

NR 2000:5

Yrkes- och arbetsplatsinlåsning

En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser

Gunnar Aronsson, Margareta Dallner och Klas Gustafsson

ARBETE OCH HÄLSA | VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-556-2 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 91-7045-556-2
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 Rådet för arbetslivsforskning, som gett ekonomiskt bidrag till projektet (dnr 96-0270 och dnr 97-1535).

Stockholm i april 2000

Gunnar Aronsson

Professor

Programmet: Hälsa och utveckling i det nya arbetslivet

Arbetslivsinstitutet

Innehållsförteckning

1. Bakgrund och syfte	1
2. Metod	3
2.1 Undersökningsgrupp	3
2.2 Enkätfrågor	3
2.3 Statistiska bearbetningar	5
3. Resultat	6
3.1 Andel i det önskade yrket/på den önskade arbetsplatsen	6
3.2 Attraktionskraft i fast anställning	7
3.3 Lokalisering av de inlåsta demografiskt och på arbetsmarknaden	7
3.4 Samband mellan anställningssituation och hälsa	10
3.5 Samband mellan anställningssituation och arbetsmiljö	14
4. Diskussion	19
5. Sammanfattning	23
6. Summary	23
7. Referenser	24

1. Bakgrund och syfte

Den förändrade arbetsmarknaden i Sverige under 1990-talet gör att det finns anledning att tala om en arbetslöshets skugga. Olika hälsomässiga, psykologiska och sociala fenomen hör samman med arbetsmarknadssituationen. En aspekt är att det bland annat har blivit svårare att få en fast anställning. Den tröga arbetsmarknaden gör att människor blir kvar i fasta anställningar och därmed i arbeten/yrken som de inte ser som sina önskade yrken för framtiden. SCB-statistik visar att 1989 uppgav 55 procent att de lätt eller ganska lätt skulle kunna hitta ett likvärdigt arbete utan att behöva flytta. Fyra år senare har siffran sjunkit till 17 procent (Arbetsarkyddsstyrelsen & SCB, 1995). År 1997 har situationen förbättrats något och motsvarande tal är då 30 procent (Arbetsarkyddsstyrelsen & SCB, 1998). En annan studie genomförd i mitten av 90-talet visar att bland fast anställda finns en stor grupp anställda – omkring 25 procent – som inte är i sitt önskade yrke (Aronsson & Göransson, 1997a; 1999). Situationen kan uttryckas i termer av inlåsning och utestängning. Med inlåsning avsågs i nämnda studie att ha en fast anställning men inte vara i sitt önskade yrke. Utestängning syftar på arbetslösa och personer i tillfälliga anställningar, som önskar en fast anställning. Inlåsta uppvisar förhöjd frekvens av huvudvärk, trötthet och nedstämdhet. Studier visar även att oro för arbetsmarknadssituationen liksom tidsbegränsad anställning är förknippad med återhållsamhet i kritiken av arbetsvillkor och arbetsmiljö (Aronsson & Göransson, 1998; Aronsson & Gustafsson, 1999).

För att studera inlåsning som är ett arbetsmarknadsfenomen kan det vara lämpligt att anknyta till kontrollbegreppet. Under de senaste decennierna har kontrollbegreppet visat sin stora styrka och värde för analyser av arbetsvillkor och arbetsplatsförhållanden. Den så kallade krav – kontrollmodellen utarbetad av Robert Karasek och Töres Theorell har utgjort en kraftfull operationalisering av kontroll-begreppet till stöd för empirisk forskning. Enligt krav – kontrollmodellen uppstår psykisk påfrestning och ohälsa ur obalansen mellan krav och handlingsmöjligheter (Karasek & Theorell, 1990). Krav – kontroll ansatsen som analysmodell har gjort det möjligt att identifiera förhållanden förknippade med förhöjd ohälsorisk, även i så hårda utfall som hjärt-kärlsjukdom (Karasek & Theorell, 1990).

I stort sett har forskningen om kontroll handlat om kontroll *i* en arbetssituation, det vill säga varit inriktad på företagsinterna förhållanden. För inlåsningsstudier kan distinktionen kontroll *i* och kontroll *över* vara värdefull (Aronsson, 1989; Aronsson & Göransson, 1997a; 1999). Kontroll *över* står för makt att förändra situationens spelregler medan kontroll *i* står för behärskande av spelreglerna inom den situation man verkar inom. I metaforiskt språk betyder kontroll *över* att kunna byta spelplan. Översatt till arbetslivssituation betyder det att ha makten att byta arbetsplats eller yrke. Begreppet *kontrollförlust* speglar en nedåtgående process vad gäller kontroll i det egna arbetet eller över det egna arbetet. Vad gäller yrkes- eller arbetsbyte går det även att anknyta till Hirschmans (1970) klassificering av

handlingsstrategier. Enligt Hirschman står två strategier till buds för den enskilde, sorti (exit) och protest (voice). Sorti är den rationella reaktionen där individen drar sig ur till förmån för en annan organisation. Protest – enskilt eller tillsammans med andra – är den politiska reaktionen. Hirschman som baserar sin empiri på studier av ett företag i organisatoriskt förfall observerar hur sorti och protest existerar i ett komplext samspel. Sannolikheten för protest är beroende av möjligheten till sorti. Protesten blir mer effektiv om den kan förbindas med hot om sorti. Sorti kan vara den väg som väljs när protester misslyckats. Om modellen tillämpas på dagens arbetsmarknadsförhållanden i Sverige förefaller båda handlingsvägarna ha begränsats. Sortialternativet – som i det här fallet kan uttryckas som att hitta ett motsvarande arbete utan att behöva flytta – har som framgått av de tidigare nämnda studierna drastiskt reducerats. Protestalternativet framstår också som svårt åtminstone i vissa grupper (Aronsson & Göransson, 1997b; Berlin, 1996; Aronsson & Gustafsson, 1999).

En hypotes för närmare studier och analys kan vara att inlåsning är förknippat med anpassning och uthärdande – som följd av kontrollförlust i arbetssituationen (begränsning av protestalternativet) mot det hot om kontrollförlust *över* den egna arbetssituationen, som ett uppgivande av den fasta anställningen kan utgöra (sortialternativet).

Förmedlande mekanismer mellan inlåsning och ohälsa kan vara flera och av olika slag. Sannolikt finns en direktväg till ohälsa genom att enskilda blir kvar i arbeten som de av arbetsmiljöskäl – exempelvis fysisk förslitning – borde lämna. En indirekt väg handlar om stressupplevelse – anpassning och uthärdande – genom inlåsningen och avsaknaden av såväl protest som sortialternativ. Föreliggande studie har sitt fokus på psykologiska aspekter varför direktvägen inte kommer att prövas eller behandlas.

Syftet med denna studie kan sägas vara att analysera hälsa och arbetsvillkor hos personer med olika anställningssituation och då framför allt analysera konsekvenser av inlåsning. Ett andra syfte är att få en bild av såväl inlåsningens som utelåsningens kvantitativa omfattning i relation till kön, ålder, utbildning, bransch, facklig tillhörighet etc. Jämfört med den tidigare nämnda studien (Aronsson & Göransson, 1997a; 1999) vidgas inlåsningbegreppet till att även innefatta arbetsplatsen. I tillägg till yrkesinlåsning kan vi därmed även tala om arbetsplatsinlåsning och dubbelinlåsning (det vill säga såväl fel yrke som fel arbetsplats). I studien ingår också tidsbegränsat anställda som fick samma frågor om önskat yrke och önskad arbetsplats som de tillsvidareanställda. För denna grupp används dock inte begreppet inlåsning. Snarare handlar det ju om utelåsning från en fast anställning och från ett önskat yrke.

Några kommentarer till de termer som används i studien behöver göras. Genom att i föreliggande studie i tillägg till yrke också inkludera arbetsplats har dessutom nya distinktioner tillkommit och terminologin utökats. Termen inlåst kan ifrågasättas på flera grunder. För det första har ordet inlåsning en negativ laddning och innebär därmed även en negativ etikettering. Beteckningen inlåst utgår dock *inte* från de studerades egen upplevelse av sin arbets- och livssituation

utan har valts som benämning utifrån svar på frågor om huruvida man befinner sig i sitt önskvärda yrke. Det är alltså inte en tolkning av att alla individer som grupperas i inlåstkategorierna också upplever sig som inlåsta. I studien används dessutom beteckningarna ”fel yrke” och ”fel arbetsplats” för tidsbegränsat anställda, vilka också ger negativa associationer. För att undvika missförstånd kan återigen anföras att ”fel” är forskarnas beteckning på vissa kombinationer av svar på frågorna om önskvärt yrke och arbetsplats och inte utgör en direkt spegel av de intervjuades upplevelser.

2. Metod

2.1 Undersökningsgrupp

Undersökningsgruppen kommer från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) i augusti-september 1997 och utgörs av ett stratifierat delurval på 3812 personer (se tabell 1). I arbetskraften har ungefär 15 procent tillfälliga anställningar, men stratifieringen i studien innebar en överrepresentation av personer med tidsbegränsade anställningar och dessa utgör därför 50 procent av undersökningsgruppen. Stratifieringen gjordes för att erhålla tillräckligt stora undergrupper av tillfälligt anställda. Svartsbortfallet på SCBs augusti-september undersökning 1997 var 13 procent.

