

NR 2000:9

Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv

Gunnar Aronsson, Klas Gustafsson och Margareta Dallner

ARBETE OCH HÄLSA | VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-560-0 ISSN 0346-7821 <http://www.niwl.se/ah/>



Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forskning, utbildning och utveckling kring hela arbetslivet.

Arbetslivsinstitutets mål är att bidra till:

- Förnyelse och utveckling av arbetslivet
- Långsiktig kunskaps- och kompetensuppbyggnad
- Minskade risker för ohälsa och olycksfall

Forskning och utveckling sker inom tre huvudområden; arbetsmarknad, arbetsorganisation och arbetsmiljö. Forskningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. Verksamheten bedrivs i ett tjugotal program. En viktig del i verksamheten är kommunikation och kunskapsspridning.

Det är i mötet mellan teori och praktik, mellan forskare och praktiker, som det skapas nya tankar som leder till utveckling. En viktig uppgift för Arbetslivsinstitutet är att skapa förutsättningar för dessa möten. Institutet samarbetar med arbetsmarknadens parter, näringsliv, universitet och högskolor, internationella intressenter och andra aktörer.

Olika regioner i Sverige har sina unika förutsättningar för utveckling av arbetslivet. Arbetslivsinstitutet finns i Bergslagen, Göteborg, Malmö, Norrköping, Solna, Stockholm, Söderhamn, Umeå och Östersund.

För mer information eller kontakt, besök vår webbplats www.niwl.se

ARBETE OCH HÄLSA

Redaktör: Staffan Marklund
Redaktion: Mikael Bergenheim, Anders Kjellberg, Birgitta Meding, Gunnar Rosén och Ewa Wigaeus Hjelm

© Arbetslivsinstitutet & författarna 2000
Arbetslivsinstitutet,
112 79 Stockholm

ISBN 91-7045-560-0
ISSN 0346-7821
<http://www.niwl.se/ah/>
Tryckt hos CM Gruppen

Förord

Denna rapport har tillkommit inom projektet *Studie av den nya arbetsmarknaden och nya arbetsorganisationen med särskild inriktning på grupperna "inlåsta i fasta jobb" och tillfälligt anställda*. Ett tack till doktorand Sara Göransson för insatser under projektets första år. Rådet för arbetslivsforskning har gett ekonomiskt bidrag till projektet (dnr 96-0270 och dnr 97-1535).

Stockholm i juni 2000

Gunnar Aronsson

Professor

Programmet: Hälsa och utveckling i det nya arbetslivet

Arbetslivsinstitutet

Innehåll

Inledning	1
Metod och undersökningsgrupp	5
Urvalsgrupp	5
Enkätfrågor	6
Statistiska bearbetningar	7
Resultat	8
Tidsbegränsade anställningar och bakgrundsförhållanden	8
Fördelning av tidsbegränsade anställningar över branscher	9
Medbestämmande, lärande och utveckling, utbildning i arbetet	10
Stöd från chefer och arbetskamrater	12
Symptom	14
Finns det en centrum periferistruktur?	16
Diskussion och slutsatser	20
Sammanfattning	23
Summary	23
Litteratur	24

Inledning

Svensk och internationell arbetsmiljöforskning har bara i begränsad utsträckning inkluderat arbetsmarknadsförhållanden och anställningsvillkor i sina analyser. En övergripande slutsats från några av våra studier är att i forskning om individen i arbetet bör analysen inte begränsas till företagsinterna förhållanden (Aronsson & Göransson, 1998; Aronsson, 1999a). Också arbetsmarknadsförhållanden och anställningsvillkor bör inkluderas då de spelar roll för individens agerande på arbetsplatsen och för individens hälsa. För att kunna analysera dessa företags-externa förhållanden behövs meningsfulla kategoriseringar och struktureringar. En ansats är att söka arbetsmarknadsrelaterade mönster och gestaltande principer med relevans för individers utveckling, stress och hälsa. Antagandet är att det växer fram en centrum – periferistruktur, som formas utifrån begrepp som kontroll, risk, stabilitet och osäkerhet. Strukturen kan observeras, beskrivas och analyseras på såväl organisatorisk som individuell nivå.

Med utgångspunkt i dessa begrepp kan flera perspektiv läggas på arbetslivets förändring och individens villkor i arbete och arbetsliv. Kontroll och risk är gestaltande principer på såväl organisatoriska nivåer som för den enskilde individen. På samhällsnivå är det framförallt sociologen Beck (2000) som utvecklat en teori om risker. Beck menar att i framskridna moderna samhällen fördelas inte bara välfärd utan även risker. Risker är inte samma sätt som tidigare individuella projekt utan resultat av maktfördelning och samhällsliga medvetna beslutsprocesser. Managementstrategin ”mager produktion”, som under det senaste decenniet fått stor genomslagskraft i Sverige och internationellt, kan betraktas ur ett risk och kontrollperspektiv. Bärande element i denna strategi är koncentration på kärnverksamheten och att så lite kapital som möjligt skall bindas i lager, lokaler etc. Mager organisation innebär även underbemanning. Flexibilitet skapas genom att enskilda personer knyts till verksamheten för begränsad tid i relation till produktionens dalar och toppar. Ytterligare flexibilitet i insatser skapas genom underleverantörer, entreprenörer och egenanställda.

Organisationsmodellen innebär att risker och osäkerhet vid svängningar i efterfrågan av ett starkt centrum kan överföras till den perifera delen, till enskilda individer och till staten, dvs. till den offentliga ekonomin (Brewster & Maynes, 1997). Företag och individer i den perifera strukturen söker med olika metoder individuellt och kollektivt att återvinna kontroll och förutsägbarhet i sin sfär. Ett uttryck för detta är den mycket stora uppslutningen kring den fasta anställningen. Riksrepresentativa studier visar att 96 procent av de arbetande anser sig gynnas mer av en fast anställning än av en tidsbegränsad (Berlin, 1995; 1997). Strategin ”mager produktion och organisation” kan sägas förutsätta tillgång till en ”just in time arbetskraft”, vars storlek varierar och korresponderar med den aktuella efterfrågan på produkter och tjänster. Managementstrategi och arbetsmarknadsförhållanden vävs därmed samman.

Tidsbegränsat anställdas arbetsvillkor och hälsa kan förstås och analyseras i relation till denna kontext av fördelning av risker och kontroll. Osäkerhet och brist på kontroll har kunnat identifieras som betydelsefulla förhållanden bakom människors stressreaktioner och ohälsa. Kontroll kan sägas vara ett sätt att förhålla sig till risker och minska osäkerhet. Att skaffa sig kontroll kan för individen vara ett led i en strategi för att minimera eller sätta ett tak för risker och osäkerhet (Miller, 1980). Kontroll förser individen inte bara med förutsägbarhet utan också med förväntningar på vad som kan hända, dvs. en individ med kontroll förväntar sig ett mindre negativt utfall än en individ utan kontroll.

Den arbetslivsorienterade stressforskningen startade i studier av förhållanden på arbetsplatsen och fokus har varit riktat mot de anställdas kontroll i det dagliga arbetet och dess utförande. I takt med en allt mer instabil arbetsmarknad, struktur-omvandling, företagsfusioner och managementstrategier som fokuseras på numerisk flexibilitet har slutsatsen dragits att kontroll inom arbetslivsforskning bör ges en vidare innebörd och utsträckas till att omfatta individens kontroll över sitt arbetsliv (Aronsson, 1989; 1999a; 1999b). Fokus riktas då på makt och kontroll över anställningsvillkor och egna deltagandet i arbetslivet.

Atkinson (1984) ger i sin studie av det flexibla företaget den första mera tydligt preciserade bilden av en organisationsform där arbetskraften skiktas i funktionellt flexibla (dvs. kärnarbetskraft med bred kompetens) och numeriskt flexibla dvs. osäkra anställningar. Duala eller segmenterade arbetsmarknader med olika anställnings- och arbetsvillkor har naturligtvis funnits långt tidigare (Edwards, 1979) men Atkinson lyckades synliggöra några av flexibilitetens dimensioner, väcka en livlig debatt och stimulera till forskning. Modellen har mött kritik av olika slag bland annat beträffande dess status. Är den deskriptiv, dvs. ett försök att beskriva och analysera en pågående utveckling eller är den normativ, dvs. en modell som innehåller råd om hur företag bör organisera sin verksamhet? Oavsett Atkinsons ursprungliga syfte har teorin om det flexibla företaget spelat en normativ roll. Olika mäktiga organisationer proklamerar flexibilitet och numerär flexibilitet som vägar till ett företags framgång och tillväxt. SAF har gett ut två skrifter som förespråkar flexibilitet (SAF, 1992a; 1992b) och EU uttrycker i en policyskrift att de flexibla anställningarna kommit för att stanna och att de spelar en viktig roll i ekonomin (Blainplain, 1993). Den faktiska utvecklingen går också mot ökat antal tidsbegränsade anställningar såväl i Sverige som internationellt (Felstead & Jewson, 1999).

Atkinsons modell har framförallt appellerat till forskare med fokus på organisation och företag snarare än på individen. Hans forskningsperspektiv var organisatoriskt och handlade inte om jämförelser mellan kärnarbetskraftens och den perifera arbetskraftens villkor eller mellan olikheter i villkor inom den perifera arbetskraften och han kan därför knappast kritiseras för att inte ha utforskat eller beaktat sådana eventuella olikheter. Utgångspunkten i föreliggande studie är individ- och arbetsmiljöinriktad och således annorlunda. Antagandet är att metaforen kärna – periferi fångar djupgående arbetslivsförändringar och att den

kan tjäna som strukturerande princip för arbetsmiljöstudier. Ser vi inledningsvis till Sverige framträder följande allmänna bild.

