att de särskilda svårigheterna att fastställa sambandet mellan yrkesverksamhet och sjukdom borde leda till att denna gren tillhörde sjukförsäkringen. I annat fall, menade SAF, kommer yrkesskadeförsäkringen att ”svälla ut och leda till missbruk å arbetsgivarnas bekostnad” (Proposition 1936:209, s 10).

Nya tillägg till listan beslutades 1944, bland annat sjukdomar i muskler och leder som förorsakats på övervägande mekanisk väg av arbetet (Andra lagutskottet 1944:20). Arbetsgivarna menade nu att den principen borde gälla att endast sådana yrkessjukdomar tas med som utan svårighet kan härledas till arbetet. Och

detta krav ansågs inte uppfyllt i detta fall (Proposition 1944:50, s 11). Arbetsgivarerna hade att acceptera yrkessjukdomar, men ville ha strama bevisregler.

1955 ÅRS REFORM

Socialvårdskommittén hade tillsatts 1938. År 1944 presenterade kommittén en utredning om allmän sjukförsäkring (SOU 1944:15). Förslaget påminner mycket om det som presenterats redan 1919 och det rädde enighet om att det skulle ske en samordning med olycksfallsförsäkringen. Med en samordning skulle man nå avsevärda fördelar enligt betänkandet. Utbetalningar till de skadedrabbade skulle bli snabbare och det skulle bli en administrativ förenkling. Detta låg i arbetsgivarernas intresse och enligt arbetsgivarrepresentanten i utredningen så utgjorde en obligatorisk sjukförsäkring ”ett viktigt framsteg på socialförsäkringens område” (SOU 1944:15, s 358). De arbetsgivarerna närstående ömsesidiga försäkringsbolagen var emellertid helt emot förslaget (Proposition 1946:312). Bortsett från deras formella invändningar kan det starkt misstänkas att de såg framför sig en rejäl minskning, och eventuell eliminering, av deras verksamhet.

Socialminister Gustav Möller drev emellertid 1946 genom en egen idé om sjukförsäkringen nämligen att sjukpenningen skulle vara en enhetsersättning enligt minimistandardprincipen. Ersättningen skulle alltså vara oberoende av inkomstförlusten (Proposition 1946:312). Beslutet var ett principbeslut och skulle träda i kraft 1950. Med Möllers sjukförsäkring kom samordningen mellan sjukförsäkringen och olycksfallsförsäkringen att försvåras. Olika intressenter, exempelvis Socialvårdskommittén, LO och SAF, motsatte sig Möllers reform och den trädde aldrig i kraft (Edebalk 1996). När Möller avgått som socialminister hösten 1951 skapades förutsättningar för en ny sjukförsäkringsreform i stort sett enligt Socialvårdskommitténs intentioner.

År 1955 genomfördes sjukförsäkringsreformen med ersättning enligt inkomstbortfallsprincipen och med en 90-dagars samordningstid med yrkesskadeförsäkringen, den då nya benämningen (Proposition 1953:178, Proposition 1954:60). Orsaken till namnändringen var att lagarna om olycksfall och yrkessjukdomar slogs samman i en lag. Samtidigt skedde en utvidgning av personkretsen och av antalet ersättningsberättigade sjukdomar. För ämnesrelaterade skador infördes ett generellt yrkesskadebegrepp och den tidigare listan skulle alltså försvinna. I realiteten kom emellertid en lista att användas för dessa skador även framöver (Torén 2010). Bevisregeln blev mer gynnsam för de skadade och orsakssamband mellan en faktor i arbetet och en skada ansågs föreligga om inte ”övervägande skäl” talade däremot.

Arbetsgivarerna var i allt väsentligt positiva; en lång samordningsperiod var ju ett gammalt arbetsgivarönskemål. Färdolycksfall ingick emellertid i lagen och

sådana ville arbetsgivarna utmönstra (se till exempel särskilda yttranden i SOU 1951:25 och SOU 1952:39). Enligt SAF borde man inför reformen också ha övervägt om enbart privata försäkringsbolag kunde omhänderta yrkesskadeförsäkringen (*Arbetsgivaren* 1954:3).

Den allmänna sjukförsäkringen gav de yrkesskadade något sämre förmåner än den tidigare olycksfallsförsäkringen. De 90 dagarna med sjukpenning innebar exempelvis ett borttagande av full kompensation för läkarvårdskostnader och tre dagars karens även för yrkesskadade. Inom LO var man medveten om försämringen, men att snabbt få ersättning fick väga över. Men det utbröt ett mycket häftigt missnöje inom olika fackförbund (Eckerberg 1981). Missnöjet ledde till starka framtida krav på förbättringar för de yrkesskadade.

Genom reformen överflyttades cirka 90 procent av de skador som tidigare reglerats genom olycksfallsförsäkringen till sjukförsäkringen. Några menade att detta var första steget till en avveckling av en särskild försäkring för yrkesskadade (se till exempel Elmér 1958). Även en offentlig utredning var inne på denna tanke (SOU 1966:54).

År 1961 bildades Riksförsäkringsverket som ersatte Riksförsäkringsanstalten och den dåvarande Pensionsstyrelsen (Proposition 1961:45). Riksförsäkringsverket blev huvudorganet för en samlad socialförsäkring. Eftersom ungefär 90 procent av yrkesskadorna slutreglerades inom sjukförsäkringen aktualiserades en monopolisering av yrkesskadeförsäkringen. Ett monopol, hette det, skulle kunna hålla de administrativa kostnaderna nere och förenkla hanteringen av arbetsskadestatistiken. Alldeles särskilt skulle samordningen mellan sjuk- och yrkesskadeförsäkringarna underlättas om Riksförsäkringsverket fick denna monopolställning. År 1961 togs ett principbeslut i denna riktning (Proposition 1961:45) under borgerligt motstånd (se Motioner FK 1961:623, AK 1961:740 och AK 1961:745). Det definitiva beslutet togs 1967 (Proposition 1967:147). Därmed försvann de nio arbetsgivarbolag, som hade konkurrerat med Riksförsäkringsverket på marknaden för yrkesskadeförsäkringar. Före utgången av 1973 skulle bolagen överföra sina försäkringsbestånd till Riksförsäkringsverket.

Yrkesskadeförsäkringens minskade betydelse innebar att dess arbetsgivaravgifter blev låga. Premiesatsen byggde på en långt gången uppspaltning av näringsgrenarna och det fanns vid slutet av 1960-talet 135 näringsgrensrubriker (SOU 1970:49). Den genomsnittliga årliga avgiften var ungefär 0,3 procent av lönesumman. Premierna var alltså obetydliga jämfört med vad arbetsgivarna i övrigt betalade till socialförsäkringen. Ett enhetligt premiesystem ansågs därför ha uppenbara fördelar ur debiterings- och uppördssynpunkt och detta blev riksdagens beslut (Proposition 1971:22). Häremot hade arbetsgivarna inga invändningar. Den enhetliga premien kom att gälla från 1972.

Arbetsgivarnas ursprungliga idé om en förhållandevis lång samordningstid blev till slut förverkligad, men till priset av ett statligt monopol.

TRYGGHETSFÖRSÄKRINGEN PÅ 1970-TALET

LO och fackföreningsrörelsen fortsatte att driva på för bättre arbetsmiljö och bättre förmåner för de yrkesskadade, särskilt efter det att karensdagarna inom sjukförsäkringen tagits bort 1966. Efter en motion med LO-ordföranden Arne Geijer som undertecknare (Motion 1967:895) beslutade riksdagen om en upp- mjukning av sambandskravet och den nya texten blev att orsakssamband mellan händelse och skada föreligger om inte ”betydligt starkare skäl” talar däremot (Andra lagutskottet 1967:68).

Yrkesskadeförsäkringen gav emellertid inte fullständig kompensation till den som drabbats av yrkesskada. För att få fullständig kompensation krävdes att förutsättningar för skadestånd förelåg och detta kunde innebära långslitna skadeståndprocesser. Sedan senare delen av 1960-talet förbereddes en ny sammanhål- len lagstiftning om skadestånd och en lag antogs av riksdagen 1972 (Proposition 1972:5). Här ingick ett principalansvar som utökade arbetsgivarens ansvar för om annan arbetstagare var vållande till att en arbetskamrat skadades. Med det nyttill- komna principalansvaret riskerade arbetsgivarna höjda skadeståndersättningar eller höjda avgifter för ansvarsförsäkringar (*Arbetsgivaren* 1972:23 och 1972:25).

Parallellt med lagstiftningsprocessen skedde diskussioner mellan lagstiftaren, vissa försäkringsbolag och arbetsmarknadens parter om en försäkringslösning inom kollektivavtalets ram, som skulle ersätta alla inom avtalsområdet inträffade arbetsskador. Rätten till ersättning motsvarade i stort vad som skulle ha utgått om det förelegat en laglig skadeståndsskyldighet. År 1971 infördes trygghetsförsäkringar inom ett par avtalsområden. År 1974 slöts ett rikstäckande avtal mellan SAF å ena sidan och LO och Privattjänstemannakartellen PTK å den andra rörande trygghetsförsäkring vid yrkesskada (TFY). Till försäkringen anslöts även kommunal- och landstingsanställda (SOU 1975:84). Uppskattningsvis kom cirka 90 procent av arbetstagarna att omfattas av trygghetsförsäkringen. Försäkringen tecknades i ett nyinrättat försäkringsbolag som till 50 procent ägdes av SAF, till 41 procent av LO och till nio procent av PTK.

Trygghetsförsäkringen vid yrkesskada byggde på principen att oavsett vem som vållat skadan skulle den skadedrabbade kompenseras fullt ut (Carlsson 2008). Kompensationen gällde förluster av både ekonomisk och ideell art. Den som omfattades av avtalet fick inte föra skadeståndstalan på grund av arbetsskada.

1976 ÅRS REFORM

Tillkomsten av trygghetsförsäkringarna ändrade förutsättningarna för yrkesskadeförsäkringen. Ett utredningsförslag presenterades 1975 (SOU 1975:84) och på basis av betänkandet beslutades om en ny lag 1976 (Proposition 1975/76:197, Proposition 1976/77:64). Den nya benämningen blev arbetsskadeförsäkring. Enligt den nya lagen blev det i princip fullständig kompensation för inkomstförluster vid arbetsskada, ett förstärkt efterlevandeskydd, en utvidgad personkrets och en mer generös definition av arbetsskada. Arbetsskadebegreppet blev generellt och det innebar slutet för en lista över vilka skador och besvär som kunde godkännas som arbetsskada. Vidare blev beviskraven generösa. Det skulle vara "sannolikt" att en faktor i arbetet kunde medföra den aktuella skadan och om en person drabbats så skulle skadan ha orsakats av faktorn om inte "betydligt starkare" skäl talade däremot.