Tabell 1. Undersökningsgruppen uppdelad efter olika anställningsformer.

Anställningsform	Totalt (n)	Andel i urvalet (%)
Fast anställda	1882	49
Vikariatsanställda	680	18
Provanställda	139	4
Praktikanter, lärlingar	24	1
Feriearbete	180	5
Säsongsanställda	111	3
Objekt- /projektanställda	343	9
Behovsanställda	341	9
Övriga tillfälligt anställda	112	3
<i>Totalt</i>	<i>3812</i>	<i>100</i>

2.2 Enkätfrågor

I de ordinarie AKU-frågorna (för en beskrivning se SCB, 1994) finns uppgifter om personliga bakgrundsförhållanden, slag av anställning, bransch, yrke (SSYK-kod), (yrkesområde), arbetsgivare m fl.

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

Utbildning indelades i fem kategorier: Förgymnasial utbildning (1), gymnasieutbildning 2 år eller mindre (2), mer än tvåårigt gymnasium (3), eftergymnasial

utbildning 3 år eller mindre (4) och eftergymnasial utbildning mer än tre år eller forskarutbildning (5).

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

Facklig centralorganisation gav fyra kategorier; LO, TCO, SACO och ej tillhörande facklig centralorganisation.

Medbestämmande och utvecklingsmöjligheter

Två 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).

Följande fråga ställdes rörande tystnad på arbetsplatsen:

- Gör dagens situation på arbetsmarknaden att Du på Din arbetsplats drar dig för att säga vad Du tycker om arbetsmiljö och arbetsvillkor?

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

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.

Följande frågor nykonstruerades och handlade om önskade respektive icke önskade yrken/arbetsplatser samt om attraktionskraften i fast anställning:

- Du jobbar idag på (arbetsplats, företag enligt AKU). Är det Din önskade arbetsplats i framtiden?
- Du jobbar idag som (AKU-yrke). Är det Ditt önskade yrke i framtiden?

Följande frågor ställdes till den som uppgav att de inte arbetade i sitt önskade yrke:

- Vet Du vilket som är Ditt önskade yrke?
- Har Du den utbildning som behövs för Ditt önskade yrke?
- Går Du aktivt in för att på något sätt (t ex utbildning) nå Ditt önskade yrke?

De tidsbegränsat anställda fick följande fråga för att utröna attraktionskraften i en fast anställning:

- Du har nu en tidsbegränsad anställning som (AKU-yrke) i Ditt önskade yrke. Föredrar Du detta framför en fast anställning i något annat yrke?

De som inte arbetade i sitt önskade yrke fick följande fråga:

- Föredrar Du att ha en tidsbegränsad anställning inom Ditt önskade yrke framför en fast anställning inom ett annat yrke?

Samtliga frågor besvarades med ja eller nej.

2.3 Statistiska bearbetningar

För att illustrera nivåer presenteras först procentbaserade diagram, där jämförelser gjorts mellan nedanstående åtta kategorier av anställningssituation i relation till de beroende variablerna (för att få en enklare terminologi i texten används vanligen beteckningarna inom parentes).

Fast anställda

1. i önskat yrke och på önskad arbetsplats (normgrupp)
2. i önskat yrke men på icke önskad arbetsplats (arbetsplatsinlåst)
3. i icke önskat yrke men på önskad arbetsplats (yrkesinlåst)
4. i icke önskat yrke på icke önskad arbetsplats (dubbelinlåst)

Tidsbegränsat anställda

5. i önskat yrke och på önskad arbetsplats
6. på fel arbetsplats

7. i fel yrke

8. i fel yrke och på fel arbetsplats

Som en samlingsbeteckning används också begreppet negativ anställningssituation för kategorierna 2, 3 och 4 (någon form av inlåsning) och grupperna 6, 7 och 8 (fel yrke och/eller arbetsplats).

I de följande analyserna användes multipel logistisk regression med anställningssituation samt de demografiska variablerna kön, ålder och utbildning som oberoende variabler. För varje oberoende variabel bestämdes en referensgrupp med värdet 1. Beträffande anställningssituation valdes den normativt antagna bästa situationen – nämligen fast anställda i önskat yrke och på önskad arbetsplats – som referensgrupp. Resultaten från den logistiska regressionen redovisas i form av oddskvoter (OR=Odds Ratio) med 95-procentigt konfidensintervall. Bearbetningarna har gjorts med SPSS-versionen 9.0.

3. Resultat

3.1 Andel i det önskade yrket/på den önskade arbetsplatsen

Av de fast anställda svarade 64 procent att de befann sig i sitt önskade yrke och på den önskade arbetsplatsen det vill säga vad som ovan benämnts normgrupp. De övriga 36 procenten är således i någon form av inlåsning. Nio procent kan kategoriseras som arbetsplatsinlåsta och 7 procent som yrkesinlåsta medan 20 procent kan klassificeras som dubbelinlåsta (tabell 2).

Tabell 2. Andelen med fast respektive tidsbegränsad anställning som arbetar i det för framtiden önskade yrket respektive icke önskade yrket samt på den önskade arbetsplatsen respektive icke önskade arbetsplatsen (antal= 3586).

Fast anställda

		Önskad arbetsplats					
		Ja	%	Nej	%	Totalt	%
Önskat yrke	Ja	1175	64	161	9	1336	73
	Nej	138	7	358	20	496	27
Totalt		1313		519		1832	

Tidsbegränsat anställda

		Önskad arbetsplats					
		Ja	%	Nej	%	Totalt	%
Önskat yrke	Ja	669	38	192	11	861	49
	Nej	189	11	704	40	893	51
Totalt		858		896		1754	

Bland de tillfälligt anställda var det betydligt färre som ansåg sig vara i såväl önskat yrke som på önskad arbetsplats, nämligen 38 procent. Det är alltså 62 procent av de tillfälligt anställda som är i en negativ anställningssituation. Andelen på temporärt fel arbetsplats respektive i temporärt fel yrke var lika stor

nämligen 11 procent. Hela 40 procent ansåg sig vara både på fel arbetsplats och i fel yrke.

Av de 1389 personer (496 fast anställda och 893 tillfälligt anställda), som inte arbetade inom sitt önskade yrke (tabell 2), visste något över hälften vilket deras önskade yrke var (framgår ej av tabell). Av dessa saknade dock 60 procent av de fast anställda och 71 procent av de tillfälligt anställda den nödvändiga utbildningen. På en ytterligare fråga till denna grupp med explicita yrkesönskemål svarade 51 procent av de fast anställda och 73 procent av de tillfälligt anställda (486 personer) att de aktivt gick in för att på något sätt nå sitt önskade yrke (t ex genom utbildning).

3.2 Attraktionskraft i fast anställning

För att få en uppfattning om attraktionskraften i en fast anställning formulerades frågan som ett val mellan en tidsbegränsad anställning i det önskade framtidsyrket eller en fast anställning i annat yrke.

Hur prioriterar då fast anställda mellan anställningsform och yrke? Av de 496 fast anställda som inte arbetar i sitt önskade yrke vet 263 personer vilket deras önskade yrke är (tabell 3). I denna grupp föredrar 37 procent en tillfällig anställning i ett önskat yrke framför att ha kvar sin fasta anställning.

Fast anställning utövar en stark attraktionskraft bland tillfälligt anställda. Av de 945 tillfälligt anställda som är i sitt önskade yrke säger sig ungefär hälften föredra en fast anställning i annat yrke.

Tabell 3. Sammanställning av svar på frågor rörande anställningsform, huruvida man befinner sig i det önskade yrket samt preferenser vad gäller anställningsform. Endast de som känner till vilket deras önskade yrke är har svarat. De 1336 personerna som har fast anställning i sitt önskade yrke ingår ej.

Anställningsform	I önskat yrke	Val
Fast, som vet önskat yrke (n= 263)	nej	37 % föredrar att byta till tillfällig anställning i önskat yrke
Tillfällig (n= 945)	ja	52 % föredrar fast anställning i annat yrke
Tillfällig, som vet önskat yrke (n= 542)	nej	38 % föredrar fast anställning i annat yrke framför tillfällig anställning i önskat yrke

3.3 Lokalisering av de inlåsta demografiskt och på arbetsmarknaden

Ur praktisk synpunkt är det av intresse att kartlägga var inlåsnings förekommer. De olika anställningssituationerna har därför studerats med avseende på vissa individ- och bakgrundsvariabler som kön, ålder, utbildning, facklig tillhörighet, yrkesområden och arbetsgivare (tabell 4).

Kön

Kvinnor och män fördelar sig ungefär på samma sätt inom de olika anställningsformerna.

Tabell 4. Procentuell fördelning av anställningssituationen (normgrupp 1, arbetsplats-inlåst 2, yrkesinlåst 3, dubbelinlåst 4, i önskat yrke på önskat arbetsplats 5, på fel arbetsplats 6, i fel yrke 7, i fel yrke på fel arbetsplats 8) med avseende på kön, ålder, utbildning, facklig organisation, yrkesområde och arbetsgivare.