I centrum eller i kärnan finns framförallt tillsvidareanställda med relativt god anställningstrygghet och utvecklingsmöjligheter såväl beträffande kompetens som arbetsinnehåll och lön. I många avseenden har idealen om det goda arbetet, där krav och kontroll balanserar i kombination med utvecklingsmöjligheter och lärande (Karasek & Theorell, 1990), förverkligats i denna kärngrupp. Dock spelar arbetsmarknadsförhållanden in även för kärngruppens arbetsförhållanden och hälsa. Att vara inlåst, dvs. att ha en fast anställning i icke-önskat yrke och på icke önskad arbetsplats är förknippat med upplevelse av begränsade utvecklingsmöjligheter, lågt stöd från chef och flera självrapporterade ohälsosymptom (Aronsson & Göransson, 1997a; 1999; Aronsson et al., 2000). Till bilden av utvecklingen hör även att arbetstakten höjts och Sverige intar nu en topposition i Europa vad gäller arbetstempo (European Foundation, 1997). De långsiktiga hälsokonsekvenserna av dessa nya förhållanden inom kärngruppen väntar ännu på sin utvärdering.

Kring kärnan framträder i en andra cirkel personer i olika slag av tidsbegränsade anställningar, vilka skall tillförsäkra företaget flexibilitet i förhållande till produktionens upp och nedgångar. Dessa utgör för närvarande mer än en halv miljon arbetstagare och har under 90-talet ökat från 10 till 16 procent av hela arbetskraften i Sverige. Motiven för att tidsbegränsade anställningar uppstår är olikartade. Den vanligaste formen för tidsbegränsad anställning – vikariat – är i grunden föranledd av anställdas behov av någon form av ledighet och inte av företagets intresse av att hålla en variabel arbetsstyrka även om den kan användas så t.ex. genom att vikarier inte förordnas vid ordinarie personals ledighet. Vikariatsanställningarna har minskat under de senaste åren. Formerna behovs- anställda och objekt-/projektanställda sammanhänger med underbemanning respektive moderna målinriktade arbetsformer. Dessa har haft en obruten tillväxt även under åren med starkt konjunkturfall under 90-talets första hälft när de fasta anställningarna kraftigt minskar. Det finns en stark könsegregering i tidsbegränsade anställningar. Kvinnor är i stor majoritet i behovsanställningar medan männen dominerar objekt-/projektanställningarna (SCB, 1998).

En tredje segment utgörs av cirka 400.000 enmansföretag/uppdragstagare. Mycket litet är känt om hälsosituationen i denna grupp men sannolikt är gruppen mycket heterogen. En fjärde segment utgörs av arbetslösa och personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Föreliggande studie är inriktad på personer i tillfälliga anställning och vad som ovan kallats det tredje och fjärde segmentet kommer inte vidare att behandlas här.

Som inledningsvis nämndes finns förvånansvärt få undersökningar som försökt att närmare analysera villkoren i tidsbegränsade anställningar och än mindre finns av analyser av heterogeniteten bland tidsbegränsat anställda i fråga om makt, arbetsvillkor och arbetsmiljö. En större västeuropeisk studie över 15 länder har genomförts baserad på ”The second survey of working and living conditions” (Benavides & Benach, 1999). Studiens mål var att undersöka om egenanställda,

småföretagare och personer i tidsbegränsade anställningar hade mera hälso-
problem än fast anställda och huruvida dessa samband kvarstod även efter kontroll
för en rad strukturella, fysiska och psykosociala variabler. I studien samlas
tidsbegränsat anställda men även uthyrningspersonal under beteckningen
”precarious work” vilket väl snarast kan översättas med osäkra jobb. En tendens i
resultaten är att den grupp som närmast motsvarar tidsbegränsade anställningar i
svensk mening rapporterar mera arbetsotillfredsställelse än fast anställda. För
stress gäller att nivån är högre bland fast anställda, egenanställda och småföre-
tagare än bland personer i ”precarious work”. Dessa rapporterade dock mer av
trötthet än fast anställda. Ryggont var vanligast bland uthyrningspersonal och
egenanställda medan muskelsmärta var vanligast i alla former av ”precarious
employments”. Sambanden mellan anställningsform och hälsoutfall förändrades
föga när andra arbetsmiljövariabler kontrollerades, vilket indikerar att anställ-
ningsformen har en oberoende effekt. I studien ingick även en ekologisk analys,
dvs. att undersöka påverkan från kontextuella förhållanden i varje land såsom
BNP, arbetslöshetsnivå, socialt skyddssystem och arbetslöshetsnivå. Inte heller
denna kontroll förändrade grundsambanden annat än marginellt. Författarna pekar
i sin värdering av studien bl.a. på svårigheterna att jämföra olika anställnings-
former i internationella komparationer genom att innebörden i de olika anställ-
ningsformerna varierar från land till land. Felstead och Jewson (1999) som gjort
en internationell översikt har dragit samma slutsats och menar att en stor be-
greppsförvirring råder. Likartade villkor beskrivs med olika termer medan det för
olikartade används samma begrepp.

I några tidigare studier genomförda av forskargruppen framkommer tecken på
att arbetsvillkor och arbetsmiljöer bland tidsbegränsat anställda är så heterogena
att ytterligare differentieringar i undergrupper är möjliga och fruktbara (Aronsson
& Göransson, 1998; Aronsson & Gustafsson, 1999). Ett par studier (Aronsson &
Göransson, 1998; Aronsson, 1999a; Aronsson & Gustafsson, 1999) har visat att
tidsbegränsat anställda uppfattar sig i högre utsträckning än fast anställda ha
bristande kunskaper om arbetsmiljöfrågor, ha svårare att kritisera arbetsvillkoren
liksom att få gehör för kritik. Dessa studier indikerar också en inre differentiering
i gruppen tidsbegränsat anställda där polerna utgörs av objekt-/projektanställ-
ningar och behovsanställningar. I en annan svensk studie (Wikman et al., 1998)
finns också tecken på en differentiering i villkor bland tidsbegränsat anställda.
Urvalets storlek i den studien har dock inte tillåtit en nedbrytning i den ur
arbetsmiljö-synpunkt intressanta underkategorin behovsanställda.

I föreliggande studie prövas fruktbarheten i ett centrum – periferiperspektiv som
ram för analyserna. Antagandet är att det växer fram skillnader i arbetsvillkor och
arbetsmiljö relaterade till en centrum – periferistruktur. Studiens allmänna syfte
kan formuleras som att beskriva, jämföra och analysera skillnader mellan olika
anställningsformer (fasta och olika slag av tidsbegränsade) ifråga om inflytande,
socialt stöd, utbildning, kompetensutveckling och hälsa. Ett viktigt syfte är då att
undersöka och bedöma skillnader i villkor inom den perifera gruppen. Nämda
arbetsplatsfaktorer kan betraktas som centrala för både framgång i arbetet och som

skydd mot förlust av arbetet och utslagning från arbetslivet. Tillgång till utbildning, utveckling och lärande liksom beslutsinflytande genererar på sikt bättre arbetsuppgifter, högre lön och större valmöjligheter för den enskilde. De har således att göra med fördelningen av risker och möjligheter. Dessa frågor är relaterad till den större och ur policysynpunkt grundläggande frågeställningen om tidsbegränsade anställningar utgör återvändsgränder eller broar över till stabilare villkor och fasta anställningar. Studiens ansats betyder att redovisningen är koncentrerad på de olika anställningsformerna med statistisk kontroll för övriga förhållanden som kan förväntas inverka. Hypotesen är att tidsbegränsat anställda skiljer sig från fast anställda ifråga om arbetsförhållanden och hur de varseblir och reagerar på sin arbetsmiljö men att det även bland tidsbegränsat anställda finns en differentiering, som kan relateras till centrum – periferistrukturen. I studien försöker vi således att undersöka och dra slutsatser om såväl strukturella förhållanden som förhållanden i de olika anställningsformerna.

Metod och undersökningsgrupp

Urvalsgrupp

Undersökningsgruppen kommer från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) i augusti – september 1997 och utgörs av ett stratifierat delurval på 3812 personer (se tabell 1) i åldrarna 16-65 år. Dessa telefonintervjuades under den aktuella tidpunkten. I AKUs panelundersökning är det känt vilka som vid föregående mättillfälle hade en tidsbegränsad anställning, vilket möjliggjorde stratifieringen. I arbetskraften hade ungefär 15 procent tidsbegränsade anställningar vid undersökningstillfället. Stratifieringen i föreliggande studie innebar en uppviktning av personer med tidsbegränsade anställningar och dessa utgjorde därför 50 procent av undersökningsgruppen. Stratifieringen gjordes för att erhålla tillräckligt stora undergrupper av tidsbegränsat anställda. I gruppen fast anställda är andelen män och kvinnor lika stor. Bland tidsbegränsat anställda är andelen kvinnor 61 procent, vilket för hela gruppen betyder 55 procent kvinnor (n=2092) och 45 procent män (n=1720). Svartsbortfallet på SCBs augusti – septemberundersökning 1997 var 13 procent.

Tabell 1. Undersökningsgruppen med uppdelning på anställningsformer och kön.

Anställningsform	Män		Kvinnor		Totalt
	n	%	n	%	n
Fast anställda	939	50	943	50	1882
Vikariat, utan fast bostentjänst	162	24	518	76	680
Provanställda	86	62	53	38	139
Praktikanter, lärlingar	14	58	10	42	24
Feriearbete	87	48	93	52	180
Säsongarbete	71	64	40	36	111
Objekt-/projektanställda	199	58	144	42	343
Behovsanställda	117	34	224	66	341
Övriga tillfälligt anställda	45	40	67	60	112
<i>Totalt</i>	<i>1720</i>	<i>45</i>	<i>2092</i>	<i>55</i>	<i>3812</i>

Enkätfrågor

I de ordinarie AKU-frågorna (för en beskrivning se SCB, 1994) finns uppgifter om personliga bakgrundsförhållanden, anställningsform, yrke, bransch, yrke (SSYK-kod), arbetsgivare etc. Utöver dessa frågor gjordes tillägg av frågor från andra SCB-studier (Arbetsmiljöundersökningen m fl). Därutöver nykonstruerades frågor med speciell inriktning för tidsbegränsat anställda (Aronsson & Göransson, 1997a; 1997b).

