
Gunnar Aronsson & Sara Göransson

Fasta anställningen men inte det önskade jobbet

En empirisk studie

I ett representativt urval, SCBs arbetskraftsundersökning (AKU), befinns att 28 procent av de fast anställda ej var i sitt önskade yrke. Detta torde delvis vara en konsekvens av dagens arbetsmarknadssituation med brist på arbeten och otrygghet i tidsbegränsade anställningar. I studien* undersöktes arbetsvillkor och hälsa för personer i en sådan "inlåst position". Dessa rapporterade signifikant mer huvudvärk och trötthet/håglöshet än personer i jämförelsegrupperna. Resultaten diskuteras i förhållande till psykologiska teorier om kontroll och individuella handlingsstrategier och förslag ges till fortsatta studier inom detta tämligen outforskade område.

Studien "Osäker framtid" (Arbetarskyddsstyrelsen & SCB 1995) visar en mycket kraftig förändring från 1989 till 1993 av andelen som bedömer att de *kan få ett likvärdigt arbete utan att flytta*. Andelen sjunker dramatiskt från 55 till 17 procent under denna period, vilket motsvarar en minskning från 2 420 000 till 690 000 personer. Inom vissa yrken sjunker andelen från 70–80 procent till 10–15 procent. Minskningen gäller samt-

liga näringsgrenar och yrkeskategorier, för kvinnor såväl som för män, för arbetare och tjänstemän, samtliga åldersklasser och samtliga utbildningsnivåer (Arbetarskyddsstyrelsen & SCB 1995). Detta kan tolkas som att fler är "inlåsta" på sin arbetsplats. Samtidigt visar ett par nyligen genomförda undersökningar i LO-kollektivet, att oro för att förlora jobbet intar en topplacering efter hårt uppskruvad arbetstakt som stressskapande faktor (LO 1996 a, b).

Denna inlåstning är en sida av de dramatiska förändringar, som svensk arbetsmarknad har genomgått under 1990-talets första

Gunnar Aronsson är professor i psykologi vid Arbetlivsinstitutet.
Sara Göransson är doktorand vid Psykologiska institutionen Stockholms universitet och anställd på Arbetlivsinstitutet.

* Studien har fått bidrag från Rådet för arbetslivsforskning. Den ingår i forskningsprogrammet "Arbetets flexibilisering".

hälft. Brist på arbetskraft har ersatts med massarbetslöshet och en differentiering i grupper med olika anställnings- och arbetsvillkor. Företag strävar i allt högre grad mot en organisationsmodell baserad på en kärngrupp fast anställda i huvudverksamheten, och uppbackning av denna genom tidsbegränsade anställningar, inhyrning av personal, upphandling av tjänster, underleverantörer etc (Aronsson & Sjögren 1994). Mönstret är europeiskt/internationellt med en tredelning i personer med fasta anställningar, tillfälliga arbeten/tidsbegränsat anställda och arbetslösa (Blainplain 1993; Terrick & Barling 1995).

Av nytillkomna jobb för arbetslösa i Sverige utgörs den helt övervägande delen av tidsbegränsade anställningar (Holmlund 1995). Antalet fasta anställningar minskade från 3,7 miljoner 1987 till 3,0 miljoner 1995. Det finns anledning att tala om en arbetslöshetens skugga över arbetsplatserna, innebärande bl a större svårigheter att få en fast anställning och att den goda personalomsättningen minskar. Detta innebär att människor av olika skäl stannar kvar i fasta anställningar och därmed i arbeten/yrken som de inte ser som sina önskade yrken för framtiden eller inte vågar satsa på en utbildning till ett nytt och önskat yrke. Situationen kan beskrivas som paradoxal. Från näringslivs och politiskt håll framhävs med enfaset nödvändigheten av ökad flexibilitet (SAF 1992 a, b). Samtidigt anser 96 procent av ett representativt urval ur befolkningen att de gynnas mer av en fast än av en tillfällig anställning. Samma värde finns vid undersökningar såväl 1995 som 1997 (Berlin 1995, 1997).

Rörlighet på arbetsmarknaden är föremål för nationalekonomisk och arbetsmarknadsökonomisk forskning. Inom arbetsmiljöökonomi har modeller utvecklats för att beräkna personalomsättningskostnader. Det

saknas dock i stort sett svensk medicinsk och psykologisk forskning och teoribildning kring effekterna av inlåsning och frivillig respektive påtvingad arbetsmarknadsrörlighet. Internationellt finns en relativt omfattande sociologisk/psykologisk forskning om ”job insecurity” (Hartley et al 1991).

Sannolikt finns en direktväg till ökad ohälsorisk genom att enskilda blir kvar i arbeten som de av arbetsmiljöskäl – exempelvis fysisk förslitning – borde lämna. Föreliggande studie har sitt fokus på psykologiska aspekter varför denna direktväg inte behandlas här. Psykologiska eller beteendevetenskapliga teorier och kunskaper om mekanismer och beteenden vid inlåsning saknas i stort sett. I ett hypotetiskt resonemang kan inlåsning förknippas med låg kontroll, som i en mängd studier befunnits relaterad till förhöjd ohälsorisk (Karasek & Theorell 1990). Föreliggande studie har dock inte empiriskt prövat upplevelse av kontroll visavi inlåsning. Som första del i ett forskningsprogram om ”Arbetets flexibilisering” är studien mer explorativ och hypotesgenererande vad gäller karaktär och syfte. Programmet fokuserar den nya arbetsmarknadssituationen och samspelen mellan arbetsmarknadsförhållanden, arbetsorganisationens utformning och individens arbetsvillkor – särskilt i psykologisk bemärkelse – och hälsa.

