

# *Frivillig arbetslöshet – ett rättssociologiskt problemområde*

Antoinette Hetzler

*Rättssociologiska institutionen, Lunds universitet*

## **Bakgrund**

Ett sentida fenomen inom arbetsmarknads- och arbetslöshetsproblematiken är det ökade antalet arbetstagare som självmant säger upp sig, slutar sin anställning, utan att ha annan sysselsättning att övergå till. Detta kan vi avläsa i de erkända arbetslöshetskassornas statistik, eftersom den som självmant slutar sin anställning "straffas" med avstängning under viss tid, som regel fyra veckor (20 ersättningsdagar).

Statistik från exempelvis Fabriksarbetarnas erkända arbetslöshetskassa visar på en kraftig ökning av antalet avstängningar enligt § 31, 1 st, i gällande stadgar, av medlemmar som "lämnat sitt arbete frivilligt utan giltig anledning". Från 1980 till 1985 har antalet medlemmar som av detta skäl frångänts ersättningsrätt ökat från 587 till 1.251 eller med 113% (se tabell 1). Under samma tid ökade antalet Fabriksmedlemmar som under året erhöll ersättning från 6.516 till 8.911 eller med 36%. 1985 var således drygt 14% av alla medlemmar som fick ersättning sådana som fick ersättning först efter en månads avstängning. Som framgår av diagram 1 är den reguljära arbetslösheten inom förbundet föremål för kraftiga svängningar från

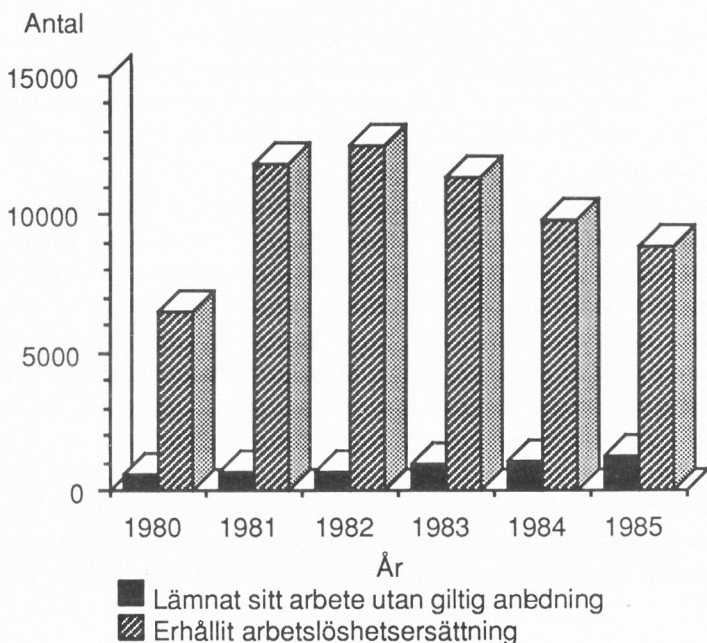
**Tabell 1** *Medlemmar av Fabriksarbetarnas erkända arbetslöshetskassa som lämnat sitt arbete utan stadgenligt godtagbar anledning*

År	Antal
1980	587
1981	650
1982	703
1983	911
1984	1.065
1985	1.251

år till år, medan tendensen för den självförvållade arbetslösheten är stadigt stigande. Liknande tendenser har noterats av andra arbetslöshetskassor.

—Varför säger en arbetstagarare upp sig utan att först ha skaffat sig ett nytt jobb, när det kostar honom en månads arbetslöshetsersättning?

**Diagram 1** *Medlemmar av Fabriksarbetarnas erkända arbetslöshetskassa som erhållit ersättning, samt de som frånkänts ersättningsrätt därför att de lämnat sitt arbete utan giltiga skäl*



Med utgångspunkt i denna enkla fråga kan vi nu utveckla en rättsociologisk problemställning. Vad är det för faktorer som ligger bakom ett sådant ställningstagande och en sådan handling? Vi vet idag oerhört lite om denna, så kallade frivilliga, arbetslöshet. Den traditionella arbetslöshetsforskningen har koncentrerat sig på den påtvingade arbetslösheten, dess orsaker och dess ekonomiska och sociala kostnader. Den frivilliga arbetslösheten uppfattas enligt gängse synsätt bland arbetslöshetsforskare som alltför marginell för att tillåtas dominera diskussionen om arbetslöshetens orsaker (Björklund 1986:42). Den anses dock utgöra större delen av en övrigtkategori i SCBs arbetskraftsundersökningar som omfattar inte mindre än 20% av samtliga arbetslösa (op.cit. 36f, 42). Förväntad arbetslöshetstid för denna kategori arbetslösa har ökat från 20 veckor 1980 till 28 veckor 1985.

