

NR 2001:7

# Att ofta byta arbetsplats

En jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda

*Kerstin Isaksson, Gunnar Aronsson, Katalin Bellaagh och Sara Göransson*

ARBETE OCH HÄLSA | VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-600-3 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](http://www.niwl.se)

## ARBETE OCH HÄLSA

---

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

© Arbetslivsinstitutet & författare 2001  
Arbetslivsinstitutet,  
112 79 Stockholm

ISBN 91-7045-600-3  
ISSN 0346-7821  
<http://www.niwl.se/ah/>  
Tryckt hos CM Gruppen, Bromma

## Förord

Denna rapport har tillkommit som en del av ett bredare forskningsprogram om den pågående differentieringen av arbetsmarknad och arbetsvillkor. I detta nya arbetsliv samspelar arbetsmarknadsförhållanden, arbetsorganisation och arbetsmiljöaspekter på ett nytt sätt. En utgångspunkt i programmet är att dessa förändringar gör det mer och mer nödvändigt att i forskningen överskrida sektoriseringen i arbetsmiljö och arbetsmarknad. Inom projektet har vi genomfört ett antal studier av villkoren för de individer som tilldelats rollen att svara för verksamhetens flexibilitet genom att själva vara tidsbegränsat anställda, ha flexibla arbetstidsförhållanden och flytta mellan olika arbetsplatser och arbetsgivare (Aronsson & Gustafsson, 1999, Aronsson, Dallner & Gustafsson, 2000, Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000, Bellaagh & Isaksson 1999, Isaksson & Bellaagh, 1999a och 1999b).

Studien hade inte kunnat genomföras utan all hjälp och engagemang vi mottog från Arbetsförmedlingen för korttidsanställningar i Stockholm. Ett stort tack, särskilt till Ingela Söderman.

Vi vill också tacka alla deltagare som bemödat sig att svara på våra närgångna frågor och som hört av sig till oss i olika frågor. Ett tack till Rådet för arbetslivsforskning (numera FAS), som gett ekonomiskt bidrag till studierna (dnr 95-0472, dnr 96- 0270 och dnr 97-1535).

**Stockholm i april 2001**

**Gunnar Aronsson**

**Professor**

Programmet: Hälsa och utveckling i det nya arbetslivet

Arbetslivsinstitutet

## Innehållsförteckning

Inledning	1
Dimensioner och klassificering av atypiskt arbete	1
Olikartade motiv för- och reaktioner på atypiska arbeten	3
Syfte och frågeställningar	4
Metod	5
Urval och bortfall	5
Procedur	6
Skillnader i arbetsuppgifter	6
Variabler	7
Analysmetoder	9
Resultat	10
Skillnader mellan grupperna i upplevelser av arbetssituationen	12
Skillnader i hälsa i relation till anställningskontrakt	13
Skillnader mellan män och kvinnor	14
Diskussion	16
Sammanfattning	19
Summary	20
Referenser	21

