

Lyckan på svensk arbetsmarknad – trender, konsekvenser och åtgärder

DANIEL LIND

arbetar som samhällspolitisk chef på akademikerförbundet Jusek. Han är ek mag, pol mag och har disputerat på en avhandling i ekonomisk historia vid Lunds universitet.
daniel.lind@jusek.se

Den här artikeln introducerar den nationalekonomiska forskningen om välbefinnande i arbetet och applicerar några av dess frågeställningar på svensk arbetsmarknad. Den ekonometriska analysen indikerar att det viktigaste för att förbättra välbefinnandet i arbetet är att: (1) stimulera kreativiteten i arbetet, (2) säkerställa att arbetet inte kräver så mycket energi och engagemang att det påverkar övriga livet negativt och (3) säkerställa en rimlig nivå på den negativa stressen. Förändring i den här riktningen bär på möjligheten till ökad livskvalitet och högre produktivitet.

Psykologisk forskning har under närmare hundra år intresserat sig för välbefinnande i arbetet (Forte 2015). Det under lång tid dominerande synsättet inom nationalekonomin, att endast i begränsad omfattning tillmäta individens subjektiva utsagor betydelse i forskningen, innebar dock att ett gryende intresse för välbefinnande i arbetet inte väcktes förrän under den senare delen av 1970-talet. Men i takt med ett snabbt ökat intresse runt millennieskiftet för välbefinnande i allmänhet – ofta uttryckt som framväxten av *the economics of happiness* – har även forskningen om välbefinnande i arbetet intensifierats. Trots detta växande internationella intresse är välbefinnandet på svensk arbetsmarknad fortfarande ett outforskat område för nationalekonomer.

I ljuset av detta syftar den här artikeln till att öka kunskapen om och förståelsen för svensk arbetsmarknad genom att empiriskt analysera och diskutera välbefinnande i arbetet. För att få ett historiskt perspektiv görs detta med statistik som sträcker sig tillbaka till slutet av 1970-talet. Därutöver genomförs en ekonometrisk analys av ett nytt och unikt detaljerat datamaterial. Med utgångspunkt i några av de kunskapsluckor som den psykologiska och nationalekonomiska forskningen har identifierat (Schulte och Vainio 2010; Clark 2015) besvaras sex huvudfrågor: (1) Hur har välbefinnandet i arbetet utvecklats under senare decennier?, (2) Hur samvarierar välbefinnandet i arbetet med bl a kön, ålder, lön, arbetstid, befattning och sektor?, (3) Vilka aspekter av arbetslivet har störst genomsnittlig samvariation med välbefinnandet i arbetet?, (4) Vilka aspekter av arbetslivet är viktigast för att uppnå ett högt välbefinnande i arbetet?, (5) Vilka aspekter av arbetslivet är viktigast för att undvika ett lågt välbefinnande i arbetet? och (6) Vad bör ett ”program” för ökat välbefinnande i arbetet innehålla?

Svaren på dessa frågor har dagspolitiska implikationer. Det handlar om

Ett stort tack till Åsa Vernby och Malin Backman, utredare respektive praktikant på Juseks samhällspolitiska avdelning, för statistiskt stöd och allmän klokskap.

att minska de psykosocialt relaterade sjukskrivningarna, men även om att skapa förutsättningar för ett längre arbetsliv. Det handlar också om ökad produktivitet och kompetensförsörjning, inte minst för den icke-löneledande offentliga sektorn. Slutligen skulle ett förbättrat välbefinnande i arbetet ligga i linje med FN:s uppmaning – uttryckt i UN Resolution 66/281 från 2012 – att medlemsländerna i högre utsträckning bör ta hänsyn till hur den förda politiken påverkar medborgarnas livskvalitet.¹

1. Välbefinnandets realekonomiska betydelse

I det här avsnittet presenteras en del forskning om välbefinnande och dess koppling till arbetslivet.

Neoklassisk teori

I nationalekonomins enklaste läroboksmodeller är välbefinnande i arbetet ett begrepp med ringa analytiskt värde eftersom de stipulerar att individens nytta av att arbeta endast bestäms av den absoluta lönenivån (+) och antalet arbetade timmar (-). Utgångspunkten är således att individen inte vill arbeta, men om hen väljer att göra det beror det endast på behovet av en inkomst. Att arbeta har därmed inget egenvärde.² Samtidigt har psykologisk forskning under lång tid visat att arbete ofta bidrar till välbefinnande, att individens absoluta lönenivå endast förklarar en mindre del av variationen i välbefinnande och att individen sällan är som mest nöjd när hen arbetar så lite som möjligt (Warr och Clapperton 2010; Layard 2011; Clark 2015). Ett sätt att försvara standardteorin trots dess bristande empiriska relevans var länge att hänvisa till enkäters bristande tillförlitlighet. Den kritik som främst har framförts innefattar tvivel om subjektiva utsagor över huvud taget har någon objektiv – realekonomisk – betydelse.

