
Gunnar Aronsson & Klas Gustafsson

Kritik eller tystnad

– en studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandens betydelse för arbetsmiljökritik

Syftet var att få en bild av huruvida arbetsmarknadsförhållanden och anställningsvillkor påverkar anställdas möjligheter att framföra kritiska synpunkter på arbetsmiljö och arbetsvillkor, upplevd risk för repressalier vid kritik samt att få gehör för synpunkter. Materialet är tilläggsfrågor till SCBs arbetskraftundersökning och omfattar 3 800 individer. Påtagliga skillnader relaterade till anställningsform, arbetslivssektor och hot om nedskärningar i verksamheten observeras. Trots ett starkt lagstiftningsskydd för offentligt anställda uppfattar dessa inte sin yttrandefrihetssituation som bättre än privatanställda, utan tendensen är snarare den motsatta.¹

Att kunna yttra sig fritt på arbetsplatsen och kunna påtala arbetsmiljöbrister eller andra problem i arbetet betraktas i lagstiftningen som en viktig del av ett demokratiskt arbetsliv. I den reformerade Arbetsmiljölagen från 1991 (Arbetskyddsstyrelsen 1997) betonas rätten för de anställda att påverka den egna arbetssituationen och medverka i förändrings- och utvecklingsverksamhet. I propositionen heter det även att "Ett demokratiskt samhälle förutsätter att också arbetslivet är demokratiskt och rättvist". Påverkansmöjlighet och demokrati ses därmed som viktiga arbetsmiljörättsliga principer i det goda arbetet. Det kan också sägas vara en del av

den svenska modellen för umgänge mellan arbetstagare/fack och ledning i företag och förvaltningar. För anställda inom stat och kommuner är yttrandefriheten på arbetsplatsen också grundlagsskyddad (Regeringsformen 2 kap, 1 §; Tryckfrihetsförordningen 1 kap, 1 §; Yttrandefrihetsgrundlagen 1 kap) genom yttrande- och meddelarfrihet. En offentlig arbetsgivare som försöker hindra meningsyttringar gör alltså direkt fel. För privat anställda finns inget motsvarande skydd.

Förutom demokratiaspekten har tystare arbetsplatser också arbetsmiljöaspekter. Om det blir svårare att uppträda som rapportör och kritiker av dålig arbetsmiljö finns risken att vardagsförbättringarna på arbetsplatsen minskar. Vardagskritiken som är en

Gunnar Aronsson är professor i psykologi, Klas Gustafsson är fil mag och forskningsassistent, båda vid Arbetslivsinstitutet.

1. Studien har genomförts med stöd från Rådet för arbetslivsforskning.

kunskapskälla och länk i nuvarande signal- och åtgärdssystem för upptäckt och förebyggande av arbetsmiljörisker försvagas. Med tystare arbetsplatser blir det svårare för arbetsmiljöns praktiker och forskare att identifiera riskarbetsplatser, vilket förändrar förutsättningarna för arbetsmiljöarbete och för forskning (Aronsson & Sjögren 1994). Under de senaste åren har en rad enskilda fall beskrivits i media, där kritiska rapporter uppfattar att de på olika sätt mötts av repressalier eller hot om repressalier om de framför kritik. Att ledningen för verksamheter explicit avkräver de anställda lojalitetsförklaringar verkar också ha blivit vanligare. Flera orsaker anges till mindre öppenhet och tystnad på arbetsplatserna. Det kan gälla försämrad situation vid omorganisering och nedskärning, påverkan på arbetsinnehåll, löneutveckling och befordringsmöjligheter. Kritik av missförhållanden som det skulle vara kostsamt att åtgärda kan få konsekvenser för alla på arbetsplatsen, varför den enskilde kritikern inte alltid kan räkna med arbetskamraters helhjärtade stöd.

Utvecklingen mot ökat antal tidsbegränsade anställningar kan också förmodas påverka kritiknivån. För tillsvidareanställda krävs ett skäl för att anställningen skall avslutas medan inget sådant behövs för den som är tidsbegränsat anställd. Samtidigt är det känt att en stor andel av personer i tidsbegränsade anställningar önskar att deras anställning skall övergå i en tillsvidareanställning. I en tidigare studie, genomförd 1995, som riktade sig till 750 personer med tidsbegränsad anställning av olika slag, svarade en relativt stor andel att tidsbegränsningen gjorde det svårare att framföra arbetsmiljökritik liksom att få gehör för denna kritik (Aronsson 1999; Aronsson & Göransson 1998). Nästan 35 procent bland kvinnorna och 25 procent bland männen

uppgav den tidsbegränsade anställningen som anledning att hålla inne med kritik. I den stora gruppen behovsanställda kvinnor var det över hälften som uppgav att anställningsformen gjorde att de hade svårare att få gehör för synpunkter på arbetsmiljö och arbetsvillkor. Största andelen personer som ansåg anställningsformen försvårande fanns inom industriarbete, civila myndigheter och försvar samt vård och omsorg. Vad gällde att få gehör för synpunkter var situationen sämst inom myndigheter och försvar, vård och omsorg, samt hotell och restaurangverksamhet. Studiens alternativ- eller komplementärhypotes, att personer med lösare anställningsrelation skulle ha mindre anledning att hålla inne med arbetsmiljökritik eftersom de ändå snart kommer att sluta, fick inget stöd. Endast ett fåtal personer i hela studien tycktes ha denna inställning.

I nämnda studie var fokus riktat mot anställningsformen och tillsvidareanställda besvarade endast en fråga där jämförelse kunde göras med tidsbegränsat anställda. Frågan handlade om att ha kunskaper om arbetsmiljön, skydds- och säkerhetsfrågorna, vilket kan ses som en av förutsättningarna för att kunna bedriva bra arbetsmiljökritik. Bland de tidsbegränsat anställda var det 40 procent som ansåg sig ha otillräckliga kunskaper men även bland de tillsvidareanställda gav hela 27 procent detta svar.

Det finns få andra undersökningar inom området. En riksrepresentativ studie gjordes 1996. Denna visade att det framförallt är unga kvinnor (25–35 år) som håller inne med kritik mot dålig arbetsmiljö och missförhållanden (Berlin 1996).

Den här studien täcker bara en del av det komplex av frågeställningar som skisserats inledningsvis. Jämfört med den tidigare genomförda studien (Aronsson 1999; Arons-

son & Göransson 1998) ingår även de fast anställda. Antalet svarande är betydligt större ($n=3\ 812$) vilket ger möjligheter till flera nedbrytningar på undergrupper och säkrare statistiska slutsatser än i den tidigare studien. Förutom frågan om kritik-möjligheter ställs även en fråga om gehör för kritik och om eventuella negativa följder av kritik.

Huvudfrågeställningarna gäller fortfarande arbetsmarknadssituationens och anställningsförhållandets betydelse för arbetsmiljökritiken. Arbetsmarknadssituation är dels en individuell fråga, dvs handlar om respektive individs specifika ställning på arbetsmarknaden, dels en strukturell fråga, dvs handlar om arbetsmarknadsförhållanden och utvecklingsriktning inom den sektor individen tillhör.

Förutom anställningskontraktets betydelse befanns i en tidigare undersökning att kvinnor oftare anser sig ha svårt att få gehör för arbetsmiljösynpunkter. Detta tolkades som ett utslag av kvinnors generellt svagare förankring i arbetslivet. Det är därför av intresse att undersöka betydelsen av kön även i denna undersökning.

I SCBs vartannat år återkommande arbetsmiljöundersökningar (Arbetskyddsstyrelsen & SCB 1998) finns en fråga om hot om nedskärningar av verksamheten. De procentuella värdena i SCBs studie från 1997 i denna fråga för varje yrkesgrupp har tilldelats föreliggande studies yrkesgrupper. Därmed skapas ett oberoende samlat mått på strukturella nivå och samband mellan makroförhållanden och individreaktioner kan undersökas.

En rimlig hypotes är att anställda i offentlig verksamhet i lägre utsträckning bör uppleva hinder för kritik. De bör generellt ha en bättre yttrandefrihetssituation än privat anställda. Samtidigt vet vi att omställningar

och personalnedskärningar har varit omfattande inom offentlig verksamhet, vilket kan antas försvaga den enskildes kontroll i och över sina arbetsvillkor.