## Inledning

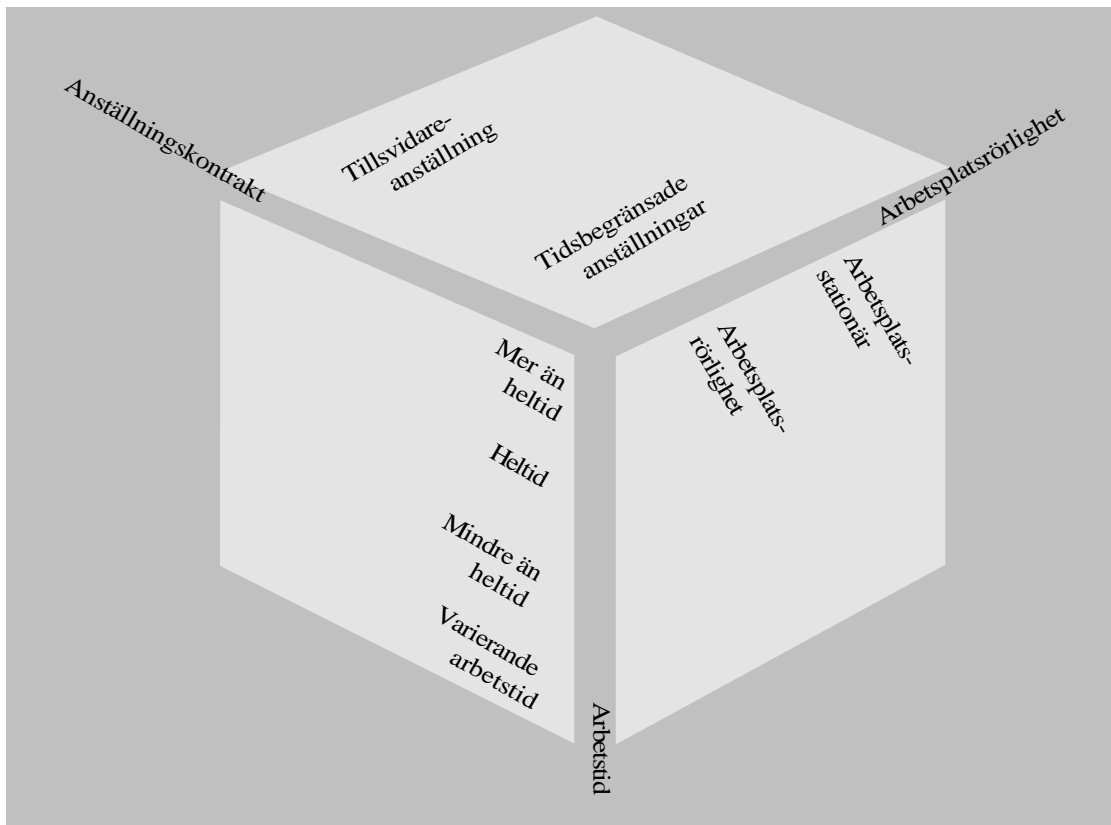
Under 1990-talet skedde en rad stora förändringar på den svenska arbetsmarknaden. Decenniet inleddes med en djup lågkonjunktur som ledde till en ökning av arbetslösheten och en sjunkande sysselsättningsgrad i befolkningen. Det skedde en påtaglig ökning av tidsbegränsade anställningar så kallade ”Just-in-time anställningar” som ett medel för snabb anpassning av arbetsstyrkan (Aronsson & Sjögren, 1994). Uttrycket syftar på att en princip som styr produktionen i många företag och innebär att varor ska levereras ”just in time” utan lagerhållning med maximal flexibilitet överförs till en anställningspolicy. Ökad global konkurrens och marknadsstyrning brukar anföras som anledning till att företag och organisationer behöver utveckla sin omställningsförmåga såväl kvalitativt som kvantitativt. Utöver tidsbegränsade anställningar kommer även andra metoder till användning såsom inhyrning av personal och flexibilitet och variation i arbetstider. Trenden är internationell (Reilly, 1998; Felstead & Jewson, 1999). Omställningsförmåga kan också skapas genom att fast anställda och heltidsarbetande varierar sin arbetstid över året i relation till orderingång och tjänsteefterfrågan. Den ur företagets synpunkt mest flexibla anställningsformen är korta anställningar, där såväl arbetstidens omfattning som förläggning varierar enligt företagets behov. Arbetskraftsuthyrning är en i Sverige relativt ny och snabbt växande form för att hantera företagets flexibilitetskrav. Ur det inhyrande företagets synpunkt är det en form av numerär flexibilitet, d v s att extrapersonal sätts in men inte anställs utan hyrs. Det som utmärker denna form av arbete i Sverige är att den som hyrs ut för tidsavgränsade uppdrag hos kunder oftast har en tillsvidareanställning i ett uthyrningsföretag. Personalen i de stora uthyrningsföretagen har numera kollektivavtal som berättigar till en viss garantilön även om de inte får något uppdrag. I flertalet andra länder har uthyrda betydligt lägre anställningstrygghet.

Som en kontrast till det typiska arbetet, d v s heltids tillsvidareanställning, har denna flora av jobb på deltid och/eller med begränsad anställningstid kommit att benämnas atypiska. Ur ett forskningsperspektiv är det viktigt både att definiera och klargöra likheter och skillnader mellan olika anställningskontrakt och att undersöka om dessa skillnader har någon betydelse för de anställdas syn på arbetsvillkoren och för deras hälsa. I föreliggande studie är anställningskontrakt och arbetstid huvudparametrar – de två jämförda grupperna har olika anställningskontrakt men är båda arbetsplatsrörliga.

