

1998:3

Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen

En empirisk studie

Gunnar Aronsson
Sara Göransson

ARBETE OCH HÄLSA VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-459-0 ISSN 0346-7821 <http://www.niwl.se/ah/ah.htm>



Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet

Centrum för arbetslivsforskning

Arbetslivsinstitutet är nationellt centrum för forskning och utveckling inom arbetsmiljö, arbetsliv och arbetsmarknad. Kunskapsuppbyggnad och kunskapsanvändning genom utbildning, information och dokumentation samt internationellt samarbete är andra viktiga uppgifter för institutet.

Kompetens för forskning, utveckling och utbildning finns inom områden som

- arbetsmarknad och arbetsrätt,
- arbetsorganisation, produktionsteknik och psykosocial arbetsmiljö,
- ergonomi,
- arbetsmiljöteknik och belastningsskador,
- arbetsmedicin, allergi, påverkan på nervsystemet,
- kemiska riskfaktorer och toxikologi.

Totalt arbetar omkring 470 personer vid institutet, varav 350 med forskning. Forskning och utbildning sker i samarbete med universitet och högskolor.

ARBETE OCH HÄLSA

Redaktör: Anders Kjellberg

Redaktionskommitté: Anders Colmsjö
och Ewa Wigaeus Hjelm

© Arbetslivsinstitutet & författarna 1998

Arbetslivsinstitutet,
171 84 Solna, Sverige

ISBN 91-7045-459-0

ISSN 0346-7821

<http://www.niwl.se/ah/ah.htm>

Tryckt hos CM Gruppen

Förord

Studien är en del av projektet Arbetets flexibilisering, där huvudsyftet är att studera mänskliga konsekvenser av förändrade anställnings- och organisationsformer och förändrad arbetsmarknadssituation. Två tidigare studier Mellan tids- och resultatskontraktet samt Fasta anställningen men inte önskade jobbet har publicerats i tidskriften Arbetsmarknad och Arbetsliv under 1997. Rådet för arbetslivsforskning har gett ekonomiskt stöd till studien och projektet.

Stockholm i december 1997

Gunnar Aronsson
Professor
Arbetshälsoenheten

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Metod och undersökningsgrupp	2
2.1 Urvalsgrupp	2
2.2 Enkätfrågor och statistiska bearbetningar	2
3. Resultat	4
3.1 Dialogen steg ett: kunskaper om arbetsmiljö och utbildning	4
3.2 Dialogen steg två: säga ifrån om arbetsmiljöbrister	8
3.3 Dialogen steg tre: få gehör	9
3.4 Anställningsform och arbetssätt som innebär hälsorisker	10
4. Slutsatser och diskussion	12
5. Sammanfattning	16
6. Summary	16
7. Litteratur	17

1. Inledning

Hur har 90-talets stora förändringar i svenskt arbetsliv i form av personalnedskärningar, arbetslöshet och hot om arbetslöshet, nya anställningsmönster, omorganisationer och nya företagsmönster påverkat arbetsmiljöverksamhet, lyhördheten för arbetsmiljöproblem och människors agerande i arbetsmiljöfrågor? En uppfattning är att möjligheterna att hävda arbetsmiljösynpunkter har minskat. Inte minst antas detta gälla för personer i tidsbegränsade anställningar eller andra som av olika anledningar har en svag arbetsmarknadsförankring. Det kan då också bli svårare att uppträda som rapportör och kritiker av dålig arbetsmiljö. Därmed finns risk att vardagsförbättringarna på arbetsplatsen minskar. Motbilden skulle vara att personer med lösare anställningsrelation har mindre anledning att vara lojala och hålla inne med kritik mot arbetsmiljöförhållanden. Om den förstnämnda bilden stämmer finns anledning att misstänka att en viktig kunskapskälla och länk i nuvarande signal- och åtgärdssystem för upptäckt och förebyggande av arbetsmiljörisker försvagas. Det blir svårare för arbetsmiljöns praktiker och forskare att identifiera riskarbetsplatser, vilket förändrar förutsättningarna för arbetsmiljöarbete och för forskning (3).

Det saknas i stort sett svensk forskning om dessa frågor. I en studie genomförd 1996 baserad på ett representativt urval framkommer att det framförallt är unga kvinnor (25 - 35 år) som håller inne med kritik mot dålig arbetsmiljö och missförhållanden (6). Någon speciell studie av tidsbegränsat anställdas arbetsmiljörapportering har inte genomförts. I massmedia har under de senaste åren rapporterats om ett antal exempel på tystnad. Det mest dramatiska är att arbetarna, åtskilliga månader innan förgiftningskatastrofen i Hallandsåsen var fullbordad, kände besvär av tätningsmaterialet men inte ville göra sak av detta. De befarade nämligen att ett sådant initiativ kunde leda till minskade möjligheter att få förnyade projektförordnanden när det pågående förordnandet löpt ut (12).

Samma arbetsmarknads- och organisationsförändringar som präglat Sverige har skett i många länder med bl a tillväxt av tillfälliga anställningar och kontraktarbete (8, 19). I en översikt av internationell forskning och erfarenheter subcontracting/outsourcing (vilket i Sverige närmast torde motsvaras av arbete i underleverantörs- och underentreprenörsföretag) identifierar Mayhew, Quinlan & Bennett, (1996) fyra särdrag i sådana företag och verksamheter, vilka kan förväntas påverka säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Det är ökad användning av resultatlöner och arbetsbeting, svagt intresse i outsourcingföretagen för hälsa och säkerhetsfrågor, bristfällig regelimplementering samt desorganisering av arbetsmiljöverksamheten. I vilken utsträckning dessa resultat kan ha tillämpbarhet på svenska förhållanden är en öppen fråga.

Föreliggande studie täcker bara en del av det komplex av frågeställningar, som skisserades inledningsvis. Huvudhypotesen är att perifer arbetsmarknadsposition (tidsbegränsad anställning) försvårar arbetsmiljörapportering/arbetsmiljödialog. I Sverige har cirka 14 procent i arbetskraften en sådan anställningsform, vilket motsvarar ungefär 500 000 personer. Bland de tidsbegränsat anställda kan kvinnor antas ha en svagare arbetsmarknadsposition än män, vilket bl a speglas i att det är vanligare att kvinnor har en tidsbegränsad anställning och att kvinnor är överrepresenterade i den kortaste och osäkraste anställningsformen - behovsanställning - och underrepresenterade i den längre och arbetsinnehållsligt mera kvalificerade formen projektanställning (11). Kvinnor har i större utsträckning deltidsarbeten och även högre deltidsarbetslöshet (17, 18). En följdhypotes är att kvinnor i större utsträckning än män rapporterar svårigheter i att delta i

arbetsmiljödialogen. Utöver arbetsmiljörapportering/dialog undersöktes även riskbeteende (arbetssätt som innebär hälsorisk) relaterat till arbetsmarknadssituation.