Det är med andra ord fråga om en företeelse som under 80-talet ökar i omfattning, räknat såväl i antalet individer som i antal veckor varje individ står utan arbete.

Den centrala problemställningen för en rättsociologisk studie kan nu formuleras:

*Vilka faktorer i eller utom arbetslivet ligger bakom att tusentals arbetstagare varje år frivilligt avbryter ett anställningsförhållande, utan att ha annan anställning att övergå i? Och varför ökar antalet år från år?*

Denna frågeställning har självfallet implikationer långt utöver den enskilda individens subjektiva motiv för uppsägningen. Vi måste tänka oss att denna företeelse är ett symptom på strukturella problem i arbetslivet eller samhället i övrigt som återspeglas i individernas förändrade beteende.

Vi kan spekulativt resonera om de subjektiva orsakerna. Det har t.ex. föreslagits att en inte ringa andel av de arbetstagare som lämnar sitt arbete frivilligt är gifta, vilkas makar erhållit arbete på annan ort (SOU 1978:45:194, Björklund 1986:42). I sådana fall gäller emellertid att arbetslöshetsersättning utgår om det nya hemmet ligger utom dagpendlingsavstånd från den gamla arbetsplatsen. Dessa arbetstagare kan sålunda inte antas ingå i den ovan refererade statistiken från Fabrikskassan.

Vidare nämns i arbetslöshetsförsäkringsutredningens (ALF) betänkande (SOU 1978:45) ytterligare två giltiga anledningar till frivillig uppsägning, dels att arbetstagaren inte får ut sin lön av arbetsgivaren, dels att hälsoskäl enligt läkarintyg nödvändiggör en uppsägning (sid 194). Inte heller dessa fall torde leda till avstängning.

Dessa tre giltiga skäl för frivillig uppsägning – att arbetsgivaren brutit mot anställningsavtalet, att make/maka tvingas flytta eller att arbetstagaren riskerar sin hälsa vid fortsatt anställning – innebär att vi har anledning att räkna med att det alltid kommer att finnas ett visst antal frivilliga uppsägningar med arbetslöshet som följd.

Vi måste nu fråga oss vilka "ogiltiga" anledningar som kan ligga bakom en frivillig uppsägning, och här kommer vi in på de ovan nämnda förklaringsfaktorerna av strukturell karaktär.'

En nära till hands liggande faktor, och en som redan nämnts i olika sammanhang (t ex Björklund 1986:43), är arbetsmiljön. Med ledning av den stora förekomsten av arbetsskador och arbetsjukdomar i Sverige kan man konstatera att arbetsmiljön på svenska arbetsplatser ännu är långt ifrån tillfredsställande, och i många fall direkt skadlig. Kan frivilliga uppsägningar vara ett symptom på dåliga arbetsmiljöer, och på att Arbetsmiljölagen inte förmått framskapa de nödvändiga förändringarna av arbetsmiljön? (Vi talar här om arbetsmiljö i vid mening, dvs resonemanget inbegriper faktorer med såväl fysisk som psykisk åverkan på arbetstagarna.)

En annan sådan faktor är arbetets organisering. Har förändringar i arbetskraftutbudet lett till motsvarande förändringar i arbetets organisering? Vi tänker exempelvis på det ökande antalet kvinnor i arbetslivet; i Sverige idag utgör kvinnorna en större andel av arbetskraften än någonsin tidigare och än i något annat land. Ändå är arbetet organiserat enligt i stort sett samma principer idag som för 100 år sedan, då den övervägande majoriteten av arbetstagarna var män, med hustrur som tog hand om livet utanför lönearbetets sfär.