Arbetsmarknadssituationen innehåller ytterligare aspekter som inte direkt empiriskt kan undersökas i denna studie men som kommer att diskuteras och kommenteras i anslutning till resultaten. Det handlar bland annat om arbetslöshetsnivån i branschen, kollektiv tradition och styrka samt likhet i arbetsuppgifter.

Metod och undersökningsgrupp

Urval

Undersökningsgruppen kommer från SCBs arbetskraftsundersökning (AKU) i augusti och september 1997 och utgörs av ett stratifierat delurval på 3 812 personer (anställda och i arbete vid undersökningstillfället). I arbetskraften har ungefär 15 procent tidsbegränsade anställningar, men stratifieringen medförde en överrepresentation av personer med sådan anställningsform. Dessa utgjorde därför 50,6 procent av undersökningsgruppen. Stratifieringen gjordes för att erhålla tillräckligt stora undergrupper av olika kategorier av tidsbegränsat anställda (se *tabell 1*). Bland fast anställda är andelen män och kvinnor lika stor. Bland tidsbegränsat anställda utgör kvinnorna 61 procent. För hela gruppen blir talen 55 procent kvinnor ($n=2\ 092$) och 45 procent män ($n=1\ 720$). Stratifieringen efter anställningsform innebär att i vissa analyser används SCBs vägningstal med avseende på urvalssannolikhet.

Enkätfrågor

I de ordinarie AKU-frågorna (för en beskrivning se SCB 1994) finns uppgifter om personliga bakgrundsförhållanden, slag av

Tabell 1. Procentuell fördelning av undersökningsgruppen med uppdelning på anställningsform och andel män.

Anställningsform	Antal (n)	Andel i urvalet %	Män i anställningsformerna %
Fast anställda	1 882	49	50
Vikariat utan fast tjänst i botten	680	18	24
Provanställda	139	4	62
Praktikanter, lärlingar	24	1	58
Feriearbete	180	5	48
Säsongarbete	111	3	64
Objekt/projektanställda	343	9	58
Behovsanställda	341	9	34
Övriga tillfälligt anställda	112	3	40
Totalt	3 812	100	45

anställning, bransch, yrke (SSYK-kod), arbetsgivare m m. Studiens beroendevariabler är olika aspekter av tystnad på arbetsplatsen och följande fem frågor ställdes:

- Gör dagens situation på arbetsmarknaden att Du på Din arbetsplats drar dig för att säga vad Du tycker om arbetsmiljö och arbetsvillkor?
- Om Du för fram synpunkter som gäller arbetsmiljö och arbetsvillkor anser Du då att Du får gehör för dessa?

Svar gavs efter en fyrgradig skala: Ja, alltid (1), Ja, för det mesta (2), Nej, för det mesta inte (3), Nej, aldrig (4). Svarsskalan dikotomiserades i de logistiska regressionerna (0= Nej, för det mesta inte/Nej, aldrig, 1= Ja, alltid/ Ja, för det mesta).

Om Du framför kritiska synpunkter och resonemang, riskerar Du då att:

- få en försämrad ställning på arbetsplatsen?
- mötas av ovilja från chefer?
- mötas av ovilja från arbetskamrater?

Svar gavs efter en tregradig skala: Ja (1), Nej (2), Vet ej (3). Svarsskalan dikotomiserades i de logistiska regressionerna (0= Nej, 1=Ja). I enkäten fick deltagarna ange *anställningsform*. I analyserna jämförs fast och tids-

begränsat anställda. I vissa jämförelser delas de senare upp i sju undergrupper: vikarier (1), provanställda (2), ferieanställda (3), säsonganställda (4), objekt- och projektanställda (5), behovsanställda (6) och övriga tillfälligt anställda inklusive praktikanter och lärlingar (7).

Av *ålder* gjordes fem kategorier; 16–25 år (1), 26–35 år (2), 36–45 år (3), 46–55 år (4) och 56–65 år (5).

Utbildning indelades i fem kategorier: Förgymnasial utbildning (1), gymnasieutbildning 2 år eller mindre (2), mer än tvåårigt gymnasium (3), eftergymnasial utbildning 3 år eller mindre (4) och eftergymnasial utbildning mer än tre år eller forskarutbildning (5).

Variabeln *arbetsgivare* indelades i fyra kategorier: Statlig, primärkommunal, landsting och enskild.

Yrkesuppdelningen (Arbetsmarknadsstyrelsen 1997) är baserad på standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). För att motverka alltför stor osäkerhet i de statistiska skattningarna redovisas inte yrkesgrupper med färre än 30 deltagare. Ett undantag gjordes för gruppen civilingenjörer (n=24) då civilingenjörer kan antas vara en relativt homogen kategori. Civilingenjörer är också en grupp som haft en förhållandevis mycket bra arbetsmarknadssituation under

det svåra 1990-talet. Med denna princip kvarstår 40 större yrkesgrupper för analyserna, vilka i redovisningen har grupperats i totalt sex sektorer. Detta innebär att undersökningen fokuseras på de stora yrkesgrupperna. De 40 yrken som ingick i analyserna täcker dock 90 procent av hela urvalet.

Uppgifter om verksamhetsnedsckärningar för respektive yrkesgrupp inhämtades från SCBs arbetsmiljöundersökning 1997 genom specialbearbetningar av frågan: "Finns det planer på Din arbetsplats att utöka verksamheten, skära ned eller lägga ned den helt?" Svarsalternativet "skära ned" är uttryckt som andelen personer inom yrkesgruppen som rapporterar att verksamheten skall skäras ned. Procenttalen innebär en rangordning av de 40 yrkesgrupperna. Yrkesgrupper där färre än 30 personer ingick i urvalet, vilka samlats i övriga yrken (64 SSYK-koder) är exkluderade från dessa jämförelser.

Statistiska bearbetningar

Inledningsvis presenteras resultaten i form av enkla procentberäkningar.

I analyserna har två strata som ingick i urvalet – fast respektive tidsbegränsat anställda – vägts med avseende på urvals-sannolikhet enligt SCBs vägningstal.

I de därpå följande analyserna används multipel logistisk regression med anställningsform (fast eller tillfällig anställning), yrken samt de demografiska variablerna kön, ålder, arbetsgivare och utbildning som oberoende variabler. För varje oberoende variabel bestämdes en referensgrupp med värdet 1. Jämförelsegrupperna framgår av respektive tabell. Som referensgrupp i yrkesjämförelserna valdes chefer, vilket kan motiveras med att cheferna i urvalet inte är sektorsgrupperade utan finns över hela arbetslivet. Därigenom undviks att sektors-specifika förhållanden byggs in i jämförelse-

gruppen. Chefernas svar avviker från medelvärdet i studiegruppen vad gäller de två frågorna om man drar sig för att säga vad man tycker om arbetsmiljön på grund av arbetsmarknadssituationen respektive huruvida man får gehör för arbetsmiljösynpunkter. För övriga tre frågor ligger chefernas svarsmönster nära studiens genomsnitt. Av cheferna i jämförelsegruppen kom 81 från medelstora och stora företag/myndigheter och 25 från mindre företag.

Resultaten från den logistiska regressionen redovisas i form av oddskvoter (OR=Odds Ratio) med 95 procentigt konfidensintervall (KI). För att få en uppfattning om andelen förklarad variation presenteras även Nagelkerke R^2 ; en motsvarighet till R^2 i linjär regression. Modellens chi-2 värde presenteras också (Menard 1995).

Slutligen utfördes analys med Spearman's rangkorrelation för att undersöka samvariation mellan nedsckärningshotad verksamhet och "tystnadsaspekter".

Bearbetningarna har gjorts med SPSS-version 8.0.

Resultat

Arbetsmarknadssituationen som hinder för arbetsmiljökritik

Bakgrunden till denna fråga – om arbetsmarknadssituationen som hinder för arbetsmiljökritik – är den höga arbetslösheten i Sverige under 1990-talet och de nedsckärningar och omstruktureringar, som pågått inom många delar av arbetslivet. Som framgår av *tabell 2* uppfattas den allmänna situationen på arbetsmarknaden vara en anledning till återhållsamhet i kritik av arbetsmiljö och arbetsvillkor. I hela materialet är det 15 procent som alltid eller för det mesta håller tillbaka kritik. Siffran stiger till 31 procent om även de som svarat "för det mesta inte" inkluderas.