Nu skedde också en decentralisering av arbetsskadeärenden från Riksförsäkringsverket till de allmänna försäkringskassorna. Ännu en nyhet var att det för livränta krävdes att förmågan att skaffa sig inkomst genom arbete hade reducerats. Detta var ett ekonomiskt invaliditetsbegrepp som ersatte ett tidigare medicinskt invaliditetsbegrepp. Det medicinska invaliditetsbegreppet var relaterat till den kroppsliga funktionsnedsättningen på grund av arbetsskada. Riksdagens beslut var enhälligt. I och med riksdagsbeslutet omvandlades TFY till TFA (trygghetsförsäkring vid arbetsskada). Den viktigaste förändringen i avtalet var den vidgade definitionen av arbetsskada.

Arbetsgivarnas synpunkter är intressanta. SAF menade att försäkringsbehovet i och för sig kunde diskuteras mot bakgrund av trygghetsförsäkringarna, men SAF ville inte motsätta sig att ersättning gavs genom en allmän försäkring. De offentliga arbetsgivarorganisationerna Kommunförbundet och Landstingsförbundet var inne på liknande tankar (remissyttranden återfinns i Proposition 1975/76:197).

Efter beslutet 1976 skedde en kraftig ökning av antalet godkända arbetsskador, särskilt under senare delen av 1980-talet efter en för de försäkrade gynnsam praxisutveckling. Godkända arbetssjukdomar ökade från cirka 7 000 år 1980 till cirka 55 000 år 1990 (SOU 1992:39, s 49). Den stora ökningen låg på belastningsskador. Kostnaden för försäkringen steg och arbetsskadefondens kapital tog slut. Det sammanlagda underskottet i fonden var 1991 drygt 20 100 miljoner kronor och försäkringen måste i stor utsträckning finansieras över statsbudgeten.

Strax efter införandet av den nya lagen om arbetsskadeförsäkring kom en reaktion mot den generösa lagen. I borgerliga motioner yrkades på utredning om huruvida arbetsskadeförsäkringen kunde utgå som en del av socialförsäkringen och att ersättningar till arbetsskadade helt och hållet skulle ske genom sjukförsäkringen. I stället borde en arbetsskadeförsäkring handhas av arbetsmarknadens parter (Motion 1980/81:350, Motion 1980/81:1624). Ett huvudargument var att

sjukförsäkringen gav 90 procent av inkomstförlusten och härutöver fanns avtalsförmåner, nämligen en avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) inom LO-området och sjuklön för tjänstemän. Härigenom blev det i stort sett hundraprocentig kompensation vid sjukdom. Administrativt merarbete och den höga kostnad som gick åt för att utreda arbetsskador ansågs inte stå i rimlig proportion till något bättre förmåner från arbetsskadeförsäkringen.

Dessa frågor blev en följetong under 1980-talet, speciellt från 1985. Framför allt stod försäkringskassornas mycket långa handläggningstider i fokus (se exempelvis SfU 1985/86:4 och SfU 1988/89:11). Kritik mot försäkringen kom också i slutet av 1980-talet från Riksdagens revisorer och Riksförsäkringsverket (Pettersson 1995). Nu aktualiserades också tanken på en privatiserad arbetsskadeförsäkring, alltså en försäkring som arbetsgivare enligt lag ska teckna för sina anställda och där premierna relateras till förväntat skadeutfall (Motion 1989/90:Sf 346, Esping & Filppa 1990).

SAF OCH SJUKFRÅNVARON 1970–1990

Sedan yrkesskadeförsäkringen blivit en sekundär socialförsäkring och de flesta yrkesskador slutreglerades inom sjukförsäkringen kom arbetsgivarna att ägna stort intresse åt sjukförsäkringsfrågor. LO pressade på för bättre sjukförsäkringsförmåner. År 1966 hade riksdagen, som tidigare nämnts, eliminerat karenstiden och 1973 höjdes sjukpenningen till 90 procent av inkomstförlusten samtidigt som sjukpenningen blev beskattningsbar (Proposition 1973:46, Proposition 1973:49). Efter dessa beslut hade sjukfrånvaron mätt som antalet sjukdagar per försäkrad och år ökat kraftigt. Kulmen nåddes 1989.

Sjukfrånvaron ledde till hårda debatter mellan arbetsmarknadens parter. Frågan gällde bland annat om sjukfrånvaron berodde på arbetsmiljö, arbetsmoral eller sjukersättningssystemet (se till exempel Landsorganisationen 1977). SAF var en pådrivande aktör och menade att den ökade frånvaron blivit ett stort problem för företagen (Svenska arbetsgivareföreningen 1976).

Under senare delen av 1970-talet började SAF intressera sig för sjuklöner. Små företag hade lägre sjukfrånvaro än stora och de små företagens lägre sjukfrånvaro tycktes hänga samman med en bättre kontroll över de anställda och med sjuklön skulle sjukkontrollen också kunna utvecklas i storföretagen (*Arbetsgivaren* 1978:10 och 1978:21). Arbetarnas och tjänstemännens organisationer tog mycket bestämt avstånd från en sjuklöneperiod. Sjuklön skulle, menade de, innebära en hårdare sortering av arbetssökande och ett ökat beroende av arbetsgivaren för de anställda. Dessutom avvisade de eftertryckligt självrisker (*TCO-tidningen* 1981: 4, 6 och 22), något som SAF ställt sig positiv till.

Avtalsförhandlingarna kring mitten av 1980-talet var mycket komplicerade (Elvander 1988). Under processen, i början av 1986, lämnade LO och SAF en skrivelse till regeringen angående införandet av timberäknad sjukpenning vid korttidsfrånvaro. Denna skulle ge ersättning under insjuknandedagen. Så blev också riksdagens beslut (SfU 1986/87:12). Med denna reform hade ett viktigt steg tagits för att jämställa arbetare och tjänstemän. Men, menade LO, full rättvisa nås endast när en kompletterande avtalsenlig sjuklön införs även för arbetare. Så kravet stod fast: det måste bli en avtalsenlig sjuklön som kunde bidra till fullständig kompensation vid sjukdom (*Metallarbetaren* 1987:38). Till slut gav arbetsgivarna upp. År 1988 fick de privatanställda arbetarna en kompletterande sjuklön och en i princip fullständig kompensation för lönebortfall vid sjukdom.

Den ökade sjukfrånvaron ledde till att SAF tog ett nytt initiativ i slutet av 1987 (*SAF-tidningen* 1987: 39 och 1988: 27). Förslaget innebar att SAF tillsammans med LO skulle söka förmå statsmakterna att höja den lagstadgade sjukpenningen till 100 procent och att arbetsgivarna skulle betala full sjuklön under den första tiden av ett sjukfall, exempelvis tre månader. Lösningen skulle bli densamma för tjänstemän och arbetare. För små företag med begränsade möjligheter till riskutjämning föreslogs att sjuklönen skulle kunna ersättas med en försäkring.

SAF hade länge befunnit sig i en defensiv position och det nya förslaget kan snarast ses som ett desperat önskemål. Sjuktalen och anmälda arbetsskador hade expanderat kraftigt, arbetsgivaravgifterna till försäkringarna hade ökat och självrisker inom sjukförsäkringen hade eliminerats. Det som nu återstod för arbetsgivarna var att åtminstone få kontroll över sjukfrånvaron med en längre sjuklöneperiod. Men någon framgång för denna idé blev det inte.

Mot slutet av 1980-talet kom SAF öppet att ifrågasätta behovet av en statlig arbetsskadeförsäkring (Pettersson 1995). SAF:s förhandlingschef Lars-Gunnar Albåge var tydlig under en utfrågning hos Socialförsäkringsutskottet (SfU 1989/90:15). Gränsen mellan skador i och utanför arbetet hade blivit luddig och med fullständig inkomstkompensation vid sjukdom fanns inte längre behov av en särskild arbetsskadeförsäkring. Människor borde behandlas lika om en skada skedde i eller utanför arbetet. För livräntor fanns, enligt Albåge, möjligheten att de flyttades till TFA.

1990-TALET OCH KRISPOLITIKENS FÖLJDER

Den mycket svåra samhällsekonomiska krisen med hög arbetslöshet och rekordunderskott i statsbudgeten kom att leda till ett systemskifte inom sjukförsäkringen i början av 1990-talet. Första steget tog Socialdemokraterna och därefter handlade det om reformer som beslutades under den borgerliga regeringsperioden (1991–1994). Här ingick också krisuppgörelser mellan Socialdemokraterna

och den borgerliga regeringen. Det infördes en karensdag, en lagstadgad sjuklöneperiod om två veckor, lägre sjukpenning och ett tak för den samlade, alltså lagstadgade och avtalsenliga, sjukersättningen.

Inom arbetsskadeförsäkringen infördes först en förlängd samordningstid till 180 dagar 1992 (Proposition 1991/92:40). Beslutet följdes upp året därpå med ett nytt arbetsskadebegrepp (Proposition 1992/93:30) och med att den särskilda arbetsskadesjukpenningen avskaffades (Proposition 1992/93:178). Efter dessa riksdagsbeslut kom arbetsskadeförsäkringen att i allt väsentligt endast innehålla livräntor. Det nya arbetsskadebegreppet innebar nya bevisregler. Orsakssambandet mellan en faktor och en skada skulle ha "hög grad av sannolikhet" och skadan skulle godkännas om "övertvägande skäl" talade för. Detta beviskrav gällde inte arbetsolycksfall utan "annan skadlig inverkan". Arbetsskadeförsäkringens betydelse som en sekundär socialförsäkring blev än mer accentuerad.

Nedskärningarna inom sjuk- och arbetsskadeförsäkringarna, som i mångt och mycket svarade mot arbetsgivarönskemål, möttes av ett kompakt motstånd främst från LO och TCO (se till exempel *Metallarbetaren* 1991:13–14 och *TCO-tidningen* 1992:1). För TFA, som skulle ge fullständig kompensation vid arbetsskada, uppstod ett stort finansiellt problem då underliggande socialförsäkringar skars ner. Arbetsgivarna, som ju var betalarna, påkallade förhandlingar om förändringar inom TFA. Efter över ett års seiga förhandlingar enades parterna i maj 1994 om förändringar i det ursprungliga avtalet. Uppgörelsen skedde inom ramen för en i stort sett oförändrad försäkringspremie (*SAF-tidningen* 1994:17).

I en krisuppgörelse mellan den borgerliga regeringen och Socialdemokraterna hösten 1992 ingick att sjuk- och arbetsskadeförsäkringarna skulle brytas ut ur statsbudgeten. I stället skulle arbetsmarknadens parter ta över det finansiella och administrativa ansvaret för försäkringarna. Då skulle försäkringarna inte kunna gå med underskott (som finansierades över statsbudgeten) och arbetsgivarna förväntades få incitament att förbättra arbetsmiljön (Riksdagens protokoll 1992/93:2). En utredning skulle tillsättas och överförandet skulle påbörjas 1995.

På fackligt håll var man skeptisk (se till exempel *LO-tidningen* 1992:39) och arbetsgivarna var principiellt negativa. SAF hade nämligen 1991 beslutat att avstå från medverkan i korporativa myndighetsorganisationer (Lund 2002). Att inte delta i korporativa myndigheter sågs som en nödvändig reform i Arbetsgivarförbundets 90-talsprogram (SAF 1990).

