Rörlighet och flexibilitet på svensk arbetsmarknad

FORSKNINGSRAPPORT
2026/6

Martin Henning
Maria Norbäck

LF Forskningsstiftelse

Innehåll

Förord 3
Sammanfattning 4
Inledning 6
Litteraturöversikt 9
Metod och studiedesign 16
Resultat 18
Diskussion 24
Sammanfattning 27
Rekommendationer 29
Appendix 31
Referenser 32

LF Forskningsstiftelse
106 50 Stockholm
Organisationsnummer: 802480–1576
LF.se/forskning

Länsförsäkringsgruppens Forsknings- och Utvecklingsfond, i dagligt tal LF Forskningsstiftelse, är en stiftelse som grundats och försörjs av Länsförsäkringar. Stiftelsen stödjer oberoende forskning vid svenska universitet, högskolor och forskningsinstitut. Forskningen ska bidra till en ökad ekonomisk, fysisk och social trygghet i samhället. Forskningsfinansiering är en av delarna i Länsförsäkringars engagemang för ett tryggt och livskraftigt lokalsamhälle.

Rörlighet och flexibilitet på svensk arbetsmarknad

Martin Henning och Maria Norbäck

© 2026 Författarna och LF Forskningsstiftelse

ISBN 978-91-990339-7-6

Förord

Den svenska arbetsmarknaden är i förändring. Under lång tid har fasta heltidsanställningar utgjort normen och bidragit till stabilitet och trygghet för många arbetstagare. Men under senare år har rörligheten på arbetsmarknaden ifrågasatts, samtidigt som olika former av flexibla arbetsvillkor har ökat, om än långsamt. Samtliga dessa förändringar väcker frågor om hur arbete kommer att organiseras framöver samt om förutsättningarna för trygghet och utveckling för landets arbetskraft.

Denna rapport har närmat sig dynamiken på den svenska arbetsmarknaden utifrån två nyckelbegrepp: rörlighet och flexibilitet. Genom att analysera såväl klassiska omställningsprocesser som de nya villkor som präglar mer flexibelt arbete, undersöks både individuella och strukturella förutsättningar för förändring. Därigenom belyses inte enbart de möjligheter som arbetsmarknaden erbjuder, utan även de utmaningar och risker som individer kan möta i övergångar mellan anställningar och när de väljer mer otraditionella arbetsvägar.

Rapporten bidrar på flera sätt till kunskapen om den svenska arbetsmarknadens nutida funktion och utmaningar. Särskilt uppmärksammas betydelsen av såväl företagsinterna som lokala faktorer för rörlighet – och hur omställningslandskapet ger olika möjligheter beroende på yrkesbakgrund och regionala kontexter. Därutöver fördjupas förståelsen för hur flexibiliseringen påverkar arbetsvillkor och trygghet, särskilt bland yrkesutövare som av egen vilja sökt sig till mer flexibla arbetsformer. Här lyfts de risker fram som uppstår när ansvar och trygghet i ökande grad läggs på individen, samt hur ett system med starkt skydd för traditionella anställningar därigenom kan bidra till nya former av otrygghet för dem utanför dessa anställningsformer.

Rapportens rekommendationer presenterar konkreta förslag för att möta dagens och morgondagens utmaningar på den svenska arbetsmarknaden. De understryker behovet av insatser som stärker möjligheterna till inträde på arbetsmarknaden, av anpassade åtgärder på regional nivå och av förbättrade sociala skyddsnät för flexibla arbetstagare och egenföretagare. Dessutom betonas att arbetsmiljö och jämställdhet måste ges ökad uppmärksamhet för att skapa en mer inkluderande och hållbar arbetsmarknad.

Rapporten är resultatet av ett omfattande samarbete mellan forskare från såväl kvantitativa som kvalitativa perspektiv. Jag vill rikta ett varmt tack till rapportens författare Martin Henning och Maria Norbäck samt till Michael Hansson och Orsa Kekezi som har bidragit till de studier som ligger till grund för rapportens analyser. Ett särskilt stort tack riktas till Martin Henning för ett mycket gott samarbete.

Förhoppningen är att rapporten ska utgöra ett värdefullt underlag för fortsatt forskning, för arbetsmarknadens aktörer och för dem som strävar efter en mer inkluderande och dynamisk arbetsmarknad – till gagn för både individer och samhälle.

Analys och slutsatser i rapporten är författarnas egna.

Maj 2026

Lia Antoniou
Forskningsledare Tankesmedjan
LF Forskningsstiftelse

Sammanfattning

Syftet med rapporten är att vidga kunskaperna om ekonomiska, institutionella och geografiska förändringar på den svenska arbetsmarknaden under de senaste 20 åren. En särskilt konstruktiv och intressant aspekt av studien är att den sammanfogar olika vetenskapliga perspektiv: ekonomisk geografi och statistiska analyser, det företagsekonomiska perspektivet på jobb och intervjumetodik, juridik samt nationalekonomi. Fokus har legat på två nyckelbegrepp: rörlighet och flexibilitet i arbetslivet.

Data och metod

Frågor som rör rörlighet på arbetsmarknaden har främst undersökts med hjälp av statistiska metoder, medan frågor om flexibilitet på arbetsmarknaden i huvudsak har behandlats genom kvalitativa intervjuundersökningar. I de statistiska analyserna används data från Statistikmyndigheten SCB, där olika tidsperioder analyseras beroende på datatillgång och klassificeringar, med en prioritet att ligga så nära nutiden som möjligt. Datan möjliggör statistisk uppföljning av anonymiserade individer på svensk arbetsmarknad, vilket gör det möjligt att följa deras arbetsgivare, yrke, bransch och region över tid samt undersöka om och var de förflyttar sig till ett ”bättre” jobb. Rapportens resultat om arbetsmarknadens flexibilitet bygger på intervjudata från cirka 100 högutbildade personer som arbetar flexibelt, antingen som egenföretagare utan anställda eller som kombinatörer – det vill säga personer som kombinerar anställningar med uppdrag över tid. Urvalet omfattar män och kvinnor i olika åldrar, med och utan barn, från olika branscher.

Huvudresultat

Rörlighet – mönster och drivkrafter

Rapporten visar att den svenska arbetsmarknaden är mer rörlig än vad man intuitivt kan tro. Mellan 11 och 23 procent av de som byter jobb under en tvåårsperiod, byter också inkomstklass. Den övervägande delen rör sig mot bättre betalda jobb. Mobiliteten uppåt från modesta jobb är inte lägre än från andra jobb, men stora hopp uppåt är ovanliga – det vanligaste är stegvisa förbättringar.

Rörlighetens villkor varierar dock mellan regioner och jobbkategorier:

- Större arbetsmarknader gynnar alla, men främst dem som redan har relativt bra jobb, eftersom de drar nytta av både fler relaterade branscher och en bredare specialisering.
- Konkurrenseffekter i regioner försvårar uppåtgående rörlighet för låginkomstjobb. Det gör att de stora arbetsmarknadernas fördelar inte är lika tydliga för dessa grupper.
- Branschspecialisering i lite mindre regioner kan därför också ge goda möjligheter om den inte sammanfaller med stor konkurrens om arbetstillfällena.

Individfaktorer har också tydlig betydelse: utbildning ökar alltid sannolikheten att ta sig uppåt, män har generellt högre rörlighet än kvinnor och yngre har lättare att lämna de lägsta jobben medan något äldre oftare når de allra högsta positionerna.

Rapporten visar även att både företagsbyte och företagsinterna strukturer spelar mycket stor roll för arbetskraftens rörlighet till nya jobb: större företag, högre genomsnittslöner och lägre andel låglönejobb ökar chansen till avancemang. Samlokalisering i agglomerationer underlättar matchning till sådana arbetsgivare.

Flexibilitet – möjligheter och risker

Rapporten visar att högutbildade egenföretagare och kombinatörer, verksamma inom bland annat journalistik, IT och konsultverksamhet, ofta arbetar flexibelt i projektform med hög autonomi men utan det skyddsnät som traditionella anställningar ger:

- Flexibla arbetsformer förstärker skillnaderna mellan vinnare och förlorare. Utan kollektivavtal får utbud och efterfrågan större genomslag på löner, vilket gynnar dem med starka nätverk och efterfrågad kompetens, medan svagare aktörer pressas mot lägre ersättning och otrygghet.
- Arbetsformen kan upplevas som ett val (frihet, självbestämmande, livsstilsanpassning) eller som en nödvändighet (brist på fasta anställningar). Valfriheten är ofta relativ – kunder styr deadlines och tillgången på uppdrag och många undviker att tacka nej av rädsla för att förlora relationer.
- Inkomster är ofta ojämna med ”bulimiska” arbetsmönster – intensiva perioder varvas med uppdragstorka – vilket försvårar långsiktig planering.
- Sociala trygghetssystem fungerar formellt lika för anställda och egenföretagare, men är i praktiken svårare att använda för uppdragstagare (till exempel a-kassa, sjukpenning, föräldraledighet).

Strategier för att hantera riskerna inkluderar: noggrann avvägning mellan tid och pengar, aktivt nätverksbyggande, ekonomisk nedskalat privatliv, privat försäkrings- och pensionssparande, samt personligt varumärkesbyggande. Många förlitar sig på partner med fast inkomst för ekonomisk stabilitet.

Slutsatser

Rapporten visar sammantaget att den svenska arbetsmarknaden präglas av relativt hög intern rörlighet men låga geografiska flyttmönster, samt att flexibilisering erbjuder både frihet och utsatthet. För att skapa en långsiktigt hållbar arbetsmarknad krävs att både institutioner och arbetsgivare delar det ansvar som idag i stor utsträckning läggs på individen.

REKOMMENDATIONER

Släpp in fler i ”stugvärmen”

Stödja inträde på arbetsmarknaden genom utbildning och minskade anställningskostnader.

Regionalt anpassade omställningsstöd

Beakta att olika arbetsmarknader gynnar olika grupper och jobbtyper.

Dela den ekonomiska risken

Utveckla kompletterande socialförsäkringar för dem utanför fast anställning och ge bättre information om risker och ansvar vid egenföretagande.

Stärk arbetsmiljön för flexibla arbetstagare

Uppdragsgivare bör betala rimliga arvoden, ge realistiska deadlines och bidra till hållbara arbetsvillkor.

Behov av fortsatt arbete med jämställdhet på arbetsmarknaden

Kvinnor har fortfarande både lägre grundsannolikhet att avancera till ett bättre jobb och en större risk att utsättas för det flexibla arbetets negativa sidor.

Inledning

Syftet med rapporten är att vidga kunskaperna om ekonomiska, institutionella och geografiska förändringar på den svenska arbetsmarknaden under de senaste 20 åren. En speciellt konstruktiv och intressant aspekt är att det möjliggjort samarbete mellan forskare från olika vetenskapliga perspektiv: ekonomisk geografi och statistiska analyser (Martin Henning), det företagsekonomiska perspektivet på jobb och intervjumetodik (Maria Norbäck), juridik (Mikael Hansson) och nationalekonomi (Orsa Kekezi).

Rörlighet och flexibilitet

Denna rapport ger en översiktlig sammanfattning av projektets bakgrund, undersökningsmetoder och resultat. I appendix finns mer detaljerad information om samtliga publikationer kopplade till rapporten.

Rapporten har närmat sig studiet av svensk arbetsmarknad utifrån två nyckelbegrepp: **rörlighet** och **flexibilitet**. Intresset för dessa fenomen har vuxit ur de senaste årens svenska arbetsmarknadsdebatt.

Den långsiktiga visionen för de flesta samhällsintresserade är sannolikt att arbetsmarknaden utvecklas mot allt fler välbetalda och kvalificerade jobb och färre lågt betalda och okvalificerade jobb – en så kallad uppgradering. Det var också länge ett dominerande förändringsdrag på svensk arbetsmarknad. Men under senare år har debatten om förändringar i den svenska arbetsmarknadens struktur (*vilka jobb som finns*) varit intensiv. Speciellt tesen om arbetsmarknadens polarisering har varit omdiskuterad (Asplund m.fl., 2011; Åberg, 2013, 2015; Adermon & Gustavsson, 2015; Heyman, 2016; Henning & Eriksson, 2021). Med polarisering på arbetsmarknaden menas att de ”bästa” och ”sämsta” jobben blir fler, medan medelinkomstjobben blir färre. Huruvida det pågår en polariseringsprocess på lång sikt i Sverige är dock omtvistat – vissa menar sig snarare se en fortsatt uppgradering – och debatten är lånad från en internationell, främst anglosaxisk arbetsmarknadslitteratur.

Hur det än förhåller sig med dessa strukturfrågor, som naturligtvis är intressanta och viktiga, har det sina begränsningar att fokusera på arbetsmarknadens redan uppnådda struktur. Det är minst lika intressant och viktigt att få ökad kunskap om individers rörlighet på arbetsmarknaden mellan de jobb som finns och skapas.

Vikten av denna fråga återspeglas exempelvis i debatten om RUT/ROT-avdrag och huruvida det offentliga ska stimulera tillväxten av ”enkla jobb”. Å ena sidan är det svårt att hitta vettiga ekonomiska argument för stimulering av framväxten av lågproduktiva jobb. Å andra sidan finns det en tydlig tudelning i svenskt arbetsliv, mellan de som är ”inne i stugvärmen” och de som är utanför. Detta innebär att personer som *har* ett jobb i Sverige har hög sannolikhet att fortsätta vara sysselsatta och att på sikt kunna röra sig mot ett åtminstone något bättre jobb. Man kan kalla det för ett individuellt stigberoende. Därför kan det under vissa förutsättningar finnas vissa skäl att, från det offentligas sida, stimulera fram tillväxten även av jobb med lägre produktivitet, med förhoppningen att det får fler ”in i stugvärmen” och möjlighet att röra sig mot ett lite bättre jobb på sikt. Men, det är självfallet beroende av att tendensen till ”karriär” finns även för dem som befinner sig på den del av arbetsmarknaden som karaktäriseras av mer anspråkslösa jobb, i lön och prestige mätt. Rörligheten på arbetsmarknaden blir då nyckeln, snarare än strukturen.