Tabell 2. Procentuell fördelning av frågorna "Gör dagens situation på arbetsmarknaden att Du drar dig för att säga vad Du tycker om arbetsmiljö och arbetsvillkor?", "Om Du framför kritiska synpunkter och resonemang, riskerar Du då att få en försämrad ställning på arbetsplatsen?", "Om Du för fram synpunkter som gäller arbetsmiljö och arbetsvillkor anser Du då att Du får gehör för dessa?", respektive "Om Du framför kritiska synpunkter och resonemang riskerar Du då att: mötas av ovilja från chefer?" / "mötas av ovilja från arbetskamrater?" (vägda tal), a=Ja, alltid; b=Ja, för det mesta; c=Nej, för det mesta inte; d=Nej, aldrig; e=Ja; f=Nej; g=Vet ej.

Variabel	(n)	Drar sig för att säga vad man tycker om arbetsmiljö och -villkor				Försämrade ställning på arbetsplatsen			Får gehör för synpunkter som gäller arbetsmiljö och arbetsvillkor				Mötas av ovilja från chefer			Mötas av ovilja från arbetskamrater		
		J ^a	J ^b	N ^c	N ^d	J ^e	N ^f	V ^g	J ^a	J ^b	N ^c	N ^d	J ^e	N ^f	V ^g	J ^e	N ^f	V ^g
Kön																		
Kvinnor	2 080	5	11	21	63	12	82	6	17	60	18	5	24	68	8	13	83	4
Män	1 709	4	8	13	75	11	83	6	21	59	15	5	22	70	8	10	86	4
Ålder																		
16–25 år	930	6	11	19	64	8	85	7	21	62	12	5	19	70	11	9	85	6
26–35 år	1 031	4	8	18	70	9	84	7	20	61	15	4	23	70	7	13	83	4
36–45 år	753	4	11	16	69	13	80	7	15	61	19	5	27	65	8	12	84	4
46–55 år	758	5	10	17	68	13	82	5	18	59	17	6	22	70	8	11	86	3
56–65 år	317	6	9	12	73	12	81	7	23	55	16	6	21	72	7	8	87	5
Utbildning																		
Förgymn utb	809	6	10	13	71	10	81	9	21	59	14	6	21	71	8	9	85	6
Gymn utb≤2 år	1 234	5	9	18	68	10	85	5	18	59	17	6	24	68	8	11	86	3
Gymn utb>2 år	714	4	10	16	70	10	83	7	19	63	14	4	21	70	9	11	84	5
Efter gym utb≤3 år	601	4	12	19	65	14	79	7	18	61	17	4	26	67	7	17	79	4
Efter gym utb>3 år	400	3	9	16	72	17	79	4	19	56	19	6	21	73	6	11	87	2
Anställningsform																		
Fast anställda	1 875	4	9	16	71	11	84	5	19	60	16	5	23	70	7	11	86	3
Vikarier	677	6	18	22	54	16	72	12	17	59	19	5	22	64	14	16	77	7
Provanställda	138	5	14	15	66	11	78	11	22	57	12	9	18	64	18	10	79	11
Ferieanställda	177	5	10	13	72	5	78	17	20	60	10	10	11	72	17	7	79	14
Säsongsanställda	111	5	7	18	70	3	86	11	22	56	15	7	20	65	15	9	84	7
Objekt-/projekt	340	3	14	19	64	13	78	9	23	55	15	7	24	65	11	10	79	11
Behovsanställda	335	10	15	18	57	16	74	10	17	56	19	8	22	63	15	13	81	6
Övriga tillfällig anst	136	5	11	16	68	16	79	5	18	66	11	5	23	67	10	21	74	5
Arbetsgivare																		
Statlig	214	2	10	15	73	22	70	8	14	65	18	3	27	65	8	15	80	5
Primärkommun	1 046	5	11	18	66	14	80	6	15	61	18	6	26	65	9	15	81	4
Landsting	247	5	12	16	67	12	84	4	15	50	26	9	27	66	7	14	83	3
Enskild	2 282	5	9	16	70	9	84	7	21	60	14	5	21	72	7	9	87	4
Yrkessektor																		
Chefer	106	1	7	11	81	9	87	4	32	55	10	3	24	69	7	12	84	4
Vård & omsorg	706	7	12	19	62	16	77	7	12	61	20	7	29	62	9	16	80	4
Undervisn & skola	407	3	12	21	64	16	78	6	17	59	20	4	24	68	8	13	85	2
Teknik & data	220	0	9	16	75	10	84	6	19	60	15	6	19	77	4	11	84	5
Industri & bygg	831	5	8	14	73	9	83	8	20	60	16	4	23	68	9	8	88	4
Restaurang & serv	392	7	10	16	67	8	85	7	23	53	16	8	24	68	8	13	82	5
Ek handel & kont	730	6	10	18	66	11	83	6	21	61	14	4	19	75	6	11	84	5
Övriga yrken	388	3	9	14	74	12	83	5	17	61	16	6	22	69	9	9	87	4

Yrke enligt SSYK (variabel)	(n)	(se föregående sida)																
		J ^a	J ^b	N ^c	N ^d	J ^e	N ^f	V ^g	J ^a	J ^b	N ^c	N ^d	J ^e	N ^f	V ^g	J ^e	N ^f	V ^g
Chefer	106	1	7	11	81	9	87	4	32	55	10	3	24	69	7	12	84	4
Vård och omsorg																		
Läkare	32	3	13	16	68	18	75	7	19	26	41	14	41	45	14	17	79	4
Specialsköterskor	36	8	13	12	67	21	73	6	22	59	11	8	26	73	1	26	72	2
Socialsekr & psyk	36	11	11	17	61	13	82	5	23	63	13	1	29	69	2	14	86	0
Sjukgym, arb terap	37	1	6	40	53	13	71	16	19	54	26	1	25	57	18	9	85	6
Sjuksköterskor	65	3	10	11	76	8	87	5	15	61	17	7	31	68	1	15	84	1
Behandlingsass	35	5	8	26	61	19	79	2	7	77	11	5	36	64	0	27	66	7
Undersköterskor	211	8	16	19	57	15	80	5	8	56	27	9	28	60	12	16	80	4
Vårdbiträden	198	8	9	21	62	18	72	10	6	69	16	9	30	57	13	15	79	6
Skötare & vårdare	56	0	24	11	65	13	83	4	15	74	10	1	23	68	9	8	91	1
Undervisning och skola																		
Universitetslärare	41	0	7	22	71	11	74	15	22	45	27	6	25	66	9	5	92	3
Gymnasielärare	57	1	13	12	74	27	63	10	17	51	22	10	40	54	6	12	84	4
Grundsk & andra	93	3	12	18	67	21	76	3	11	64	23	2	17	77	6	12	87	1
Förskollär & fritids	113	4	11	29	56	13	82	5	15	63	20	2	25	65	10	20	77	3
Barnskötare	103	4	12	19	65	5	90	5	27	56	14	3	19	70	11	8	90	2
Teknik och data																		
Civilingenjörer	24	0	11	17	72	14	86	0	25	71	4	0	15	85	0	17	83	0
Andra ingenjörer	112	0	11	16	73	13	81	6	14	56	20	10	26	70	4	13	80	7
Dataspecialister	45	0	4	20	76	1	92	7	20	72	8	0	7	90	3	1	95	4
Andra tekniker	39	1	6	11	82	7	85	8	33	47	14	6	8	82	10	10	90	0
Industri, byggnad																		
Bygg & anlägg	220	5	9	10	76	8	85	7	25	59	11	5	23	67	10	8	88	4
Svetsare & plåtsl	151	3	3	14	80	8	83	9	17	63	16	4	21	70	9	8	87	5
Finmekaniskt arb	36	5	11	18	66	12	87	1	19	47	19	15	49	47	4	18	78	4
Processoperatör	37	10	13	24	53	9	83	8	22	52	24	2	25	71	4	5	93	2
Maskinop, monter	217	5	7	14	74	9	85	6	19	59	19	3	21	70	9	8	88	4
Transport, maskin	136	10	13	15	62	12	75	13	17	64	16	3	24	65	11	10	87	3
Grov & fabriksarb	34	9	14	3	74	1	74	25	9	76	5	10	14	68	18	2	93	5
Restaurang och service																		
Köks & rest bitr	83	10	10	15	65	5	83	12	15	53	30	2	34	55	11	23	71	6
Kock, hovmästare	86	7	10	19	64	12	79	9	31	48	11	10	24	69	7	10	88	2
Städare	105	7	13	12	68	10	82	8	23	58	8	11	21	70	9	8	80	12
Ekonomiass	43	1	1	25	73	4	94	2	24	58	15	3	12	78	10	12	87	1
Recep, kundinform	75	7	13	15	65	9	86	5	22	48	20	10	27	70	3	12	87	1
Ekonomi, handel, kontor																		
Ekonom, pers tjm	50	7	7	15	71	11	83	6	13	69	16	2	17	80	3	9	88	3
Banktjm	30	0	7	29	64	16	78	6	41	41	7	11	22	77	1	5	94	1
Säljare, inköpare	100	4	11	16	69	22	74	4	24	53	15	8	25	72	3	15	84	1
Redovisningsek	57	0	14	18	68	7	80	13	25	62	12	1	12	80	8	8	80	12
Övrig kontorspers	126	10	9	16	65	7	89	4	18	58	21	3	16	78	6	10	82	8
Kassapersonal	49	3	10	34	53	10	78	12	20	61	17	2	19	71	10	29	69	2
Försälj detalj/fack	177	5	12	19	64	8	86	6	17	69	10	4	18	75	7	6	86	8
Sekreterare	59	12	6	17	65	2	94	4	29	62	7	2	15	84	1	17	78	5
Lagerarbete	82	5	9	19	67	11	83	6	11	68	19	2	23	67	10	5	94	1
Totalt	3 789	5	10	16	69	11	82	7	19	60	16	5	23	69	8	11	85	4