Det verkar inte ha funnit många tillskyndare till den föreslagna modellen och direktiven till utredningen ändrades ett par gånger. En senare variant var att sjukförsäkring, arbetsskadeförsäkring och förtidspension skulle slås ihop till en allmän ohälsöförsäkring (SOU 1996:113). Utredningen konstaterade bland annat att det inte var en framkomlig väg att föra över det administrativa och finansiella ansvaret för försäkringarna på arbetsmarknadens parter. Utredningen granskade

också förutsättningarna för en privatiserad arbetsskadeförsäkring, där arbetsgivarna fick en lagstadgad skyldighet att hos valfri försäkringsgivare teckna en försäkring. Utredningen fann emellertid många problem som medförde att inget förslag lades fram. En huvudinvändning var att arbetsskadeförsäkringen enligt direktiven skulle vara sekundär, varför utrymmet för en premiedifferentiering blev litet. Vidare skulle en privatiserad försäkring knappast kunna använda ett generellt arbetsskadebegrepp.

Arbetsgivarna hade nu sin ståndpunkt klar (SOU 1996:113, s 650). Hela ansvaret för arbetsolycksfall borde överföras till en obligatorisk privatiserad arbetsolycksfallsförsäkring. En sådan försäkring skulle ge kraftiga incitament beträffande både förebyggande och rehabiliterande verksamhet. Arbetssjukdomar borde tas om hand av den allmänna sjukförsäkringen, då kunde man kringgå problematiken med det generella arbetsskadebegreppet.

Något år senare presenterades ett nytt betänkande (SOU 1998:37), som bland annat lade fram ett konkret förslag till överföring av endast arbetsskadeförsäkringen på arbetsmarknadens parter. SAF och Företagarnas riksorganisation gjorde bestämt motstånd och dessa privata arbetsgivare förordade en privatiserad försäkring. LO och TCO var lika bestämda i sitt motstånd. För dessa båda organisationer skulle en arbetsskadeförsäkring vara i offentlig regi.

Efter utredningarna utbröt något av en borgerlig motionsflod i riksdagen med yrkanden om utredning av en privatiserad arbetsskadeförsäkring (se exempelvis Motion 1998/99:Sf 207, Motion 2000/01:Sf 259, Motion 2001/02:Sf 233 och Motion 2005/06:Sf 299). Motionsfloden ebbade i stort sett ut efter den borgerliga regeringsbildningen 2006.

Antalet anmälda och godkända arbetsskador minskade markant under 1990-talet. Antalet godkända beslut om arbetsskador minskade från cirka 79 000 år 1991 till cirka 11 000 år 1999 (Proposition 2001/02:81, s 32). Det fanns en rad faktorer som kunde förklara denna starka nedgång, bland andra ett försämrat samsättningsläge samt de skärpta reglerna inom socialförsäkringarna och trygghetsförsäkringen. Klart var att framför allt kvinnor drabbades av de hårdare villkoren.

Efter en proposition från den socialdemokratiska regeringen (Proposition 2001/02:81) beslutade riksdagen att lindra beviskravet. Det generella arbetsskadebegreppet behölls, men den dåvarande bedömningen i två led ersattes med en helhetsbedömning. Man behöll emellertid beviskravet att en skada ansågs ha uppkommit av olycksfall eller annan skadlig inverkan om ”övervägande skäl” talade för det.

SAMMANFATTNING

När det gäller utvecklingen av den svenska försäkringen för arbetsskadade finns en skarp gräns 1990. Utvecklingen sedan 1916 och fram till 1990 drevs i mångt och mycket av LO och inte minst av industrifackförbunden. De fackliga framgångarna kulminerade i slutet av 1980-talet då sjuk- och arbetsskadeersättningarna enligt lag och avtal i stort sett uppgick till 100 procent av inkomstförlusten och självrisker hade eliminerats. Detta innebar en tydlig risk för det som kallas *moral hazard*. Innebörden är att arbetstagarna, åtminstone delvis, kunde påverka riskutfallet. En effekt blev mycket höga sjukskrivnings- och arbetsskadetal.

Arbetsgivarna var tidigt positiva till en statlig försäkring för arbetsskadade och inte minst till införandet av den allmänna sjukförsäkringen. För arbetsgivarna var det viktigt med inbyggda incitament. För företagen handlade det om premiedifferentiering och för de anställda skulle det finnas självrisker i form av karenstid och ersättningar klart under 100 procent. Då självriskerna försvann blev kontrollaspekten av stor betydelse, något som illustreras av SAF:s sjuklöneutspel åren 1987–89.

Just kontrollaspekten påverkade arbetsgivarnas ståndpunkter och beteenden. Utöver kraven på självrisker vände man sig mot att olycksfallsförsäkringen skulle omfatta hemindustriellt arbete och färdolycksfall. De skadehändelser, som arbetsgivarna varken kunde kontrollera eller övervaka, borde inte ingå i en försäkring som finansierades av arbetsgivarna. Endast risker som på ett otvetydigt sätt sammanhänger med arbetet borde ingå i en försäkring. I dessa fall förlorade arbetsgivarna. Arbetsgivarnas tidiga förord för en allmän sjukförsäkring hängde bland annat samman med att dessa fall borde tillhöra sjukförsäkringen. SAF:s främsta skäl för en allmän sjukförsäkring var dock deras tidiga motstånd mot en särskild försäkring för yrkessjukdomar.

Arbetsgivarna förordade att det skulle finnas privata försäkringsgivare vid sidan av en statlig. Även renodlade privata försäkringsbolag ingick i deras tidigaste önskemål, men de fick nöja sig med ömsesidiga arbetsgivarbolag. Efter införandet av den allmänna sjukförsäkringen kom det fackliga kravet på en centraliserad organisation att genomföras och arbetsgivarbolagen försvann definitivt 1972.

Den nya skadeståndslagen och härtill kopplade förhandlingar om trygghetsförsäkringar ledde till att en enig riksdag beslutade om lag om arbetsskadeförsäkring. Effekten blev en kraftfull ökning av antalet anmälda och godkända arbetsskador och när det underliggande sjukersättningsystemet kom att ge en 100-procentig kompensation kom arbetsgivarna att ifrågasätta om det behövdes en särskild statlig försäkring för arbetsskadade.

Den samhällsekonomiska krisen alldeles i början av 1990-talet ledde till ett systemskifte. Nu tog staten kommandot. Införandet av självrisker och sjuklön inom sjukersättningen och en grundlig reformering av arbetsskadeförsäkringen blev

följden. Detta stämde i stort med arbetsgivarnas synpunkter, men på den fackliga sidan protesterades det.

I krisuppgörelsen mellan den borgerliga regeringen och Socialdemokraterna hösten 1992 ingick att sjuk- och arbetsskadeförsäkring skulle brytas ut ur statsbudgeten. I stället skulle försäkringarna administreras och finansieras av arbetsmarknadens parter. SAF som något år tidigare beslutat att avstå från deltagande i korporativa myndighetsorgan var principiellt negativ. Den kommande utredningen (SOU 1996:113) visade att tanken på en partsstyrd försäkring inte gick att förverkliga.

Arbetsgivarnas nya policy på 1990-talet om en privatiserad arbetsskadeförsäkring innehöll flera ingredienser från deras ursprungliga synpunkter på 1910-talet. Den föreslagna försäkring skulle endast svara för olycksfall, privata försäkringsbolag skulle vara konkurrensutsatta försäkringsgivare och försäkringspremierna skulle differentieras efter risk.

REFERENSER

- Arbetsförsäkringskommittén (1888): *Arbetsförsäkringskommitténs betänkande. I. Utlåtande och förslag*. Arbetsgivaren (1954): Sjukreformen bör vänta något år. *Arbetsgivaren*, 2(3)7.
- Arbetsgivaren (1972): Skärpt skadeståndslag. *Arbetsgivaren*, 20(23)1.
- Arbetsgivaren (1972): Nya skadeståndslagen gav ny försäkringstyp. *Arbetsgivaren*, 20(25)5.
- Arbetsgivaren (1978): Utred sjukersättningen vid korttidsfrånvaro. *Arbetsgivaren*, 26(10)1.
- Arbetsgivaren (1978): Sjuklön från arbetsgivarna? *Arbetsgivaren*, 26(21)5.
- Carlsson M (2008): *Arbetskada. Samspelet mellan skadestånd och andra ersättningsordningar*. Doktorsavhandling, Stockholms universitet, Juridiska fakulteten. Stockholm: Jure Förlag.
- Eckerberg P (1981): Medborgarnas behov av trygghet. I: Nilsson F (red): *En bok till och om Gunnar Sträng* (s 21–39). Stockholm: Tidens förlag.
- Edebalk PG (1996): *Välfärdsstaten träder fram. Svensk socialförsäkring 1884–1955*. Lund: Arkiv Förlag.
- Elmér Å (1958): *Svensk socialpolitik*. Lund: Gleerups.
- Elvander N (1988): *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982–1986*. Stockholm: Allmänna Förlaget.
- Englund K (1976): *Arbetsförsäkringsfrågan i svensk politik 1884–1901*. Doktorsavhandling, Uppsala Studia historica Upsaliensia. Uppsala: Uppsala universitet.
- Esping H, Filppa A (1990): *Privatisera arbetsskadeförsäkring?* Stockholm: SNS Förlag.
- Karlbom T (1955): *Den svenska fackföreningsrörelsen*. Stockholm: Tidens Förlag.
- Landsorganisationen (1977): *LO om sjukfrånvaron*. Stockholm: LO.
- Lindqvist H (1901): Arbetarna och olycksfallsförsäkring. *Social tidskrift*, 1(1)9–10.
- LO-tidningen (1992): Det här är LOs krav för att gå med på den nya sjukförsäkring. *LO-tidningen*, 71(39)6.
- Lund C (2002): *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850–2000*. Stockholm: SNS Förlag.
- Metallarbetaren (1987): Sammanbrott LO-SAF om sjuklön. *Metallarbetaren*, 74(38)12.
- Metallarbetaren (1991): Dra tillbaka förslaget. *Metallarbetaren*, 78(13–14)2.
- Petersson G (1995): *Arbetskadeförsäkring: Politik, byråkrati och expertis*. Doktorsavhandling, Linköping Studies in Art and Science. Linköping: Linköpings universitet.
- SAF (1990): *Marknad och mångfald – SAFs program för 1990-talet*. Stockholm: SAF.
- SAF-tidningen (1987): Hög sjukpenningen till 100 procent. *SAF-tidningen*, 8(39)3.

1 Referenser till dokument från riksdag och regering (motioner, propositioner, betänkanden, protokoll o dyl) listas med några undantag inte här. Fullständig referenslista kan erhållas från författaren.