Välbefinnande och arbetslöshet

Ett av den nationalekonomiska lyckoforskningens mest robusta resultat är att arbetslöshet är mycket skadligt för välbefinnandet (Clark 2015), men den negativa effekten tycks skilja sig åt mellan individer (Gielen och Van Ours 2014). Den lägre inkomsten förklarar endast en mindre del av förlusten i välbefinnande. Det betyder att arbetslöshet främst handlar om – en ofta permanent – förlust av icke-monetära aspekter av arbetet så som mening, struktur och sammanhang. På motsvarande sätt visar panelstudier att övergången från arbetslöshet till arbete har en positiv effekt på välbefinnandet, även efter kontroll för inkomsten (Clark 2009). Den positiva

¹ Hamermesh (2001) menar att välbefinnande i arbetet är den bästa indikatorn för att fånga in den totala – monetära och icke-monetära – avkastningen av arbete. Phelps (2013) använder den som ett mått på ett lands ekonomiska framgång.

² Adam Smith utvecklade teorin om kompenserande löneskillnader. Den stipulerar att arbeten med dålig arbetsmiljö kompenseras med högre löner. Det innebär att nyttan av att arbeta på marginalen är densamma för alla yrken och branscher, och därmed kommer inga frivilliga jobbyten att ske.

effekten tycks dock vara lägre om det handlar om låglönejobb eller tillfälliga jobb. Om det nya arbetet är förknippat med ett lågt välbefinnande påverkas inte välbefinnandet i livet positivt (Grun m fl 2008). Genom externaliteter har arbetslöshet även negativa effekter på välbefinnandet på makronivå. Clark m fl (2010) visar dock att storleken på den här effekten inte främst handlar om individen har arbete eller inte, utan i vilken utsträckning individen upplever sin situation på arbetsmarknaden som trygg.

Välbefinnande och rörlighet

Att uppnå ett högt välbefinnande i livet handlar inte bara om att ha ett jobb utan även om arbetets förutsättningar och innehåll – om arbetets icke-monetära aspekter (OECD 2013). En fråga som forskningen ställt sedan slutet av 1970-talet är om välbefinnandet i arbetet påverkar individens försök att byta jobb och om det leder till jobbyten. Resultatet är tydligt: ett lågt välbefinnande i arbetet samvarierar med ett intensifierat sök beteende, men det leder inte alltid till fler jobbyten (Böckerman, Ilmakunnas, Jokisaari och Vuori 2011; Gielen och Van Ours 2014). Relativt en genomsnittsnivå antyder forskningen även att sannolikheten för jobbyte är högre för individer med ett lågt sådant välbefinnande, men den är inte högre för de med ett högt värde (Green 2010). Tansel och Gazioglu (2014) visar att välbefinnande i arbetet är en lika bra prediktor för jobbyte som missnöje med lönen. Ett lågt välbefinnande i arbetet kan även förutsäga när en individ går i pension (Clark 2015). Krause (2012) visar att ett lågt värde påverkar sannolikheten att bli egenföretagare.

Välbefinnande och produktivitet

Böckerman och Ilmakunnas (2012) visar att ett förbättrat välbefinnande i arbetet inom finländsk industri leder till en ökning av arbetsproduktiviteten med drygt sex procent.³ Bryson (2015) visar att ett högre genomsnittligt sådant välbefinnande ökar produktiviteten och därmed bidrar till en förbättrad tillväxt på makronivå. Forskningen antyder även att ett högt välbefinnande på en arbetsplats kan spridas till den lokala arbetsmarknaden. Dessa externaliteter indikerar att ett högt välbefinnande i arbetet har en större positiv – och indirekt – effekt på produktiviteten än vad man tidigare har trott (Tumen och Zeydanli 2016). Oswald m fl (2015) visar experimentellt att ett högt välbefinnande leder till tolv procents högre produktivitet. De visar även att negativa familjehändelser leder till lägre produktivitet. Med stöd av den här typen av forskning menar Ritzen (2015, s 1) att "[I]ycka på jobbet ökar medarbetarnas produktivitet" (egen övers).

³ Det finns även en begynnande forskning om hur välbefinnandet påverkas av utslagningen av jobb och den pågående strukturomvandlingen. Se t ex Böckerman, Ilmakunnas och Johansson (2011), Böckerman och Maliranta (2013), Aghion m fl (2016) och Dluhosch och Horgos (2016).

2. Tankeram och ekonometrisk modell

Här utvecklar jag de tankemässiga utgångspunkter jag har och beskriver kort den ekonometriska modell som används i den empiriska analysen.

Arbetsdomäner och arbetsdimensioner

Bland akademiskt verksamma nationalekonomer inom detta område råder få tvivel om att individens upplevelser av sitt arbete påverkar hans beteende och därmed hur arbetsmarknader fungerar. I ljuset av detta utgör Campbell (1981) ett viktigt bidrag inom psykologin som i stället för att rikta fokus mot objektiva förhållanden studerar individens subjektiva uppfattning om dessa förhållanden. Med den här tankeramen betraktas välbefinnande i arbetet som ett subjektivt baserat aggregat av arbetets olika delar – dess domäner – och där vikterna bestäms av den betydelse som respektive arbetsdomän har för individens sammantagna välbefinnande i arbetet.⁴ Warr (1999) och Warr och Clapperton (2010) har modellerat den här teorin på ett sätt som har vunnit gehör hos många. I deras modell delas arbetsdomänerna in i ett antal arbetsdimensioner, vilka ur olika aspekter syftar till att fånga in arbetsdomänen i fråga. Den modell som ligger till grund för den här artikeln tar sin utgångspunkt i tio arbetsdomäner och 30 arbetsdimensioner.⁵ Den empiriska analysen kommer dock endast att fokusera på de senare.⁶

Effekten av arbetsdomänerna på välbefinnandet i arbetet bestäms, i enlighet med tidigare forskning, inte bara av deras absoluta nivåer, utan minst lika mycket av jämförelser av objektiva utfall. Dessa jämförelser riktar både mot andra och mot individens egna historia. Psykologisk forskning utgår även från att det finns en objektiv arbetsmiljö som i samspel med individens upplevelser, tolkningar och förväntningar bestämmer välbefinnandet i arbetet (Sverke m fl 2015). Det existerar således en objektiv referensram som individer tolkar och reagerar olika på. Hur individen uppfattar den objektiva arbetsmiljön påverkas av personlighet, värderingar och erfarenheter.

