



LF FORSKNINGSSTIFTELSE

Stiftelsen Länsförsäkringsgruppens Forsknings- och Utvecklingsfond, i dagligt tal LF Forskningsstiftelse, stödjer vetenskaplig och oberoende forskning vid svenska universitet, högskolor samt forskningsinstitut. Forskningen ska bidra till en ökad ekonomisk, fysisk och social trygghet i samhället. Forskningsfinansiering är en av delarna i Länsförsäkringars engagemang i det lokala samhället.

LF.se/forskning

Policybrief från LF Forskningsstiftelse

Förbättrade villkor för rörlighet och trygghet på svensk arbetsmarknad

I projektet "Rörlighet, val och flexibilitet: uppkomst och förebyggande av ekonomiska, institutionella och geografiska ojämlikheter på svensk arbetsmarknad" undersöker vi olika aspekter av mobiliteten på den svenska arbetsmarknaden. Vi identifierar skillnader i hur rörligheten går till mellan olika typer av jobb i olika regioner, men också viktiga aspekter av rörlighetens villkor för de som rör sig utanför den svenska jobbnormen om fast anställning. Projektet bidrar kunskapsmässigt till möjligheterna att skapa regionalt anpassade initiativ för rörlighet på arbetsmarknaden och trygghet för fler, men betonar också vikten av att fler kommer in i den svenska arbetsmarknadens "stugvärme".

Introduktion

Jobbnormen på svensk arbetsmarknad är en fast anställning – ungefär 85 procent av alla med en anställning och 77 procent av alla sysselsatta i Sverige jobbar så. Regelverken på arbetsmarknaden syftar till att främja den fasta anställningen som anställningsform, vilket har accentuerats genom de senaste årens förändringar i anställningsskyddet. Svensk arbetsmarknad präglas också av individuellt stigberoende. Nästan alla som har en anställning fortsätter att ha det, och nästan alla som förlorar en anställning, även i större nedläggningar, får snabbt ett nytt jobb. Självfallet är detta lite konjunkturberoende, men tendenserna har varit stabila under hela 2000-talet. Dessutom är det relativt ovanligt att de som har ett bra jobb i Sverige rör sig till ett sämre jobb. Överlag fungerar det svenska omställningssystemet bra för de som är inne i den svenska arbetsmarknadens stugvärme.

Jobbnormens starka ställning innebär att de som finner sin försörjning utanför heltidsanställningen bildar en egen, mycket heterogen, grupp. Den består av tidsbegränsat anställda och personer som till

exempel arbetar genom enskild firma, eget aktiebolag utan anställda och personer som arbetar via egenanställningsföretag eller via plattformsföretag. Gruppen växer i Sverige, men mycket långsamt. En liten del av dessa är så kallade "gigjobbare".

Anledningarna till att dessa personer står utanför jobbnormen varierar. En relativt stor del av gruppen har valt att dra nytta av sina kompetenser, erfarenheter och nätverk för att uppnå en positiv flexibilitet och bättre arbetsvillkor. I gruppen ingår också så kallade "kombinatörer" som har försörjning från både anställning och egen verksamhet. Andra står utanför jobbnormen i brist på alternativ. Som vi ser det förenas gruppen inte främst av att gruppledammarna har vissa arbetsvillkor eller vissa inkomster, utan av en svårighet att få tillgång till trygghetssystem i form av sjukersättning, pension, A-kassa och liknande. Till det kommer att disparata områden som bostadslån och diskrimineringskydd ofta hänger samman med anställning.

Metodik

I studien har vi använt både data från Statistiska centralbyrån och ett 40-tal intervjuer med högutbildade gigjobbare för att skapa en bättre förståelse för jobbrörlighetens strukturer och konsekvenser på svensk arbetsmarknad. Projektet har finansierats av LF Forskningsstiftelse.