En tredje möjlig förklaring tar sin utgångspunkt i mer svårdefinierbara förändringar i synen på arbete överhuvud och på lönearbete i synnerhet. Vi noterar att arbete är en helig ko i Sverige – såväl i ekonomiskt och politiskt som moraliskt och socio-kulturellt hänseende. Arbete i termer av sysselsättning dominerar den (parti-) politiska diskussionen och har en framskjuten plats i nyhetsrapporteringen. Den "fulla sysselsättningen" är målet för den svenska arbetsmarknadspolitik, och arbetslöshet betraktas officiellt som ett "ekonomiskt och socialt ont, som måste bekämpas" (Eklund 1986:30).

Mot den officiella doktrinen om arbetets allena saliggörande karaktär har under det senaste decenniet något som närmast kan beskrivas som en motrörelse tagit form. Vi kan spåra denna i olika samhällsföreteelser, som tillsammans ger bilden av en begynnande tendens till en förändrad syn på lönearbetet, i den form det har i västvärldens kapitalistiska stater: debattböcker som ifrågasätter den

förhärskande synen på arbete som likvärdigt med lönearbete, och som förespråkar förkortad arbetstid; föreningar för "arbetskygga" eller "frivilligt arbetslösa"; paneldebatter på TV mellan förespråkare för de båda synsätten; etc.

Inte oväntat tycks dessa attityder kunna återfinnas främst bland ungdomar.

### *Hypoteser*

Vi kan på basis av resonemanget ovan formulera några preliminära hypoteser:

- Arbetsmiljön på vissa svenska arbetsplatser är så bristfällig, och möjligheterna att förändra och förbättra den upplevs som så små, att arbetstagare frivilligt väljer arbetslöshet framför att arbeta kvar – också till priset av utebliven ersättning under första månaden.
- Arbetets organisering på vissa svenska arbetsplatser är inte i tillräcklig grad anpassad till den moderna människans behov, vilket leder till att arbetstagare frivilligt väljer arbetslöshet framför att arbeta kvar – också till priset av utebliven ersättning under första månaden.
- Det ökande antalet arbetstagare som säger upp sig utan ersättningsgrundande anledning är ett uttryck för en begynnande attitydförändring vad gäller synen på lönearbetet, främst bland den yngre arbetskraften.

En rättssociologisk teoretisk analys skulle följa de tre hypoteserna ovan, i så måtto att det rör sig om att inringa den teoretiska och empiriska forskning som redan finns rörande synen på arbetet, självförvållad arbetslöshet, arbetsmiljöfrågan och frågor kring arbetets organisering. Även de nya rättssociologiska teorierna om alternativ konfliktlösning (alternative dispute settlement) kan med fördel testas och utvecklas i en sådan studie.

## Tidigare forskning i området: redovisning och värderingar

En inledande litteratursökning har givit vid handen att forskningen kring självförvårdad arbetslöshet hitintills haft mycket begränsad omfattning. En sökning via internationella forskningsdatabaser har resulterat i ett antal studier, främst amerikanska, som alla gjorts från ekonomiska utgångspunkter. Vidare finns en studie utförd vid Arbetslivscentrum 1979-80 rörande frivilliga uppsägningar inom Svenska Kommunal tjänstemannaförbundet.

### *Amerikanska studier*

Stephen T. Marston (1982) har studerat effekterna av ersättningsreglerna inom den amerikanska arbetslöshetsförsäkringen (Unemployment Insurance, UI) på benägenheten att frivilligt sluta en anställning utan att ha en ny att övergå till. Med utgångspunkt i hypotesen att arbetstagare skulle säga upp sig i högre utsträckning om möjlighet funnes att få ersättning från UI, har Marston jämfört egna och andras empiriska undersökningar i olika amerikanska delstater. I delstaterna finns olika system för ersättning vid självförvårdad arbetslöshet representerade; i vissa finns som i Sverige ett system med tillfällig avstängning från ersättning, av varierande längd, i andra ges full ersättning oaktat att den försäkrade sagt upp sig själv, och i ytterligare andra utges ingen ersättning till dessa sk "quitters" under hela den arbetslöshetsperiod som följer på en frivillig uppsägning.