I föreliggande studie användes tre frågor där de svarande fick ange om de var i sitt önskade framtidsyrke samt preferenser för önskat yrke kontra fast anställning. Dessa frågor bildade variabeln "anställningssituation" och utgör grunden för differentieringen av de fast anställda. Den normgrupp som de tillfälligt anställda jämförs med är alltså personer med fast anställning som är i sitt önskade yrke och på sin önskade arbetsplats (för ytterligare information om denna uppdelning se Aronsson et al., 2000).

Medbestämmande, utvecklingsmöjligheter och utbildning

Tre frågor ställdes vilka ingår i SCBs arbetsmiljöundersökningar.

- Händer det att Du är med och beslutar om uppläggningsen av Ditt arbete (t.ex. vad som skall göras, hur det skall göras eller vilka som skall arbeta tillsammans med Dig)?

Svarsskalan var en fyrgradig Likertskala "Alltid" (1), "För det mesta" (2), "För det mesta inte" (3), "Aldrig" (4).

Svarsskalan dikotomiserades (0 = Aldrig / För det mesta inte, 1 = Alltid / För det mesta).

- Ger arbetet dig möjlighet att lära dig något nytt och att utvecklas i yrket? Svarsskalan var en tregradig Likertskala "Minst ett par dagar per vecka" (1), "En dag per vecka eller ett par dagar per månad" (2), "Sällan eller inte alls" (3). Svarsskalan dikotomiserades (0 = Sällan eller inte alls, 1 = Minst ett par dagar per vecka / En dag per vecka eller ett par dagar per månad).

- Har Du under de sista 12 månaderna fått utbildning på betald arbetstid? Tvågradig skala ”ja” (1), ”nej” (2). Om ”Ja”. Hur många dagar? Variabeln utbildningsdagar delades in i tre kategorier: 0 dagar, 1-5 dagar och fler än 5 dagar.

Stöd och uppmuntran

Två frågor ställdes vilka ingår i SCBs arbetsmiljöundersökningar.

- Har Du möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer, när arbetet känns besvärligt?
- Har Du möjlighet att få stöd och uppmuntran från arbetskamrater, när arbetet känns besvärligt?

Samma fyrgradiga skala som för medbestämmandefrågan användes och dikotomiserades på samma sätt.

Symptom

Hälsofrågorna är hämtade från SCBs vartannat år återkommande arbetsmiljöundersökning.

- Har Du under de senaste tre månaderna haft halsbränna, sura uppstötningar, sveda i maggropen, eller orolig mage?
- Händer det att Du känner olust när Du går till arbetet?
- Har Du under de senaste tre månaderna haft svårigheter att sova, därför att tankar på jobbet hållit Dig vaken?
- Har Du efter arbetet ont i övre delen av ryggen eller nacken?
- Har Du under de senaste tre månaderna varit trött och håglös?

Samma tregradiga Likertskala som behandlade möjligheter till lärande och utveckling användes och den dikotomiserades på samma sätt.

Statistiska bearbetningar

För att illustrera nivåer presenteras först procentbaserade diagram där jämförelser gjorts mellan de olika anställningsformerna. Analyserna gäller jämförelser mellan olika anställningsformer. I dessa fall valdes följande sex anställningsformer: fast anställda i önskat yrke på önskad arbetsplats (den så kallade normgruppen), vikariatsanställda, provanställda, säsongarbete, objekt-/ projektanställda samt behovsanställda. Ferieanställda och anställningsformerna med bara ett fåtal personer uteslöts av statistiska skäl. Undersökningsgruppen reduceras då med 1023 personer (inklusive partiellt bortfall) och 2789 personer kvarstår.

Med hjälp av envägs variansanalys (ANOVA) beräknades medelvärdeskillnader i ålder mellan anställningsformerna. Därefter utfördes provningar med Scheffé's eftertest – ett konservativt test – för att konstatera vilka medelvärden som skiljer sig åt. Signifikansnivån valdes till 5 procent. Jämförelser beträffande utbildningsnivå, andel kvinnor och önskat yrke/arbetsplats utfördes med det icke-parametriska testet Mann-Whitney som kan vara lämpligt att använda då nominal- och/eller ordinaldata förekommer. Även här sattes signifikansnivån till 5 procent.

I de därpå presenterade analyserna används multipel logistisk regression med anställningsform (5 undergrupper) samt de demografiska variablerna kön, ålder

(fem kategorier) och utbildning (fem kategorier) och arbetstid (heltid/deltid) som oberoende variabler. För varje oberoende variabel bestämdes en referensgrupp med värdet 1. Beträffande anställningsform valdes som ovan nämnts fast anställda i önskat yrke och på önskad arbetsplats som referensgrupp. Denna grupp benämns normgruppen. Resultaten från den logistiska regressionen redovisas i form av oddskvoter (OR=Odds Ratio) med 95 procentigt konfidensintervall. Oddskvoten visar hur mycket vanligare det är att den studerande händelsen förekommer bland de exponerade (i fallet anställningsform är den s.k. normgruppen den icke exponerade medan övriga fem grupper betraktas som exponerade). Oddskvoten är således två odds som jämförs med varandra. I texten blir det språkligt otympligt att ständigt hänvisa till odds och oddskvoter varför vi också omväxlande använder begrepp som sannolikhet och risk. Bearbetningarna har gjorts med SPSS-version 9.0.

Resultat

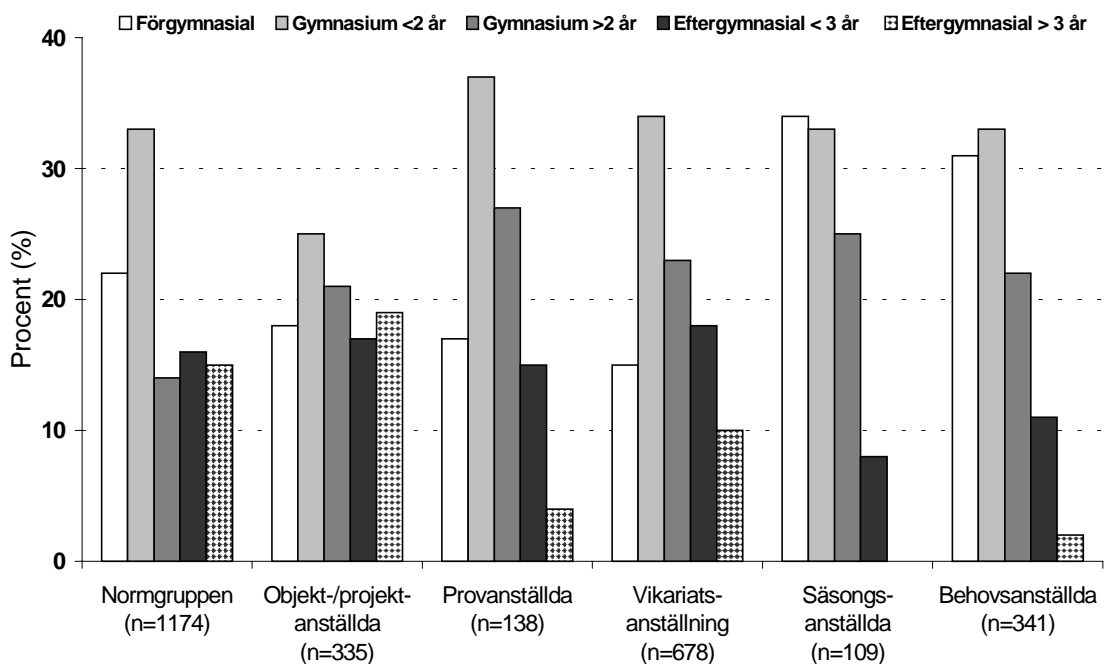
Tidsbegränsade anställningar och bakgrundsförhållanden

Kön. Fördelningen mellan män och kvinnor är 50/50 bland normgruppen av fast anställda (tabell 1). Kvinnor är kraftigt överrepresenterade bland vikariatsanställda och behovsanställda ($p < 0,001$). Däremot är män i majoritet bland säsongs-, prov- och objekt-/projektanställda ($p < 0,05$).

Heltid och deltid. Inte oväntat är andelen heltidsarbetande större i normgruppen – 77 procent – jämfört med 54 procent bland de tidsbegränsat anställda. Mindre eller lika med 20 timmar i veckan arbetar 19 procent av de tidsbegränsat anställda jämfört med 7 procent i normgruppen.

Medelåldern i normgruppen är 45 år ($sd=10,7$) och de är därmed den signifikant äldsta gruppen ($p < 0,05$). Medelåldern i övriga grupper är; vikarier 33 år ($sd=10,7$), behovsanställda 31 år ($sd=11,6$), objekt-/projektanställda 35 år ($sd=11,4$), säsongsanställda 31 år ($sd=11,7$), samt provanställda 29 år ($sd=9,3$). Prov- och behovsanställda är signifikant yngre än objekt-/projektanställda ($p < 0,05$). Åldersskillnaderna mellan män och kvinnor inom respektive anställningsform är marginell.

Utbildning. Av figur 1 framgår att det finns stora utbildningsskillnader mellan de olika anställningsformerna. Objekt-/projektanställda rekryteras från den formellt mest utbildade gruppen med 36 procent som har en eftergymnasial utbildning. Nästan var femte i denna kategori har en längre eftergymnasial utbildning. I den andra polen finns behovs- och säsongsanställda där ungefär två tredjedelar har mindre än två års gymnasieutbildning. Behovs- och säsongsanställda skiljer sig således signifikant från normgruppen ($p < 0,001$).



Figur 1. Procentuell fördelning av utbildningsnivå över anställningsform.

