

Dags att dra in guldklockorna?

Om rörlighet och sjukfrånvaro på den svenska arbetsmarknaden

Bo Rothstein & Frida Boräng

Publicerad i Daniel Rauhut & Björn Falkenhall (red.): Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt. Stockholm: Institutet för tillväxtpolitiska studier (2006).

Dags att dra in guldlockorna?

Om rörlighet och sjukfrånvaro på den svenska arbetsmarknaden

Bo Rothstein & Frida Boräng¹

Inledning

En central faktor för en hög ekonomisk tillväxt för ett land är en hög förvärvsfrekvens, dvs att en stor andel av befolkning arbetar. Ett problem för Sveriges del när det gäller att åstadkomma en hög förvärvsfrekvens är den sedan mitten av 90-talet starkt ökande andelen av arbetskraften som är långtidssjukskrivna eller förtidspensionerade. Denna ökning har varit mycket kraftig, både i antal och i kostnader och Sverige har idag Europas i särklass mest sjukskrivna befolkning (Palmer 2005). Det har under senare tid presenterats en mycket stor mängd olika förklaringar till denna ökning, men det är långt ifrån klarlagt varför Sverige skulle fått en så mycket sjukligare arbetskraft under just denna period och varför vi skulle avvika från många näraliggande länder som t ex Finland och Danmark. En del förklaringar har pekat på utformningen av försäkringssystemet, andra har pekat på förändrade sociala normer vad gäller arbete, medan återigen andra ha riktat ljuset mot förändringen i arbetslivets organisering i form av högre fysisk och psykisk belastning. Som framhålls i en nyligen utgiven rapport från bland annat Arbetslivsinstitutet och Försäkringskassan så finns det inte någon enighet inom forskarkåren till hur det starkt ökande antalet sjukskrivna och förtidspensionerade skall förklaras (Marklund & Theorell 2005).

Samtidigt har den politiska debatten kring den ökade sjukfrånvaron varit intensiv de senaste åren och i detta har naturligtvis olika forskningsresultat flitigt kommit att användas som en slags ideologisk kanonmat där olika intressen valt att framhäva sådant som ligger i linje med

¹ För problem- och hypotesformulering samt forskningsdesign står Bo Rothstein. För insamling och bearbetning av data samt intervjuer har Frida Boräng ansvarat. För rapportutformning och slutsatser ansvarar vi gemensamt. Vi vill tacka deltagarna i projektarbetsgruppen för många konstruktiva synpunkter på tidigare utkast. Tack även till Gabriel Oxenstierna och Hugo Westerlund vid Institutet för psykosocial medicin och till Nina Granqvist, Klas Rikner och Stefan Szücs och vid Centrum för forskning om offentlig sektor (CEFOS) vid Göteborgs universitet för givande diskussioner.

deras ståndpunkter. Det finns naturligtvis många och ofta komplicerade skäl till varför en person anser att hon inte längre kan arbeta på grund av ohälsa (Biel et al. 2002). Vi kommer här att presentera en teori som går ut på att den låga rörligheten på den svenska arbetsmarknaden kan vara en bidragande orsak till den höga sjukfrånvaron, samt att en orsak till denna låga rörlighet kan ligga i den svenska arbetsrättens utformning eller, för att vara mera precis, i hur arbetsrätten uppfattas av arbetstagarna. Vi kommer också att presentera en del empiriska resultat som vi menar indikerar att det finns ett inte obetydligt stöd för teorin att låg rörlighet är negativt för hälsan. Vi vill emellertid redan nu inledningsvis markera att det just är en teori vi presenterar och att vi på den begränsade tid som stått till vårt förfogande för detta projekt inte kunnat utföra några så pass omfattande empiriska undersökningar som gör att vi kan säga att vi anser att vi kunnat belägga denna teori bortom rimliga tvivel. Däremot kan vi säga att vår teori är ny och att de faktorer vi pekar på inte vad vi har kunnat se har uppmärksammats tidigare av forskarsamhället eller i den politiska debatten.²

Den arbetsrelaterade sjukfrånvaron

Förutom det personliga lidande som en långtidssjukskrivning och förtidspension kan innebära för många människor, utgör naturligtvis själva frånvaron från produktivt arbete ett problem när det gäller att åstadkomma en hög förvärvsfrekvens (och därmed hög ekonomisk tillväxt) i Sverige. Sjukfrånvaron har ökat mycket kraftigt sedan 1997 och ökningen gäller i synnerhet långtidssjukskrivningarna; mellan 1997 och 2002 ökade antalet personer med sjukfrånvaro i ett halvt år eller mer från 71 000 personer till 185 000 personer, dvs med nästan 130 procent (Theorell et al. 2004). De allra senaste åren har ökningstakten brutits men sjukskrivningarna ligger fortfarande på en hög nivå (von Otter 2004). Allt fler sjukskriver sig på grund av psykisk ohälsa (utmattning, depressioner, utbrändhet) och det är framförallt den arbetsrelaterade sjukfrånvaron som har ökat (SCB 2003, Lindholm, Fredlund & Backhaus 2005). Det är således uppenbart något på de svenska arbetsplatserna som skapar psykisk ohälsa men riktigt vad det är har inte gått att fastställa. År 2004 fanns det forskningsresultat som visar att försämringar som skett i den psykosociala arbetsmiljön – exempelvis i form av ett upplevt högre

² Edward Palmer skriver i en nyligen utgiven rapport att ett skäl till de många långtidssjukskrivna som uppger att de skulle kunna arbeta inte gör så ”tyder på en betydande strukturell stelhet” på den svenska arbetsmarknaden, men vad i denna stelhet består preciseras inte (Palmer 2005, sid. 18).

arbetstempo och ökad stress – också har visat sig ha stor betydelse för att förklara långvariga sjukskrivningar (RFV 2003a). Inte minst har andelen sjukskrivna ökat särskilt markant inom verksamheter som drabbats av omorganisation och neddragningar i början av 1990-talet (SCB 2004a). Å andra sidan finns det lite som talar för att arbetsmiljön generellt blivit så pass mycket sämre i Sverige att det skulle kunna förklara den kraftigt ökande sjukfrånvaron (Palmer 2005, sid. 26). Det finns alltså mycket som pekar på att den ökade sjukfrånvaron för den enskilde har samband just med vad som sker i arbetslivet men det finns lite som talar för att denna förklaring håller på den övergripande strukturella nivån (Brulin & Ekstedt 2003, Palmer 2005, sid. 26)). Detta är ett klassiskt problem inom samhällsvetenskaplig forskning, dvs att förklaringar på individnivå (att många blir sjukskrivna på grund av förändringar i arbetsmiljön) inte motsvaras av förklaringar på den strukturella nivån (arbetsmiljön har totalt sett inte blivit sämre). Vi kan således generellt sett faktiskt ha fått en bättre arbetsmiljö som gynnar ett stort antal individer i arbetslivet, samtidigt som utvecklingen missgynnar ett nästan lika stort antal individer på grund av de senares specifika situation.

Det förefaller således vara någon form av förändringar på arbetsplatsen som för vissa arbetstagare kommer att upplevas som så pass påfrestande att långtidssjukfrånvaro framstår som en lösning. Det är dessutom så att det finns forskningsresultat som tyder på att den är just på den specifika arbetsplatsen som problemen av den långtidssjukskrivna upplevs som ohanterliga. Detta eftersom en förvånansvärt stor andel långtidssjukskrivna uppger att de skulle kunna återgå till arbete om det bara inte gällde att återgå till den gamla arbetsplatsen (Fölster & Morin 2004, Renstig & Sandmark 2005). Enligt en nyligen gjord undersökning uppger inte mindre än 58 procent av de sjukskrivna att de skulle kunna arbeta delvis eller helt om omständigheterna var annorlunda (Palmer 2005, sid 18). Detta är i sig en smula märkligt eftersom Sverige är ett land med en mycket omfattande arbetsrättslig lagstiftning som tillkommit just för att öka de anställdas inflytande över ”omständigheterna” på sina respektive arbetsplatser. Till detta kommer att svenska fackföreningar har den högsta organisationsgraden i världen och att de dessutom i ett internationellt jämförande perspektiv är starka just på arbetsplatserna (Kjellberg 2001). Det är i sig märkligt att ett land som satsat så mycket på att stärka de anställdas ställning på arbetsplatserna och som dessutom i ett jämförande perspektiv har synnerligen starka fackliga organisationer, samtidigt har arbetsplatser som förefaller skapa så mycket psykisk ohälsa. Rimligen borde all den politiska och fackliga energi som satsats på att öka de anställdas inflytande och rättigheter i arbetslivet skapat arbetsplatser som karakteriserades av anställda som var synnerligen tillfreds med sin roll och som upplevde stor tillfredsställelse på

sina arbetsplatser, men så är uppenbart inte längre fallet. Det hela blir än märkligare då det finns en mycket klar överrepresentation av långtidssjukskrivna som arbetat inom den offentliga sektorn, dvs just de arbetsplatser som det demokratiska systemet ”äger”. Vi är med andra ord idag mycket långt ifrån den idé som förknippas med Gustav Möller, vilken under sin tid som socialminister på 1930-talet hävdade att stat kommun skulle agera så att man i jämförelse med det privata näringslivet framstod som ”mönsterarbetsgivare”.

Att byta eller inte byta arbete

Alla reagerar naturligtvis inte på samma sätt inför organisationsförändringar eller andra förändringar på arbetsplatsen som man uppfattar som negativa. Både förändringarnas karaktär och den enskildes förmåga att hantera dem varierar. Ekonomen Albert Hirschman har i ett numera ”klassiskt” arbete pekat på att aktörer i situationer som dessa har två olika strategier att välja på: Antingen kan man använda sig av ”protest” (voice) eller lämna organisationen genom ”sorti” (exit). Sorti kan enligt Hirschman betraktas som avhängigt förmågan att använda alternativet protest, dvs om utsikterna att lyckas med sin ”protest” bedöms som små, är sannolikheten för ”sorti” större (Hirschman 1972). Om det skett många förändringar på svenska arbetsplatser som många arbetstagare uppfattat som negativa borde detta ha medfört antingen ökad protest eller ökad sorti. Som vi skall visa nedan finns det mycket som tyder på att ingendera av alternativen har ökat nämnvärt under den aktuella perioden.