Resultatet av Marstons analyser pekar mot att möjligheten att få ersättning inte i märkbar grad påverkar arbetstagarens beslut att säga upp sig. Han har emellertid också funnit att "quitters" på olika sätt försöker tillskansa sig ersättning även i delstater där de enligt reglerna inte skulle få det. Detta fynd, menar Marston, skulle enligt alla tillgängliga ekonomiska teorier leda till hypotesen att en förändring av villkoren i riktning mot att ersättning ska utgå medför att fler arbetstagare säger upp sig frivilligt. Att så ändå inte är fallet förklarar han med att ersättningen inte är tillräckligt stor och tillräckligt förutsägbar för att denna möjlighet ska tas med i en "quitter's" kalkyler, samt med att arbetstagare som slutar ett jobb utan att ha annan anställning att gå till har sådana skäl att sluta, att de ekonomiska konsekvenserna av en uppsägning inte påverkar beslutet. Marston nämner samarbetssvårigheter som ett exempel på sådana skäl.

Ragan (1984) har också studerat förhållandet mellan UI och frivillig arbetslöshet till följd av "quitting". Han tar sin utgångspunkt i Marstons ovan refererade studie och i Robert Hutchens undersökningar som också konstaterat att frivillig uppsägning inte påverkas av ersättningsreglerna. Ragan kritiserar de båda andra forskarnas begränsade perspektiv, och för själv in en rad andra faktorer som kan vara bidragande när det gäller att utforska detta samband. Hans problemställning är: Hur påverkar arbetslöshetsförsäkringen och dess tillämpning – såväl vad gäller ersättningsregler som berättigande till ersättning – frivilliga uppsägningar och arbetslöshet, respektive den allmänna arbetslöshetens omfattning?

Ragans variabler tar på ett mer sofistikerat sätt än hos exempelvis Marston till vara de faktorer i övrigt som kan tänkas påverka det iakttagna beteendet. Hans resultat blir emellertid i stort sett desamma som Marstons; Ragan finner att uppsägningsfrekvensen inte påverkas av försäkringsprogrammets utformning eller tillämpning. Däremot finner han att det generella arbetslöshetstalet påverkas av dessa faktorer.

Att uppsägningsfrekvensen inte påverkas av UI förklarar Ragan på liknande sätt som Marston: det ekonomiska momentet väger troligen inte tungt nog för den arbetstagare som av något skäl frivilligt inträder i arbetslöshet. Därtill, menar han, är reglerna så komplicerade att en arbetare inte på förhand kan avgöra om han är berättigad till ersättning eller ej. Att arbetslösheten i allmänhet påverkas beror enligt Ragan på att de som går ut i arbetslöshet frivilligt har en benägenhet att vara arbetslösa längre tid om de åtnjuter ersättning under tiden. Får de däremot ingen ersättning anstränger de sig att snabbt hitta nytt arbete.

Christoffer J. Ellis (1985) hävdar i en uppsats att tillfällig frivillig arbetslöshet kan vara en nödvändighet för arbetstagaren i syfte att bevara sitt humankapital. En arbetare har vid inträdet på arbetsmarknaden ett visst humankapital. Under anställningens gång förökas detta genom "learning by doing", och så småningom blir humankapitalet sektorsspecifikt.

Ellis menar att om en arbetare måste välja mellan arbetslöshet och anställning i en annan sektor, bör det optimala valet vara arbetslöshet, eftersom värdet på hans humankapital förringas snabbare om han arbetar inom en industri som inte är konform med hans specifika humankapital. Under arbetslösheten kan arbetaren hålla sig å-jour med utvecklingen i sin egen sektor och han utsätts inte för ny och störande information. Man bör enligt detta skäl acceptera en viss grad av självvald arbetslöshet som en naturlig och riktig företeelse.