Geografi

Parallellt med dessa ekonomiska och institutionella förändringar på arbetsmarknaden, pågår också en geografisk omfördelning av arbetslivet som också hör samman med rörligheten på arbetsmarknaden. Trots framgångsrika industriföretag i mindre orter har arbetets geografi sedan 1980-talet präglats av en ökad koncentration av arbete till storstäder och vissa universitetsorter (Enflo m.fl., 2025). Det är

intressant och viktigt, därför att en arbetsmarknad egentligen är regional till sin karaktär. Detta gäller inte minst i Sverige, där avstånden mellan städer ofta är stora. Att regionala arbetsmarknader är olika till sin karaktär – både i termer av storlek och specialisering – påverkar därför både efterfrågan och individens valmöjligheter.

I och med att framför allt storstadsregionernas arbetsmarknader vuxit under 2000-talet, har den internationella vetenskapliga litteraturen tenderat att ganska ensidigt betona fördelarna med den lokala arbetsmarknadens *storlek*. Den ger både utbud och möjligheter. Samtidigt uppstår det också konkurrenseffekter i storstäderna. Många arbetsmarknadsregioner i Sverige och Norden är dock relativt små, men specialiserade. Under en tid när de regionala skillnaderna varit stora i Sverige, är det därför intressant att se vad dessa typer av specialiserade regioner fortfarande kan erbjuda sina arbetstagare i termer av rörlighet.

I rapporten används statistiska metoder för att analysera individuella rörlighetsmönster mellan inkomstgrupper, yrken, företag och regioner som formar den svenska arbetsmarknaden över tid. Den primära frågeställningen i denna delstudie är vilka faktorer som påverkar individers rörlighet mot bättre jobb på olika typer av regionala arbetsmarknader runt om i Sverige.

Normer och flexibilitet

Samtidigt kan man diskutera om normerna kring hur arbetslivet ska organiseras håller på att ändras, vilket naturligtvis också påverkar rörligheten på arbetsmarknaden. Jobbnormen på svensk arbetsmarknad är och har länge varit en tillsvidareanställning, det som i dagligt tal brukar kallas fast anställning. Ungefär 85 procent av alla med en anställning och 77 procent av alla sysselsatta i Sverige jobbar under dessa villkor och många av de regelverk som finns på den svensk arbetsmarknaden syftar också till att främja fasta anställningar. Fasta heltidsanställningar är också något som de flesta fackförbund driver som en av sina viktigaste frågor. Samtidigt har den grupp som hittar sin försörjning utanför fastanställnings- och heltidsnormen vuxit i Sverige, om än långsamt. Det är dock en mycket heterogen grupp och omfattar till exempel de som försörjer sig via enskild firma, aktiebolag utan anställda, egenanställningsföretag eller plattformsföretag, eller så kallade ”kombinatörer” som kombinerar anställning med frilansarbete. Man kan kalla alla dessa för mer flexibla arbetsformer.

De flesta skulle hålla med om att ökad flexibilitet när det gäller individers möjlighet att välja när, var och hur de vill arbeta är en god sak som ökar individens autonomi. Det verkar därför önskvärt att det svenska arbetslivet utvecklas i en riktning där flexibla arbetsformer är möjliga för ett större antal individer. Tidigare forskning visar dock att flexibiliteten har en baksida i form av osäkra anställningsformer, sämre socialt skyddsnät, fluktuerande intäkter och påtvingad flexibilitet, det vill säga att individen inte själv har valt denna arbetsform utan tvingats till den i brist på andra alternativ.

När flexibiliteten på framtidens arbetsmarknad diskuteras är det därför angeläget att undersöka hur de grupper som arbetar inom mer flexibla arbetsformer hanterar de utmaningar, till exempel vad gäller tillgång till sociala trygghetssystem och en god arbetsmiljö, som följer av att inte omfattas av de svenska ”normanställningarna”.

I den andra delen av rapporten ligger fokus på tendenser till en mer flexibel arbetsmarknad, och mer specifikt på en nästan extrem grupp i det nutida flexibla arbetsmarknadslandskapet: de så kallade ”gig-jobbarna”. Särskilt studeras de, ofta högutbildade, som utför kvalificerade arbetsuppgifter under flexibla arbetsformer och som i större utsträckning än lågavlönade gig-jobbare, såsom matbud och liknande, antas ha valt denna arbetsform. Inom EU kallas dessa individer ofta I-pros (Independent professionals) och utgör en grupp egenföretagare utan egna anställda, som ofta arbetar inom kunskapsintensiva branscher i projekt- och uppdragsform. Dessa är en del av den grupp som står utanför den traditionella normen om fast (heltids-) anställning i Sverige.

Här ligger fokus framför allt på möjligheter och nackdelar med att stå utanför den traditionella svenska anställningsnormen. Några av de centrala frågorna är vilken roll flexibla arbetsformer spelar för ojämlikhetens utveckling, vilka faktorer som styr valet av flexibla arbetsformer och hur detta förändras under individens livscykel samt vilka strategier som används för att skapa så god arbetstrygghet som möjligt.

Sammantaget syftar rapporten till att öka kunskapen om några viktiga aspekter av rörlighet och flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden under de senaste 20 åren. Resultaten diskuteras även med avseende på vilka konsekvenser de har för de institutionella lösningar som krävs för att tillgodose trygghetsbehovet på en mer rörlig och flexibel svensk arbetsmarknad.

Denna rapport inleds med en litteraturöversikt om det internationella forskningsläget kring rörlighet och flexibilitet på arbetsmarknaden. Därefter presenteras de metoder som har använts för analyser i ett svenskt sammanhang. Detta följs av en redogörelse för de viktigaste resultaten och en diskussion. Avslutningsvis ges några rekommendationer till åtgärder av mer politisk karaktär.

Litteraturöversikt

Rörlighet

Intresset för rörlighet på arbetsmarknaden är stort. Det finns många tänkbara delförklaringar till detta intresse, men klart är att rörlighetsdimensioner ansluter nära till begrepp och processer som många uppfattar som nyckelfaktorer för framtidens arbetsmarknad: flexibilitet, livslångt lärande och god matchning mellan tillgång och efterfrågan på specifika typer av arbetskraft. Även behovet av stora samhällsomställningar – digital omställning och övergången till en mer hållbar ekonomi – har sannolikt ökat intresset för var framtidens jobb kommer att finnas och vilka som kommer att ”befolka” dessa jobb vid vilka tidpunkter i karriären framöver.

När rörlighet på arbetsmarknaden diskuteras i allmänna termer är det lätt att underskatta den komplexitet som döljer sig i begreppet när det granskas i detalj.

För det första kan nämnas att denna rapport intresserar sig för hur en individ rör sig på arbetsmarknaden under några år, och inte för den rörlighet på arbetsmarknaden (i termer av inkomst) över generationer som också har ägnats stort intresse i den ekonomiska och sociologiska litteraturen (Jäntti & Jenkins, 2015). I takt med att statistiska data blivit mer heltäckande, är det idag i princip statistiskt möjligt att följa individer under stora delar av deras karriärer i många länder, med avseende på om och hur de rör sig mellan branscher, företag och jobb – och förändringar i inkomst sammankopplat med dessa rörelser.

Kunskap och ”relatedness”

För det andra är frågan om vad rörlighet på arbetsmarknaden egentligen betyder och vad man egentligen rör sig emellan: jobb, yrken, företag eller branscher? Här närmas frågan ur ett kunskapsperspektiv. När man har ett jobb lär man sig många saker över tid och en del av det handlar om vad man lär sig av att ha ett jobb över huvud taget. Men mycket av det man lär sig är trots allt specifikt för just det yrket, företaget, eller branschen. Man kan tala om detta i termer av specifik kunskap (Poletaev & Robinson, 2008; Henning, 2022). Rörlighet kan ha många potentiella fördelar (som till exempel att man faktiskt får ett bättre jobb), men beroende på rörlighetens karaktär finns också risken att man ”förlorar” en del av den kunskap som är specifik för yrket, företaget eller branschen (Neffke & Henning, 2013). De flesta som exempelvis någon gång bytt arbetsplats, delar nog erfarenheten att det är en hel del att lära sig på ett nytt jobb.

Även om rörlighet på arbetsmarknaden har många positiva aspekter, borde det då, trots allt, finnas ett intresse av att minimera kunskapsförlusten vid rörlighet mellan yrken och branscher. Under det senaste decenniet har det därför vuxit fram en ganska stor litteratur om *relatedness* – den kunskapsmässiga släktskapen mellan olika enheter i ekonomin, till exempel teknologier, branscher och yrken (Whittle & Kogler, 2020; Hane-Weijman m.fl., 2022). Grundidén är att se ekonomin som ett kunskapsbaserat nätverk av yrken och branscher, där olika yrken och branscher är olika kunskapsmässigt relaterade (släkt med) varandra och inte isolerade enheter. Den teoretiska följden är att mobilitet mellan relaterade yrken och branscher och jobb borde vara mer fördelaktiga än orelaterad rörlighet, eftersom man vid relaterad rörlighet säkerställer att i alla fall en del av individens uppbyggda specifika kunskap kan användas även i det nya jobbet – även om man måste lära sig en del nytt i varje nytt jobb (Neffke & Henning, 2013). Idag finns flera olika varianter på hur man kan mäta relatedness mellan yrken och branscher, till exempel via det statistiska klassificeringssystemet (Frenken m.fl., 2007), arbetskraftens mobilitet (Neffke m.fl., 2017; Hane-Weijman m.fl. 2022), samlokaliseringsmönster (Liu m.fl., 2021), teknologiskt innehåll (Delgado m.fl., 2014) eller förteckningar av vad man måste kunna i olika jobb i platsannonser (Henning m.fl., 2025; Rouwendal & Koster, 2025).

Företag

För det tredje finns det något mer att säga om att byta jobb mellan företag, vilket har ägnats en ganska stor uppmärksamhet i litteraturen (Le Grand & Tåhlin, 2002; Wilmers & Kimball, 2022). Förutom att företag kan ses ur ett kunskapsperspektiv (var och ett med sin specifika kunskapsstruktur), så kan företag också tjäna som ett slags interna arbetsmarknader karaktäriserad av organisationell närhet (Torre & Rallet, 2005; Boschma, 2005; Huitfeldt, 2023) inom vilken man kan få en slags priviligierad tillgång till information om arbetstagarnas kunskaper och prestationer. Samtidigt uppvisar företagens interna strukturer stor variation som påverkar förutsättningarna för rörlighet inom företaget – till exempel huruvida det överhuvudtaget finns en jobbhierarki att röra sig inom, företagets storlek och geografiska organisation, företagets finansiella förmåga att alls betala lönepremier och konkurrensen mellan anställda om tjänster inom företaget (Mosthaf m.fl., 2011; Wilmers & Kimball, 2022; Huitfeldt m.fl., 2023).

Regionala ekonomier

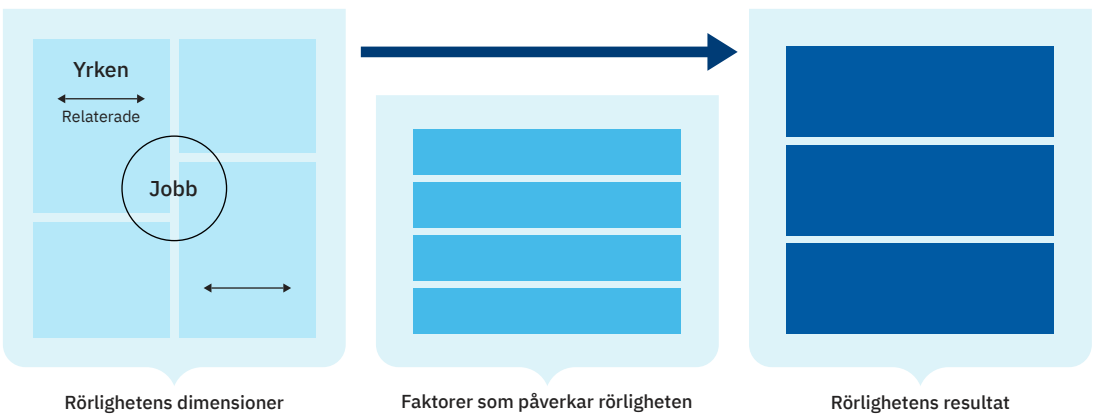
För det fjärde kan man skilja mellan rörlighet mellan yrken och branscher och geografisk rörlighet på arbetsmarknaden (Eriksson m.fl. 2018). Geografer är naturligtvis speciellt intresserade av regional arbetsmarknadsrörlighet och dess konsekvenser. På den negativa sidan av regional arbetsmarknadsrörlighet kan räknas att individen mister sina sociala band i hemregionen (Fischer & Malmberg, 2001), något som också kan ha betydelse för chanserna på arbetsmarknaden – både för chanserna att få jobb och professionellt utbyte när man väl har fått jobbet. Å andra sidan kan regional rörlighet och att ta jobb i en annan region innebära dels chans till bättre matchning och till lärande på det nya jobbet och på den nya regionala arbetsmarknaden. Dock måste man komma ihåg att bara en liten minoritet av all rörlighet på arbetsmarknaden hänger samman med att individer faktiskt byter bostadsregion (Eriksson m.fl., 2018).

Byta jobb

Sammantaget leder detta fram till en fråga om när något egentligen ska kallas för arbetsmarknadsmobilitet – är det när någon byter yrke, företag, bransch, region eller något annat? Svaret är inte alls glasklart – första frågan till någon som studerar rörlighet på arbetsmarknaden borde vara hur den definieras.

För många är det kanske vanligast att tala om att ”byta jobb”. Det är i sig ett intressant begrepp och det finns olika akademiska traditioner inom både sociologi och arbetsmarknadsekonomi för att definiera vad ett jobb egentligen är (Lazear, 1995): oftast något mer specifikt än både ett yrke, att arbeta inom en bransch, inom ett företag eller på en viss position inom ett företag. Ett vanligt problem med empiriska studier är att en sådan definition dessutom måste harmoniera med vad som är vetenskapligt mätbart.