Rekommendationer

1. SLÄPP IN FLER I STUGVÄRMEN

Det finns olika typer av rörlighet på arbetsmarknaden: till exempel mellan arbetsgivare, mellan yrken och mellan regioner. Arbetsmarknadsrörlighet är en viktig del av ekonomins utvecklingsprocess och långsiktiga strukturomvandling. I genomsnitt kompenseras individer lönemässigt för sin rörlighet. Det finns en omfattande rörlighet också från de mest modesta jobben till de bättre. Väldigt få rör sig däremot från högre betalda jobb till lägre. Samtidigt måste man komma ihåg att behovet av rörlighet alltid vägs mot behovet av stabilitet på en fungerande arbetsmarknad. Arbetsgivare har goda skäl att ofta föredra en stabil personalstyrka. Ur ett samhällsperspektiv är det därför viktigt att skilja mellan generell

arbetsmarknadsrörlighet och arbetsmarknadsrörlighet som uppmuntrar mobilitet mot bättre och mer produktiva avlönade jobb. Det är det senare vi bör eftersträva. Vi kan konstatera att uppgraderingsprocessen mot bättre jobb för arbetstagare fungerar relativt bra i Sverige. Å andra sidan kan det välstrukturerade svenska omställningssystemet skapa utestängningseffekter. Det gäller för individer att komma in i stugvärmerna genom att få ett första jobb. Därför kan det finnas skäl, bortom de som har att göra med omedelbar produktivitet att göra, att fortsätta stimulera individers inträde på den svenska arbetsmarknaden, och kanske även att göra insteget ännu lättare.

2. KOM IHÅG: "ARBETSMARKNADEN" ÄR FÖR DET MESTA REGIONAL

När man diskuterar arbetsmarknadens struktur och förändring är det lätt att glömma bort att arbetsmarknaden har en starkt geografisk dimension. Arbetsmarknaderna i Sverige är i allt väsentligt regionala i geografisk bemärkelse, vilket påverkar både efterfrågan och individens valmöjligheter. Dessa regionala arbetsmarknader är ofta specialiserade mot något speciellt produktionsområde. Både jobbens struktur och rörligheten mellan jobb är därför olika runt om i landet. I de största regionerna är låg- och högbetalda jobb överrepresenterade. I små regioner är mellangruppen av jobb överrepresenterad. Jobbrörlighetens villkor skiljer sig också mellan de som rör sig

från ett enklare jobb mot ett lite bättre, jämfört med de som redan har ett ganska bra jobb, och rör sig mot ett ännu bättre. De förra är speciellt utsatta för lokala konkurrens-effekter från andra i liknande situationer. För dessa kan byte av arbetsgivare eller byte av region vara en speciellt viktig del i att uppnå en bättre position på arbetsmarknaden. Mobilitet från redan bra jobb till ännu bättre stimuleras å sin sida framför allt i kluster i storstadsmiljöer. För att arbetstagarna ska kunna klättra på en karriärstege måste stegen finnas tillgängliga, till exempel inom företaget eller på den lokala arbetsmarknaden.

3. ADRESSERA ATT DEN EKONOMISKA RISKEN FLYTTATS FRÅN ARBETSGIVARE TILL INDIVID

Den svenska arbetsmarknadsnormen innebär att arbetsgivaren tar ett stort ekonomiskt ansvar för de anställdas framtida ekonomiska möjligheter, till exempel genom att man i anställningen betalar sociala avgifter som går till bland annat pension. För de som däremot inte arbetar inom normen läggs ansvaret på den enskilde individen som själv måste ta ansvar för en stor del av sin ekonomiska trygghet på både kort och lång sikt.

Vi har identifierat fyra centrala områden:

- pension,
- a-kassa,
- sjukpenning, samt
- bostadslån.

Många egenföretagare och gigjobbare skulle behöva avsätta mer av sin inkomst i privat pensionssparande. De som inte gör detta riskerar att bli framtida "fattigpensionärer". Många aktiva egenföretagare har inte heller

Rekommendationer

Fortsätt att stimulera individers första jobb, så att de får en chans att komma in i den svenska arbetsmarknadens stugvärme. Svensk arbetsmarknads största utmaningar finns inte bland dem som redan har jobb eller kortsiktigt väntar på något nytt, utan bland dem som inget jobb har, och som inte har något i sikte. För att underlätta för individers första anställning kan man överväga fortsatta åtgärder både på tillgångssidan (exempelvis konstruktiva utbildningsinsatser) och efterfrågesidan (till exempel kostnader att anställa och anlita).