Det finns för det första forskning som talar för att möjligheterna till ”protest” tycks ha försämrats under 1990-talet (Theorell et al. 2004). Det finns t ex rapporter som visat att just inom den offentliga sektorn är andelen personer som uppfattar sig förhindrade att framföra kritik mot vad som uppfattar som negativt förhållanden på arbetsplatserna osedvanligt stor. Skäl som anges för den minskande öppenheten och ökade tystnaden på offentliga arbetsplatser är ledningens krav på lojalitet inför omorganiseringar och nedskärningar (Aronsson & Gustafsson 1999, sid. 190).

I ett sådant läge är det rimligt att tänka sig att behovet av sortimöjligheter blir desto större, dvs. att just de arbetstagare som upplever problem på arbetsplatsen och som inte vågar, kan eller ser det som meningsfullt att framföra kritik, helt enkelt väljer att byta arbete. Att dessut-

om den subjektivt upplevda arbetsmiljön på många håll verkar ha försämrats borde göra att trycket på sorti ökar än mer. Om en orsak till sjukskrivning är att man upplever en försämring av den psykosociala arbetsmiljö, är naturligtvis en möjlig lösning att man söker sig bort från en arbetsplats som så starkt förknippas med sjukskrivningen. Om det stämmer att vi fått en försämring av den psykosociala arbetsmiljön, borde vi ha sett en ökad rörlighet bort från sådana arbetsplatser, särskilt av de arbetstagare som anser sig särskilt drabbad av en dålig psykosocial arbetsmiljö. Detta är emellertid inte fallet utan tvärtom är rörligheten bland anställda med hälsoproblem och dålig miljö överraskande låg: ”Den positiva effekt som mer frekventa arbetsbyten kunde ha för en bättre anpassning mellan person och arbete är dåligt utnyttjad” skriver t ex arbetslivsforskaren Casten von Otter (2003, sid. 67). Frågan är vad som händer med de människor som dels har upplevt försämringar på arbetsplatsen och som dessutom har fått försämrade möjligheter att göra sin röst hörd och påverka, men som ändå inte byter arbete.

Vår teori ser ut som följer: Många olika saker kan inträffa på en arbetsplats som gör att den enskilde arbetstagaren upplever förändringen negativt. Det kan t ex komma ny teknik som man anser svår att tillägna sig. Det kan vara omorganisationer som man uppfattar som negativa. Det kan vara krav på besparingar och därmed ökad arbetsbelastning och stress. Det kan vara krav på ny typ av kunskaper och kompetens som man upplever svår att inhämta. Den kan naturligtvis också vara rena personfaktorer som nya kolleger eller chefer som man har svårt att uppskatta. Vi arbetar utifrån ett antagande att förändringstakten i det svenska arbetslivet under de senaste tio åren varit hög och att den i ökande grad inneburit krav på anpassning och förändringsbenägenhet för arbetstagarna. Många arbetstagare är naturligtvis i ett läge där de antingen kan anpassa sig till dessa olika slags förändringar eller också dra fördel av dem, t ex vad gäller kompetensutveckling och möjligheten att få nya och intressantare arbetsuppgifter. För många kan emellertid situation bli sådan att de upplever förändringen som negativ vilket naturligtvis innebär ett stressmoment, särskilt som de upplever möjligheten att förändra genom att komma med kritik (”voice”) som liten eller obefintlig. Det finns, antar vi, i ett sådant läge en rimlig strategi för den anställde och det är att se sig om ett annat arbete där man uppfattar att man bättre kommer till sin rätt. Det finns emellertid, som vi skall visa nedan, mycket som talar för att detta är en strategi som inte är så vanlig som man av ovanstående resonemang har skäl att förvänta sig.

Skälen för att ”sorti” alternativet inte övervägs kan vara många, till exempel att det inte finns alternativa arbetsplatser på den ort man bor och att man av familje- eller andra sociala skäl inte kan flytta. Ett skäl som det i detta sammanhang finns anledning att lyfta fram är utformningen av den svenska arbetsrätten. En bidragande orsak till att byte av arbetsplats i en situation som den vi beskrivit ovan inte övervägs kan vara att den anställde uppfattar sig då förlora vad vi vill benämnda sitt *arbetsrättsliga kapital*. Med detta förstår vi den tillgång man upplever i att ha varit länge på sin arbetsplats och att man därmed är relativt sett bra skyddad från att sägas upp vid övertalighet och/eller arbetsbrist. Byte av arbetsplats kan av den enskilde uppfattas som att man frivilligt ”förskingrar” tillgången av att vara ”först in – sist ut” och istället kommer in en situation där man på en ny arbetsplats är ”sist in – först ut” (jfr Adlercreutz 2003).

Vi har förstått av våra diskussioner med arbetsrättsjuristerna i detta projekt att ett sådant arbetsrättsligt kapital i realiteten för många arbetstagare är en imaginär tillgång, eftersom det finns relativt stora möjligheter för arbetsgivare som så önskar att med olika former av sk. kretsindelningar kringgå principen ”först in – sist ut”. För vår teori är emellertid det centrala inte om det arbetsrättsliga kapitalet faktiskt existerar som en reell tillgång för den enskilde, utan arbetstagarens uppfattning (perception) av vad som gäller. Det är perceptionen om ett arbetsrättsligt kapital som påverkar beslutet om att, vid en negativt upplevd arbetsplatsförändring, försöka byta till ett annat arbete, inte de faktiska förhållandena avseende ”gällande rätt” inom den nog så komplicerade svenska arbetsrätten. Alltnog, föreställningen om innehav av ett arbetsrättsligt kapital, plus naturligtvis andra faktorer som kan försvåra möjligheten att byta arbete, kan leda till att arbetstagaren väljer att vara kvar på sin arbetsplats trots förändringar som upplevs som negativa. I vår tankemodell kan detta medföra två saker. För det första att det över tid uppstår en negativ spiral där tillkommande förändringar upplevs som alltmer påfrestande vilket i sin tur innebär ökade psykologiska svårigheter att hantera ytterligare förändringar, vilket i sin tur ökar den psykiska påfrestningen, och så vidare. Det är rimligt att tänka sig att en sådan negativ spiral kan sluta med en situation där arbetstagarens psykiska tillstånd är sådant att fortsatt arbete inte längre upplevs som möjlig, vare sig av den enskilde eller av arbetsgivaren. Istället för att i ett initialt skede då de negativt upplevda förändringarna inträffade har bytt arbete/arbetsplats, har arbetstagaren ifråga genom sitt (möjligen imaginära) arbetsrättsliga kapital förmåtts att stanna kvar på arbetsplatsen vilket lett till att en negativ spiral enligt ovan inletts vilken då slutat i en situation som upplevs som ohållbar.

När en sådan situation väl uppstått, är det dessutom rimligt att tänka sig att arbetstagaren ifråga inte av andra arbetsgivare uppfattas som anställningsbar även om vederbörande faktiskt då skulle försöka byta arbete/arbetsplats. Vår teori innebär att arbetstagare som uppfattar att det sker negativa förändringar på arbetsplatsen, inte i ett tidigt skede av processen försöker byta till ett arbete/arbetsplats som de uppfattar bättre passar deras förutsättningar – dvs man överväger inte byte av arbetsplats/arbete i ett läge där man av andra arbetsgivare uppfattas som anställningsbar. Att man inte tar till sorti i ett tidigt skede får enligt denna teori så negativa konsekvenser för arbetstagaren att det i förlängningen leder till en annan form av sorti från organisationen, nämligen långtidssjukskrivning.³ Denna teori är som således fullt kompatibel med att vi på den strukturella nivån inte kan se en klar trend mot försämrad arbetsmiljö generellt, samtidigt som utslagningen i form av ökad sjukskrivning på grund av arbetsplatsrelaterad psykisk ohälsa har ökat.

Ett sjukskrivningsfall som i en rapport från Socialdepartementet beskrivs som vanligt förekommande är följande: En kvinna, 56 år, som har arbetat som förskollärare sedan 25 år tillbaka. Hon upplever svårigheter med tempot i arbetet, med ökande antal barn och en allt mindre personalstyrka. Hon har värk i axlar och nacke, sover dåligt, har minskad stresstolerans och ökad bullerkänslighet. Hon vill ta ”en break”. Sannolikheten för att det här fallet leder till långtidssjukskrivning alternativt förtidspension bedöms av ett antal erfarna försäkringsläkare som hög (Socialdepartementet 2003a).

Man kan fråga sig om ett fall av typen ovan inte hade behövt leda till sjukskrivning om arbetstagaren i ett tidigare skede – när arbetet började bli för ansträngande – hade förändrat sin arbetssituation, exempelvis genom att byta till ett mindre krävande arbete eller till en annan arbetsplats. Är det så att en del av dem som nu är långtidssjukskrivna eller förtidspensionerade inte skulle ha varit det om de hade bytt arbete när det skedde förändringar som de uppfattade som negativa? *Vårt teori är att en bristande rörlighet på arbetsmarknaden är en orsak till ökningen av långtidssjukskrivna och förtidspensionerade.* Vad som följer är ett försök att med hjälp att tillgäng empiri undersöka om det finns belägg för en sådan hypotes. Återigen vill vi betona att vi inte haft möjlighet att göra en egen omfattande empirisk prövning av vår teori. Istället har vi ”lagt pussel”, det vill säga utifrån en mängd olika undersökningar försökt

³ Denna teori har bland annat inspirerats av den amerikanske statsvetaren Paul Pierson arbeten om sk. ”increasing returns” och ”feed-back mechanisms” (Pierson 2003, jfr Rothstein 2005b).

se om det finns ett mönster i data som gör att det finns skäl att tro att teorin har åtminstone delvis stöd. Vi vill betona att vi tänker oss att teorin om den bristande rörligheten (och inte minst betydelsen av det ”arbetsrättsliga kapitalet”) naturligtvis bara kan förklara en del av det ökade ohälsotalet på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetsbyten och hälsa

Teori om hur personalomsättning påverkar den anställde som frivilligt lämnar organisationen (job transition theory) utgick tidigare från att arbetsbyte var negativt ut stressynpunkt för den anställde. På senare tid har denna syn ändrats och man utgår nu snarare från att arbetsbyte kan vara positivt då personer söker sig till arbeten som passar dem och som ger tillfälle till utveckling. Detta perspektiv – enligt vilket arbetsbyte minskar snarare än ökar stressen för den anställde – har hittills också fått mer empiriskt stöd (de Croon et al. 2004).