Enkätfrågorna har formats och redovisas utifrån ett dialogtema med kunskapsförutsättningar, vilja att säga ifrån om arbetsmiljöbrister samt att få gehör för synpunkter. Kunskapsförutsättningarna ansluter nära till Arbetsmiljölagens kapitel 3 § 3 där det heter att "Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivare skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet" (2).

En rad modifierande faktorer kan förväntas påverka nämnda samband: arbetslöshetsnivån i bransch och lokalsamhälle, tillväxt eller nedskärning inom företaget/myndigheten m.m. Kollektiv tradition och styrka, likhet i arbetsuppgifter kan förväntas gynna rapportering och dialog. Dessa modifieringseffekter kan dock inte prövas direkt empiriskt i föreliggande studie.

2. Metod och undersökningsgrupp

2.1 Urvalsgrupp

Undersökningsgruppen kommer från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) i maj 1995 och utgörs av ett stratifierat delurval på 1564 personer (se tabell 1). I arbetskraften har ungefär 14 procent tillfälliga anställningar, men 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 olika kategorier av tillfälligt anställda (se tabell 1). 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=864) och 45 procent män (n=700). Svarsbortfallet på SCBs majundersökning 1995 var 13 procent. SCBs bortfallsstudier visar högre bortfall på personer utan arbete, långvarigt sjuka och personer som vistas utomlands. Detta betyder att svarsbortfallet i föreliggande studie är under 13 procent.

2.2 Enkätfrågor och statistiska bearbetningar

I de ordinarie AKU-frågorna (för en beskrivning se 16) finns uppgifter om personliga bakgrundsförhållanden, slag av anställning, yrke, bransch, SNI-kod (Svensk Näringsgrensindelning), arbetsgivare. Utöver dessa frågor gjordes tillägg av frågor från andra SCB-studier (2). Därutöver nykonstruerades frågor med speciell inriktning mot det karakteristiska i att vara tidsbegränsat anställd (4, 5).

Arbetsmiljödialogfrågorna är studiens beroende variabler och har i analyser och presentation indelats i tre steg.

Tabell 1. Undersökningsgruppen med uppdelning på anställningsformer och andel män.

	Totalt (n)	(procent)	Andel män i %
Fast anställda	804	51	50
Vikariat, utan fast bottenjänst	318	20	24
Provanställda	71	8	65
Praktikanter, lärlingar	7	0	57
Feriearbete	17	1	35
Säsongarbete	43	3	61
Objekt-/projektanställda	152	10	57
Behovsanställda	137	9	34
Övrigt	15	1	53
Totalt	1564	100	

Steg 1. Två frågor gällde kunskapsgrunderna för dialog (dialogförutsättningar) Kunskaper om arbetsmiljön (frågan riktades till alla).

Tycker Du att Du har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön, skydds- och säkerhetsfrågorna på Ditt arbetsställe/Din arbetsplats? (3-gradig skala: Ja (1), Nej (2), Vet ej (3)). Åsidosättande i utbildning och instruktioner.

Har Du som tidsbegränsat anställd upplevt att Du åsidosatts vad gäller nödvändig utbildning eller instruktioner för att kunna genomföra Dina arbetsuppgifter på ett bra sätt? (2-gradig skala: Ja (1), Nej (2)).

Två frågor gällde vad som ovan kallats arbetsmiljödialogen i bemärkelsen framföra arbetsmiljökritik och respons på kritiken.

Steg 2. Säga ifrån om brister.

Hur påverkar Din tidsbegränsade anställning Din vilja att säga ifrån om arbetsmiljöbrister?

(3-gradig skala: Underlättar (1), Påverkar inte (2), Försvårar (3)).

Steg 3. Få gehör för synpunkter.

Är det som tidsbegränsat anställd lättare eller svårare att få gehör för synpunkter som gäller arbetsmiljö och arbetsvillkor?

(3-gradig skala: Lättare (1), Ingen skillnad (2), Svårare (3)).

Dessutom ingick en fråga om riskbeteende.

Bryr Du Dig pga Din tidsbegränsade anställning mer eller mindre om ifall Du arbetar på ett sätt som innebär risker för Din hälsa?

(3-gradig skala: Bryr mig mera (1), Ingen skillnad (2), Bryr mig mindre (3)).

I enkäten fick deltagarna ange *anställningsform*. I första analyssteget jämförs fast anställda och undergrupper av tidsbegränsat anställda. I följande steg görs analyserna enbart på de fem undergrupperna av tillfälligt anställda: vikarier (1), provanställda (2), objekt- och projektanställda (3), säsonganställda (4) och behovsanställda (5). Anställningsformer med mindre än 20 individer ingick inte i analyserna (dvs praktikanter, feriearbetande och en mindre övriggrupp).

Av *ålder* gjordes tre kategorier; 16-25 år (1), 26-35 år (2) och 36-64 år (3). Denna indelning kan motiveras med att det var få personer i de högre åldrarna. Indelningen ger grupper med ungefär lika många tillfälligt anställda i varje ålderskategori.

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

Branschtillhörighet har för några av frågorna bedömts som intressant. Här används SNI-koden. Bara branscher med minst 18 personer i urvalet ingår i tabellerna.

Två slag av beräkningar har genomförts. Enkla frekvenser/ korstabuleringar med chi-2 test samt logistisk regression. För varje fråga presenteras först procentbaserade resultat (diagram och tabeller), där de olika underkategorierna jämförs.

I den logistiska regressionen (som enbart används i fråga 1 steg 1, på vilken fråga även fast anställda svarade) används arbetsmarknadssituation (fast eller tillfällig anställning) samt de demografiska variablerna kön, ålder och utbildning som oberoende variabler. För varje oberoende variabel bestämdes en referensgrupp med värdet 1. Resultaten från den logistiska regressionen redovisas i form av oddskvoter med 95 procentigt konfidensintervall. För att få en uppfattning om modellens andel förklarade varians presenteras Nagelkerke R^2 . Modellens chi-2 värde presenteras också. Bearbetningarna har gjorts med SPSS-version 7.5.

3. Resultat

Huvudfrågeställningen i studien rör samband mellan perifer arbetsmarknadsposition (här operationaliserad som anställningsform och kön) och arbetsmiljödialog.

3.1 Dialogen steg ett: kunskaper om arbetsmiljö och utbildning

En första förutsättning för arbetsmiljödialog är kunskaper om arbetsmiljöfrågorna. Till samtliga deltagare i studien ställdes frågan huruvida de ansåg sig ha *tillräckliga kunskaper om arbetsmiljö och säkerhetsfrågorna på egna arbetsstället/arbetsplatsen*. Frågan besvarades av såväl fast som tillfälligt anställda.