Figur 1: **Arbetsmarknadsrörlighetens dimensioner och ansatsen för rörlighetsundersökningarna i detta projekt.**



Men sammantaget kan man även på denna fråga anlägga ett kunskapsperspektiv. Om kunskaper betraktas som bland annat specifika för yrken och branscher, kan kombinationerna av dessa, till exempel kock inom restaurang- och hotellnäring eller ingenjör inom fordonsindustrin, ses som distinkta ”jobb”. En sådan definition är också fördelaktig eftersom den harmonierar med den vanliga definitionen inom polariseringslitteraturen (Fernández-Macías, 2012; Henning & Eriksson, 2021). I figur 1 sammanfattas arbetsmarknadsrörlighetens dimensioner och ansatsen för rörlighetsundersökningarna i detta projekt. Här har rapporten redan nämnt och diskuterat rörlighetens dimensioner: mellan yrken, branscher och regioner – och denna rörlighet kan variera i termer av kunskapsavstånd (relatedness). I denna rapport kommer vissa av dessa dimensioner att kombineras för att beskriva rörligheten mellan ”jobb”. Nedan går rapporten vidare med att diskutera de faktorer som påverkar rörligheten (till exempel individuella egenskaper såsom utbildning eller den regionala näringslivsstrukturen) och till sist rörlighetens resultat: rörlighet till det som i rapporten kallas för ”bättre jobb”.

I den delstudie som handlar om rörlighet på arbetsmarknaden ligger fokus på det som kallas *upward job mobility*, det vill säga individers rörlighet mot ”bättre jobb”. Det innebär ett fokus på den stora majoritet av vuxna i Sverige som redan är etablerade på arbetsmarknaden – det vill säga personer som i utgångsläget har ett statistiskt registrerat arbete. Det finns mycket att säga om dem som är långtidsarbetslösa eller söker sitt första jobb i Sverige, men detta behandlas inte här.

Bättre jobb

Man kan diskutera vad som egentligen är ett ”bättre jobb” och i någon mån är det självfallet subjektivt. Statistiskt är det till exempel möjligt att mäta bättre jobb som mer prestigefyllda jobb (Bihagen, 2007; Eriksson m.fl., 2020). Här har dock en lite mer krass lösning valts, där bättre jobb definieras som de som i *genomsnitt är bättre betalda* (utifrån genomsnittslön). Det betonas att rangordningen inte innebär någon värdering: mer modesta jobb kan naturligtvis också vara oerhört viktiga för samhället. Rapporten utesluter inte att även jobb som räknas som mer modesta fortfarande kan vara bra. Men generellt sett och i genomsnitt antas lönen i breda drag spegla vad många uppfattar som ett bättre respektive mer modest jobb för individen – att arbeta i butik betraktas som ett mer modest jobb än att vara ingenjör. Det betyder inte att det är oviktigt att stå i butik, eller att det inte går att trivas med det. Men på sikt finns ofta en dröm eller ett önskemål om att röra sig till ett åtminstone lite bättre jobb – vare sig det handlar om någon som arbetar i butik (och blir butikschef) eller en ingenjör (som blir forskningschef).

Rapportens stora intresse i rörlighetsdelen är alltså att undersöka vilka faktorer som påverkar rörlighet mot bättre jobb på olika lokala arbetsmarknader i Sverige.

Först och främst visar litteraturen hur egenskaper som hänger samman med rörlighetens dimensioner – mellan yrken, branscher, regioner och företag – i sig påverkar sannolikheten för individer att röra sig mot bättre jobb, eller åtminstone medför ekonomiska vinster i genomsnitt. Generellt sett verkar det finnas en preferens för arbetstagare att i första hand söka sig till nya jobb inom samma bransch, i andra hand till relaterade branscher och i sista hand till orelaterade branscher (Eriksson m.fl., 2018).

Näraliggande branscher

Hur relaterad rörlighet hänger samman mer uppåtgående jobbrörlighet är belagt i mindre utsträckning och kan vara mer situationsberoende. De flesta undersökningar av löneeffekterna från relaterad rörlighet är också hämtade från ”experimentsituationer” av ofrivillig arbetslöshet i samband med företagsnedläggning, vilket både har metodologiska fördelar och nackdelar. Medan Eriksson m.fl. (2016) överlag finner belägg för att relaterad rörlighet också har positiva löneeffekter, konstaterar Kuusk & Henning (2025, working paper) att detta främst gäller den välutbildade delen av arbetskraften.

Det finns vidare en del att säga om hur olika faktorer påverkar sannolikheter för individer att röra sig mot bättre jobb. I sammanställningen av den internationella litteraturen framträder ett antal individfaktorer som återkommande påverkar sannolikheten att röra sig mot bättre jobb: utbildning har ett positivt samband med rörlighet mot bättre jobb, ålder ett negativt samband, att vara man ett positivt samband och att tillhöra en minoritet har ett negativt samband (Henning & Kekezi, 2023).

Dessa samband kan inte antas gälla alltid och i alla tider, men kan ses som en slags *stylized facts* i mobilitetslitteraturen och är (ibland tyvärr) inte helt oväntade. Av den anledningen fokuserar studiens undersökningar inte på dessa individfaktorer, även om hänsyn metodologiskt tas till dem.

Detta leder vidare till frågan om hur den lokala ekonomiska strukturen påverkar rörligheten på arbetsmarknaden. Forskning visar också hur den regionala näringslivsstrukturen påverkar individers sannolikhet att få ett bättre jobb. I grunden påverkas detta naturligtvis i någon mån av den generella tillväxten, konjunkturer och regionala institutioner av olika slag (Lynch, 1993; Ng m.fl., 2007).

Geografi – igen

Av större intresse för denna studie, och som verkligen skiljer sig åt mellan regioner, är dock hur den regionala ekonomiska strukturen påverkar rörligheten på arbetsmarknaden, eller i alla fall hur den skapar förutsättning för rörligheten att realiseras. Ett välkänt begrepp i detta sammanhang är att vissa regioner tjänar som *escalator regions* för social (och yrkesmässig) mobilitet (Fielding, 1992). Detta gäller speciellt stora arbetsmarknader (som till exempel London eller Stockholm), som har en näringslivsstruktur och efterfrågan som ger goda förutsättningar för avancemang och lärande.

Överlag har den regionala forskningen på senare år varit ganska inriktad på de fördelar som kommer med den regionala arbetsmarknadens storlek eller täthet. Argumenten är rätt många som talar till den stora regionens fördel när det gäller att röra sig uppåt på arbetsmarknaden mot bättre jobb. Många specialiserade och kunskapsintensiva jobb är lokaliserade till större regioner och på större arbetsmarknader är incitamenten till individuell specialisering i sig större (Bleakley & Lin, 2012) och matchningsmöjligheterna bättre (Duranton & Jayet, 2011). Roca & Puga (2017) visar att storstädernas lärandeeffekt hos individen kan vara positiv och kvarstå även om man flyttar någon annanstans. Samtidigt är ju konkurrensen ofta större på de stora regionernas arbetsmarknad (Haller & Heuermann, 2019), speciellt för lägre utbildad arbetskraft som inte har utvecklat någon distinkt yrkesmässig specialisering. Det antyder att de stora regionernas fördelar kanske slår olika för olika jobb, till exempel beroende på deras specialisering. Kort sagt: stora täta arbetsmarknader kanske inte skapar samma möjligheter till avancemang för alla på arbetsmarknaden (Baum-Snow m.fl., 2018).

Sammantaget kan man fråga sig om litteraturen hittills har tenderat att överdriva storstädernas arbetsmarknadsmässiga fördelar. Av denna anledning saknas forskning om hur andra aspekter av en regions industristruktur, till exempel närvaro av möjligheter inom branschkluster eller relaterade branscher, påverkar sannolikheten att få bättre jobb för olika individer och grupper på arbetsmarknaden. Man kan ju tänka sig att även lite mindre regioner kan erbjuda attraktiva utvecklingsmöjligheter och jobbmobilitet om de har en stark specialisering mot ett visst område, till exempel i regionala kluster som Linköping, Karlskoga eller Gnosjö. Regioner har en grundläggande naturlig tendens till specialisering inom vissa produktionsfält, där också den lokala arbetskraften vässas som resurs (Malmberg & Maskell, 2002) och där arbetskraften säkert har ganska god uppfattning om möjligheter till avancemang inom olika företag i regionen. Samtidigt är det sannolikt att arbetsgivarna har en ganska god uppfattning om talangfulla individer i det regionala klustret.

Även om det de senaste åren har publicerats en hel del forskning om sambandet mellan arbetsmarknad och regional specialisering (Eriksson and Lindgren, 2009) och mellan lokal näringslivsstruktur och matchning och återanställning (Figueiredo m.fl., 2014; Diodato & Weterings, 2015; Neffke m.fl., 2018; Kosteas, 2020; Elekes m.fl., 2023), har det alltså saknats undersökningar om hur den kvalitativa regionala strukturen, bortom dess rena storlek, påverkar individers chanser att röra sig mot bättre jobb. I forskningslitteraturen är arbetsmarknadsaspekten av kluster och starka regionala specialiseringar relativt outforskad, vilket kanske är förvånande med tanke på att just arbetsmarknad var en av de aspekter som Marshall nämnde i sina originalskrivningar om dynamiken i industriella distrikt i slutet av 1800-talet (Marshall, 1890).

Avslutningsvis, när det gäller rörlighetsaspekterna på arbetsmarknaden, finns det en vidare faktor som inte har ägnats tillräcklig uppmärksamhet: vad det innebär att *byta företag inom en regional arbetsmarknad*. Generellt sett har det naturligtvis funnits forskning på (löne-)effekter av företagsbyte, som överlag är positiva (Le Grand & Tåhlin, 2002). Men om företagsbyte inom en regional arbetsmarknad observeras, blir det naturligtvis intressant att veta mer om vilka typer av möjligheter som lockar arbetstagare till andra företag, särskilt inom kluster: är det företagsstorlek och mer intressanta hierarkier

att klättra i, eller kanske konkurrensstrukturen bland arbetstagare inom företaget? (Mosthaf m.fl., 2011; Wilmers & Kimball, 2022; Huitfeldt m.fl., 2023). Medan Le Grand & Tåhlin (2002) har visat att intern och extern mobilitet utgör olika vägar för olika människor att ta sig framåt, har den regionala litteraturen inte klart kunnat visa vilken betydelse företagsdimensionen har inom den regionala arbetsmarknaden för arbetstagares möjligheter att röra sig till ett bättre jobb.

Flexibilitet

Flexibla arbetsformer

I den delstudien som handlar om flexibilitet i arbetslivet, har studien gått från att ställa frågor kring rörligheten på arbetsmarknaden och rörlighetens konsekvenser, till att ställa frågor om arbetets villkor i Sverige idag. I inledningen nämndes att fast anställning är en stark historisk norm i Sverige, som en stor del av arbetslivet och dess institutioner är organiserade kring. Om arbetsvillkoren och de institutionella villkoren för dem som arbetar inom denna grupp finns ganska mycket kunskap. Av större intresse är därför att ställa frågor om den sakta växande grupp på svensk arbetsmarknad som arbetar under mer ”flexibla” arbetsvillkor och hur de navigerar i ett institutionellt system som i grunden inte är byggt för denna typ av anställningar.

Denna delstudie har fokuserat på den grupp av ofta högutbildade individer som jobbar inom flexibla arbetsformer och som utför sitt arbete utanför en traditionell anställning. Inom EU benämns ofta denna grupp som I-pros, *independent professionals* (oberoende professionella). Dessa individer är *egenföretagare utan egna anställda,* verksamma inom *kunskapsintensiva och ofta kreativa yrken och de fakturerar sina klienter.* Dessa självständiga yrkesutövare arbetar vanligtvis på *uppdrags- eller projektbasis,* inom branscher såsom journalistik, IT, design, media, översättning och konsultverksamhet. I-pros skiljer sig från traditionella entreprenörer genom att de inte bygger upp företag med anställda och från mer lågkvalificerat gig-arbete genom att deras arbete i regel är *högspecialiserat, icke-rutinmässigt och ofta kräver högre utbildning*. Dessa I-pros har ofta möjlighet, i alla fall i teorin, att själva välja uppdrag, klienter, arbetsschema och arbetsmetoder och har således en hög grad av autonomi och flexibilitet i sitt arbete (Leighton & Brown, 2013).

Anledningarna till att personer jobbar under flexibla arbetsformer och därmed 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. Gruppen förenas således inte främst av att gruppmedlemmarna 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 något mer disparata områden som bostadslån och diskrimineringsskydd ofta hänger samman med anställning.

Flexibilisering

Begreppet flexibilitet är ett mångfacetterat begrepp inom forskningslitteraturen och fångar hur arbete organiseras – hur många timmar man arbetar, när på dygnet arbetet sker, vilka anställningsformer som används och vilken anställningstrygghet som finns. Flexibilisering innebär att normerna för arbete förändrats från efterkrigstidens ideal om den lojala medarbetaren som jobbar hela sitt liv för en arbetsgivare (Whyte, 1956), till dagens karriärer som består av många byten av arbetsgivare och organisationer under ett yrkesliv. Karriärlitteraturen har visat hur den traditionella karriären – med tydligt markerade karriärvägar inom en och samma organisation – i allt högre grad ersatts av flexibla, individstyrda karriärer. Här förväntas arbetstagare inom alla sektorer och på alla nivåer ta ansvar för sin anställningsbarhet (Halpin och Smith, 2017) och aktivt och kontinuerligt arbeta för att behålla sitt värde på arbetsmarknaden.

Under de senaste decennierna har också ett ”24/7-samhälle” (Arman m.fl., 2021) vuxit fram, där konsumenter förväntar sig tillgång till varor och tjänster utanför kontorstid. Detta har skett parallellt med en växande tjänstemarknad, där produktion och konsumtion av tjänster sker samtidigt. Det har förändrat när arbete utförs. För personal i lågkvalificerade jobb har efterfrågan på arbetskraft under högbelastningstider inneburit att många måste arbeta delade skift och på deltidskontrakt, till exempel inom detaljhandel, kollektivtrafik och äldreomsorg. För den lilla men växande gruppen gig-arbetare

på digitala plattformar – såsom matbud och taxiförare – koncentreras den betalda arbetstiden till den tid då det finns efterfrågan på deras tjänster.