Fördelning av tidsbegränsade anställningar över branscher

Det finns betydande olikheter mellan hur de olika anställningsformerna är representerade i näringslivsstrukturen (tabell 2). Vikariatsformen finns framförallt inom vård, omsorg och social sektor. Behovsanställda finns framförallt inom social och vårdsektor samt inom köks och restaurang och handel. Objekt- och projektanställningar har en vidare spridning över olika näringsgrenar och branscher. De tre största yrkesområdena täcker här 27 procent. Säsongsanställningar hör främst samman med bygg- och anläggning, jordbruk och köks och restaurang. Provanställningar slutligen finns inom industri och försäljning.

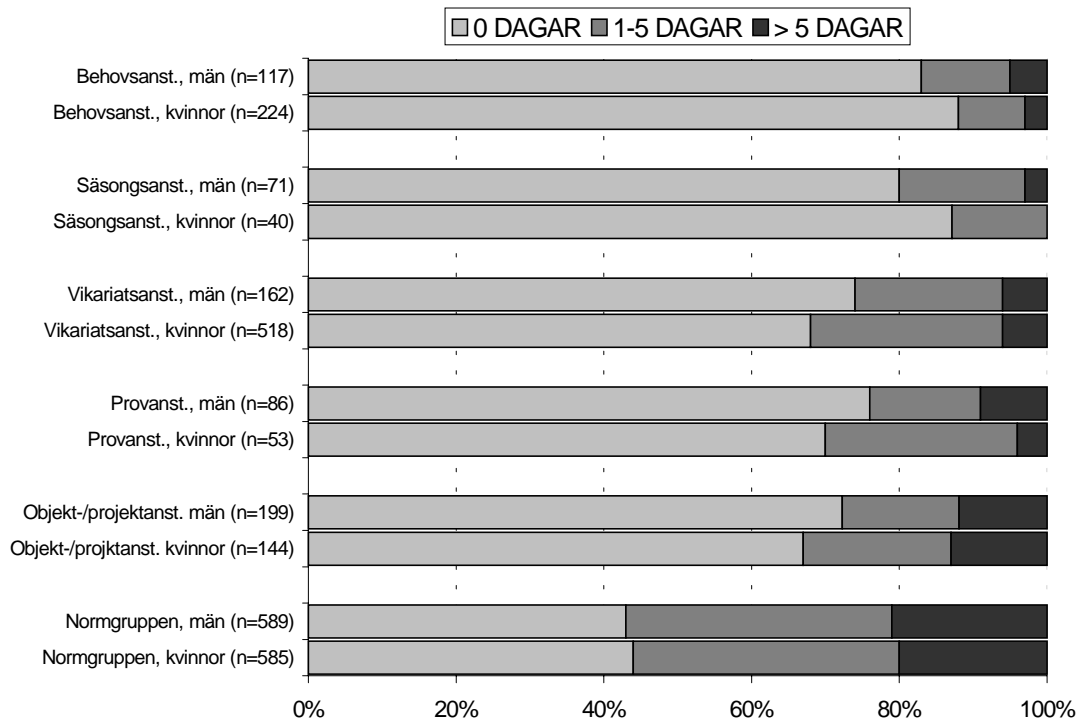
Tabell 2. Fördelning av olika tidsbegränsade anställningsformer över yrkesområden som täcker 5 procent eller mer.

Objekt/projekt- anställda (n=343)	Provanställda (n=139)	Vikariat (n=680)	Säsong- anställda (n=111)	Behovsanställda (n=341)
Bygg- och anläggnings- arbete (13%)	Maskin- operatörs- arbete, montering (15%)	Under- sköterskor, vårdbiträden, skötare, vårdare (25%)	Jordbruk, trädgård, skogsbruk fiske. (20%)	Under- sköterskor vårdbiträden skötare, vårdare (28%)
Universitets- lärare (8%)	Svetsare, plåtslagare, maskin- mekaniker (10%)	Förskollärare, fritidspedagoger, barnskötare (11 %)	Bygg- och anläggnings- arbete (14 %)	Kock, hovmästare, köks- och restaurang- biträde (11%)
Ekonom och personal- tjänstemän redovisnings- ekonom (6%)	Transport och maskin- förare (6%)	Special- sjuksköterskor, sjuksköterskor (5 %)	Transport och maskin- förare (14%)	Försäljare detalj- och fack- handel (9%)
Maskinopera- törsarbete, montering (6%)	Företags- försäljare (6%)	Gymnasie- och grund- skollärare (5%)	Kock, hovmästare (8%)	Transport- och maskin- förare (7%)
Svetsare, plåtslagare m fl. (5%)	Bygg och anläggnings- arbete (6%)	Kassapersonal, försäljare detalj- och fackhandel (5%)	Köks- och restaurang- biträden (5%)	Städare (6%)
Andra ingen- jörer, data- specialister (5%)	Försäljare detalj- och fackhandel (6%)	Kock, hov- mästare, köks- och restaurang- biträde (5%)	Kassa- personal (5%)	Förskollärare och fritids- pedagog, barnskötare (6%)

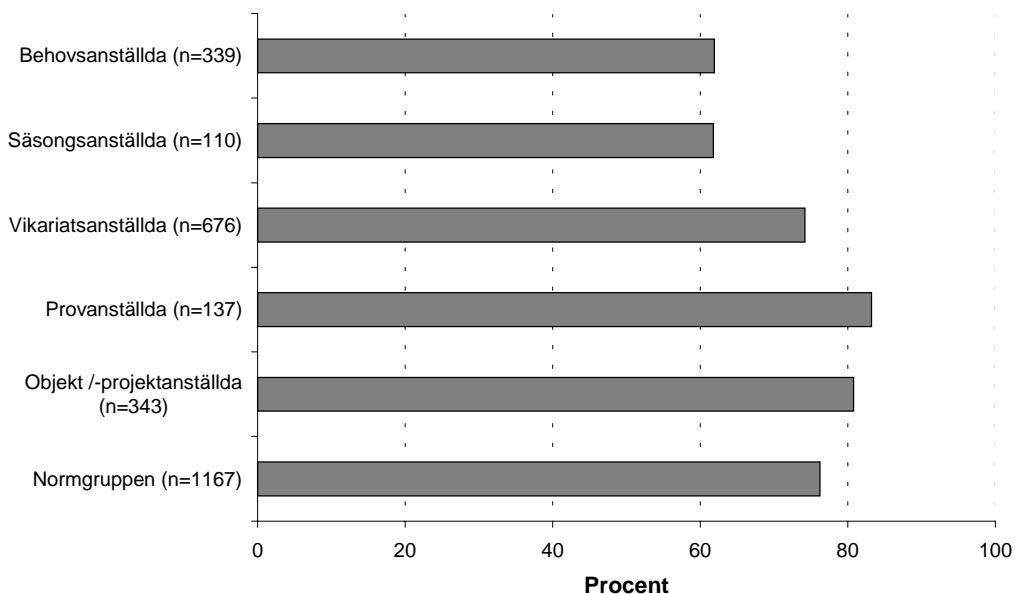
Medbestämmande, lärande och utveckling, utbildning i arbetet

Utbildning på betald arbetstid. I normgruppen är det 57 procent som rapporterar att de haft utbildning på betald arbetstid under det senaste året (figur 2). Bland de tidsbegränsat anställda är motsvarande procenttal betydligt lägre. Den lägsta andelen rapporteras av säsong- och behovsanställda (17 respektive 14 procent). Objekt-/projektanställda är den grupp bland tidsbegränsat anställda som rapporterar mest utbildning.

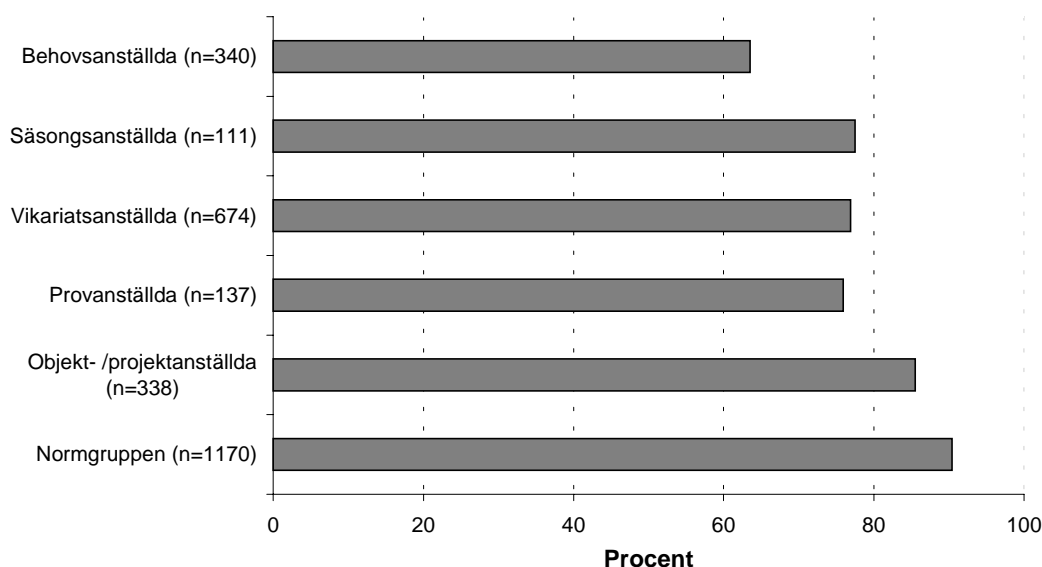
Utvecklingsmöjligheter i arbetet. När det gäller utvecklingsmöjligheter och att lära nytt rapporterar provanställda och objekt-/projektanställda högre procenttal än normgruppen (figur 3). Säsongs- och behovsanställda rapporterar de lägsta procentandelarna.



Figur 2. Procentuell fördelning av utbildningsdagar med uppdelning på anställningsform och kön.



Figur 3. Procentuell fördelning av ”arbetet ger möjligheter att lära nytt och utvecklas” med uppdelning på anställningsform.



Figur 4. Procentuell fördelning av ”med på beslut om uppläggnig av egna arbetet” med uppdelning på anställningsform.

Beslutsinflytande. Andelen individer som är med på beslut av uppläggnig av arbetet (figur 4) är störst bland fast anställda (90 procent) och objekt-/projektanställda (86 procent). Lägst andel rapporteras av behovsanställda (64 procent).