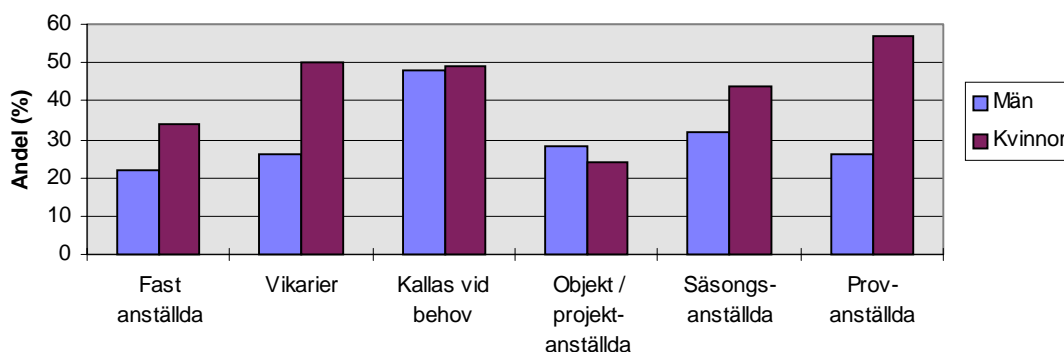
I *hela undersökningsgruppen* är det 63 procent som anser att de har tillräckliga kunskaper om skydds- och säkerhetsfrågorna på arbetsplatsen medan 33 procent anser att de inte har det. Fyra procent vet inte. I gruppen tidsbegränsat anställda är det 40 procent som rapporterar att de inte har tillräcklig kunskap jämfört med 27 procent bland de fast anställda.

Anställningsform, kön och ålder. När gruppen tidsbegränsat anställda delas upp på undergrupper blir bilden mera varierad. Det finns, som framgår av figur 1 relativt stora nivåolikheter mellan olika grupper av tidsbegränsat anställda. Proportionen som anger otillräckliga kunskaper är med ett undantag - projekt och objektsanställda - större bland tillfälligt än bland fast anställda.

I flertalet grupper anger kvinnor större upplevda brister än män. Av kvinnorna är det 42 procent som menar att de *inte* har tillräckliga kunskaper, medan andelen bland männen är 25 procent. Bland behovsanställda är andelen som anger brister i arbetsmiljökunskaper hög bland såväl kvinnor som män.

Det är betydligt vanligare att yngre uppger bristande arbetsmiljökunskaper. I *ålderskategorin* 36-64 år uppger endast 27 procent att de inte har tillräckliga kunskaper medan siffran för individer i ålderskategorin 16-25 år är 45 procent. Det finns inga skillnader vad gäller individer med olika *utbildningsnivå*.

Andel som anser att de inte har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön, skydds- och säkerhetsfrågorna



Figur 1. Jämförelser mellan olika grupper av tidsbegränsat anställda, uppdelade på män och kvinnor ifråga om egen uppfattning om tillräckliga kunskaper om arbetsmiljö och säkerhetsfrågorna på egna arbetsstället/arbetsplatsen. Procentuella fördelningar över de som anser att de *inte* har tillräckliga kunskaper.

Branschförhållanden. Av tabell 2 framgår att det är stor spridning mellan olika branscher. Genomgående är andelen som uppger otillräckliga kunskaper störst bland de tillfälligt anställda oavsett bransch även om skillnaden mellan grupperna varierar. Ena extremen utgörs av personer med tidsbegränsade anställningar inom butiker, varuhus och stormarknader, där mer än hälften anger otillräckliga kunskaper. Andra extremen är fast anställda inom byggnads - en grupp som består av nästan enbart män, och med högre medelålder. Här är det enbart 15 procent anger otillräckliga kunskaper om arbetsmiljö, skydds- och säkerhetsfrågor.

Tillräckliga kunskaper - logistisk regression

Hypotesen om att perifer arbetsmarknadsposition har samband med uppfattad lägre arbetsmiljökunskap prövades genom logistisk regression med anställningsform, kön, ålder och utbildning som oberoende variabler. Genom denna analys är det möjligt att kontrollera för åldersfaktorn, dvs att skillnaderna grupperna emellan inte beror på olika åldersfördelning bland tillfälligt och fast anställda.

Den logistiska regressionen förändrar inte den bild som framkom i tidigare procentjämförelser utan bekräftar hypotesen om perifer arbetsmarknadsposition både vad gäller anställningsform och kön (se tabell 3). Sannolikheten för en kvinna att rapportera om tillräckliga kunskaper är ungefär hälften så stor som för en man.

Skillnaderna mellan fast och tillfälligt anställda kan inte hänföras till åldersolikheter i grupperna utan ålder har ett eget bidrag. I ålderskategorien 36-64 är det betydligt vanligare att man anser sig ha tillräckliga kunskaper om arbetsmiljö- och säkerhetsfrågorna.

Tabell 2. Fråga Tycker Du att Du har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön, skydds och säkerhetsfrågorna på Ditt arbetsställe/Din arbetsplats? Redovisningen begränsas till näringsgrenar/branscher med minst 18 personer i urvalet. Totalvärden för tidsbegränsat och fast anställda. Procentuell fördelning.

SNI-kod	Tillräckliga	Otillräckliga	Vet ej
Industriarbete			
Tidsbegränsat (n=31)	61	36	3
Fast anställda (n=171)	70	28	1
Byggnads			
Tidsbegränsat (n=24)	63	29	8
Fast (n=42)	81	15	4
Butiker, varuhus, stormarknader			
Tidsbegränsat (n=37)	44	52	3
Fast (n=38)	64	35	-
Hotell & restaurang			
Tidsbegränsat (n=18)	50	39	11
Fast (n=37)	65	35	-
Kommunikation			
Tidsbegränsat (n=18)	67	28	6
Fast (n=32)	69	31	-
Civila myndigheter, försvar			
Tidsbegränsat (n=19)	47	42	11
Fast (n=44)	80	18	2
Utbildningsväsendet			
Tidsbegränsat (n=39)	64	31	5
Fast (n=62)	74	23	3
Vård och omsorg m m			
Tidsbegränsat (n=155)	54	43	3
Fast (n =166)	66	31	3
Ej SNI kod			
Tidsbegränsat (n= 346)	54	41	5
Fast (n=73)	62	30	8
Totalt (inkl urval <17 bland			
Tidsbegränsat (n=757)	56	40	4
Fast anställda (n=805)	70	27	3

Åsidosättande i nödvändig utbildning

Den andra frågan i dialogförutsättningen gällde huruvida tillfälligt anställda "upplevt sig åsidosatta vad gäller nödvändig utbildning eller instruktioner för att kunna genomföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt". Frågan ställdes enbart till de tillfälligt anställda.

Anställningsform. Bland de tidsbegränsat anställda uppgav 26 procent att de upplevt åsidosättande vad gäller nödvändig utbildning. Det är som framgår av figur 2 stora skillnader mellan olika kategorier av tidsbegränsat anställda.