Frågeställningar i studien handlar om att

- analysera attraktionskraften i en fast anställning,
- undersöka samband mellan anställningsform/vara i det önskade yrket och hälso-tillstånd samt
- identifiera och jämföra ”inlåsta gruppen” med övriga undergrupper i studien (fast anställda i det önskade yrket respektive tillfälligt anställda i det önskade yrket respektive i annat yrke) beträffande några centrala arbetsvillkorsvariabler. Av in-

tesse är även att analysera betydelsen av ålder, kön och utbildning.

Metod och undersökningsgrupp

Urvalsgrupp

Undersökningsgruppen kommer från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) i maj 1995 och utgörs av ett stratifierat delurval på 1 564 personer (se *tabell 1*). I arbetskraften har ungefär 14 procent tillfälliga anställningar, men stratifieringen i studien innebar en överrepresentation av personer med tidsbegränsade anställningar och dessa utgör därför 50 procent av undersökningsgruppen. Stratifieringen gjordes för att er-hålla tillräckligt stora undergrupper av till-fälligt anställda.

Tabell 1. Undersökningsgruppens antal, med upp-delning på anställningsformer och andel män.

	Totalt	(%)	Andel män i %
Fast anställda	804	51	50
Vikariat, utan fast bottentjänst	318	20	24
Provanställda	71	8	65
Praktikanter, lärlingar	7	0	57
Feriearbete	17	1	35
Säsongarbete	43	3	61
Objekt/ projektanställda	152	10	57
Behovsanställda	137	9	34
Övrigt	15	1	53
Totalt	1 564	100	

I gruppen fast anställda är andelen män och kvinnor lika stor. Bland tidsbegränsat anställda är andelen kvinnor 61 procent. Svartsbortfallet på SCBs majundersökning 1995 var 13 procent. SCBs bortfallsstudier visar högre bortfall bland personer utan arbete, långvarigt sjuka och personer som vistas ut-

omlands. Detta betyder att svartsbortfallet i föreliggande studie är något under 13 procent.

Enkätfrågor

I de ordinarie AKU-frågorna (för en beskrivning se SCB 1994) finns uppgifter om personliga bakgrundsförhållanden, slag av anställning, yrke, bransch, arbetsgivare etc. Utöver dessa frågor gjordes tillägg av frågor från andra SCB-studier (Arbetsmiljöundersökningen m fl). I studien används som kriterier på arbetsmiljöns sociala och psykologiska aspekter möjligheter till lärande, stöd och inflytande i arbetet.

Därutöver nykonstruerades frågor med speciell inriktning mot det karakteristiska att vara tidsbegränsat anställd. Detta material publiceras separat (Aronsson & Göransson 1997 a, b). I studien användes tre frågor där de svarande fick ange om de var i sitt önskade framtidsyrke samt preferenser för önskat yrke kontra fast anställning. Den av dessa frågor bildade variabeln benämns arbetsmarknadssituation.

Symptomfrågorna, som hämtades ur SCBs vartannat år återkommande arbetsmiljöundersökning, valdes för att i första hand spegla psykiskt välbefinnande och psykiska symptom. Två ont-i-ryggen frågor ingick: ont i nedre delen av ryggen är främst relaterat till fysisk belastning medan ont i övre delen också har anknytning till stress av olika slag. De psykiska symptomen gällde om man under de senaste tre månaderna varit trött och håglös respektive haft huvudvärk. Svarsskalan för samtliga symptomfrågor var en tregradig Likertskala ("Minst ett par dagar per vecka" (1), "En dag per vecka eller ett par dagar per månad" (2) och "Sällan eller inte alls" (3)). Symptomfrågorna dikotomiserades (0 = Sällan/Inte alls,

1 = Minst ett par dagar per vecka/en dag per vecka eller ett par dagar per månad).

Vidare ställdes två frågor om stöd och uppmuntran från chefer (1) respektive från arbetskamrater (2). En ytterligare fråga gällde möjligheten att få råd och hjälp då arbetsuppgifterna känns svåra.

En fjärde fråga ställdes om individens möjlighet att vara med och besluta om uppläggnings- och lärandemöjligheter. Svarsskalan var en fyrgradig Likertskala ("Alltid" (1), "För det mesta" (2), "För det mesta inte" (3) och "Aldrig" (4)). Också dessa frågor dikotomiserades (0 = För det mesta inte/aldrig och 1 = Alltid/för det mesta).

En ytterligare fråga ställdes gällande utvecklings- och lärandemöjligheter. Samma tregradiga svarsskala som för symptomfrågorna användes och svarsskalan dikotomiserades.

Statistiska bearbetningar

För att illustrera nivåer presenteras först procentbaserade diagram där jämförelser gjorts mellan de fyra kategorierna av arbetsmarknadssituation: fast anställd i önskade yrket, fast anställd ej i önskade yrket, tillfälligt anställd i önskade yrket och tillfälligt anställd ej i önskade yrket, i relation till de beroende variablerna.