Logistiska regressioner

I tabell 3 redovisas resultat av den multipla logistiska regressionen. Personer med tidsbegränsad anställningsform uppger genomgående mindre utbildning på betald arbetstid jämfört med normgruppen. Skillnaden mellan normgruppen och de tidsbegränsat anställda är statistiskt säkerställd i alla kategorierna. Oddsquoten att rapportera utbildning på betald arbetstid är mer än fyrfaldig bland högutbildade jämfört med lågutbildade. Deltidsanställda rapporterar mindre utbildning på betald arbetstid än heltidsanställda.

Personer med säsongsanställning och behovsanställning har lägre risk att rapportera utvecklings- och lärandemöjligheter jämfört med normgruppen. Äldre uppger mindre utvecklings- och lärandemöjligheter än yngre. Sannolikheten att rapportera utvecklings- och lärandemöjligheter är avsevärt större bland högutbildade än bland lågutbildade. Deltidsanställda rapporterar lägre risk till att lära nytt och utvecklas jämfört med heltidsanställda.

Individer med någon form av tidsbegränsad anställning rapporterar ungefär halverade oddsquoter att delta i beslut om uppläggnig av arbetet jämfört med normgruppen. Personer i åldersgruppen 16-25 år rapporterar lägre sannolikhet och personer med hög utbildning rapporterar högre sannolikhet för deltagande i beslut om uppläggnig av arbetet.

Stöd från chefer och arbetskamrater

Nästan 90 procent av personerna i normgruppen rapporterar att de får stöd från arbetskamrater. De tidsbegränsat anställda rapporterar ett liknande svarsmönster

(93-95 procent). Andelen som rapporterar att de får stöd av chefer är 79 procent bland fast anställda. Även här rapporterar de tidsbegränsat anställda i stort sett lika stora procentandelar (79 - 83 procent) som de fast anställda.

Tabell 3. Multipel logistisk regression med beroendevariablerna ”har haft utbildning på betald arbetstid”, ”möjlighet att lära nytt och utvecklas” samt ”är med och beslutar om uppläggningsen av arbetet”. Oddsquot (OR) och konfidensintervall (KI) presenteras¹.

Oberoende variabel	n	Har haft utbildning på betald arbetstid		Möjlighet att lära nytt och utvecklas		Är med och beslutar om uppläggningsen av arbetet	
		OR	95% KI	OR	95% KI	OR	95% KI
Anställningsform							
Normgruppen	1170	1		1		1	
Vikariatsanställda	676	0,36	0,29-0,46	0,89	0,69-1,15	0,38	0,28-0,52
Provanställda	137	0,31	0,21-0,48	1,32	0,81-2,17	0,38	0,24-0,61
Säsongsanställda	109	0,20	0,12-0,34	0,50	0,32-0,77	0,47	0,28-0,78
Objekt- /projektanställda	335	0,30	0,23-0,40	1,19	0,85-1,66	0,64	0,44-0,94
Behovsanställda	340	0,18	0,13-0,26	0,70	0,51-0,96	0,26	0,18-0,37
Kön							
Kvinnor	1557	1		1		1	
Män	1210	0,91	0,75-1,09	0,94	0,76-1,15	1,01	0,80-1,27
Ålder							
26-35 år	740	1		1		1	
16-25 år	620	0,82	0,63-1,07	1,00	0,76-1,32	0,69	0,52-0,92
36-45 år	556	1,17	0,91-1,49	0,88	0,66-1,16	1,05	0,76-1,44
46-55 år	591	1,11	0,87-1,42	0,72	0,54-0,95	1,04	0,74-1,46
56-65 år	260	0,84	0,60-1,17	0,50	0,35-0,70	0,72	0,47-1,09
Utbildning							
Förgymnasial	580	1		1		1	
Gymnasial ≤ 2 år	902	1,70	1,32-2,19	1,20	0,95-1,52	1,55	1,18-2,03
Gymnasial >2 år	528	1,93	1,45-2,58	1,39	1,06-1,83	1,68	1,23-2,28
Eftergymnasial ≤3 år	433	2,84	2,12-3,80	3,38	2,40-4,76	2,02	1,43-2,86
Eftergymnasial >3 år	324	4,15	3,02-5,71	4,30	2,84-6,50	4,03	2,40-6,75
Arbetstid							
Heltid	1754	1		1		1	
Deltid	1013	0,64	0,52-0,78	0,49	0,40-0,61	0,82	0,65-1,04
<i>Nagelkerke R²</i>							
χ^2 (df = 15)			0,156		0,085		0,076
			468,58***		244,75***		216,42***

*** p<0,001

1. Fet stil anger att konfidensintervallet ligger helt över eller under 1,0.

I tabell 4 finns resultaten från den multipla logistiska regressionen av de två stöd/uppmuntranfrågorna. Det finns ingen skillnad mellan anställningsform vad gäller stöd och uppmuntran från chef respektive arbetskamrater.

Däremot rapporterar individer i åldersgruppen 46-55 år lägre odds för stöd och uppmuntran från chefer jämfört med yngre personer. Män uppvisar lägre sannolikhet att rapportera stöd och uppmuntran från arbetskamrater. Åldersgruppen 36-45 år rapporterar lägre oddsquoter och åldersgruppen 16-25 år

rapporterar högre oddskvoter för stöd och uppmuntran från arbetskamrater jämfört med referensgruppen – individer i åldern 26-35 år. Risken att rapportera stöd och uppmuntran från arbetskamrater är större bland personer med gymnasial utbildning.

Tabell 4. Multipel logistisk regression med beroendevariablerna "möjlighet att få stöd och uppmuntran från chefer när arbetet känns besvärligt" och "har möjlighet att få stöd och uppmuntran från arbetskamrater när arbetet känns besvärligt". Oddsquot (OR) och konfidensintervall (KI) presenteras¹.

Oberoende variabel	n	Stöd och uppmuntran från chefer		Stöd och uppmuntran från arbetskamrater	
		OR	95% KI	OR	95% KI
Anställningsform					
Normgruppen	1155	1		1	
Vikariatsanställda	652	0,87	0,67-1,14	0,91	0,57-1,43
Provanställda	133	0,92	0,56-1,51	0,84	0,37-1,92
Säsongsanställda	104	0,77	0,46-1,29	0,75	0,34-1,66
Objekt- /projektanställda	321	0,97	0,70-1,35	1,05	0,61-1,82
Behovsanställda	323	0,88	0,62-1,26	0,59	0,34-1,03
Kön					
Kvinnor	1517	1		1	
Män	1171	0,86	0,70-1,07	0,60	0,42-0,85
Ålder					
26-35 år	720	1		1	
16-25 år	595	1,26	0,92-1,71	2,45	1,32-4,55
36-45 år	538	0,90	0,67-1,20	0,49	0,31-0,76
46-55 år	581	0,62	0,47-0,82	0,64	0,40-1,03
56-65 år	254	0,75	0,52-1,09	0,61	0,34-1,09
Utbildning					
Förgymnasial	561	1		1	
Gymnasial ≤ 2 år	876	1,11	0,85-1,46	1,91	1,26-2,89
Gymnasial >2 år	509	1,17	0,85-1,60	1,47	0,90-2,38
Eftergymnasial ≤3 år	422	1,17	0,84-1,63	1,76	1,04-2,98
Eftergymnasial >3 år	320	0,93	0,66-1,31	2,00	1,14-3,53
Arbetstid					
Heltid	1710	1		1	
Deltid	978	0,85	0,68-1,07	1,05	0,71-1,56
<i>Nagelkerke R²</i>					
		<i>0,011</i>		<i>0,061</i>	
χ^2 (df= 15)					
		30,275*		62,979***	

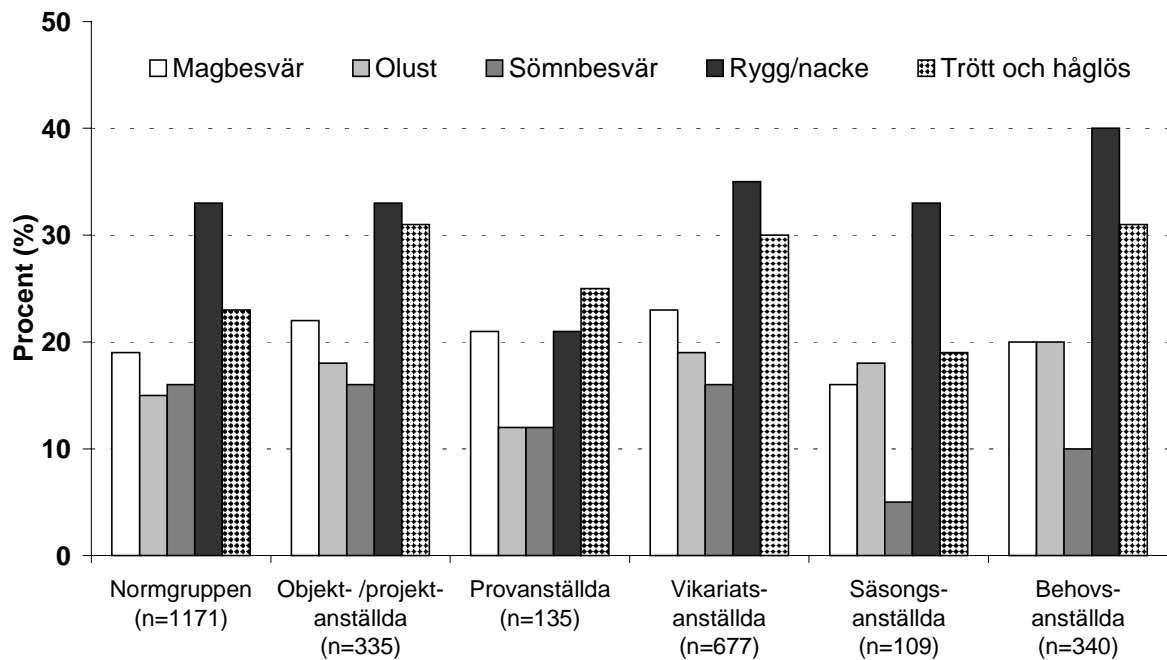
*** p<0,001 *p<0,05

1. Fet stil anger att konfidensintervallet ligger helt över eller under 1,0.

Symptom

Som framgår av figur 5 är rygg/nackbesvär de vanligast förekommande besvären. Hela 40 procent av de behovsanställda rapporterar rygg/nackbesvär. Andelen individer med trötthet/håglöshet är påtagligt högre bland vikarier, objekt-/projektanställda och behovsanställda än i övriga grupper. Färre säsongsanställda

rapporterar sömnbesvär och magbesvär än personer i övriga anställningsformer. Andelen personer med känsla av olust inför arbetet är något lägre bland normgruppen och provanställda.