Statistiskt underlag och empirisk strategi

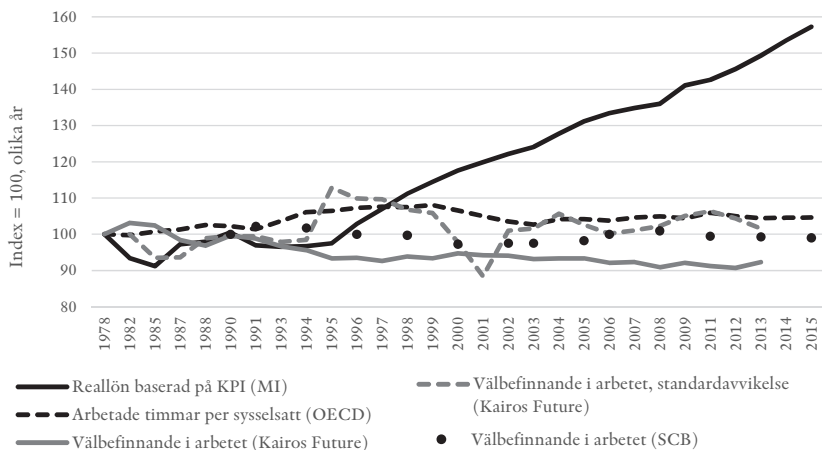
Den enkätundersökning som ligger till grund för den ekonometriska analysen genomfördes i oktober 2015. Totalt 2 072 webbintervjuer, slumpmässigt dragna ur Novus Sverige-panel, genomfördes av sysselsatta tjänstemän/akademiker i åldern 18–65 år. Svarefrekvensen var 59,6 procent. Resultaten har viktats efter kön och ålder. Datamaterialet analyseras med en *ordered probit*-modell. Den modellen är i flera avseenden teoretiskt fördelaktig i för-

⁴ Campbell (1981) applicerar samma synsätt på välbefinnandet i allmänhet, men livsdomänerna ersätter arbetsdomänerna.

⁵ De tio arbetsdomänerna är: anställningstrygghet, lön, arbetsgivare, närmaste chef, kollega, fysisk arbetsmiljö, inflytande, arbetsuppgifter, negativ stress och balans i livet.

⁶ I annat arbete skattar jag arbetets betydelse för välbefinnande i livet och arbetsdomänernas samvariation med välbefinnandet i arbetet. Där utvecklar jag även det teoretiska resonemang-
et. Skickas på begäran.

Figur 1
Objektiva och subjektiva
trender på svensk
arbetsmarknad,
1978–2015 (vissa år)



Källa: Medlingsinstitutet (2017) och OECD (2017). Statistiken från Kairos Future och SCB har levererats efter särskilda beställningar. Skickas på begäran.

hållande till OLS-modeller eftersom den endast utnyttjar information om hur respondenterna rangordnar sina svar.⁷

3. Objektiva och subjektiva trender på arbetsmarknaden

I figur 1 presenteras utvecklingen på svensk arbetsmarknad de senaste decennierna för några för den här artikeln relevanta parametrar. Som framgår har reallönen ökat med närmare 60 procent sedan slutet av 1970-talet. Även om riktningen har varit positiv sedan mitten av 1980-talet var det i mitten på 1990-talet som reallönetillväxten tog fart. Figur 1 visar även att sedan slutet av 1970-talet har det genomsnittliga antalet arbetade timmar per sysselsatt varit i stort sett oförändrat. Fram till mitten av 1990-talet ökade dock antalet arbetade timmar per sysselsatt, för att därefter vända nedåt och slutligen återgå till 1980-talets nivåer.

Enligt läroboksmodellen har således nyttan av arbete ökat sedan slutet av 1970-talet eftersom reallönen har förbättrats och antalet arbetade timmar per sysselsatt inte har ökat nämnvärt. Sedan mitten av 1990-talet har utvecklingen varit särskilt gynnsam i klassiska nyttotermer: en rekordsnabb reallönetillväxt och ett minskat antal arbetade timmar per sysselsatt.