- SAF-tidningen (1988): Ett klasslöst sjukersättningssystem. *SAF-tidningen*, 9(27)32.
- SAF-tidningen (1994): Avtalsklart om ersättning till arbetsskadade. *SAF-tidningen*, 15(17)3.
- Sociala Meddelanden* (1917): Kollektivavtal i Sverige träffade under år 1916. Nr 12, s 1468–1472. Utgivare: K Socialstyrelsen.
- Socialförsäkringskommittén (1919): I. *Betänkande och förslag angående allmän sjukförsäkring*.
- SOU 1925:8: *Betänkande med utredning och förslag angående socialförsäkringens organisation*.
- SOU 1944:15: *Utredning och förslag angående lag om allmän sjukförsäkring*.
- SOU 1951:25: *Yrkesskadeförsäkringslag mm*.
- SOU 1952:39: *Sjukförsäkring och yrkesskadeförsäkring*.
- SOU 1966:54: *Yrkesskadeförsäkring*.
- SOU 1970:49: *Yrkesskadeförsäkringens finansiering*.
- SOU 1975:84: *Ersättning vid arbetsskada*.
- SOU 1992:39: *Begreppet arbetsskada*.
- SOU 1996:113: *En allmän och aktiv försäkring vid sjukdom och rehabilitering*.
- SOU 1998:37: *Den framtida arbetsskadeförsäkringen*.
- Svenska arbetsgivareföreningen (1976): *Sjukfrånvaron drabbar alla*. Stockholm: SAF.
- Swenson P (2002): *Capitalists against markets. The making of labor markets in the United States and Sweden*. Oxford: Oxford University Press.
- TCO-tidningen* (1981): Sjukfrånvaron. *TCO-tidningen*, 35(4)7.
- TCO-tidningen* (1981): Nej till sjuklön från arbetsgivaren. *TCO-tidningen*, 35(6)11.
- TCO-tidningen* (1981): Sjukpenningförslaget avvisas helt av TCO. *TCO-tidningen*, 35(22)9.
- TCO-tidningen* (1992): Förslaget en provokation. *TCO-tidningen*, 46(1)7.
- Torén K (2010): *Arbetsskadeförsäkringen – En historia om sambandet mellan arbete och sjukdom*. Arbete och Hälsa 2010;44(1). Göteborg: Göteborgs universitet.
- Ålderdomsförsäkringskommittén (1915): V. *Betänkande och förslag angående försäkring för olycksfall i arbete*.

Innovationer, innovationsarbete och arbetslivsforskning

Bernd Hofmaier

Innovationer, det vill säga utveckling och spridning av nya produkter, processer och tjänster är i centrum för samhällsdebatten och har blivit ett stort och väletablerat forsknings- och utbildningsområde. Det är ett mångvetenskapligt område som har dominerats av främst ekonomer. Här erbjuds nya möjligheter för arbetslivsforskare och för utbildningen av arbetsvetare eller personalvetare; möjligheter som förvånande nog inte har uppmärksammats.

Utgångspunkten för inlägget är författarens mångåriga erfarenheter från forskning och undervisning inom arbetslivs- och innovationsområdet. Erfarenheterna visar att innovationsområdet har utvecklats både vad gäller forskning och utbildning där visserligen ekonomer dominerar men där det också finns möjligheter för andra discipliner att bidra med sina perspektiv och kunskaper. Arbetsvetenskaplig forskning och utbildning förefaller endast i mindre utsträckning ha upptäckt dessa möjligheter. Innovationsområdet utmärks idag av internationellt erkänd forskning, undervisning på alla nivåer på flertalet högskolor och universitet och, vad som är viktigt ur finansieringsperspektivet, inflytande på politikområden. Innovationsområdet håller dessutom alltmer på att öppna sig för andra sociala vetenskaper, inte minst för att man inser att innovationsprocesser är sociala processer. För arbetslivsforskare borde det vara lätt att se att skapandet av innovationer innebär innovationsarbete som därmed kan bli ett kompletterande forsknings- och undervisningsområde. Jag kommer i fortsättningen peka på den skilda utvecklingen inom arbetslivs- respektive innovationsområdet. Syftet är dock inte att vara kritisk mot svensk arbetslivsforskning utan snarare visa att det finns områden och teman där arbetsvetenskapliga kunskaper är efterfrågade.

FÖRFATTARE

Bernd Hofmaier
Professor Sociologi/arbetsvetenskaplig inriktning
Centrum för Innovations- Entreprenörskaps- och
Lärandeforskning (CIEL), Högskolan Halmstad
Bernd.Hofmaier@hh.se

ARBETSLIVSOMRÅDET

I Sverige har sedan lång tid tillbaka funnits ett forskningsområde där fokus har legat på arbete och arbetsliv. Området kännetecknas av enskilda forsknings- och undervisningsområden som delvis har sin hemvist i teknik, psykologi, medicin, organisationsteori och andra områden. Området har stora likheter med liknande uppdelningar i andra länder. Det finns dock ett antal kännetecken som utmärker utvecklingen i Sverige. Forskning kring arbete och arbetsförhållanden på individ-, organisations- och samhällsnivå hade under lång tid en stark bundsförvant i fackföreningsrörelsen och det socialdemokratiska partiet. Den kunde sålunda räkna med idémässigt, kunskapsmässigt och politiskt stöd samt finansiering i form av särskilda finanseringsorgan och med programaktiviteter som Arbetsmiljöfonden (AMF). Dessutom skapade man genom att inrätta och finansiera forskningscentra som Arbetslivscentrum (ALC, 1977–95) och Arbetslivsinstitutet (ALI, 1995–2007) en viss förtätning och koncentration.

Nedläggningen av ALI 2007 med stora protester som följd, ledde till att enskilda forskare i mån av erbjudanden och finansiering flyttade till universitet och högskolor. Idag finns visserligen arbetslivsforskning vid olika lärosäten men området har splittrats upp och inneburit omprioriteringar av forskningsfrågor (Håkansta 2014). Till och med undervisningsämnena på universitet och högskolor som gick under beteckningen arbetsvetenskap eller liknande uppgick i andra utbildningar eller lades med något undantag ner. Nu behöver vi inte vara så pessimistiska; snarare bedrivs arbetslivsforskningen på många platser och försök till koncentration pågår, senast förtjänstfullt redovisat av Lena Abrahamsson (2015).

Sammanfattningsvis och vad som skiljer detta område från innovationsområdet är en uppenbar uppsplittring. En oklarhet av benämningen ”arbetsvetenskap” eller ”arbetslivsforskning” som alltmer sällan används på lärosäten eller i regeringens dokument (Håkansta 2014, s 4); samt en påfallande försvagning av kopplingen till politikområden.

INNOVATIONSOMRÅDET

Innovationsområdet är ett område som etablerar sig som ett eget forsknings- och undervisningsområde. Trots olika forskningsspecialiteter håller det på att konsolideras genom att ha en stark anknytning till politikområdet. Forsknings- och undervisningsområdet är inriktat på ”det nya” eller med ett annat ord på *innovationer*. Vad menas med innovationer? Begreppet verkar användas inte bara i forskningen utan har också blivit en central del i politiken och har också invaderat vardagen där allt nytt kan betecknas som innovationer. En av de vanligaste definitionerna är Everett M Rogers (2003) som innehåller de viktigaste elementen:

Innovation är en idé, produkt, process etc. som upplevs som någonting nytt av en brukare eller användare. (s 11)

Definitionen rymmer åtminstone två viktiga element, ”det nya” och att det nya brukas och används eller – som den dominerande ekonomiska ansatsen beskriver – kommer ut på en marknad. Kring detta har viktiga kunskapsansatser utvecklats som fokuserar på individ-, organisations- och samhällsnivå. Området är mångvetenskapligt med samhällsvetenskapliga och tekniska ämnen men där ekonomiska ämnen dominerar. Området är också internationellt med viktiga forskningscentra i både Europa och USA. Exempelvis finns SPRU i Brighton, danskarnas nätverk med Ålborg och DRUID-verksamheten som centrala knutpunkter, CIRCLE i Lund, CESIS i Stockholm och Jönköping med flera. Till detta kommer att i stort sett varje teknisk högskola och många universitet har utbildningar i organisering och ledning av innovationsaktiviteter. Området har uppnått en viss grad av mognad, men det saknas fortfarande en gemensam beteckning för forsknings- och undervisningsområdet. Vanliga namn är Innovation studies, Economics of technological change, Innovation management, med flera. Ett försök att etablera en ny beteckning av ett forsknings- och utbildningsområde på doktorandnivå gjordes vid Högskolan i Halmstad som sedan 2010 erbjuder en forskarutbildning med examensrätt i Innovationsvetenskap. För närvarande är 17 doktorander inskrivna och hittills har flera licentiat- och doktorsavhandlingar lagts fram.

Inom området fokuserar forskningen på företags-, organisations- och samhällsnivå med ytterligare uppdelning och specialisering. Forskningsområdet har under de senaste decennierna utvecklats mycket snabbt med ett tjugotal specialiserade tidskrifter, regelbundna konferenser, etablerade mötesplatser och ett antal centrala författare från främst ekonomiska discipliner (Fagerberg m fl 2012, Fagerberg & Verspagen 2009).

Ett viktigt drag i utvecklingen av innovationsområdet har varit kopplingen mellan ekonomiska förändringar och innovationer där Joseph A Schumpeter är portalfigur och har också präglat specialområdet *entreprenörskap* (Schumpeter 1934). En annan betydelsefull händelse i utvecklingen av området på samhällsnivå var Chris Freemans (SPRU) besök 1987 i Japan där han studerade sammanslagningen av olika ministerier till ett jätteministerium (MITI) i syfte att effektivisera både industrin och utveckla nya teknologier. I anslutning till rapporterna därifrån till bland andra OECD och tillsammans med forskare vid Ålborg universitet utvecklade man senare en teoretisk ram med tydliga policyimplikationer i form av så kallade innovationssystem (nationella innovationssystem, NIS) som kom att få stort inflytande på både enskilda länders politik liksom i EU (Lundvall 2010, Edquist 1997). Speciellt gäller detta Sverige där sådana systemiska ansatser har fått stort genomslag bland annat genom inrättandet av en central myndighet

Vinnova (Verket för innovationssystem) som explicit företräder en systemsyn. Tillsammans med liknande ansatser, som Triple Helix-ansatsen, har området fått stort inflytande i politiken (Etzkowitz 2005). Man kan kanske därför också snart förvänta sig ett tydligare begrepp för innovationsstudier; ett paraplybegrepp som kopplar samman forsknings- och verksamhetsområden med samhällliga frågor och politikområden (Rip & Voss 2013, s 40).

Innovationsfrågor på systemnivå får genom sin koppling till ekonomisk tillväxt och politik stor uppmärksamhet även om en viss kritisk distans i många fall är berättigad (se bland andra Miettinen 2002). Något mindre uppmärksamhet får innovationsfrågor på företags- och organisationsnivå. Dessa frågor spänner över ett stort område där *inventioner*, det vill säga uppfinningar, visserligen i regel får mest rubriker men där arbetet med att göra uppfinningar och idéer till innovationer inte får samma uppmärksamhet.