Figur 5. Procentuell fördelning av symptom med uppdelning på anställningsform.

Resultaten av den multipla logistiska regressionen presenteras i tabell 5a och b. Statistiskt säkerställd inverkan från anställningsformen gäller magbesvär, olust, rygg och nackont samt trötthet och håglöshet.

Risken att rapportera *magbesvär* är signifikant större bland vikariatsanställda. I övrigt finns inga eller mycket svaga samband mellan magbesvär och undersökta bakgrundsförhållanden.

Oddsquoterna att känna *olust* inför arbetet är förhöjd bland behovs- och vikariatsanställda. Olustkänslor är något mera frekvent förekommande bland kvinnor och bland personer med eftergymnasial utbildning mer än 3 år.

Sömnbesvär är inte relaterat till anställningsform. Risknivån är högre bland kvinnor. Äldre personer har signifikant mera besvär. Personer med eftergymnasial utbildning har dubbelt så höga oddsquoter jämfört med de med förgymnasial utbildning.

Rygg och nackont rapporterades i högre omfattning av behovsanställda än i normgruppen. Kvinnor uppvisar nästan dubbelt så höga oddsquoter för sådana besvär jämfört med män. Vanligast var besvären i åldersgruppen 46-55 år. Personer med eftergymnasial utbildning har avsevärt lägre odds för rygg och nackont.

Trötthet och håglöshet är det symptom som är starkast relaterat till anställningsformen. Statistiskt säkerställd förhöjda oddsquoter finns för såväl vikarier,

objekt-/projektanställda som behovsanställda. Dessa symptom är vanligare bland kvinnor och i åldersgruppen 36-45 år.

Tabell 5a. Multipel logistisk regression med beroendevariablerna ”magbesvär”, ”olust” och ”sömnbesvär”. Oddsquot (OR) och konfidensintervall (KI) presenteras¹.

Oberoende variabel	n	Magbesvär		Olust		Sömnbesvär	
		OR	95% KI	OR	95% KI	OR	95% KI
Anställningsform							
Normgruppen	1171	1		1		1	
Vikariatsanställning	677	1,30	1,00-1,69	1,34	1,01-1,77	1,25	0,93-1,69
Provanställda	135	1,23	0,78-1,95	0,89	0,51-1,55	1,22	0,69-2,17
Säsongsanställda	109	0,87	0,51-1,50	1,47	0,86-2,49	0,57	0,24-1,34
Objekt- /projektanställda	335	1,26	0,92-1,73	1,26	0,90-1,77	1,32	0,93-1,88
Behovsanställda	340	1,23	0,87-1,75	1,52	1,06-2,19	0,93	0,60-1,46
Kön							
Kvinnor	1557	1		1		1	
Män	1210	0,81	0,66-1,00	0,73	0,59-0,92	0,65	0,50-0,83
Ålder							
26-35 år	738	1		1		1	
16-25 år	619	0,96	0,72-1,28	0,92	0,68-1,25	0,62	0,43-0,91
36-45 år	556	1,32	1,01-1,73	0,90	0,66-1,21	1,41	1,03-1,94
46-55 år	593	0,96	0,72-1,28	1,16	0,86-1,56	1,75	1,28-2,41
56-65 år	261	0,88	0,59-1,30	0,88	0,58-1,33	1,54	1,01-2,35
Utbildning							
Förgymnasial	597	1		1		1	
Gymnasial ≤ 2 år	904	0,94	0,72-1,22	0,94	0,70-1,26	1,06	0,75-1,50
Gymnasial >2 år	527	0,80	0,59-1,09	0,95	0,68-1,32	1,62	1,10-2,38
Eftergymnasial ≤3 år	432	0,94	0,69-1,29	1,00	0,71-1,41	2,11	1,46-3,06
Eftergymnasial >3 år	325	0,72	0,50-1,03	1,46	1,02-2,08	2,31	1,57-3,39
Arbetstid							
Heltid	1752	1		1		1	
Deltid	1015	0,76	0,61-0,96	0,88	0,70-1,11	0,87	0,68-1,13
<i>Nagelkerke R²</i>							
		<i>0,009</i>		<i>0,010</i>		<i>0,037</i>	
χ^2 (df= 15)							
		25,09*		28,71*		104,23***	

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

1. Fet stil anger att konfidensintervallet ligger helt över eller under 1,0.

Finns det en centrum – periferistruktur?

Uppvisar då anställningsformerna olikheter i de arbetsvillkor och hälsa på ett sätt som gör det motiverat att tala om en centrum – periferistruktur? Den differentierande egenskapen mellan centrum och periferi har beskrivits som osäkerhet. I denna studie har vi bara undersökt några aspekter på osäkerhet. Det är frågor som har framtidskaraktär för den enskilda och handlar om tillgång till lärande och utveckling och inflytande i den egna arbetsituationen. Till osäkerhetsdimensionen hör naturligtvis anställningsformen i sig. Handlar det om månads- eller

Tabell 5b. Multipel logistisk regression med beroendevariablerna ”rygg/nackont”, ”trötthet och håglöshet”. Oddsquot (OR) och konfidensintervall (KI) presenteras¹.

Oberoende variabel	n	Rygg/nackont		Trött och håglösa	
		OR	95% KI	OR	95% KI
Anställningsform					
Normgruppen	1171	1		1	
Vikariatsanställning	677	1,10	0,88-1,38	1,40	1,10-1,78
Provanställda	135	0,67	0,43-1,04	1,19	0,77-1,83
Säsonganställda	109	1,21	0,78-1,87	0,89	0,53-1,48
Objekt- /projektanställda	335	1,24	0,94-1,63	1,60	1,20-2,12
Behovsanställda	340	1,35	1,01-1,81	1,52	1,12-2,08
Kön					
Kvinnor	1557	1		1	
Män	1210	0,58	0,48-0,69	0,70	0,58-0,85
Ålder					
26-35 år	738	1		1	
16-25 år	619	0,92	0,72-1,18	1,17	0,90-1,51
36-45 år	556	1,21	0,95-1,54	1,32	1,03-1,70
46-55 år	593	1,41	1,10-1,80	1,07	0,82-1,40
56-65 år	261	1,13	0,82-1,57	1,20	0,84-1,70
Utbildning					
Förgymnasial	597	1		1	
Gymnasial ≤ 2 år	904	1,05	0,84-1,32	1,17	0,91-1,50
Gymnasial > 2 år	527	0,90	0,69-1,17	1,09	0,82-1,45
Eftergymnasial ≤ 3 år	432	0,68	0,51-0,90	1,11	0,83-1,50
Eftergymnasial > 3 år	325	0,58	0,43-0,80	1,13	0,82-1,57
Arbetstid					
Heltid	1752	1		1	
Deltid	1015	1,05	0,87-1,26	0,90	0,73-1,10
<i>Nagelkerke R²</i>			<i>0,034</i>		<i>0,016</i>
χ^2 (df= 15)			95,90***		43,66***

*** p<0,001

1. Fet stil anger att konfidensintervallet ligger helt över under 1,0.

årslånga anställningar med definierade arbetsuppgifter eller om korta timavlönade uppdrag som tillträds med kort varsel? I den gruppering som görs nedan har dessa aspekter vägts in, vilket då ger följande bild. I föreliggande studie har inte dessa aspekter undersökts genom frågor till de intervjuade men anställningsformens tidsaspekt bedömts utifrån den allmänna kännedomen om varaktighet i de olika anställningsformerna.

I tabell 6 sammanfattas jämförelserna mellan olika anställningsformer och i figur 6 inplaceras dessa i en centrum – periferistruktur med avseende på varaktighet, utbildning, rekrytering, utvecklingsgenererande förhållanden och hälsa.

Tabell 6. Jämförelse av de olika anställningsformerna beträffande, rekrytering, utvecklingsgenererande förhållanden och hälsa. Signifikanta skillnader mellan jämförelsegruppen (fast anställda) och övriga anställningsformer är markerade med plus eller minustecken och med fet stil för medelålder och andel kvinnor. För variablerna medelålder och frivillighet (önskat yrke/arbetsplats) är även objekt-/projektanställda jämförelsegrupp.

Variabel ^a	Fast anställda centrum	Objekt-/projektanställda	Prov-anställda	Vikariatsanställda	Säsongsanställda	Behovsanställda
<i>Rekrytering</i>						
Utbildningsnivå ^b	+	+	+	+	-	-
Medelålder (år) ^c	45	35	29	33	31	31
Kön (andel kvinnor %) ^d	50	42	38	76	36	66
Frivillighet, önskat yrke/önskad arbetsplats ^e		+	+	+	-	-
<i>Utvecklingsgenererande förhållanden^f</i>						
Utbildning på betald arbetstid	+	-	-	-	-	-
Utvecklingsmöjligheter	+	+	+	+	-	-
Beslutsmöjligheter	+	-	-	-	-	-
Tystnad ^g	+	-	-	-	+	-
<i>Hälsa^f</i>						
Trött och håglös	+	-	+	-	+	-
Olust	+	+	+	-	+	-
Magbesvär	+	+	+	-	+	+
Ryggont	+	+	+	+	+	-
Sömnbesvär	+	+	+	+	+	+

a. Variabeln stöd och uppsmuntran från chef och arbetskamrater gav inga signifikanta skillnader mellan olika anställningsformer.

b. Säsong- och behovsanställda skiljer sig sign. från normgruppen (fast anställda) när det gäller utbildning, Mann-Whitney's test, $p < 0,001$.

c. Normgruppen är sign. äldre än samtliga grupper med tillfälligt anställda. Prov- och behovsanställda är sign. yngre än objekt-/projektanställda, Anova, Scheffe's eftertest vid 5%-nivå.

d. Vikariats- och behovsanställda skiljer sig sign. från normgruppen beträffande andel kvinnor, Mann-Whitney's test, $p < 0,001$.