I de följande analyserna används logistisk regression med arbetsmarknadssituation samt de demografiska variablerna kön, ålder (tre kategorier) och utbildning som oberoende variabler. För varje oberoende variabel bestämdes en referensgrupp med värdet 1. Resultaten från den logistiska regressionen redovisas i form av oddskvoter med 95 procentigt konfidensintervall. För att få en uppfattning om andelen förklarad varians presenteras Nagelkerke R^2 ; en motsvarighet till R^2 i linjär regression. Modellens χ^2 värde presenteras också. Bearbetningarna har gjorts med SPSS-version 7.5.

Tabell 2. Andel med fast respektive tidsbegränsad anställning som arbetar i det för framtiden önskade respektive oönskade yrket (antal = 1 532).

Anställningsform:	fast		tidsbegränsad	
	%	antal	%	antal
I det önskade yrket				
Ja	72	561	50	374
Nej	28	222	50	375
	100	783	100	749

Resultat

Andel i det önskade yrket

När undersökningsdeltagarna ställdes inför frågan om det nuvarande yrket var det önskade yrket i framtiden svarade 72 procent av de fast anställda jakande jämfört med 50 procent av de tidsbegränsat anställda (chi-2; $p=0,000$) (tabell 2).

Det finns som väntat stora och signifikanta skillnader mellan åldersgrupperna vad gäller andelen som anger att de ej är i det önskade yrket. Bland de fast anställda är det 58 procent i gruppen under 25 år som anger detta. Andelen sjunker regelbundet per tioårsintervall och bland 55–65 åringarna är siffran nere i 11 procent. Samma tydliga tendens finns bland de tillfälligt anställda där procentandelen sjunker från 66 till 18 procent. Ålder har således större betydelse än anställningsform vad gäller om en person har det önskade arbetet eller inte.

Ser vi till kön är skillnaden mellan män och kvinnor obetydlig (26 respektive 30 procent bland fasta anställda). Också för tillfälligt anställda ligger värdena för män och kvinnor nära medeltalet.

Ytterligare några jämförelser kan göras. I gruppen fast anställda är det störst andel bland de icke fackligt organiserade som anger att de ej är i det önskade framtidsyrket (37 procent) följt av LO 31 procent, SACO 23 procent och TCO 22 procent (chi-2; $p =$

Tabell 3. Sammanställning av svar på frågor rörande anställningsform, huruvida man befinner sig i det önskade yrket samt preferenser vad gäller anställningsform. Individer med fast anställning i sitt önskade yrke ingår ej (antal = 598).

Anställningsform	Önskat yrke	Val
fast (antal=217)	nej	25 procent föredrar att byta till tillfällig anställning i önskat yrke
tillfällig (antal=374)	ja	58 procent föredrar fast anställning i annat yrke
tillfällig (antal=375)	nej	52 procent föredrar fast anställning i annat yrke framför tillfällig anställning i önskat yrke

0,04). Rangordningen är densamma bland de tillfälligt anställda (chi-2; $p = 0,001$).

Sett till arbetsgivare och fast anställning finns största andelen ej i det önskade yrket bland kommunalt och enskilt anställda (31 respektive 30 procent). Bland statligt anställda är andelen 20 procent och bland landstingsanställda 15 procent (chi-2; $p = 0,02$).

Formell utbildningsnivå är relativt svagt anknuten till att ej vara i det önskade yrket bland fast anställda. Bland fast anställda med två års gymnasieutbildning eller mindre, är det 29 procent som ej är i önskade yrket, i gruppen med gymnasieutbildning mer än två år är siffran 33 procent, bland de med eftergymnasial utbildning kortare än tre år 24 procent och, slutligen, i gruppen med längsta utbildningen är det 25 procent som ej anser sig vara i sitt önskade yrke. Motsvarande siffror för tillfälligt anställda är 49, 68, 36 och 34 procent. Bortsett från de påtagligt högre värdena finns en likhet mellan fast och tillfälligt anställda; gruppen med gymnasieutbildning har störst andel som ej är i önskat yrke.

Studier bedrivs av 11 procent i gruppen med fast anställning och ej i det önskade yrket jämfört med 2 procent av dem som är i det önskade yrket.

Attraktionskraft i fast anställning

För att få en uppfattning om attraktionskraften i en fast anställning formulerades

frågan som ett val mellan en tidsbegränsad anställning i det önskade framtidsyrket eller en fast anställning i annat yrke (tabell 3).

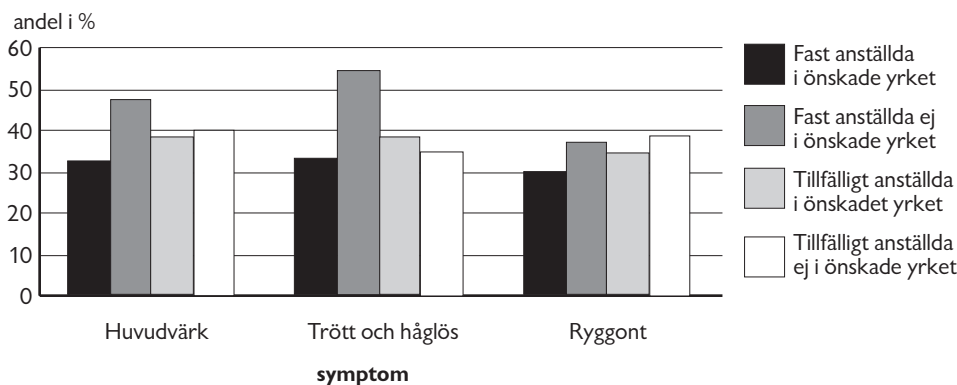
Bland de fast anställda är det som framgått 28 procent (tabell 2) som inte arbetar i sitt önskade yrke. Endast 25 procent av dessa föredrar tillfällig anställning i ett önskat yrke framför att ha kvar sin fasta anställning. Fast anställning utövar en stark attraktionskraft bland tillfälligt anställda. Av de som är tillfälligt anställda och arbetar i ett önskat yrke (antal = 374) föredrar 58 procent en fast anställning i ett icke önskat yrke.