Betydligt fler kvinnor än män rapporterar åsidosättande (28 resp 21 procent). När män och kvinnor jämförs inom de olika anställningsformerna finns samma tendens, men skillnaderna är inte signifikanta genom de mindre gruppstorlekarna. En iakttagelse är att i gruppen behovsanställda finns tydliga åldersolikheter i uppfattningen av åsidosättande. I mellangruppen är det 35 procent som rapporterar åsidosättande jämfört med 14 procent bland de yngsta och 26 procent bland de äldsta.

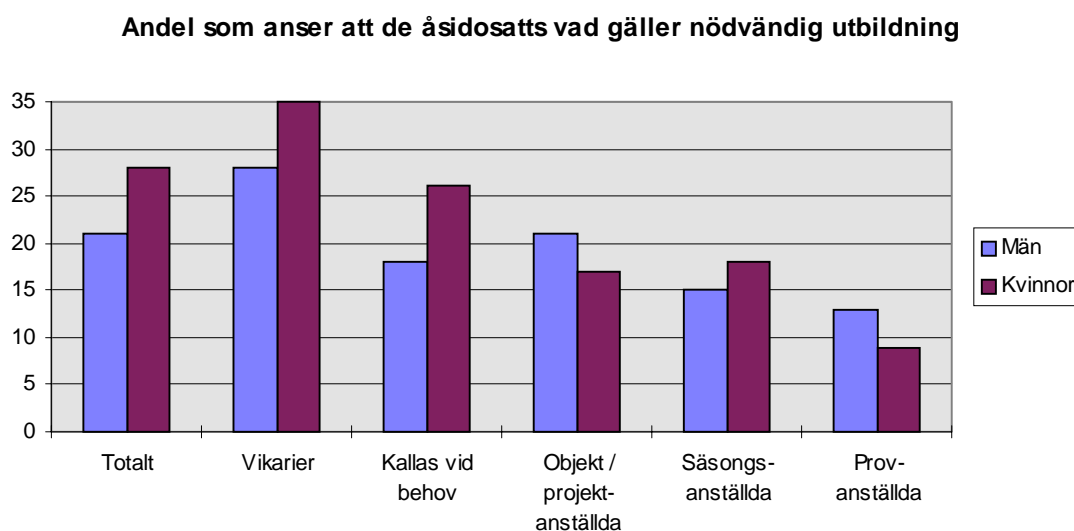
I totalgruppen finns inga signifikanta skillnader i rapporterat åsidosättande relaterade till ålder och deltagarnas egen utbildningsnivå.

Tabell 3. Logistisk regression med frågan “Tycker Du att Du har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön, skydds- och säkerhetsfrågorna på Ditt arbetsställe / Din arbetsplats?” som beroende variabel? (1= Ja, 0= Nej). Odds-kvot och konfidensintervall presenteras.

	Odds-kvot	95% KI
Anställningsform		
	1	
	0,73	(0,56-0,93)
Kön	1	
	1,94	(1,53-2,46)
Ålder	1	
	1,13	(0,82-1,57)
	1,87	(1,35-2,58)
Utbildningsnivå		
	1	
	1,05	(0,77-1,43)
	1,05	(0,75-1,48)
	1,33	(0,92-1,93)
Nagelkerke R^2	0,059	
Model χ^2	84,37***	

*** p<0.001

Branscher. Tabell 4 visar skillnader mellan branscher/delbranscher. Ingen uppdelning på anställningsform, kön eller ålder görs eftersom grupperna inte är tillräckligt stora. Inom civila myndigheter och försvar upplever 42 procent att de är åsidosatta, vilket är den största andelen bland de branscher som redovisas.



Figur 2. Procentuella fördelningar över de som anser att de åsidosatts i utbildningen. Jämförelser mellan olika grupper av tidsbegränsat anställda, uppdelade på män och kvinnor.

Tabell 4. Har Du som tidsbegränsat anställd upplevt att Du åsidosatts vad gäller nödvändig utbildning eller instruktioner för att kunna genomföra Dina arbetsuppgifter på ett bra sätt? (2-gradig skala 1. Ja, 2. Nej. (Redovisningen begränsas till branscher med minst 18 personer i urvalet) Procentuell fördelning.

SNI kod	Ja	Nej
Industriarbete (n=31)	13	87
Byggnads (n=24)	13	87
Butiker, varuhus, stor- marknader (n=27)	7	93
Hotell & restaurang (n=18)	17	83
Kommunikation (n=18)	28	72
Civila myndigheter och försvar (n=19)	42	58
Utbildningsväsendet (n=39)	33	67
Vård och omsorg m m (n=155)	36	64
Ej SNI kod (n= 343)	25	75
Totalt (inklusive urval < 18 personer i branschen) (n= 751)	26	74

3.2 Dialogen steg två: säga ifrån om arbetsmiljöbrister

Steg två i dialogen utgörs av frågan huruvida tidsbegränsat anställda anser att anställningsformen *påverkar viljan att säga ifrån om arbetsmiljöbrister*. Svartalternativen var underlättat, påverkar inte resp försvårar.

Som framgår av figur 3 är skillnaderna mellan de olika anställningsformerna liten med undantag av gruppen säsonganställda, där mycket få upplever anställningsformen som ett hinder (bland de yngsta säsongarbetarna anser 27 procent att anställningsformen är försvårande. Bland de äldre är det ingen som rapporterar sådana problem).

Hypotesen att *kvinnor* genom sin svagare arbetsmarknadsposition har svårare att säga ifrån får ett visst men icke statistiskt signifikant stöd. Bland kvinnorna är det 34 procent som anger försvårande jämfört med 25 procent bland männen. Fem procent av männen och sju procent av kvinnorna tycker att anställningsformen gör det lättare.

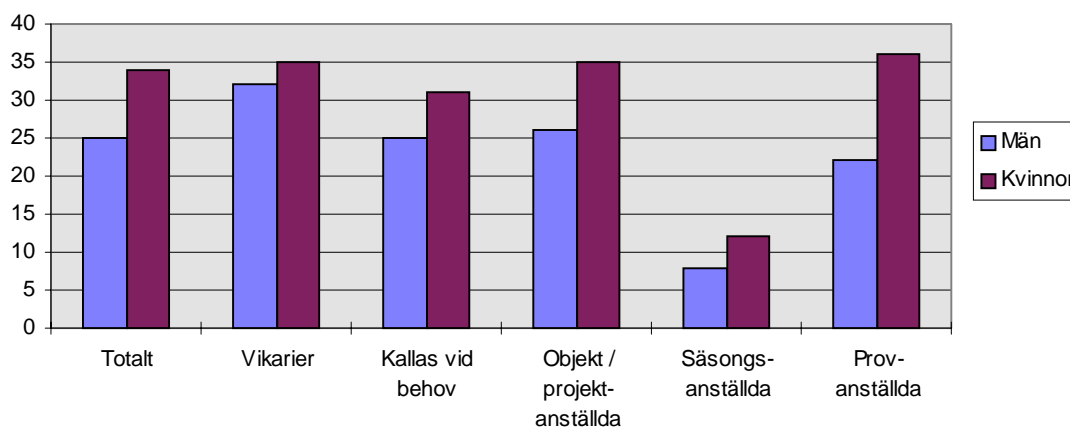
Utbildning och ålder har inget statistiskt samband med att "säga ifrån" även om det finns en tendens att individer med hög utbildning i något större utsträckning uppger att anställningsformen är försvårande. I vikariegruppen är det framförallt de högtbildade som anser anställningsformen vara försvårande (47 procent) jämfört med 29 procent bland lågutbildade.