Denna senare uppfattning, som för övrigt bevisas matematiskt på ett sätt som skulle föra för långt att redovisa här, gäller ju självfallet i första hand en annan typ av frivillig arbetslöshet än den som diskuteras här, nämligen den som med svenska arbetsrättsliga termer uppkommer på grund av att en redan arbetslös avvisar erbjudet arbete. Man kan dock tänka sig situationer som leder till att en arbetstagare tvingas säga upp sig frivilligt för att rädda sitt "specifika humankapital", t.ex. omplacering inom företaget. Ellis tes är onekligen originell och spännande, men av begränsat intresse för den rättssociologiska problemställningen och de ovan formulerade hypoteserna.

Marstons och Ragans forskningsresultat är av intresse i första hand därför att de understryker att steget ut i frivillig arbetslöshet sannolikt sker efter överväganden som blott i mindre grad implicerar ekonomiska hänsyn. Deras slutsats att avstängning från ersättning inte har några effekter på frekvensen av frivilliga uppsägningar är ur ett strikt rättssociologiskt perspektiv såväl intressant som tillfredsställande. Slutsatsen är emellertid av perifert intresse i detta sammanhang, även om det kan vara något för arbetslöshetskassornas administratörer att fundera på.

#### *Frivilliga uppsägningar bland kommunaltjänstemän*

Anne Jönsson och Per Åberg vid Arbetslivscentrum (ALC) har i rapporten *Man ska väl inte bara finna sig?* (1980) kartlagt de bakomliggande faktorerna till 723 frivilliga uppsägningar inom Kommunaltjänstemännens erkända arbetslöshetskassa (KEAK) 1978. 34 medlemmar ansågs ha giltiga skäl att sluta och blev således inte avstängda från ersättning.

Forskarna var intresserade av orsakerna bakom de frivilliga uppsägningarna, och i första hand av dem som slutade på grund av vantrivsel. De utgick från att vantrivsel många gånger kan vara den verkliga orsaken till en uppsägning även om den formella anledningen sägs vara studier eller en ny anställning. "Vi utgår sålunda från att statistiken avslöjar symptom på mer generella problem – effekter på individnivå av förtryckande organisatoriska förhållanden och andra brister i arbetsmiljön."

Jönsson och Åberg gick metodologiskt till väga så, att de i totalpopulationen arbetslösa, med hjälp av aktmaterial och KEAKs verksamhetsberättelse, frilade de försäkrade som slutat på egen begäran. Dessa analyserades utifrån en rad variabler och jämfördes med hela populationen arbetslösa. En speciell analys av de individer



som slutat på grund av vantrivsel, 161 av 723, ingick också i undersökningen. Slutligen gjorde forskarparet intervjuer med 37 medlemmar som slutat på egen begäran, varav 26 på grund av vantrivsel.

Data från akterna var svåra att tolka, men vissa tendenser framkom. Fler kvinnor slutar på egen begäran, men fler män på grund av vantrivsel. Denna orsak ökade i frekvens med stigande ålder. Forskningsresultaten förstärker intrycket av att institutionaliseringen av konfliktlösning är ojämnt spridd över landet och att när konfliktlösning genom arbetsrättsliga åtgärder inte fungerar är arbetstagaren sannolikt mer benägen att välja att säga upp sig för att därigenom nå en lösning.

Forskarna konstaterar inledningsvis att självförvårdad arbetslöshet som uppkommer på grund av vantrivsel innebär en onödig kostnad för arbetslöshetsförsäkringen. I Arbetsmiljölagen (AML) anges i andra kapitlet, "Arbetsmiljöns beskaffenhet", de allmänna ramarna för arbetsmiljöns utformning, bl.a finns en policydeklaration i § 2, enligt vilken "Det skall eftersträvas att arbetet utformas så, att arbetstagare själv kan påverka sin arbetssituation". I sin analys har Jönsson och Åberg varit särskilt uppmärksamma på indikatorer på att de formaliserade konfliktlösningsmekanismerna, som kom med de stora arbetsrättsliga reformerna på 70-talet, inte har uppnått förväntad effektivitet. Och naturligtvis kan man, med tanke på AMLs entydiga och explicita krav på arbetsmiljön, med Jönsson och Åberg undra varför någon måste sluta sin anställning på grund av vantrivsel.