Av de som varken har fast anställning eller är i ett önskat yrke (antal = 375) skulle 52 procent föredra en fast anställning i annat yrke framför en tillfällig anställning i ett önskat yrke.

Samband mellan anställningsform, önskat yrke och symptom

I nästa steg analyseras samband mellan arbetsmarknadssituation och symptomnivå. Först presenteras resultaten i procentbaserade diagram. Som framgår av figur 1 återfinns individer med den största andelen huvudvärk och trötthet/håglöshet i gruppen inlåsta; dvs de är fast anställda, men ej i det önskade yrket. Tillfälligt anställda har i stort sett samma symptomnivå oavsett om de är i det önskade yrket eller ej. Generellt gäller att andelen som har symptom är högre bland kvinnorna än bland männen. Detta

Figur 1. Jämförelse mellan fast och tidsbegränsat anställda i respektive ej i det önskade framtida yrket. Procentuell andel som ett par dagar per månad eller oftare har haft huvudvärk, känt sig trötta och håglösa samt haft ryggont (n=1 526).



gäller speciellt huvudvärk där andelen män som rapporterar problem med huvudvärk varierar mellan 18 och 35 procent medan andelen kvinnor som rapporterar huvudvärk varierar mellan 35 och 57 procent (framgår ej av figuren). Det gemensamma för män och kvinnor är dock att den högsta andelen med symptom genomgående finns i gruppen "inlåsta".

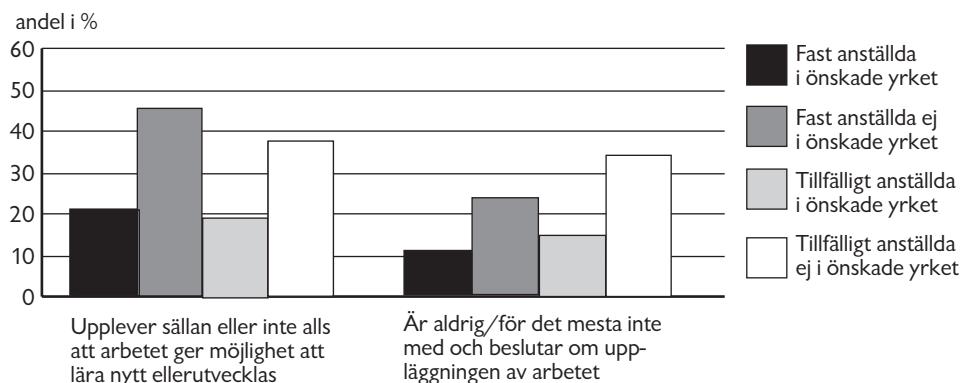
Resultat av den logistiska regressionen presenteras i *tabell 4*. Sannolikheten att rapportera *huvudvärk* är nästan fördubblad för personer som är inlåsta jämfört med de fast anställda i sitt önskade yrke. Kvinnor har mer än fördubblad benägenhet att rappor-

tera huvudvärk. Utbildningsnivå och ålder är inte förknippade med förändrad risknivå.

Sannolikheten att rapportera *trötthet och håglöshet* är mer än fördubblad för inlåsta individer jämfört med de som är fast anställda i sitt önskade yrke. Kvinnor rapporterar oftare trötthet och håglöshet än män. För personer i åldern 50–65 är benägenheten 1,53 gånger större att rapportera trötthet och håglöshet än för individer i åldern 16–29. Inte heller här har utbildningsnivå någon inverkan.

Inlåsta har inte signifikant större risk för *besvär från övre delen av ryggen* även om det finns en stark statistisk tendens i denna riktning. Däremot finns en överrisk bland de

Figur 2. Jämförelse mellan fast och tidsbegränsat anställda i respektive ej i det önskade framtida yrket vad gäller lärande och inflytande (n=1 526).



Tabell 4. Logistisk regression med huvudvärk, trötthet och håglöshet samt värk i övre delen av ryggen som beroende variabler. Oddskvot och konfidensintervall (KI) presenteras.

Oberoende variabler	Beroende variabler					
	Huvudvärk		Trött och håglös		Ryggont	
	Oddskvot	95% KI	Oddskvot	95% KI	Oddskvot	95% KI
<i>Anställningsform/önskat yrke</i>						
Fast anställning i önskat yrke	1		1		1	
Fast anställning ej i önskat yrke	1,80	(1,29–2,51)	2,60	(1,87–3,61)	1,38	(0,98–1,96)
Tillfällig anställning i önskat yrke	1,09	(0,80–1,48)	1,36	(1,00–1,84)	1,14	(0,83–1,57)
Tillfällig anställning ej i önskat yrke	1,23	(0,88–1,72)	1,30	(0,93–1,82)	1,53	(1,08–2,16)
<i>Kön</i>						
Män	1		1		1	
Kvinnor	2,12	(1,68–2,67)	1,43	(1,14–1,79)	2,27	(1,79–2,88)
<i>Ålder</i>						
16–29	1		1		1	
30–49	0,99	(0,71–1,37)	1,18	(0,84–1,64)	1,22	(0,87–1,72)
50–65	0,91	(0,66–1,27)	1,53	(1,10–2,13)	1,48	(1,05–2,08)
<i>Utbildningsnivå</i>						
Gymnasium 2 år eller mindre (n=837)	1		1		1	
Gymnasium mer än 2 år (n=292)	0,70	(0,51–0,96)	0,93	(0,68–1,25)	0,73	(0,54–1,01)
Eftergymnasial utbildning 3 år eller mindre (n=214)	0,91	(0,66–1,27)	0,84	(0,60–1,18)	0,49	(0,34–0,71)
Eftergymnasial utbildning mer än 3 år och forskarutbildning (n=220)	0,78	(0,55–1,09)	1,03	(0,74–1,44)	0,57	(0,40–0,81)
Nagelkerke R^2	0,047		0,035		0,058	
χ^2 (df = 9)	67,83***		49,85***		84,88***	