### **Dimensioner och klassificering av atypiskt arbete**

En svårighet vid alla beskrivningar och jämförelser av anställningskontrakt är att terminologi och definitioner varierar mellan olika undersökningar och mellan olika länder beroende på de lagar, regler och traditioner som präglar arbetslivet i

respektive land. Figur 1 är ett försök att klargöra och illustrera några huvuddimensioner i atypiska arbeten. Tre dimensioner föreslås (1) *anställningskontrakt* som kan vara tillsvidareanställning eller olika varianter av tidsbegränsade anställningar, (2) *arbetstid* som kan vara mer än heltid eller heltid (i de flesta länder 35-40 timmar), deltid (i de flesta länder <35 timmar) eller varierande vecka för vecka, (3) *arbetsplatsrörlighet* som kan vara antingen stationär anställning på en arbetsplats eller rörlighet, som innebär att man inte har en permanent arbetsplats utan relativt ofta byter.



**Figur 1.** Tredimensionell modell för att klargöra skillnader mellan atypiska anställningar.

Gruppjämförelser av anställda baserade på bara någon av de tre dimensionerna kan dölja skillnader i arbetsvillkor och hälsa. En studie där tidsbegränsat och fast anställda jämfördes kan illustrera detta. Studien genomfördes i 15 länder i Västeuropa och visade att tidsbegränsat anställda i många avseenden hade sämre arbetsvillkor än fast anställda (Benavides et al., 2000). Det gällde exempelvis arbetsställningar och repetitivt arbete. Vidare hade tidsbegränsat anställda mindre möjlighet att lära sig nya saker och få vidareutbildning i arbetet och hade generellt mindre beslutsutrymme vad gällde arbetstider och organiseringen av arbetet. Personer med tidsbegränsade anställningar rapporterade även i större utsträckning muskel- och skelettbesvär än tillsvidareanställda. Däremot tycktes de i mindre utsträckning rapportera stress och psykiska hälsoproblem. Som förklaring till det

något oväntade resultatet anfördes att de tidsbegränsat anställda inte var lika utsatta för effekterna av högt arbetstempo genom att de oftare arbetade deltid.

I gruppen med atypiska anställningar finns, förutom de redan tidigare vanliga formerna av korttidsanställningar som vikarier, säsongarbetare och behovsanställda, numera också nya grupper som projektanställda, konsulter och högt utbildade som ibland kallas "elite temporaries" (McLean Parks, Kidder & Gallagher, 1998). Det gör att personer i atypiska anställningar kraftigt varierar i kvalifikationer, liksom i upplevda krav och möjligheter till inflytande. Några svenska studier under senare tid har bekräftat att det finns stora skillnader inom gruppen med atypiska anställningar. Det gäller t ex arbetsmarknadsförankring, men också vilka krav som ställs och vilka utvecklingsmöjligheter som ges (Aronsson, 1999; Aronsson et al, 2000; Wikman et al, 1998; Furåker & Berglund, 2001). Det finns också en efterfrågan bland arbetssökande på andra anställningsformer och tjänster med mindre än heltid vilket innebär att man inte kan förvänta sig att atypiska anställningar alltid ska upplevas som negativa.

Resultaten från olika undersökningar av arbetsvillkor och attityder till arbetet bland tidsbegränsat anställda har hittills varit mycket blandade när det gäller inställningen till arbetet. Orsakerna till detta kan naturligtvis vara flera. Det kan handla om metodfrågor men också om reella skillnader i andra arbetsaspekter. Exempel kan ges från studier som pekar på att såväl teknik konsulter (Pearce, 1993) som vikarierande sjukvårdspersonal (Sverke et al, 2000) finner sitt arbete i huvudsak tillfredsställande, utvecklande och omväxlande. Andra studier (av bl a uttyrd kontorspersonal framförallt i USA men även i Sverige) har visat på problem med ekonomisk otrygghet och brist på kontinuitet i relationer (Aronsson et al, 2000; Bellaagh & Isaksson, 1999; Feldman et al, 1994; Rogers, 1995). McLean et al (1998) har dock betonat att tidsbegränsat anställda som arbetat länge vid *samma arbetsplats* generellt tycks ha mer positiva förväntningar och attityder. Detta kan exempelvis förklara några resultat som rapporterat att tidsbegränsat anställda konsulter och vikarier inte skiljer sig från tillsvidareanställda i sin syn på arbetet.