När nu så många medlemmar måste ta till frivillig uppsägning, individualiserad konfliktlösning, resonerar Jönsson och Åberg, måste man titta på dem som har att övervaka lagens tillämpning. Med denna utgångspunkt studerade man sin population utifrån storleken på den avdelning av SKTF de tillhörde. Man fann därvid att fler uppsägningar per tusen medlemmar kom från små avdelningar, med färre än 300 medlemmar. Genom att anta att små avdelningar i huvudsak har små arbetsplatser inom sitt avtalsområde anser man sig kunna konstatera att små arbetsplatser har en högre frekvens frivilliga uppsägningar, liksom en högre frekvens fall som i bakgrunden har vantrivsel.

Forskarna menar att handläggningen av problemsituationer inte nått samma grad av systematisering och effektivitet i små organisationer som i stora, och att de därmed inte kan reglera konflikter på samma sätt som på stora företag med stora fackliga organisationer. Därtill framkommer att de små arbetsplatserna strukturellt och resursmässigt har sämre förutsättningar att lösa personalfrågor

inom företaget, medan stora företag genom t.ex. omplaceringar kan drastiskt förbättra arbetsmiljön för enskilda och grupper anställda.

Jönsson och Åberg har genom sin pilotundersökning givit ett värdefullt bidrag till den fortsatta analysen av fenomenet frivillig arbetslöshet, inte minst för att den huvudhypotes om facketts möjligheter att påverka anledningen till en uppsägning de byggt på kan förvandlas till en rättssociologisk teori, om förhållandet mellan de formella konfliktlösningsmekanismerna och den privata – frivillig uppsägning och arbetslöshet. Sedan deras undersökning 1979 har den självförvållade arbetslösheten ökat på ett sätt som inte står i proportion till den allmänna arbetslöshetsutvecklingen. En ny studie skulle kunna visa om huvudhypotesen är riktig – om det är så, att den ökade användningen av privata initiativ för att lösa psykosociala och andra arbetsmiljöproblem i arbetslivet är ett uttryck för att Medbestämmandelagens och Arbetsmiljölagens paragrafer inte fullt ut lyckats ta hand om dessa problem.

Att små företag har besvär med att lösa konflikter har demonstrerats i annan forskning från ALC, och denna fråga var vid slutet av 70-talet och början av 80-talet av stort forskningsintresse, i termer av hur man skulle förstärka det fackliga inflytandet i företagen. Inom ramen för en rättssociologisk undersökning finns stora möjligheter att visa om de stora arbetsrättsliga reformerna är utformade på ett sätt som står i rimlig proportion till den arbetslivs- och arbetsmarknadsstruktur som vi har idag.

Men privata initiativ till konfliktlösningar utanför de etablerade kanalerna kan tas av många anledningar, och det är ett fenomen som nu, vid 80-talets mitt, rönt stor uppmärksamhet inom internationell forskning. Man talar om "alternative dispute settlement", alternativ konfliktlösning, och man undersöker flera olika avsnitt av vardagslivet. Grundtanken här är att rätten i det moderna samhället är oförmögen att fungera integrerande mellan olika aspekter av livet (t.ex. arbete/individ), att rätten mer och mer förlorat fotfästet som den dominerande konfliktlösningsmekanismen i samhället. Denna idé prövas genom att utforska alternativa konfliktlösningars uppkomst.

Det är möjligt att definiera frivilliga uppsägningar som en sådan alternativ konfliktlösningsmekanism, som ett alternativ till de arbetsrättsliga åtgärderna. Härigenom öppnar sig ett brett forskningsfält. En alternativ konfliktlösning blir aktuell inte bara när de ordinarie konfliktlösningsmekanismerna inte är uppbyggda i en viss sektor eller på en viss arbetsplats, utan också när de trots att de finns inte används, därför att de inte helt täcker den aktuella konflikten. De arbetsrättsliga lösningarna grundas på vissa gemen-

samma idéer rörande arbetet och arbetets värde, och det kan vara att konflikter uppstår som ett resultat av att en arbetstagare inte delar dessa idéer.

## **Teoretisk och praktisk relevans**

Det aktuella projektets teoretiska relevans knyter an till två av de tre huvudlinjer som kunnat skönjas i den samhällsvetenskapliga debatten om arbetsmarknadspolitik i välfärdsstaten under 70- och 80-talen. Dessa linjer är (1) motivationen till arbete, (2) möjligheten och önskvärdheten av att uppnå full sysselsättning, samt (3) förändringar i arbetet självt (Offe 1986).