*** p < 0,001

tillfälligt anställda som inte arbetar i sitt önskade yrke. Även ålder har genomslagskraft på ryggont av detta slag. Äldre har högre besvär-förekomst än yngre. Kvinnor rapporterar betydligt mera besvär än män. Utbildning har också stor betydelse. Benägenheten för högutbildade att rapportera detta är halverad jämfört med referensgruppen dvs individer med den lägsta utbildningen.

Lärande och inflytande

I nästa steg analyseras samband mellan arbetsmarknadssituation och *lärande* samt *inflytande*. Av *figur 2* framgår att cirka 20 pro-

cent av individerna som är i sitt önskvärda yrke rapporterar att de sällan eller inte alls får *lära nytt och utvecklas i yrket*. Procentandelen är mer än fördubblad bland de inlästa och närmar sig 40 procent bland de tillfälligt anställda som ej är i önskat yrke. Andelen som upplever att de inte får *vara med och besluta om uppläggningsen av arbetet* är störst (35 procent) bland de tillfälligt anställda som inte är i sitt önskat yrke men andelen är relativt förhöjd även bland de inlästa.

I *tabell 5* redovisas resultat av logistisk regression. Personer som inte är i sitt öns-

kade yrke uppger att de har betydligt mindre utvecklings- och lärandemöjligheter jämfört med individer som är i sitt önskade yrke. Det är ingen skillnad mellan fast anställda och tillfälligt anställda. Äldre uppger att de har mindre utvecklings- och lärandemöjligheter än yngre. Sannolikheten att rapportera goda utvecklings- och lärandemöjligheter är mer än trefaldigad bland högutbildade jämfört med lågutbildade.

Personer såväl tillfälligt som fast anställda i icke önskade yrket har ungefär halverad

sannolikhet att rapportera självbestämmande – i meningen vara med och besluta om uppläggningsen av det egna arbetet. De äldsta har mer än fördubblad, och hög utbildning en trefaldigad sannolikhet att rapportera självbestämmande.

Råd och hjälp, socialt stöd

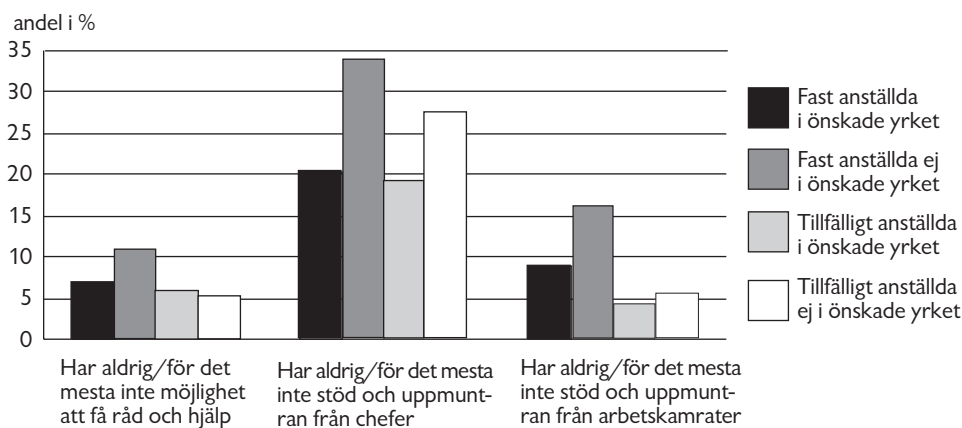
Sett över hela materialet är det en liten andel, som upplever att de inte har möjligheter att få hjälp och stöd (*figur 3*). Några kommentarer kan göras beträffande skill-

Tabell 5. Logistisk regression med "möjlighet att lära nytt och utvecklas" och "är med och beslutar om uppläggningsen av arbetet" som beroende variabler. Oddskvot och konfidensintervall (KI) presenteras.