### **Olikartade motiv för, och reaktioner på, atypiska arbeten**

Upplevelsen och värderingar av anställningskontrakt och arbetstider kan förväntas variera, som en följd av en rad samspelande faktorer bl a individens preferenser, sociala situation, och grad av förankring i yrke och arbetsliv. Traditionella förklaringsmodeller till stress och ohälsa i arbetslivet har förmodligen brister i detta sammanhang eftersom de vanligen begränsas till faktorer i den psykosociala arbetsmiljön och utesluter anställningskontraktet.

Individuella skillnader eller demografiska förhållanden – t ex kön, antal barn, ålder och utbildningsbakgrund – kan vara en anledning till att människor efterfrågar tidsbegränsade respektive fasta anställningar. Studenter som söker arbete under ferier har exempelvis ett mindre behov av en långsiktigt säker anställning än en person söker arbete efter att ha blivit uppsagd eller vill ha flexibel arbetstid.

Inte oväntat rapporterar personer som frivilligt valt en tidsbegränsad anställning högre trivsel än de som motvilligt kommit in i en sådan anställningsform (Lee & Johnson, 1991; Feldman et al. 1994; Krausz et al. 1995). I en undersökning dras t.o.m. slutsatsen (Pearce, 1997) att det inte finns något samband alls mellan faktisk (objektiv) otrygghet och upplevd otrygghet utan att upplevelsen helt styrs av graden av frivilligt val. Detta resultat har dock inte fått stöd i andra studier och behöver undersökas i grupper med varierande villkor.

Arbetstidens omfattning kan ha särskild relevans i atypiska anställningar eftersom vissa former t ex uthyrning kan innebära stora tidsvariationer vecka för vecka och även stora kontraster mellan önskad och faktisk arbetstid (Rogers, 1995). För kort eller för lång arbetstid skulle kunna vara en viktig men hittills relativt outforskad del i förklaringen till variationen i attityder och ohälsosymptom bland tidsbegränsat anställda. Feldman och medarbetare (Feldman & Turnley, 1995; Feldman et al, 1995) menar att undersysselsättning är särskilt vanlig bland deltidsarbetande och tillfälligt anställda och är en viktig orsak till att så många betraktar anställningsformen som ofrivillig. Krausz och medarbetare (2000) finner att kontroll över arbetstider, tillsammans med möjligheten att bestämma arbetstidens omfattning och förläggning var viktiga både i relation till arbetstrivsel, engagemang och utbrändhet.

Teoretiskt kan konsekvenserna av undersysselsättning härledas till samma källa som arbetslöshet när det gäller negativa hälsoeffekter. Feldman och medarbetare diskuterar förklaringar i termer av relativ deprivation och hänvisar till Marie Jahodas klassiska teori om arbetets manifesta och latent funktioner (Jahoda, 1981) som innebär att förlusten av vissa materiella och psykologiska inslag i arbetet leder till psykisk ohälsa.

## **Syfte och frågeställningar**

Syftet med denna studie är att jämföra två atypiska arbeten med olika anställningstrygghet men som är likartade i ett annat avseende nämligen arbetsplatsrörlighet. Grupperna som jämförs är uthyrd personal som har en tillsvidareanställning hos ett uthyrningsföretag och personer som söker korttidsanställning via Arbetsförmedlingen. De förstnämnda har lön beräknad efter timmar de hyrs ut och viss garantilön om det uppstår luckor mellan placeringarna. De korttidsanställda har vanligen timlön och när de blir arbetslösa är de berättigade till ersättning från A-kassa, Kontant arbetsmarknadsunderstöd (KAS) eller socialbidrag. Vid sjukdom utbetalas ersättning som baseras på inkomsten under de senaste månaderna. De uthyrda har alltså en något högre grad av ekonomisk trygghet genom sitt anställningskontrakt.

De två grupperna jämförs i tre avseenden. För det första med avseende på *individegenskaper*, där frågeställningen rör hur rekryteringen ser ut och vilka som söker sig till respektive anställningskontrakt. Det kan antas att det delvis är personer med olika bakgrund, som söker anställning vid uthyrningsföretag och som söker korttidsanställningar via arbetsförmedlingen. Jämförelser görs här



ifråga om ålder, kön, utbildning, antal barn samt hur lång tid man arbetat med respektive anställningskontrakt.