Trots den positiva utvecklingen av nyttofunktionens klassiska argument visar figur 1 att välbefinnandet i arbetet inte har förbättrats sedan slutet av 1970-talet. Statistik från databasen ”Ditt land, ditt liv”, som initierades vid Sociologiska institutionen vid Stockholms universitet men som numera ägs

⁷ Se Long (2014) och Long och Freese (2014) för *ordered probit*-modellens teoretiska utgångspunkter och praktiska tillämpning. I skattningarna läses variablerna i modellen vid sitt genomsnitt (*at means*).

av Kairos Future, visar att välbefinnandet i arbetet gradvis har försämrats sedan slutet av 1970-talet, men med huvuddelen av försämringen i början av perioden.⁸ SCB:s Arbetsmiljöundersökning, som i form av ett tillägg till AKU genomförs vartannat år, ställer sedan 1989 också en sammantagen fråga om välbefinnande i arbetet.⁹ Av figur 1 framgår att detta mått, med en minskning om drygt en procent, har varit oförändrat sedan slutet av 1980-talet. Inte heller i det här fallet har den snabba reallönetillväxten och det minskade antalet arbetade timmar per sysselsatt således resulterat i en positiv utveckling av välbefinnandet i arbetet. I detta avseende tycks dock inte Sverige vara unikt eftersom den nationalekonomiska forskningen indikerar att det under senare decennier inte existerar någon generell trend mot en förbättring av välbefinnandet i arbetet i västvärlden. Snarare tycks det som om trenden pekar svagt nedåt i flera länder, däribland i USA, Storbritannien och Tyskland (Blanchflower och Oswald 2011; OECD 2013; Clark 2015).

Inom nationalekonomins forskning om välbefinnande i livet har under senare år ett ökat intresse riktats mot fördelningen av välbefinnandet.¹⁰ På liknande sätt finns det några exempel som studerar jämlikheten i välbefinnande i arbetet. Det mått som ofta används för att studera jämlikheten i detta avseende är standardavvikelsen. Av figur 1 framgår att jämlikheten mätt på detta sätt har varit oförändrad sedan slutet av 1970-talet, men att den har ökat under de två senaste decennierna. Detta understödjer slutsatsen att svensk arbetsmarknad kännetecknas av en hög grad av jämlikhet i välbefinnande i arbetet (Sousa-Poza och Sousa-Poza 2001). Därmed skiljer sig utvecklingen i Sverige från den i bl a USA och Tyskland (Hamermesh 1999; Clark 2005). Där har denna typ av jämlikhet förskjutits i samma riktning som de växande inkomstskillnaderna. De mer utsatta grupperna på arbetsmarknaden har drabbats i dubbel bemärkelse.

4. Ekonometrisk analys

I det här avsnittet presenterar jag resultat från en regressionsanalys som ger kunskap om hur olika aspekter av arbetet påverkar välbefinnandet i arbetet.

Åtta signifikanta arbetsdimensioner

Hur samvarierar de olika arbetsdimensionerna med välbefinnandet i arbetet? Resultaten presenteras i tabell 1.¹¹ Av de 30 dimensioner som ingår i den

⁸ Frågan lyder: "Hur nöjd eller missnöjd skulle du säga att du är när det gäller ditt arbete?" Svartalternativen är 1 = Helt missnöjd ... 7 = Helt nöjd.

⁹ Respondenten ska på en femgradig skala placera sig mellan "Jag är i det stora hela missnöjd med mitt arbete" och "Jag är i det stora hela nöjd med mitt arbete".

¹⁰ Se t ex Veenhoven (2005) och Clark m fl (2016).

¹¹ Följande kontrollvariabler har inkluderats: kön, region, födelseland, utbildning, ålder, ålder², arbetade timmar, bransch, befattning, fackligt medlemskap, log personlig inkomst, log personlig inkomst², log hushållsinkomst, log hushållsinkomst², vikten av att göra chefskarriär, syn på Sveriges framtid, syn på egen framtid och arbetets betydelse för att göra livet meningsfullt. De fyra sista frågorna approximerar några för arbetet relevanta delar av individens

ekonometriska modellen är det åtta som uppvisar ett signifikant samband med välbefinnandet i arbetet. Med utgångspunkt i domänen för arbetsuppgifterna visar tabellen att det är tre dimensioner som är signifikanta: (1) att lära nytt, (2) att kompetens tas tillvara och att (3) kreativiteten får utlopp.¹² Det betyder att en hög nöjdhet med dessa dimensioner påverkar sannolikheten positivt att individen har ett högt välbefinnande i arbetet. När det gäller inflytandedomänen är det frågan om inflytande över vilka arbetsuppgifter som ska utföras som uppvisar ett signifikant samband med välbefinnandet i arbetet.¹³ Utöver dessa två arbetsdomäner är det ytterligare tre som utmärker sig: (1) Arbetsgivarens ledning och styrning av verksamheten, (2) kollegor och (3) balans i livet. När det gäller arbetsgivaren är de två signifikanta dimensionerna (1) högt i tak på arbetsplatsen att ifrågasätta hur arbetet organiseras och genomförs samt att (2) arbetsgivaren behandlar medarbetarna rättvist.¹⁴ En högre grad av nöjdhet i dessa avseenden ökar sannolikheten att individen är nöjd med sitt arbete. Detsamma gäller för frågan om kollegorna. Den har inga dimensioner men visar att en hög sammantagen nöjdhet med kollegorna ökar sannolikheten för ett högt välbefinnande i arbetet. Avslutningsvis visar tabell 1 att om individen anser att arbetet kräver så mycket energi och engagemang att övriga livet påverkas negativt, då har det en mycket negativ effekt på sannolikheten för ett högt välbefinnande i arbetet. Ingen annan arbetsdimension uppnår samma grad av signifikans eller styrka i sambandet.¹⁵