För högkvalificerade tjänstemän är flexibilitet, understödd av ny teknik, oftast en positiv upplevelse. För dessa arbetstagare innebär flexibilisering vanligtvis individstyrd flexibilitet, vilket ger dem mer autonomi gällande när och var arbetet utförs. Det kan handla om att arbeta hemifrån vissa dagar i veckan och under självvalda arbetstider. I spåren av covid-19-pandemin, då många kontorsanställda tvingades arbeta hemifrån, insåg många organisationer att det gick att upprätthålla produktivitet även med distansarbete. Studier av denna typ av individstyrd flexibilitet visar att arbetstagare generellt upplever detta som något positivt. Denna typ av flexibilitet ger ökad självständighet och har visat sig öka arbetsnöjdhet och välmående (Alfes m.fl., 2022).

Men det finns också nackdelar. Många upplever att de ”står i skuld” till arbetsgivaren för flexibiliteten och känner därför ett behov av att ständigt vara tillgängliga (Cañibano, 2019). Studier visar att detta leder till en intensifiering av arbetet och ett ökat individuellt ansvar, då medarbetare internaliserar den kontroll som tidigare i större utsträckning utövades av arbetsgivaren och behöver ägna sig åt självledarskap i större utsträckning (Alfes m.fl., 2022; Norbäck, 2021). Dessutom blir gränsen mellan arbete och fritid allt mer otydlig – ”arbetet tar aldrig slut” och alla dygnets timmar blir potentiella arbetstimmar (Gregg, 2013; Norbäck, 2022).

Hur flexibilitet praktiseras och vilka resultat den får beror således i hög grad på vilken typ av arbete och vilken typ av arbetare som studeras. Forskning har också visat att arbetsgivare förväntar sig att flexibilitet på arbetsplatsen efterfrågas särskilt av kvinnor, som förväntas använda den för att hantera balansen mellan arbete och privatliv (Earl & Taylor, 2015). Kvinnor är också mer benägna än män att utnyttja möjligheten till flexibla arbetsarrangemang, såsom flexibla arbetstider och distansarbete (Borgkvist m.fl., 2021). Denna flexibilitet är särskilt viktig för kvinnor med omsorgsansvar samt för äldre arbetstagare – inklusive kvinnor som tar hand om barnbarn, partners eller föräldrar.

Fragmentering

Inom forskningslitteraturen om flexibilitet finns ett annat närliggande begrepp som används för att beskriva hur arbetet förändras inom samtidens organisationer: fragmentering. Fragmentering handlar om det som beskrivits som organisationers ”sönderdelning”, där tidigare vertikalt integrerade verksamheter delas upp genom outsourcing, off-shoring och komplexa produktionsnätverk. I sin bok om ämnet visar Weil (2014) hur underleverantörsled, franchising och globala leverantörskedjor förändrar arbetsvillkoren.

I Sverige, som är en liten och öppen ekonomi, är denna utveckling trots allt mindre uttalad tack vare starkare kollektivavtal, striktare arbetsrättsliga regler och mer omfattande socialförsäkringssystem. Den svenska debatten om fragmentering har på senare år främst fokuserat på byggsektorn, där kedjor av underentreprenörer gör det svårt att identifiera vilket företag som bär ansvar för arbetsmiljö och arbetsvillkor. Ofta rör sig underleverantörer mellan länder och olika nationella regelverk, vilket gör anställningsrelationerna oklara. På liknande sätt är många av de servicearbetare som sköter städning och matservering på köpcenter, sjukhus och universitet i Sverige idag inte anställda av de organisationer där de utför sitt arbete.

En annan aspekt av fragmenteringen är tätt sammankopplad med flexibilitet: det växande antalet frilansare och kontraktsanställda inom ”det nya arbetslivet” (Abraham m.fl., 2017; Norbäck & Styhre, 2019). Här finns lågkvalificerade arbetare som valt denna arbetsform på grund av brist på fasta jobb – för dem är gig-arbete en överlevnadsstrategi. Men det finns också högkvalificerade frilansare som är eftertraktade på arbetsmarknaden och som väljer denna arbetsform för att den erbjuder frihet och självbestämmande och ibland också en lönepremie. Många av dessa frilansare rapporterar hög arbetstillfredsställelse (Andersson, 2008), men studier visar också att de ofta prioriterar sina kunder framför andra behov, exempelvis privatlivet (Gold & Mustafa, 2013). Dessa frilansare lever också med en inbyggd osäkerhet, då de hela tiden själva måste skaffa nya uppdrag (Murgia & Pulignano, 2021). De identifierar sig ofta med sitt digitala community av frilansare snarare än med en arbetsgivare, och karriären blir mer otydlig och projektbaserad snarare än linjär och förutsägbar (Norbäck, 2022). Fragmentering skapar alltså både fragmenterade organisationer och fragmenterade karriärer.

Studier av flexibelt professionellt arbete (Vallas & Christin, 2018) har påtalat hur kostnader och risker i denna typ av arbete överförs från arbetsgivaren till arbetstagaren (Rubery, 2015). Dessa risker inkluderar att själv ansvara för sin karriär, att hållas ansvarig för kompetensutveckling och brist på arbete, att själv bekosta pension och socialförsäkringar, att ständigt arbeta med att säkra nya uppdrag, samt att upprätthålla sin egen ”anställningsbarhet” (Kalleberg & Vallas, 2017). För den som arbetar inom flexibla arbetsformer så blir dessa risker något som man som individ måste förhålla sig till och på olika sätt försöka hantera.

Arbetsbelastning

En vanlig utmaning för de som jobbar under flexibla arbetsformer är den ojämna arbetsbelastningen som kännetecknar många självständiga yrkesutövares vardag. Forskningen beskriver detta som ett ”bulimiskt” arbetsmönster, som syftar på ett cykliskt arbetsmönster där intensiva arbetsperioder med långa arbetsdagar och hög arbetsintensitet varvas med perioder av uppdragstorka och osäkerhet. Denna rytm skapar inte bara psykosocial påfrestning, utan leder också till ojämna inkomster, vilket kan göra det svårt att planera sin ekonomi och långsiktiga försörjning. För många som jobbar flexibelt med uppdrag blir det därför nödvändigt att ständigt balansera mellan att tacka ja till så många uppdrag som möjligt när de finns tillgängliga – ofta av rädsla för framtida inkomstbortfall – och att hantera den påfrestande arbetsbörda som det kan innebära. Detta oregelbundna arbetsmönster skiljer sig från traditionella heltidsanställningar och utgör en central aspekt av den ekonomiska och emotionella osäkerhet som ofta förknippas med tillvaron för en flexibel yrkesutövare (Norbäck, 2022).

När det gäller kompetensutveckling och vidareutbildning inom yrket för de som jobbar inom flexibla arbetsformer, så finns generellt en växande oro för att incitamenten för arbetsgivare att investera i kompetensutveckling och professionell utbildning för sina medarbetare minskar i takt med att anställningsrelationer omvandlas till affärsrelationer (Rubery, 2015). I takt med att de interna arbetsmarknaderna för professionella arbetstagare, som växte fram efter andra världskriget, successivt försvinner, försvagas även de karriärvägledande mekanismerna som tidigare fanns inom så kallade ”karriärjobb” (Cappelli, 1999).

Slutligen visar studier hur många av de kärnegenskaper som kännetecknar professionellt arbete – som förmågan att gemensamt etablera rutiner och system för validering och belöning – undergrävs på externa arbetsmarknader (Grugulis & Stoyanova, 2011). Detta gör att högutbildade yrkesutövare inom flexibla arbetsformer ofta inte fullt ut får del av det värde som deras arbete skapar. Det finns också studier som pekar på att utbildningspremien är lägre för flexibelt arbetande yrkesutövare än för anställda (Da Silva & Turrini, 2015).

Metod och studiedesign

Frågorna som handlar om rörlighet på arbetsmarknaden har främst undersökts med hjälp av statistiska metoder, medan frågorna som berör flexibilitet på arbetsmarknaden främst behandlats med hjälp av kvalitativa intervjuundersökningar.

Statistiska data

I de statistiska analyserna har data från Statistikmyndigheten SCB använts. Olika tidsperioder har analyserats beroende på tillgång till data och vilka klassificeringar som varit möjliga – med en prioritering att ligga så nära nutiden som möjligt. Datan gör det möjligt att statistiskt följa (anonymiserade) individer på svensk arbetsmarknad, i den mening att det går att se inom vilket företag, yrke och bransch de arbetar varje år. Det är också möjligt att få information om i vilken region personerna arbetar. På så sätt kan det följas om individer förflyttar sig till ett ”bättre” jobb över tid och var detta sker.

För att ta reda på vilka jobb som är bättre respektive mer modesta (se diskussion i föregående sektion) har data om medellönen i olika jobb i ekonomin (kombination av yrke och bransch) använts. Jobben rangordnas sedan – från det högst betalda till det lägst. Ett alternativ till denna metod är att använda individuella inkomstdata och klassificera individers arbetsposition utifrån deras faktiska inkomst. Problemet i den svenska datan är dock att det inte framgår vilka som arbetar hel- eller deltid. En individuell klassificering riskerar därför att slå oproportionerligt mot de yrken där många arbetar deltid. Därför föredras metoden att skapa en generell hierarki av alla jobb utifrån genomsnittlig heltidslön, bestämma individers position på arbetsmarknaden efter deras jobb och därigenom indirekt avgöra vad de skulle ha tjänat i genomsnitt om de arbetat heltid.

En viktig del av databearbetningen har varit att statistiskt beskriva de regionala ekonomiska miljöer som människor arbetar inom runt om i Sverige och hur de påverkar möjligheterna till rörlighet på arbetsmarknaden. För varje person har därför beräknats hur många som arbetar totalt inom samma kommun eller regionala arbetsmarknad, inom samma bransch, inom relaterade branscher och jobb samt inom orelaterade branscher och yrken. *Relaterad* i detta sammanhang betyder alltså att två branscher eller två yrken förlitar sig på delvis samma kompetenser (skills). Det finns alltså ett släktskap mellan dem, som gör att man delvis kan ha nytta av samma kunskap i båda branscherna eller yrkena. För att beräkna denna relatedness har flödesmetoden som introducerades av Neffke och Henning (2013) använts.

Frågeställningarna om rörlighet på arbetsmarknaden har besvarats med hjälp av statistiska metoder, främst olika former av regressionsanalyser. I regressionsdesignen har även hänsyn tagits till den självselektion till större städer som påvisats i tidigare litteratur, det vill säga att stora städer, till exempel på grund av utbildningsutbud eller karriärmöjligheter, *i genomsnitt* tenderar att dra till sig just den arbetskraft som har incitament att sträva framåt i arbetslivet.

Intervjuer

I den delstudie som handlar om arbetsmarknadens flexibilitet har intervjudata från cirka 100 intervjuer med högutbildade individer inom olika yrken använts. Dessa personer arbetar flexibelt som egenföretagare utan egna anställda, eller som kombinatörer där anställningar (ofta deltids- eller korttidsanställningar) kombineras med uppdrag över tid. Vid urvalet av intervjupersoner har målsättningen varit att inkludera både män och kvinnor i olika åldrar, med och utan barn, samt representanter från olika branscher och yrken. De intervjuade individerna arbetar med journalistik, media och fotografi; PR, reklam och kommunikation; olika former av IT-tjänster; översättning, projektledning, utredningar samt som konsulter med olika uppdrag.

Gemensamt för intervjupersonerna är således att de arbetar som egenföretagare utan egna anställda, där deras yrkesutövning präglas av kvalificerat och kunskapsintensivt arbete. De är själva ansvariga för att hitta klienter och uppdrag, även om vissa använder sig av förmedlingstjänster för att säkra delar av sin uppdragsportfölj. Den administrativa och ekonomiska sidan av företagandet ligger helt på deras eget ansvar: de betalar själva in skatt och sociala avgifter och behöver aktivt pensionsspara samt bygga upp ekonomiska buffertar för att hantera perioder av uppdragstorka. Arbetet kännetecknas av en hög grad av autonomi, där de i teorin kan styra när, var och hur arbetet utförs, vilket ger dem möjlighet att forma sitt eget schema. En annan gemensam nämnare är att arbetet oftast organiseras i projektform med tydliga deadlines, vilket innebär att resultatet snarare än processen kontrolleras. Det är med andra ord ett typiskt exempel på output-kontrollerat arbete, där uppdragsgivaren fokuserar på kvaliteten på det levererade arbetet, snarare än på arbetsprocessen i sig.

Delstudien använde så kallat ”snöbollsurval” för att rekrytera intervjupersoner. Studien inleddes med att personer i egna kontaktnät och via sociala medier identifierades, som arbetade flexibelt som egenföretagare utan anställda eller som kombinatörer. Dessa personer ombads därefter att vidareförmedla kontakt med andra egenföretagare i liknande situation. Att använda snöbollsurval är en vanlig metod när det saknas register eller förteckningar över potentiella intervjudeltagare, vilket ofta är fallet med löst organiserade grupper som I-pros. Snöbollsurval möjliggör därmed åtkomst till nätverk och miljöer som annars kan vara svåra att kartlägga.

Intervjuerna gjordes antingen på plats på frilanskontor, i frilansarens hem, på forskarnas kontor, eller digitalt i de fall då intervjupersonen befann sig på en annan geografisk plats. Intervjufrågorna i studien syftade till att fånga olika aspekter av de intervjuades arbetsliv som egenföretagare utan anställda. Frågor ställdes om hur uppdrag och kunder hittas, hur pris på arbete sätts samt hur den administrativa sidan av företagandet hanteras, inklusive försäkringar, pension och ekonomisk planering. Vidare behandlades hur arbetstid och schema organiseras, arbete med kompetensutveckling och kontinuerligt lärande, samt hur professionella nätverk byggs och upprätthålls och deltagande i gemenskaper där erfarenheter och kunskap delas. Intervjuerna varade mellan 1 och 2 timmar och spelades in samt transkriberades. Under hela studien har pseudonymer använts för att säkerställa intervjupersonernas anonymitet.