Den andra huvudfrågeställningen handlar om huruvida anställningskontraktet har någon betydelse för arbetsidentifikation, upplevelse av otrygghet och för känslan av att få stöd i arbetet. Individuella och demografiska faktorer hålls då konstanta för att skillnader, som kan hänföras till anställningskontrakt skall kunna identifieras. I dessa analyser undersöks även effekter av två typer av personliga preferenser; dels om den anställde är nöjd med nuvarande anställningskontrakt eller hellre vill ha stationär/tillsvidareanställning, dels om hon/han är under- eller översysselsatt (här definierad som differensen mellan önskad och faktisk arbetstid per vecka). Preferens antas påverka både upplevd otrygghet, arbetsidentifikation och socialt stöd och leda till variationer i hälsa.

Slutligen görs ett försök att finna förklarande faktorer till eventuella *skillnader i stress och ohälsa*. En frågeställning här handlar om objektiva förhållandens (anställningskontraktets) betydelse kontra upplevelsen av vissa arbetsvillkor. I linje med Baron och Kennys metod (1986) undersöks även möjligheten att anställningskontrakt och individuella preferenser har direkta eller indirekta effekter. Tidigare studier har beskrivit betydande könsskillnader och en tydlig könsegregering i arbetsvillkoren (Aronsson, 1999), varför även kön studeras.

## Metod

### Urval och bortfall

*Grupp 1 – Tillsvidareanställd uthyrd personal.* Ett slumpmässigt urval bestående av 481 personer drogs från personalregistret vid ett av Sveriges största uthyrningsföretag. Urvalet drogs från två yrkesgrupper, kontorspersonal och ekonomer. Svarsandelen var 53% (n=257, 159 kontorister samt 98 ekonomer). Bortfallsanalys är svår att göra eftersom det saknades uppgifter om dem som inte svarat. Medelåldern bland de svarande var 38 år och detta kan jämföras med andra studier som visar på en medelålder på 32-33 år bland uthyrningspersonal (SOU, 1997:58). Handelstjänstemannaförbundet fann i sin studie att 43% var i åldrarna mellan 20 och 30, 27% mellan 31 och 40 år, 18% mellan 41 och 50 år (HTF, 1996). Dessa siffror visar att medelåldern bland de svarande uthyrda i föreliggande studie sannolikt var något högre än för branschen som helhet.

Medelanställningstiden bland dem som har besvarat enkäten var 18 månader, vilket överensstämmer väl med SOU rapporten (SOU, 1997:58, s 42), men är något högre än vad SPUR (Svenska Personal, Uthyrnings- och Rekryteringsförbundet) anger, nämligen att 50% arbetar högst 9 månader inom branschen. Ytterligare 33% arbetar 1-2 år, och 17% stannar längre än 3 år som uthyrd. HTF (1996) visar siffror på att det är hela 71% som är anställda i 2 år eller mindre inom branschen, 11% mellan 2 och 5 år och 16% har en anställning som varar längre än 5 år. Den här undersökta gruppen hade således något längre anställ-

ningstid än genomsnittet i uthyrningsbranschen. Detta kan få vissa konsekvenser när det gäller tolkningen och jämförelsen med de korttidsanställda.

*Grupp 2 – Korttidsanställda-* Sammanlagt skickades enkäter ut till 1 377 personer som sökt arbete via en arbetsförmedling, med specialisering på förmedling av korta tidsbegränsade anställningar. Generellt gällde att man inte förmedlade arbeten som varade längre än 14 dagar vid denna förmedling men vissa arbeten kunde ändå förlängas utan förmedlingens inblandning. De sökande skall ha yrkesutbildning och kunna placeras direkt på en arbetsplats utan introduktion. Totalt besvarades enkäten av 778 personer (56%). Genomsnittlig tid som man arbetat som tidsbegränsat anställd var 23 månader men det fanns en stor spridning inom gruppen. 50 % hade sammanlagt haft denna typ av anställning i 7 månader eller mindre och 25% hade mer än 2 år i tidsbegränsade anställningar (sd 42 månader). Förutom att vara arbetssökande är den enda kända gemensamma egenskapen hos undersökningsgruppen att de sökt arbete via denna förmedling. Egenskapen att under en viss tidsperiod ha sökt arbete på detta sätt är knappast något skäl att betrakta undersökningsgruppen som någon meningsfull social kategori representerande en bestämd avgränsad socialt baserad population. Det blir därmed mindre intressant att analysera bortfallet, som grund för att bedöma generaliseringsmöjligheter. I den grupp som inte besvarade enkäten saknas uppgifter om allt utom namn. En bedömning av namnen gav som resultat att det var ungefär lika stor andel utländska namn i gruppen som svarade som i bortfallsgruppen. Det är värt att konstatera att bortfallet i båda undersökningsgrupperna utgör en ungefär lika stor andel av urvalet.