Arbetsdimensionernas betydelse för ett mycket högt välbefinnande i arbetet

De resultat som presenterades i tabell 1 baseras på arbetsdimensionernas genomsnittliga samband med välbefinnandet i arbetet. Men bakom detta kan det vara så att en dimension har ett särskilt starkt/svagt samband i någon ände av svarsalternativen (1 till 5), samtidigt som en annan har en mer jämn påverkan på välbefinnandet i arbetet över svarsalternativen. Möjligheten till sådana – icke-linjära – samband med välbefinnandet i arbetet fångas in i figur 2. Som framgår är det tre dimensioner som utmärker sig,

personlighet. Med dessa kontrolleras för skillnader i personlighet som ofta korrelerar med de förklarande variablerna. Utöver de signifikanta variablerna i tabell 1 faller de två sistnämnda personlighetsfrågorna ut signifikant: en positiv syn på egen framtid och en hög grad av betydelse för livet samvarierar positivt med sannolikheten för ett högt välbefinnande i arbetet. Därutöver blir arbetade timmar (+) och födelseland (-) signifikanta.

¹² Den dimension som inte föll ut signifikant var om arbetet kräver kompetenser och erfarenheter som individen saknar.

¹³ De dimensioner som inte föll ut signifikanta var inflytandet över när, var, med vilka och på vilket sätt arbetet ska utföras.

¹⁴ Den dimension som inte föll ut signifikant var om arbetsgivaren driver verksamheten effektivt och ändamålsenligt.

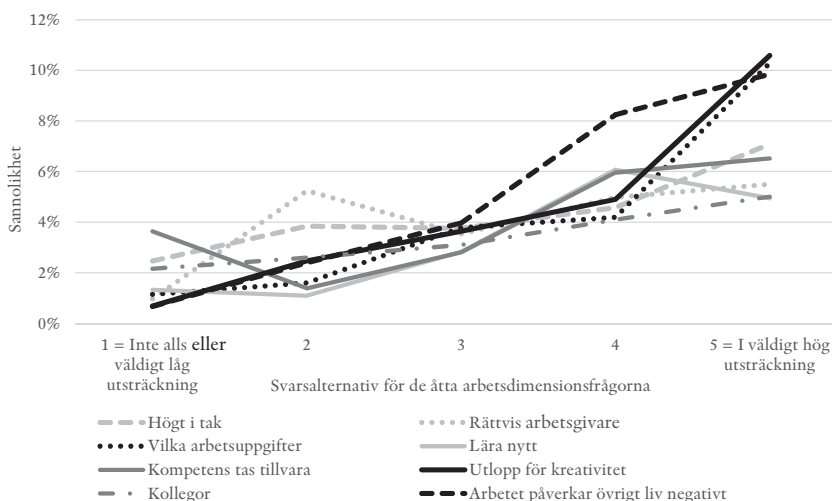
¹⁵ Dessa resultat innebär bl a att lönedomänens delfrågor inte uppvisar något signifikant samband med välbefinnandet i arbetet. Om man frångår artikelns tankeram och ersätter den negativa stressens fyra icke-signifikanta dimensionsfrågor med den övergripande domänfrågan framkommer att den är signifikant, i paritet med kreativiteten. Det indikerar att dimensionsfrågorna fångar in stressdomänen på ett otillfredsställande sätt.

	Koefficient
Arbetsuppgifter: lära nytt	0,120
Arbetsuppgifter: kompetens tas tillvara	0,189
Arbetsuppgifter: utlopp för kreativitet	0,237
Inflytande: vilka arbetsuppgifter	0,178
Arbetsgivare: högt i tak	0,122
Arbetsgivare: rättvisa	0,123
Kollegor, yrkesmässigt och socialt	0,184
Balans i livet: arbetet påverkar övrigt liv negativt (omvänt)	0,264
Antal observationer	1 411
Pseudo-R ²	0,33

Tabell 1
Arbetsdimensionernas betydelse för välbefinnande i arbetet

Anm: I tabellen rapporteras enbart resultat som uppvisar statistisk signifikans på fem procent eller lägre. Robusta standardfel.

Källa: Egna data från enkätundersökning utifrån Novus Sverigepanel.



Figur 2
Sannolikhet för ett mycket högt välbefinnande i arbetet, givet graden av nöjdhet i de åtta arbetsdimensionerna i tabell 1

Källa: Egna data från enkätundersökning utifrån Novus Sverigepanel.

i meningen att en mycket hög nöjdhet (svarsalternativ 5) i dessa tre avseenden innebär en hög sannolikhet att individen även har ett mycket högt välbefinnande i arbetet (svarsalternativ 5). Det gäller (1) utlopp för kreativitet, (2) inflytande över vilka arbetsuppgifter som ska utföras och (3) att arbetet inte är så krävande att det påverkar övriga livet negativt. Till exempel innebär det för kreativiteten att sannolikheten är närmare elva procent att individen upplever ett mycket högt välbefinnande i arbetet, om hen i mycket hög utsträckning är nöjd med det kreativa utloppet i arbetet. Om individen