Arbetsmotivationen har hittills diskuterats teoretiskt i termer av en ny postmaterialistisk icke arbetsrelaterad etik eller som motsägelsefulla krav på individen att vara, och hinna vara, både producent och konsument. Den ständiga propagandan för konsumtion har enligt dessa tankegångar lett till en ny syn på arbetets roll och omfattning i dagens samhälle.

När det gäller förändringar i arbetet självt, kan vi idag tala om en arbetets flertydighet. Man menar att ökade teknologiska rationaliseringsvinster för företagen har sin motsvarighet i allt hårdare krav på arbetstagarna. Förändringar i arbetsorganisationen, ökat inflytande för arbetstagarna och deras organisationer i arbetslivet, tryggare anställningsformer, kort sagt de omfattande arbetsrättsliga reformerna som vi fått i Sverige, har i viss mån tillskapats som en motvikt till högre krav i arbetslivet och en inbyggd oflexibilitet i produktionsprocessen.

Forskningsresultaten som kan vinnas ur en rättssociologisk studie kommer bl.a att kunna knyta an till dessa diskussioner. Är möjligen den ökande frekvensen egna uppsägningar ett uttryck för en obalans inom svenskt arbetsliv, i så mening att den arbetsrättsliga reformverksamheten inte förmått kompensera för de allt hårdare krav som ställs på arbetskraften? Betyder detta i sin tur att motivationen till arbete minskat? Dessa frågor, bland andra, kan med fördel teoretiskt belysas i en undersökning.

De rättssociologiska aspekternas praktiska relevans knyter främst an till de rent rättsliga aspekterna av de frågor som behandlas. En rad lagstiftningar och rättstillämpande organ inbegrips i forskningsfältet: lagen om arbetslöshetsförsäkring, arbetsmiljölagen, lagen om anställningsskydd, arbetsdomstolen, yrkesinspektionen m fl.

Vi är av den uppfattningen att den tendens till ökning av frivilliga uppsägningar som kunnat noteras är en fingervisning om framtida omvälvningar. Det centrala rättssociologiska problemet är här, som så ofta, om rätten räcker. Om den arbetsmarknad och den arbetsorganisation som vi har idag, omsorgsfullt understödd av arbetsrättslig lagstiftning, inte längre svarar mot den moderna människans och det moderna samhällets krav, då blir lagarna som upprätthåller den existerande ordningen till hinder för en naturlig utveckling, om än ett bräckligt sådant. För att kunna göra rätten mer känslig för och anpassbar till en ständig förändring måste man få kunskap såväl om lagars verkliga effekter som om tänkbara framtida utvecklingsmöjligheter. Här kan den aktuella studien få sin största betydelse.

## Referenser

- Björklund, A. "Sysselsättningspolitikens svårigheter", i *Hur hög arbetslöshet har vi råd med?* Stockholm: FRN 1986
- Eklund, K. "Arbetslöshetens kostnader och orsaker", i *Hur hög arbetslöshet har vi råd med?* Stockholm: FRN 1986
- Ellis, C.J. "Human Capital and Voluntary Unemployment", i *Economics Letters* 19 (1985) 391-394
- Jönsson, A. & P. Åberg *Man ska väl inte bara finna sig? Om arbetslöshet och vantrivsel bland kommunaltjänstemän* Stockholm: Arbetslivscentrum 1980
- Marston, S.T. "Effects of Unemployment Benefits Paid to Voluntary Job Leavers", i *Industrial Relations* Vol. 21 No. 3 (1982) 376-382
- Offe, C. "Den onde cirkel. Claus Offe i samtale med Torben Hviid Nielsen", i *Samtiden* Nr 5 (1986) 41-48
- Ragan, J.R. "The Voluntary Leaver Provisions of Unemployment Insurance and Their Effect on Quit and Unemployment Rates", i *Southern Economic Journal* Vol. 51 Nr. 1 (1984) 135-146
- SOU 1978:45 *Allmän arbetslöshetsförsäkring*