## **Procedur**

*Grupp 1 – Uthyrd personal.* Frågeformulär skickades till de anställdas hemadresser tillsammans med ett frankerat svarskuvert adresserat direkt till forskargruppen. Undersökningen genomfördes i november-december 1996, vilket var före de kollektivavtal som slöts mellan fack och företag och som innebar en generell garantilön på 75% av den beräknade timlönen. De anställda i denna studie hade betydligt mer varierade kontrakt. En majoritet hade tillsvidareanställning men ca 20% hade provanställning, de flesta hade garantilön på 50%, en mindre andel hade månadslön och ytterligare en grupp hade timlön utan garantilön.

*Grupp 2 – Korttidsanställda.* Forskargruppen erhöll listor på de personer, som sökt arbete via en arbetsförmedling för korttidsjobb i Stockholm under första halvåret 1998. Dessa fick frågeformulär med svarskuvert hemsända med post under våren 1998. De som skickat in ett besvarat formulär fick en trisslott som tack. En påminnelse skickades ut.

## **Skillnader i arbetsuppgifter**

Uthyrningsgruppen blir, genom att personalen där är anställda av en uthyrningsfirma med inriktning på kontorsarbete, mera homogen än gruppen korttidsanställ-

da, som består av arbetande inom flera olika verksamhets- och yrkesområden. För att kontrollera om olikheterna i arbetsuppgifter kunde förklara skillnaderna i ohälsa jämfördes en mindre grupp bland de korttidsanställda som också arbetade med kontorsarbete med de uthyrda. Det visade sig att skillnaderna mellan uthyrda och korttidsanställda med kontorsarbete följde samma mönster som i jämförelsen mellan uthyrda och gruppen korttidsanställda som helhet. Mot denna bakgrund bibehölls den ursprungliga indelningen. Tabell 1 ger en sammanfattning av för studien viktiga likheter och skillnader mellan grupperna.

**Tabell 1.** Översikt av skillnader mellan grupperna uthyrda och korttidsanställda.

Anställningskontrakt	Uthyrd	Korttidsanställd	
Faktisk arbetstid föreg. vecka	33 tim.	23 tim.	F=54,7***
Önskad veckoarbetstid	36 tim.	33 tim	F=44,3***
Arbetsplatsrörlig	ja	ja	
Lön mellan arbeten	56 % garantilön (50%), nej övriga varierande, 17% har ingen garanti		
Rätt att få a-kassa	nej	ja	
Arbetsuppgifter	homogena	heterogena	

## Variabler

Individfaktorer som kontrollerades i regressionsanalyserna var ålder, kön (1 = kvinna, 2 = man), utbildningsnivå (0 = ej akademisk utbildning, 1 = har akademisk utbildning) samt antal barn (varierade mellan 0 och 8 barn).

*Anställningskontrakt.* Två grupper jämfördes, dels personal med fast anställning vid ett uthyrningsföretag, dels personer som fått en tidsbegränsad anställning via en arbetsförmedling i Stockholm specialiserad på ”korttidsanställningar”. De kodades som 0 respektive 1 i analyserna.

*Nöjd med anställningskontrakt,* d v s om man hellre skulle vilja ha en stationär respektive tillsvidareanställning eller om man föredrog den nuvarande formen. Detta kodades som 1 = vill ha stationär/tillsvidareanställning och 2 = nöjd med nuvarande arbetssituation.

*Under-översysselsatt.* Den önskade arbetstiden föregående vecka subtraherades från den faktiska veckoarbetstiden till ett differensmått som kom att variera från -40 till +60. Ett minusvärde indikerade att personen arbetat mindre än han eller hon önskade d v s var undersysselsatt och ett positivt värde var en indikator på att han/hon arbetade mer än önskat d v s var översysselsatt. Medelvärde i hela gruppen var -8,3 (sd=15,8, n= 1010). Eftersom variationen i differensmålet var mycket stor fanns en risk att extremvärden kunde leda till felaktigheter i analyserna. Detta kontrollerades genom att prova om en omkodning av variabeln i fyra kategorier förändrade resultaten. Då detta inte hade någon effekt användes

differensmåttet som en kontinuerlig variabel med 0 som mittpunkt, vilket värde tilldelades de 41% av de svarande som hade angett att deras faktiska och önskade arbetstid var densamma.