Branschskillnader redovisas i tabell 5. Stora skillnader framkommer vad gäller viljan att säga ifrån. Inom industrin är det 39 procent som tycker att den tidsbegränsade anställningen försvårar medan andelen inom kommunikation är 18 procent.

Tabell 5. - Hur påverkar Din tidsbegränsade anställning Din vilja att säga ifrån om arbetsmiljöbrister? (Urval av branscher med minst 18 personer i urvalet). Procentuell fördelning.

SNI kod	Underlättar	Påverkar inte	Försvårar
Industriarbete (n=31)	7	55	39
Byggnads (n=24)	4	68	28
Butiker, varuhus, stor- marknader (n=27)	0	74	26
Hotell & restaurang (n=18)	6	72	22
Kommunikation (n=18)	12	71	18
Civila myndigheter och försvar (n=19)	11	53	37
Utbildningsväsendet (n=39)	8	67	26
Vård och omsorg m m (n=153)	6	61	33
Ej SNI kod (n= 341)	6	63	32
Totalt (inklusive urval < 18 personer i branschen) (n= 749)	6	64	30

Andelen som anser att den tidsbegränsade anställningen gör det svårare att säga ifrån om arbetsmiljöbrister



Figur 3. Procentuella fördelningar över de som anser att den tidsbegränsade anställningen gör det svårare att säga ifrån om arbetsmiljöbrister. Jämförelser mellan olika grupper av tidsbegränsat anställda och män och kvinnor.

3.3 Dialogen steg tre: få gehör

Tredje steget i arbetsmiljödialogen gäller möjligheterna att få gehör för synpunkter på arbetsmiljö och arbetsvillkor. Svartalternativen var lättare, ingen skillnad resp svårare.

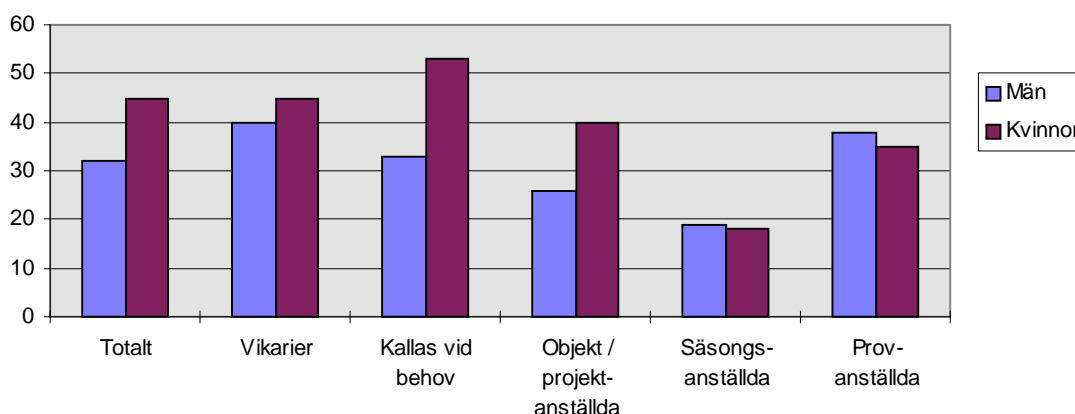
Denna fråga ger de högsta negativa svarsprocenten av alla frågorna i dialogtrian. Generellt är det betydligt fler som anger anställningsformen som försvårande än som underlättande. Sett över hela materialet är det 41 procent som anser anställningsformen försvårande (se figur 4), medan endast tre procent uppger att anställningsformen gör det lättare.

Olika anställningsformer och kön. Figur 4 visar att det finns påtagliga skillnader mellan de olika typerna av tidsbegränsade anställningar. Svårast att få gehör för synpunkter har behovsanställda (47 procent) och vikarier (44 procent). Behovsanställda kvinnor anger betydligt större svårigheter än behovsanställda män (53 resp 33 procent). Stor skillnad mellan män och kvinnor är det också bland objekt- och projektanställda (40 resp 26 procent). Eftersom grupperna vid dessa nedbrytningar blir relativt små krävs stora procentskillnader för att uppnå statistisk signifikans, vilket således endast är fallet i gruppen behovsanställda. Sammanfattningsvis blir slutsatsen att hypotesen om mera negativa effekter för kvinnorna får stöd.

I hela materialet finns inga skillnader mellan ålderskategorierna eller mellan utbildningsnivåerna.

Branschskillnader framträder även vad gäller att få gehör för synpunkter (tabell 6). Den påtagligt största andelen som upplever att anställningsformen försvårar finns inom civila myndigheter och försvar (58 procent), medan den lägsta andelen finns bland byggnadsarbetare (25 procent).

Andelen som anser att den tidsbegränsade anställningen gör det svårare att få gehör för synpunkter som gäller arbetsmiljö och arbetsvillkor



Figur 4. Procentuella fördelningar över de som anser att den tidsbegränsade anställningen gör det svårare att få gehör på synpunkter om arbetsmiljö- och arbetsvillkor. Jämförelser mellan olika grupper av tidsbegränsat anställda och på män och kvinnor.

3.4 Anställningsform och arbetssätt som innebär hälsorisker

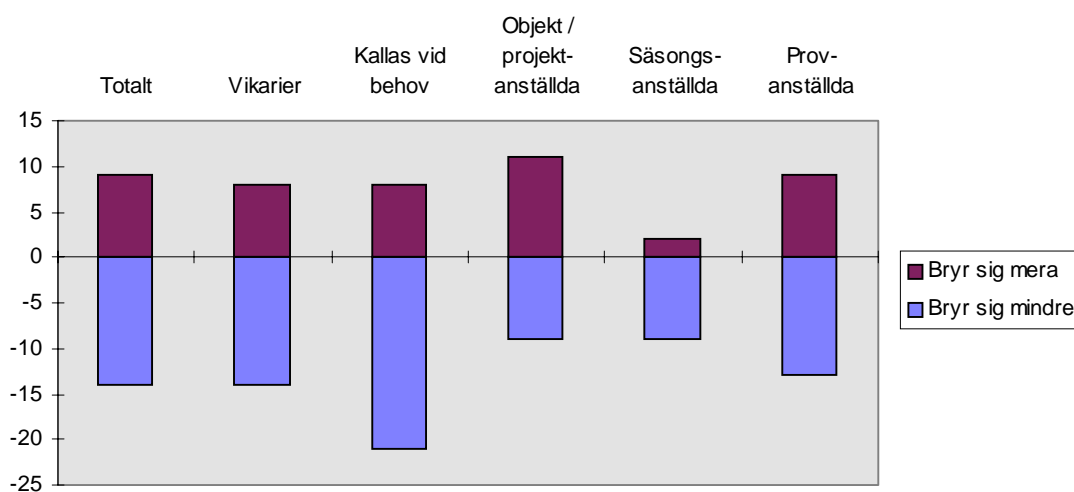
Frågan handlar om huruvida den tillfälliga anställningen påverkar arbetssättet i positiv eller negativ riktning beträffande risktagande för den egna hälsan.