Tidigare i år publicerades en svensk rapport som pekar just på att det finns ett samband mellan låg rörlighet på arbetsmarknaden och sjukfrånvaro. Man har undersökt riskfaktorer för långtidssjukskrivning för kvinnor och funnit att långtidssjukskrivna kvinnor har haft färre arbetsgivare under sitt yrkesverksamma liv än de friska kvinnorna i kontrollgruppen. I synnerhet gäller detta yngre kvinnor inom barnomsorg, omsorg och sjukvård. Vad gäller äldre långtidssjukskrivna kvinnor i dessa yrken så har de inte bytt yrke i lika hög utsträckning som motsvarande friska kvinnor. De sjukskrivna kvinnorna har i lägre grad än andra upplevt att de fått lära nytt i arbetet eller att arbetet varit lärorikt. De trivs generellt sämre med sitt arbete. Vidare menar de sjukskrivna kvinnorna i högre grad än andra att de är antingen under- eller överkvalificerade för sina arbetsuppgifter. Det tycks alltså finnas en omfattande ”mismatch” som får ohälsoeffekter. (Renstig & Sandmark 2005). Rapporten diskuterar även dessa kvinnors ”inlåsning” i sitt arbete – mer om detta nedan.

I arbetet med den här rapporten har vi tagit hjälp av forskare vid Institutet för psykosocial medicin, som har undersökt huruvida det finns en överrepresentation av sjukskrivna bland personer med lång anställningstid.⁴ Analyserna bygger på datamaterialen WOLF Stockholm

⁴ Analysen av det statistiska materialet har utförts av Gabriel Oxenstierna och Hugo Westerlund.

och AKU-tillägget till Arbetsmiljöundersökningarna. För sjukskrivning i allmänhet är resultaten blandade, men arbetsplatsbyte visar sig ha en signifikant skyddande effekt mot sjukskrivningar som varar mer än 60 dagar, både för män och för kvinnor. Analyserna är dock begränsade och skall tolkas med försiktighet, de bör snarast ses som pilotstudier.

Man kan emellertid också finna mer indirekta belegg för vikten av rörlighet; exempelvis finns det en rad undersökningar som pekar på att det i svenskt arbetsliv finns ett omfattande behov av att byta arbetsplats, antingen för att trappa ned eller för att få ökad stimulans. En undersökning om anställdas arbetssituation och attityder till pensionering visar att en tredjedel av de anställda anser sig ha ett alltför ansträngande arbete för att de ska orka vara kvar fram till 65 års ålder. Andelen som inte tror sig orka är högre bland personer som får mindre stimulans av arbetet än de önskar, som upplever att kraven som ställs är antingen högre eller lägre än den egna förmågan, som upplever att de har fått försämrade möjligheter att göra ett bra jobb samt som har bristande möjligheter att lära nytt och utvecklas (Ahlberg et al 2002).⁵

Särskilt intressant i det här sammanhanget är att hälsoskäl är en viktig anledning till att man vill byta arbete eller på annat sätt förändra sin arbetssituation. I socialdepartementets utredningen *Rehabilitering till arbete: En reform med individen i centrum* (SOU 2000:78) genomförde en undersökning där man frågade personer om de under det senaste året av hälsoskäl hade övervägt att förändra sin arbetssituation, exempelvis genom att byta arbetsgivare eller starta eget. Inte mindre än 17,7 procent uppgav att man hade övervägt detta, samtidigt som endast 2,4 procent också hade genomfört en sådan ”sorti” förändring. Diskrepansen mellan vad man övervägt och vad man faktiskt genomfört var störst när det gällde faktorn byta arbetsgivare/starta eget; andra faktorer var ”byta arbetsuppgifter”, ”förändra nuvarande arbetsuppgifter” och ”minska arbetstiden”. Sammanlagt hade mer än en fjärdedel av de sysselsatta – det vill säga cirka 1 miljon individer – under det senaste året övervägt att förändra sin arbetssituation av hälsoskäl. Särskilt vanligt var detta bland personer med hög anspänning i sina arbeten (dvs. höga krav i kombination med låg kontroll över arbetet) bland vilka fler än hälften hade övervägt att genomföra någon av förändringarna – men en förhållandevis liten del av

⁵ Just att ha möjlighet att lära nytt på arbetet har i andra studier visat sig öka chansen att förbli frisk eller att tillfriskna (Lindberg & Vingård 2002). Man kan alltså konstatera att det inte bara är kravfyllda arbeten som är ohälsosamma; det kan också vara dåligt ur hälsosynpunkt att ha ett arbete som är för enkelt i förhållande till den egna förmågan. Att ha lagom höga krav, att få stimulans och att få lära nytt är viktigt. Även arbetslust har – föga förvånande kanske – visat sig ha samband med hälsa i en undersökning bland kommunanställda (Josephson & Vingård 2002).

dem hade faktiskt gjort det (Socialdepartementet 2000). En slutsats av detta är det bland personer med ”spända arbeten” – en grupp med klart förhöjd risk för arbetsrelaterad ohälsa – finns det en betydande andel som själva anser att de av hälsoskäl behöver förändra sin arbets-situation, men som ändå inte gör det. En sådan situation torde enligt vår teori kunna ge upphov till långvariga sjukskrivningar och förtidspensionering.

När man har undersökt behovet av att byta arbetsplats bland redan sjukskrivna visar det sig att nästan en tredjedel uppfattar byte av arbetsplats som en viktig åtgärd för att kunna komma tillbaka i arbete. Bland personer med utbrändhet och depression är det extra vanligt att vilja byta arbetsplats. Hela 44 procent anser att det är av stor eller helt avgörande betydelse för att de ska kunna återgå i arbete (Aronsson et al. 2002). Att behovet av arbetsbyte upplevs som så stort bland sjukskrivna är enligt vår modell fullt rimligt, det är nämligen tydligt att det för sjukskrivna verkligen kan vara betydelsefullt ur hälsosynpunkt att byta arbetsplats. Vid en undersökning av långtidssjuka som återgått till arbete var det 38 procent som hade bytt arbetsplats och 25 procent som bytt yrke. Av dessa var det 70 respektive 78 procent som tyckte att denna faktor var av stor betydelse alternativt helt avgörande för deras återgång till arbete. Detta kan jämföras med att inte mer än 60 procent av de vars hälsa hade förbättrats menade att den förbättrade hälsan var av stor betydelse eller helt avgörande för att återgå i arbete (Aronsson et al. 2002). Man skall dock ha i åtanke att när det har gått så långt som till sjukskrivning torde ens möjligheter att hitta ett nytt jobb redan ha försämrats avsevärt, varför det önskvärda skulle vara att man lämnade vad kan förväntas bli en alltmer ohållbar arbetssituation redan innan ens hälsa har försämrats.

Att så många vill ta till en så kraftig åtgärd som att byta arbetsplats blir mindre förvånande om man beaktar att en mycket viktig orsak till sjukskrivning idag är psykiska besvär, vilka är starkt kopplade till den psykosociala arbetsmiljön. Ett drastiskt exempel är mobbning och trakasserier vilka efter stress och hög arbetsbelastning utgör den näst vanligaste typen av psykisk påfrestning bland anmälda arbetsskador (Arbetslivsinstitutet 2004). Även om antalet anmälningar fortfarande är relativt lågt har det skett en mycket kraftig ökning, och det är inte svårt att föreställa sig att mörkertalet är stort. När sjukfrånvaron beror på faktorer av den här typen kan det förmodligen vara svårt att komma åt problemet genom strukturella förändringar i arbetsmiljön och ”sorti” i någon form kan ses som enda utvägen. Det kan t ex vara så att en orsak till att mobbning uppstår är att olika grupper av anställda uppfattar och förmår hantera förändringar på arbetsplatsen på helt olika sätt. Eller för att citera från en studie om den ökan-

de tystnaden på svenska arbetsplatser: ”Kritik av missförhållanden som det skulle vara kostsamt att åtgärda kan få konsekvenser för alla på arbetsplatsen, varför den enskilde kritikern inte alltid kan räkna med arbetskamraternas helhjärtade stöd” (Aronsson & Gustafsson 1999, sid. 190).

Tecken på att ohälsa kan ha samband med anställningstid kommer även från från EU-statistiken (Eurostat) som visar att bland personer som haft frånvaro på grund av stress, depression eller oro, det vill säga personer som torde ligga i riskzonen för att bli långtidssjukskrivna, finns det en stark överrepresentation av personer som arbetat mer än fem år på samma arbetsplats, jämfört med dem som arbetat kortare tid. För att ta några omvända och mera positiva exempel så har mindre försök med arrangerade, tidsbestämda arbetsbyten bland anställda visat sig ha positiva hälsoeffekter – exempelvis i form av psykisk återhämtning och att arbetstagarna kände sig piggare – och metoden anses kunna vara ett medel mot utbrändhet och depressivitet (Hallsten 1994). När man har undersökt förhållanden för ”långtidsfriska” har viktiga faktorer för att hålla sig frisk visat sig vara bland annat att befinnas sig i sitt önskade yrke och på sin önskade arbetsplats samt att känna sig nöjd med kvaliteten på det arbete man utför. Denna typ av arbetsmarknadspositions- och arbetsplatsvariabler differentierar starkare än variabler som beskriver personliga förhållanden (Aronsson & Lindh 2004). Liknande resultat kommer från en enkätundersökning av anställda i Gotlands kommun som visar att uppfattningen att man har ett bra jobb har ett starkt positivt samband med friskhet (Vingård et al. 2000).