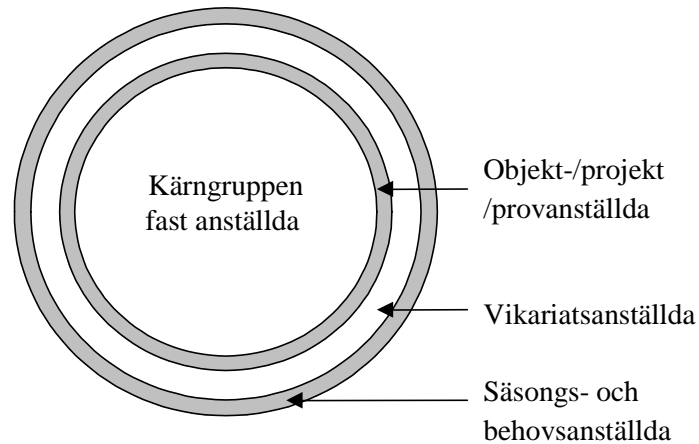
e. Andel som befinner sig i rätt yrke och på rätt arbetsplats har undersökts av Aronsson et al. (2000). Säsong- och behovsanställda skiljer sig sign. från objekt-/projektanställda beträffande önskat yrke/arbetsplats, Mann-Whitney's test, $p < 0,001$.

f. Analyser utförda med hjälp av multipel logistisk regression.

g. Tystnad och anställningsform på arbetsplatsen har undersökts av Aronsson och Gustafsson, (1999).

Objekt och projektanställda är den grupp som har arbetsvillkor som mest påminner om kärngruppen (figur 6). De rapporterar högst inflytande på beslutsinflytande och ifråga om lärande och utvecklingsmöjligheter på arbetet intar gruppen (tillsammans med provanställda) den främsta platsen. Beträffande

symtom finns en förhöjd risk för trötthet/håglöshet. Svåra (kvalificerade) arbetsuppgifter matchas med inflytande i och över arbetet och med lärande på arbetsplatsen. Till objekt-/projektanställningar rekryteras mest män och män är i majoritet inom anställningsformen. Objekt-/projektanställda har högre utbildning än kärngruppen. Objekt-/projektanställda har en större spridning över olika näringsgrenar än de andra anställningsformerna.



Figur 6. De undersökta anställningsformerna inplacerade i en centrum – periferimodell utifrån aspekterna anställningens varaktighet, lärande, utbildning, beslutsinflytande, chefsstöd och hälsa.

Provanställda kan rangordnas som nummer två i centrum – periferistrukturen. Det är den grupp som har den lägsta medelåldern och den domineras av män. De finns främst representerade inom industri och försäljning.

Vikariatsanställda intar en mellanposition i centrum – periferistrukturen. Vikariatsanställda rapporterar lägre sannolikhet av inflytande på beslut om uppläggningsen av arbetet än fast anställda. Vikariatsgruppen har stor majoritet av kvinnor. Bland vikariatsanställda finns en stor andel (2/3) med grundskola eller kort gymnasieutbildning. Vikariatsanställningar används framförallt inom den sociala sektorn och inom vård och omsorg.

Säsongsanställda är en numerärt relativt liten grupp med något fler män än kvinnor. Beträffande inflytande intar säsongsanställda en mellanposition men situationen är betydligt mera negativ ifråga om lärande och utveckling. Säsongsanställda har lägsta antalet utbildningsdagar som överskrider 5 dagar på betald arbetstid och rapporterar lägst möjlighet till att lära nytt och utvecklas i arbetet. Säsongsanställda har den lägsta formella utbildningsnivån bland de undersökta grupperna. Anställningarna finns framförallt inom bygg och anläggning, jordbruk samt hotell- och restaurangbranschen.

Bland *behovsanställda* är det en större andel än i någon annan kategori, som inte får utbildning på betald arbetstid och anger lägst nivå ifråga om möjlighet att lära nytt och utvecklas på arbetet. Behovsanställda anger lägre sannolikhet av inflytande på beslut om uppläggningsen av arbetet. Utöver mindre chanser att delta i utvecklingsgenererande förhållanden har behovsanställda även högre risk för ohälsa. Kvinnor är starkt överrepresenterade i behovsanställningar.

Behovsanställda finns framförallt inom olika slag av socialt arbete, hälso- och sjukvård, detaljhandeln samt hotell och restaurang. I centrum – periferistrukturen är behovsanställda den kategori som kan bedömas ligga längst bort från kärngruppens arbetsvillkor.

Diskussion och slutsatser

”Det nya arbetslivet och den nya arbetsmarknaden” i Sverige sett ur den enskildes synpunkt har i liten utsträckning blivit föremål för arbetsmiljöinriktade studier och ett övergripande syfte med föreliggande studie är att bidra till att utveckla en referensram för studier som kombinerar och fokuserar på såväl arbetsmarknads-, som på arbetsorganisatoriska aspekter. Risk och riskfördelning, kontroll och osäkerhet är begrepp som har relevans för såväl arbetsmarknads-, företags- som individnivå. Två mera konkreta syften har också funnits. Det ena var att beskriva, jämföra och analysera skillnader mellan olika anställningsformer i ett antal avseenden, vilka kan betraktas som centrala både för individens framgång i arbetet och som skydd mot förlust av arbetet och utslagning från arbetslivet. Osäkerhet är kriteriet för placering utefter den antagna centrum – periferi-axeln. Det andra syftet var att utifrån eventuellt funna skillnader mellan anställningsformer undersöka om dessa är av den storleksordning och art att vi kan dra slutsatsen att anställningsformerna kan ordnas i en centrum – periferistruktur. Studien är således inriktad på såväl arbetsmarknadsstrukturer som förhållanden i de olika enskilda typerna av anställningar. Svaret på frågeställningarna tillhörande det första syftet kommer alltså i hög grad vara avgörande för centrum – periferifrågeställningarna tillhörande det andra syftet.

Resultaten visar att objekt-/projektanställda och provanställda är de kategorier där villkoren har största likheterna med fast anställda. Vikariat intar en mellanposition medan säsong- och behovsanställda arbetar under villkor som minst liknar centrumgruppernas. Skillnaderna i hälsa speglade genom symptom av psykosomatisk art är en svagare grund för differentiering än skillnaderna i arbetsvillkor. Personer i behovsanställningar, som ligger i osäkerhetspolen på centrum – periferiskalan har dock påtagligt större risk för ohälsa än personer i anställningsformer i skalans motsatta pol liksom större risk att ställas utanför vad som kan kallas utvecklingsgenererande förhållanden på arbetsplatsen. Den slutsats som kan dras av jämförelserna mellan arbetsvillkoren i de olika anställningsformerna är att de är av den omfattning och art att de kan ordnas i en differentierad centrum – periferistruktur. Inledningsvis väcktes och den ur policysynpunkt grundläggande frågan om tidsbegränsade anställningar utgör återvändsgränder eller broar över till stabilare villkor och fasta anställningar. Resultaten ger anledning att tro att det snarast handlar om återvändsgränder för personer i strukturens periferi. För svar på denna forskningsfråga är longitudinella studier naturligtvis av stort värde.

Några ord kan sägas om substantiella resultat innan vi går vidare i diskussionen om forskningsansatsen i vidare mening. Studien visar att kön i sig endast i

undantagsfall samspelar med anställningsform på ett för kvinnor negativt sätt. Genom att kvinnor är kraftigt överrepresenterade i de två anställningsformer som är mest problematiska – behovsanställda och vikariatsanställda – och är underrepresenterade i den mera gynnsamma formen – projekt- och objektanställning – har de pågående förändringarna på arbetsmarknaden en påtaglig köns- och jämställdhetsaspekt. Jämförelser med den tidigare nämnda västeuropeiska studien (Benavides & Benach, 1999) drabbas av vad som tidigare sagts om klassificeringsproblem. I den studien görs ingen skillnad mellan olika slag av tidsbegränsade anställningar – däremot har den ju förtjänsten att även inkludera egenanställda, småföretagare och uthyrningspersonal i jämförelserna. Resultaten pekar dock i samma riktning som föreliggande studie vad gäller symptomförekomst.

Utgångsantagandet var att osäkerhet/kontroll är en central egenskap i anställningsrelationer och att osäkerhet/kontroll därför kan användas i en centrum – periferiordning. Eftersom den genomförda studien har explorativ karaktär vad gäller de strukturella aspekterna bör frågan om operationaliseringar av osäkerhets/kontroll dimensionen hållas öppen liksom kompletterande och alternativa ansatser. Operationaliseringarna baserades på att tillgång till vissa resurser till lärande, utbildning, chefsstöd och beslutsinflytande kan antas ha stor betydelse för huruvida individen är i en rörelse mot större kontroll över sin arbetslivssituation och mindre osäkerhet på företag och arbetsmarknad. Tillgång till dessa resurser bidrar till att stärka individens anställningsbarhet. En alternativ ansats hade varit att närma sig frågeställningarna genom att direkt rikta frågorna mot individens upplevelse av anställningstrygghet och kontroll över sitt arbetsliv. En sådan ansats hade förmodligen gett resultat som varit mera knutna till individen än till anställningsformen – den hade avspeglat individuella egenskaper och förhållningssätt snarare än vad som faktiskt sker i anställningen med betydelse för individens framtida ställning.