Oberoende variabler	Beroende variabler			
	Möjligheter att lära nytt och utvecklas		Är med och beslutar om uppläggningsen	
	Oddskvot	95% KI	Oddskvot	95% KI
<i>Anställningsform/önskat yrke</i>				
Fast anställning i önskat yrke	1		1	
Fast anställning ej i önskat yrke	0,26	(0,18–0,38)	0,57	(0,37–0,86)
Tillfällig anställning i önskat yrke	1,03	(0,72–1,49)	0,99	(0,65–1,50)
Tillfällig anställning ej i önskat yrke	0,37	(0,25–0,53)	0,42	(0,28–0,63)
<i>Kön</i>				
Män	1		1	
Kvinnor	0,83	(0,64–1,06)	1,27	(0,96–1,68)
<i>Ålder</i>				
16–29	1		1	
30–49	0,92	(0,64–1,32)	1,08	(0,75–1,55)
50–65	0,66	(0,46–0,96)	2,18	(1,48–3,22)
<i>Utbildningsnivå</i>				
Gymnasium 2 år eller mindre (n=837)	1		1	
Gymnasium mer än 2 år (n=292)	1,65	(1,18–2,29)	1,18	(0,84–1,66)
Eftergymnasial utbildning 3 år eller mindre (n=214)	2,78	(1,82–4,25)	3,17	(1,88–5,35)
Eftergymnasial utbildning mer än 3 år och forskarutbildning (n=220)	3,10	(2,01–4,79)	3,16	(1,82–5,47)
Nagelkerke R ²	0,093		0,141	
χ^2 (df 9)	137,75***		133,22***	

*** p < 0,001

Figur 3. Jämförelse mellan fast och tidsbegränsat anställda i respektive ej i det önskade framtida yrket. Procentuell andel som *aldrig/för det mesta inte* får råd eller hjälp, stöd och uppmuntran från chefer och arbetskamrater (n=1 526).



nader mellan olika åldrar och mellan män och kvinnor (framgår ej av figur). Bland de inlåsta är det 15 procent av individerna mellan 50–65 år som uppger att de för det mesta inte/aldrig kan få råd eller hjälp jämfört med 6 procent bland de i åldern 30–49. Skillnaden mellan män och kvinnor är störst i gruppen inlåsta där 14 procent av kvinnorna jämfört med 7 procent av männen uppger att de för det mesta inte/aldrig kan få råd eller hjälp.

I *tabell 6* finns resultaten från den logistiska regressionen av de tre råd/hjälpestödfrågorna. Bland såväl inlåsta som tillfälligt anställda i ej önskade yrket är sannolikheten halverad för *stöd och uppmuntran från chef när arbetet känns besvärligt*. För den inlåsta gruppen är även sannolikheten för *stöd och uppmuntran från kamrater* mer än halverad. Individer i äldsta gruppen har omkring halverad sannolikhet för *råd respektive stöd och uppmuntra från arbetskamrater* jämfört med referensgruppen – individer i åldern 16–29. Det finns ingen ålderseffekt vad gäller stöd och uppmuntran från chefer. Kön uppvisar en effekt,

nämigen förhöjd sannolikhet för kvinnor att rapportera stöd och uppmuntran från arbetskamrater (1,55).

Diskussion

Ett uppseendeväckande resultat är att så många som 28 procent av de fast anställda inte anser sig vara i sitt önskade yrke. Någon liknande pejling har inte gjorts tidigare så jämförelsetal saknas. Denna grupp – de inlåsta – rapporterar betydligt högre symtomnivå med avseende på trötthet och håglöshet och på huvudvärk än övriga grupper inklusive tillfälligt anställda. Sannolikheten att rapportera möjligheter att lära nytt och utvecklas, självbestämmande och stöd och uppmuntran från chefer och kamrater är påtagligt lägre i inlåsta gruppen. I flertalet fall har inlåsta gruppen även ”sämre värden” än gruppen med tillfälligt arbete i oönskat yrke.

Orsakssambanden bakom dessa mönster kan inte klarläggas i en tvärsnittundersökning som denna. Sannolikt är de komplexa och innefattar negativa onda cirklar.

Tabell 6. Logistisk regression med de beroende variablerna "Möjlighet till råd eller hjälp", "Stöd och uppmuntran från chefer" och "Stöd och uppmuntran från arbetskamrater". Oddsquot och konfidensintervall (KI) presenteras.

Oberoende variabler	Beroende variabler					
	Möjlighet till råd eller hjälp		Stöd och uppmuntran från chefer		Stöd och uppmuntran från arbetskamrater	
	Oddsquot	95% KI	Oddsquot	95% KI	Oddsquot	95% KI
<i>Anställningsform/önskat yrke</i>						
Fast anställning i önskat yrke	1		1		1	
Fast anställning ej i önskat yrke	0,54	(0,31–0,94)	0,48	(0,33–0,68)	0,38	(0,24–0,62)
Tillfällig anställning i önskat yrke	0,92	(0,51–1,66)	1,08	(10,75–1,56)	1,55	(0,82–2,91)
Tillfällig anställning ej i önskat yrke	0,76	(0,40–1,46)	0,58	(0,40–0,85)	1,01	(0,53–1,90)
<i>Kön</i>						
Män	1		1		1	
Kvinnor	1,22	(0,80–1,84)	0,86	(0,67–1,12)	1,55	(1,04–2,29)
<i>Ålder</i>						
16–29	1		1		1	
30–49	0,75	(0,36–1,56)	1,02	(0,70–1,49)	0,84	(0,43–1,65)
50–65	0,39	(0,20–0,78)	0,73	(0,50–1,06)	0,49	(0,26–0,93)
<i>Utbildningsnivå</i>						
Gymnasium 2 år eller mindre (n=837)	1		1		1	
Gymnasium mer än 2 år (n=292)	0,86	(0,49–1,50)	1,11	(0,78–1,56)	0,83	(0,50–1,38)
Eftergymnasial utbildning 3 år eller mindre (n=214)	1,07	(0,57–2,07)	1,18	(0,80–1,74)	1,34	(0,70–2,56)
Eftergymnasial utbildning mer än 3 år och forskarutbildning (n=220)	0,80	(0,45–1,42)	1,03	(0,71–1,50)	1,01	(0,58–1,79)
Nagelkerke R^2	0,031		0,021		0,066	
χ^2 (df = 9)	17,57*		29,82***		41,12***	

* p < 0,05 *** p < 0,001

Exempelvis förefaller det troligt att de som har uppfattningen att de befinner sig i det icke-önskade yrket i mindre utsträckning intresserar sig för lärande och kompetensutveckling än personer i det önskade yrket. Detta kan i sin tur leda till mindre stöd och uppmuntran från chefer osv.