Resultat

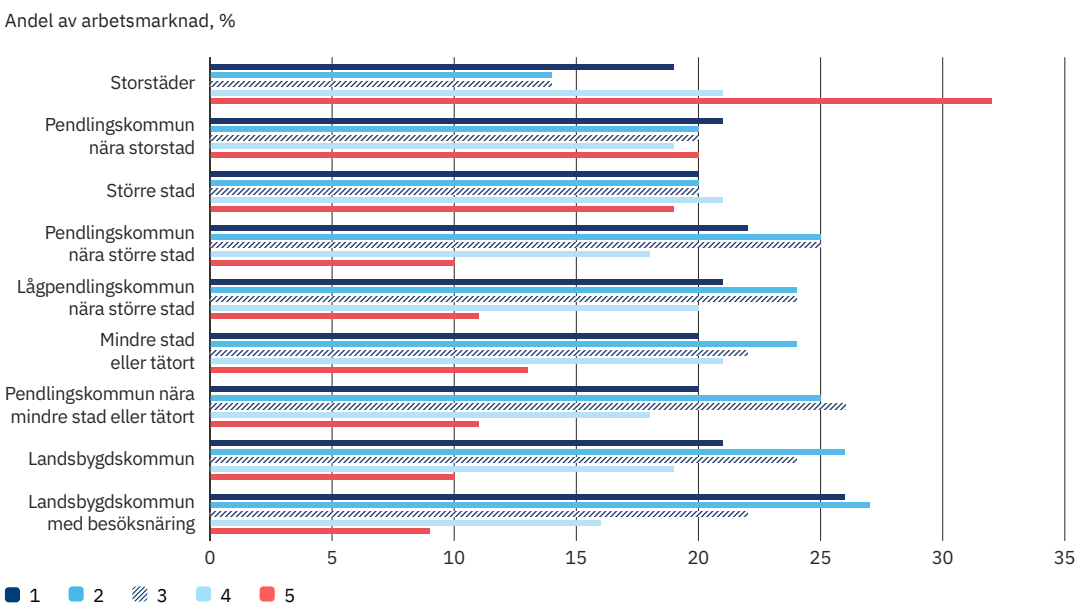
Vilka faktorer påverkar individers rörlighet mot bättre jobb på olika typer av regionala arbetsmarknader runt om i Sverige?

Inledningsvis framträder tre grundläggande kännetecken på den svenska arbetsmarknaden.

För det första är det närmast häpnadsväckande hur jobb i olika inkomstklasser organiserar sig i den regionala ortshierarkin. Figur 2 visar andelen av arbetsmarknaderna enligt SKR:s kommunindelningar, 2018. Storstäderna har en klar ”polariserad” U-form, med höga andelar i de bästa och allra mest modesta jobben. Man kan naturligtvis tänka sig att det finns ett beroendeförhållande dem emellan, där höga löner i vissa jobb skapar efterfrågan på lägre betalda tjänster. Stora städer har en ganska jämn fördelning mellan de olika jobbklasserna. Ju mindre och mer landsbygdsbetonade kommunerna sedan blir, desto mer dominerar de mer modesta jobben inkomstmässigt sett.

Figur 2: **Jobbstruktur i kommungrupper**

Källa: författarnas bearbetningar av data från Statistikmyndigheten SCB. Motsvarande bild finns i Henning & Kekezi 2023, s. 7.



Andel jobb i olika jobbklasser från 1 (lägst genomsnittslön) till 5 (högst genomsnittslön). SKRs kommungrupper.

Diagrammet ger en enkel men ganska talande bild över jobbens geografi och de grundläggande förutsättningarna för rörlighet på arbetsmarknaden runt om i landet. I vissa regioner finns helt enkelt ingen större jobbhierarki att klättra i för vissa grupper på arbetsmarknaden.

Man kan dock lägga in en liten brasklapp så att strukturgrafen (figur 2) inte övertolkas. Det är väldigt viktigt att komma ihåg att specialiserade individer kan göra stor skillnad även i regioner som domineras av en annan typ av jobb. Industrikluster runtom i landet är, till exempel, beroende av kvalificerade ingenjörer, även om en stor del av högt kvalificerade och välbetalda arbeten finns i storstäder (Holm m.fl., 2013). Eftersom svenska regionala arbetsmarknader är så små, kan individer verkligen göra skillnad. Detta gäller särskilt för några världsledande industriföretag som ligger i perifera regioner på grund av historiska skäl och geografisk stigbundenhet (Alvstam m.fl., 2019).

För det andra är det svårt att säga något om ”hur stor” rörligheten på arbetsmarknaden är – det beror mycket på definitioner och tidsperioder. Överlag observeras dock en högre mobilitet mellan jobb i olika inkomstklasser i Sverige än vad som kanske kan förväntas. Om alla jobb under perioden 2018–2020 delas in i fem inkomstklasser, kan det observeras att lite fler än 80 procent av arbetstagarna befinner sig i samma jobbklass 2018 som 2020. Om det är mycket eller lite ligger väl i betraktarens öga. Men att mellan 11 och 23 procent av de som byter jobb under en tvåårsperiod också byter inkomstklass mellan två så näraliggande mätpunkter är rätt avsevärt. Andra undersökningar från denna period uppvisar ungefär liknande nivåer av rörlighet. Även om det *allra vanligaste* så klart är att man blir vid sin läst mellan två år, kan myten om att den svenska arbetsmarknaden är mycket trögrörlig ifrågasättas. Rörligheten på den svenska arbetsmarknaden framstår som anmärkningsvärt hög – givet att arbetsmarknadsrörlighet anses vara något positivt. Samtidigt visar andra undersökningar att den *geografiska* rörligheten i samband med jobbrörlighet är relativt låg, endast några få procent.

Men att rörlighet på arbetsmarknaden generellt ska betraktas som något positivt, förutsätter att de som rör sig runt om i landet gör så till ett bättre jobb. *För det tredje* kan det därför dokumenteras att den största delen av rörligheten mellan jobbkategorierna sker uppåt, mot bättre jobb. Med studiens data går det inte att avgöra om rörligheten är frivillig eller inte, men det är sannolikt att merparten är frivillig. Men det är också ganska ovanligt att man gör stora hopp – den vanligaste förflyttningen bland de som byter till en annan jobbkategori, är att man rör sig till ett *lite* bättre jobb.

Förflyttningar

Att röra sig till ett mer modest jobb är ovanligt i Sverige och det är mycket ovanligt att röra sig till ett mycket mer modest jobb. Det kan heller inte uteslutas att det bland dessa finns en del som har gjort otraditionella livsstilsval genom att byta från det som kan kallas ett riktigt ”bra” jobb till ett mer modest, med lägre prestationskrav. Det som objektivt, enligt studiens undersökningar, definieras som ett mer modest jobb kan i vissa fall subjektivt uppfattas som ”bättre”. För ekonomin i stort bör dock denna typ av rörlighet helst undvikas, eftersom den riskerar att leda till kunskaps- och erfarenhetsförluster. Att en ingenjör blir trädgårdsmästare kan säkert vara utmärkt för vissa individer och självfallet ska alla få göra egna val inom lagens gränser, men sådan rörlighet är inte en speciellt god affär för samhället. Man kan också konstatera att rörligheten uppåt från de mest modesta jobben längst ner i jobbhierarkin är ganska god över lag – den är faktiskt inte lägre än för andra jobbklasser.

Eftersom en grundtanke med rörlighetsanalyserna har varit att olika typer av regionala ekonomiska sammanhang påverkar olika delar av arbetskraften på olika sätt, görs det i rapporten en genomgående åtskillnad mellan dem som rör sig från ett mer modest jobb (de lägsta jobbkategorierna) till ett bättre jobb, och dem som tar steget från ett redan relativt bra jobb (i mellankategorin) till ett mycket bra jobb.

I studiens undersökningar framkommer att storleken på den regionala arbetsmarknaden har en genomgående positiv betydelse för individers sannolikhet att röra sig mot ett bättre jobb, men effekten är större för dem som rör sig från ett redan relativt bra jobb. De som rör sig från ett mer modest jobb drar nytta av den lokala arbetsmarknadens storlek, men inte lika mycket, och det sambandet håller även om man kontrollerar för utbildning (som i grunden är mycket positivt för rörligheten uppåt på arbetsmarknaden).

Regionala strukturer

Men det finns även andra regionala strukturvariabler som spelar in – allt handlar inte bara om arbetsmarknadens storlek. Generellt är de som finns i mer modesta jobb utsatta för specifika regionala konkurrenseffekter, speciellt från andra i samma yrke, än de som rör sig från redan ganska bra jobb. De har dock bättre möjligheter till avancemang i kluster av företag i samma bransch – vilket möjligen pekar på att dessa grupper har fördelar av en specialiserad regional struktur, men där konkurrensen från personer med samma kompetens trots allt är begränsad.

De som rör sig från ett redan bra jobb mot ett ännu bättre drar nytta av den regionala strukturen på ett helt annat, och mer gränsöverskridande, sätt. De drar inte bara nytta av storlekseffekter, utan också av närvaro och efterfrågan av relaterade branscher och yrken. Detta bedöms i rapporten avspegla en betydande skillnad mellan rörlighetsmöjligheterna i olika delar av jobbspektrat – i den övre delen av arbetsmarknaden drar arbetstagare mycket tydligare nytta av expansion i relaterade och helt andra delar av arbetsmarknaden än det egna jobbet, vilket de nya teorierna också beskriver. Den egna individuella specialiseringen, och sannolikheten att dra nytta av den, samverkar med specialisering i relaterade verksamheter och branschkluster även i större städer.

Storstadens effekter gynnar i mindre utsträckning dem som rör sig från mer modesta jobb, inte heller i större och tätare regioner. De verkar vara mer känsliga för konkurrenseffekter. Att de regionala effekternas kraft måste differentieras mellan de som rör sig från enklare respektive redan ganska bra jobb, står därför helt klart. Olika typer av lokala arbetsmarknader skapar olika möjligheter, för olika delar av arbetskraften att röra sig uppåt i yrkeshierarkin.

Det ska dock också betonas att det bland studiens kontrollvariabler finns tre grundvariabler som slår igenom mycket konsekvent: utbildning är alltid positiv för rörlighet uppåt, män har alltid större sannolikhet till rörlighet uppåt, medan yngre har lättare att röra sig från de allra sämsta jobben. När det gäller ålder, har dock något äldre större sannolikhet att röra sig till de allra bästa jobben.

Ett ganska generellt problem när det gäller att bedöma hur en persons omgivning påverkar sannolikheten att röra sig mot ett bättre jobb, är att just egenskaperna i det företag som man jobbar i, kan tänkas spela stor roll för hur och när en individ rör sig uppåt på arbetsmarknaden. Den regionala miljön som har diskuterats ovan består ju trots allt av företag, som kan betraktas som en slags interna arbetsmarknader i sig själva. Därför har studien gått vidare och försökt ta reda på *vad* i de regionala företagen som gör att de som rör sig från redan ganska bra jobb till ännu bättre drar nytta av att befinna sig i större regioner, medan de som rör sig från mer modesta jobb verkar dra nytta mer av begränsade specialiseringseffekter.

Därför har egenskaperna hos de företag som individer rör sig till i olika regionala miljöer undersökts. Utifrån litteraturen på området har fyra företagsegenskaper identifierats som sannolikt hänger samman med hur bra jobb företagen kan erbjuda rekryterad arbetskraft: att företaget (arbetsstället) är större, att andelen anställda i låglönejobb är lägre, att genomsnittslönerna är högre samt att företaget verkar i en annan bransch än den anställde tidigare kom ifrån. Det handlar alltså om vilka typer av företag som individer byter till, när de byter jobb i olika typer av regionala miljöer.

Resultaten visar att tätheten av verksamheter i olika typer av regionala miljöer påverkar individers möjligheter att söka sig till företag som erbjuder möjligheter till avancemang. Återigen framgår att storleken på den regionala arbetsmarknaden är viktigare för dem som rör sig från arbeten som redan är ganska bra, medan mer specialiserade regionala miljöer skapar större möjligheter för dem som rör sig från mer modesta jobb. En central förklaring är att arbetsmarknader är regionala – de erbjuder ett visst utbud av jobb, men också information om vilka arbetsgivare som är attraktiva och erbjuder möjligheter till avancemang. Ett kärnargument blir därför att det regionala informationsflödet verkar fungera olika för olika typer av jobb i olika typer av regioner.

Flexibla arbetsformers inverkan på ojämlikhet, val och strategier för arbetstrygghet under livscykeln

Studien visar, i linje med tidigare studier om flexibelt arbete där individer jobbar med kunskapsintensivt arbete under flexibla arbetsformer, att marknadsfaktorer i hög grad kan förklara de skilda erfarenheter mellan olika yrkesgrupper som dessa yrkesutövare har (Fraser & Gold, 2001; Caza m.fl., 2022). Studiens intervjudata visar att den totala inkomsten har stor betydelse för huruvida individer upplevde svårigheter i sin arbetsform, där de som rapporterade att de hade det svårt att få arbetet att gå ihop ekonomiskt också rapporterade mer utmaningar och att de kände av de negativa sidorna av det flexibla arbetet mer än de som tjänade bättre. Detta resultat överlappar med europeiska studier som visar att en nyckelfaktor för individer som jobbar flexibelt inom olika branscher är det externa sammanhanget: det vill säga marknadsförutsättningarna för olika arbets-tjänster. Sådant som konjunkturella och strukturella villkor för utbud och efterfrågan, transparens, inträdesbarriärer, branschstruktur och institutionella arrangemang utgör alla delar av detta externa sammanhang (Van den Born & Van Witteloostuijn, 2013).

Flexibla arbetsformer förstärker helt enkelt skillnaderna mellan ”vinnare” och ”förlorare” på arbetsmarknaden. I traditionella anställningar fungerar kollektivavtal som en mekanism som jämnar ut lönerna inom ett yrke, eftersom dessa kollektivavtal i själva verket är en ”priskartell” där fack och arbetsgivare gemensamt bestämmer minimivillkor och löner, vilket dämpar marknadens naturliga spridning mellan de mest och minst betalda. När denna reglering saknas, som i flexibla arbetsformer med uppdragstagare, får utbud och efterfrågan på arbete en mycket större och mer direkt effekt på prissättningen. Ersättningen för arbete styrs helt av individuell förhandlingsförmåga, nätverk, varumärke och efterfrågan på specifika kompetenser. Detta gynnar dem som redan har eftertraktad kompetens, resurser och kontakter, medan svagare aktörer pressas att acceptera lägre ersättning och mer osäkra villkor. Resultatet blir en mer ojämlik arbetsmarknad där de ekonomiska skillnaderna mellan toppskiktet och bottenlagret växer, snarare än minskar.