Den svenska arbetsrättspolitikerna uppmuntrar till långa anställningstider (engelska ”tenure”). Men det finns arbetslivsforskare som ställer sig tveksamma till om detta alltid är att föredra. Två sådana är Peter Auer och Sandrine Cazes som i en rapport till ILO (International Labor Organization) hävdar att,

Maximum tenure might also not be straightforwardly positive for workers, at least not for those who are well trained and employable. For them, some job changes might prove more beneficial in terms of wages, working conditions, career and further employability, rather than being locked into a lifelong employment relationship. Secure transitions between jobs, and between jobs and training, might be optimal from the point of view of security.”(2003 sid.8).

Vi kan sammanfattningsvis konstatera att det förefaller vara viktigt ur hälsosynpunkt att ha ett arbete man trivs med *och* att det finns många som av hälsoskäl vill byta arbete men som inte gör det. En ökning av frivilliga arbetsplatsbyten skulle alltså kunna ha en positiv effekt på hälsan i arbetslivet. Hur ser då möjligheterna till arbetsbyte ut på den svenska arbetsmarknaden?

Inlåsnings effekter på svensk arbetsmarknad

Begreppet "inlåsnings" används inom arbetslivsforskningen när fast anställda personer inte arbetar i sitt önskade yrke eller befinner sig på den arbetsplats inom sitt yrke som man önskar. Att vara inlåst i ett oönskat jobb kan betraktas som brist på kontroll *över* arbetssituationen till skillnad från det mer studerade kontroll *i* arbetssituationen. Enligt en undersökning från 2000 är 36 procent av de fast anställda i någon mening inlåsta. Bland dessa är det 9 procent som är arbetsplatsinlåsta, 7 procent yrkesinlåsta och 20 procent dubbelinlåsta. Som framgår av resonemanget ovan är inlåsnings negativt ur hälsosynpunkt; ohälsosymptom som magbesvär, trötthet och håglöshet är t ex vanligare bland de inlåsta (Aronsson et al. 2000). Det tycks alltså vara skadligt *i sig* att vara på en arbetsplats som man upplever inte är den rätta, även om den kanske egentligen inte är särskilt ohälsosam. En anledning till att man blir kvar i ett oönskat arbete tycks vara att man inte ser någon möjlighet att byta; enligt en TCO-undersökning upplever 38 procent av dem som vill byta yrke och 22 procent av dem som vill byta arbetsplats att de inte kan göra det (TCO 2003). För att tala med Hirschman kan inlåsnings betraktas som upplevd och/eller reell oförmåga att använda sig av alternativet sorti. Hirschman menar att när sortialternativet försämras blir också protestalternativet mindre verkningsfullt då effektiviteten i protestmekanismen förstärks om man kan hota med sorti (Hirschman 1972). Ett skäl till att protestmöjligheterna upplevs som minskade kan vara det kärvare läget på arbetsmarknaden från 1992 och framåt. Troligen kan avsaknad av möjlighet till sorti också göra att man drar sig för att protestera, för att inte förvärra situationen ytterligare. Att så få ser sorti som en realistisk möjlighet borde alltså leda till att protestalternativet försvagas vilket ytterligare minskar sannolikheten för att arbetstagare som upplever missförhållanden på sin arbetsplats skall välja att försöka åstadkomma förbättringar den vägen.

I den ovan nämnda studien av långtidssjukskrivna kvinnor diskuteras hur dessa i hög grad upplever sig vara inlåsta i en oönskad arbetssituation. De långtidssjukskrivna kvinnorna har i högre grad än andra ett yrke som inte passar dem, men byter ändå inte arbete. I en kvalitativ intervjustudie som föregick den statistiska undersökningen framkom att de intervjuade kvinnorna inte såg några möjligheter att själva bryta sin inlåsting. De angav att de gärna ville ha ett annat yrke eller en annan arbetsgivare men kunde inte se hur detta skulle ske. Dåligt självförtroende hos de sjukskrivna kvinnorna framstår som en viktig faktor (Renstig & Sandmark 2004, 2005).

Man tänker sig kanske att personer som varit väldigt länge på samma arbetsplats också har funnit sig tillräkta där och trivs med sitt arbete, men så tycks inte vara fallet. Tvärtom är det så att det är att bland personer som har varit 21 år eller mer på sin nuvarande arbetsplats är det hela 20 procent som vill byta arbetsplats. Endast bland dem som varit 1-5 år på sin arbetsplats är andelen högre. Det är dessutom troligt att inlåsting i synnerhet drabbar personer som efter lång tid på samma arbetsplats vill byta arbete. Detta är något som arbetstagarna själva förefaller utgå ifrån; en tredjedel av dem som anser sig ha små möjligheter att byta arbetsplats har varit på sin arbetsplats i mer än 21 år (TCO 2003). Kanske kan arbetsgivarnas attityder vara en orsak; undersökningar visar att arbetsgivare allmänt har en relativt negativ inställning till äldre arbetstagare. 71 procent av arbetsgivarna anger att de sällan eller aldrig nyanställer personer över 50 år och varannan anser att äldre har svårare att ta till sig förändringar samt att yngre är mer välutbildade (Eklund 2002). Andra hinder som identifierats för äldre i arbetslivet är höga pensionskostnader för arbetsgivarna och arbetsrättsliga regler vid anställning – arbetstagare som fyllt 45 år har rätt att tillgodoräkna sig extra anställningstid (Socialdepartementet 2003b). Förutom att äldre generellt sett varit längre på samma arbetsplats än yngre är det lätt att föreställa sig att arbetsgivarnas negativa attityder mot äldre kan drabba även andra personer som efter lång tid på samma arbetsplats vill hitta något nytt. Vidare kan arbetstagarna själva känna att de tar en stor risk när de byter arbete efter lång tid, då turordningsreglerna oftast ger fördel av lång anställningstid. Den som byter arbete förlorar då vad vi benämnt sitt arbetsrättsliga kapital. Denna tillgång, imaginär eller ej, antar vi gör att man blir kvar på ett arbete där man inte trivs, inte uppskattas och inte har goda relationer med sina arbetskamrater och/eller chefer.⁶ Det skall emellertid tilläggas att vilken roll risken att förlora platsen i tur-

⁶ Det bör påpekas att LAS kan sägas ge en i viss mening falsk trygghet; exempelvis menar Edström (2001) att LAS ger vilseledande signaler då kunskap och kompetens i ökad utsträckning premieras på arbetsmarknaden snarare än lång anställningstid.

ordningen spelar för förekomsten av inlåsnings enligt arbetslivsforskaren Gunnar Aronsson är en ”icke eller ringa beforskad fråga” (Aronsson 2002:67).

Säger man upp sig utan att direkt ha ett nytt arbete uppkommer ytterligare svårigheter. Innan man har definierats som arbetslös ingår man inte i arbetsförmedlingens primära målgrupp och kan inte ta del av exempelvis arbetsmarknadsutbildning (ATK Arbetsliv 2003). Vi kan sammanfatta analysen av ”inlåsningsforskningen” i tre punkter. 1. Det finns i svenskt arbetsliv ett utbredd behov hos många att byta arbete och/eller arbetsplats. 2. Ett ofta förekommande skäl till detta är upplevd ohälsa. 3. Strukturella inlåsnings effekter ökar svårigheter att byta arbete vilket gör att många är kvar på arbetsplatser där de inte anser sig vara tillfreds med situationen.

Sverige vs. Danmark: En jämförelse

Det är naturligtvis inte helt enkelt att testa en teori som den vi har presenterat. Idealt skulle det skett genom tillgång till en omfattande paneldatabas (dvs data där man följer en stor grupp individer över lång tid). I avsaknad av sådana data har vi valt att försöka belägga teorin genom att göra en jämförelse mellan Sverige och Danmark. Skälen för denna jämförelse är flera. För det första är dessa skandinaviska länder kulturellt varandra närstående vilket gör att man i viss mån kan anse att kulturella faktorer vad gäller normer om arbete och sjukdom i någon mån är konstanthållna. Detta är viktigt eftersom kulturella faktorer som förklaringar till den ökande sjukfrånvaron i ökande grad åberopats av olika forskare (Frykman & Hansson 2005, Lindbeck et al 2004). Det andra skälet är att länderna båda är omfattande välfärdsstater med tämligen generösa ersättningsnivåer för sjukskrivna och förtidspensionerade. Det tredje skälet är att länderna under senare tid kommit att skilja sig markant åt vad gäller på sjukfrånvaron där den kraftiga ökningen i Sverige inte alls har någon motsvarighet i Danmark (Palmer 2005). Det måste alltså rimligen finnas ”något” i Sverige som inte finns i lika hög grad i Danmark och som kan fungera som en förklaring till den ökade sjukfrånvaron. För det fjärde skiljer sig länderna också åt vad gäller rörlighet på arbetsmarknaden, vilken är betydligt högre i Danmark än i Sverige. För det femte skiljer sig ländernas arbetsrättsliga lagstiftning åt där den svenska lagstiftningen vad gäller turordningsregler (först in – sist ut) saknar motsvarighet i Danmark. Frågan är om det med en mera noggrann jämförelse går att belägga att just skillna-

derna i rörlighet på arbetsmarknaden mellan länderna har betydelse för sjukfrånvaron och därmed i förlängningen den ekonomiska tillväxten.