Rekommendationer

Det är viktigt att omställningsstöd är regionalt anpassade och tar hänsyn till regionala produktionsprofiler. Man ska dock inte glömma bort att många företag är en slags interna arbetsmarknader. Både arbetsmarknadsrörlighet mellan och inom företag i en region kan vara vägar mot mer produktiva jobb. För vissa individer som drabbas av regionala konkurrens-effekter kan det vara ett mer konstruktivt alternativ att söka sig till en annan region.

4. STÖD INDIVIDER SOM ARBETAR FLEXIBELT I DERAS ARBETSMILJÖARBETE

Att arbeta flexibelt i den mening att man får bestämma när, var och hur man vill arbeta är positivt för de allra flesta och ökar autonomi och självbestämmande. Vår forskning visar dock att det finns nackdelar som man inte alltid tänker på.

När det inte finns en arbetsgivare i form av en chef som leder och fördelar arbetet utan köparen av arbetskraften istället koordinerar arbetet på distans i form av deadlines och projektspecifikationer anpassar många sin arbets-

tid efter kunden. Man jobbar kvällar och helger och känner press att vara ständigt tillgänglig. Istället för att flexibelt arbete leder till att livet får ta större plats så kan det paradoxalt bli så att arbetet tar större plats på bekostnad av övriga livet.

Detta innebär att individen får ett stort ansvar i att leda sitt eget arbete och ta ansvar för sin egen arbetsmiljö. Mer ansvar läggs över på den enskilde individen, för att hen ska må bra på jobbet.

Rekommendationer

Individer som jobbar flexibelt behöver stöd i sitt arbetsmiljöarbete. Här har både den enskilde individen och den som köper den tjänsten ett ansvar i att utforma uppdragen på ett sådant sätt att individen får ett hållbart och långsiktigt produktivt arbetsliv.

Kunder som köper arbete kan därför behöva ta ett ansvar för de individer vars

arbete man köper på en flexibel arbetsmarknad, exempelvis genom att inte betala arvoden som ligger under branschens rekommendationer för frilansarvoden och konsultuppdrag. Ett annat sätt att ta ansvar är att ge individen ordentliga förutsättningar att bedriva sin verksamhet genom att betala fakturor i tid och ge rimliga deadlines för uppdrag.

VIDARE LÄSNING OCH DATA

Eriksson, R., Hane-Weijman, E., & Henning, M. (2020). Nedläggningars och stora neddragningars effekter på branscher och yrkesroller: en analys utifrån geografi och kön. Tillväxtanalys PM 2020:05.

Henning, M., & Kekezi, O. (2023). Upward job mobility in local economies. Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 16(3), 431–444.

Norbäck, M. (2023). Back to the future of journalist work? Entrepreneurial subjectivity and freelance journalism in Sweden. Journalism, 24(4), 785–802.

Norbäck, M., & Styhre, A. (2021). On the Precarity-Spectrum: Exploring Different Levels of Precariousness in Market-Mediated Professional Work. Management Revue, 32(3), 266–295.

SCB:s arbetskraftsundersökning.

FORSKARE

Martin Henning

Handelshögskolan, Göteborgs universitet
martin.henning@handels.gu.se

Maria Norbäck

Handelshögskolan, Göteborgs universitet
maria.norbäck@handels.gu.se

Mikael Hansson

Juridiska institutionen, Uppsala Universitet
mikael.hansson@jur.uu.se

Rekommendationer

Det finns behov av mer och bättre information riktad till individer som väljer att arbeta som soloföretagare om möjligheter, risker och eget ansvar med denna arbetsform. Denna information kan ges av statliga aktörer som möter egenföretagare, såsom Skattemyndigheten, Försäkringskassan och

Almi. De privata försäkringsbolagen och bankerna som gör affärer med egenföretagare har också en viktig roll att spela här, liksom fackförbund som företräder gigjobbare och företagare utan egna anställda.

Offentliga och privata aktörer i samverkan bör utforma goda kompletterande soci-

ala system såsom försäkringar för pension, sjukdom och arbetslöshet för de som arbetar utanför traditionella anställningar. Här har lagstiftarna ett ansvar att se över de olika delarna av det offentliga trygghets-systemet så att alla som arbetar och betalar skatt får ett adekvat skydd.