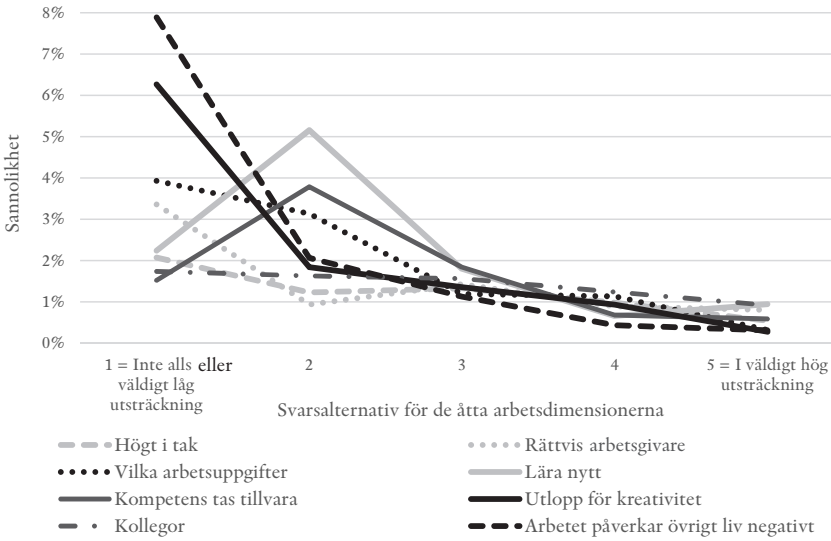
i stället i mycket låg utsträckning är nöjd med det kreativa utloppet (svarsalternativ 1), då är sannolikheten endast 0,7 procent att hen upplever ett mycket högt välbefinnande i arbetet.

Skillnaden mellan de tre är att för kreativiteten och inflytandet gäller att de måste nå sin högsta nivå innan sannolikheten att vara mycket nöjd med arbetet ökar markant. Det räcker således inte att individen är nöjd med dessa dimensioner – hen måste vara mycket nöjd innan ”avkastningen” i termer av sannolikheten för ett mycket högt välbefinnande i arbetet tar ordentlig fart. Mönstret är det omvända för arbetets effekt på övriga livet. I detta fall sker den stora förbättringen om individen rör sig från en neutral till en nöjd uppfattning. Arbetet kan således till en del inkräkta på övriga livet, men om det når medelhöga eller höga nivåer minskar detta sannolikheten betydligt för att individen ska uppleva ett mycket högt välbefinnande i arbetet.

Arbetsdimensionernas betydelse för att undvika ett mycket lågt välbefinnande i arbetet

På motsvarande sätt kan vi ställa frågan: Vad är sannolikheten att en individ upplever ett mycket lågt välbefinnande i arbetet (svarsalternativ 1), givet svaret på de åtta arbetsdimensionerna i tabell 1? Av figur 3 framgår att det är två arbetsdimensioner som utmärker sig, men allra främst handlar det om balans i livet. Om individen anser att arbetet i mycket hög utsträckning påverkar övriga livet negativt (svarsalternativ 1), då är sannolikheten åtta procent att hen också upplever ett mycket lågt välbefinnande i arbetet, men om hen i mycket låg utsträckning upplever att arbetet påverkar övriga livet negativt (svarsalternativ 5), då är sannolikheten endast 0,2 procent att individen upplever ett mycket lågt välbefinnande i arbetet. Motsvarande sannolikheter för kreativitetsdimensionen är sex respektive 0,2 procent. Övriga arbetsdimensioner är samlade under en sannolikhet om fyra procent. Inflytandet över vilka arbetsuppgifter som ska utföras ligger högst bland dessa.

Figur 2 och 3 visar att det är samma arbetsdimensioner som har starkast påverkan på sannolikheten att uppleva ett mycket högt respektive ett mycket lågt välbefinnande i arbetet: (1) arbetets negativa påverkan på övriga livet, (2) utlopp för kreativitet och (3) inflytande över vilka arbetsuppgifter som ska utföras. Figur 3 visar även den stora vinsten av att individen rör sig från att vara mycket missnöjd (svarsalternativ 1) till att endast vara missnöjd (svarsalternativ 2) med balansen i livet respektive kreativiteten. En modest förbättring innebär i dessa fall en markant minskning av sannolikheten för ett mycket lågt välbefinnande i arbetet. Ett annat mönster gäller för lära nytt respektive kompetens som tas tillvara; nöjdheten måste nå den näst högsta nivån för att sannolikheten för ett mycket lågt välbefinnande i arbetet ska vara lägre än om individen är mycket missnöjd med respektive arbetsdimension.



Figur 3
Sannolikhet för ett mycket lågt välbefinnande i arbetet, givet graden av nöjdhet i de åtta arbetsdimensionerna i tabell 1

Källa: Egna data från enkätundersökning utifrån Novus Sverigepanel.

5. Avslutande diskussion

Jag avslutar med några reflexioner med utgångspunkt i redovisade resultat.

Få signifikanta bakgrundsvariabler

Även om resultaten inte alltid tycks vara generaliserbara i tid och rum har den nationalekonomiska forskningen om välbefinnande i arbetet identifierat ett flertal bakgrundsvariabler som uppvisar signifikanta samband med denna utfallsvariabel. Bland annat är det vanligtvis gynnsamt att (1) vara kvinna, (2) arbeta i offentlig sektor, (3) vara chef, (4) vara medelålders, (5) vara fackligt oorganiserad, (6) vara högutbildad och (7) vara inrikes född. Men bland sysselsatta tjänstemän/akademiker på svensk arbetsmarknad är det endast frågan om födelseland som uppvisar ett signifikant samband med välbefinnande i arbetet, men den slutsatsen baseras på ett begränsat antal observationer och är känslig för alternativa specifikationer av den ekonometriska modellen. Det finns ett flertal möjliga förklaringar till denna avsaknad av samvariation för respektive bakgrundsvariabel, men en allmän förklaring är sannolikt att svensk arbetsmarknad fortfarande är relativt homogen – med en hög kvinnlig förvärvsfrekvens, en omfattande offentlig sektor, en hög facklig organisationsgrad, en partsmodell baserad på kollektivavtal och en lång historia av aktivt arbetsmiljöarbete.