Sjukskrivning i Sverige och Danmark

Sverige har en väsentligt högre sjukfrånvaro än Danmark och den kraftiga ökningen av sjukfrånvaron som ägt rum i Sverige sedan mitten av 1990-talet saknar motsvarighet i Danmark.⁷ Skillnaderna beror inte på att Danmark skulle ha en bättre folkhälsa; tvärtom har Sverige högre medellivslängd och ligger bättre till när det gäller livsstilsfaktorer som rökning och alkoholkonsumtion. En undersökning om hälsan i Öresundsregionen visar att det är fler på den danska sidan än på den svenska som har haft en långvarig sjukdom; samma sak gäller huruvida man har uppsökt läkare. Däremot värderar man sin hälsa bättre på den danska än på den svenska sidan (Statens Institut for Folkesundhed et al. 2002).⁸

I en gemensam rapport från Arbetslivs- och Arbetsmiljöinstitutet i Sverige, Norge, Island och Danmark om sjukfrånvaron i Norden konstaterar man att det är svårt att göra jämförelser mellan länderna då den statistik som finns är otillräcklig. Dock uppskattas sjukfrånvaron i Danmark motsvara 4-5 procent av alla arbetsdagar medan sjukfrånvaron i Sverige uppskattas till 10 procent för kvinnor och ca 6 procent för män (Arbejdsmiljøinstituttet et al. 2003).

I Ds 2002:49 definieras sjukfrånvaro som frånvaro från arbetet under en hel mätvecka på grund av sjukdom eller skada. Det finns alltså ingen information om sjukfrånvaro som är kortare än en vecka och heller ingen information om hur långvariga sjukfallen är. Däremot visar statistiken hur stor andel av de anställda som under en ”normal” vecka är frånvarande på grund av sjukdom. Enligt detta sätt att räkna låg sjukfrånvaron i Danmark under eller på två-procentstreck under hela 1990-talet, och år 2001 var den 1,6 procent. För Sveriges del varierade sjukfrånvaron mycket kraftigt, från en lägstanivå på 2,5 procent 1997 till över 5,5 procent. År 2001 låg den på 4,4 procent. (Finansdepartementet 2002)

⁷ Förutom de undersökningar som redovisas här se Amick et al. (2004); Nordic Social-Statistical Committee (2004); Dansk Arbejdsgiverforening (2002) samt WHO, för liknande resultat.

⁸ Att danskarna rapporterar sin hälsa som bättre än andra jämförbara länder är ett fenomen som är välkänt sedan tidigare internationella studier. Orsakerna är oklara men man försöker förklara fenomenet med skillnader i attityder alternativt hur begreppet god hälsa tolkas kulturellt (Statens Institut for Folkesundhed et al. 2002).

Enligt offentliga utredningar i respektive länder motsvarar den totala sjukfrånvaron i Sverige mer än 400 000 helårsarbeten, medan motsvarande siffra i Danmark är 142 000 (SOU 2002:62; Beskæftigelsesministeriet 2003). Dessa siffror motsvarar 7 respektive 4 procent av befolkningen i arbetsför ålder i respektive länder.⁹ Sjukskrivningar över 52 veckor berör i Danmark 15 000 personer (Beskæftigelsesministeriet 2003) vilket motsvarar 0,4 procent av befolkning i arbetsför ålder. För Sveriges del är motsvarande siffra 2 procent (Socialdepartementet 2002).

Om vi ser till antalet nybeviljade förtidspensioner så ligger även dessa högre i Sverige. 1998 låg de på en rekordlåg nivå, 34 000 per år. Sedan dess har de ökat till 75000 år 2004. Detta motsvarar 1,3 procent av befolkningen 15-64 år. Det totala antalet förtidspensionerade i Sverige var år 2004 540.000 personer och deras snittålder var 50,6 år (Försäkringskassans statistik).. I Danmark har antalet nybeviljade förtidspensioner istället sjunkit sedan mitten av 1990-talet. Från att ha legat på ca 25 000 per år har antalet sjunkit till mellan 12 000 och 13 000 år 2003 (Beskæftigelsesministeriet 2003). 13 000 motsvarar ca 0,4 procent av befolkningen 15-64 år.

Vi vill uppmärksamma att det kan finnas en mängd faktorer som gör att Sverige och Danmark inte är jämförbara med avseende på sjukfrånvaro. Exempelvis är sjukfrånvaron i Sverige starkt konjunkturberoende; den ökar i högkonjunktur och minskar i lågkonjunktur (Finansdepartementet 2002). Skilda konjunkturcykler skulle kunna vara förklaringen till skillnaden mellan Sverige och Danmark men det förefaller inte vara så. Utvecklingen av långtidssjukfrånvaron i Sverige sedan 1997 följer inte konjunkturmönstret utan visar istället en trendmässig ökning (von Otter 2003). Dessutom sjönk arbetslösheten i Danmark mycket kraftigt från 1993, utan att detta åtföljdes av någon uppgång av sjukfrånvaron (Finansdepartementet 2002).

Det finns också skillnader mellan socialförsäkringssystemen i Sverige och Danmark vilka skulle kunna ha betydelse för skillnaden i sjukfrånvarostatistiken. Det svenska sjukförsäkringssystemet är i internationell jämförelse unikt då det saknar en bortre parentes för sjukpenningen (Socialdepartementet 2003a). Sjuka personer i Danmark skulle därmed kunna avföras snabbare från sjukfrånvarostatistiken för att istället bli förtidspensionerade, hamna i arbetslöshet eller utanför arbetskraften. Ett besläktat argument är att dansk arbetslöshetsförsäkring är

⁹ För att få jämförbara tal för befolkning i arbetsför ålder används OECD: s siffror vilka anger personer 15-64 år.

relativt generös och utdelas under längre tid än i Sverige vilket skulle kunna göra att arbetsoförmögna personer ”väljer” att hamna inom arbetslöshetssystemet istället för sjukskrivningssystemet (Socialdepartementet 2003a). För att dessa omständigheter skulle kunna förklara skillnaderna i statistiken borde den ökade sjukfrånvaron i Sverige motsvaras av en ökning av andelen förtidspensionerade, arbetslösa samt personer utanför arbetskraften i Danmark. Vad gäller förtidspensionerna så såg vi ovan att det är i Sverige och inte Danmark som det skett en ökning av antalet nybeviljade förtidspensioner sedan mitten av 1990-talet. Under perioden har det heller inte skett någon sådan ökning av arbetslösheten som skulle kunna förklara skillnaden. Mellan 1993 och 2001 har arbetslösheten istället sjunkit kraftigt för att från 2003 åter börja stiga (Danmarks statistik 2005). Inte heller är det så att Danmark uppvisar ett minskat arbetskraftsdeltagande under perioden som skulle kunna förklara skillnaden; i själva verket är det Sverige som kraftigast minskar sitt arbetskraftsdeltagande under 1990-talet (OECD 2004).¹⁰

En annan förklaring till skillnaden skulle kunna vara att sjukskrivna i Danmark har en påtagligt sämre anställningstrygghet än i Sverige. Omfattande sjukfrånvaro kan där utgöra grund för uppsägning medan sjukskrivna anställda i Sverige har en stark anställningstrygghet. Detta kan få olika följder. Antingen kan det vara så att arbetsoförmögna danskar i hög grad sägs upp och hamnar i arbetslöshet eller utanför arbetskraften, men som vi såg ovan har inte den snabba stigningen av sjukfrånvaron i Sverige motsvarats av någon kraftig stigning av arbetslösheten i Danmark. Det är alltså inte så att ohälsa generellt sätt omvandlas till arbetslöshet i Danmark istället för som i Sverige sjukfrånvaro. En annan möjlig följd av en svag anställningstrygghet för anställda skulle kunna vara hög sjuknärvaro, dvs. att man undviker att stanna hemma från arbetet även om man är sjuk, av rädsla för att förlora sin anställning just på grund av den bristande anställningstryggheten. Hög sjuknärvaro skulle också kunna bli följden av det faktum att de lagstadgade ersättningsnivåerna motsvarar en påtagligt mindre del av en genomsnittlig industriarbetarlön i Danmark än Sverige (Socialdepartementet 2003a). Om dessa faktorer skulle förklara skillnaden mellan Sverige och Danmark borde man alltså ha en högre grad av sjuknärvaro i Danmark än i Sverige. Men så förefaller inte vara fallet. Enligt en dansk undersökning med 1378 danska arbetstagare från olika typer av verksamheter var det 60 procent som gått till arbetet minst en dag under året när de var sjuka (Albeck et al. 2003).

¹⁰ Till arbetskraften räknas inte heller en del av de sjukskrivna, varför det minskade arbetskraftsdeltagandet i sig är en indikator på att långtidssjukfrånvaron ökar mer i Sverige. (von Otter 2004) Enligt Ds 2003:63 är det också bara en mindre del av skillnaden som kan förklaras av avsaknad av bortre parentes.

Enligt SCB var det år 2001 70 procent av de sysselsatta i Sverige som gick till arbetet minst en gång under året trots att de borde ha sjukskrivit sig (SCB 2004b). Även om de olika undersökningarna inte självklart är jämförbara finns det inget som tyder på att sjuknärvaron skulle vara väsentligt högre i Danmark.

Att Sverige har så mycket högre sjukfrånvaro än Danmark står alltså fortfarande oförklarat. Förutom skillnaden i omfattning finns andra skillnader i sjukskrivningsmönster mellan länderna: I Sverige har diagnospanoramata förändrats kraftigt under 1990-talet; psykiska sjukdomar har ökat i betydelse och är nu den näst största sjukskrivningsorsaken (SOU 2002:62) och den är också den som ökat mest (Lindholm et al 2005). Man kan inte säkert veta om det ser likadant ut i Danmark då man där inte registrerar upplysningar om diagnos i sjukfrånvarostatistiken. Däremot kan man använda siffror över anmälda arbetssjukdomar som en indikator. I Sverige är psykiska sjukdomar den näst vanligaste diagnosen och utgjorde år 2001 15 procent av samtliga anmälda arbetssjukdomsfall. I Danmark var motsvarande siffra 3 procent samma år (Arbetsmiljöverket & SCB 2003; Beskæftigelsesministeriet 2003).