#### *Arbetsvillkor och arbetsidentifikation*

*Socialt stöd* mättes med fem frågor som avser att fånga upp olika aspekter av socialt stöd: värderande (2 frågor), instrumentellt (1 fråga) och känslomässigt (2 frågor) stöd. Frågorna besvaras på en femgradig skala och är hämtade från Hovmark och Thomsson (1995). Ex. ”Jag får konstruktiva synpunkter på det arbete jag utför” (värderande stöd) ”Jag brukar få hjälp när jag är på arbetet, då jag stöter på problem” (instrumentellt stöd) ”Jag är nöjd med sammanhållningen mellan mig och de övriga på arbetsplatsen” (känslomässigt stöd). Ett index baserat på medelvärdet från dessa frågor beräknades. Reliabilitet beräknades med Cronbachs alpha och var .65.

*Upplevd otrygghet i anställningen* mättes med ett index baserat på ett medelvärde av två frågor som besvarats på en femgradig skala (1- stämmer inte alls, 5- stämmer precis) Ex. ”Jag skulle önska en högre grad av anställningstrygghet” och ”Jag känner mig orolig för att bli arbetslös i framtiden”. Frågorna hämtades från en skala som använts och analyserats av Hellgren m fl (1999). Reliabilitet beräknades som korrelationen mellan de två frågorna och var .61.

*Arbetsidentifikation* mättes med Kanungos (1982) Work Involvement Scale som består av medelvärdet av sex frågor som besvaras på en sexgradig skala. (1- stämmer inte alls 6- stämmer precis) och avser att undersöka graden av identifikation med arbete i allmänhet och inte med ett specifikt arbete. Ex. ”Det är väldigt viktigt för mig att ha ett arbete”, ”Om jag vann en massa pengar skulle jag ändå fortsätta arbeta någonstans.” Reliabilitet beräknades med Cronbachs alpha och var .73.

#### *Hälsoindikatorer*

*Somatiska besvär* bestod av ett index baserat på ett medelvärde av fyra frågor rörande magbesvär; led och muskelsmär, rygg och nackvärk samt huvudvärk. Frågorna hämtades från SCBs arbetsmiljöundersökning och besvarades på en tregradig skala (1 = sällan eller inte alls och 3 = ofta, minst ett par dagar per vecka). Reliabilitet beräknades med Cronbachs alpha och var .65.

*Psykiska besvär* mättes med den sk GHQ-12 skalan (General Health Questionnaire-12) som består av ett medelvärde av svaren på 12 frågor avsedda att ge en indikator på psykiska besvär (t ex ”Har du under senaste tiden... känt dig rätt så lycklig med tanke på omständigheterna”), som besvaras på en fyrgradig skala (0 = stämmer inte alls och 3= stämmer helt). Svaren kodas om så att ett högt medelvärde kommer att motsvara fler symptom och en sämre psykisk hälsa. Skalan utvecklades av Goldberg (1979; Goldberg & Williams, 1988). Reliabilitet beräknades med Cronbachs alpha och var .86.

Korrelationer mellan de centrala variablerna i studien framgår av tabell 2. Av korrelationsmatrisen framgår att anställningskontrakt och upplevd otrygghet i anställningen tycks vara de variabler som har samband med flest andra variabler.

Individfaktorerna som användes som kontrollfaktorer redovisas inte i denna och följande tabeller. Ålder har i denna grupp ett negativt samband med båda hälsoutfallen. De yngre har något förvånande högre symptomnivåer. Upplevelse av otrygghet var dock inte relaterad till ålder.

**Tabell 2.** Korrelationer<sup>1</sup> mellan variabler samt medelvärde, standardavvikelse och reliabilitet.

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Anställningskontrakt	-							
2. Kön	,42**	-						
3. Nöjd med kontraktet	,01	-,03	-					
4. Under-översysselsatt	-,22**	-,10*	,12**	-				
5. Arbetsidentifikation	-,15**	-,13**	-,12**	-,03	-			
6. Upplevt socialt stöd	-,24**	-,08*	,05	,21**	,15**	-		
7. Upplevd otrygghet	,10*	-,04	-,41**	-,19**	,14**	-,18**	-	
8. Somatiska besvär	,47**	,00	-,03	-,16**	-,12**	-,29**	,19**	1,00
9. Psykiska besvär	,22**	,03	-,13**	-,21**	-,05	-,40**	,33**	,51**

\*\* Korrelationen är signifikant på 0,01 nivå.