En förändrad arbetsmarknad med hotande arbetslöshet, kraftigt minskade möjligheter att finna/byta ett likvärdigt yrke/arbete och en arbetsorganisatorisk trend mot färre åtråvärda fasta anställningar kan

vara orsaker till de påtagliga olikheter som finns mellan personer med fasta anställningar i det önskade respektive i annat yrke. Bristen på alternativ och arbetslöshetshotet, i vissa fall en förlorad plats i turordning vid arbetsgivarbyte med flera förhållanden, leder till att människor blir kvar i fasta anställningar men med arbeten/yrken som de inte ser som det önskade för framtiden. Det kan också leda till en hög tröskel för satsningar på utbildningar till ett nytt och önskat yrke.

Attraktionskraften i en fast anställning bekräftas även av att det bara är en fjärdedel av de med fasta anställningar i annat yrke, som skulle föredra en tidsbegränsad anställning i det önskade yrket. Detta kan sannolikt betyda att människor blir kvar i arbeten som ur arbetsmiljösynpunkt är skadliga och där de är mindre motiverade för arbetsinsatser och deltagande. Den ”goda personalomsättningen” minskar. Den förhöjda symptomförekomsten – inte minst i motivationsaspekter som trötthet och håglöshet – påverkar sannolikt arbetsprestationen i negativ riktning men behöver inte leda till sjukskrivning.

För fortsatta studier är det av intresse att undersöka samspelseffekter i gruppen inlåsta, t ex mellan ålder och inlåsning. I denna studie var urvalet för litet för detta slag av analys.

Psykologisk teoribildning kring inlåsning och dess konsekvenser är som tidigare nämnts i stort sett obefintlig och det finns ett intresse att ytterligare undersöka vilka konsekvenser ”inlåstheten” får såväl på ett individplan som ett samhälls- och företagsekonomiskt plan. Resultaten med de funna sambanden mellan inlåsning och symptomförekomst går i den riktning som kunde förväntas utifrån det inledningsvis förda hypotetiska resonemanget om kontroll. Ett försök skall här göras att skissera en referensram som kan bidra till att tolka de funna resultaten och som kan tjäna som vägledning för fortsatta studier.

Den stressteoretiska forskningen om kontroll är väsentligen konsekvensinriktad – med dess hjälp kan ohälsokonsekvenser relaterade till balansen mellan krav och kontroll förutsägas (Aronsson 1989). Den har inte sin tyngd på handlingsstrategier eller individens copingmönster. För att förstå individen i inlåsthetssituationen förefaller det viktigt att även analysera individens

handlingsutrymme och handlingsstrategier. Det går här att anknyta till Hirschmans (1970, 1972) modell om individuella handlingsstrategier som svar på organisatoriskt förfall inom ett företag. Två strategier står till buds för den enskilde, sorti (exit) och protest (voice). Sorti är den rationella reaktionen där individen drar sig ur till förmån för en annan organisation. Protest – enskilt eller tillsammans med andra – är den politiska reaktionen. Sorti och protest existerar i ett komplext samspel. Sannolikheten för protest är beroende av möjligheten till sorti. Protesten blir mer effektiv om den kan förbindas med hot om sorti. Sorti kan vara den väg som väljs när protester misslyckats. Om Hirschmans modell tillämpas på dagens arbetsmarknadsförhållanden förefaller båda handlingsvägarna ha begränsats. Sortialternativet har som framgått av den tidigare refererade studien ”Osäker framtid” drastiskt reducerats. Protestalternativet framstår också som svårt åtminstone i vissa grupper (Aronsson & Göransson 1997 b; Berlin 1996).

Hirschmans modell med sorti- och proteststrategierna tycks inte ha tagits till utgångspunkt för arbetslivsinriktad psykologisk eller medicinsk forskning. Föreliggande studies resultat kan tolkas såväl i termer av Hirschmans handlingsdimensioner, som i konsekvenser av bristande kontroll. I stort sett har forskningen om kontroll handlat om kontroll i en arbetssituation. En distinktion av kontroll i två typer har föreslagits: kontroll *i* och kontroll *över* (Aronsson 1989, 1990), vilken förefaller användbar för tolkningen av resultaten. En hypotes är att för inlåsta gruppen står anpassning och uthärdande – som följd av kontrollförlust *i* arbetssituationen (begränsning av protestalternativet) mot det hot om kontrollförlust *över* den egna arbetssituationen, som ett uppgivande av den fasta anställningen kan

utgöra (sortialternativet). Inlåsning är därmed associerad med kontrollförlust i begreppets dubbla mening och indirekta negativa stress-, motivations- och hälsokonsekvenser kan förväntas liksom minskad handlingsbenägenhet.