Intressant i sammanhanget är att det i Sverige i högre grad tycks vara arbetet som är orsaken till sjukfrånvaro. Faktum är att när man i *The European Survey on Working Conditions* frågar efter sjukfrånvaro som *inte* orsakats av arbetet så ligger Sverige och Danmark ungefär på samma nivå. Det är först när man frågar efter *arbetsrelaterad* sjukfrånvaro som Sverige ligger betydligt sämre till (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). I en svensk undersökning uppger 23 procent av de sjukskrivna att det *enbart* är arbetet som har orsakat sjukskrivningen. Bland personer med psykiska besvär är det 40 procent som anser att arbetet är den enda orsaken, och hela 84 procent anser att sjukskrivningen är arbetsrelaterad (RFV 2003c). I Sverige tycks man alltså bli ”sjuk av arbetet” i betydligt högre grad än i Danmark. Skillnaden i arbetsrelaterad sjukfrånvaro på grund av psykiska besvär är så stor att den enligt vissa sätt att mäta förklarar hela skillnaden mellan länderna.

Det finns alltså stor anledning att leta förklaringar till skillnaden mellan Sveriges och Danmarks sjukskrivningsmönster i respektive länders arbetsliv. Att arbetslivet har blivit hårdare i Sverige tycks inte räcka som förklaring; en sådan diskussion förs även i Danmark (se t.ex. Borg et al. 2000; Boll & Clausen 2003; Rådet för arbetslivsforskning 2000). Däremot kan vi se att danskar generellt sett är mer nöjda med sina jobb och känner ett större engagemang i sitt arbete än svenskar (Svallfors et al. 2001).

Arbetsmarknadens rörlighet i Sverige och Danmark

En viktig skillnad mellan svenskt och danskt arbetsliv är att det i Danmark är betydligt vanligare att byta jobb – faktum är att de danska löntagarna är de mest rörliga i EU (Danmarks statistik 2004). Andelen nyanställda (mindre än ett års anställning) är i Danmark 23 procent, att jämföra med knappt 16 procent för Sverige (von Otter 2003). Betydligt fler svenska än danska arbetstagare har en anställning som varat mycket länge. I Sverige låg andelen med en anställning som varat tio år eller mer på 46,7 procent år 2000, vilket var en ökning med 17,6 procent från 1995, dvs. under en period då även sjukskrivningarna ökat. I Danmark har andelen med minst tio års anställning istället minskat från 33,6 procent 1992 till 31,1 procent år 2000 (Auer & Cazes 2003). Andelen som har haft sitt arbete i 20 år eller mer är i Sverige 23 procent och i Danmark 14 procent (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).¹¹

Rörligheten inom offentlig sektor¹² är i Sverige lägre än EU-genomsnittet samtidigt som offentliganställda är starkt överrepresenterade bland de sjukskrivna. Inom dansk offentlig sektor däremot är rörligheten lika hög som i landet i stort och dansk offentlig sektor har heller inte alls lika stark överrepresentation av sjukskrivna som den svenska offentliga sektorn har (Auer & Cazes 2003; Finansdepartementet 2002).

En annan skillnad i rörlighetsmönster är att det i Sverige är de högutbildade som är rörligast, medan det i Danmark är tvärtom; de lågutbildade har där kortast genomsnittlig anställningstid (Auer & Cazes 2003). Detta stämmer väl överens med den svenska forskningen om inlåsnings som visat att lågutbildade är mer ”inlåsta” på oönskade arbetsplatser än andra. Då lågutbildade oftare än andra är utsatta för dålig arbetsmiljö och också är de som har störst sjukfrånvar är det extra problematiskt att denna grupp i Sverige förefaller ha svårt att byta arbetsplats om de befinner sig i en negativ arbetssituation (Arbetslivsinstitutet 2003). Att byta arbetsplats tycks i Danmark vara ett alternativ som ligger närmare till hands även för lågutbildade.

¹¹ Observera att Danmark har högre *arbetsplatsrörlighet*, inte yrkesrörlighet. Kanske speglar det skillnaden i näringsstruktur; Sverige har många stora arbetsgivare – det kan alltså vara en större funktionsrörlighet i Sverige genom att man kan ha olika jobb på samma arbetsplats.

¹² Egentligen ”Public administration, education, health”. Kan alltså innehålla inslag av privat verksamhet.

Vidare har man undersökt sambandet mellan arbetsrelaterad stress och planer på att säga upp sig (vilket är en mycket stark prediktor till att faktiskt säga upp sig) och funnit stora skillnader mellan Sverige och Danmark: Bland dem som är stressade är det ca 30 procent som planerar att söka nytt jobb i Danmark mot 20 procent av de stressade i Sverige. Det tycks alltså vara så att personer med en dålig psykosocial arbetsmiljö, i form av mycket stress, säger upp sig i högre grad i Danmark än i Sverige (Leontardi & Ward 2002). Om arbetsbytet i enlighet med den sk. ”job transition theory” leder till att man hamnar på ett bättre ”matchat” arbete och följaktligen upplever minskad press torde den här rörligheten bland stressade vara gynnsam ur hälsosynpunkt. Undersökningen visar också att i länder med en relativt låg stressnivå i arbetslivet är det också en förhållandevis stor andel som planerar att söka nytt arbete inom ett år. Kanske kan det faktum att man ser ”exit” som en möjlighet *i sig* göra att stressen minskar (Leontardi & Ward 2002).

Det finns flera skäl till att arbetsmarknadens rörlighet är högre i Danmark. Till att börja med har vi Danmarks geografi; de korta avstånden ger fler arbetsplatser inom pendlingsavstånd (Persson 2004). Vidare ser näringsstrukturen olika ut i de båda länderna. Medan Danmarks näringsliv kännetecknas av många små och medelstora företag är det storföretag som dominerar i Sverige (Madsen 2003; van Peijpe 1998). Relativt sett finns det alltså färre arbetsplatser att välja på i Sverige – i synnerhet på mindre orter. Det danska anställningsskyddet kan sägas vara anpassat till de många småföretagen (van Peijpe 1998:95). I en ILO-studie bedöms Danmarks ”overall strictness of employment protection legislation” vara betydligt lägre än Sveriges (Auer & Cazes 2003). Danmark saknar en generell anställningsskyddslagstiftning av LAS typ. *Funktionærloven* föreskriver anställningsskydd för främst privat anställda tjänstemän medan *Hovedaftalen* mellan Dansk Arbejdsgiverforening och Landsorganisationen skyddar anställningen för LO-grupperna. Det finns dock troligen ett stort antal danska arbetstagare som inte omfattas av något anställningsskydd genom lag eller kollektivavtal (Nyström 1999). En viktig skillnad är att arbetsgivare i Danmark är betydligt friare att välja vilka de vill säga upp vid arbetsbrist. Någon motsvarighet till LAS turordningsregler finns inte i Danmark varför senioritet inte har samma betydelse för arbetstagaren. Utgångspunkten att den danske arbetsgivaren i en arbetsbristsituation i princip fritt kan välja vem som skall sägas upp har dock modifierats något. Skillnader finns återigen mellan olika regelverk, ibland kan hänsyn tas exempelvis till lång anställningstid (Nyström 1999: 15). I Danmark finns heller ingen generell företrädesrätt till återanställning vid uppsägning pga. arbetsbrist – regler om företrädesrätt kan finnas i lokala kollektivavtal men det är ovanligt (Funck 1998:25). Danska LO har

emellertid alltmer börjat uppfatta att bristen på anställningsskyddslagstiftning är ett hot mot arbetare, i synnerhet i ljuset av den ekonomiska internationaliseringen. Man har alltså krävt mer lagstiftning, exempelvis någon form av återanställningsrätt som bygger på principen om senioritet (van Peijpe 1998:105, 107).

Det sämre anställningsskyddet har dock inte lett till någon utbredd upplevd otrygghet bland danska arbetare. Undersökningar från OECD visar att arbetstagarna i Danmark upplever sig vara tryggare än arbetstagare i nästan alla andra undersökta länder, bland annat Sverige (Auer & Cazes 2003; Madsen 2002). Förklaringar som angetts till detta är bland annat just näringsstrukturen, som gör det lätt att hitta ett nytt jobb, liksom den relativt generösa arbetslöshetsersättningen som man har rätt till under en ansenlig tid (Madsen 2002). Danmark framhålls ofta som ett exempel på ”flexicurity”, dvs. att rörlighet på arbetsmarknaden kombineras med ekonomisk trygghet och generös socialpolitik¹³ (von Otter 2003, 2004).

Sammanfattning och slutsatser: Dags att dra in guldklockorna?

En vanligt förekommande ritual på svenska arbetsplatser, inte minst inom den offentliga sektorn, är att belöna medarbetare för lång och trogen tjänst (vanligtvis 25 år) genom att vid en särskild högtidlig ceremoni tilldela dem guldklockor. Skulle vår teori stämma är detta en kontraproduktiv åtgärd, både för den enskilde, för arbetsgivaren och för samhället. Rörlighet på arbetsmarknaden verkar vara något som bör premieras och måhända borde istället de som under 25 år varit på fem olika arbetsplatser belönas. Alltnog, vi kan sammanfatta vår analys av relationen mellan rörlighet och sjukfrånvaro i ett antal punkter:

- Arbetsbyte har visat sig kunna ha positiva hälsoeffekter
- I svenskt arbetsliv finns hos en stor del av arbetskraften behov av att byta arbetsplats av hälsoskäl
- I svenskt arbetsliv finns också betydande inlåsningseffekter
- Rörligheten på arbetsmarknaden är betydligt lägre i Sverige än i Danmark

¹³ Detta kan förstås vara något som håller på att förändras, i och med att arbetslösheten börjat öka även i Danmark.