Huvudtendensen i totalgruppen är att deltagarna inte låter sitt arbetssätt påverkas vare sig i riktning mot risktagande eller mot extra försiktighet. Sett över hela urvalet är det 14 procent som rapporterar att de bryr sig mindre om sin hälsa p g a den tidsbegränsade anställningen och 9 procent som bryr sig mer (se figur 5). Det finns inga skillnader relaterade till ålder eller utbildning.

Tabell 6. - Är det som tidsbegränsat anställd lättare eller svårare att få gehör för synpunkter som gäller arbetsmiljö och arbetsvillkor? (Urval av branscher med minst 18 personer i urvalet). Procentuell fördelning.

SNI kod	Underlättar	Påverkar inte	Försvårar
Industriarbete (n=30)	-	70	30
Byggnads (n=24)	4	71	25
Butiker, varuhus, stor- marknader (n=27)	-	67	33
Hotell & restaurang (n=18)	-	61	39
Kommunikation (n=18)	-	65	35
Civila myndigheter och försvar (n=19)	5	37	58
Vård och omsorg m m (n=153)	3	57	41
Utbildningsväsendet (n=39)	3	64	33
Ej SNI kod (n= 339)	4	53	44
Totalt (inklusive urval < 18 personer i branschen) (n= 747)	3	56	41

Andel som uppger att de bryr sig mer eller mindre om ifall de arbetar på ett sätt som innebär risker för hälsan



Figur 5. Procentuella fördelningar över de som bryr sig mer och mindre om huruvida de arbetar på ett sätt som innebär risker för den egna hälsan. Jämförelser mellan olika grupper av tidsbegränsat anställda.

Däremot finns skillnader relaterade till *anställningsform*. Behovsanställda har största andelen (21 procent) som menar att anställningsformen påverkar deras riskbeteende i negativ riktning. Objekt/projektanställda och säsongsanställda har lägsta andelen (9 procent). I den sistnämnda anställningsformen är kvoten mellan de som bryr sig mindre och de som bryr sig mera mycket stor. I övriga anställningsgrupper är det ungefär lika stor andel som rapporterar att de bryr sig mera som att de bryr sig mindre.

Tabell 7. Bryr Du Dig pga Din tidsbegränsade anställning mer eller mindre om ifall Du arbetar på ett sätt som innebär risker för Din hälsa? Urval av branscher med minst 18 personer i branschen. Procentuell fördelning.

SNI kod	Bryr sig mera	Ingen skillnad	Bryr sig mindre
Industriarbete (n=30)	6	68	26
Byggnads (n=24)	4	88	8
Butiker, varuhus, stor- marknader (n=27)	8	84	8
Hotell & restaurang (n=18)	6	72	22
Kommunikation (n=18)	6	88	6
Civila myndigheter och försvar (n=19)	21	79	-
Vård och omsorg m m (n=153)	9	77	13
Utbildning (n=39)	8	74	18
Ej SNI kod (n= 339)	9	79	12
Totalt (inklusive urval > 17 personer i branschen) (n= 749)	9	77	14

I analysen av hela materialet finns som nämnts inga åldersskillnader. När de olika anställningsformerna åldersuppdelas finns det bland prov-, säsongs- och behovsanställda en tendens ($p < 0,10$) att bryr sig extra om sitt arbetsätt med tanke på hälsan. Att ha en tidsbegränsad anställning har ingen sådan återhållande verkan bland de yngre. Inte någon enda yngre person uppger detta. Tendensen är snarast i andra riktningen.

Hypotesen att kvinnor genom sin mera utsatta arbetsmarknadsposition skulle vara mera benägna att ta risker får inget stöd.

Branschskillnader. Några anmärkningsvärt avvikande höga tal framkommer (se tabell 7). Inom industriarbete, är det en fjärdedel som anger att de bryr sig mindre. Även hotell och restauranganställda samt utbildningsverksamma har avvikande höga siffror. Civila myndigheter och försvar har avvikande värden fast i motsatt riktning.

4. Slutsatser och diskussion

Den hypotes som ställdes om ett samband mellan svag arbetsmarknadsposition - i studien operationaliserad som tidsbegränsad anställning - och dämpning av arbetsmiljökritik och arbetsmiljödialog får stöd i studien. De tillfälligt anställda gör negativa bedömningar av dialogens kunskapsförutsättningar. Jämfört med fast anställda är det en större andel som rapporterar kunskapsbrister. De anger även åsidosättande i nödvändig utbildning och att tidsbegränsningen gör det svårare att framföra arbetsmiljökritik liksom att få gehör för denna. En följdhypotes var att kvinnor genom att de har en generell svagare arbetsmarknadsposition och -förankring än män löper än större risk att ställas utanför arbetsmiljödiskussion och arbetsmiljöpåverkan. Även denna hypotes får stöd.

Komplementärhypotesen att människor som har en lösare form av anställningsrelation skulle kunna agera friare och mera kritiskt (fria agenthypotesen) kan i stort sett avfärdas. Några enstaka personer rapporterar ett sådant handlingsmönster. Tidigare studier har visat att en stor del av de fasta anställningarna besätts av personer som varit tillfälligt anställda (10). Sannolikt försöker många att via sin tillfälliga anställning

kvalificera sig för en fast anställning. Att i en sådan rekryteringssituation inta en kritisk hållning kan då bli ett hinder för den åtrådda fasta anställningen.

En något mera detaljerad genomgång av resultaten i de olika dialogstegen är på sin plats. Den ger nyanseringar och väcker fortsatta frågor. Beträffande de två förutsättningsfrågorna gäller att kvinnor i mycket större utsträckning än män uppger att de har otillräckliga kunskaper. Jämförelsetalen för män och kvinnor är 42 resp 25 procent. Bland unga kvinnor är det över 50 procent som rapporterar otillräckliga kunskaper. Kvinnor anger också i större utsträckning än män att de åsidosätts i nödvändig utbildning för arbetets utförande.