Variabel	Anställningssituation										p ^a
	Fast anställda					Tidsbegränsat anställda					
	n	1	2	3	4	n	5	6	7	8	
<i>Kön</i>											0,639
Kvinnor	915	64	8	7	21	1049	38	10	12	40	0,074
Män	917	64	9	8	19	705	38	13	9	41	
<i>Ålder</i>											0,000
16-25 år	147	32	10	10	48	729	23	9	10	58	0,000
26-35 år	470	51	12	11	26	503	44	13	12	32	
36-45 år	438	63	10	7	20	276	47	13	12	29	
46-55 år	544	76	7	6	11	184	56	10	14	20	
56-65 år	233	85	3	5	6	62	74	13	2	11	
<i>Utbildning</i>											0,000
Förgymnasial	377	67	9	6	17	398	33	9	10	49	0,000
Gymnasial ≤2år	641	61	8	8	24	515	45	10	13	32	
Gymnasial >2år	278	59	7	10	24	397	31	8	11	50	
Eftergymnasial ≤3år	295	63	11	9	18	275	38	15	11	37	
Eftergymnasial >3år	235	77	12	3	9	145	53	23	7	17	
<i>Facklig organisation</i>											0,000
Ej fack	261	63	7	8	23	545	24	10	8	57	0,000
LO	794	58	8	9	25	751	41	9	13	37	
TCO	595	72	8	6	14	301	51	14	13	22	
SACO	155	72	16	3	10	131	48	19	7	26	
<i>Yrkesområde</i>											0,000
Chefer	91	71	6	13	10	11	82	0	0	18	0,000
Vård och omsorg	263	60	12	5	23	411	38	9	15	38	
Undervisning och skola	169	70	8	5	17	200	53	13	11	23	
Teknik och data	154	75	12	8	5	53	55	15	6	25	
Industri och bygg. arb.	435	59	9	9	23	363	38	11	9	42	
Restaurang och service	149	58	8	9	25	226	28	10	10	51	
Ekonomi, handel o kontor	397	64	7	7	22	292	32	9	11	48	
Övriga yrken	166	69	7	7	17	197	39	16	7	39	
<i>Arbetsgivare</i>											0,066
Statlig	103	70	6	8	17	99	50	13	10	27	0,000
Kommunal	427	67	8	5	19	534	41	9	15	35	
Landsting	130	65	15	5	15	105	50	16	11	24	
Enskild	1172	62	9	9	20	1016	34	11	9	46	

a. p-värde, Chi2 Pearson

Ålder

Äldre personer, såväl de med fast som de i tillfällig anställning, har i mycket högre utsträckning än yngre en anställning i önskat yrke och på önskad arbetsplats.

Utbildning

I gruppen med eftergymnasial utbildning mer än tre år är det betydligt vanligare än i de övriga utbildningskategorierna att man uppfattar sig vara i såväl rätt yrke som på rätt arbetsplats. Detta gäller såväl fast som tidsbegränsat anställda. Personer i de mest negativa anställningssituationerna har lägst utbildning.

Facklig tillhörighet

LO-förbunden har betydlig större andel inlåsta än TCO- och SACO-förbunden (42 procent i någon form av inlåst jämfört med 28 procent inom TCO och SACO). I SACO-gruppen är det en stor andel av de fast anställda som menar sig vara på önskad arbetsplats.

Yrkesområde

Dubbelinlåst är vanligast inom yrkesområdena restaurang och service, vård och omsorg samt industri och byggnadsarbete.

Arbetsgivare

Andelen i någon form av inlåst är något större bland privatanställda än bland offentligt anställda. I gruppen med tillfälliga anställningar är matchningen än sämre. Bland privatanställda med tidsbegränsat kontrakt är det närmare halva gruppen som uppfattar sig vara i fel yrke och på fel arbetsplats.

Anställningsform för tidsbegränsat anställda

Andelen som befinner sig i fel yrke och på fel arbetsplats är större bland säsongsanställda och bland behovsanställda än i de övriga grupperna. Omkring hälften av de säsongs- och behovsanställda (52 respektive 48 procent) säger sig vara i fel yrke och på fel arbetsplats (tabell 5).

Tabell 5. Procentuell fördelning inom anställningsform.

<u>Anställningssituation</u>						
<u>Tidsbegränsat anställda</u>	<u>Vika- riatsan- ställda</u>	<u>Provan- ställda</u>	<u>Säsongs- anställda</u>	<u>Objekt- /projekt- anställda</u>	<u>Behovs- anställda</u>	<u>Totalt N</u>
i önskat yrke på rätt arbetsplats	43	42	32	46	35	652
på fel arbetsplats	12	12	10	14	9	180
i fel yrke	14	12	6	9	8	175
i fel yrke på fel arbetsplats	31	34	52	31	48	569
<i>Totalt N</i>	<i>665</i>	<i>136</i>	<i>108</i>	<i>336</i>	<i>331</i>	<i>1576</i>

Chi2= 53,042 (df=12) p= 0,000.

3.4 Samband mellan anställningssituation och hälsa

I nästa steg analyserades sambandet mellan anställningssituation och symptomnivå (figur 1). Här ges endast den översiktliga bilden i form av procentfördelningar. De detaljerade kommentarerna kommer i samband med presentationen av resultaten av de multipla logistiska regressionerna.

Flera tolkbara mönster framträder. För det första verkar inlåsning främst vara relaterad till de tre symptomen magbesvär, olust inför arbetet, trötthet och håglöshet medan det för de två symtomen sömnbesvär och rygg och nackont är små skillnader i förhållande till anställningssituation. Dubbelinlåsta har genomgående högsta besvärsfrekvensen. Arbetsplats- och yrkesinlåsta har högre besvärsfrekvens än personer i rätt yrke och på rätt arbetsplats.

En andra observation är att skillnaderna i besvärsnivå mellan de olika kategorierna inom fast anställda gruppen är mycket större än inom gruppen av tillfälligt anställda.

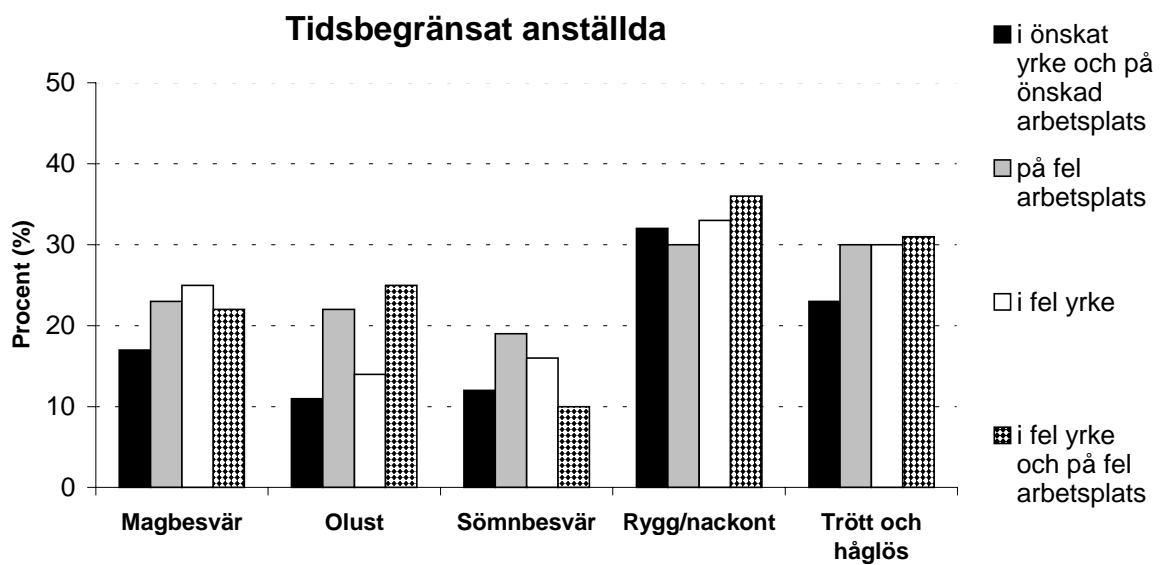
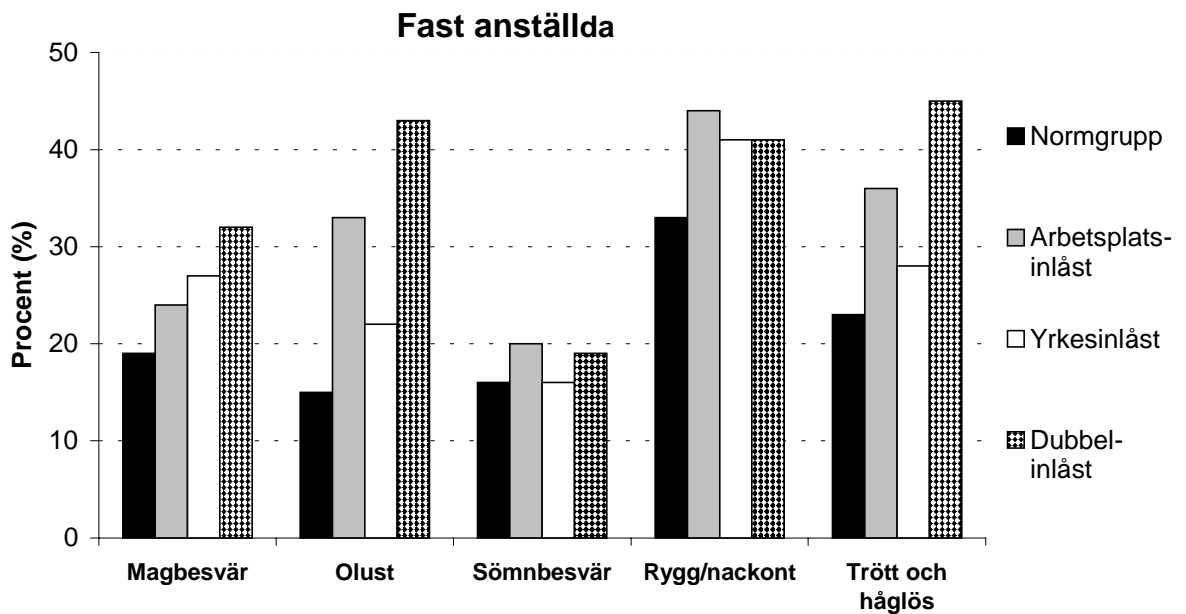
Besvärsskillnaderna mellan den som är respektive inte är i sitt önskade yrke och på sin önskade arbetsplats är alltså mindre i gruppen med tillfälliga anställningar.