- Skillnaden är särskilt stor bland offentliganställda och lågutbildade – grupper som är överrepresenterade i svensk sjukfrånvarostatistik och som kan tänkas ha ohälsosamma arbetssituationer
- Danmarks arbetsrätt skiljer sig markant från den svenska, bland annat saknas motsvarigheten till våra turordningsregler.
- De som upplever psykosociala problem i sitt arbete planerar (och kommer förmodligen) att byta arbete i högre grad i Danmark än i Sverige
- Arbetstagare i Danmark är både mer tillfreds med situationen på sin arbetsplats och känner större trygghet än vad som är fallet för arbetstagare i Sverige.
- Sverige har betydligt mer arbetsrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro än Danmark

När man känner ett behov av att lämna en dålig arbetsplats men samtidigt inte ser arbetsbyte som ett realistiskt alternativ är det möjligt att sjukskrivning till slut blir den enda möjligheten till ”sorti” från den dåliga arbetssituationen. Vår teori är att arbetstagare som utsätts för förändringar som de upplever som negativa på sin arbetsplats och som av olika skäl uppfattar ett arbetsbyte som svårt eller kostsamt att genomföra, kommer in i en iterativ process där ytterligare förändringar uppfattas än mera negativa, vilket i sin tur leder till än större svårigheter att hantera kommande förändringar, vilket leder till att arbetet uppfattas som ännu mer negativt, osv. Vi antar att denna iterativa process för många kan sluta i en situation som är så psykosocialt svår att fortsatt arbete *på den aktuella arbetsplatsen* inte längre är möjligt. När en sådan svår situation väl uppstått finns det anledning att anta att den drabbade inte längre är anställningsbar om hon eller han skulle försöka byta arbete. Ett försök till ett hälsobefrämjande arbetsbyte som kommer sent i en sådan process kommer således sannolikt inte att vara framgångsrikt. Måhända är det just situationer och processer som denna som i högre grad inträffar i Sverige än i Danmark, där istället att snabbt säga upp sig från ett arbete som man uppfattar som dåligt förefaller vara en i högre grad använd variant att hantera uppkomna problem på arbetsplatsen. Valet av tidig sorti i Danmark verkar i hög grad leda till ett nytt arbete som bättre passar den anställde, medan den sena sortin i Sverige oftare innebär långtidssjukskrivning och/eller förtidspension. Kanske leder den högre rörligheten i Danmark till bättre matchning och mindre inlåsningsproblem än i Sverige – och därmed också mindre ohälsa och i förlängningen bättre ekonomisk tillväxt.

Vi vill poängtera att vi anser att det är viktigt med bibehållen trygghet för de anställda. Forskningen är entydig i sina resultat när det gäller negativa hälsoeffekter av upplevelse av otrygghet.

het i anställningen (Hallsten & Isaksson 2000). Ohälsoproblem är vanligast i de mest osäkra anställningsformerna (Aronsson 2004). Vi bör påminna om att danskarna faktiskt känner sig tryggare på arbetsmarknaden än vad som är fallet för svenskar, och tryggheten tycks inte minst ha att göra med möjligheten att få ett nytt arbete i den händelse man skulle bli arbetslös. Bibehållen anställningstrygghet och inkomstrygghet har också pekats ut som en förutsättning för att den enskilde ska *vilja* byta anställning (Socialdepartementet 2003b).

Däremot tycks det ur hälsosynpunkt vara helt riktigt att på olika sätt uppmuntra till rörlighet på arbetsmarknaden. Vanliga orsaker till att man uppfattar att man inte kan byta arbetsplats är att det är ont om intressanta arbeten och att man saknar rätt utbildning (TCO 2003). Också arbetsgivare uppger att det är kompetens som är det viktigaste hindret för flexibilitet (Grönlund 2004). Vilka åtgärder som bäst främjar rörligheten är ämnet för andra studier. Vad vi kan slå fast är att det är dags att dra in guldlockorna – av hälsoskäl. Lång och trogen tjänst tycks vara förvånansvärt ohälsosamt.

Vi inser att det är kontroversiellt att peka ut skillnaderna i arbetsrätt och särskilt turordningsregler som möjliga förklaringar till de skillnader i rörlighet och sjukfrånvaro som vi kunnat iaktta mellan Danmark och Sverige. Vi vill också understryka att våra belägg för att det just är turordningsreglerna och arbetsrätten som förklarar skillnaderna är svaga och enbart bygger på ett komparativt indicieresonemang. För att verkligen belägga att turordningsreglerna förhindrar den typ av rörlighet som kan motverka den arbetsrelaterade ohälsan skulle vi behövt samla in ett betydligt mera omfattande datamaterial som gjort det möjligt att på individnivå undersöka om det faktiskt är uppfattningen att man innehar ett ”arbetsrättsligt kapital” som förhindrar tidiga arbetsbyten i Sverige. Vi vet således inte hur stor roll turordningsreglerna och det upplevda ”arbetsrättsliga kapitalet” faktiskt spelar i förhållande till de många andra faktorer som påverkar rörligheten på arbetsmarknaden. Återigen vill vi understryka att det är en teori som vi presenterat och att det är långt kvar till att kunna belägga den bortom rimliga tvivel. Vi vill emellertid framhålla att styrka i en teori av detta slag ligger i hur väl man kan presentera en kedja av plausibla kausala mekanismer som kopplar samman kända institutionella förhållanden med kända former av individuellt beteende. Samhällsvetenskapen är full av studier som presenterar statistiska samband mellan olika variabler men där en teori om hur den kausala mekaniken mellan variablerna fungerar saknas. Vad gäller att som i detta fall förklara individers beteende, måste sådana kausala mekanismer beskrivas på individnivå och inte på aggregerad nivå (Hedström & Svedberg 1998, jfr Rothstein 2005a kap 2.). Vi menar att den

teori vi presenterat uppfyller kravet att på ett plausibelt sätt beskriva den kausala mekaniken mellan de variabler vi analyserat. Det är först när en sådan teori är vid handen som det är meningsfullt att undersöka om den går att belägga empiriskt, i annat fall kan man göra statistiska korrelationer av data i det oändliga utan att nå fram till en förklarande teori om vad det är som driver det individuella beteendet.

Vilka policyimplikationer som skulle följa om vår teori visade sig stämma är inte heller självklara. En möjlighet skulle vara att undersöka om det är möjligt att göra det arbetsrättsliga kapitalet ”portabelt” från en arbetsplats till en annan. En annan möjlighet är att man upplyste arbetskraften om det som den arbetsrättsliga forskningen visar, nämligen att tillgången i realiteten för en stor del av arbetskraften är imaginär och därför inte mycket att fästa vikt vid när man överväger att byta arbete. Att arbetsrätten är en politiskt omstridd fråga får i vilket fall som inte hindra att forskare lägger fram forskningsresultat eller presenterar teorier som innebär att den ifrågasätts. Vi vill i detta sammanhang betona att det inom statsvetenskaplig forskning numera finns åtskilliga studier som visar att reformer av de slag som införandet av turordningsreglerna inneburit inte alltför sällan kan ha både oväntade, oavsiktliga och oönskade effekter (Pierre & Rothstein 2003).

Att förorda en politik som stimulerar till ökad rörlighet på arbetsmarknaden är nu ingen nyhet i svensk politik. Under mottot ”Vingarnas trygghet” var detta ett huvudtema för en av de mest betydelsefulla och inflytelserika tänkarna vad gäller svensk arbetsmarknadspolitik, nämligen LO-ekonomen Gösta Rehn. Att inte låsa fast arbetskraften vid ineffektiva och dysfunktionella arbetsplatser utan att genom olika former av arbetsmarknadspolitik stimulera rörlighet var ett av huvudinslagen i den modell han tillskapade under 1950-talet och som var mycket inflytelserik i den konkret förda politiken fram till 1980-talet. Rehn såg inte enbart möjligheten till ”sorti” som ett sätt att ekonomiskt effektivisera arbetsmarknaden och den svenska ekonomin, utan han menade också att arbetstagare som uppfattade sig ha goda möjligheter till ”sorti” också stod sig starkare gentemot sin aktuella arbetsgivare. Arbetsgivare som var medvetna om att de riskerade att förlora sin arbetskraft skulle vara mera lyhörda inför deras krav och kritik, dvs ”protest” skulle därigenom bli mera effektiv (Wadensjö et al. 1989). I viss mån kan man säga att Rehns tänkande här föregick Hirschmans i kopplingen mellan behovet av sortimöjligheter och möjligheten till protest.

Referenser

Adlercreutz, A. (2003). *Svensk arbetsrätt*. Norstedts Juridik.

Ahlberg, G. et al. (2002) ”Anställdas arbetssituation, hälsa och attityder till pensionering”, bilaga till SOU 2002:5.

Albeck, H. Jensen, C. Kreiner, S. & Petersen, E. (2003) *Trivsel, arbejdsmiljø, organisationskultur og fraværet på 25 virksomheder*. Institut for Trivsels og Livskvalitetsstudier och Arbejdsmiljøinstituttet.

Amick, B. C. Benach, J Benavides, F.G. & Gimeno, D. (2004) “Distribution of sickness absence in the European Union countries”, *Occupational and Environmental Medicine* 2004; 61.

Arbetslivsinstitutet (2003) *Målet är utveckling*.

Arbetslivsinstitutet (2004) www.arbetslivsinstitutet.se

Arbejdsmiljøinstituttet, Arbetslivsinstitutet, Statens Arbejdsmiljøinstitutt & Vinnueftirlitid (2003) *Sygefravær i Norden*.

Arbetsmiljöverket & SCB (2003) *Arbetsjukdomar och arbetsolyckor 2001*.