Tabell 3. Multipel logistisk regression med frågorna "Gör dagens situation på arbetsmarknaden att Du drar dig för att säga vad Du tycker om arbetsmiljö och arbetsvillkor?", "Om Du framför kritiska synpunkter och resonemang, riskerar Du då att få en försämrad ställning på arbetsplatsen?", "Om Du för fram synpunkter som gäller arbetsmiljö och arbetsvillkor anser Du då att Du får gehör för dessa?". Oddskvot (OR=Odds Ratio) och konfidensintervall (KI) presenteras.

Oberoende variabel	Antal	Drar dig för att säga vad Du tycker om arbetsmiljö och arbetsvillkor?		En försämrad ställning på arbetsplatsen?		Får ej gehör för synpunkter som gäller arbetsmiljö och -villkor?	
		OR	95% KI	OR	95% KI	OR	95% KI
<i>Kön</i>							
Kvinnor	2 067	1		1		1	
Män	1 682	0,85	0,68-1,08	1,07	0,82-1,39	0,89	0,72-1,10
<i>Ålder</i>							
26-35 år	1 024	1		1		1	
16-25 år	907	0,88	0,67-1,15	0,62	0,45-0,87	0,75	0,58-0,98
36-45 år	749	1,29	1,00-1,68	1,26	0,94-1,68	1,32	1,04-1,66
46-55 år	754	1,30	0,99-1,71	1,25	0,93-1,69	1,22	0,95-1,55
56-65 år	315	1,22	0,84-1,77	1,03	0,67-1,57	1,08	0,77-1,51
<i>Utbildning</i>							
Förgymnasial utbildning	808	1		1		1	
Gymn utb≤ 2 år	1 234	0,87	0,67-1,12	0,92	0,68-1,25	1,13	0,90-1,44
Gymn utb>2 år	714	1,07	0,80-1,43	1,02	0,72-1,46	0,98	0,74-1,30
Eftergymn utb≤3 år	599	1,31	0,93-1,84	1,23	0,82-1,84	1,25	0,91-1,72
Eftergymn utb>3 år	394	0,99	0,64-1,54	1,42	0,90-2,24	1,33	0,91-1,95
<i>Anställningsform</i>							
Fast anställda	1 861	1		1		1	
Vikarier	675	2,09	1,63-2,68	1,98	1,48-2,64	1,22	0,96-1,55
Provanställda	137	1,76	1,10-2,81	1,59	0,88-2,87	1,19	0,74-1,92
Ferieanställda	167	1,05	0,63-1,76	1,07	0,52-2,20	1,47	0,93-2,32
Säsonganställda	108	0,79	0,42-1,49	0,37	0,11-1,18	1,37	0,83-2,25
Objekt- /projektanställda	332	1,51	1,08-2,11	1,45	0,98-2,13	1,17	0,85-1,60
Behovsanställda	335	2,08	1,52-2,85	2,08	1,43-3,02	1,56	1,15-2,11
Övriga tillfälligt anställda	134	1,37	0,85-2,23	2,06	1,24-3,44	0,73	0,44-1,22
<i>Arbetsgivare</i>							
Enskild	2 254	1		1		1	
Statlig	204	0,76	0,47-1,23	1,81	1,17-2,80	0,89	0,59-1,33
Primärkommun	1 043	1,01	0,74-1,37	0,95	0,66-1,36	0,97	0,73-1,29
Landsting	247	1,17	0,76-1,82	1,11	0,68-1,80	1,59	1,08-2,33
<i>Yrke enligt SSYK-kod</i>							
Chefer, 1110-1319	106	1		1		1	
<i>Vård och omsorg</i>							
Läkare, 2221	32	2,94	0,87-9,91	2,11	0,65-6,85	4,63	1,73-12,4
Specialsköterskor, 2231-2236	36	1,99	0,61-6,48	2,54	0,83-7,79	1,22	0,44-3,41
Socialsekr & psykol 2491-2492	36	1,99	0,60-6,63	1,49	0,47-4,76	1,10	0,37-3,27
Sjukgym & arb terap 3221-3228	37	1,19	0,32-4,42	1,19	0,33-4,28	1,41	0,52-3,83
Sjuksköterskor, 3230-3239	65	1,25	0,42-3,77	1,54	0,53-4,46	1,61	0,68-3,84
Behand ass, fritidsl 3461-3462	35	3,07	0,99-9,43	1,71	0,51-5,70	1,71	0,61-4,83
Undersköterskor, 5132	211	3,19	1,32-7,71	2,98	1,28-6,91	3,23	1,60-6,54
Vårdbiträden, 5133	196	2,74	1,12-6,70	2,34	0,99-5,56	2,93	1,43-6,01
Skötare, vårdare, 5134	56	2,97	1,06-8,31	1,39	0,46-4,18	1,21	0,46-3,16