Resultat av de multipla logistiska regressionerna presenteras i tabell 6 i form av oddskvoter (OR). En oddskvot visar hur mycket vanligare det är att den studerade händelsen förekommer bland de exponerade jämfört med de icke exponerade (i fallet anställningssituation är den s k normgruppen den icke exponerade medan övriga sju 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.

Analyserna visar inte oväntat i ett flertal fall tydliga samband mellan stöd och beslutsinflytande och hälsoutfall. Dessa välkända samband kommenteras därför sparsamt. I analyserna prövades även ytterligare bakgrundsförhållanden såsom familjesituation (hemmavarande barn), arbetstid, arbetsgivare, utbildning på betald arbetstid och yrke. Förklaringsvärdet från dessa variabler var lågt varför de inte redovisas i tabellerna. Fokus i redovisningen ligger på de för studien nya aspekterna anställningssituation och ”tystnad”. Den övergripande bild som framkommer i den tidigare presentationen av procentfördelningar över symptom förändras inte nämnvärt. Magbesvär, olust samt trötthet och håglöshet framträder på nytt som besvär relaterade till anställningssituationen.

Magbesvär är således betydligt vanligare bland dubbelinlåsta än i normgruppen. Även yrkesinlåsta hade signifikant säkerställd förhöjd risk. Också tystnad inför arbetsmiljöproblem och bristande stöd från arbetskamrater eller chef var förknippad med förhöjd risk för magbesvär. Något oväntat är att personer med högsta skattningarna av utvecklings- och lärandemöjligheter har högre sannolikhet för magbesvär. Ser vi till individfaktorer hade kvinnor och personer i åldrarna 36-45 år något förhöjd risk.

Olust är relaterad till negativ situation i flertalet av de undersökta förhållandena. Sannolikheten att känna *olust* inför arbetet var nästan fyrfaldigad bland de dubbelinlåsta jämfört med normgruppen. Även arbetsplatsinlåsta och personer i



Figur 1. Jämförelse mellan fast och tidsbegränsat anställda i respektive ej i önskat yrke/önskad arbetsplats. Procentuell andel som ett par dagar per månad eller oftare har haft magbesvär, känt olust inför arbetet, sömnbesvär, rygg/nackont samt känt sig trötta och håglösa (n= 3580).

Tabell 6. Multipel logistisk regression med symptom som beroende variabler. Oddskvot (OR) och konfidensintervall (KI) presenteras¹.

Oberoende variabel	Magbesvär		Olust		Sömnbesvär	
	OR	KI 95%	OR	KI 95%	OR	KI 95%
Anställningssituation						
Normgrupp	1		1		1	
Arbetsplatsinläst	1,23	0,82-1,85	2,29	1,54-3,40	1,21	0,77-1,90
Yrkesinläst	1,67	1,10-2,55	1,68	1,05-2,69	1,25	0,75-2,09
Dubbelinläst	1,82	1,36-2,44	3,64	2,69-4,92	1,36	0,96-1,93
i önskat yrke/arbetsplats	0,92	0,70-1,21	0,67	0,48-0,93	0,88	0,64-1,20
på fel arbetsplats	1,23	0,83-1,84	1,56	1,02-2,39	1,39	0,89-2,16
i fel yrke	1,51	1,01-2,23	1,02	0,63-1,65	1,42	0,89-2,27
i fel yrke/arbetsplats	1,24	0,93-1,65	1,96	1,45-2,66	0,95	0,67-1,36
Kön						
Man	1		1		1	
Kvinna	1,19	1,04-1,32	1,27	1,12-1,40	1,32	1,16-1,45
Ålder						
16-25år	1		1		1	
26-35år	1,19	0,92-1,55	1,42	1,06-1,88	1,72	1,21-2,44
36-45år	1,41	1,06-1,88	1,30	0,95-1,79	2,40	1,66-3,48
46-55år	1,21	0,90-1,64	1,86	1,34-2,57	2,97	2,04-4,33
56-65år	1,03	0,69-1,55	1,30	0,84-2,01	2,37	1,47-3,83
Utbildning						
Förgymnasial	1		1		1	
Gymnasial ≤2år	1,14	0,89-1,46	1,08	0,83-1,41	1,11	0,81-1,51
Gymnasial >2år	1,00	0,76-1,33	1,12	0,83-1,51	1,46	1,03-2,08
Eftergymnasial ≤3år	1,16	0,87-1,55	1,13	0,82-1,55	2,12	1,51-2,99
Eftergymnasial >3år	0,92	0,66-1,30	1,74	1,23-2,47	2,43	1,68-3,50
Stöd från arbetskamrater						
Alltid	1		1		1	
För det mesta	1,14	0,93-1,40	0,80	0,65-0,99	1,07	0,85-1,36
För det mesta inte	1,92	1,31-2,83	1,60	1,07-2,37	1,49	0,96-2,32
Aldrig	1,84	1,17-2,88	0,85	0,52-1,40	1,37	0,81-2,32
Stöd från chef						
Alltid	1		1		1	
För det mesta	1,19	0,94-1,50	1,73	1,33-2,24	1,48	1,12-1,97
För det mesta inte	1,65	1,22-2,24	3,27	2,38-4,49	2,22	1,55-3,17
Aldrig	2,11	1,55-2,87	4,57	3,31-6,31	3,11	2,17-4,46
Beslutsinflytande						
Alltid	1		1		1	
För det mesta	1,20	0,98-1,46	1,23	0,99-1,53	1,25	0,99-1,57
För det mesta inte	1,27	0,91-1,77	1,43	1,02-2,03	1,02	0,67-1,54
Aldrig	1,01	0,75-1,38	1,40	1,02-1,91	1,11	0,77-1,61
Utveckling						
Ett par dagar/vecka	1		1		1	
En dag/vecka	0,76	0,61-0,93	0,98	0,78-1,24	0,92	0,72-1,17
Sällan eller inte alls	0,76	0,60-0,97	1,10	0,86-1,41	0,70	0,53-0,94
Tystnad						
Nej, aldrig	1		1		1	
För det mesta inte	0,78	0,61-1,00	1,03	0,80-1,32	0,91	0,69-1,21
Ja, för det mesta	1,40	1,09-1,80	2,06	1,59-2,68	2,05	1,55-2,71
Ja, alltid	1,52	1,07-2,16	1,84	1,28-2,66	1,80	1,20-2,68
Nagelkerke R ²	0,046		0,128		0,076	
Chi2 (df= 30)	159,95***		465,59***		269,03***	

Oberoende variabel	Rygg/nackont		Trött och håglös	
	OR	KI 95%	OR	KI 95%
Anställningssituation				
Normgrupp	1		1	
Arbetsplatsinlåst	1,56	1,09-2,23	1,73	1,19-2,52
Yrkesinlåst	1,53	1,05-2,24	1,32	0,87-2,02
Dubbelinlåst	1,29	0,98-1,69	2,32	1,76-3,07
i önskat yrke/arbetsplats	1,04	0,83-1,30	1,08	0,84-1,39
på fel arbetsplats	0,92	0,64-1,33	1,45	1,00-2,10
i fel yrke	1,01	0,79-1,45	1,53	1,05-2,24
i fel yrke/arbetsplats	1,23	0,96-1,58	1,51	1,15-1,97
Kön				
Man	1		1	
Kvinna	1,48	1,40-1,56	1,32	1,20-1,43
Ålder				
16-25år	1		1	
26-35år	1,21	0,96-1,52	0,91	0,72-1,16
36-45år	1,49	1,16-1,92	1,15	0,88-1,50
46-55år	1,52	1,17-1,97	1,02	0,78-1,35
56-65år	1,31	0,94-1,84	1,14	0,79-1,63
Utbildning				
Förgymnasial	1		1	
Gymnasial ≤2år	1,13	0,92-1,39	1,32	1,05-1,66
Gymnasial >2år	0,95	0,75-1,21	1,22	0,94-1,57
Eftergymnasial ≤3år	0,74	0,57-0,95	1,13	0,86-1,49
Eftergymnasial >3år	0,64	0,48-0,87	1,25	0,91-1,70
Stöd från arbetskamrater				
Alltid	1		1	
För det mesta	0,89	0,74-1,06	1,01	0,84-1,22
För det mesta inte	1,38	0,96-1,99	1,84	1,27-2,66
Aldrig	1,31	0,85-2,03	1,46	0,94-2,27
Stöd från chef				
Alltid	1		1	
För det mesta	1,34	1,10-1,64	1,53	1,23-1,90
För det mesta inte	2,22	1,70-2,91	2,94	2,22-3,89
Aldrig	1,83	1,39-2,43	2,73	2,04-3,66
Beslutsinflytande				
Alltid	1		1	
För det mesta	0,94	0,79-1,11	1,06	0,88-1,28
För det mesta inte	0,93	0,70-1,25	0,99	0,72-1,35
Aldrig	1,20	0,92-1,56	1,09	0,82-1,44
Utveckling				
Ett par dagar/vecka	1		1	
En dag/vecka	1,01	0,84-1,21	0,85	0,70-1,04
Sällan eller inte alls	1,08	0,88-1,32	0,94	0,76-1,17
Tystnad				
Nej, aldrig	1		1	
För det mesta inte	0,85	0,70-1,05	0,97	0,78-1,20
Ja, för det mesta	1,21	0,96-1,52	1,37	1,08-1,74
Ja, alltid	1,29	0,93-1,79	1,31	0,94-1,84
Nagelkerke R ²	0,064		0,074	
Chi2 (df= 30)	227,09***		263,91***	