Objektiv och subjektiv lön saknar signifikant samband

En slutsats av den internationella forskningen är att absolut lön och/eller hushållsinkomst ofta uppvisar ett signifikant positivt men förhållandevis svagt samband med välbefinnande i arbetet. Det här sambandet går dock inte att verifiera för tjänstemän/akademiker sysselsatta på svensk

arbetsmarknad, trots att flertalet alternativa kategoriseringar och specifikationer har prövats. Sambandet tycks vara robust: En hög lön eller hushållsinkomst samvarierar inte med en ökad sannolikhet för ett högt välbefinnande i arbetet. En möjlig förklaring till detta kan vara en relativt sammanpressad lönestruktur och att gruppen med de lägsta lönerna på svensk arbetsmarknad inte finns med i dataunderlaget.

Inte heller någon av lönedomänens dimensioner uppvisade något signifikant samband med välbefinnande i arbetet.¹⁶ Sammantaget innebär detta att varken objektiv eller subjektiv lön tycks samvariera med välbefinnandet i arbetet. Slutsatsen blir därför att den klassiska nyttofunktionen ger bristande vägledning om vad som bör göras för att förbättra välbefinnandet i arbetet. Detta ligger i linje med den forskning som indikerar att den inre motivationen – arbetets förutsättningar och innehåll – är viktigare för välbefinnandet i arbetet i Norden än i länder som Storbritannien och USA, där den externa motivationen, så som lön, karriär och status, är mer betydelsefull.

Ett ”program” för ökat välbefinnande i arbetet

Om samhället har intresse av att förbättra medborgarnas livskvalitet blir frågan hur ett program för ökat välbefinnande i arbetet bör utformas. Utgångspunkten bör vara att prioritera de arbetsdimensioner som med störst sannolikhet påverkar detta välbefinnande positivt (Clark 2015). Analysen i den här artikeln leder fram till följande program:

- 1) Säkerställ att arbetet inte kräver så mycket energi och engagemang att det påverkar övriga livet negativt.
- 2) Ge individen möjlighet att få så stort utlopp som möjligt för sin kreativitet.
- 3) Säkerställ att individen i så hög utsträckning som möjligt får använda sin kompetens.
- 4) Undvik medelhöga och höga nivåer av negativ stress.
- 5) Förbättra sociala och yrkesmässiga relationer mellan kollegor.
- 6) Ge individen ett så stort inflytande som möjligt över vilka arbetsuppgifter som ska utföras.
- 7) Säkerställ att verksamheten drivs på ett rättvist sätt.
- 8) Säkerställ ett klimat där det är högt i tak och att verksamheten kan ifrågasättas.
- 9) Ge individen i så hög utsträckning som möjligt möjligheten att lära nytt i arbetet.

Detta är i allt väsentligt kända dimensioner av arbetslivet som psykologiska modeller och empirisk forskning tidigare har identifierat. Vad de nio punkterna visar är att dessa tycks vara mer betydelsefulla än andra i litteraturen identifierade arbetsdimensioner, allt annat lika. Analysen leder även

¹⁶ I det tidigare nämnda arbetet visar jag även att arbetsdomänen lön inte samvarierar med välbefinnande i arbetet.

till följande prioriterade åtgärder om syftet är att minska antalet individer med ett mycket lågt välbefinnande i arbetet: (1) förbättra förutsättningarna för de som anser att livet påverkas mycket negativt av att arbetet kräver för mycket energi och engagemang och (2) ge förbättrade möjligheter till kreativt utlopp för de som inte upplever något av detta. Avslutningsvis tycks följande åtgärder vara de mest effektiva om syftet är att öka antalet individer med ett mycket högt välbefinnande: (1) ge ännu större möjligheter till kreativitet, (2) ge största möjliga inflytande över vilka arbetsuppgifter som ska utföras och (3) säkerställ att arbetet inte kräver så mycket energi och engagemang att det påverkar övriga livet negativt. Sammantaget visar detta att två arbetsdimensioner utmärker sig som särskilt viktiga för att förbättra välbefinnandet på svensk arbetsmarknad: kreativt utlopp och att arbetet inte påverkar övrigt liv negativt. Dessa bör slutligen kompletteras med arbetsdomänen negativ stress. Förändring i den här riktningen bär på möjligheten till ökad livskvalitet och högre produktivitet.

Aghion, P, U Akcigit, A Deaton och A Roulet (2016), "Creative Destruction and Subjective Wellbeing", *American Economic Review*, vol 106, s 3869–3897.

Blanchflower, D G och A J Oswald (2011), "International Happiness", working paper 16668, NBER, Cambridge, MA.

Bryson, A, J Forth och L Stokes (2015), "Does Worker Wellbeing Affect Workplace Performance?", discussion paper 9096, IZA, Bonn.