ARBETSVETENSKAPLIG FORSKNING I INNOVATIONSOMRÅDET.

Innovation är alltså en produkt, process, tjänst et cetera som upplevs som någonting nytt av en brukare eller användare. Kring detta perspektiv har en omfattande ekonomisk-teknisk kunskapsansats utvecklats som innehåller ett antal centrala antaganden. Till dessa hör olika innovationsmodeller som kopplar innovationer till ekonomisk utveckling. De linjära modellerna innebär att en idé steg för steg utvecklas tills den blir en produkt, process eller tjänst som i sin tur kan introduceras på en marknad. (Godin 2006, Marinova & Phillimore 2003). De systemiska modellerna innebär samverkan mellan olika aktörer och där samhället eller institutionerna understödjer denna samverkan för att skapa innovationer (Edquist 1997; Fagerberg & Sappasert 2011, s 669–679).

Oavsett vilka innovationsmodeller man utgår ifrån så innehåller de ett antal verksamheter som var för sig och som helhet innebär *arbetsprocesser*. Därmed finns egentligen ett självklart område för arbetslivsforskning på alla tre nivåer. På företagsnivå handlar det om frågor kring organisering och ledning av innovationsarbete. På organisationsnivå om utveckling av relationer mellan organisationer som ska leda fram till innovationer och på samhällsnivå om frågor hur innovationer och organisering av framtagandet av innovationer kan påverka samhällsekonomin med mera.

Gemensamt för alla är att de visar att innovationer utvecklas i samverkan mellan olika aktörer som har olika resurser, kunskaper och intressen. På företagsnivå handlar det i första hand om skapandet av nya idéer och utveckling av nya eller förbättrade produkter, processer och tjänster. Detta är områden som karakteriseras av typiskt arbetsvetenskapliga fenomen som organisering och ledning av arbete.

Inom företagen skiljer man dock vanligtvis mellan produktionsarbete där syftet i första hand är att producera mer eller mindre standardiserade produkter, och vad man skulle kalla innovationsarbete som går ut på att ta fram och skapa ”det nya”. En definition skulle kunna vara att innovationsarbete är arbete som är inriktat på att ta fram ’det nya’ i olika områden (tekniska, organisatoriska, sociala).

En sådan definition är öppen för formellt förvärvsarbete (lönearbete) men också för den informella sektorn (hushållsarbete, eget arbete, frivilligt arbete). Det som är viktigt är att det inte handlar om att man i största allmänhet kommer på något nytt utan där arbetet ses som en medveten handling att ta fram ”det nya”. På detta sätt skulle också arbetet i en kvalitetscirkel eller dylikt kunna klassificeras som innovationsarbete.

En idag – nästan – övergiven föreställning har varit att innovationer är resultatet av det ”ensamma geniet”. Exempel på beskrivningar och berättelser finns många; från Thomas Edison och glödlampan till Håkan Lans och positioneringssystem för flygplan. Denna heroiska syn kan återföras till försöken att begripliggöra uppkomsten och utvecklingen av innovationer som uppkomna ur uppfinningar. Även om det idag fortfarande finns denna föreställning är det genom den fortsatta arbets- och kunskapsdelningen av arbetet i allt större kooperationsformer, i ”nya kombinationer”, som innovationer kommer till (Schumpeter 1934). Här finns ett stort område för arbetslivsforskare med fokus på organisering, ledning, kompetensförsörjning med mera som bland andra Vinnova finanserar och stödjer. Centralt här är också HELIX-grupperingen vid Linköpings universitet som har en tydlig arbetslivsinriktning.

Egentligen är det inte så stor skillnad mellan produktionsarbete och innovationsarbete vad gäller arbetsuppgifter och arbetshandlingar. Båda kan studeras ur ett arbetsvetenskapligt perspektiv. Å ena sidan handlar det om verksamheter som sker inom företaget och som i allmänhet handlar om rutinprocesser, men där också nytänkandet vad gäller arbetsuppgifter, organisering och ledning krävs. Å andra sidan handlar det om verksamheter där man tar fram ”det nya” vilket i många aspekter går utöver företagets gränser, exempelvis samverkan med forskning eller temporär samverkan med organisationer och ibland statliga myndigheter.

Frågan är dock hur utbrett innovationsarbete är. Om man definierar innovationsarbete som kreativt arbete eller kunskapsarbete vilket ibland görs, kan man kanske peka ut några områden. Att kvantifiera detta är naturligtvis inte lätt. Huvuddelen av statistiken är på aggregerad nivå och därför svår att bestämma. Ett annat sätt att fastställa hur mycket innovativt arbete det handlar om borde kanske kunna göras genom att se på statistik över arbetsplatser där innovationer skapas även om detta sätt inte heller kommer att ge en fullständig bild. SCB genomför kontinuerliga undersökningar i företag med innovationsverksamhet och konsta-

terar i sin senaste undersökning 2012–2014 att 46 procent av företagen bedrev innovationsverksamhet (SCB 2015).

Det borde uppenbarligen finnas många medarbetare som sysslar med någon form av innovationsarbete. Men det finns definitionsproblem och därmed också dataproblem. Delvis har detta att göra med en tendens att koppla innovationer till FoU-verksamheten. Det centrala antagandet har under lång tid varit att forskning leder till innovationer (Cohen 2010). På detta sätt har man dock inte tagit hänsyn till att det också görs innovationer i företag som inte har egen FoU-verksamhet eller kanske endast i mindre utsträckning anlitar externa FoU-resurser (Heidenreich 2009). Men intressant är att många förbättringar av framför allt processer inte sker i direkt medverkan av FoU-aktiviteter utan genom learning-by-doing.

Att kunskapsbasen för verksamheter kan vara betydelsefull visar Asheim och Hansen (2009) samt Asheim och Coenen (2006) som menar att ”kunskapsbasen i olika branscher påtagligt skapar innovationsprocessen i företag” (s 163). Man antar då att kunskap som är generell, abstrakt, uttryckt i universella termer och baserad på kodifierad vetenskaplig och teknisk information kan användas oberoende av kontext. I verksamheter där sådan kunskap är viktig påverkar den också arbetsrollerna och arbetspraktiken. Erfarenhetsbaserad kunskap är beroende av kontexten, det vill säga ”sticky”, vilket innebär att kunskapen inte går att flytta över till andra områden utan vidare. I verksamheter där denna kunskap är viktig blir också innovativa aktiviteter effektivare genom erfarna och praktiskt utbildade arbetare (Lüthje m fl 2015).

En sådan beskrivning av innovationsarbetet med dess kunskaps- och lärandevarianter kan tjäna som utgångspunkt för arbetsvetenskaplig forskning. En annan arbetsvetenskaplig fråga är hur man organiserar lärandeprocesser och till och med kopplar samman lärande med organisationsförändring till en lärande organisation. Det handlar inte bara om kompetensutveckling utan hänger samman med att en central ansats inom innovationsområdet formuleras som innovationsförmåga. Ett centralt begrepp i litteraturen är här absorptive capability (Cohen & Levinthal 1990).

Ytterligare en fråga är vad dessa varianter betyder för ledarskap. Det finns många undersökningar och modeller för organisering och ledarskap i mer formellt innovationsarbete där FoU bestämmer en stor del. Men hur kan man organisera och leda icke-FoU-baserat innovationsarbete? Kring detta finns endast lite forskning. Det förefaller som om allt fler företag allt oftare börjar inse att HRM-funktionen kan vara en viktig del i att påverka innovationsförmågan. Därmed blir också arbetsvetenskapliga utbildningar som har inriktat sig på HRM och personalarbete ett viktigt inslag i innovationsområdet (Leede & Looise 2005).

SAMMANFATTNING

Utgångspunkten för detta bidrag har varit en undran över varför det finns så få arbetsvetenskapligt intresserade inom innovationsområdet. Varför det är så kan jag inte uttala mig om. Det kan exempelvis vara ekonomernas hittillsvarande dominans inom området och det kan också vara en osäkerhet och tveksamhet kring vad innovationer egentligen är. Jag har därför i detta bidrag försökt att ge några ingångar till innovationsområdet och hoppas därmed att jag också har satt några frön till en framtida verksamhet för studenter och arbetslivsforskare.

REFERENSER

- Abrahamsson L (2015): Bevara bredden i svensk arbetslivsforskning. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(2)73–78.
- Asheim B, Coenen L (2006): Contextualising regional innovation systems in a globalising learning economy. *Journal of Technological Transfer*, 31, 163–173.
- Asheim B, Hansen HK (2009): Knowledge bases, talents, and contexts. *Economic Geography*, 85, 425–442.
- Cohen W, Levinthal D (1990): Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 15, 128–152.
- Cohen WM (2010): Fifty years of empirical studies of innovative activity and performance. I: Hall B, Rosenberg N (red): *Handbook of the economics of innovation* (vol 1, s 129–213). Oxford: Elsevier.
- Edquist C (1997): Systems of innovation approaches – Their emergence and characteristics. I: Edquist C, McKelvey M (red): *Systems of innovation: Growth, competitiveness and employment* (vol 1, s 3–37). Cheltenham: Elgar.
- Etzkowitz H (2005): *Trippelhelix – den nya innovationsmodellen. Högskola, näringsliv och myndigheter i samverkan*. Stockholm: SNS Förlag.
- Fagerberg J, Verspagen B (2009): Innovation studies – The emerging structure of a new scientific field. *Research Policy*, 38, 28–233.
- Fagerberg J, Sapprasert K (2011): National innovation systems: The emergence of a new approach. *Science and Public Policy*, 38(9)669–679.
- Fagerberg J, Fosaas M, Sapprasert K (2012): Innovation: Exploring the knowledge base. *Research Policy*, 41, 1132–1153.
- Godin B (2006): The linear model of innovation. The historical construction of an analytical framework. *Science, Technology, & Human Values*, 31(6)639–667.
- Heidenreich M (2009): Innovation patterns and location of European low- and medium-technology industries. *Research Policy*, 38, 263–283.
- Håkansta C (2014): *Swedish working life research. Formation and conceptual development of a research field in transition*. Doktorsavhandling. Luleå: Luleå Technical University.
- Leede J, Looise JK (2005): Innovation and HRM: Towards an integrated framework. *Creativity and Innovation Management*, 14(2)108–117.
- Lundvall BÅ (red) (2010): *National systems of innovation. Toward a theory of innovation and interactive learning*. London: Anthem Press.
- Lüthje C, Herstatt C, von Hippel E (2005): User-innovators and "local" information. *Research Policy*, 34, 951–965.
- Marinova D, Phillimore J (2003): Models of innovation. I: Shavinina L (2003): *Handbook on innovation* (s 44–53). Oxford: Elsevier.
- Miettinen R (2002): *National innovation system, scientific concept or political rhetoric*. Helsinki: Edita.
- Rip A, Voss J-P (2013): Umbrella terms as mediators in the governance of emerging science and technology. *Science, Technology & Innovation Studies*, 9(2)39–59.
- Rogers EM (2003): *Diffusion of innovations*. 5 uppl. New York: Free Press.
- SCB (2015): *Statistiknyhet från SCB. Nr 2015:553*.
- Schumpeter JA (1934): *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest and the business cycle*. Cambridge: Harvard University Press.