***p<0,001

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

temporärt fel yrke och på fel arbetsplats har fördubblad risk för besvär. Denna risknivå gäller även för personer som drar sig för att kritisera arbetsmiljö och arbetsvillkor. Som framgår av tabell 6 är även socialt stöd, särskilt bristande stöd från chef påtagligt relaterad till olustupplevelse, liksom att inte ha inflytande på beslut. Sannolikheten för att rapportera olust är nästan dubbelt förhöjd i åldersgruppen 46-55 år och i gruppen med högst utbildning.

Sömnbesvär har inget samband med anställningsform. Däremot finns ett samband med tystnadsvariabeln. Individer som drar sig för att säga vad de tycker på arbetet har fördubblad risk för sömnbesvär. Bristande stöd från chef är också påtagligt relaterat till sömnbesvär. Kvinnor liksom äldre har förhöjd risk för sömnbesvär. Också personer med eftergymnasiala utbildningar har fördubblad risk jämfört med personer med förgymnasial utbildning.

Rygg- och nackont var dubbelt så vanligt hos dem som inte fick stöd från sin chef. Kvinnor har förhöjd risk liksom personer i medelåldern.

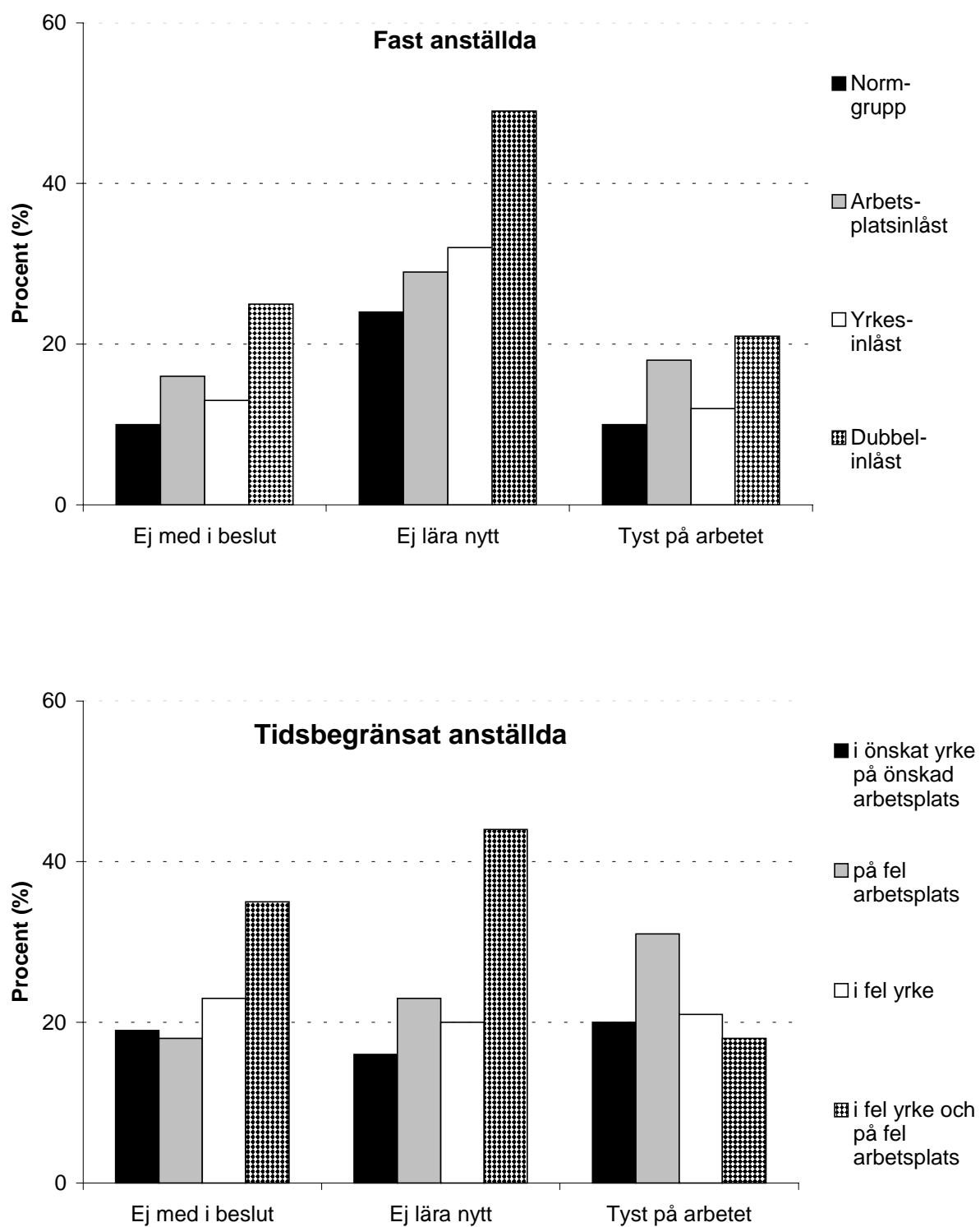
Risken för *trötthet och håglöshet* var påtagligt förhöjd för såväl dubbelinlåsta som arbetsplatsinlåsta jämfört med normgruppen. Personer som för det mesta drog sig för att säga vad de tyckte på arbetet hade något förhöjd risk. Kvinnor hade viss riskförhöjning.

3.5 Samband mellan anställningssituation och arbetsmiljö

3.5.1 Lärande, inflytande och tystnad

För att få en bild av arbetsplatsförhållanden inom de olika anställningssituationerna jämfördes dessa ifråga om *lärande/utveckling, inflytande och tystnad*. Vi tillåter oss därmed att skifta dessa variabler från att i de tidigare analyserna ha betraktats som oberoende variabler gentemot hälsoutfall till att nu betraktas som beroende variabler till anställningssituation. Av figur 2 framgår att närmare hälften (49 procent) av de dubbelinlåsta ansåg att arbetet sällan eller inte alls gav möjlighet att *lära nytt och utvecklas i yrket*. Bland de tillfälligt anställda i den mest negativa situationen (fel yrke och fel arbetsplats) var andelen nästan lika stor (44 procent). I denna grupp – temporärt i fel yrke och på fel arbetsplats – fanns också den största andelen (35 procent), som upplevde att de inte fick *vara med och besluta om uppläggnen av arbetet*. Andelen som drar sig för att kritisera är högre bland de tidsbegränsat anställda. ”Tystnad på arbetet” finns framförallt bland de arbetsplatsinlåsta och bland de dubbelinlåsta. Ungefär 20 procent uppger att de drar sig för att kritisera arbetsvillkor och arbetsmiljö med tanke på arbetsmarknadssituationen (se även Aronsson, 1999; Aronsson & Gustafsson, 1999).

Resultatet av den logistiska regressionen presenteras i tabell 7. Dubbelinlåsta rapporterade betydligt mindre utvecklings- och lärandemöjligheter. Detta gällde även tillfälligt anställda i fel yrke och på fel arbetsplats. Äldre upplevde att de hade mindre utvecklings- och lärandemöjligheter än yngre. Oddset att rapportera goda utvecklings- och lärandemöjligheter var mer än tre gånger så högt för högutbildade som för lågutbildade.



Figur 2. Jämförelse mellan fast och tidsbegränsat anställda i respektive ej i önskat yrke/arbetsplats vad gäller lärande och inflytande (n= 3580).

Tabell 7. Multipel logistisk regression med ”deltar i beslut”, ”lära nytt” samt ”tyst på arbetet” som beroende variabler. Oddskvot (OR) och konfidensintervall (KI) presenteras¹.