Böckerman, P, P Ilmakunnas, M Jokisaari och J Vuori (2011), "Who Stays Unwillingly in a Job? A Study Based on a Representative Random Sample", *Economic and Industrial Democracy*, vol 34, s 25–43.

Böckerman, P, P Ilmakunnas och E Johansson (2011), "Job Security and Employee Well-being: Evidence from Matched Survey and Register Data", *Labour Economics*, vol 18, s 547–554.

Böckerman, P och P Ilmakunnas (2012), "The Job-Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data", *Industrial & Labor Relations Review*, vol 65, s 244–265.

Böckerman, P och M Maliranta (2013), "Outsourcing, Occupational Restructuring, and Employee Well-being: Is There a Silver Lining?", *Industrial Relations*, vol 52, s 878–914.

Campbell, A (1981), *The Sense of Well-being in America*, McGraw-Hill, New York.

Clark, A E (2005), "Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries", *British Journal of Industrial Relations*, vol 43, s 377–400.

Clark, A E (2009), "Works, Jobs and

Well-Being across the Millennium", Social, Employment and Migration working paper 83, OECD, Paris.

Clark, A E (2015), "What Makes a Good Job? Job Quality and Job Satisfaction", *IZA World of Labor*, artikel 215, IZA, Bonn.

Clark A E, S Flèche och C Senik (2016), "Economic Growth Evens Out Happiness: Evidence from Six Surveys", *Review of Income and Wealth*, vol 62, s 405–419.

Clark, A E, A Knabe och S Rätzl (2010), "Boon or Bane? Others' Unemployment, Well-Being and Job Insecurity", *Labour Economics*, vol 17, s 52–61.

Dluhosch, B och D Horgos (2016), "International Competition Intensified: Job Satisfaction Sacrificed?", working paper 170, Department of Economics, Helmut Schmidt University, Hamburg.

Forte (2015), "Psyisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro – en kunskapsöversikt", rapport, Forte, Stockholm.

Gielen, A C och J C Van Ours (2014), "Unhappiness and Job Finding", *Economica*, vol 81, s 544–565.

Green, F (2010), "Well-Being, Job Satisfaction and Labour Mobility", *Labour Economics*, vol 17, s 897–903.

Grun, C, W Hauser och T Rhein (2008), "Finding a Job: Consequences for Life Satisfaction and Interactions with Job Quality", discussion paper 24, IAB, Nürnberg.

Hamermesh, D S (1999), "Changing Inequality in Markets for Workplace Amenities", *Quarterly Journal of Economics*, vol 64, s 1085–1123.

REFERENSER

- Hamermesh, D S (2001), "The Changing Distribution of Job Satisfaction", *Journal of Human Resources*, vol 36, s 1–30.
- Krause, A (2012), "Don't Worry, Be Happy? Happiness and Reemployment", discussion paper 7107, IZA, Bonn.
- Layard, R (2011), *Happiness: Lessons from a New Science*, Penguin Books, London.
- Long, S J (2014), "Regression Models for Nominal and Ordinal Outcomes", i Best, H och C Wolf (red), *The Sage Handbook of Regression Analysis and Causal Inference*, Sage Publications, London.
- Long, S J och J Freese (2014), *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*, Stata Press, College Station, TX.
- Medlingsinstitutet (2017), "Reallönens utveckling", www.mi.se/lonestatistik/.
- OECD (2013), "Well-Being in the Workplace: Measuring Job Quality", i *How's Life? 2013: Measuring Well-Being*, OECD, Paris.
- OECD (2017), "Hours Worked", www.oecd-ilibrary.org/employment/hours-worked/indicator/english_47be1c78-en.
- Oswald, A J, E Proto och D Sgroi (2015), "Happiness and Productivity", *Journal of Labour Economics*, vol 33, s 789–822.
- Phelps, E (2013), *Mass Flourishing: How Grassroots Innovation Created Jobs, Challenge, and Change*, Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Ritzen, J (2015), "Happiness as a Guide to Labor Market Policy", *IZA World of Labor*, artikel 149, IZA, Bonn.
- Schulte, P och H Vainio (2010), "Well-Being at Work: Overview and Perspective", *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, vol 36, s 422–429.
- Sousa-Poza, A och A A Sousa-Poza (2000), "Well-Being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction", *Journal of Socio-Economics*, vol 29, s 517–538.
- Sverke, M, H Falkenberg, G Kecklund, L Magnusson och P Lindfors (2015), "Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall", kunskapssammanställning 2016:2, Arbetsmiljöverket, Stockholm.
- Tansel, A och S Gazioglu (2014), "Management–Employee Relations, Firm Size and Job Satisfaction", *International Journal of Manpower*, vol 35, s 1260–1275.
- Tumen, S och T Zeydanli (2016), "Social Interactions in Job Satisfaction", *International Journal of Manpower*, vol 37, s 426–455.
- UN Resolution 66/281 (2012), "International Day of Happiness", FN, New York.
- Veenhoven, R (2005), "Return of Inequality in Modern Society?", *Journal of Happiness Studies*, vol 6, s 457–487.
- Warr, P (1999), "Well-Being and the Workplace", i Kahneman, D, E Diener och N Schwartz (red), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, Russell Sage Foundation, New York.
- Warr, P och G Clapperton (2010), *The Joy of Work? Jobs, Happiness, and You*, Routledge, London.