		Drar dig för att säga vad Du tycker om arbetsmiljö och arbetsvillkor?		En försämrad ställning på arbetsplatsen?		Får ej gehör för synpunkter som gäller arbets- miljö och -villkor?	
Oberoende variabel	Antal	OR	95% KI	OR	95% KI	OR	95% KI
<i>Undervisning och skola</i>							
Universitetslärare, 2310	40	1,44	0,37-5,64	1,02	0,32-3,25	2,36	0,88-6,37
Gymnasielärare, 2320-2323	57	2,65	0,94-7,46	2,70	1,01-7,19	2,85	1,23-6,59
Grundskol lärare, m fl 2330, 2340-2359	92	2,71	1,04-7,09	3,12	1,29-7,59	2,01	0,90-4,46
Förskol, fritidsped 3310-3320	113	1,64	0,63-4,29	1,80	0,72-4,53	1,63	0,74-3,57
Barnskötare, 5131	102	2,54	0,97-6,65	1,26	0,45-3,53	1,21	0,50-2,88
<i>Teknik och data</i>							
Civilingenjörer, 2140-2149	24	1,47	0,28-7,76	1,36	0,33-5,63	0,33	0,04-2,66
Andra ingenjörer, 3110-3119	112	1,97	0,75-5,19	1,80	0,73-4,45	2,90	1,40-6,01
Dataspecialister, 2131-2139	45	1,01	0,25-4,13	0,28	0,04-2,26	0,56	0,15-2,08
Andra tekniker, 3131-3212	39	1,57	0,43-0,76	1,30	0,37-4,59	1,70	0,62-4,71
<i>Industri och byggnadsarbete</i>							
Bygg & anlägg arb 7111-7143	217	3,02	1,26-7,24	1,29	0,54-3,08	1,81	0,90-3,66
Svets, plåt, maskin 7210-7243	151	1,93	0,75-4,99	1,65	0,68-4,04	2,17	1,04-4,50
Finmek arbete, 7311-7435	36	2,72	0,79-9,38	2,35	0,71-7,79	4,28	1,70-10,8
Processop arb, 8111-8170	37	7,07	2,42-20,6	0,96	0,19-4,79	3,11	1,17-8,28
Maskinoperatör, montering, 8211-8290	214	2,97	1,24-7,12	1,70	0,72-3,98	2,37	1,19-4,73
Transport, maskin, 8311-8340	135	4,31	1,76-10,6	1,58	0,63-3,99	1,78	0,84-3,80
Grov & fabriks, 9310-9330	34	4,39	1,42-13,6	0,47	0,06-3,91	2,69	0,98-7,39
<i>Restaurang och service</i>							
Köks & restaurangbitr, 9130	83	2,69	1,00-7,22	0,87	0,27-2,82	2,84	1,27-6,33
Kock, hovmästare, 5111-5123	85	3,11	1,19-8,15	2,09	0,80-5,48	2,10	0,93-4,71
Städare, 9121-9123	104	3,62	1,44-9,11	1,49	0,56-3,95	1,62	0,73-3,60
Ekonomiassistenter, 4120	43	1,24	0,34-4,57	0,87	0,22-3,49	1,73	0,64-4,62
Reception, kundinfo, 4221-4225	74	3,75	1,42-9,85	1,33	0,45-3,92	2,43	1,08-5,49
<i>Ekonomi, handel, kontor & övrigt</i>							
Ekonomer, personaltj, 2410-2419	50	2,55	0,86-7,57	1,46	0,50-4,26	1,94	0,79-4,75
Banktjänstemän, 3418	30	1,35	0,32-5,71	1,43	0,35-5,81	1,50	0,48-4,66
Säljare, inköpare, 3412-3416, 3419-3429	100	2,87	1,11-7,41	3,57	1,52-8,38	2,35	1,11-5,00
Redovis ekon, 3431-3433	57	1,68	0,55-5,11	1,06	0,33-3,42	1,19	0,46-3,11
Övriga kontorspersonal, 4190	125	2,91	1,16-7,30	1,00	0,37-2,72	2,44	1,16-5,13
Kassapersonal, 4211-4213	46	4,08	1,40-11,9	2,24	0,66-7,61	3,65	1,44-9,26
Försälj detalj, fack, 5210-5227	175	2,59	1,06-6,36	1,39	0,57-3,44	1,49	0,71-3,12
Sekreterare, 4111-4112	59	3,99	1,47-10,8	1,14	0,35-3,67	0,94	0,35-2,57
Lagerarbete, 4131-4140	80	2,58	0,93-7,16	1,64	0,58-4,62	1,86	0,79-4,37
Övriga, 64 st SSYK- koder	380	2,09	0,91-4,80	1,61	0,75-3,46	2,17	1,15-4,13
Nagelkerke R ²		0,033		0,039		0,035	
χ ² (df=59)		125,43***		137,84***		130,30***	

*** p<0,001

Personliga bakgrundsförhållanden har föga betydelse. Det finns inga nämnvärda skillnader mellan män och kvinnor och analyser av *utbildningsnivå och arbetsgivare* ger inte heller några skillnader. När åldersgrupper jämförs är det i medelåldersgruppen 36–45 år som arbetsmarknaden uppfattas som förhindrande faktor (tabell 3).

Anställningsform ger däremot kraftigt utslag. Alla grupperna med undantag för säsongsanställda, ferieanställda och övriga tillfälligt anställda har höga oddskvoter. Jämfört med de fast anställda är oddskvoterna fördubblade för vikariatsanställda och behovsanställda. I procent är det 24 respektive 25 procent av dessa grupper som alltid eller för det mesta håller tillbaka kritik, och inkluderas även de som "för det mesta inte" håller tillbaka kritik blir siffrorna 46 respektive 43 procent.

I *yrkessektorsjämförelserna* är det *vård och omsorg* som uppvisar mest negativa värden. I de nio yrken som ingår i *vård och omsorg* rapporterar sex yrkesgrupper mera återhållsamhet än genomsnittet i hela studien. Höga oddskvoter finns bland undersköterskor, vårdbiträden och skötare/vårdare.

I sektorn *skola och undervisning* ingår fem yrkesgrupper. Mest utsatta, dvs återhållsamma, är grundskollärare/andra lärare.

Den tredje sektorn kan kallas *teknik och data* och består av fyra yrken. Samtliga har betydligt bättre värden än studiens genomsnitt.

Den fjärde sektorn är *industri och byggnadsarbete* och består av sju yrkesgrupper. Här finns höga oddskvoter i flertalet grupper. Processoperatörer, grov- och fabriksarbete, transport och maskinförare, byggnads- och anläggningsarbete samt maskinoperatörsarbete/montering.

Den femte sektorn är *restaurang och service* och omfattar fem yrken. Fyra av dessa

betecknar arbetsmarknadsförhållanden som tungt vägande faktor för återhållsamhet med arbetsmiljökritik: städare, kock/hovmästare, köksbiträden och receptionister/kundinformatörer.

Den sjätte sektorn är *ekonomi, handel och kontor*. Här ingår nio yrken. Bland kassapersonal rapporterar 47 procent (inklusive svarsalternativet "Nej, för det mesta inte") återhållsamhet i kritik. Även några andra yrken har höga oddskvoter: sekreterare, gruppen "övrig kontorspersonal", säljare/inköpare, samt försäljare detalj och fackandel.

Övriga yrken, som är en restgrupp av alla numerärt små yrkesgrupper, har värden nära studiens genomsnitt.

Upplevd risk för försämrad ställning på arbetsplatsen

I studien upplever sammanlagt elva procent att kritiska synpunkter kan leda till en försämrad ställning på arbetsplatsen. I chefgruppen, som är referensgrupp för yrkesgruppsjämförelser, anger nio procent sådana risker. Vet ej alternativet väljs av sju procent.

Anställningsform har precis som beträffande den förra frågan om arbetsmarknadsförhållanden som hinder betydelse, vilket är mest synligt genom höga oddskvoter bland vikariats- och behovsanställda samt övriga tillfälligt anställda.

Det finns också skillnader relaterade till *arbetsgivare*. Bland anställda inom staten (myndigheter och affärsdrivande verk) är det nästan dubbelt så vanligt som i hela studiegruppen att deltagarna uppger risk för försämrad ställning på arbetsplatsen.

Inom *vård och omsorgssektorn* är svars-mönstret återigen systematiskt negativt. Åtta av de nio yrkesgrupperna har värden över studiens snittvärde på elva procent. Oddskvoterna är också relativt höga men

statistiskt säkerställd skillnad finns bara för en grupp, nämligen undersköterskorna.

Inom *grund och gymnasieskolan* framkommer också en negativ bild med höga andelar som anser sig riskera få en försämrad ställning om de framför kritiska synpunkter. Bland gymnasielärarna är det så många som 27 procent och bland grundskollärarna/andra lärare 21 procent som befärar försämrad ställning.

I de återstående yrkesgrupperna är det genomgående låga tal för dataspecialister och andra tekniker liksom för industri och byggnadsarbete och värden nära medeltalet i övriga yrken med undantag för säljare/inköpare.

Få gehör för synpunkter

I hela undersökningsgruppen är det 19 procent som säger att de alltid får gehör för synpunkter och 60 procent som uppger att de för det mesta får gehör. På den negativa sidan finns 21 procent (för det mesta inte eller aldrig gehör). Motsvarande värden för chefer är 32, 55 respektive 13 procent.

Det finns inga signifikanta skillnader mellan män och kvinnor och inte heller mellan olika utbildningsgrupper vad gäller att få gehör. Sämsta gensvaret på synpunkter finns i åldrarna 36–45 år. Bäst gensvar upplevs i åldersgruppen 16–25 år.

För *anställningsform* finns återigen starka tendenser för flertalet anställningsformer men en statistiskt säkerställd förhöjning av oddskvoten finns endast i gruppen behovsanställda (27 procent).

Jämförelsen mellan *arbetsgivare* visar att landstingsanställda har minst gehör (35 procent).

Det tidigare beskrivna mönstret med negativ situation inom *vård och omsorg* samt *skola och undervisning* återkommer. De mest extrema värdena finns i läkargruppen där hela

55 procent anger att de för det mesta inte eller aldrig får gehör. Bland undersköterskorna anger 36 procent brist på gehör, bland vårdbiträdena 25 procent. Flertalet av vård och omsorgssektorns yrken anger högre värden än procentuella medeltalet i hela undersökningsgruppen. Inom *skola och undervisning* är det framförallt gymnasielärarna som inte menar sig få gehör (32 procent).

Inom *teknik och data* är siffrorna som vanligt låga med undantag för gruppen andra ingenjörer (ej civilingenjörer) som har en statistiskt säkerställd förhöjd oddskvot.

Inom *byggnads och industriarbete* är det en majoritet av yrkesgrupperna som upplever svårigheter att få gehör för synpunkter. I finmekaniskt arbete (finmekaniker, konsthantverkare, grafiker och hantverkare) är det så många som 34 procent som inte menar sig få gehör. I extremalternativet ”nej aldrig gehör” finns 15 procent (finmekanikergruppen är dock numerärt liten och yrkesmässigt heterogen varför resultatet bör tolkas försiktigt).

Som framgår av *tabell 3* finns ytterligare några yrkesgrupper med statistiskt säkerställt höjda oddskvoter: köks- och restaurangbiträden, kundinformatörer och receptionister, säljare/inköpare, övriga kontorsanställda, kassapersonal samt övriga yrken.

Att bemötas av ovilja vid kritiska synpunkter

Det har framförts att olika slag av anställningskontrakt kan leda till motsättningar mellan de olika personalgrupperna. Några svenska studier av detta finns dock inte. Det var därför av intresse att undersöka denna frågeställning. En enkätfråga handlade av denna anledning om ovilja från arbetskamrater vid kritiska synpunkter. Samma fråga ställdes också beträffande ovilja från chef. Resultaten visar att det är relativt ovan-

ligt att bemötas med ovilja från kamrater (11 procent) men betydligt vanligare med ovilja från chefer (23 procent). För dessa frågor valdes också att ha med svarsalternativet vet ej. Antagandet var att det finns en grupp som inte framfört kritiska synpunkter och därför inte hade egen erfarenhet av reaktioner. I hela materialet är det åtta procent som väljer vet ej alternativet beträffande chefsfrågan och fyra procent beträffande kamratfrågan.

Relativt få förhöjda oddskvoter framkommer varför presentationen av de logistiska regressionerna med något undantag begränsas till statistiskt säkerställda resultat, som presenteras löpande i texten (oddskvoter (OR) och konfidensintervall (KI)).

Den övergripande bilden blir att *ovilja från chefer respektive från arbetskamrater* i ringa eller ingen utsträckning hör samman med den svarandes bakgrundsförhållanden. Det finns inga könsskillnader och åldersskillnaderna är och små eller frånvarande.

Anställningsform har ett visst genomslag. Det är något fler i kategorierna vikarier (16 procent; OR 1,43; KI 1,08–1,91) och övriga tillfälligt anställda (21 procent; OR 2,45; KI 1,52–3,94), som uppger att de kan mötas av ovilja från arbetskamrater.

Såväl statligt som kommunalt anställda har förhöjda oddskvoter beträffande ovilja från kamrater (15 procent; OR 1,74; KI 1,09–2,79) respektive (15 procent; OR 1,41; KI 1,00–1,99).

Av *vård och omsorgsgruppens* nio yrken är det åtta som anger högre procenttal än genomsnittet i bedömning av risken att mötas av *ovilja från chefer* vid kritik. Läkare anger högsta procenttalet (41 procent; OR=2,60; KI 1,01–6,70). Även beträffande *ovilja från arbetskamrater* som respons på arbetsmiljökritik kännetecknas vård och omsorgssektorn av hög nivå. Sju av de nio yrkesgrupperna har negativa värden över genomsnittet.

För *ovilja från chefer* finns en påtaglig polarisering mellan yrkesgrupperna inom *skolan och undervisningssektorn*. Så många som 40 procent av gymnasielärarna bedömer att de kan mötas av ovilja jämfört med 17 procent bland grundskollärarna/andra lärare. För *ovilja från arbetskamrater* har flertalet yrkesgrupper värden nära medeltalet. Undantaget på den negativa sidan är förskollärare och fritidspedagoger där 20 procent säger att de riskerar att mötas av ovilja från arbetskamrater.

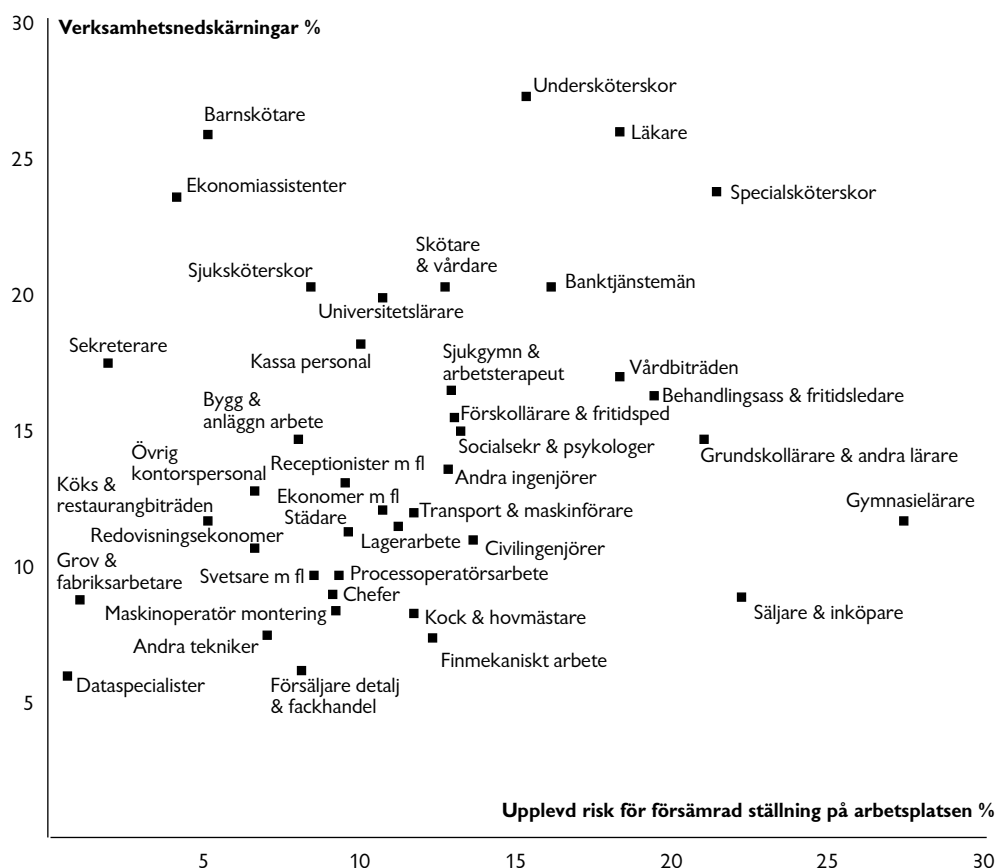
I sektorn *teknik och data* är tre av fyra yrken kraftigt under genomsnittet för *ovilja från chefer*. Bland dataspecialister anger endast 7 procent ovilja från chefer (OR 0,13; KI 0,03–0,59). Också beträffande *ovilja från arbetskamrater* är värdena överlag låga.

Inom *industri och byggnadsarbete* finns också stor spridning vad gäller *ovilja från chefer*. I finmekaniskt arbete är det 49 procent (OR 3,16; KI 1,40–7,16), som bedömer att de kan mötas av ovilja jämfört med 14 procent bland grov och fabriksarbetare (båda dessa grupper är numerärt små och finmekanikergruppen är som tidigare nämnts dessutom yrkesmässigt heterogen, varför resultaten bör tolkas med försiktighet). Flertalet yrkesgrupper ligger dock relativt nära studiens medeltal. För *ovilja från arbetskamrater* finns de allra lägsta värdena i hela undersökningen inom industri och byggnadsarbete.

Inom *restaurang och service* avviker två av de fem yrkena påtagligt och åt olika håll. Bland ekonomiassistenterna är det bara 12 procent som bedömer att de möts av ovilja från chef jämfört med 34 procent i köks- och restaurangbiträdesgruppen. I samma yrkesgrupp är det också hela 23 procent som anger att de riskerar mötas av kritik från arbetskamrater.

Av de nio yrkesgrupperna inom *ekonomi, handel och kontor* är det två yrkesgrupper som

Figur 1. Fyrtio yrkesgrupper (n=3 414) fördelade i dimensionerna verksamhetsnedskärningar och försämrad ställning på arbetsplatsen (aggregerad nivå). Verksamhetsnedskärning är uttryckt som andelen personer inom respektive yrkesgrupp som rapporterat att verksamheten skall skäras ned (oberoende data från SCBs arbetsmiljöundersökning, 1997). Försämrad ställning på arbetsplatsen är uttryckt som andelen personer i respektive yrkesgrupp som rapporterar risk för försämrad ställning på arbetsplatsen vid framförandet av kritiska synpunkter.



avviker positivt (redovisningsekonomer 12 procent; OR 0,28; KI 0,10–0,78) respektive negativt (säljare/inköpare 25 procent; dock ej statistisk säkerställd skillnad) *beträffande ovilja från chefer*. Dessa grupper avviker på liknande sätt beträffande kamratfrågan. Mest negativa värden på kamratfrågan finns bland kassapersonal där hela 29 procent bedömer att de kan mötas av ovilja.

Gruppen *övriga yrken* ligger mycket nära studiens genomsnitt både vad gäller ovilja från chefer och arbetskamrater.

Nedskärningar av verksamhet

För variabeln ”verksamhetsnedskärningar” användes data från SCBs arbetsmiljöundersökning 1997. Denna strukturvariabel har korrelerats mot studiens fem tystnadsaspekter. Samband mellan verksamhetsnedskärning och upplevd risk för försämrad ställning på arbetsplatsen vid framförande av kritiska synpunkter (aggregerad nivå) illustreras i *figur 1*. Sju av de nio yrkesgrupperna med högsta andelen upplevd risk för försämrad ställning på arbetsplatsen ligger

Tabell 4. Samband (Spearman's rangkorrelation) mellan nedskärningar av verksamhet och "tystnadsaspekter" (aggregerad nivå) för 40 yrkesgrupper (n=3 414).

	Arbetsmarknadssituation som hinder för kritik	Försämrad ställning på arbetsplatsen	Får ej gehör för synpunkter	Att bemötas av ovilja från chefer	Att bemötas av ovilja från arbetskamrater
Verksamhetsnedskärningar Spearman's rho ** p<.01	.27**	.28**	.30**	.36**	.47**

också över det aritmetiska medelvärdet för verksamhetsnedskärningar (14 procent). Spearman's rangkorrelation var .28 och $p < .01$ (tabell 4). Verksamhetsnedskärning var också signifikant relaterad till övriga fyra tystnadsaspekter (tabell 4).

Diskussion och slutsatser

Studiens huvudsyfte var att få en bild om arbetsmarknadsförhållanden och individuella anställningsvillkor påverkar möjligheterna att framföra kritiska synpunkter på arbetsmiljö och arbetsvillkor. Frågeställningarna undersöktes genom två skilda ansatser: individuella data från enkätstudien och aggregerade data om verksamhetsnedskärningar från SCBs arbetsmiljöstudie 1997.

I en tidigare studie (Aronsson & Göransson 1998) konstaterades att anställningsformen, som en aspekt av arbetsmarknadssituation, spelade en roll för kunskaper om arbetsmiljö och risker, benägenhet att säga ifrån om arbetsmiljöproblem och att få gehör för synpunkter. I denna studie utformades frågorna för att även kunna besvaras av fast anställda. Bilden som framkommer av situationen för personer i tidsbegränsade anställningar är likartad som i den tidigare studien trots frågornas annorlunda formulering. Även personer i fasta anställningar är i varierande grad och i olika avseenden påverkade av arbetsmarknadsförhållandena. Studiens

huvudhypoteser om makroförhållandenas likväl som det individuella kontraktets betydelse för kritikmöjligheterna får stöd i studien.

Ur demokrati- och arbetsmiljösynpunkt finns ett rättsligt stöd för öppenhet på arbetsplatsen. Att 20–25 procent i vissa kategorier uppfattar begränsningar, ovilja och repressalierisk måste betraktas som helt oacceptabelt ur dessa synpunkter. Vad gäller brist på gehör för synpunkter är talen för ett antal yrkesgrupper över 30 procent. Studiens enkätfrågor var inriktade på arbetsmiljö- och arbetsvillkorsfrågor som är sammanvävda med produktiviteten på arbetsplatsen och företaget. Frågan kan ställas vad tystnaden betyder för kvaliteten i beslut om produktivitet, effektivitet och arbetsplatsutveckling. Särskilt illavarslande är situationen inom vård, omsorg och skola, där t ex 41 procent av läkarna och 40 procent av gymnasielärarna uppger att de riskerar att bemötas av ovilja från chefer vid framförande av kritiska synpunkter och mycket höga andelar uppger att de inte får gehör för synpunkter som gäller arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Ser vi till resultaten av de logistiska regressionerna visar dessa statistiskt säkerställda effekter (oddskvoter) beträffande "arbetsmarknadssituationen som hinder för synpunkter" för såväl vikarier som provanställda, objekt/projektanställda och behovsanställda.

Fasta anställningen betraktas här som norm och utgör därför referensgrupp. Vad gäller "upplevd risk att få en försämrad ställning på arbetsplatsen pga kritiska synpunkter" uppvisar vikariats- och behovsanställda samt övriga tillfälligt anställda höga oddskvoter. Liksom i den tidigare studien avviker säsongsanställda från mönstret bland de tidsbegränsat anställda genom att proportionen bland säsongsanställda som påverkas negativt av anställningsformen är lägre. För den tredje aspekten – att få gehör för synpunkter, en fråga som i studien inte kopplats direkt till arbetsmarknadsförhållanden och därmed mer speglar inflytande i allmänhet – är det bara för behovsanställda som höjningen av oddskvoten är statistiskt säkerställd.

Anställningsform speglar individens maktposition på arbetsmarknaden och sambandet mellan position och yttrandemöjligheter bekräftas. En annan maktaspekt är ställning i organisationen. Inom vård och omsorgsyrkerna är det framförallt grupperna lägst i hierarkin som upplever sig förhindrade att kritisera och vara i riskzonen för repressalier (undersköterskor, vårdbiträden, och skötare/vårdare). Vård och omsorgssektorn har varit föremål för kraftiga nedskärningar och omorganisering under större delen av 1990-talet och resultaten kan förstås mot den bakgrunden. Undersköterskorna, som är den tystaste yrkesgruppen inom vård och omsorgssektorn, är också en yrkesgrupp som minskat kraftigt i besparings- och nedskärningsvågorna under 1990-talet. Resultaten här kan sannolikt tolkas som följderna av en kombination av interna och externa förhållanden som samverkar – låg position i organisationens hierarki och hotad ställning på arbetsmarknaden.

Läkarnas "tystnadsmönster" är något annorlunda. Läkargruppen har relativt höga men icke statistiskt säkerställda oddskvoter

– främst på grund av stor svarsspridning – beträffande arbetsmarknadssituationen som hinder, liksom upplevd risk att få en försämrad ställning på arbetsplatsen vid framförande av kritiska synpunkter. Det finns dock ingen annan yrkesgrupp som upplever så negativa förhållanden vad gäller att få gehör för synpunkter på arbetsmiljö och arbetsvillkor. Hela 55 procent av läkarna anger detta. Läkare är en stark profession och i den medicinska hierarkin intar läkarna den högsta platsen, varför resultaten inte är direkt förväntade. Flera anledningar kan finnas till detta till synes något motsägelsefulla resultat. En sådan kan vara att läkarnas plats i den medicinska hierarkins högsta topp innebär att läkargruppen tvingas in i beslutssituationer tillsammans med andra aktörer, där läkarnas argumentation baserad på professionens värderingar och vetenskap inte förmår hävda sig gentemot andra slag av argument (ekonomi, management etc) från andra aktörer (politiker och högre administratörer). Läkarna blir sedan administratörer och genomförare av beslut som de själva inte helt omfattar och som inte heller helt omfattas av andra yrkesgrupper inom vården. Denna något paradoxala situation kan tillsammans med personalreduktionen bland undersköterskor och pågående arbetsorganisatorisk slimning vara bakgrunden till vårdgruppernas överlag negativa situation vad gäller "yttrandefrihet".

Inom skola och undervisning är det gruppen grundskollärare/andra lärare, som i störst utsträckning drar sig för att säga vad man tycker med hänvisning till arbetsmarknadssituationen och som fruktar repressalier. På samma sätt som inom vård och omsorgsgruppen är det den mest välutbildade gruppen inom det allmänna skolsystemet – gymnasielärarna – som i störst utsträckning

rapporterar att de inte får gehör för synpunkter. Resultaten i denna studie med läkares och lärares svårigheter att få gehör för synpunkter står i samklang med SCBs studie av mest utsatta yrken (Arbetskyddsstyrelsen & SCB 1997). SCBs undersökning visar att lärare och läkare är de yrkesgrupper som har det allra sämsta stödet från chefer av alla större yrkesgrupper i Sverige.

Personer i teknik och datayrken har även under 1990-talets höga arbetslöshet varit efterfrågade. I enlighet med studiens hypotes förväntas de därför ha en stark plattform för kritiska synpunkter och möjligheten att byta arbetsgivare ger mindre utrymme för repressalier vid kritiska synpunkter. Resultaten bekräftar detta. Ett litet fåtal i dessa grupper anser sig behöva vara återhållsamma med kritik och befarar inte heller att kritik kan leda till försämrad ställning på arbetsplatsen.

I de klassiska LO-grupperna – industri och byggnadsarbete – finns ett tydligt mönster, som delvis också finns i LO-grupperna inom restaurang och servicesektorn och inom handel (kassapersonal och övrig kontorspersonal). Arbetsmarknadssituationen utgör ett hinder för kritik men inte i någon yrkesgrupp finns förhöjda oddskvoter vad gäller upplevelse av att man riskerar att få en försämrad ställning på arbetsplatsen. Där emot är det vanligt att man inte upplever sig få gehör för synpunkter. Till bilden hör också att sammanhållningen i arbetsmiljöfrågor är den allra högsta i de klassiska LO-grupperna (lägsta nivån i hela studien på ovilja från arbetskamrater vid arbetsmiljökritik). En tolkning är att LO-grupperna i mindre utsträckning än tjänstemannagrupper och andra professionella är mottagliga för sådana repressalier. Förutom sammanhållningen skulle anledningen kunna vara att arbetet är mindre individualiserat med karriärvägar och individuella löner. Repertoaren för individu-

ella belöningar och bestraffningar är mer begränsad i dessa yrkesgrupper. Därmed saknas några sannolikt effektfulla styrmekanismer för beteendepåverkan och repressalier. I likheten i arbetsvillkor finns också en grund för sammanhållning mot påtryckningar (Lysgaard 1961).

Hypotesen att offentligt anställda genom sitt starka lagstiftningsskydd skulle uppleva en bättre yttrandefrihetssituation än privatanställda får inget stöd. När materialet indelas på arbetsgivarekategori (offentlig – privat) är bilden snarast den motsatta. Upplevelsen av repressalierisk är större inom statlig verksamhet och lyhördheten för synpunkter minst inom landstingssektorn. När materialet analyseras på yrkesgruppsnivå framträder, som tidigare framgått, ett antal yrkesgrupper inom offentlig verksamhet som har en sämre situation både beträffande att uppfattade kritikmöjligheter, repressalier och lyhördhet. Detta gäller särskilt några stora yrkesgrupper inom skola och omsorg som varit utsatta för besparingar, strukturomvandling och personalreduktioner. Att undersköterskor, som är en yrkesgrupp som kraftigt minskat under 1990-talet, uppvisar den kanske mest negativa bilden i hela studien kan vara en indikation på vilken roll anställningssituationen spelar för möjligheten att uppträda som arbetsmiljökritiker. Anställningsskyddet blir i praktiken en del av skyddet för yttrandefriheten. Under senare år har en växande del av vård-, skola och omsorgsverksamhet överförts från offentlig till privat drift. Därmed är inte yttrandefriheten på arbetsplatsen längre grundlagsskyddad. Det hade varit av intresse att jämföra yttrandefrihetssituationen för de anställda i dessa verksamheter med offentligt anställdas situation, men materialet tillät dock inte någon uppdelning av detta slag.

Sambandet med arbetsmarknadssituation i meningen aktuellt hot mot egna anställningen kunde inte studeras direkt via enkätundersökningen. Av denna anledning användes ett oberoende samtida material. Yrkesgruppsvärden från SCBs arbetsmiljöundersökningar (Arbetarskyddsstyrelsen & SCB 1998) användes för att skapa ett oberoende strukturellt mått på verksamhetsnedskränningar, varigenom sambandet mellan makroförhållanden och individreaktioner kunde undersökas. Denna analys ger signifikanta samband mellan verksamhetsnedskränning och studiens alla fem tystnadsaspekter, vilket kan betraktas som en validering av intervjumetoden och ett stöd för studiens huvudfrågeställning.

En hypotes i studien var att kvinnor i högre grad än män skulle vara mera återhållsamma med kritik, i större utsträckning befara repressalier samt uppleva mindre gehör för synpunkter än män. Könshypotesen härleddes ur antagandet att kvinnor generellt har en svagare ställning på arbetsmarknaden. Analyserna ger inga statistiskt säkerställda skillnader mellan män och kvinnor i dessa avseenden. Om kvinnor har en negativ situation är denna indirekt förmedlad och beror på att kvinnor är överrepresenterade i de kategorier som har svårt att göra sig hörda (vikarier, behovsanställda, vissa vårdyrken etc).

En intressant fråga som inte berörs i denna studie men som kommer att bearbetas vidare är om det finns ett samband mellan individuell "tystnad" och hälsa/ohälsa. Hypotesen skulle vara att "tystnad" är förknippad med olösta spänningar som kan antas vara en prediktor för stressrelaterad ohälsa (Aronsson m fl 1999, under utarbetande).

Studiens hypotes var att återhållsamhet med kritik inte bara är ett fenomen relaterat till lösa anställningsvillkor, utan att det

också finns förhållanden som predisponerar fast anställda att undertrycka eller få gehör för kritik. Ett försök att sammanfatta resultaten och inkludera ytterligare aspekter till ledning för fortsatt forskning ger följande. Det mönster som kan skönjas bakom "tystnaden" innefattar såväl makro- (kontextförhållanden) som mikroaspekter. Viktiga kontextförhållanden är arbetsmarknadssituationen för yrkesgruppen (möjlighet att hitta ett annat arbete) och grad av stabilitet i verksamheten (omorganisering eller nedskränning). På individnivå handlar det om den enskildes anställningsförhållanden (typ av anställningskontrakt) samt graden av individualisering av arbetskontraktet subjektivt och objektivt (individuell lön, uppifrån reglerade individuella arbetstidsscheman, karriärstegar och karriäraspirationer etc). Svår arbetsmarknad för yrkesgruppen, pågående omorganisation och/eller personalreduktion, lös anställningsform och individualiserat arbete är förhållanden som var för sig eller i kombination sänker taket för den nödvändiga öppna kritiska diskussionen på arbetsplatsen.

Litteratur

- Arbetarskyddsstyrelsen (1997) "Arbetsmiljölagen med kommentarer". I lydelse från 1 juli 1997.
- Arbetarskyddsstyrelsen & SCB (1997) *Negativ stress i arbete. De mest utsatta yrkena*. Information om utbildning och arbetsmarknad 1997:1.
- Arbetarskyddsstyrelsen & SCB (1998) *Arbetsmiljön 1997*, Statistiska meddelanden Am 68 SM 9801.
- Arbetsmarknadsstyrelsen (1997) *AMS Yrkesklassificering AMSYK och Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)*. Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholm.
- Aronsson G (1999) "Contingent workers and health and safety at work." *Work Employment and Society* (in press).

- Aronsson G, Dallner M & Gustafsson K (1999) "Anställningssituation och hälsa" (under utarbetande).
- Aronsson G & Göransson S (1998) *Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen*. Arbete och hälsa, 1998:3, Arbetslivsinstitutet, Solna.
- Aronsson G & Sjögren A (1994) *Samhällsomvandling och arbetsliv. Omvärldsanalys inför 2000-talet*. Fakta från Arbetsmiljöinstitutet, Arbetsmiljöinstitutet, Solna.
- Berlin E (1996) "Oron för jobbet får svensken att huka" *Arbetsmiljö*, nr 9, s 3–5.
- Lysgaard S (1961) *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Menard S W (1995) *Applied Logistic Regression Analysis* (07-106. Thousand Oaks, CA Sage): Sage University Paper series on Quantitative Applications in the Social Sciences.
- SCB (1994) "Arbetskraftundersökningen" Frågeformulär. Stencil. Statistiska centralbyrån, Stockholm.