Oberoende variabel	Deltar i beslut		Lära nytt och utvecklas		Tyst på arbetet	
	OR	95% KI	OR	95% KI	OR	95% KI
Anställningssituation						
Normgrupp	1		1		1	
Arbetsplatsinlåst	0,52	0,32-0,83	0,64	0,43-0,94	2,21	1,42-3,45
Yrkesinlåst	0,70	0,41-1,21	0,59	0,39-0,87	1,49	0,87-2,54
Dubbelinlåst	0,33	0,24-0,45	0,27	0,21-0,36	2,85	2,06-3,95
i önskat yrke/arbetsplats	0,46	0,35-0,62	1,41	1,09-1,84	2,59	1,95-3,43
på fel arbetsplats	0,45	0,29-0,70	0,75	0,51-1,10	2,83	1,87-4,30
i fel yrke	0,39	0,26-0,59	1,03	0,69-1,54	2,75	1,81-4,19
i fel yrke/arbetsplats	0,24	0,18-0,33	0,31	0,24-0,40	3,02	2,23-4,11
Kön						
Kvinna	1		1		1	
Man	1,13	0,95-1,35	1,26	1,08-1,48	0,77	0,64-0,93
Ålder						
16-25 år	1		1		1	
26-35 år	1,43	1,12-1,83	0,93	0,73-1,18	1,16	0,89-1,53
36-45 år	1,50	1,13-2,00	0,79	0,61-1,03	1,64	1,23-2,20
46-55 år	1,35	1,00-1,82	0,58	0,44-0,76	1,70	1,25-2,32
56-65 år	0,88	0,60-1,28	0,39	0,28-0,55	1,82	1,22-2,72
Utbildnings						
Förgymnasial	1		1		1	
Gymnasial ≤2år	1,43	1,13-1,80	1,20	0,98-1,48	0,83	0,65-1,07
Gymnasial >2år	1,61	1,25-2,08	1,49	1,18-1,88	0,99	0,75-1,30
Eftergymnasial ≤3år	2,11	1,57-2,83	3,09	2,35-4,08	0,89	0,66-1,20
Eftergymnasial >3år	3,73	2,40-5,79	4,77	3,30-6,90	0,77	0,64-0,93
Nagelkerke R ²	0,072		0,109		0,027	
Chi2 (df=16)	266,86***		410,05***		98,65***	

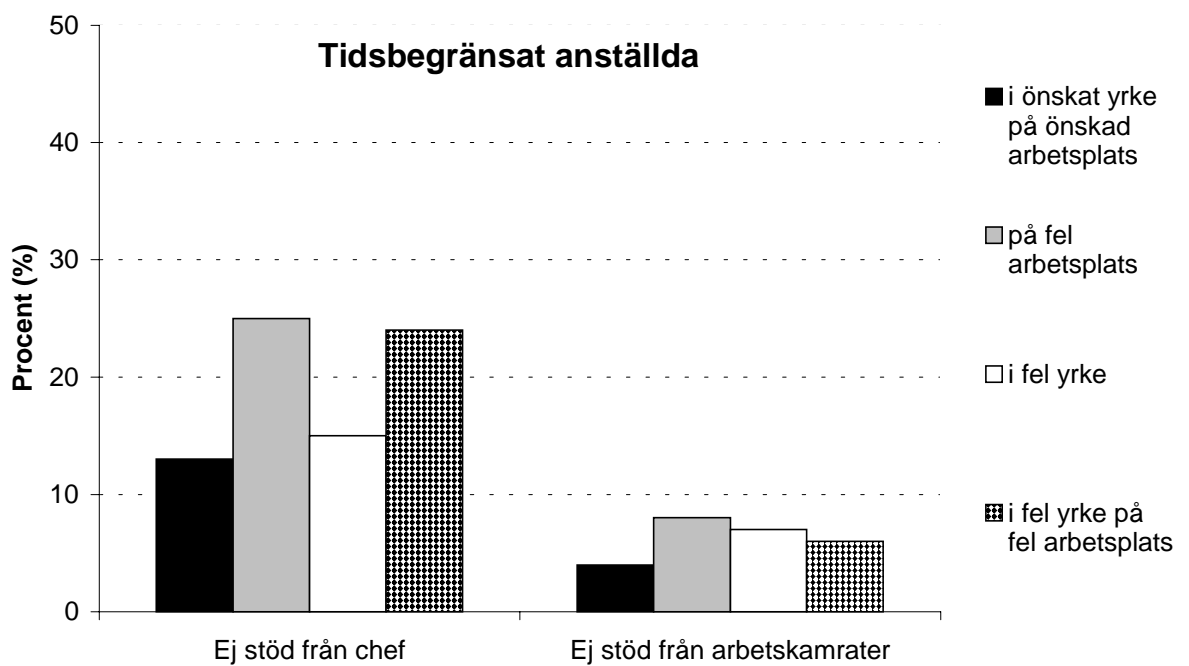
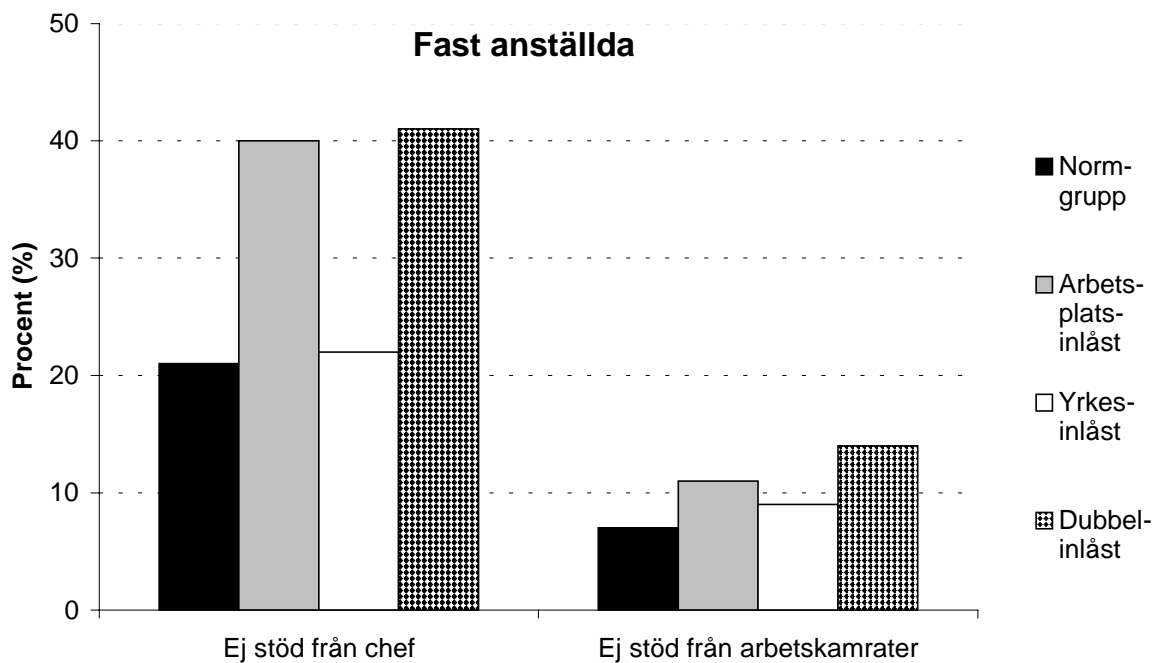
*** p<0,001

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

Såväl fast som tillfälligt anställda personer, som befann sig i en ”dubbel-felsituation”, hade påtagligt minskad sannolikhet att rapportera att de kan vara med och besluta om uppläggningsen av det egna arbetet. För personer i de högsta utbildningsnivåerna var sannolikheten flerfaldigad.

3.5.2 Socialt stöd

Arbetsplatsinlåsta och dubbelinlåsta angav i långt större utsträckning än normgruppen bristande socialt stöd från chef när arbetet kändes besvärligt (figur 3). Cirka 40 procent i dessa båda grupper ansåg att de inte fick stöd och uppmuntran av sina chefer. Mönstret är likartad för de tillfälligt anställda med den mest negativa situationen och för de som är på fel arbetsplats och i en dubbel-felsituation. Nivån är dock något lägre (cirka 25 procent).



Figur 3. Jämförelse mellan fast och tidsbegränsat anställda i respektive ej i önskat yrke/önskad arbetsplats. Procentuell andel som för det mesta inte eller aldrig får stöd från chef och arbetskamrater (n= 3580).

Vad gäller bristande stöd och uppmuntran från kamrater är talen mycket lägre (cirka 10 procent).

I tabell 8 finns resultaten från den logistiska regressionen av de två stödfrågorna. Oddset att få *stöd och uppmuntran från chefer* var bara en tredjedel så stor för de dubbel- och arbetsplatsinlåsta jämfört med normgruppen. Unga rapporterade mera stöd och uppmuntran.

Dubbelinlåsta rapporterade mindre stöd och uppmuntran från arbetskamrater än normgruppen. Här finns även köns-, ålders- och utbildningsskillnader. Män, äldre personer och personer med kortare utbildning uppfattar sig i lägre utsträckning ha stöd och uppmuntran från kamrater.

Tabell 8. Multipel logistisk regression med de beroende variablerna "Stöd och uppmuntran från chefer" och "Stöd och uppmuntran från arbetskamrater". Oddskvot (OR) och konfidensintervall (KI) presenteras¹.