MacLean et al. (1998) tillämpar på ett intressant sätt teorin om psykologiska kontrakt på tidsbegränsade anställningar och olika arbetsarrangemang. De identifierar ett antal dimensioner (stabilitet, omfattning, synlighet, fokus, tidsram, partikularism, frivillighet) utifrån vilka de ställer hypoteser om samband mellan anställningsarrangemang och beteenden och förhållningssätt. Jämfört med ansatsen i föreliggande studie är innehållet delvis sammanfallande. Det gäller i första hand tidsram, anställningens längd och frivillighet. En olikhet är att kontraktsteoretikerna inte förefaller intresserade av hälsoaspekter utan som nämnts fokuserar på attityder och beteenden och snarare på individens relation till företaget än individens ställning på arbetsmarknaden.

Jämsides med utvecklande av en på psykologiska kategorier baserad forskningsansats är det grundläggande att för vidare jämförande studier komma till större klarhet rörande olika tidsbegränsade anställningars formella egenskaper. Som tidigare påpekats råder en stor begrepps- och terminologiförvirring. Olika termer i terminologi och reella arbetsarrangemang av tillfällig och fast art i olika länder är sådana att internationell jämförbarhet är svår att uppnå. Om forskningsområdet,

som skulle kunna benämnas socialpsykologisk arbetsmarknadsforskning skall kunna utvecklas är det en högprioriterad angelägenhet att utarbeta definitioner som är tillämpbara i olika länder för komparativa studier.

Att utveckla begrepp, modeller och instrument för att analysera individens situation på den nya osäkra arbetsmarknaden och i företaget är ett omfattande både teoretiskt och empiriskt arbete och denna studie har endast berört några aspekter. Ett begränsat antal frågeställningar kring tidsbegränsat anställdas hälsa och position på arbetsmarknaden har kunnat belysas och vissa slutsatser har kunnat dras om strukturella förhållanden. Tidsbegränsat anställda kan sägas vara exponerade för men också agera i en mer komplex verklighet än personer i fasta anställningar. En grundfråga för den kvantitativt inriktade forskningen om tidsbegränsat anställda är att urskilja variationens källor – att särskilja effekter av det komplex av förhållanden som utgör tidsbegränsat anställdas arbetsliv. Vad skall den högre funna symtomnivån tillskrivas? Har anställningsformen en oberoende roll eller är den högre besvärnivån bara en följd av att tillsammans med den tidsbegränsade anställningen följer sämre arbetsvillkor fysiskt, psykologiskt och socialt och kanske fattigdom? I föreliggande studie har ett antal förhållanden av psykologisk och social art med välkända negativa hälsokonsekvenser kunnat hållas under kontroll men önskvärt hade givetvis varit att även kunna inkludera fysiska förhållanden med misstänkta hälsoeffekter som kontrollvariabler. En viktig policyfråga är i vilken utsträckning otrygghetens negativa följder kan modifieras genom socialförsäkrings- och välfärdssystem? I föreliggande studie har hela komplexet med ekonomisk otrygghet och socialförsäkringssystemen utelämnats. I en mera policyorienterad forskningsmodell är sådana systems modifierande effekter naturligtvis viktiga att undersöka.

Ett antagande är att det pågår en flexibilisering och differentiering i arbetslivet med konsekvenser för bl.a. arbetsmiljö och arbetsvillkor och att denna utveckling kan fångas och beskrivas genom en centrum – periferiansats. I denna studie har synsättet tillämpats på individnivå och kan sägas ha fått stöd. Angreppssättet bör vara värt att prövas även i studier av andra kategorier såsom egenanställda och småföretagare och i en beskrivning arbetsmiljö relaterad till det enskilda företags roll, makt och beroende i en centrum – periferistruktur av företag. En arbetshypotes för en sådan studie är att företag ordnas och differentieras i nätverk med centrum – periferistruktur (Aronsson & Sjögren, 1994). Nätverket formas hierarkiskt efter makt och beroendeförhållanden. Ett starkt centrum i nätverket strävar efter att förlägga osäkerhet och risker i de perifera strukturerna för att skapa stabilitet och säkerhet i centrum. Bärarna av osäkerheten blir framförallt mindre underentreprenörer och underleverantörsföretag och deras anställda i såväl fasta som tidsbegränsade anställningar.

Sammanfattning

Aronsson, G, Gustafsson, K & Dallner, M. *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum – periferiperspektiv*. *Arbete och Hälsa* 2000:9.

Syftet var att beskriva, jämföra och analysera skillnader i arbetsvillkor och hälsa mellan personer med fast anställning och personer i olika former av tidsbegränsade anställningar. Undersökningsgruppen (n=3812) var ett representativt stratifierat delurval från SCBs arbetskraftsundersökning hösten 1997. Objekt-/projektanställda och provanställda är de anställningsformer där arbetsvillkoren har största likheterna med fast anställda. Vikarier intar en mellanposition medan personer i behovsanställningar har minst av utvecklingsgenererande förhållanden och påtagligt mera hälsobesvär än personer i fasta anställningar och projekt och provanställda. Kvinnor är kraftigt överrepresenterade i denna anställningsform. Skillnaderna mellan de olika anställningsformerna är av den art och omfattning att de utgör underlag för en centrum – periferistruktur.

Nyckelord: tidsbegränsad anställning, arbetsvillkor, arbetsmiljö, hälsa, anställningsform, kön, behovsanställda, projektanställda, vikarier.

Summary

Aronsson, G, Gustafsson, K & Dallner, M. *Forms of employment, work environment and health in to a centre – periphery perspective*. *Arbete och Hälsa* 2000:9.

The aim of the study was to compare and analyse differences in work conditions and health between workers in permanent and temporary employment. The study group was a representative stratified sample from the working Swedish population (n=3812). The results show considerable differences between different subgroups of temporary employed. The working conditions in project and probationary employment are rather similar to those of permanent employment. Workers in vicarious job are in an intermediate position while people on call also show more of health problems. The differences between the employment subgroups are so consistent and of such amplitude that there are reasons to rank them in a centre – periphery structure.

Key words: contingent work, temporary employment, health, on call, project employment, vicarious employment, work conditions, work environment.

Litteratur

- Aronsson G (1989) Swedish reserach on job control, stress and health. In: Sauter S, Hurrell J & Cooper CL eds. *Job control and worker health*. Pp 75-88, New York: Wiley.
- Aronsson G (1999a) Contingent Workers and Health and Safety. *Work Employment and Society* 13,(3), 439-459.
- Aronsson G (1999b) Paid by Time but Judged by Results: An empirical study of unpaid overtime. *International Journal of Employment Studies*, 7(1), 1-15.
- Aronsson G, Dallner M & Gustafsson K (2000) *Yrkes- och arbetsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser*. Arbete och Hälsa 2000:5, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson G & Gustafsson K (1999) Kritik eller tystnad - en studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandens betydelse för arbetsmiljökritik. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 5(3),189-206.
- Aronsson G & Göransson S (1999) Permanent Employment but Not in a Preferred Occupation: Psychological and Medical Aspects, Research Implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 152-163.
- Aronsson G & Göransson S (1997a) Fasta anställningen men inte det önskade jobbet. En empirisk studie. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 3(3)193-205.
- Aronsson G & Göransson S (1997b) Mellan tids- och resultatkontraktet. En empirisk studie av obetalt övertidsarbete. *Arbetsmarknad och Arbetsliv* 3(2), 85-95.
- Aronsson G & Göransson S (1998) *Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen*. Arbete och Hälsa 1998:3, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson G & Sjögren A (1994) *Samhällsomvandling och arbetsliv. Omvärldsanalys inför 2000-talet. Fakta från Arbetsmiljöinstitutet*. Solna: Arbetsmiljöinstitutet.
- Atkinson J (1984) *Flexibility, uncertainty and manpower management*. Report no 89. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Beck U (2000) *Risksamhället – På väg mot en annan modernitet*. Göteborg: Daidalos.
- Benavides FG & Benach J (1999) *Precarious Employment and Health-Related Outcomes in the European Union*. Dublin: European Found. for the Improvem. of Living and Working Cond.
- Berlin E (1995) Massiv majoritet för ett fast jobb. *Arbetsmiljö*, 4, 7-8.
- Berlin E (1997) Stor majoritet för fasta jobb. *Arbetsmiljö*, 5, 3-5.
- Blainplain R (1993) *Temporary work and Labour of European Community and Member States*. Deventer: Kluwer and Taxation Publishers.
- Brewster C & Maynes L (1997). Flexible working in Europe. *Journal of World Business*. 32, 2, 133-152.
- Edwards R (1979) *Contested terrain. The transformation of Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- European Foundation (1997) *Second European Survey on Working Conditions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Felstead A & Jewson N (1999) *Global trends in flexible labour*. London: Mac Millan Business.
- Karasek R & Theorell T (1990) *Healthy work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- McLean Parks J, Kidder D & Gallagher D (1998) Fitting Square Pegs into Round Holes: Mapping the Domain of Contingent Work Arrangements onto the Psychological Contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730.
- Miller S M (1980) Why Having Control Reduces Stress: If I Can Stop the Roller Coaster, I dont´t Want to Get off. In: Garber, I., Seligman, M.E.P. (Eds.) *Human Helplessness. Theory and Applications*. New York: Academic Press.

- SAF (1992a) *Flexibilitet i företag*: Svenska arbetsgivareföreningen.
- SAF (1992b) *Flexibilitet i praktiken. Anställningsformer och arbetstider*: Svenska arbetsgivareföreningen.
- SCB (1994) *Arbetskraftsundersökningen. Frågeformulär*, Sweden: Mimeo.
- SCB (1998) *Arbetskraftsundersökningen. Årsmedeltal 1997*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Wikman A, Andersson A & Bastin M (1998) *Nya relationer i arbetslivet - en rapport om tendenser mot flexibla marknadsrelationer i stället för permanenta anställningsrelationer*. Solna: Arbetslivsinstitutet & SCB.