Av vikarierna rapporterar 1/3 att de åsidosätts i nödvändig utbildning, vilket är högt jämfört med de andra kategorierna. Här kan anspråksnivå och vikariers förhoppningar om kvalificering till fast tjänst spela in i bedömningen. Samtidigt har arbetsgivaren ett begränsat intresse av utbildningssatsningar i väntan på att ordinarie anställd skall återkomma. Det är betydligt färre bland de projektanställda som anger åsidosättande, vilket kan vara ett uttryck för att arbetsgivarna har större intresse av att utbilda denna kategori för ett projekt som skall genomföras på en viss tid. Alternativt har de rekryterats för sin kompetens och erfarenhet och går därigenom in i den tillfälliga anställningen med relativt goda kunskaper jämfört med övriga gruppen. Minsta andelen som uppfattar sig åsidosatta finns bland provanställda, vilket kan spegla att den provanställda skall beredas förutsättningar att göra sitt bästa under provperioden.

“Säga ifrån frågan“ är den fråga som tydligast speglar de anställda som handlande subjekt. Hypotesen att *kvinnor* genom sin svagare arbetsmarknadsposition har svårare att säga ifrån får ett svagt stöd. Det finns en tendens att anställningsformerna ordnar sig efter karriärmöjligheter och utbildningsnivå. Lägsta andelen som uppger problem med att säga ifrån finns bland de säsonganställda, vilka har den lägsta utbildningsnivån. Hög andel finns bland vikarier och bland objekts- och projektanställda. I vikariegruppen är det framförallt de högutbildade som anser anställningsformen vara försvårande. Även sett över hela materialet finns tendensen att individer med högre utbildning oftare uppger att anställningsformen är försvårande.

“Få gehör frågan“ ger den högsta negativa svarsprocenten av alla frågorna i dialogtriaden. Nästan ingen uppfattar att anställningsformen gynnar. Det är stora skillnader mellan anställningsformerna. Minst gehör för arbetsmiljösynpunkter rapporterar behovsanställda kvinnor. Inom flertalet anställningsformer finns en statistiskt signifikant skillnad till kvinnornas nackdel. En observation är att skillnaderna i att ”säga ifrån” är små mellan män och kvinnor. Däremot är det betydligt vanligare att kvinnor inte uppfattar sig få gehör för sina synpunkter. I den stora gruppen behovsanställda är skillnaden mellan män och kvinnor hela 23 procentenheter (53 resp 30 procent).

Dialogfrågorna kan sägas handla om kunskaper, förhållningssätt och inställning. En fråga var fokuserad på arbetsbeteende - om anställningsformen påverkar arbetssättet i en riktning som medför risker för egna hälsan. Sett över hela gruppen är det få som uppger detta. Bland behovsanställda, som är den grupp som har de allra kortaste jobben är det 1/5, som uppger sådan negativ påverkan, vilken siffra måste betecknas som hög. Ett problem med denna fråga är att det kan finnas mycket stora skillnader mellan olika anställningskategorier vad gäller hur arbetssättet kan överföras i hälsorisker. En fokusering på grupper med högt sådant samband kan ge mera nyanserade resultat. Individer med svag arbetsmarknadsposition skulle också kunna ha svårare att anamma säkerhetsföreskrifter och rutiner.

Urvalsstorleken i den genomförda studien har begränsat uppdelningen på undergrupper och branscher. Några genomgående mönster har framkommit. För att få större tillförlitlighet i branschjämförelser behövs i fortsatta studier ett betydligt större urval.

Branschjämförelserna visar för det första att andelen bland de fast anställda som anser sig ha tillräckliga arbetsmiljökunskaper genomgående är betydligt högre än bland tillfälligt anställda.

Några sektorer utmärker sig negativt resp positivt. Den stora vård- och omsorgssektorn har negativa värden såväl vad gäller rapporterat arbetsmiljökunskande, som åsidosättande p.g.a. anställningsformen, vilja att säga ifrån och att få gehör. Civila myndigheter och försvar uppvisar ett liknande svarsmönster. Största andelen med upplevda kunskapsbristerna finns bland personal inom kategorin butiker, varuhus och stormarknader. Samtidigt är det mycket få i denna kategori, som upplever att de åsidosatts i nödvändig utbildning och även relativt sett få som upplever anställningsformen som försvårande för att säga ifrån.

Minst kunskapsbrister anger anställda inom byggnadsverksamhet. Även beträffande utbildning och att få gehör för kritik intar tillfälligt anställda inom byggnads en relativt sett bra position. Situationen inom byggnadsverksamhet kan vara en följd av att byggnadsbranschen under en lång följd av år haft projektorganisationer, bygglag och objektanställningar. Sannolikt har därmed uppmärksamheten skärpts på nödvändigheten att upparbeta arbetssätt så att även objektsanställda informeras och tillägnar sig kunskaper om arbetsmiljö-, skydds-, och säkerhetsfrågor.

Hur skall de funna resultaten betraktas ur ett bredare arbetsmiljöperspektiv? I den reformerade Arbetsmiljölagen från 1991 betonas rätten för de anställda att påverka den egna arbetssituationen och medverka i förändring och utvecklingsverksamhet. I propositionen heter det även att *“Ett demokratiskt samhälle förutsätter att också arbetslivet är demokratiskt och rättvist”* (15). Påverkans-möjlighet och demokrati ses därmed som viktiga arbetsmiljörättsliga principer i det goda arbetet.

Även Arbetsdomstolen understryker sambandet mellan rätten till kritik och bra arbetsvillkor. I ett Arbetsdomstolsmål från 1982 heter det att rätten att kritisera är

“en viktig förutsättning för goda arbetsförhållanden och ett gott arbetsresultat. En vidsträckt kritikrätt är vidare nödvändig för att en effektiv facklig verksamhet skall kunna bedrivas på arbetsplatsen“ (1).

Om det råder en praxis på arbetsplatserna, som innebär en tydlig överrepresentation i en viss anställningsrelation, av människor vilka uppfattar sig ha otillräckliga kunskaper om arbetsmiljön, ser anställningsformen som försvårande för att framföra kritik och inte upplever sig få gehör för synpunkter på arbetsmiljö och arbetsvillkor, kan det diskuteras huruvida en sådan situation är i överensstämmelse med gällande arbetsmiljörättslig lagstiftning.

Studiens resultat reser ett antal metod- och forskningsfrågor. Frågorna riktade sig direkt till de anställda och syftade till att fånga deras upplevelse av de aktuella förhållandena. Det är de subjektiva förhållandena som är studiens resultat. En fråga av metodiskt men naturligtvis också av praktiskt intresse är hur svaren på dessa upplevelsefrågor hänger samman med vad som skulle kunna betecknas som objektiva förhållanden (för en diskussion av subjektiva och objektiva data se 7, 20). Ett exempel. Hur väl känner relativt nyanställda till de verkliga arbetsmiljöriskerna på arbetsplatsen? Hör bristande erfarenhet samman med låg kännedom om risker och därmed även ihop med en underskattning av de verkliga riskerna? Betyder detta förhållande - dvs att individen inte känner till farorna - att han eller hon överskattar sin egen kunskap och därmed har

benägenhet att ange sig ha tillräckliga kunskaper, även om så objektivt inte är fallet? Kan det vara så att arbetsledning kompenserar bristande erfarenhet och kunskaper bland tidsbegränsat anställda med att de placeras på mindre riskfyllda arbetsuppgifter varigenom den objektiva riskexponeringen blir lägre? Ser vi till inträffade arbetsolyckor, som ju är en speciell form av arbetsmiljöfaror har studier visat en överfrekvens av inträffade fall under den första tiden i en anställning, vilket kan tolkas som att nyanställda överskattar de egna kunskaperna om riskerna (13).