Oberoende variabel	Stöd och uppmuntran från chefer		Stöd och uppmuntran från arbetskamrater	
	OR	95% KI	OR	95% KI
Anställningssituation				
Normgrupp	1		1	
Arbetsplatsinlåst	0,35	0,24-0,49	0,57	0,33-0,98
Yrkesinlåst	0,80	0,52-1,24	0,66	0,35-0,98
Dubbelinlåst	0,30	0,23-0,39	0,39	0,26-0,58
i önskat yrke/arbetsplats	1,44	1,09-1,90	1,37	0,86-2,18
på fel arbetsplats	0,58	0,40-0,84	0,59	0,38-0,91
i fel yrke	1,08	0,68-1,70	0,70	0,37-1,34
i fel yrke/arbetsplats	0,50	0,37-0,64	0,59	0,38-0,91
Kön				
Kvinna	1		1	
Man	0,90	0,76-1,06	0,63	0,48-0,82
Ålder				
16-25 år	1		1	
26-35 år	0,67	0,51-0,87	0,40	0,25-0,65
36-45 år	0,55	0,41-0,73	0,21	0,13-0,35
46-55 år	0,41	0,30-0,54	0,24	0,14-0,40
56-65 år	0,38	0,27-0,55	0,25	0,14-0,45
Utbildning				
Förgymnasial	1		1	
Gymnasial ≤2år	1,94	0,75-1,19	1,79	1,27-2,53
Gymnasial >2år	0,99	0,76-1,30	1,33	0,90-1,97
Eftergymnasial ≤3år	1,08	0,82-1,43	1,89	1,21-2,94
Eftergymnasial >3år	0,82	0,61-1,11	2,00	1,23-3,26
<i>Nagelkerke R²</i>	0,053		0,030	
<i>Chi2 (df=16)</i>	188,26***		108,27***	

***p<0,001

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

4. Diskussion

Studiens bakgrund är i vilken utsträckning 90-talets försämrade arbetsmarknad skapar inlåsning, det vill säga att personer blir kvar i yrken och på arbetsplatser de av olika skäl borde lämna. Studiens huvudfrågeställningar handlar om negativ anställningssituation och ohälsa.

Resultaten kan i vissa avseenden jämföras med en tidigare studie genomförd 1995 (Aronsson & Göransson, 1997a; 1999). Då befanns att 28 procent av de fast anställda inte var i sitt önskade yrke. I föreliggande rapport där datainsamlingen genomfördes något mer än två år efter första studien är siffrorna för yrkesinlåsning nästan identiska (27 procent). Det finns också andra likheter bland annat vad gäller attraktionskraften i en fast anställning jämfört med en tidsbegränsad. Även om andelarna sjunkit något (från 58 till 52 procent) är det mer än hälften av de tillfälligt anställda, vilka är i sitt önskade yrke, som i en hypotetisk fråga föredrar en fast anställning i ett annat yrke.

Bland de fast anställda är förändringen något större, det är alltså flera personer 1997 än 1995 som hypotetiskt är beredda att byta den fasta anställningen i ett icke önskat yrke mot en tidsbegränsad anställning i ett önskat yrke (från 25 till 37 procent). Kanhända speglar denna förändring att tron på den fasta anställningen som "fast" har underminerats under en tvåårsperiod där även många personer med fasta anställningar varslats eller förlorat sin anställning. Eftersom de svarande nu begränsades till yrkesinlåsta som visste sitt önskade yrke är dock siffrorna inte helt jämförbara.

I 1995 års datainsamling operationaliserades inlåsning genom frågan om man var i sitt för framtiden önskade yrke. I föreliggande studie ställdes också frågan om man befann sig på den för framtiden önskade arbetsplatsen. Distinktionen mellan arbetsplats- och yrkesinlåsning bidrar till en tydligare bild av inlåsningsfenomenet, bland annat blir avståndet mellan ytterligheterna större.

Hur ser då några centrala arbetsplatsförhållanden ut i gruppen inlåsta jämfört med personer i rätt yrke och på rätt arbetsplats? Denna frågeställning studerades genom att några kända och ur stress och hälsosynpunkt betydelsefulla variabler ingick som beroende variabler i multipla logistiska regressioner med anställningsformer som oberoende variabler tillsammans med några bakgrundsvariabler. Resultaten visar stora skillnader framförallt i två aspekter: dubbelinlåsning är förknippad med kraftigt reducerade upplevda möjligheter att lära nytt och utvecklas och likaså med svagt stöd från chef vid svårigheter i arbetet. Förhållandet är analogt bland tillfälligt anställda, det vill säga personer i tillfälliga anställningar i oönskat yrke och på oönskad arbetsplats har minst lärandemöjligheter och lägst upplevt stöd från chef.

Orsakssambanden bakom dessa mönster kan inte klarläggas i en tvärsnittsundersökning som denna. Sannolikt är de komplexa och innefattar negativa onda cirklar. Exempelvis förefaller det troligt att de som har uppfattningen att de befinner sig i det icke- önskade yrket i mindre utsträckning intresserar sig för

lärande och kompetensutveckling än personer i det önskade yrket. Detta kan i sin tur leda till mindre stöd och uppmuntran från chefer osv.

Ur praktisk synpunkt är det av intresse att kunna lokalisera de inlåsta och tillfälligt anställda i oönskat yrke på oönskad arbetsplats. I likhet med resultaten i 1995 års studie är andelen med negativ anställningssituation betydligt högre i LO-grupperna och bland de lågutbildade. Det finns också stora skillnader mellan yrkesområden, som återspeglar utbildningsbakgrund och klasstillhörighet. Bland tidsbegränsat anställda inom industri och byggnadsarbete är det drygt 60 procent som uppfattar sig vara i fel yrke och/eller på fel arbetsplats. Inom restaurang och service är motsvarande värde 51 procent. Inom yrkesområden som kräver längre utbildningar – exempelvis undervisning och skola och teknik och data – är ”fel-andelen” betydligt lägre. Den allra högsta utestängningsandelen finns bland privatanställda med tidsbegränsat kontrakt. I denna kategori är det närmare halva gruppen som uppfattar sig vara i fel yrke och på fel arbetsplats. Här finns ingen skillnad mellan män och kvinnor. Negativ anställningssituation är därmed snarare en klass- och utbildningsfråga än en könsfråga.

Att 36 procent av de fast anställda och 62 procent av de tillfälligt anställda är i någon form av negativ anställningssituation måste betecknas som mycket höga tal. Därmed finns sannolikt en stor potential för bättre hälsa och ökad engagemang i att utveckla system som gör arbetsbyten/provanställningar på såväl interna som externa arbetsmarknader mindre riskabla för den enskilde individen liksom i stöd till utbildningsinsatser med sikte på det önskade yrket eller arbetet.

Dubbelinlåsta rapporterar oftare magbesvär, olust och trötthet och håglöshet än alla övriga anställningsgrupper. Arbetsplats- och yrkesinlåsta har för nämnda symptom i regel högre rapportering än referensgruppen fast anställda i önskat yrke och på önskad arbetsplats. De högre riskkvoterna bland dubbelinlåsta talar för att konsekvenserna adderas.

De funna sambanden går i den riktning som kunde förväntas utifrån det inledningsvis förda hypotetiska resonemanget om kontroll och kontrollförlust i och över. Inlåst kan sägas vara att sakna exit enligt Hirschmans teori om exit, voice och loyalty (Hirschman, 1970). Voiceaspekten, dvs att kunna kritisera och göra sig hörd befanns också relaterad till ohälsosymptom. Statistiskt säkerställda skillnader fanns för fyra av de fem undersökta symptomen. De som drar sig för att säga vad de tycker om arbetsmiljön och arbetsvillkoren angav mer magbesvär, olust inför arbetet, sömnproblem, trötthet och håglöshet.

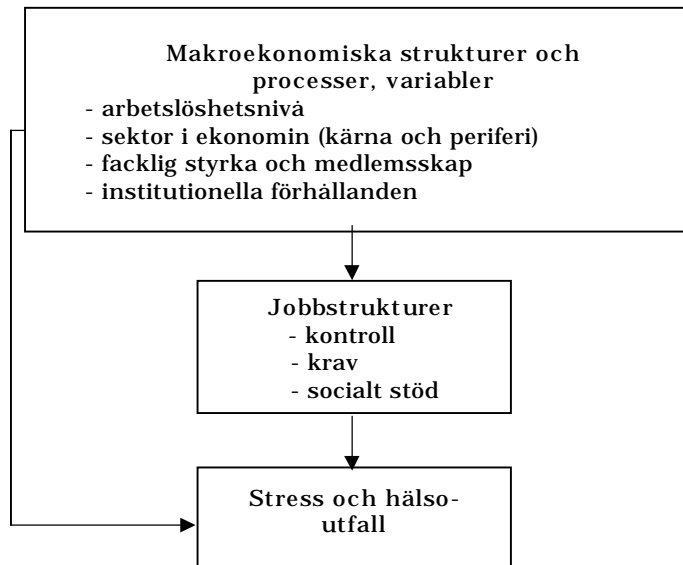
Vilka psykologiska mekanismer och emotioner kan då tänkas vara förmedlande mellan tystnad på arbetsplatsen och ohälsosymptom? Inga tidigare undersökningar verkar ha gjorts om detta. Ett allmänt antagande kan vara att tystnad är förknippad med rädsla, maktlöshetsupplevelse och undertryckande av emotioner. Den allmänna bilden från forskning är att rädsla undergräver tillit och kreativitet (Argyris, 1986). Rädsla förlorar sin stolthet, känner skam (upplever brist på respekt och aktning från andra) och ökar sina försvarsbeteenden (Ryan & Oestreich, 1998). Känslor av maktlöshet kan aktivera skam (Kaufman, 1993). Stolthet och skam är exempel på sociala känslor som vuxna människor inte visar

öppet utan döljer eller förnekar (Cooley, 1922). Enligt Tomkins (1963; 1979) kan ett ständigt undertryckande av känslor spela roll vid uppkomsten av ohälsa, t ex endokrina förändringar som blodtrycksstegring. Scheff (1990; 1992) visade att känslor av skam, som inte erkänns, leder till vrede som i sin tur leder till ytterligare skamkänslor. När sådan vrede undertrycks lämnas konflikter olösta och lämnar individen i ett tillstånd av emotionell spänning, som också gör individens relationer spända. Detta kan medverka till att utveckla hjärtsjukdom eller annan sjukdom. I projektet om moderna arbets- och livsvillkor för kvinnor och män finner Härenstam m fl. (1999) att svag position på arbetsmarknaden har samband med maktlöshet och att människor i sådana situationer drar sig för att säga ifrån om arbetsvillkor.