Denna studie visar vidare att marknadsfaktorer också ofta är avgörande för om den flexibla arbetsformen uppfattas som ett val (till exempel för att kunna kapitalisera på eftertraktad kompetens eller uppnå större autonomi i arbetet) eller som en nödvändighet (på grund av brist på fasta anställningsmöjligheter inom det aktuella yrket). (Till detta tillkommer att idén om valbarhet kan naturligtvis problematiseras, eftersom ”val” är en normativ diskurs som förväntas i det samtida arbetslivet.)

För individer med flexibla arbetsformer på en svag arbetsmarknad är det alltså ofta svårt att få tillräcklig ekonomisk ersättning för arbetet, vilket leder till att de måste ta på sig många uppdrag och arbeta långa dagar för att klara ekonomin (Norbäck 2021; Norbäck 2023). Den svenska arbetsmarknaden för journalistik och översättning är två exempel på svaga arbetsmarknader. I studiens intervjuer med journalister och översättare beskriver dessa ett arbetsliv med inslag av autonomi och meningsfullt arbete med en attraktiv professionell identitet. Men här beskrivs också detta arbete också som ovisst, instabilt och otryggt, där den arbetande individen bär mycket av den ekonomiska risken.

För dessa uppdragstagare är arbetet osäkert inte bara på grund av låg och oregelbunden ersättning, utan även på grund av växlande arbetsbelastning (”feast or famine”), svårigheter att balansera arbete och privatliv, individuellt ansvar för kompetensutveckling, avsaknad av löneutveckling, samt begränsad tillgång till sociala trygghetssystem såsom arbetslöshetsersättning, sjukpenning (där den flexibla arbetsformen gör sjukpenninggrundande inkomst svårberäknad, speciellt för kombinatörer) och faktiskt möjlighet till föräldraledighet.

Valet att arbeta flexibelt

Vad styr då valet mot flexibla arbetsformer? I studiens intervjuer beskrevs ofta att man valt den flexibla arbetsformen för att få mer frihet i arbetet. Många berättade att just möjligheten att bestämma när, var och framför allt hur man arbetar, var en avgörande anledning till att de valde att jobba flexibelt. I den flexibla arbetsformen finns varken en chef, fasta arbetstider eller en specifik arbetsplats.

Samtidigt var flera mycket tydliga med att denna frihet är ett tveeggat svärd och att frilansande i praktiken innebär en relativ frihet: *”Det här med att vara väldigt fri men samtidigt väldigt bunden, för att man måste tjäna pengar, det är själva kärnan i det”,* beskrev en frilansjournalist. Behovet av att hela tiden säkra nya uppdrag och inkomster sågs som det största hindret för den ”absoluta” frihet som arbetsformen i teorin kunde erbjuda – det vill säga möjligheten att välja uppdrag utifrån intresse och professionell utveckling, något som många talade om som det (svåruppnådda) idealet.

Den frihet som arbetsformen oftast faktiskt innebar var i stället en mer ”finkornig” autonomi i hur arbetet utfördes (det vill säga, var man arbetade och under vilka tider på dagen) och hur man prioriterade mellan parallella uppdrag. Den mer övergripande friheten som frilansandet i teorin kunde erbjuda visade sig i praktiken vara betydligt svårare att uppnå. Det var kunderna, inte uppdragstagarna, som satte deadlines. Bristen på uppdrag inom flera branscher gjorde dessutom att många kände sig tvungna att tacka ja till alla uppdrag de blev erbjudna. I frilansandets ”ryktes-ekonomi” (Gandini, 2016) var det avgörande att till varje pris undvika att uppfattas som besvärlig av kunder. Även de intervjupersoner som beskrev en god tillgång till uppdrag aktade sig noga för att tacka nej till jobb eftersom detta kunde leda till att upparbetade kundrelationer förverkades när kunden vände sig till någon annan, för att i framtiden inte återkomma med nya uppdrag. Trots detta bör inte *känslan* av frihet som flexibelt arbete ändå medför underskattas, eftersom upplevelsen av att arbeta för sig själv, snarare än för någon annan, värderades högt – särskilt bland dem som rapporterade att de aktivt hade valt denna arbetsform.

För ett antal individer, ofta småbarnsföräldrar men också äldre yrkesverksamma som ville trappa ner på sin arbetstid, sågs den flexibla arbetsformen som en möjlighet att minska arbetstiden. Dessa intervjupersoner berättade att de medvetet valt alternativa livsstilar med syftet att arbeta mindre för att få mer tid till fritidsintressen, vänner och familj. För några var denna livsstil en del av en progressiv politisk hållning, där det samtida arbetslivets struktur sågs som fundamentalt kopplad till andra samhällsproblem, såsom ekologisk och ekonomisk ohållbarhet – och därför borde motarbetas. Det innebar att man aktivt minskat sina utgifter genom att till exempel inte ha bolån, sommarstugor, bilar eller göra semesterresor. För andra var livsstilen som ”digital nomad” ett mål, och man hade valt att jobba som uppdragstagare för att kunna bo och arbeta var man ville. För många journalister och översättare var frilansandet en effekt av de strukturomvandlingar som skett i den svenska medie-och kulturbranschen under de senaste årtiondena, där anställningar försvunnit för att ersättas av, från uppdragsgivarnas perspektiv, billigare frilans-alternativ.

Ålder och kön

Inom denna studie och angränsande forskningsprojekt har det också undersökts närmare hur kvinnor och äldre som arbetar flexibelt använder sig av denna flexibilitet. Intervjuerna visar att när det är upp till individen att själv bestämma när, var och hur arbetet utförs, övergår ansvaret till yrkesutövaren. Hen förväntas använda flexibiliteten för att leva upp till normen om den ideala arbetaren som alltid är tillgänglig och anpassar sig efter arbetsgivarens eller uppdragsgivarens krav och önskemål.

Därmed, när arbetsgivare och arbetsmarknaden erbjuder möjligheter till flexibilitet i arbetet för kvinnor och äldre yrkespersoner (som både erbjuds och förväntas efterfråga flexibilitet för att hantera ”brister” såsom åldrande kroppar och omsorgsansvar), så förväntas de använda denna flexibilitet till att sköta barn, hushåll och åldrande kroppar, så att arbetet aldrig påverkas negativt. Flexibilitet på arbetsplatsen, där arbetsresultat blir det centrala (Olssen & Peters, 2005), till skillnad från det tidigare fokuset på arbetsprocessen, blir alltså på så sätt ett verktyg genom vilket en norm kan uppnås om den ideala arbetaren som ständigt tillgänglig och alltid arbetsvillig.

Resultaten lyfter därför en problematisk aspekt av dagens arbetsliv: löftet om flexibelt arbete sätter ofta kvinnor och äldre yrkespersoner – de grupper som det sägs gynna – i en position där de riskerar att misslyckas. Även om flexibiliteten sägs anpassas efter individens behov, såsom åldrande kroppar eller omsorgsansvar, så förblir detta löfte till stor del ouppfyllt. I stället tvingas kvinnor och äldre yrkesutövare att använda flexibiliteten på arbetet för att ”dölja” just dessa individuella behov (Gillberg m.fl., kommande).

För de yrkesverksamma som arbetar flexibelt i tid och rum blir det viktigt att vara tillgänglig vid alla tider, vilket innebär att föräldraskap eller andra privata åtaganden får stå tillbaka. Dessa yrkespersoner blir föremål för omfattande självstyrning för att hantera denna press, då de måste ägna sig åt konstant självledarskap för att undvika överarbete, utmattning och utbrändhet.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att även om flexibilitetens löfte är att livet ska prioriteras framför arbetet, blir resultatet i praktiken att arbetet prioriteras framför livet.

Strategier

Vilka strategier använder sig då individer som arbetar under flexibla arbetsformer av? Trots den ”inbyggda osäkerheten” i flexibla arbetsformer lyckas många yrkesutövare ändå både klara sig ekonomiskt och på det stora hela trivas med sitt jobb. Studien visar på ett antal viktiga punkter för att balansera upp baksidorna och maximera fördelarna, med den flexibla arbetsformen:

1. Individer med flexibla arbetsformer måste kontinuerligt göra en avvägning mellan tid och pengar för att maximera inkomster och minimera tidsåtgång per uppdrag samt tid som inte går att fakturera en klient (Norbäck, 2022). Att lägga ner tid på att utföra obetalt arbete såsom att sköta ekonomin, jobba på nätverk och relationer, jobba med personlig PR och kommunikation och andra aktiviteter som ses som en investering i framtida inkomstmöjligheter är viktigt, men är tid som inte kan faktureras.

2. Många yrkesutövare lägger stor vikt vid att bygga och upprätthålla sina professionella nätverk, eftersom många uppdrag förmedlas genom kontakter och rekommendationer. Sociala nätverk är avgörande för att kunna hitta och generera arbete. Vänskap, geografisk närhet och tidigare samarbetsrelationer är alla viktiga faktorer för en arbetstagares möjlighet att hitta uppdrag.

3. Många yrkesutövare med kärv ekonomi som arbetar inom branscher med hög konkurrens om uppdragen förlitar sig ofta på en partner med tillsvidareanställning för att göra hushållsekonomin stabil (Norbäck, 2023). Andra strategier är att anpassa privatekonomin till en mindre ekonomisk kostym där man valt bort huslån, bil och semester.

4. För att inte få en prekär ekonomisk situation om man av någon anledning inte kan jobba (såsom hög ålder, sjukdom, föräldraskap, arbetslöshet) måste man som individ ta ett stort eget ekonomiskt ansvar. För att få en god trygghet behöver man själv göra ansenliga avsättningar till pension, teckna sjukdoms- och olycksfallsförsäkringar och ha ett eget sparande för tider av uppdragstorka eller andra oförutsedda händelser.

5. Individer ägnar sig åt olika former av identitetshantering, inklusive personlig varumärkesbyggande och självmarknadsföring. Många uppdragstagare ser det som en viktig strategi att framstå som framgångsrika och projicera en bild av sig själv som lyckosam i sitt arbete, för att få fortsatta uppdrag.

Diskussion

Rapporten har närmat sig dynamiken på den svenska arbetsmarknaden utifrån två nyckelbegrepp: rörlighet och flexibilitet, vilka framför allt motiverades av två utgångspunkter. För det första har mycket forskning fokuserat på arbetsmarknadens struktur, medan rörligheten som formar denna struktur har fått mindre uppmärksamhet. För det andra har flexibiliseringen av arbetsmarknaden länge varit ett ganska exotiskt inslag i Sverige – inom den svenska ekonomin har arbetsmarknaden länge organiserats, och organiseras fortfarande i hög grad, kring fast heltidsanställning som norm. Men mer flexibla former för arbete ökar, om än långsamt. Därför är det viktigt och intressant att veta mer om villkoren för arbete och trygghet i arbetslivet för dessa grupper.

Lagom rörligt

Förhoppningsvis har rapporten lagt till några viktiga pusselbitar till kunskapen om den svenska arbetsmarknaden. Det är naturligtvis möjligt att fråga sig varför en arbetsmarknad ska karaktäriseras av en viss grad av rörlighet. Rörligheten innebär ju trots allt vissa kostnader både för arbetstagaren och arbetsgivaren. En aspekt som påpekas i litteraturen är kunskapsspridning. Det kanske inte finns någon form av kunskapsspridning i ekonomin som är så effektiv, som när erfarna människor som kan mycket rör sig mellan organisationer och olika delar av ekonomin. Det kanske starkaste argumentet för rörligheten utgörs av tendenserna till uppgradering och bättre matchning. Det allra vanligaste i Sverige är att man rör sig från ett mer modest mot ett bättre jobb, när man byter jobbklass. En stor del av jobbrörligheten kan därför antas vara uppskattad av både individen och den mottagande arbetsgivaren. Huruvida den uppskattas av den arbetsgivare som individen lämnar kan diskuteras. Att en anställd lämnar innebär givetvis ofta en kunskapsförlust – men en bra arbetsgivare kan å andra sidan ju också rekrytera på en rörlig arbetsmarknad.

En viktig begränsning i rörlighetsdelen av rapporten har varit att fokus har legat på att studera personer som redan har ett jobb och byter till ett annat. För de som redan befinner sig i jobbens stugvärme går det i allmänhet ganska bra, men för många grupper är det samtidigt svårt att över huvud taget få ett arbete i Sverige. En annan begränsning i rapporten är att arbetsmarknadsutfallen under olika konjunkturfaser inte har studerats. I någon mån är arbetsmarknadsutfallen säkert beroende på den allmänna ekonomiska konjunkturen. Å andra sidan är det möjligt att detta rör sig mer om nivåskillnader snarare än artskillnader i rörligheten. Nedläggningslitteraturen visar att även de som ofrivilligt förlorar arbetet i samband med nedläggningar i Sverige i genomsnitt får ett nytt jobb relativt snabbt (Eriksson m.fl., 2020). Det pekar åter igen på att den kanske viktigaste gränsen på svensk arbetsmarknad är den mellan de som har ett jobb, och de som inte har ett jobb.

Omgivningens betydelse

Rapporten har även undersökt omgivningens betydelse för individernas rörlighet, särskilt företagets och den regionala strukturens roll. Det finns redan relativt god kunskap om vilka individfaktorer som påverkar rörlighet, men rapporten har kunnat vidareutveckla kunskapen om de externa faktorer (från individens perspektiv) som påverkar rörlighetens villkor. Att företagets interna egenskaper har betydelse för rörligheten har också varit ganska välkänt inom delar av forskningslitteraturen, men sällan lyfts fram i den allmänna debatten om arbetsmarknaden. Rapporten har kunnat konstatera att samlokalisering av företag i förtätningar, så kallade agglomerationer, gör det lättare för arbetskraften att hitta till just de företag som har bättre förutsättningar för avancemang. Därmed har rapporten, inom litteraturen som behandlar regional utveckling, kunnat betona att en regional ekonomi består av ett lapptäcke av företag med mycket olika organisatoriska egenskaper.