Aronsson, G. (2002) ”Innanför eller utanför – om gränslöshet, inlåsning och språngbräddor till ökad sysselsättning” i FAS (2002) *Hela folket i arbete?*

Aronsson, G. (2004) ”Hälsa och utvecklingsmöjligheter i tidsbegränsade anställningar” i Gustafsson, R. Å. & Lundberg, I (red) *Arbetsliv och hälsa 2004*. Arbetslivsinstitutet

Aronsson, G. & Gustafsson, K. (1999). ”Kritik eller tystnad – en studie i arbetsmarknadsförhållanden betydelse för arbetsmiljökritik”, *Arbetsmarknad och arbetsliv Vol. 5 no 3*.

Aronsson, G. Dallner, M. & Gustafsson, K. (2000) *Yrkes- och arbetsplatsinlåsning: En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser*. *Arbete och hälsa 2000:5*. Arbetslivsinstitutet.

Aronsson, G. Göransson, S. & Melin, B. (2002) ”Vilja och villkor – en studie om långtids-sjukskrivnas situation”, bilaga till SOU 2002:5. Fritzes

Aronsson, G. & Lindh, T (2004) *Långtidsfriskas arbetsvillkor – en populationsstudie*. *Arbete och hälsa 2004:10*. Arbetslivsinstitutet.

ATK Arbetsliv (2003) *Sagan om ringarna. Arbetsgivarvård i samverkan för förebyggande och rehabiliterande arbete*.

Auer, P. & Cazes, S. (2003) *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from industrialized countries*. ILO.

Beskæftigelsesministeriet (2003) *Analyse av det danske sygefravær*.

Biel, A. Eek, D. Granqvist, N. & Rikner, K. (2002). *Sjuk och försäkrad. Studier av sjukför-säkringen och dess alternativ*. CEFOS, Göteborgs universitet.

Borg, V. Burr, H & Villadsen, E (2000) *Psykosocialt arbejdsmiljø. Arbejdsmiljø i Danmark 2000*. Arbejdsmiljøinstituttet.

Brulín, G & Ekstedt E. (2003) "Ett hållbart arbetsliv kräver legitimitet – dags för ett nytt arbetsorganisatoriskt kontrakt", i von Otter, C (red). *Ute och inne i svenskt arbetsliv*. Arbetslivsinstitutet.

Danmarks statistik (2004) *Bag tallene*.

Danmarks statistik (2005) www.dst.dk

Dansk Arbejdsgiverforening (2002) *Arbejdsmarkedsrapport 2002*.

de Croon, E. Sluiter, J. Blonk, R. Broersen, J. & Frings-Dresen, M. (2004) "Stressful Work, Psychological Job Strain, and Turnover: A 2-Year Prospective Cohort Study of Truck Drivers", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 3.

Edström, Ö. (2001) *Anställningsskydd och förändrade kvalifikationskrav i kunskapssamhället*. Iustus förlag.

Eklund, M. (2002) *Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma*, bilaga till SOU 2002:5.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions *The Third European Survey on Working Conditions*. Databas.

Eurostat:

http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1090,1&_dad=portal&_schema=PORTAL

FAS (2004) *Ett rörligt arbetsliv*.

Finansdepartementet (2002) *Den svenska sjukan – sjukfrånvaron i åtta länder Ds 2002:49*. Fritzes.

Frykman, J & Hansson, K. (2005). "Att leva på kassan. Allmän försäkring och lokal kultur", manuskript, Institutionen för etnologi, Lunds universitet.

Fölster, S. & Morin, A. (2004) *Varannan sjukskriven i onödan*. Svenskt Näringsliv, rapportserien 2004-07-12.

Grönlund, A (2004) "Organisationerna och flexibiliteten – behov, hinder och strategier i tre branscher" i FAS: *Ett rörligt arbetsliv*.

Gustafsson, R. Å. & Lundberg, I (red) (2004) *Arbetsliv och hälsa 2004*. Arbetslivsinstitutet

Hallsten, L. (1994) *Arbete, utbränning och "arbetsbyte"*.

- Hallsten, L. & Isaksson, K. (2000) "Arbetslöshet, osäker anställning och psykisk ohälsa" i Marklund, S. (red) *Arbetsliv och hälsa 2000*. Arbetslivsinstitutet
- Hedström, P & Swedberg, R (red), (1998). *Social Mechanisms: An Analytical Approach to Social Theory*. Cambridge University Press.
- Hirschman, A. (1972) *Sorti eller protest. En fråga om lojaliteter*. Rabén & Sjögren.
- Josephson, M. & Vingård, E. (2002) *Arbetslust och hälsa. En rapport från HAKuL-projektet*. Karolinska Institutet.
- Kjellberg, A. (2001) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Arkiv förlag
- Leontardi, R. & Ward, M (2002) *Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism*. Institute for the Study of Labor.
- Lindbeck, A, Palme, M & Persson, M (2004) "Sjukskrivning som ett socialt fenomen". *Ekonomisk debatt Vol. 4 no 5*.
- Lindberg, P. & Vingård, E. (2002) "De friska – en studie kring livs- och arbetsbetingelser som stödjer en positiv hälsoutveckling", bilaga till SOU 2002:5. Fritzes
- Lindholm, C, Fredlund, P, & Backhaus, M. (2005) "Hälsotillstånd och sjukskrivningsutveckling", Marklund, S. et.al. (red): *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar*. Arbetslivsinstitutet
- Madsen, P.K. (2002) *Security and Flexibility: Friends or Foes? Some Observations From the Case of Denmark*.
- Madsen, P.K. (2003) "Flexicurity" through labour market policies and institutions in Denmark" i Auer & Cazes 2003.
- Marklund, S. (red) *Arbetsliv och hälsa 2000*. Arbetslivsinstitutet
- Marklund, S & Theorell, T (2005) "Lärdomar av sjukfrånvarokrisen", i Marklund, S et.al. (red): *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar*. Arbetslivsinstitutet
- Nordic Social-Statistical Committee (2004) *Social Protection in the Nordic Countries 2002. Scope, expenditure and financing*.
- OECD (2004) *Economic Outlook No. 75*. Databas.
- Palmer, E (2005) "Sjukskrivning och förtidspension de närmaste åren", i Marklund, S et.al. (red): *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar*. Arbetslivsinstitutet
- Persson, H. (2004) *Sjukfrånvaro, arbetsmarknadsregler och statistik*. Copenhagen Institute for Future Studies.

- Pierre, J & Rothstein B (2003). *Välfärdssat i otakt. Om politikens oväntade, oavsiktliga och oönskade effekter*. Liber förlag.
- Pierson, P. (2003). *Politics in Time. History, Institutions and Social Analysis*. Princeton University Press.
- Renstig, M & Sandmark, H. (2004) *Kvinnors sjukskrivningar. Intervjuer med 25 långtidssjukskrivna kvinnor i Mellansverige*.
- Renstig, M & Sandmark, H. (2005) *Kvinnors sjukskrivning. En studie om riskfaktorer för långtidssjukskrivning*.
- RFV (2003a) *Psykosocial arbetsmiljö och långvarig sjukskrivning*. RFV analyserar 2003:3.
- RFV (2003b) *RFV statistikinformation ls-l 2003:1*.
- RFV (2003c) *Arbetsförhållanden – orsak till sjukskrivning?* RFV Analyserar 2003:10.
- Rothstein, B (2005a). *Social Traps and the Problem of Trust*. Cambridge University Press.
- Rothstein, B (2005b). "Explaining Modern Patriarchy – Asymmetric Mate Selection". Forskningsrapport presenterad vid Annual Meeting of the American Political Science Association, Washington D.C, September 1-4, 2005.
- Rådet för arbetslivsforskning (2000) *Den handikappande arbetsmarknaden*
- SCB (2003) *Sjuk av jobbet*. Välfärd nr. 2 2003.
- SCB (2004a) *Vad påverkar sjukskrivningarna? Registerstudie av hur sjukpenningkostnaderna utvecklats 1993-2001*.
- SCB (2004b) www.scb.se
- Socialdepartementet (2000) *Rehabilitering till arbete: En reform med individen i centrum* SOU 2000:78. Fritzes.
- Socialdepartementet (2002) *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet* SOU 2002:5. Fritzes.
- Socialdepartementet (2003a) *Den svenska sjukan II – regelverk och försäkringsmedicinska bedömningar i åtta länder* Ds 2003:63. Fritzes.
- Socialdepartementet (2003b) *Äldrepolitik för framtiden. 100 steg till trygghet med en åldrande befolkning* SOU 2003:91. Fritzes.
- Socialdepartementet (2004) *Drivkrafter för minskad sjukfrånvaro* Ds 2004:16. Fritzes.
- Statens Institut for Folkesundhed; Avdelningen för socialmedicin, Lunds universitet & Socialmedicinska enheten, Universitetssjukhuset MAS (2002) *Om sundhed och ohälsa kring sundet. Rapport 2002*.

Svallfors, S. Halvorsen, K. & Goul Anderssen, J. (2001) "Work orientations in Scandinavia: Employment Commitment and Organizational Commitment in Denmark, Norway and Sweden" in *Acta Sociologica* 2001

TCO (2003) *Sverige: En låst arbetsmarknad. En rapport om inlåsnings effekter, val av bostadsort och viljan att flytta*. TCO granskar nr 9 2003.

Theorell, T et.al. (red), (2004) *Den höga sjukfrånvaron – sanning och konsekvens*. Statens folkhälsoinstitut.

Vingård, E. Josephson, M. Aronsson, G. & Nilsson, M. (2000) *Psykosocial arbetsmiljö i Gotlands kommun – en studie av nedvarvning, återhämtning och friskfaktorer*. Karolinska institutet.

Wadensjö, E. Dahlberg, Å & Holmlund, B (red), (1989). *Vingarnas trygghet. Arbetsmarknad, ekonomi och politik (En vänbok till Gösta Rehn)*. Dialogos.

von Otter, C. (2003) *Lösningar och låsningar i svenskt arbetsliv*. Arbetslivsinstitutet.

von Otter, C. (2004) *Aktivt arbetsliv – om dagens behov och framtidens möjligheter*. Arbetslivsinstitutet.

WHO *European health for all database*.