HENRIK MALM LINDBERG, NILS KARLSON, JOHANNA GRÖNBÄCK

Ultima Ratio: Svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv

Uppsala: Iustus, 2015

Erik Sjödin

Syftet med boken *Ultima Ratio* är enligt författarna att göra en ”fokuserad och strukturerad komparation av konfliktreglernas utformning” för att jämföra den svenska regleringen med den i Danmark, Norge, Finland, Tyskland, Nederländerna och Storbritannien och ”Sydeuropa” (s 19). Ambitionen är att genom en systematisk och aktuell kartläggning av konfliktreglerna sätta dem i sitt sammanhang för att ”utröna hur konfliktreglerna faktiskt reglerar konfliktmöjligheterna” i de olika länderna (s 20). Författarna medger att uppgiften är utmanande och proklamerar att deras bidrag ”främst ska ses som en jämförande institutionell, samhällsvetenskaplig analys snarare än en strikt juridisk analys” (s 21). Det framgår vidare att författarna bortsett från visst material på grund av bristande källhänvisningar och otillräckligt djup (s 29). Författarna meddelar i förordet att de fått hjälp av främst arbetsgivarföreträdare vid besvarandet av frågorna rörande konfliktreglerna i de andra länderna. De hoppas att boken kan bidra till en fördjupad diskussion om konflikter på arbetsmarknaden och dess reglering. Av baksidestexten framgår att boken är riktad till universitetsstudenter, praktiker och parter som vill få en uppfattning om konfliktreglernas utformning.

Framställningen om de olika ländernas konfliktregler följer en gemensam kapitelindelning som bygger på fyra huvudsakliga teman: kort om arbetsmarknadsmodellen, konfliktreglernas legala status, konfliktreglerna i praktiken och förändringar av konfliktreglerna. Bokens inledning innefattar en beskrivning av metoden och materialet samt ordlista där vissa

FÖRFATTARE

Erik Sjödin, jur dr, universitetslektor i civilrätt vid
Institutet för social forskning, Stockholms universitet
erik.sjodin@sofi.su.se

termer och begrepp definieras. Boken avslutas med en jämförande analys och ett antal ”lärdomar” för Sverige.

För en svensk rättsvetenskapare inriktad mot arbetsrätt är det intressant när andra beskriver rätten utifrån andra perspektiv än det juridiska. Jag är inte expert på konfliktreglernas utformning i de andra länderna som beskrivs i boken, men är förhållandevis väl förtrogen med den svenska regleringen och även de delar som följer av EU-rätten. Här kommer jag att lämna några kommentarer till de delar av boken som utgör allmänna framställningar och som rör Sverige.

Boken syftar som sagt till jämförelse av *reglerna* och är som nämnts, enligt författarna, en ”jämförande institutionell, samhällsvetenskaplig analys” (s 21). Jag är inte helt klar över vad det innebär, men utgår från att författarna strävat efter att återge det undersökta – det vill säga regleringen av konflikter på arbetsmarknaden – korrekt.¹ Författarnas sätt att framställa reglerna ger emellertid upphov till en del frågor.

I lagen (SFS 1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) finns fyra paragrafer som utgör i lag fästa inskränkningar av rätten att vidta stridsåtgärder, det vill säga regler som påverkar möjligheterna till konflikt. Det är för det första 41 § medbestämmandelagen av vilken fredspliktens omfattning när parterna bundit sig till varandra genom kollektivavtal framgår och för det andra 41 a § om att arbetsgivare inte får innehålla förfallen lön som stridsåtgärd. För det tredje 41 b § om att stridsåtgärder inte får vidtas mot enmansföretag och rena familjeföretag och slutligen 41 c § som hänvisar till utstationeringslagens särskilda regler den så kallade *lex Laval*. (Om innebörden av de reglerna se Malmberg och Sjödin 2012) Därutöver får parterna inte medverka till olovliga stridsåtgärder enligt 42 §. Vidare finns en del ordningsföreskrifter om att motpart ska varslas (45 § MBL) och om medling i arbetstvister (45–53 §§ MBL). Därtill finns vissa särskilda regler i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) om att anställda sysselsatta med myndighetsutövning endast får tillgripa vissa där uppräknade stridsåtgärder (23 § LOA).

Bokens framställning fokuserar främst på 41 § MBL men utifrån texten är det klart vilken innebörd som författarna tillmäter regeln. De skriver: ”I fall då part inte är bunden av kollektivavtal kan stridsåtgärder vidtas i intressetvister, något som i andra fall är olovligt (se [41§] p 1)” (s 150). Av 41 § p 1 medbestämmandelagen framgår att parter bundna av kollektivavtal inte får vidta stridsåtgärder i *rättstvister*. Huruvida parter utan kollektivavtal kan vidta stridsåtgärder i *rättstvister*

¹ Boken innehåller vissa hänvisningar till standardverk inom komparativ arbetsrätt medan andra saknas. Ytterligare material om de undersökta länderna hade med fördel kunnat hämtas från *International encyclopaedia for labour law and industrial relations* (Blainpain & Hendrickx 2016). Där kan bland utläsas hur Frankrike, Italien, Spanien, Portugal och Grekland skiljer sig åt och att det av den anledningen framstår som en alltför djärv förenkling att behandla dem gemensamt under rubriken ”Sydeuropa”.

är osäkert (jfr AD 2006 nr 58 och Göransson 2009). Att de får göra det i intressetvister är däremot klart, men det följer inte av 41 § MBL.

Någon vidare diskussion om de övriga förbudens omfattning förs inte annat än att 41 b § nämns i en fotnot. Paragraf 41 a och c behandlas inte konkret, inte heller den av Arbetsdomstolen utvecklade *Britanniaprintipen* nämns i avsnittet som rör Sverige. Den principen innebär att stridsåtgärder som syftar till att undantränga redan gällande kollektivavtal är olovliga (AD 1989 nr 120, se vidare Schelin 1997). Britanniaprintipen nämns senare (s 184) utan att närmare beskrivas.

Framställningen innehåller också påståenden om att medbestämmandelagens regler om förhandlingar är frivilliga (s 148). Detta kan diskuteras då endera partens vägran att träda i förhandling enligt medbestämmandelagen är sanktionerad med allmänt skadestånd (se 10 och 54–55 §§ MBL och t ex Sjödin 2015, s 300 f). Att vägra att förhandla kan således medföra en skyldighet att betala allmänt skadestånd till den som vägrats förhandling.

En återkommande rubrik är ”Förändringar av konfliktreglerna”. Det framgår emellertid inte någonstans under vilken tidsperiod som de beskrivna förändringarna ska ha skett. I avsnittet om Sverige skriver författarna under rubriken ”Vilka förändringar har skett” att Sverige har gått med i EU, att Vaxholmskonflikten utspelades 2004–2005, att EU-domstolens domar i Lavalkvartetten medfört att den hårda kärnan utgör gräns för rätten att vidta konfliktåtgärder, att Medlingsinstitutet inrättats och att det ingåtts avtal om förhandlingsordningar. Vilken *regel* som har ändrats framgår inte och inte heller på vilket sätt eller hur det ”faktiskt” påverkat möjligheterna till konflikt. Även om författarna inte ämnar göra en strikt juridisk analys anser jag det lämpligt att nämna hur reglerna ändrats snarare än de omständigheter som medfört ändringarna. Andra ändringar nämns senare i bokens avslutande kapitel om lärdomar för Sverige (s 184 f). Varför de inte tas upp när reglerna beskrivs förklarar författarna inte.

Att revisionen av regeringsformen 2010 medförde att det svenska grundlagsskyddet för rätten att vidta stridsåtgärder omformulerades nämns inte (se Prop 2009/10:80, s 253). Senare i boken hänvisar författarna till den gamla lydelsen och verkar tillmäta det betydelse att grundlagsstadgandet då löd ”fackliga stridsåtgärder” (s 182). Ordet fackliga har alltså utmönstrats ur grundlagsregleringen (om betydelse av ändringen se till exempel Sigeman och Sjödin 2013, s 85 f, men även Hellner 2014, s 188 f).

De påtalade bristerna i beskrivningarna av de svenska reglerna gör att i varje fall jag som läsare blir osäker på framställningens vederhäftighet. Det framstår snarare som om författarna valt att lyfta fram vissa bestämmelser medan de underlåtit att nämna andra. De regler som de lyfter fram beskriver författarna sedan på ett sätt som endast med mycket god vilja kan beskrivas som korrekt.

Författarna redogör även inledningsvis under rubriken ”En första översikt” för hur EU-rätt och nationell arbetsrätt samspelar. De skriver bland annat följande (min kursivering):

Detsamma [EU-rättens företrädare] gäller en rad olika direktiv med en närmare koppling till arbetsmarknaden. Medlemsstaterna åläggs då anta lagar och vidta de åtgärder som är nödvändiga. Vid konflikt mellan nationell rätt och EU-rätt har EU-rätten företräde. Emellertid kan dessa direktiv i vissa fall implementeras med kollektivavtal, vilket oftast sker i Sverige och Danmark. (s 24)

Författarnas uppfattning att EU:s arbetsrätt i Sverige kan genomföras i kollektivavtal är direkt felaktig. Anledningen är att ”svenska” kollektivavtal, vilket också upplyses om i boken, inte täcker 100 procent av arbetsmarknaden. Tvärtom har den svenska lagstiftaren infört så kallade EU-spärrar för att säkerställa att kollektivavtal inte får ett innehåll som avviker från den EU-rättsliga regleringen. En stor del av den svenska arbetsrätten är numera semi-dispositiv med EU-spärr, det vill säga att kollektivavtal inte får inskränka rättigheter enligt vissa utpekade EU-direktiv (se t ex 4 § 2 st MBL, 2 § 4 st lagen [SFS 1982:80] om anställningskydd och 3 § 4 st arbetstidslagen [SFS 1982:673]). Något stöd för påståendet utifrån sedvanlig hänvisningsteknik inom rättsvetenskapen framgår inte och det finns inte heller då det inte är möjligt att i Sverige genomföra EU-direktiv genom kollektivavtal. Att författarna tror att detta är hur EU-arbetsrätten genomförs i Sverige sår ytterligare tvivel om framställningens tillförlitlighet.

För dem som följt de senaste årens debatt om EU-rättens förhållande till och betydelse för rätten att vidta stridsåtgärder framstår det som svårförklarligt att som författarna gör i detta sammanhang skriva om ”Europarätten”. Enligt dem omfattar Europarätten EU-rätten, Europakonventionen för mänskliga rättigheter och Europarådets sociala stadga (s 23). Anledningen är att det som främst diskuteras de senaste åren är de spänningar som finns mellan dessa olika internationella regler – den fria rörligheten versus rätten att vidta stridsåtgärder – och det är svårt att identifiera en gemensam nämnare mellan dessa olika rättsområden (se Nyström 2011, s 92 f; Bogg 2014; Barnard 2014; Hendy & Ewing 2010). Det som avses synes i stället vara EU-rätten och då kanske främst EU-domstolens avgörande i Laval och Viking (EU-domstolen 2007a, 2007b). Att EU enligt fördragen – artikel 153.5 fördraget om Europeiska unionens funktionssätt – saknar befogenhet att anta lagstiftningsakter om konfliktregler nämns inte och diskuteras heller inte när författarna förklarar varför inspiration ska hämtas från ”Europarätten” (jfr s 176 f).