Samband mellan inlåsning, tystnad och hälsa är en ny forskningsfråga som väckts genom studien. I den tidigare studien (Aronsson & Göransson, 1998) skisserades en rad nya frågor för fortsatt forskning vilka kvarstår.

Det gäller bland annat inlåsnings konsekvenser på arbetsgruppsnivå. Hur påverkas det psykologiska klimatet, samarbete och prestationer om en stor andel av personalgruppen upplever sig vara i en inlåsthetssituation? Ur företagets synpunkt finns i så fall anledning att befara negativa effekter på produktivitet och effektivitet. Ytterligare forskningsuppgifter som skisserades handlade om att identifiera möjligheter, strukturellt, institutionellt och individuellt, att ”bryta inlåsningsen”. Vilken roll spelar risken att förlora platsen i turordning vid arbetsgivarbyte? Vilka andra förhållanden leder till att människor blir kvar i fasta anställningar men med arbeten/yrken som de inte ser som det önskade för framtiden? Är tröskeln för hög för att människor i inlåsningspositioner skall våga satsa på en utbildning till ett nytt och önskvärt yrke?

Den ansats för arbetslivsforskning, som denna studie representerar, där såväl arbetsmarknads- som organisationsaspekter ingår, får stöd genom studiens resultat. Stress och ohälsa i arbetet i den tayloristiska organisationen har huvudsakligen sitt ursprung i intraorganisatoriska arrangemang. Fragmenterade uppgifter och repetitivt arbete kunde till viss del uthärdas genom att det fanns en stabil anställningssituation. En global marknadsekonomi med ökad arbetslöshet, osäkra arbetsmarknadsförhållanden, snabba teknologiska förändringar, och reducerade möjligheter att byta arbete kan innebära att extraorganisatoriska förhållanden kan få lika stor roll som intraorganisatoriska för stress, välbefinnande och hälsa. Siegrist (1996) introducerade begreppet ”status control” för att täcka sådana externa förhållanden medan Johnson och Hall (1996) diskuterar behovet av att utveckla ett begreppssystem som placerar individ – miljö samspelet i en bredare social kontext. Figur 4 är ett försök att illustrera denna två-nivå situation. Den traditionella krav – kontrollmodellens undersökningsområde begränsas till organisationsstruktur/arbetsinnehållsnivån och relationen mellan förhållanden på denna nivå och stress och negativa hälsoutfall. I den utvidgade modellen inkluderas också direktvägen från makroekonomiska och samhällseliga strukturer till individens stress och hälsa liksom den indirekta vägen via organisatorisk förändring och omvandling.



Figur 4. Den utvidgade modellen. Indirekta och direkta samband mellan makroekonomiska och samhälleliga strukturer, processer och stress-hälsoutfall modifierad från Fenwick och Tausig (1994), vilka använde en likartad men longitudinell modell för LISREL-analyser av data från the Quality of Employment Panel study.

5. Sammanfattning

Aronsson G, Dallner M & Gustafsson K. *Yrkes- och arbetsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser*. *Arbete och Hälsa* 2000:5, sid 1-25.

Studiens syfte var att analysera konsekvenser av inlåsning, dvs att vara i fel yrke (yrkesinlåsning) och/eller på fel arbetsplats (arbetsplatsinlåsning). Teoretiskt anknyts till begreppen kontroll och kontrollförlust. Undersökningsgruppen kommer från SCB:s arbetskraftundersökning hösten 1997 och består av 3812 personer. Bortfallet var cirka 13 procent. Trettiosex procent av de fast och 62 procent av de tidsbegränsat anställda var i en negativ anställningssituation. Andelen yrkesinlåsta var nästan identisk med resultaten från en studie två år tidigare. Att vara i såväl fel yrke som på fel arbetsplats, var förknippat med reducerade möjligheter att lära nytt och med svagt stöd från chefen liksom med överfrekvens av magbesvär, olust och trötthet och håglöshet. Avslutningsvis diskuteras nödvändigheten av att i stress och hälsostudier beakta såväl arbetsmarknads- som anställnings-, och arbetsmiljöförhållanden.

Nyckelord: Inlåsning, kontroll, hälsa, anställningssituation, arbetsmiljö.

6. Summary

Aronsson G, Dallner M & Gustafsson K. *Locked-in, in the occupation and the working place. An empirical study of prevalence and health consequences*. *Arbete och Hälsa* 2000:5, pp 1-25.

The aim of the study was to analyze health and working conditions for employees in different employment situations and especially to analyze the consequences of being locked-in, i.e. to be in a non-preferred occupation and/or in a non-preferred working place. The study group was a representative sample from Statistics Sweden's Labour Market Survey 1997 (N= 3812). The response rate was 87 percent. Thirty-six percent of the permanent employed and 62 percent of the temporary employed were in some form of negative employment situation. Those who were in a non-preferred occupation as well as in a non-preferred working-place had small opportunities for development and got weak support from the their superior. They also reported more symptoms like stomach trouble, discomfort and fatigue than the other employment groups. Finally, there is a discussion of the necessity of including labour market as well as employment situation and work environment aspects in studies of work and health.

Key words: Locked-in, control, health, employment situation, work environment.

7. Referenser

- Arbetskyddsstyrelsen & Statistiska centralbyrån (1995) *Osäker framtid. Information om utbildning och arbetsmarknad*. 4: SCB.
- Arbetskyddsstyrelsen & Statistiska centralbyrån (1998) *Arbetsmiljön 1997*. Statistiska meddelanden Am 68 SM 9801. Stockholm.
- Argyris C (1986) Skilled Incompetence. *The Harvard Business Review*. Sept-Oct : 71-81.
- Aronsson G (1989) Swedish research 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 (1999) Contingent workers and health and safety at work. *Work Employment and Society*, 13(3), 439-459.
- 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 (1997a) Fasta anställningen men inte önskade jobbet. *Arbetsmarknad & 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, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- 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.
- Benavides FG & Benach J (1999) *Precarious Employment and Health-Related Outcomes in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Berlin E (1995) Massiv majoritet för ett fast jobb. *Arbetsmiljö*, 4, 7-8.
- Berlin E (1996) Oron för jobbet får svensken att huka *Arbetsmiljö* 9:3-5.
- Blainplain R (1993) *Temporary Work and Labour Law of European Community and Member States*. Deventer: Kluwer.
- Cooley CH (1922) *Human Nature and the Social Order*. New York: Scribner's.
- Fenwick R & Tausig M (1994) The macroeconomic context of job stress. *Journal of Health Social Behavior*, 35(3), 266-82.
- Hirschman A (1970) *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Härenstam A, Ahlberg-Hulten G, Bodin L, Jansson C, Johansson G, Johansson K, Karlqvist L, Leijon O, Nise G, Rydbeck, A, Scheele P, Westberg H & Wiklund P (1999) *Vad kännetecknar och innebär moderna arbets- och livsvillkor? Resultat av analyser med personansats samt utveckling av analysmodeller för befolkningsstudier*. MOA-projektet: Moderna arbets- och livsvillkor för kvinnor och män. Slutrapport 1. Rapport från Yrkesmedicinska enheten 1999:8, Stockholm.
- Johnson JV & Hall EM (1996) Dialectic between conceptual and causal inquiry in psychosocial work- environment research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(4), 362-74.
- Karasek R & Theorell T (1990) *Healthy work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kaufman G (1993) *The Psychology of Shame. Theory and Treatment of Shame-based Syndromes*. New York: Springer Publishing Company.

- Ryan KD & Oestrich DK (1998) *Driving fear out of the workplace: Creating the high-trust, high-performance organization (2 nd ed)*. San Francisco: Jossey-Bass Inc Publishers.
- SCB (1994) *Arbetskraftundersökningen. Frågeformulär*. Sweden: Mimeo.
- Scheff TJ (1990) *Microsociology. Discourse, Emotion, and Social Structure*. Chicago: University of Chicago Press.
- Scheff TJ (1992) Emotion and Illness: Anger, bypassed shame and heart disease. *Perspectives on Social Problems*, 3, 117-134.
- Siegrist J (1996) Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Tomkins SS (1963) *Affect/Imagery/Consciousness. The negative Affects*. New York: Springer.
- Tomkins SS (1979) Script Theory: Differential Magnification of Affects. In: Howe EJ & Dienstbier RA eds. *Nebraska Symposium on Motivation 1978*. Lincoln/London: University of Nebraska Press.