En alternativ eller kompletterande hypotes till de funna könsolikheterna vad gäller rapporterat arbetsmiljö-kunnande - som här relaterats till arbetsmarknadsposition - är att kvinnor skulle vara mera benägna att undervärdera sina egna förmågor och kunnande medan män snarare överskattar sin kapacitet. Frankenhaeuser (1993) redovisar en rad studier som pekar i denna riktning.

Flertalet av dialogfrågorna riktade sig enbart till de tillfälligt anställda. Antagandet var att de skulle kunna särskilja och bedöma det positiva eller negativa bidraget från den tillfälliga anställningen, vilket ju underförstått innebär att de svarande måste ha ett antagande om hur de skulle agera om de istället hade en fast anställning. En del av de svarande har en sådan bakgrund och har då fått erfarenhet av situation och egna förhållningssätt. För andra som inte haft en fast anställning blir frågan rent hypotetisk. Ur handlingssynpunkt är det dock individens egen föreställning om sin situation som är styrande. I fortsatta studier förefaller det viktigt att också inkludera fast anställd personal för att något råda bot på det hypotetiska i den använda metoden och urvalsgruppen.

5. Sammanfattning

Aronsson G, Göransson S. Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen. *Arbete och hälsa* 1998:3.

Syftet var att undersöka eventuella samband mellan svag arbetsmarknadsposition - operationaliserad som tidsbegränsad anställning - och möjligheter att delta i en dialog om arbetsmiljöfrågor. Kvinnor antogs generellt ha en mera perifer arbetsmarknadsposition. Studiegruppen var ett representativt stratifierat delurval från SCBs arbetskraftsundersökning, på 1564 personer. Ungefär hälften hade fast och hälften hade tillfällig anställning. En större andel bland de tillfälligt än bland de fast anställda rapporterar kunskapsbrister. De anger även åsidosättande i nödvändig utbildning och att tidsbegränsningen gör det svårare att framföra arbetsmiljökritik liksom att få gehör för denna. Även följdhypotesen att kvinnor löper större risk att ställas utanför arbetsmiljödiskussion och arbetsmiljöpåverkan får stöd. Resultaten diskuteras i relation till arbetsmiljölagstiftning och fortsatt forskning.

Nyckelord: tidsbegränsad anställning, arbetsmiljö, dialog, kritik, arbetsmiljökunskaper, anställningsform.

6. Summary

Aronsson G, Göransson S. Contingent workers and the work environment. *Arbete och Hälsa* 1998:3.

The aim of the study was to investigate the association between a peripheral labour market position and the possibilities to take part in the working environment dialogue. A peripheral position was operationalized as a short term contract. Women in general, were supposed to have a more peripheral position. A stratified representative sample from Statistics Sweden's Labor Market Survey with 50 percent on short and 50 percent on long term contract was used and analyzed (n=1564). More contingent workers than permanent employees report lack of work environment knowledge. They perceive that they are disfavoured with regard to necessary education. Further, they experience that their form for employment makes it more difficult to criticise and that their viewpoints are not taken into consideration. Women have a higher risk not to be included in the work environment discussion. The findings are discussed in relation to the work environment legislation and to further research.

Keywords: contingent work, working conditions, dialogue, work environment knowledge, forms for employment, labour market position.

7. Litteratur

1. Arbetsdomstolen *Dom 1982:110*.
2. *Arbetsmiljölagen med kommentarer. I lydelse från den 1 juli 1997*. Arbetarskyddsstyrelsen, 1997.
3. Aronsson G, Sjögren A. *Samhällsomvandling och arbetsliv. Omvärldsanalys inför 2000-talet*. Fakta från Arbetsmiljöinstitutet, 1994.
4. Aronsson G, Göransson S. Mellan tids- och resultatskontraktet. En empirisk studie av obetalt övertidsarbete. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 1997;3:85-95.
5. Aronsson G, Göransson S. Fasta anställningen men inte önskade jobbet. En empirisk studie. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 1997;3:193-205.
6. Berlin E. Oron för jobbet får svensken att huka. *Arbetsmiljö*, nr 9, 1996:3-5.
7. Björkman T, Lundqvist K. *Från Max till PIA. Reformstrategier inom arbetsmiljöområdet*. Arkiv avhandlingsserie, Malmö, 1981.
8. Blainplain R (Ed.). *Temporary Work and Labour Law of the European Community and Member States*. Kluwer, Deventer, 1993.
9. Frankenhaeuser M. *Kvinnligt, manligt, stressigt*. Bra Böcker/Wiken, Lund, 1993.
10. Holmlund B. Livstidsjobb och korta jobb. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 1995;1.
11. Järholm B (Red.) *Arbetsliv och hälsa - en kartläggning*. Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet, Rådet för arbetslivsforskning. Helsingborg, 1996.
12. LO-tidningen. Skyddsombuden trodde på det franska företaget. *LO-tidningen* 31 okt 1997.
13. Malker B, Malker H, Weiner J, Broberg E, Lindén A. Yrkesrelaterade arbetsolycksfall. Riskidentifiering med hjälp av ISA. Arbetslivsinstitutet, Solna. *Arbete och Hälsa* 1990:3.
14. Mayhew C, Quinlan M, Bennet L. The effect of subcontracting/ outsourcing on occupational health and safety. *UNSW Studies in Australian Industrial Relations*. no 38, 1996.
15. Proposition 1990/91:140, sid. 27. *Arbetsmiljö och rehabilitering*.
16. SCB. *Arbetskraftsundersökningen*. Frågeformulär. Stencil 1994.
17. SOU 1997:56. *Hälften vore nog - om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad*. Utredningen om kvinnors arbetsmarknad. Stockholm, 1996.
18. SOU 1997:115. *Arbete - vem behöver, vem utför, vem betalar? En analysmodell med genusperspektiv*. Ingår i Ljusnande framtid eller ett långt farväl? (Red. A Stark). Rapport till utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Stockholm, 1997.
19. Terrick L.E, Barling J. (Eds.) *Changing Employment Relations*. Behavioral and Social Perspectives. American Psychological Association, Washington D.C. 1995.
20. Wikman A. Att utveckla sociala indikatorer - en surveyansats belyst med exemplet arbetsmiljö. *Skriftserien Urval nr 21*. Statistiska Centralbyrån, Stockholm, 1991.