Samtidigt är ett viktigt resultat från rapportens studier att externa faktorer påverkar olika individer på olika sätt, beroende på vilken typ av rörlighet det gäller. De som rör sig från ett redan bra jobb mot ett ännu bättre kan dra full nytta av de stora regionernas fördelar – de kan specialisera sig inom nischer som ger goda möjligheter till avancemang. De som rör sig från ett modest jobb till ett jobb som är lite bättre, *ett steg som kan vara nog så viktigt*, är mycket mer utsatta för regionala konkurrenseffekter. De drar ofta bättre nytta av andra typer av regionala strukturer, som har mindre att göra med storleken i sig, till exempel regionala branschkluster. Med detta i åtanke kan det hävdas att forskningslitteraturen, och kanske även den regionalpolitik som under de senaste årtiondena inspirerats starkt av den ”nya ekonomiska geografin”, har betonat positiva regionala storlekseffekter alltför ensidigt. Samtidigt har detta kanske varit fullt begripligt när de mest framgångsrika regionerna i Sverige, varit just de största. Men då kan man naturligtvis fråga sig om regionalpolitikens roll ska vara att förstärka de tendenser som ekonomin naturligt uppvisar, eller om det snarare ska vara att visa på andra utvecklingsvägar?

Gig-jobbare

Parallellt med rapportens övergripande kvantitativa studier har detaljstudier genomförts av villkoren för dem som arbetar under mer flexibla arbetsvillkor i Sverige. En viktig avgränsning i rapporten är att fokus har varit på sådan flexibilisering som i någon mån är självvald bland välutbildade yrkesutövare. Det finns många studier av ”prekarisering” genom ofrivillig flexibilitet (Standing, 2011), men rapportens mest intressanta bidrag till litteraturen och kunskapen om den svenska arbetsmarknaden har i detta fall ansetts komma från studier av de mer frivilliga gig-jobbarna.

Att jobba mer flexibelt ses av många som en möjlighet till mer autonomi, oberoende och självförverkligande. Rapportens studier visar på hur baksidan av denna frihet är hur risker och kostnader för arbete förflyttas från arbetsgivaren/uppdragsgivaren till individen, som själv måste bära de ekonomiska riskerna vid arbetsbrist; att ansvara för sin karriär, kompetensutveckling, pensionssparande och social trygghet; att ständigt arbeta med att säkra framtida uppdrag och fortsätta att vara en eftertraktad uppdragstagare; samt att kontinuerligt arbeta på sitt arbetsmarknadsvärde för att få tillgång till nya projekt och uppdrag.

En viktig aspekt är alltså att rapportens, och andras, studier av flexibelt arbete visar hur detta arbete organiseras på ett sätt där den enskilda arbetstagaren inte enbart förväntas utföra sina arbetsuppgifter, utan också ta ett mer övergripande ansvar för hela sitt arbetsliv och sin arbetssituation. Fleming (2017: 691) kallar detta skifte i den samtida ekonomin för en *”radikal ansvarifiering”* av yrkesutövarna, där individen förväntas ta ett mycket större ansvar för både sitt arbetsliv och sin karriärutveckling än tidigare. Begreppet *ansvarifiering* avser ett styrningssätt som verkar genom att tillskriva individen frihet och autonomi, samtidigt som det vädjar till individens ansvarstagande, självstyrning och ”självomsorg”. Det ökade ansvaret som läggs på individen grundar sig i ekonomiska och entreprenöriella aktiviteter som i det moderna arbetslivet förstås som en moralisk plikt. En grundläggande aspekt av ansvarifiering är att det är individen, snarare än organisationen eller arbetsgivaren, som blir den enhet på vilken ansvaret för arbete läggs.

Kontrasten mellan flexibla arbetsformer och en traditionell anställning blir särskilt tydlig i Sverige, där starka arbetsrättsliga skydd i huvudsak gäller för traditionella anställningsformer. Eftersom arbetstagare i dessa roller är relativt väl skyddade, kan arbetsgivare i ökande grad vända sig till uppdragstagare som ett sätt att minska fasta kostnader och ansvar, något som skett exempelvis inom mediesektorn i Sverige.

Skyddsnät på arbetsmarknaden

Den växande klyftan mellan tryggheten för traditionellt anställda och den instabilitet som yrkesutövare inom flexibla arbetsformer möter har börjat uppmärksammas i diskussioner om otryggt arbete. I länder som Sverige, med en stark tradition av arbetsskydd för arbetstagare, har de system som utformats för att skydda arbetstagare ofta fungerat som skyddsnät för dem inom systemet – samtidigt som andra, såsom uppdragstagare, har lämnats mer exponerade för ökande nivåer av otrygghet. Denna paradox innebär att skyddet för vissa kan bidra till att skapa ökad osäkerhet för andra.

Sammanfattning

En grundtanke med rapportens studier har varit att närma sig förändringar på den svenska arbetsmarknaden utifrån två mycket olika teoretiska och metodologiska utgångspunkter: kvantitativa/ekonomiska och kvalitativa/institutionella. Det finns mycket för forskare att lära av varandra genom samarbeten över traditionsgränserna. I rapportens studier har även juridisk kompetens involverats för att fördjupa kunskapen om den svenska arbetslagstiftningen och normeringen kring fasta (heltids-)anställningar.

Huvudslutsatserna från rapportens studier kan sammanfattas enligt följande:

1. Den stora rörlighet som finns mellan olika jobbkategorier i Sverige är förvånande, eftersom det ofta hävdas att den svenska arbetskraften är trögrörlig. Detta verkar dock inte stämma generellt. Däremot är den regionala rörligheten låg.
2. Den övervägande delen av jobbrörligheten på den svenska arbetsmarknaden sker till ett lika bra eller bättre jobb. I denna bemärkelse fungerar omställningslandskapet i Sverige överlag väl.
3. De klassiska individegenskaperna – utbildning, ålder och kön – spelar stor roll för rörlighet till bättre jobb även i Sverige. Rapportens studier har inte kunnat testa effekten av att ha en utländsk bakgrund, vilket många andra studier har visat har en negativ påverkan på individens arbetsmarknadsposition. Särskild vikt läggs dock vid utbildningen, som i nästan samtliga fall har en signifikant inverkan på sannolikheten att röra sig mot ett bättre jobb. Samtidigt visar rapportens studier att kvinnor fortfarande har både lägre grundsannolikhet att avancera till ett bättre jobb, och att de har större risk att utsättas för det flexibla arbetets negativa sidor.
4. Företags- och regionala effekter är också av betydelse. Litteraturen har hittills alltför ensidigt betonat den regionala storlekens betydelse för framgångsrika karriärer. Generellt sett har den regionala arbetsmarknadens storlek en positiv inverkan på sannolikheten att röra sig mot ett bättre jobb. De som däremot rör sig från ganska modesta till något bättre jobb är mer utsatta för storstädernas konkurrenseffekter, vilket innebär att de inte i samma utsträckning kan dra full nytta av den stora stadens fördelar.
5. Förenklat kan man säga att det svenska socialförsäkringssystemet (ålders- och efterlevandepension, föräldraledighet, sjukvård, sjukpenning, arbetslöshetsförsäkring, familjeförmåner, invaliditets- och olycksfallsförsäkring) innebär att egenföretagare och anställda i Sverige i teorin är lika väl täckta av det offentliga trygghetssystemet. Verkligheten är dock mer komplex. Exempelvis så erbjuder många kollektivavtal ytterligare trygghet för anställda och många egenföretagare har svårt att i praktiken utnyttja arbetslöshets- och föräldraförsäkring; för att kunna utnyttja arbetslöshetsförsäkring måste man lägga ner sitt företag vilket för många inte är en lösning vid tillfällig uppdragstorka. Uppdragstagare som vill utnyttja föräldraförsäkringen upplever att klienter vänder sig till andra leverantörer om man är borta under en längre tid. För den som är anställd är det däremot arbetsgivaren som har i uppdrag att hantera detta – inte den enskilde medarbetaren.

6. Det svenska trygghetssystemet bygger på principen om beskattad arbetsinkomst, vilket innebär att nivån på den ekonomiska ersättningen beror på inkomstens storlek. Eftersom egenföretagande uppdragstagares arbete ofta är instabilt, med så kallade ”bulimiska” arbetsmönster och perioder av sysselsättningsbrist under vilka det är svårt att få arbetslöshetsersättning, är dessa individers situation generellt sett mer osäker än anställdas. För anställda finns vanligtvis en stabil och kontinuerlig arbetsström och en jämn lön, vilket skapar både en faktisk och en psykologisk känsla av trygghet och skydd. Därför kan Sverige, trots att landet jämfört med många andra EU-länder anses vara ”bäst i klassen” när det gäller socialt skydd för egenföretagare, fortfarande inte erbjuda samma säkerhet som en anställning. Detta beror alltså bland annat på det flexibla arbetets inbyggda volatilitet.
7. Flexibelt arbete innebär således ökad ekonomisk risk och ansvar som läggs på den enskilde individen. För att individer som jobbar under flexibla arbetsformer ska ha ett socialt och ekonomiskt hållbart arbetsliv krävs därför att individen axlar detta ansvar, men också att uppdragsgivare och det institutionella ramverket delar bördan.

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 till lägre betalda jobb från ett bättre betalt. 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 den som uppmuntrar mobilitet mot bättre och mer produktiva avlönade jobb. Det är det sistnämnda som bör eftersträvas. Rapporten konstaterar att uppgraderingsprocessen mot bättre arbeten för arbetstagare fungerar förhållandevis väl i Sverige. Samtidigt kan det välstrukturerade svenska omställningssystemet ge upphov till utestängningseffekter. Det gäller för individer att komma in i stugvärmen 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.

Utifrån rapportens studier rekommenderas svenska beslutsfattare att fortsätta stimulera individers möjligheter till ett första jobb, så att fler ges chansen att komma in i den svenska arbetsmarknadens ”stugvärme”. De största utmaningarna på svensk arbetsmarknad återfinns inte bland dem som redan har arbete eller tillfälligt söker nytt, utan bland dem som saknar jobb och inte heller har något i sikte. För att underlätta för individers första anställning kan man överväga fortsatta åtgärder både på tillgångssidan (till exempel konstruktiva utbildningsinsatser och arbetets beskattning) och efterfrågesidan (till exempel kostnader att anställa och anlita).

”Arbetsmarknaden” är för det mesta regional och jobbrörlighetens villkor skiljer sig starkt mellan olika jobbtyper

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 starkt 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 konkurrenseffekter från andra i liknande situationer. För dessa kan byte av arbetsgivare eller byte av region vara en speciellt viktig del mot 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. Generellt gäller också, att för att de ska kunna klättra på en karriärstege måste stegen finnas tillgänglig för arbetstagarna: till exempel inom företaget, eller på den lokala arbetsmarknaden. Sådana resonemang kan vara betydelsefulla också vid stora geografiska förändringar av organisationer, till exempel vid omlokalisering av myndigheter.

Det bedöms som viktigt att omställningsstöd utformas med regional anpassning och med 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 konkurrenseffekter, kan det vara ett mer konstruktivt alternativ att söka sig till en annan region.

[1)] Delar av denna sektion publicerades ursprungligen som en policybrief från LF Forskningsstiftelse: Förbättrade villkor för rörlighet och trygghet på svensk arbetsmarknad (LF Forskningsstiftelse, Nummer 2024/2).

Adressera att den ekonomiska risken flyttats från arbetsgivare till individ

Den svenska arbetsmarknadsnormen innebär att arbetsgivaren tar 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 dem som däremot inte arbetar inom normen läggs ansvaret på den enskilde individen, där den som arbetar själv måste ta ansvar för en stor del av sin ekonomiska trygghet på både kort och lång sikt. Rapporten har identifierat fyra centrala områden: 1) pension, 2) a-kassa, 3) sjukpenning, samt 4) bostadslån. Många egenföretagare och gig-jobbare 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 rätt till a-kassa vilket gör att denna grupp är ekonomiskt utsatt vid tillfällig arbetsbrist. Dessutom: många som kombinerar anställning och egenföretagande har också svårigheter med att få adekvat ersättning vid föräldraledighet och sjukfrånvaro. Även möjligheten att ta lån för att köpa bostad minskar för den som inte har en tillsvidareanställning.

Det finns behov av mer och bättre information riktat 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 gig-jobbare och företagare utan egna anställda.

Offentliga och privata aktörer i samverkan bör utforma goda kompletterande sociala 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 trygghetssystemet så att alla som arbetar och betalar skatt får ett adekvat skydd.

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. Rapportens studie på temat 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 i stället koordinerar arbetet på distans i form av deadlines och projektspecifikationer, så anpassar många sin arbetstid efter kunden. Man jobbar kvällar och helger, och känner press att vara ständigt tillgänglig. I stället 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!

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

Kunder som köper arbete kan också 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.

Jämställdhetsarbetet har många fler aspekter än ”lika lön för lika arbete”

Det är angeläget att jämställdhetsarbetet på arbetsmarknaden fortsätter att omfatta fler aspekter än enbart frågan om ”lika lön för lika arbete”. Rapportens resultat visar att kvinnor fortfarande har både en lägre grundsannolikhet att avancera till ett bättre jobb och en större risk att drabbas av det flexibla arbetets negativa sidor. Jämställdhetsarbetet när det gäller lika lön för lika arbete har tagit stora kliv framåt i Sverige under de senaste decennierna. Framstegen är dock inte lika tydliga när det gäller att skapa i grunden ”lika arbete” för kvinnor och män. Arbetsdelningen mellan könen kvarstår, liksom skillnaderna i möjligheter till avancemang på arbetsmarknaden.

Appendix

Publikationer från projektet

1. Gillberg N, Norbäck M, Tolstoy R (manuskript, under granskning). A false promise for female and older professionals? Flexible work and the ideal worker in contemporary work life.
2. Henning M, Kekezi O (2023). Upward job mobility in local economies. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 16: 431–444
3. Henning M, Norbäck M (2024). The past and future of work on a changing labour market. I: Bruncevic, Fellman S, Styhre A, Söderbom M (red.). *Towards a Sustainable World. Academic Insights and Perspectives*. University of Gothenburg.
4. Henning M, Norbäck M, Hansson M (2024). Förbättrade villkor för rörlighet och trygghet på svensk arbetsmarknad. LF Forskningsstiftelse, Policybrief (2024/2).
5. Kekezi O, Henning M (manuskript, working paper). Unpacking local upward job transitions: the importance of firms in agglomerations.
6. Norbäck M (2022). Maintaining a freelance career: How journalists generate and evaluate freelance work. *Journalism Studies* 23(10): 1141–1159.
7. Norbäck M (2024). Precarity, but also possibilities for creativity: Back to the future of work in print news media. I: Rohn, R & von Rimscha (red.) *Handbook of Media Economics*. De Gruyter Publishing.