På de inledande sidorna nämns att det i samtliga länder inklusive Sverige finns ett slags ”överdriftsförbud”. I framställningen över de svenska reglerna nämns inte hur detta överdriftsförbud tar sig uttryck i någon regel som påverkar möjligheterna till konflikt. Att rätten till stridsåtgärder alltid kan inskränkas genom lagstift-

ningsåtgärder om parterna brukar den på ett sätt som lagstiftaren inte accepterar är en sak, men det är inte en regel som påverkar möjligheterna till stridsåtgärder (jfr Schmidt m fl 1997, s 246 f).

De kommentarer jag gjort är utifrån ett rättsligt perspektiv. Även om författarna inte velat göra en strikt juridisk analys är framställningen i de delar som rör Sverige behäftade med så många oklarheter om vilken regel som beskrivs och vad som är dess innebörd att man kan ifrågasätta om den kan utgöra grund för en jämförelse. Och det uttalade syftet med boken är just att beskriva reglernas betydelse för möjligheterna till konflikt. Med det syftet fordras större noggrannhet. Det är då inte tillräckligt att lyfta fram vissa regler och inte nämna andra. När framställningen innehåller så många osäkerhetsmoment bidrar den inte till en fördjupad diskussion. I stället fördunklas bilden av reglernas innebörd för möjligheten till konflikt på arbetsmarknaden.

REFERENSER

- Barnard C (2014): Free movement and labour rights: Squaring the circle? I: Evju S (red): Regulating transnational labour in Europe: The quandaries of multilevel governance (s 325–352). Department of Private Law. Oslo: Privatrettsfondet.
- Blainpain R, Hendrickx F (red) (2016): International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Alphen an den Rijn: Kluwer Law International. Tillgänglig via <http://www.kluwerlawonline.com/toc.php?pubcode=IELL>
- Bogg A (2014): Viking and Laval: The international labour law perspective. I: Freedland M, Prassl J (red): Viking, Laval and beyond (s 41–74). Oxford: Hart.
- EU-domstolen (2007a): Dom C-341/05 Laval un Partneri. EU:C:2007:809.
- EU-domstolen (2007b): Dom C-438/05 Viking Line. EU:C:2007:772.
- Göransson HG (2009): Hur omfattande är fredsplikten i rättstvister? I: Eklund R, Hager R, Kleineman J, Wängberg H-Å (red): Skrifter till Anders Victorins minne (s 183–203). Uppsala: Iustus.
- Hellner M (2014): Rom II-förordningen: Tillämplig lag för utomobligatoriska förpliktelser. Stockholm: Norstedts juridik.
- Hendy J, Ewing K (2010): The dramatic implications of Demir and Baykara. *Industrial Law Journal*, 39(2)2–51.
- Malmberg J, Sjödin E (2012): Lex Laval. I: Nyström B, Malmberg J, Edström Ö (red): Nedslag i nya arbetsrätten (s 47–61). Malmö: Liber.
- Nyström B (2011): EU och arbetsrätten. 4 omarbetade upplagan. Stockholm: Norstedts juridik.
- Proposition 2009/10:80: En reformerad grundlag
- Schelin J (1997): Bekvämlighetsflagg och arbetsförhållanden: En studie av rättsbildningen på sjöarbetsmarknaden. Lund: Iustus.
- Schmidt F, Eklund R, Göransson HG (1997): Facklig arbetsrätt. 4 reviderade upplagan. Stockholm: Juristförlaget.
- Sigeman T, Sjödin E (2013): Arbetsrätten: En översikt. 6 reviderade och utökade upplagan. Stockholm: Norstedts juridik.
- Sjödin E (2015): Ett europeiserat arbetstagarinflytande: En rättslig studie av inflytandedirektivens genomförande i Sverige. Uppsala: Iustus.

HARRY SALONAHO

Förändringsbehov i Finlands arbetslagstiftning och arbetsmarknadsmekanismer

Helsingfors: Skrifter utgivna vid Svenska handelshögskolan, nr 292, 2015

Reinhold Fahlbeck

Under rubriken ”Permafrost” diskuterar tidskriften *The Economist* den 6 februari 2016 ”Finland’s economic winter” och hur ”The euro zone’s only Nordic member struggles to thaw its economy”. Artikeln illustreras med en isbrytare som kämpar sig fram genom till synes ogenomtränglig is. Hur kampen kan föras på ett område för att tina upp denna ekonomi är ämnet för en ventilerad avhandling i december 2015 vid Svenska handelshögskolan i Finland, Hanken: *Förändringsbehov i Finlands arbetslagstiftning och arbetsmarknadsmekanismer*.

Avhandlingsförfattaren Harry Salonaho deklarerar friskt att hans syfte med avhandlingen är ”att presentera och diskutera vilka förändringsbehov som kunde tänkas finnas i Finlands arbets- och arbetsmarknadsmekanismer” (s 3). Salonaho nöjer sig emellertid inte med den anspråklösa rollen att blott presentera och diskutera. Han framför förslag. Han hävdar att Finland ”är i behov av en paradigmväxel i arbetsmarknadspolitiken. Med detta avses att arbetsmarknadsparterna måste acceptera att arbetslagstiftningen och arbetsmarknadskutymerna är en viktig beståndsdel i landets konkurrenskraft och att förändringar som görs borde främst tjäna ändamålet att befrämja sysselsättningen, förbättra företagets konkurrenskraft och trygga välfärdssamhällets fortbestånd” (sid 256). Salonaho framför bestämda förslag för att få till stånd ett sådant paradigmskifte. Förslagen framförs stundom i mycket bestämd form. Man kan rentav tala om att Salonaho läser upprorslagen för adressaterna (t ex kapitel 6). Adressater är i första hand lagstiftaren i Finland men i andra hand regeringen, arbetsdomstolen och de kollektivavtalsslutande arbetsmarknadsparterna.

FÖRFATTARE

Reinhold Fahlbeck, professor emeritus, Juridiska fakulteten, Lunds universitet
Reinhold.Fahlbeck@jur.lu.se

Detta är ett märkligt program för en doktorsavhandling och ger upphov till frågor av olika art. En är vetenskapsteoretisk: Kan en avhandling som syftar till att framlägga förslag utgöra vetenskap? Den frågan diskuteras inte här.¹ En annan är om en avhandlingsförfattare är kompetent och lämpad att påtaga sig ett sådant program. I det hänseendet kan sägas att Salonaho är en man i den yngre pensionärsåldern med ett livslångt yrkesliv i företagsledande positioner. Kompetens, erfarenhet och överblick kan sålunda finnas. Svaret på följdfrågan huruvida opartiskhet kan finnas hos en sådan författare blir efter studium av boken att så faktiskt är fallet. Dom faller hård över bägge partssidor, liksom över samhället som den tredje aktören i den finska modellen, och förslagen är synnerligen beska för alla tre aktörerna.

Salonaho gör inte anspråk på att framlägga ”en djupgående, detaljerad juridisk analys av” gällande rätt (s 5), inte ”en rättsdogmatisk utan en helhetsbedömning av vilka premisser i arbetslagstiftningen som kunde tänkas ändras” (s 213). Förslagen innefattar ett omfattande och delvis genomgripande lagstiftningsprogram.

I avhandlingen står det finska näringslivets internationella konkurrenskraft i centrum. Det arbetsrättsliga regelsystemet betraktas som en komponent i denna konkurrenskraft och ”arbetsrätten bör vara instrumentalistisk och anpassa sig till samhällets [...] förändrade krav” (s 6). Författaren säger sig inte gå så långt som att tilldela ”arbetsrätten en primär roll i näringslivet” (s 7) men ”arbetsmarknads-kutymerna är en viktig beståndsdel i landets konkurrenskraft” (s 256). Avhandlingen ger dock snarast intrycket att dessa kutymer uppfattas ha en primär roll i den institutionella ramen. Författaren visar nämligen att ”effektiviteten i arbeidskraftsfrågor” i Finland, det vill säga den institutionella ramen, placerar sig lägre ”än den totala konkurrenskraften gör” (s 2).

Avhandlingen bygger i detta hänseende på konkurrensmätningar gjorda av två från varandra fristående organ, International Institute for Management Development (IMD) och World Economic Forum (WEF). De publicerar bägge årliga rapporter. I till exempel WEF:s rapport 2014-15 har Finland plats 4 i den globala konkurrensrangordningen men endast plats 23 i arbetsmarknadsfrågor (labour efficiency). Som jämförelse låg Sverige på plats 10 i den globala rangordningen men endast på plats 20 i arbetsmarknadsfrågor och Tyskland hade placeringarna 5 respektive 35. Författarens slutsats är ”att effektiviteten i arbetsfrågor i alla de tre länderna placerar sig lägre än den totala konkurrenskraften gör” (s 2).

För att kunna ge adekvata förslag till förändringar använder sig Salonaho av material av tre olika karaktärer. För det första görs en komparativ analys av arbetsmarknadsmekanismerna i fyra hänseenden i Tyskland, Sverige och Finland, nämligen medbestämmande, permitteringar och uppsägningar, utrymmet för

¹ Se min artikel Kan forskning ske de lege ferenda? Några ord om vetenskap och den lag som bör gälla, Juridisk Tidskrift 2016-17 nr 2, s 526.

avtal genom kollektivavtal samt stridsåtgärder och förlikning. För det andra analyseras samtliga domar i den finska arbetsdomstolen under fyra år på 2000-talet. För det tredje genomförs en omfattande intervjuundersökning med sammanlagt 24 personer, nio vardera representerade arbetsgivar- respektive arbetstagsidan och sex ”specialister”. De intervjuade på arbetstagsidan representerade ”ett brett spektrum av arbetstagnas organisationer såväl på centralförbunds-, förbunds- och lokal nivå, och representerar också en stor majoritet av alla arbetstagare på den privata sektorn” (s 129). De intervjuade på arbetsgivarsidan representerade ”en stor majoritet av alla arbetsgivare på den privata sektorn” (s 129). Av specialisterna var två arbetsrättsprofessorer, två riksförlikningsmän, en före detta president för arbetsdomstolen och en person regeringsråd i arbets- och näringsministeriet. De intervjuade fick 18 förändringsrelaterade frågor, alla rörande centrala inslag i arbetsmarknadsregleringen. De intervjuade ombads gradera förändringsbehovet på en femgradig skala. Dessutom fick deltagarna en tilläggsfråga ”där de ombads att i viktighetsordning lista fem områden där de ansåg de största reformbehoven föreligga” (s 132), även här med svaren graderade på en femgradig skala.