Utifrån Hirschmans modell om individuella handlingsstrategier, är en forskningslinje att undersöka eventuella samband mellan individegenskaper och vald handlingsstrategi och i vilken utsträckning individens upplevelse av kontroll *i* och *över* situationen påverkas av personliga egenskaper. Arbetslivs- och organisationsforskning har vanligtvis sitt fokus på situationen. Teoretiskt utvecklingsarbete behövs både ifråga om de handlingsstrategiska, individuella och de konsekvensrelaterade begreppen liksom om deras inbördes relationer och samspel.

Ett andra frågekomplex som väcks av de funna resultaten handlar om inlåsnings konsekvenser på arbetsgruppsnivå. Hur påverkas det psykologiska klimatet, samarbete och prestationer om en stor andel av personalgruppen upplever sig vara i en inlåsthetssituation? Ur företagets synpunkt finns i så fall anledning att befara negativa effekter på produktivitet och effektivitet. Knappast några studier har angripit dessa frågor.

Ytterligare forskningsuppgifter ligger i att identifiera möjligheter – strukturellt, institutionellt och individuellt – att ”bryta inlåsningsen”. Det kan finnas en stor potential för bättre hälsa och ökad engagemang i att utveckla system som gör arbetsbyten/provanställningar på såväl interna som externa arbetsmarknader mindre riskabla för den enskilde individen liksom i stöd till utbildningsåtgärder med sikte på det önskade yrket eller arbetet. Att enbart 11 procent av de inlåsta bedriver någon form av studier får betraktas som en låg siffra, som borde bli fortsatt uppmärksammas.

Resultaten indikerar arbetsmarknads-situationens betydelse men kunskaperna är fortfarande ringa om hur skuggan av arbetsmarknadsförhållanden påverkar förhållandena på arbetsplatserna och individers attityder och beteenden i en rad dimensioner med direkt anknytning till arbetsmiljö, möjligheter till utveckling och hälsa. En fråga som kan ställas är vilken roll blockerad rörlighet spelar – som tycks vara ett faktum för en relativt stor arbetstagargrupp – och otrygghet i tillfälliga anställningar – ett faktum för en annan stor grupp – i förhållande till traditionella arbetsmiljörisker och rapportering av dessa. Om det i många människors värdering av arbetsvillkoren finns ett starkt genomslag från arbetsmarknads-situationen kan också gamla forskningsresultat som genererats i ett annat sammanhang – full sysselsättning med goda valmöjligheter för individen – leda fel. En hypotes är att forskning eller arbetsmiljöarbete som inte beaktar förändringar i dessa institutionella och strukturella kringförhållanden riskerar att bli ineffektiv, dvs inte nå de tunga problemen för människor på arbetsplatserna, och missförstå sina egna resultat.

Litteratur

- Arbetsmarknadsstyrelsen & SCB (1995:4) *Osäker framtid. Information om utbildning och arbetsmarknad*. SCB förlag.
- Aronsson G (1989) "Swedish research on job control, stress and health." I Sauter S, Hurrell J & Cooper C L (red) *Job control and worker health*. New York.
- Aronsson G (1990) "Handling och kontroll." I Aronsson G & Berglind H (red) *Handling och handlingsutrymme*. Studentlitteratur, Lund.
- Aronsson G & Göransson S G M (1997 a) "Mellan tids- och resultatkontraktet. En empirisk studie av obetalt övertidsarbete." *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 3, nr 2, sid 85–95.

- Aronsson G & Göransson S G M (1997 b) *Arbetsmarknadsförhållanden och arbetsmiljöns signal-system*. Under utgivning.
- Aronsson G & Sjögren A (1994) *Samhällsomvandling och arbetsliv. Omvärldsanalys inför 2000-talet*. Fakta från Arbetsmiljöinstitutet, Solna.
- Berlin E (1995) "Massiv majoritet för ett fast jobb." *Arbetsmiljö*, nr 4, sid 7–8.
- Berlin E (1996) "Oron för jobbet får svensken att huka." *Arbetsmiljö*, nr 9, sid 3–5.
- Berlin E (1997) "Stor majoritet för fast jobb." *Arbetsmiljö*, nr 5, sid 3–5.
- Blainplain R (red) (1993) *Temporary Work and Labour Law of the European Community and Member States*. Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer.
- Hartley J, Jacobsen D, Klandermans B & van Lauren T (1991) *Job insecurity – coping with jobs at risk*. Sage Publications, London.
- Hirschman A (1970) *Exit, voice and loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*. Cambridge, Mass. Harvard University Press. (Svensk översättning (1972) *Sorti eller protest – en fråga om lojalitet*. Rabén & Sjögren.)
- Holmlund B (1995) "Livstidsjobb och korta jobb." *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 1, nr 2, sid 149–155.
- Karasek R & Theorell T (1990) *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, New York.
- LO (1996 a) *Färre och hårdare jobb. En enkätundersökning bland LOs medlemmar om arbetsmiljön*. Landsorganisationen i Sverige.
- LO (1996 b) *Arbetsmiljöns utveckling. Skyddsombudens erfarenheter. En enkätundersökning bland LOs skyddsombud*.
- SCB (1994) "Arbetskraftsundersökningen." Frågeformulär. Stencil.
- SAF (1992 a) *Flexibilitet i företag*. Svenska arbetsgivareföreningen.
- SAF (1992 b) *Flexibilitet i praktiken. Anställningsformer och arbetstider*. Svenska arbetsgivareföreningen.
- Terrick L E & Barling J (red) (1995) *Changing Employment Relations. Behavioral and Social Perspectives*. American Psychological Association, Washington D.C.