REFERENSER

1. Abraham K, Haltiwanger J, Sandusky K, Spletzer J (2017). Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues. Publicerad i: Corrado C, Haskel J, Miranda J, Sichel D (red). *Measuring and Accounting for Innovation in the 21st Century*. University of Chicago Press, 257–298.
2. Adermon A, Gustavsson M (2015). Job polarization and task-biased technological change: Evidence from Sweden, 1975–2005. *Scandinavian Journal of Economics* 117(3): 878–917. doi.org/10.1111/sjoe.12109
3. Alfes K, Shantz A, Petrov G, Gulyas A (2022). Individualized HRM: High levels of worker autonomy and well-being. *Human Resource Management Journal* 32(2): 270–289.
4. Alvstam C-G, Henning M, Ivarsson I, Nakamura R, Yakob R (2019). Strategiskt förnyelsearbete inom svensk industri. CRA, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Working Papers 2019:3. Also published as VINNOVA RAPPORT VR 2020:07.
5. Andersson, P. (2008). Happiness and health: Well-being among the self-employed. *The Journal of Socio-Economics*, *37*(1), 213–236.
6. Arman R, Gillberg N, Norbäck M (2021). Alone at work: Isolation, competition and co-dependency in flexibilised retail. *Economic and Industrial Democracy* 42(4): 1254–1281.
7. Asplund R, Barth E, Lundborg P, Misje Nilsen K (2011). Polarization of the Nordic labour markets. *Finnish Economic Papers* 24(2): 87–110.
8. Baum-Snow N, Freedman M, Pavan R. (2018). Why has urban inequality increased? *American Economic Journal: Applied Economics* 10(4): 1–42. doi.org/10.1257/app.20160510
9. Bihagen E (2007). Nya möjligheter för stratifieringsforskning i Sverige: Internationella yrkesklassificeringar och stratifieringsmått över tid. *Sociologisk Forskning* 44 (1): 52–67.
10. Bleakley H, Lin J (2012). Thick-market effects and churning in the labor market: Evidence from US cities. *Journal of Urban Economics* 72(2–3): 87–103.
11. Borgkvist A, Moore V, Crabb S, Eliott J (2021). Critical considerations of workplace flexibility ”for all” and gendered outcomes: Men being flexible about their flexibility. *Gender, Work & Organization* 28(6): 2076–2090.
12. Boschma R (2005). Proximity and innovation: A critical assessment. *Regional Studies* 39(1): 61–74.
13. Cañibano A (2019). Workplace flexibility as a paradoxical phenomenon: Exploring employee experiences. *Human Relations* 72(2): 444–470.
14. Cappelli P (1999). *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*. Harvard Business Press.
15. Caza B B, Reid E M, Ashford S J, Granger S (2022). Working on my own: Measuring the challenges of gig work. *Human Relations* 75(11): 2122–2159.
16. Cohen N S (2015). Entrepreneurial journalism and the precarious state of media work. *South Atlantic Quarterly* 114(3): 513–533.
17. da Silva A D, Turrini A (2015). Precarious and less well-paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU countries (No. 544). Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission.
18. Delgado M, Porter M E, Stern S (2014). Clusters, convergence, and economic performance. *Research Policy* 43(10): 1785–1799.
19. Diodato D, Weterings A B (2015). The resilience of regional labour markets to economic shocks: Exploring the role of interactions among firms and workers. *Journal of Economic Geography* 15(4): 723–742.
20. Duranton G, Jayet H (2011). Is the division of labour limited by the extent of the market? Evidence from French cities. *Journal of Urban Economics* 69(1): 56–71.

21. Earl C, Taylor P (2015). Is workplace flexibility good policy? Evaluating the efficacy of age management strategies for older women workers. *Work, Aging and Retirement* 1(2): 214–226.
22. Elekes Z, Baranowska-Rataj A, Eriksson R (2023). Regional diversification and labour market upgrading: Local access to skill-related high-income jobs helps workers escaping low-wage employment. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 16(3): 417–430.
23. Enflo K, Henning M, Westlund H (2025). Sveriges regionala dynamik. Historiska trender och framtidens utmaningar. SNS Analys 108.
24. Eriksson R H, Hane-Weijman E, Henning M (2018). Sectoral and geographical mobility of workers after large establishment cutbacks or closures. *Environment and Planning A: Economy and Space* 50(5): 1071–1091.
25. Eriksson R H, Henning M, Otto A (2016). Industrial and geographical mobility of workers during industry decline: The Swedish and German shipbuilding industries 1970–2000. *Geoforum* 75: 87–98.
26. Eriksson R, Lindgren U (2009). Localized mobility clusters: Impacts of labour market externalities on firm performance. *Journal of Economic Geography* 9(1): 33–53.
27. Eriksson R H, 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.
28. Fernández-Macías E (2012). Job polarization in Europe? Changes in the employment structure and job quality, 1995–2007. *Work and occupations* 39(2): 157–182.
29. Fielding A J (1992). Migration and social mobility: South East England as an escalator region. *Regional studies* 26(1): 1–15.
30. Figueiredo O, Guimarães P, Woodward D (2014). Firm–worker matching in industrial clusters. *Journal of Economic Geography* 14(1): 1–19.
31. Fischer P A, Malmberg G (2001). Settled people don't move: On life course and (im-)mobility in Sweden. *International Journal of Population Geography* 7(5): 357–371.
32. Fleming P. (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, *38*(5), 691–709.
33. Fraser J, Gold M (2001). Portfolio workers: Autonomy and control amongst freelance translators. *Work, Employment and Society* 15(4): 679–697.
34. Frenken K, Van Oort F, Verburg T (2007). Related variety, unrelated variety and regional economic growth. *Regional Studies* 41(5): 685–697.
35. Gandini A (2016). Digital work: Self-branding and social capital in the freelance economy. *Marketing Theor* 16(1): 123–141.
36. Gillberg N, Norbäck M, Tolstoy R (manuskript, under granskning). A false promise for female and older professionals? Flexible work and the ideal worker in contemporary work life.
37. Gold M, Mustafa M (2013). "Work always wins": Client colonisation, time management and the anxieties of connected freelancers. *New Technology, Work and Employment* 28(3): 197–211.
38. Gregg M (2013). *Work's intimacy*. John Wiley & Sons.
39. Grugulis I, Stoyanova D (2011). The missing middle: communities of practice in a freelance labour market. *Work, employment and society* 25(2): 342–351.
40. Haller P, Heuermann D F (2020). Opportunities and competition in thick labor markets: Evidence from plant closures. *Journal of Regional Science* 60(2): 273–295.
41. Halpin B W, Smith V (2017). Employment management work: A case study and theoretical framework. *Work and Occupations* 44(4): 339–375.

42. Hane-Weijman E, Eriksson R H, Rigby D (2022). How do occupational relatedness and complexity condition employment dynamics in periods of growth and recession?. *Regional Studies* 56(7): 1176–1189.
43. Henning M (2022). *Evolving Regional Economies. Resources, Specialization, Globalization.* Newcastle: Agenda Publishing.
44. Henning M, Kekezi O (2023). Upward job mobility in local economies. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 16: 431–444.
45. Henning M, Eriksson R H (2021). Labour market polarisation as a localised process: evidence from Sweden. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 14(1): 69–91.
46. Henning M, Eriksson R, Garefelt P, Martin H, Elekes Z (2025). Job relatedness, local skill coherence and economic performance: a job postings approach. *Regional Studies, Regional Science* 12(1): 95–122.
47. Heyman F (2016). Job polarization, job tasks and the role of firms. *Economics letters* 145: 246–251.
48. Holm E, Karlsson S, Strömgren M, Westin K (2013). Vad ska man ha ett land till?: Matchning av bosättning, arbete och produktion för tillväxt. Vinnova.
49. Huitfeldt I, Kostøl A R, Nimczik, J, Weber A (2023). Internal labor markets: A worker flow approach. *Journal of Econometrics* 233(2): 661–688.
50. Jäntti M, Jenkins S P (2015). Income mobility. I: Atkinson A B, Bourguignon F, (red) *Handbook of Income Distribution*. Elsevier 2.
51. Kalleberg A L, Vallas S P (Eds.). (2017). *Probing precarious work: Theory, research, and politics.* Emerald Publishing Limited.
52. Kosteas V D (2020). Occupational concentration and outcomes for displaced workers. *Papers in Regional Science* 99(4): 977–998.
53. Kuusk K, Henning M (2025). The skill overlap between growing and declining jobs, and how it matters for people who move between. Working paper #2025:2, Centrum för regional analys, Göteborgs universitet. gupea.ub.gu.se/handle/2077/88465
54. Lazear E P (1995). A jobs-based analysis of labor markets. *The American Economic Review* 85(2): 260–265.
55. Le Grand C, Tåhlin M (2002). Job mobility and earnings growth. *European Sociological Review* 18(4): 381–400.
56. Leighton P, Brown D (2013). Future working. The Rise of European Independent Professionals, EFIP. European Forum of Independent Professionals.
57. Liu Z, Chen X, Xu W, Chen Y, Li X (2021). Detecting industry clusters from the bottom up based on co-location patterns mining: A case study in Dongguan, China. *Environment and Planning B, Urban Analytics and City Science* 48(9): 2827–2841.
58. Lynch L M (1993). Entry-level jobs: First rung on the employment ladder or economic dead end? *Journal of Labor Research* 14(3): 249–263.
59. Malmberg A, Maskell P (2002). The elusive concept of localization economies: Towards a knowledge-based theory of spatial clustering. *Environment and Planning A: Economy and Space* 34(3): 429–449.
60. Mosthaf A, Schnabel C, Stephani J (2011). Low-wage careers: Are there dead-end firms and dead-end jobs? *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 43(3): 231–249.
61. Murgia A, Pulignano V (2021). Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers. *Economic and Industrial Democracy* 42(4): 1351–1377.
62. Neffke F, Henning M (2013). Skill relatedness and firm diversification. *Strategic Management Journal* 34(3): 297–316.

63. Neffke F, Otto A, Weyh A (2017). Inter-industry labor flows. *Journal of Economic Behavior & Organization* 142: 275–292.
64. Neffke F, Otto A, Hidalgo C (2018). The mobility of displaced workers: How the local industry mix affects job search. *Journal of Urban Economics* 108: 124–140.
65. Ng T W, Sorensen K L, Eby L T, Feldman D C (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 80(3): 363–386.
66. Norbäck M (2021). Glimpses of resistance: Entrepreneurial subjectivity and freelance journalist work. *Organization* 28(3): 426–448.
67. Norbäck M (2022). Maintaining a freelance career: How journalists generate and evaluate freelance work. *Journalism Studies* 23(10): 1141–1159.
68. Norbäck M (2023). Back to the future of journalist work? Entrepreneurial subjectivity and freelance journalism in Sweden. *Journalism* 24(4): 785–802.
69. Norbäck M, Styhre A (2019). Making it work in free agent work: The coping practices of Swedish freelance journalists. *Scandinavian Journal of Management* 35(4), 101076.
70. Olssen M, Peters M A (2005). Neoliberalism, higher education and the knowledge economy: From the free market to knowledge capitalism. *Journal of education policy* 20(3): 313–345.
71. Poletaev M, Robinson C (2008). Human capital specificity: evidence from the dictionary of occupational titles and displaced worker surveys. *Journal of Labor Economics* 26: 387–420.
72. Roca J D L, Puga D (2017). Learning by working in big cities. *The Review of Economic Studies* 84(1): 106–142.
73. Rouwendal H J, Koster S (2025). Does it take extra skills to work in a large city? *Regional Science and Urban Economics* 112, 104094.
74. Rubery J (2015). Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation. *Employee Relations* 37(6): 633–644.
75. Standing G (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury academic.
76. Torre A, Rallet A (2005). Proximity and localization. *Regional studies* 39(1): 47–59.
77. Vallas S P, Christin A. (2018). Work and identity in an era of precarious employment: How workers respond to ”personal branding” discourse. *Work and Occupations* 45(1): 3–37.
78. Van den Born A, Van Witteloostuijn A. (2013). Drivers of freelance career success. *Journal of organizational behavior* 34(1): 24–46.
79. Weil D (2014). *The Fissured Workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Harvard University Press.
80. Whittle A, Kogler D F (2020). Related to what? Reviewing the literature on technological relatedness: Where we are now and where can we go?. *Papers in Regional Science* 99(1): 97–114.
81. Whyte W H (1956). *The Organization Man*. Simon and Schuster.
82. Wilmers N, Kimball W (2022). How internal hiring affects occupational stratification. *Social Forces* 101(1): 111–149.
83. Åberg R (2013). Tjugohundratalets arbetsmarknad–fortsatt uppkvalificering eller jobbpolarisering?. *Ekonomisk debatt* 41(2): 6–15.
84. Åberg R (2015). Svensk arbetsmarknad mot polarisering efter millennieskiftet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 21(4): 8–25.

Denna rapport sammanfattar en omfattande studie om rörlighet, val och flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden. Projektet har mer specifikt undersökt hur ekonomiska, institutionella och geografiska förändringar har påverkat den svenska arbetsmarknaden under de senaste åren.

Författare

Martin Henning är professor i ekonomisk geografi, vid Göteborgs universitet, med inriktning mot regional strukturförändring och arbetskraftens rörlighet.

Maria Norbäck är professor i företagsekonomi, vid Göteborgs universitet, med inriktning mot management och organisation. Hon är även föreståndare för Centrum för Forskning om Arbete och Sysselsättning.

Martin Henning
martin.henning@handels.gu.se

Maria Norbäck
maria.norback@handels.gu.se

Rapporten är ett resultat av det av LF Forskningsstiftlse finansierade projektet ”Rörlighet, val och flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden”.

LF Forskningsstiftelse stödjer oberoende forskning vid svenska universitet, högskolor och forskningsinstitut. Forskningsfinansiering är en av delarna i Länsförsäkringars engagemang för ett tryggt och livskraftigt lokalsamhälle.

LF.se/forskning