Bearbetningen av detta mycket omfattande material sker med stor energi och inlevelse. Salonaho resonerar fortlöpande om det som framkommer i materialet. Utförliga och nyanserade analyser görs av centrala moment i Finlands arbetsmarknadsmekanismer (eller industrial relations, en term som Salonaho nämner men inte använder). Även detta sker med stor energi och inlevelse.

Materialet belyser ingående och på djupet motsättningar mellan parterna. Det som framkommer är måhända i det stora hela inte överraskande. Det märkliga och värdefulla med avhandlingen är emellertid att med stor noggrannhet och precision få motsättningar och divergerande synsätt detaljerat blottlagda. Man kan rentav tala om en detaljerad anatomisk undersökning av den del av samhällskroppen som arbetsmarknadsrelationerna utgör.

I sin tur bör denna undersökning i hög grad öka möjligheterna att åstadkomma det som avhandlingen syftar till, nämligen att få till stånd förändringar i ”den finska arbetsmarknadsmodellen” som kan förbättra den internationella konkurrenskraften och därmed i förlängningen Finlands ekonomiska situation. Detta är för övrigt ett arbete som pågår med stor intensitet i skrivande stund (oktober 2016) i trepartssamverkan mellan arbetsmarknadsparterna och samhället. Föga förvånande för den som studerat Salonaho syftar förhandlingarna till att ge innehåll åt ett konkurrenskraftsavtal som parterna enats om. Det ska ersätta det som tidigare kallades samhällsfördraget.

Ur svensk synvinkel skulle det förvisso vara värdefullt och i hög grad intressant att få en motsvarande studie genomförd. Den inledningsvis berörda analysen i *The Economist* visar visserligen att behovet av förändring är betydligt lägre i Sverige än i Finland. Den låga plats i rangordningen som den svenska arbetsmark-

nadsmodellen får i jämförande internationell konkurrensmätning i förhållande till vår totala rangordning pekar emellertid på att situationen även i Sverige skulle kunna förbättras genom strukturella förändringar av ”den svenska modellen” avseende arbetsmarknadsrelationerna.

Författarinstruktion

Bidrag till tidskriften insändes elektroniskt till aoa@kau.se. I och med att du skickar in manus till tidskriften godkänner du att det accepterade manuset även publiceras elektroniskt (görs cirka tre månader efter den tryckta tidskriften)

Manuset får inte vara tidigare publicerat eller tillgängligt på Internet. Inte heller får manuset samtidigt vara insänt till någon annan tidskrift.

Manuset ska omfatta 5 000 – 7 000 ord (maximalt) inklusive abstrakt och referenslista. Manuset ska vara sidnumrerat. Första sidan ska innehålla endast titel på artikeln, namn på författare, postadress, e-post och telefon, författarpresentation samt not om eventuell finansiär. Författarnamn får i övrigt inte framgå av manussidorna.

Vi tar gärna emot inlägg där syftet är att skapa debatt liksom kommentarer till publicerade artiklar. I debattinlägg betonar vi vikten av tydliggjorda ståndpunkter i relation till andras och att texten är formulerad på ett sådant sätt att debatten kan fortsätta. Ett debattinlägg är en kanal för att föra fram en åsikt och kan därmed med fördel vara provocerande. Omfattning: maximalt 2 500 ord inklusive ingress och referenser. En kort, informativ och välstrukturerad text rekommenderas. För debattinlägg görs ingen peer review utan här granskar redaktörerna texten.

Accepterat manus skickas i en enda fil (Wordfil) med e-post till aoa@kau.se.

Recensioner av böcker och avhandlingar insänds elektroniskt till gunnar.gillberg@socav.gu.se. En recension får inte överstiga 2 000 ord inklusive eventuell referenslista. Det finns även en möjlighet att skriva en kortare anmälan av en bok, högst 200 ord, som ska formuleras som ett tips till läsarna med en kort motivation. Beträffande stilregler, referenslista och rubriknivåer, se författarinstruktionen.

STILREGLER

- Artikelns titel får innehålla högst 60 tecken inklusive mellanslag.
- Skriv en kort författarpresentation på högst 20 ord på manusets första sida (endast namn, titel, arbetsplats och din e-postadress, exempel: XY, fil dr, Arbetsvetenskap, Karlstads universitet, xy@kau.se).
- Ange eventuella forskningsfinansiärer i en särskild not på första sidan.
- Skriv ett abstrakt på högst 100 ord under manustiteln på manusets andra sida.
- Ange 3–5 nyckelord på svenska i bokstavsordning efter abstraktet.

- Låt manustexten börja direkt efter nyckelorden utan någon underrubrik. Börja inte texten med ett citat.
- Underrubriker ska vara korta, inte numrerade och med högst tre rubriknivåer inklusive artikelrubriken. Använd gärna Words standardmall med Normal (för brödtext), Rubrik 1 (för artikelns titel), Rubrik 2 och Rubrik 3.
- Om tabeller och figurer används ska referens alltid anges i texten. Använd kursiv stil: ”Som framgår av *tabell 3* har ...”
- Bilder, diagram o dyl i färg måste kunna återges med god kontrast i det svartvita trycket.
- Texter i figurer och diagram måste vara tillräckligt stora för att kunna vara läsbara vid förminskning till tidskriftens format.
- Undvik linjer/rutor i tabeller, använd hellre blankrader för tydlighet.
- Använd kommatecken som decimalavskiljare.
- Sätt in figurer, tabeller etc i texten där de ska vara. Skicka även separata JPEG-filer för bilder.
- Vid årtalsperioder över sekelskiftet ska hela årtal skrivas ut, annars inte: 1862–67, 1902–13, men 1998–2008.
- Använd inte %-tecken i löpande text utan skriv ut ordet procent.
- Skriv ut alla förkortningar (till exempel, jämför, och så vidare ...).
- Använd parentes vid referenser i texten: ”Åberg (2007) menar ...”, ”andra anser (se till exempel Randle & Svensson 2007) att ...”.
- Korta citat skrivs med citattecken i löpande text, längre citat skrivs som blockcitat.
- Översätt utländska citat till svenska.
- Ange sidnummer för citat, även för egna översättningar (= sidnr för originaltexten).
- Skriv ut alla sidhänvisningar: s 244–245, s 13.

REFERENSLISTA (EXEMPEL)

Om det är fler än två författare, ange den första författarens namn och m fl i den löpande texten. I referenslistan ska alla författarnamn skrivas ut. Använd inte punkt efter initial eller &-tecken mellan namnen i referenslistan.

Tidskriftsartiklar

Randle B, Svensson L (2007): Teamwork och omstrukturering – självexploatering eller empowerment? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 13(1)11–28.

Böcker (obs ange förlagsort, inte tryckort)

Furåker B (2005): *Sociological perspectives on labor markets*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Avhandlingar

Åberg A (2007): *Tjänstemötet. Interaktionens kommersiella, byråkratiska och sociala logik*. Doktorsavhandling, Karlstad University Studies. Karlstad: Karlstads universitet.

Samlingsverk

Bergman A (2006): Segregated integration. I: Gonäs L, Karlsson JC (red): *Gender segregation. Divisions of work in post-industrial welfare states* (s 47–64). Aldershot: Ashgate.

Propositioner, betänkanden, lagar

Regeringens proposition (2007/08:118): *En effektivare arbetslöshetsförsäkring*.

SOU 2008:32: *Avskaffande av revisionsplikten för småföretag*.

SFS 2003:460: *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*.

Statistiska källor

AMS: *Arbetsmarknadsstatistik*, olika nummer.

Uppsatser, forskningsrapporter, stenciler, meddelanden, med mera

Erixon L (1990): Produktivhetsproblemet. Stencil. Stockholm: Produktivhetsdelegationen.

Elektroniska referenser

Arbetsmarknad & Arbetsliv (2016): Författarinstruktioner. <http://www.kau.se/arbetsmarknad-arbetsliv/forfattarinstruktioner>, hämtad 2016-02-25.

Policy

Arbetsmarknad & Arbetsliv är en tidskrift vars syfte är att sprida kunskap om aktuella förhållanden på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Tidskriften eftersträvar en god vetenskaplig kvalitet, en mångvetenskaplig bredd och vänder sig samtidigt till en vid läsekrets. Vid sidan av forskare är studenter på samtliga nivåer liksom övriga aktörer med intresse för arbetslivsfrågor viktiga målgrupper.

Arbetsmarknad & Arbetsliv är en samhälls- och beteendevetenskaplig tidskrift vars artiklar spänner över en rad olika ämnen inom dessa vetenskapsområden och de rör sig från mikro- till makronivå. Exempel är artiklar som rör arbetsmarknaden och dess funktionssätt, arbetsmarknadspolitik, arbetsmarknadens aktörer, den svenska modellen i nationell och internationell belysning samt olika grupper villkor på arbetsmarknaden. Andra exempel är artiklar som behandlar olika typer av organisering och ledningsmodeller och deras konsekvenser, arbetsvillkor och relationen mellan arbete och övrigt liv. Vi välkomnar artiklar som baseras på såväl kvalitativa som kvantitativa studier, men även artiklar som är av teoretisk art, essäer, debattinlägg och litteraturöversikter. Tidskriften innehåller även recensioner av nyutkommen litteratur och doktorsavhandlingar inom området.

Tidskriften tillämpar ett referee-förfarande med vetenskapliga granskare med anknytning till respektive artikels vetenskapsområde. Detta gäller inte för recensioner, där bokredaktören granskar och bedömer manus, eller debattinlägg.

30 ÅRS FORSKNING OM ANSTÄLLNINGSSOTRYGGHET:
EN LITTERATURÖVERSIKT

Lena Låstad, Johnny Hellgren, Katharina Näswall,
Anne Richter och Magnus Sverke

A&A

ILLEGITIMA ARBETSSUPPGIFTER OCH IDENTITET
– EN INTRODUKTION

Gunnar Aronsson och Christin Mellner

A&A

ANVÄNDNINGEN AV INHYRD ARBETSKRAFT I SVERIGE

Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson

A&A

ANSTÄLLNINGSSKYDD OCH KVALIFIKATIONSKR
AV I FÖRÄNDRING?

Carin Ulander-Wänman

A&A

ARBETSGIVARNA OCH ARBETSSKADEFÖRSÄKRINGEN
– EN HISTORIK

Per Gunnar Edebalk

A&A

DEBATT INNOVATIONER, INNOVATIONSARBETE OCH
ARBETSLIVSFORSKNING

Bernd Hofmaier

Tidskriften Arbetsmarknad & Arbetsliv vänder sig till beslutsfattare, experter, forskare, utredare, näringslivets och facket företrädare, samhällsdebattörer, journalister, studenter och andra som vill följa den pågående kunskapsutvecklingen.



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Tidskriften Arbetsmarknad & Arbetsliv ges ut av Arbetsvetenskap vid Handelshögskolan, Karlstads universitet i samarbete med Sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet.