

Att känna sig överflödig

Om anställningsotrygghet
ur ett psykologiskt perspektiv

Madeleine Randquist

SAL TSA

ETT SAMARBETSPROGRAM FÖR
ARBETSLIVSFORSKNING I EUROPA

Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO i samarbete

Förord

Engelskans ”to be redundant” brukar oftast översättas med att vara övertalig. Men det betyder också att vara överflödig. Kanske är det den senare betydelsen som bäst fångar anställdas tankar och känslor när verksamheter ska minska antalet medarbetare. Att riskera arbetslöshet handlar inte endast om oro för yttre problem som ekonomi och svårigheter att få nytt jobb. Att bli betraktad som och känna sig överflödig – kan det ge självkänslan annat än en rejäl knäck?

Forskningsprojektet ”European Unions in the Wake of Flexible Production” syftar att öka förståelsen av fenomenet otrygghet i anställningen och dess konsekvenser. Ett övergripande syfte för SALTSA var att undersöka om medlemskap och fackligt stöd kan ha en mildrande effekt på de negativa konsekvenserna av upplevd anställningsotrygghet.

Studien visar på tecken att fackligt stöd kan mildra effekterna av upplevd anställningsotrygghet. Det är en positiv signal, men ingen som vi kan ta för given. Forskarna pekar till exempel på att det finns anledning för de fackliga organisationerna att arbeta mer genomtänkt och pedagogiskt med sin information till medlemmar i nedskärningssituationer. Detta tar vi till oss. Förbunden har också i ökande utsträckning inriktat och utvecklat sitt arbete mot att stödja medlemmarna i deras personliga situation, just för att minimera deras känsla av att vara överflödiga. Dessvärre kan den anställda bli övertalig, men hon eller han kan aldrig bli överflödig.

Denna skrift riktar sig främst till fackliga företrädare på alla nivåer. Utbyte av innehållet får också arbetsgivare och alla som arbetar med eller har intresse av personalpolitik och arbetsmarknadspolitik.

Vi tackar forskargruppen från Psykologiska institutionen vid Stockholms universitet som tillsammans med europeiska kolleger genomfört studien som finns publicerad i boken ”Job Insecurity and Union Membership” som utkom sommaren 2004. Vi tackar också konsulten Madeleine Randquist, som på SALTSA:s uppdrag författat denna sammanfattande skrift.

Med tillönskan om givande läsning

Lars Magnusson

Forskningschef ALI och programansvarig SALTSA

Studien och medverkande forskare

Projektet har sin utgångspunkt i den svenska forskning kring fackföreningarnas roll på arbetsmarknaden som länge bedrivits av forskare vid den Psykologiska institutionen vid Stockholms universitet. Denna forskargrupp har kontakt med kolleger i övriga Europa som bedriver motsvarande studier med liknande insamlade data.

Forskarna har undersökt tre problemområden:

- > demografiska faktorer och personliga egenskaper som påverkar upplevelser av anställningsotrygghet,
- > påverkan på hälsa, inställning till arbetsgivare, inställning till facket,
- > negativa följder av anställningsotrygghet och hur de kan förebyggas.

Den analyserade mängden enkätdata kommer, förutom från Sverige, också från forskning i Belgien, Holland och Italien. Forskarnas akademiska bakgrund ligger huvudsakligen inom området psykologi och samtliga är specialiserade på arbetslivsforskning med inriktning mot strukturförändringar i arbetslivet, anställningsotrygghet och arbetslöshet, fackföreningarnas roll, arbetsklimat osv.

- > Magnus Sverke, professor, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- > Johnny Hellgren, fil dr och universitetslektor, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- > Katharina Näswall, fil dr och forskare, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- > Antonio Chirumbolo, fil dr och forskare vid Roms universitet "La Sapienza".
- > Hans De Witte, professor, Catholic University of Leuven, Belgien.
- > Sjoerd Goslinga, fil dr och forskare vid institutionen för socialpsykologi, Free University of Amsterdam, Holland.

Sverke, Magnus; Hellgren, Johnny; Näswall, Katharina; Chirumbolo, Antonio; De Witte, Hans; Goslinga, Sjoerd: *Job Insecurity and Union Membership. European Unions in the Wake of Flexible Production*. P.I.E. – Peter Lang, Brussels 2004. 204 sid. ISBN 90-5201-202-4.

6 Anställningsotrygghet – problem för alla parter

Hela arbetslivet påverkas

Minskade kostnader – men sedan?

Strukturomvandlingen går vidare

Anställningsotrygghet – ett delat problem

9 Vad är anställningsotrygghet?

En subjektiv upplevelse

Flera dimensioner

Arbetets centrala betydelse

11 När kan anställningsotrygghet uppstå?

Kvantitativ och kvalitativ anställningsotrygghet

De otrygga "överlevarna"

Tillfälliga anställningar

12 Vem upplever anställningsotrygghet?

Svag förutsägelsekraft

Viktiga faktorer

Personlighetens betydelse

14 Om psykologiska kontrakt

Outtalat och subjektivt

Konsekvenser av upplevt kontraktsbrott

16 Vilka konsekvenser har anställningsotrygghet?

Konsekvenser för individen

Konsekvenser för arbetsgivaren

18 Facket och anställningsotryggheten

Kollektivavtal och hög anslutningsgrad i Sverige

Skyddar fackligt medlemskap mot anställningsotrygghet?

Kan fackligt stöd mildra de negativa effekterna?

Medlemmen, facket och det psykologiska kontraktet

22 Vad kan göras för att mildra effekterna?

Arbetsgivarna

Facken



Anställningsotrygghet – problem för alla parter

Utgångspunkten när ett företag eller en annan arbetsgivare beslutar om personalminskningar är ofta den att internationaliseringen/globaliseringen av näringslivet leder till skärpt konkurrens. Det i sin tur leder till ett behov av att minska kostnaderna.

Dessutom ställs ofta större vinstkrav från aktieägare i privata företag, vilket förutom genom ökad försäljning också kan åstadkommas med besparingar. I den offentliga sektorn kommer motsvarande omvandlingstryck från bantade budgetar.

- > Ett vanligt sätt att minska kostnaderna är att slimma organisationen genom att säga upp anställda, ofta i samband med någon annan åtgärd såsom omorganisation (eller, i offentlig verksamhet, privatisering).
- > Ett annat sätt är att öka flexibiliteten genom att satsa på tillfälliga/tidsbegränsade anställningar, inhyrning av personal från bemanningsföretag och utläggning av verksamhet på entreprenad.
- > Även den teknologiska utvecklingen bidrar till att antalet anställda minskar, eftersom maskiner och datorer gör att lika mycket eller mer kan produceras av färre anställda.

På många håll, särskilt i det privata näringslivet men även i offentliga verksamheter, genomförs också regelrätta nedläggningar av hela verksamheter, varvid hundratals eller ibland tusentals anställda sägs upp samtidigt.

Hela arbetslivet påverkas

Rationaliseringar, omorganisationer och liknande strukturförändringar förekommer på hela arbetsmarknaden. De stora rubrikerna skapas visserligen när tillverkningsföretag lägger ned för att koncentrera verksamheten till färre enheter och/eller flytta produktion utomlands. Men personalminskningar genomförs även i offentliga verksamheter som skola, vård och omsorg.

I den offentliga sektorn, som i Sverige är en stor arbetsgivare, har många samverkande orsaker bidragit till lägre skatteintäkter och därmed till ett minskat utrymme för konsumtion av välfärdstjänster.

Även kommuner och landsting har därför sedan krisåren i början av 1990-talet tillämpat liknande strategier som det privata näringslivet: uppsägningar, pensioneringsprogram, fler tidsbegränsade anställningar och fler inhyrningar från bemanningsföretag. Täta omorganisationer och försök att effektivisera verksamheten genom sammanslagningar och utförsäljningar har varit och är fortfarande vanliga.

Minskade kostnader – men sedan?

Det finns ett oroande mönster i den våg av nedskärnings- och omstruktureringsåtgärder som svept över både det privata näringslivet och den offentliga sektorn under det senaste decenniet.

Initialt leder nedskärningar och andra omstruktureringar till minskade kostnader, plattare organisationer med mindre byråkrati, ökad produktivitet – och därmed ökade vinster. Men det finns många studier som visar att åtgärderna också har betydande negativa effekter som visar sig först på längre sikt.

Den uppenbara effekten är att arbetsbördan ökar för dem som blir kvar efter en personalneddragning, vilket i sin tur kan leda till ökad stress – med därtill åtföljande negativa hälsoeffekter. En EU-undersökning från 2001 visar att var fjärde anställd anser att hon arbetar under tidspress hela tiden eller nästan hela tiden.

Flexibilitet som företagens nya ledningsfilosofi har lett till att arbetslösheten visserligen sjunkit något sedan 1990-talet men att antalet tidsbegränsade anställningar samtidigt gått upp ungefär lika mycket. Drygt 30 procent av de anställda i EU-området var 2001 ofrivilligt tidsbegränsat anställda.

Tidsbegränsade anställningar, vikariatsanställningar och liknande kan man beteckna som den ”objektiva” sidan av fenomenet anställningsotrygghet. Det finns dock även en ”subjektiv” sida, som – har det visat sig bland annat i detta projekt – inte automatiskt kan kopplas till tillfälliga anställningar. Vad forskningen visar är att upplevelsen av att anställningen är otrygg/hotad är minst lika vanlig bland tillsvidareanställda.

I Sverige har ohälsoproblemen varit i fokus sedan slutet av 1990-talet. Medan de mycket höga sjukskrivningstalen må vara en specifikt svensk företeelse, är hälsa/ohälsa i arbetslivet ett mer allmängiltigt problem. Över hela EU är mer än hälften av alla anställda oroliga för att arbetet ska skada deras hälsa. Vad forskningen indikerar är att anställda blir sjukare och motsätter sig förändringar om de upplever att anställningen är otrygg. Även de som

”överlevt” en uppsägningsomgång och fått behålla jobbet upplever ofta att anställningen är fortsatt otrygg.

Vi ser också att förekomsten av stressrelaterad ohälsa har ökat i alla länder, även om det inte fått lika dramatiska konsekvenser för social- och avtalsförsäkringssystemen som i Sverige. Skillnader i antalet sjukskrivna och förtidspensionerade kan dock bero på att försäkringssystemen är olika utformade i olika länder.

Strukturomvandlingen går vidare

Det snabbt och ofta dramatiskt föränderliga arbetslivet är här för att stanna.

Näringslivets upplevelse av att konkurrensen har skärpts kommer knappast att mattas av, snarare tvärtom. Strukturrationaliseringarnas tid är med andra ord inte förbi och den internationella konkurrensen, bland annat från låglöneländer, gör att nedläggningar/flyttningar av verksamhet sannolikt kommer att öka i framtiden. Även i den offentliga sektorn lär omprioriteringar mellan verksamheter med åtföljande konsekvenser för de anställda fortsätta.

Därmed är också människors upplevelse av anställningsotrygghet något som inte kommer att försvinna av sig själv. Som kan förutses, har antalet människor som uppger att de känner otrygghet i sina anställningar ökat.

Forskarna har satt fokus på den subjektiva upplevelsen av anställningsotrygghet. Oberoende av de faktiska sakförhållandena, leder människors oro/rädsla för att anställningen är hotad till negativa konsekvenser inte bara för de otrygga individerna själva utan också för både samhället och den organisation där de är anställda.

Anställningsotrygghet – ett delat problem

För arbetsgivare som genomför besparingsåtgärder i form av uppsägningar och omorganisationer i tron att kostnaderna ska minska och intäkterna öka, är det angeläget att se varför det så ofta blir tvärtom. Minskad lojalitet med arbetsgivaren, sämre arbetsprestationer och ökad ohälsa även bland dem som ”överlevt” en personalneddragning är knappast effekter som arbetsgivarna önskar – eller räknar med.

Det ligger onekligen i arbetsgivarnas intresse att hitta strategier för att förebygga de skadliga effekterna av anställningsotrygghet.

För samhället – inte minst det svenska, där ohälsa och arbetslöshet sätter de gemensamma välfärdssystemens ekonomi under stark press – är det viktigt att inte bara ha fakta om näringslivets struktur och trender för att kunna anpassa arbetsmarknadspolitik. Det är lika viktigt att få reda på exakt hur individers subjektiva upplevelse av anställningsotrygghet kan leda till ohälsa.

Även för fackföreningsrörelsen är det angeläget att titta närmare på fenomenet anställningsotrygghet.

Trygghet är ju på sätt och vis fackens ”affärsidé”. På ett övergripande plan har det länge tagit sig uttryck genom den arbetsrättsliga lagstiftningen och kollektivavtalen. Förbundens centrala uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen i olika sammanhang, inte minst när det gäller deras anställningstrygghet. För medlemmarna är utsikten att få hjälp med att hantera otrygga situationer på arbetsplatsen ett viktigt motiv till att man blir – och stannar kvar som – medlem.

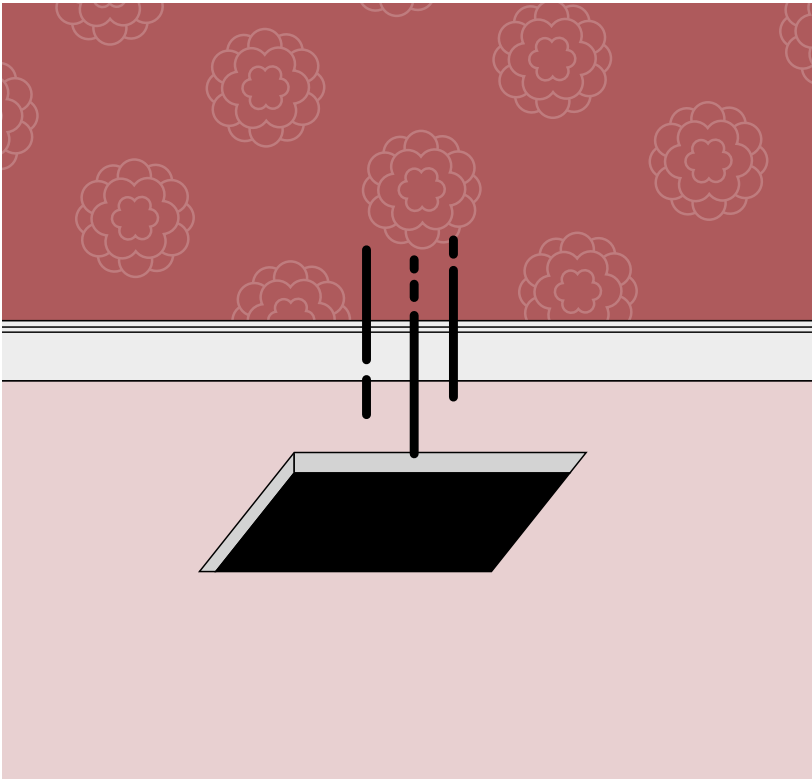
Vad är anställningsotrygghet?

Anställningsotrygghet definieras som den rädsla och oro som individen känner när hon subjektivt upplever att hon riskerar att förlora jobbet och att denna utveckling av anställningsförhållandet är något oönskat.

En subjektiv upplevelse

Undersökningen utgår från en psykologisk definition av otrygghet. Medan vissa andra samhällsvetare försöker hitta objektiva mätbara kriterier på vad som är en otrygg anställning (till exempel att den är tidsbegränsad), bygger den psykologiska definitionen på individens subjektiva upplevelse av skillnaden mellan det hon skulle önska att anställningen vore och det hon upplever att den i realiteten är.

Eftersom upplevelsen att ”min anställning är otrygg/hotad” är subjektiv, kommer olika individers reaktioner att skilja sig åt, även när situationen objektivet sett är densamma för alla.



Flera dimensioner

Känslan av att den egna anställningen är otrygg har flera dimensioner. I anställningsotryggheten ingår en stark komponent av kontrollförlust och maktlöshet. För att det ska räknas som anställningsotrygghet, måste individen ange höga värden för:

- > sin oro, rädsla och/eller ångest inför att förlora jobbet (den känslomässiga dimensionen),
- > sin bedömning av hur sannolikt det är att hon ska förlora jobbet (den kognitiva dimensionen),
- > hur allvarligt hon bedömer att hotet är mot henne personligen (allvarlighetsdimensionen),
- > om individen känner sig maktlös inför hotet (inflytandedimensionen).

Viktigt att beakta är också att det inte bara är när själva anställningen är hotad som individen kan uppleva anställningsotrygghet. Även när det gäller ändrade arbetsuppgifter eller liknande kan samma reaktioner uppkomma som när hela anställningen är hotad. Alltså kan även försämringar med bibehållen anställning räknas som anställningsotrygghet.

Arbetets centrala betydelse

Arbetet spelar en central roll i det moderna samhället. Arbetet ger inte bara lön utan även identitet och ”status”. Arbetslöshet förknippas med betydligt lägre status än att ha en anställning – oaktat vad det är för typ av yrke. En utdragen känsla av anställningsotrygghet och upplevelse av maktlöshet att motverka hotet får därför allvarliga psykologiska konsekvenser.

Anställningsotrygghet är en typ av stressor, där en upplevd brist på kontroll över situationen och en känsla av maktlöshet är nyckelfaktorer. Undersökningar visar att en återkommande känsla av att sakna kontroll över situationen – alltså att känna sig maktlös – är mer skadlig för individens hälsa än avgränsade negativa händelser såsom exempelvis att faktiskt bli uppsagd.

Nyckelfaktorer i anställningsotrygghet:

- > upplevd kontrollförlust.
- > känsla av maktlöshet.

När kan anställningsotrygghet uppstå?

Kvantitativ och kvalitativ anställningsotrygghet

Den som är orolig eller rädd att förlora hela sin anställning upplever det som forskarna kallar kvantitativ anställningsotrygghet. Oron för att bli uppsagd, till exempel vid en personalnedskärning eller en företagsnedläggelse, är också det som oftast avses med anställningsotrygghet.

Men även oron och osäkerheten i en ”vanlig” omorganisation utan uppsägningar kan kvalificera som anställningsotrygghet. Oro eller rädsla för försämrade arbetsuppgifter, lägre lön, ofrivilligt nedsatt arbetstid eller lägre status i organisationen kan få samma slags negativa följder som rädslan för att förlora hela anställningen. Denna typ av anställningsotrygghet kallas kvalitativ. Anställningsotrygghet är en process som är utsträckt i tiden. Den stress som den arbetslösa upplever faller alltså utanför ramen för begreppet anställningsotrygghet. Den som har blivit uppsagd vet ju att hon har förlorat jobbet. En uppsägning är en i tiden avgränsad händelse, till skillnad från att frukta eller misstänka att man kanske kommer att bli varslad/uppsagd någon gång i framtiden.

De otrygga ”överlevarna”

Flera undersökningar visar att den personal som blir kvar efter en nedskärning är mer ångestfylld och stressad än den som sagts upp. Det beror på att osäkerheten för ”överlevarna” kvarstår, medan de uppsagda redan står inför ett fullbordat faktum – arbetslöshet.

Dessutom är känslor av sorg och skuld (det som i forskningen beskrivits som överlevnadsskuld, ”survivor guilt”) vanliga bland personer som har sin anställning kvar efter det att arbetskamrater sagts upp eller avtalspensionerats. Denna överlevnadsskuld samverkar med känslor av osäkerhet kring den egna anställningens framtid.

Tillfälliga anställningar

Olika slags atypiska anställningsformer räknas ofta som objektivt otrygga. Hit brukar räknas tidsbegränsade anställningar, provanställningar, vikariat, anställningar via uthyrning från ett bemanningsföretag och andra visstidsanställningar. Dessa anställningsformer behöver dock inte nödvändigtvis uppfattas som otrygga av individen.

Förklaringen är att den som exempelvis går på ett vikariat redan vet att anställningen kommer att upphöra vid en viss tidpunkt.

Undersökningen visar att långtifrån alla som har tidsbegränsade anställningar upplever anställningsotrygghet. Ett intressant resultat från den svenska delen av enkätmaterialiet är dock att det – åtminstone i Sverige – finns ett klart samband mellan anställningsotrygghet och anställningar som är både tidsbegränsade och på deltid. Det innebär att upplevelser av otrygghet är något vanligare bland personer med atypiska anställningskontrakt än bland tillsvidareanställda med heltidstjänst.

Tidigare forskning har också visat att personer som under sitt arbetsliv upplevt anställningsotrygghet, blivit uppsagda eller ”överlevt” en personalnedskärning kan vara mer benägna att uppleva anställningsotrygghet (med allt vad det kan innebära av negativa effekter) i en ny anställning.

Vem upplever anställningsotrygghet?

Individer tolkar situationer och signaler olika. Förenklat uttryckt kan man säga att vissa människor är oroliga för jobbet även om anställningen till synes inte är hotad, medan andra, som kanske skulle ha objektiva skäl att oroa sig för sin anställning, inte gör det.

Känslan av att en situation är hotfull beror på den individuella personligheten men också på hur allvarligt den enskilda individen bedömer att hotet är och hur väl hon tror sig kunna hantera situationen. Men även hur omgivningen, till exempel arbetsgivaren och facket, beter sig påverkar graden av oro och rädsla.

Svag förutsägelsekraft

I både denna studie och i tidigare forskning har man undersökt faktorer som ålder, kön, försörjningsbörda och social ställning. Även faktorn socialt stöd, till exempel från en livspartner eller från facket, har undersökts.

Det har dock visat sig vara svårt, för att inte säga omöjligt, att dra generaliserbara slutsatser utifrån analysen av enskilda faktorer, såsom exempelvis ålder och kön. I vilka åldrar som det är mest sannolikt att anställda känner sig otrygga och om kvinnor eller män är mer utsatta skiljer sig åt mellan länder – och mellan olika studier i samma land.

I länder som Sverige där en senioritetsprincip i huvudsak ska tillämpas vid uppsägningar ("sist in, först ut") är det alltså sannolikt att yngre anställda upplever att anställningen är mindre trygg än äldre med många tjänsteår. I länder med andra turordningsprinciper kan det motsatta förhållandet råda.

En liknande, splittrad, bild finner man också i resultat som gäller kön. Vissa undersökningar visar att män, särskilt i åldrarna 30–50, upplever en högre grad av anställningsotrygghet än kvinnor. Ett sådant resultat brukar förklaras med mäns traditionella roll som familjeförsörjare. I ett samhälle som det svenska, med ett etablerat tvåförsörjarsystem och med många ensamstående mödrar, blir resultatet troligtvis ett annat. Här torde försörjningsbördans omfattning, oavsett kön, vara avgörande.

I tidigare forskning har man ibland antagit att familjesituationen skulle vara en viktig faktor. Hypotesen har varit att sammanboende/gifta har ett socialt stöd hemma som kan bidra till att mildra de negativa effekterna av upplevd anställningsotrygghet. Den aktuella studien visar dock att familjesituationen inte har någon nämnvärd betydelse.

Viktiga faktorer

De forskningsdata som studerats ger belägg för att utbildningsnivå och anställningsform är faktorer som kan användas för att förutsäga hur enskilda individer upplever graden av trygghet respektive otrygghet i anställningen.

Utbildningsnivå och social ställning är visserligen inga entydiga markörer men kan ändå i vissa fall användas för att förutsäga anställningsotrygghet. Även ett flertal tidigare studier har belagt att den som har låg utbildning och ett lågkvalificerat arbete i regel upplever en större anställningsotrygghet än exempelvis en tjänsteman med högskoleutbildning.

Anställningsformen har också betydelse, men inte lika stor som man kanske tidigare trott. Personer med tidsbegränsade anställningar upplever visserligen en något högre anställningsotrygghet än de med fast anställning. Deltidsarbete verkar dock inte inverka alls.

Däremot är tillfällig anställning i kombination med deltid en starkt förutsägande faktor för att individen ska uppleva anställningsotrygghet.

Personlighetens betydelse

I den svenska delen av studien går det att belägga klara skillnader i upplevelsen av anställningsotrygghet mellan individer med olika personlighetsdrag. Människor är bättre eller sämre rustade för att klara denna upplevelse och sätten att hantera problem (vilket anställningsotrygghet onekligen är) skiljer sig också åt mellan individer.

Eftersom en viktig ingrediens i anställningsotrygghet är känslan av kontrollförlust och maktlöshet, kan det vara så att vissa individer är mer sårbara. Således skulle man kunna anta att upplevelsen av anställningsotrygghet är mest sannolik hos personer som känner sig maktlösa, har svag självförlit och en allmänt pessimistisk livssyn.

Resultaten från studien visar dock att det bara är den första faktorn – kontrollfokus – som kan användas för att förutsäga vem som kommer att uppleva anställningsotrygghet.

Att kontroll är en viktig faktor vet vi från stressforskningen. Anställda som känner att de har låg kontroll över sin arbetssituation löper större risk att drabbas av stressrelaterade besvär, både psykiska och fysiska (till exempel utmattningsdepression). Även denna studie visar att en stark känsla av egen kontroll leder till att individen också upplever sig ha tillgång till fler strategier för att hantera hotfulla situationer. Omvänt blir känslan av anställningsotrygghet större hos individer som känner att ”någon annan” har kontrollen. Den som känner att hon är maktlös och att händelser på jobbet ligger utanför hennes kontroll upplever en högre anställningsotrygghet.

Nyckelfaktorer vid upplevd anställningsotrygghet:

- > känner sig maktlös.
- > har svag självförlit.
- > har en allmänt pessimistisk livssyn.

Om psykologiska kontrakt

En förklaringsmodell som forskarna använder sig av är teorin om psykologiska kontrakt. Kontraktsteorin går ut på att relationer mellan människor – och mellan människor och institutioner – ofta bygger på uppfattningen att det finns ett outtalat ”kontrakt” som styr relationen. I kontraktet ligger ömsesidiga skyldigheter och löften om vad respektive part ska få ut av relationen om de uppfyller sina skyldigheter.

Teorin om psykologiska kontrakt kan användas för så vitt skilda typer av relationer som den i ett äktenskap, mellan staten och medborgarna – och den i ett anställningsförhållande.

Outtalat och subjektivt

Så länge som båda parter har ungefär samma uppfattning om vilka löften, skyldigheter och förmåner/sanktioner som ”kontraktet” dem emellan innehåller, fungerar det väl.



Problemen uppstår när uppfattningarna går isär, när den ena parten agerar på ett sätt som den andra uppfattar som ett kontraktsbrott.

Eftersom det psykologiska kontraktet till sin natur är outtalat och subjektivt, är det inte alls ovanligt att den ”kontraktsbrytande” parten är omedveten om den andras förväntningar.

I ett anställningsförhållande kan den anställda ha uppfattningen att det psykologiska kontraktet består i att hon ska utföra de ålagda arbetsuppgifterna, ta egna initiativ, ge ”det lilla extra”, vara lojal mot arbetsgivaren, främja organisationens intressen på olika sätt osv. Den anställda kan förvänta sig att särskilt goda arbetsprestationer ska belönas på något sätt (till exempel med befordran, högre lön, bonus, anställningsförmåner, extra ledighet eller vad som råkar vara gängse på den aktuella arbetsplatsen).

Vad en god arbetsprestation och ett beteende som förtjänar belöning är, skiljer sig naturligtvis åt från arbetsplats till arbetsplats. De flesta anställda förväntar sig att om de gör ett bra jobb, så ska de få behålla sin anställning. Detta är för den anställda grunden i det psykologiska anställningskontraktet.

Inte ovanligt är dessutom att anställda förväntar sig att en extra ansträngning, exempelvis gratis övertid eller att ta på sig ytterligare arbetsuppgifter, ska kunna fungera skyddande och göra den egna anställningen säker.

Forskarna har en hypotes om att det finns ett psykologiskt kontrakt även mellan medlemmen och hennes fackliga organisation. I det skulle ligga att medlemmen förväntar sig att facket ska kunna hjälpa och stödja henne i otrygga situationer och i viss mån även hjälpa till med att göra anställningen säker/säkrare.

Konsekvenser av upplevt kontraktsbrott

I upplevelsen av anställningsotrygghet finns en stark komponent av kontrollförlust och maktlöshet, av att något sker som individen känner att hon inte kan påverka.

Om man därtill lägger upplevelsen av att ett psykologiskt kontrakt blivit brutet, tillkommer känslor av besvikelse över ett uppfattat svek och vrede mot den part som individen tillskriver kontraktsbrottet. Härmed kan man förklara varför det är så vanligt att anställda som känner sig otrygga presterar sämre på arbetet och rapporterar en minskad känsla av lojalitet med arbetsgivaren. Dessutom skadas tilliten till motparten, vilket kan förstärka och förlänga både känslan av otrygghet och negativa effekter som sämre arbetsprestation.

Kontraktsbrott och stress

Det finns en beröringspunkt mellan kontraktsteorin och de stressteorier som beskriver stress som en obalans mellan ansträngning och belöning.

Den som känner sig sviken genom att inte ha fått den belöning (exempelvis i form av anställningstrygghet) som hon ansåg fanns i det psykologiska kontraktet, upplever stress – vilket i sin tur kan ge upphov till olika former av fysiska och psykiska ohälsosymtom.

Vilka konsekvenser har anställningsotrygghet?

En lärdom som kan dras av studien är, som vi sett, att det inte räcker med att mäta och hitta åtgärder för att minska objektivt otrygga anställningar (tidsbegränsade, vikariat, ofrivilliga deltider m m). Den typ av anställningar som traditionellt brukar betraktas som objektivt trygga (tillsvidareanställning på heltid) är inte skyddade från anställningsotrygghetens negativa konsekvenser, tvärtom. Att fast anställda heltidare känner sig otrygga och oroliga för sin anställning och framtida försörjning är betydligt vanligare än vi hittills trott.

Forskarna visar också att konsekvenserna av upplevd anställningsotrygghet är både vittgående och allvarliga, inte bara på individnivå. Även arbetsgivaren – och i förlängningen alla arbetsgivare – drabbas, liksom i många fall även de fackliga organisationerna.

Konsekvenser för individen

Stress – med alla möjliga negativa följder, inte minst på hälsan – uppstår när individen känner att hon inte kan möta de krav som ställs på henne. I en situation på arbetsplatsen när anställningen verkar hotad, är osäkerheten en viktig stressor. Individen vet inte:

- > om hotet om att förlora jobbet blir verklighet,
- > hur hon ska agera för att motverka att det händer,
- > vilka krav som ställs på henne i den uppkomna situationen.

Samtidigt uppkommer också känslan av att arbetsgivaren har brutit mot det psykologiska kontraktet.

Upplevelsen av att anställningen är otrygg kombinerad med en känsla av att arbetsgivaren brutit ett psykologiskt kontrakt ger upphov till olika stressreaktioner – vilket i sin tur får både fysiska och psykiska hälsokonsekvenser. Det finns också forskning som visar att individer som upplever att deras anställning är otrygg också riskerar att råka ut för fler olycksfall på arbetet.

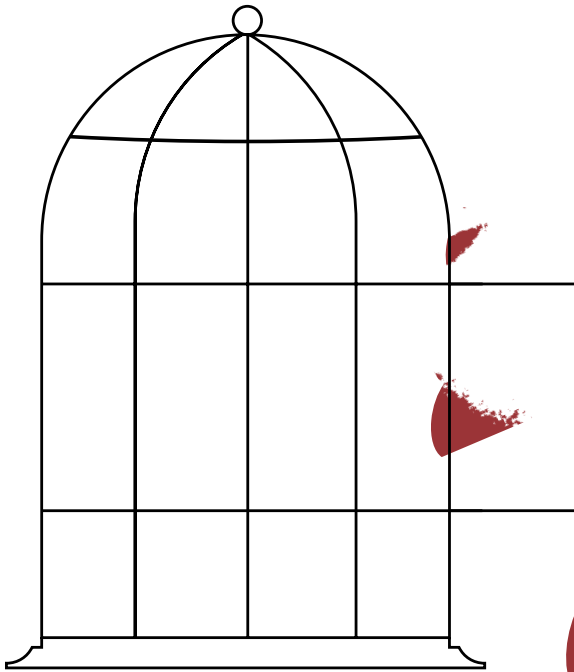
Teorierna om anställningsotrygghet utgår från att de negativa konsekvenserna, till exempel i form av ökad ohälsa, fortgår under hela tiden som osäkerheten består. Alltså under tiden som den anställda upplever att anställningen är hotad utan att något klart besked givits från arbetsgivaren. När varslet väl kommer, lättar osäkerheten.

Konsekvenser för arbetsgivaren

En av de faktorer som undersökts mest i tidigare forskning är arbetstillfredsställelse. Det definieras oftast som en positiv inställning som bygger på att arbetet är något trevligt som förser individen med det som hon vill ha, både materiellt och emotionellt/socialt. Man skulle kunna anta att den som upplever anställningen som otrygg också kan vara mindre tillfredsställd med sitt arbete.

Upplevelsen av anställningsotrygghet går dock också hand i hand med känslan av att arbetsgivaren på något sätt har brutit mot det psykologiska kontraktet. Den anställda har utgått från att detta kontrakt innehöll ett underförstått löfte om anställningstrygghet i utbyte mot goda arbetsinsatser och lojalitet gentemot arbetsgivaren. Så visar det sig att anställningstryggheten är hotad.

Förutom med oro och ångest reagerar individen också med vrede. Besvikelsen över



det brutna psykologiska kontraktet leder ofta till en negativ attityd gentemot arbetsgivaren/företaget och till minskade arbetsinsatser.

Möjliga konsekvenser för arbetsgivaren/företaget:

- > De anställdas lojalitet med företaget och engagemang i företagets verksamhet och mål sjunker.
- > Önskan att byta jobb ökar, vilket ofta leder till att de medarbetare som är mest anställningsbara lämnar företaget.

I detta sammanhang bör ytterligare framhållas att det är vanligt att även personer som ”överlevt” en personalneddragning rapporterar känslor av anställningsotrygghet – med, får man anta, motsvarande negativa konsekvenser för arbetsgivaren.

Denna effekt skulle kunna förklaras med att människor som upplevt ett psykologiskt kontraktsbrott har förlorat tilliten till den andra parten, i detta fall arbetsgivaren. Kvarvarande känslor av att anställningen fortfarande är otrygg kan bero på en kombination av upprördhet och besvikelse över att det som man uppfattat som ett psykologiskt kontrakt blivit brutet med oro för eventuella kommande uppsägningar.

Facket och anställningsotryggheten

Ett huvudsyfte med studien var att undersöka det fackliga medlemskapets betydelse i samband med upplevelsen av anställningsotrygghet. Några av de frågor som forskarna ställde sig var:

- > Är medlemmar mer eller mindre otrygga än icke-medlemmar?
- > Kan det fackliga medlemskapet ”skydda” individen mot de negativa konsekvenserna av anställningsotrygghet?
- > Kan anställningsotrygghet leda till negativa konsekvenser för den fackliga organisationen?

Beträffande själva medlemskapets betydelse bör man redan inledningsvis resa varningsflagg för det ”hönan-och-ägget”-problem som finns i den frågan. I Sverige där anslutningsgraden fortfarande är hög, kan det visserligen antas att många blir medlemmar därför att det framstår som självklart. I många andra länder (och i en del branscher i Sverige med svagare fackliga traditioner) kan man inte veta om anställda upplever mindre anställningsotrygghet för att de är medlemmar i en facklig organisation eller om de går med i facket därför att de känner att anställningen är otrygg.

Nyckelfaktorn när man ska tolka de jämförande resultaten mellan medlemmar och icke-medlemmar verkar snarast vara hur mycket stöd som individen upplever att hennes fackliga organisation ger.

Åtminstone i Sverige visar enkätdata att fackliga medlemmar är mer nöjda med sina arbeten, mer lojala mot sin arbetsgivare och mer engagerade i verksamheten än icke-medlemmar. Generellt, i samtliga fyra länder, såg forskarna att medlemmar som upplever facket som stödjande har ett högre självrapporterat allmänt välbefinnande, färre ohälsosymtom och en mer positiv inställning till både facket och sin arbetsgivare.

Däremot fann forskarna inga belägg för att medlemskapet som sådant skulle kunna ha en skyddande inverkan mot de negativa följderna på individen av upplevelsen av anställningsotrygghet. Även den som är medlem i facket känner rädsla och oro när anställningsotryggheten är hotad. Och både medlemmar och icke-medlemmar reagerar på ungefär likartat sätt i denna situation.

Kollektivavtal och hög anslutningsgrad i Sverige

Av det svenska enkätmaterial kan, som nämnts, utläsas att fackliga medlemmar känner sig tryggare i sina anställningar än icke-medlemmar. Svenska fackföreningsmedlemmar är också mindre benägna att lämna sin fackförening än medlemmar i de tre andra länderna.

En viktig förklaring till det svenska resultatet torde vara den kombination av lagstiftning och kollektivavtal – med facket som avtalsbärande part – som karaktäriserar den svenska arbetsmarknaden.

Sverige har dessutom fortfarande en, i en internationell jämförelse, mycket hög facklig anslutningsgrad, vilket givetvis stärker de fackliga organisationernas position.

Skyddar fackligt medlemskap mot anställningsotrygghet?

Betydelsen av socialt stöd har i psykologisk forskning ofta framhållits som en skyddsfak-

tor, i bemärkelsen att den som upplever sig ha socialt stöd är mindre sårbar för olika slags hot. Beträffande hotet att förlora anställningen har medlemskap i en facklig organisation framförts som exempel på en möjlig stödfaktor.

Kan medlemskap i ett fackförbund alltså förebygga anställningsotrygghet? Det var en av frågorna som forskarna hoppades hitta svar på i enkätmaterialiet. Hypotesen visade sig stämma – men bara i Sverige.

I de övriga länderna var resultaten motstridiga. Bland annat rapporterade belgiska fackföreningsmedlemmar en högre grad av anställningsotrygghet än icke-medlemmar, medan det inte förelåg någon skillnad mellan fackliga medlemmar och oorganiserade i Italien. (Det holländska enkätmaterialiet bestod enbart av svar från fackföreningsanslutna, varför det inte gick att göra denna jämförelse där.)

Det belgiska resultatet är av visst intresse även för svenska förhållanden. En av de förklaringar som forskarna ger är att anställda går med i facket om eller när de upplever att anställningen eller branschen/ykesområdet är extra utsatt. Sverige har visserligen en hög facklig anslutningsgrad men motsvarande tendens till att tidigare oorganiserade anställda söker medlemskap i facket i orostider har kunnat bevitnas exempelvis när IT-branschen genomgick en kraftig omstrukturering med åtskilliga företagsnedläggningar vid millennieskiftet.

Generellt kan dock konstateras att man inte kan förutsäga risken för anställningsotrygghet för enskilda personer genom att titta på vilka som är medlemmar eller inte i en facklig organisation. Någon ”skyddseffekt” av fackligt medlemskap, vilket forskarna hade en hypotes om, gick inte att belägga. Fackligt medlemskap i sig skyddar inte mot de negativa konsekvenserna av otrygghet i anställningen.

Däremot skulle man kunna anta att medlemskap i facket skulle kunna ha en välgörande inverkan på anställda som både är medlemmar i en facklig organisation och som uppfattar att facket är ”närvarande” och aktivt.

Kan fackligt stöd mildra de negativa effekterna?

Forskarna hade även en hypotes om att upplevt stöd från den egna fackliga organisationen skulle kunna mildra de negativa konsekvenserna av anställningsotrygghet. Här visade det sig att resultaten i de olika länderna var mer likartade, varför forskarna kunde besvara rubrikens fråga med ett ”kanske”.

Även medlemmar som uppfattar sin fackliga organisation som stödande och stark nog att tillvarata medlemmarnas intressen ”om det händer” upplever anställningsotrygghet. Men fackligt stöd hjälper i viss mån till med att mildra de negativa effekterna.

Fackligt stöd kan vara både kollektivt och individuellt, även om det kollektiva stödet i praktiken är det som oftast blir aktuellt i en nedskärnings-/nedläggningsituation på arbetsplatsen.

Det kollektiva stödet i Sverige består främst i att fackliga företrädare förhandlar med arbetsgivaren, bland annat om turordningen vid uppsägningar. Fackets roll i en sådan situation är att tillvarata medlemmarnas kollektiva intresse av rättvisa och ”rent spel” – alltså av att strukturförändringen/personalnedskärningen tillgår på ett sätt som stämmer med lag och kollektivavtal.

Det fackliga stödet kan också gälla informationen, alltså att facket fungerar som en länk för förmedling av information mellan företagsledningen och de anställda och tvärtom. En tidigare undersökning har visat att medlemmar som upplever att de har dessa typer av stöd också upplever sina anställningar som tryggare.

I studiens svenska del visade det sig att medlemmar som inte känner stöd från facket rapporterar mer psykisk ohälsa i samband med anställningsotrygghet, vilket stöder den allmänna teorin om att socialt stöd har en gynnsam effekt också på hälsan. Här kunde man också belägga en positiv effekt på den fysiska hälsan av stöd från facket. Anställda som är medlemmar i facket rapporterar alltså färre ohälsosymtom både fysiska och psykiska. Resultatet gäller dock bara vid höga nivåer av anställningsotrygghet, däremot inte när den upplevda otryggheten är låg.

Dessa resultat kunde bara beläggas för de svenska förhållandena. I Belgien och Italien kunde inte forskarna se att medlemskap i facket skulle kunna mildra ohälsosymtom vid anställningsotrygghet.

I samtliga undersökta länder visar enkätdata att medlemmar som upplever att de har stöd från sin fackliga organisation är mer nöjda med arbetet och sin anställning. Undersökningen omfattar många aspekter och kombinationer av faktorer och resultaten skiljer sig något mellan länderna.

Generellt kan dock sägas att arbetstillfredsställelse, lojalitet och engagemang i företaget är högre hos medlemmar som – oavsett grad av upplevd anställningsotrygghet – känner att de har stöd från en stark facklig organisation. De tycks ha en större förståelse för förändringar och är mindre benägna att protestera mot organisationsförändringar.

Fackliga medlemmar som känner stöd från sitt förbund är dessutom mindre benägna att byta jobb – vilket annars är en vanlig reaktion på upplevd anställningsotrygghet.

Medlemmen, facket och det psykologiska kontraktet

Får det några konsekvenser för den fackliga organisationen om medlemmen känner att hon har stöd från sitt förbund när hon upplever att anställningen är otrygg? Vilket engagemang och vilken lojalitet har medlemmen med förbundet? I vilka situationer börjar medlemmar fundera på att lämna facket och också gör det?

Undersökningen visar att det finns ett starkt samband mellan starkt fackligt stöd och en positiv attityd till facket. Detta oberoende av om medlemmarna uppfattar anställningen som trygg eller otrygg. Även när det gäller lojaliteten med och engagemanget i den fackliga organisationen blev värdena högre om medlemmarna kände stöd från sitt förbund.

Annan forskning antyder att de positiva attityderna till facket dock minskar eller bortfaller om den fackliga organisationen kopplas samman med nedskärningarna, om individen känner att förbundet inte längre står på hennes sida. Fackets pedagogiska problem är att distansera sig från företagsledningen i en nedskärningssituation.

I det psykologiska kontrakt som kan antas finnas mellan medlemmen och facket är idén om balans central. Medlemmen är med och betalar sin medlemsavgift så länge som ”facket levererar” skydd mot anställningsotrygghet eller åtminstone fungerar som en garant för rättvis behandling i en omorganisation eller företagsnedläggelse. Medlemskapets värde utvärderas med detta som utgångspunkt.

Om medlemmen upplever att förbundet brutit mot det psykologiska kontraktet,

påverkas viljan att fortsätta vara medlem. Forskarnas hypotes var att individer lämnar facket om de känner att de inte har stöd från sin fackliga organisation. Resultaten blev följande:

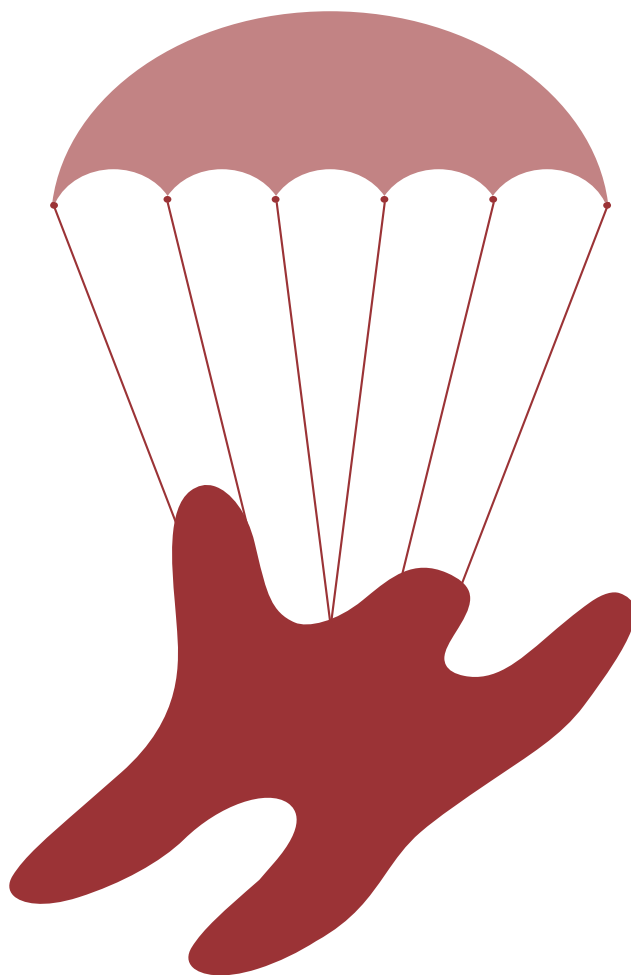
- > I Belgien är man mest nöjd med de fackliga organisationerna. Men man är också mest benägen att lämna facket. Tillfälligt anställda är mest nöjda.
- > I Italien visar undersökningen den lägsta tillfredsställelsen med de fackliga organisationerna. Yngre medlemmar är dock mer nöjda än äldre.
- > I Sverige finns den lägsta benägenheten att lämna sitt fackliga medlemskap. Kvinnor är nöjdare än män.
- > Också i Holland är kvinnor nöjdare med sin fackliga organisation än män.

Om undersökningen visar något, är det att skillnaderna mellan länderna är stora. Det gäller både "normalläget" och vad som händer vid anställningsotrygghet. I den senare situationen konstaterade dock forskarna att svenska anställda uppvisar ett högre engagemang i facket när de upplever att anställningen är hotad. Den andra ytterligheten är Italien, där anställningsotrygghet leder till att det fackliga engagemanget i stället sjunker.

Vad kan göras för att mildra effekterna?

Anställningsotrygghet är ett i ordets rätta bemärkelse gränsöverskridande problem. Snart sagt vilken anställd som helst kan uppleva anställningsotrygghet, oberoende av ålder, kön, yrke eller befattning. Vad den europeiskt jämförande studien dessutom visar är att anställningsotrygghet som psykologiskt fenomen inte heller är direkt kopplat till nationsspecifika strukturella faktorer som socialförsäkringssystem, arbetsmarknadsstruktur eller liknande.

Forskarna anser att arbetsgivarna och facken kan använda följande strategier för att mildra de negativa effekterna när individer upplever att deras anställning är otrygg.



Arbetsgivarna

Anställningsotrygghet är, paradoxalt nog, något som företrädesvis de anställda som har de tryggaste anställningarna, alltså tillsvidareanställningar, upplever. Dessutom är upplevelsen av att anställningen är otrygg en i tiden utdragen process, som i regel börjar långt innan ett formellt beslut om en minskning av personalstyrkan har fattats.

Något som också borde få arbetsgivarna att mer uppmärksamma anställningsotrygghet är risken för kompetensförlust. Resultaten visar att otrygga anställda tenderar att prestera sämre på arbetet och vara mer benägna att söka sig bort från den anställning som upplevs som otrygg.

- > Ge öppen, tydlig och regelbunden information till de anställda. Ryktesspridning bidrar till att förstärka upplevelsen av anställningsotrygghet. Särskilt allvarligt på lång sikt är rykten/misstankar om att personalminskningen inte genomförts på ett rättvist sätt.
- > Hantera övertaliga på ett respektfullt och medkännande sätt. Bland annat måste ansträngningar göras för att hjälpa övertaliga att hitta nya jobb.
- > Inse att det är nödvändigt att vidta åtgärder för att återupprätta förtroendet och känslan av anställningstrygghet hos dem som blir kvar efter en omstrukturering/personalneddragning. De som blir kvar måste få hjälp med att hantera skuld känslor (över att ha fått vara kvar) och känslor av att "nästa gång kan det vara min tur".

Facken

Även för fackföreningsrörelsen finns det anledning att i högre grad än tidigare uppmärksamma fenomenet anställningsotrygghet. Visserligen finns det inte belägg i studien för att fackliga medlemmar känner sig tryggare än icke-medlemmar – men det finns tecken som tyder på att fackligt stöd i olika former kan mildra effekterna av upplevd anställningsotrygghet. Forskarna ger följande råd till de lokala fackliga organisationerna:

- > Ge öppen, tydlig och regelbunden information till medlemmarna om vad man faktiskt gör för att tillvarata medlemmarnas intressen. Ett problem är att det man gör från fackets sida i dag inte upplevs av medlemmarna som att man faktiskt gör.
- > Tydliggör för medlemmarna varför dess företrädare varit med om att fatta beslut om nedskärningar – och vad den fackliga organisationen har gjort för att säkerställa att processen går till på ett rättvist sätt.
- > Inse att det traditionella kollektiva stödet kan behöva kompletteras på olika sätt. Den ökade individualiseringen av förhållandet mellan arbetsgivare och anställd på allt fler yrkesområden kräver att facket tar ökad hänsyn till nyanser och variationer i medlemskåren.