\* Korrelationen är signifikant på 0,05 nivå.

## Analysmetoder

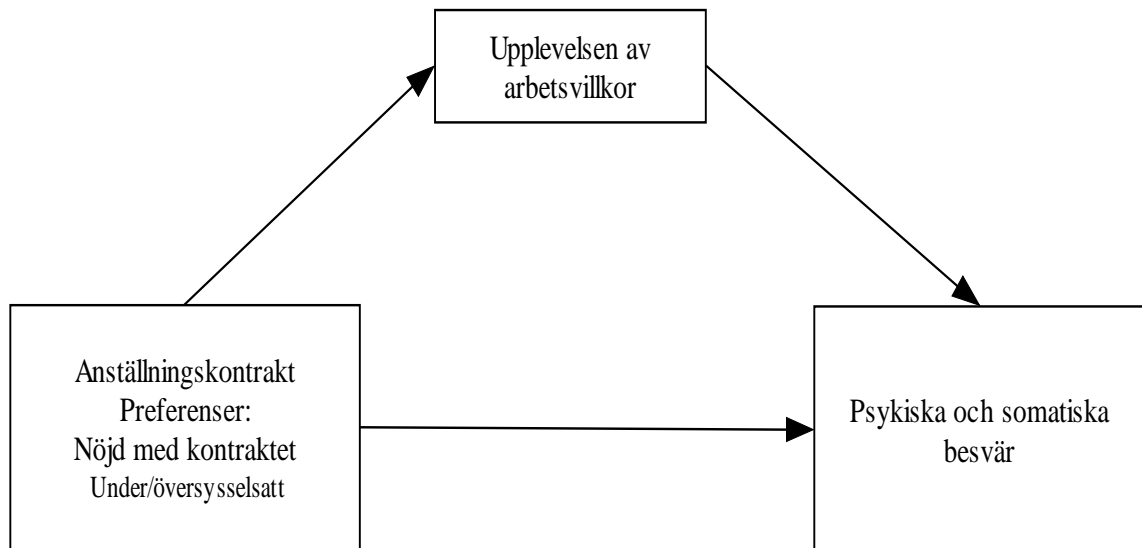
Analysen gjordes i tre steg. Grupperna jämfördes först för att identifiera skillnader i individfaktorer, arbetsvillkor och andra för jämförelserna relevanta variabler. Denna analys och dessa jämförelser ger en bild av rekryteringen till respektive grupp.

I den andra analysen undersöktes effekten av anställningskontrakt på upplevd otrygghet, upplevelser av socialt stöd samt arbetsidentifikation genom hierarkiska regressionsanalyser där individfaktorerna ålder, kön, utbildningsnivå och antal barn hölls konstanta i första regressionssteget. Anställningskontrakt introducerades i steg två tillsammans med de två preferensfaktorerna – nöjd med nuvarande anställningskontrakt respektive under-översysselsatt.

Den tredje typen av analys syftade till att predicera ohälsa. Analysen har gjorts med linjär regression där individfaktorerna ålder, kön, utbildning och antal barn har ingått i det första steget för att konstanthålla för effekter av dessa variabler. Upplevelser av arbetsvillkoren och arbetsidentifikation har i studier av stressutfall ibland visat sig ha en starkare effekt än arbetsvillkoren i sig. Därför testades även om effekten av en faktor på en utfallsvariabel påverkas av en tredje faktor. Denna tredje faktor kallas mellankommande eller medierande. Anställningskontrakt och preferenser kan således ha både direkt och indirekt effekt på hälsa genom att

<sup>1</sup> Pearson's r användes för korrelationer mellan kontinuerliga variabler och Spearman's rho för relationer mellan dikotoma variabler, respektive för korrelationer mellan dikotoma och kontinuerliga.

samtidigt påverka både upplevelser av arbetsvillkoren och hälsoutfallet. Upplevelser av socialt stöd, och otrygghet samt arbetsidentifikation infogades av det skälet i ett separat tredje steg i en hierarkisk regressionsanalys. Analysen gjordes enligt den metod som beskrivits av Baron och Kenny (1986). Figur 2 är ett försök att sammanfatta de sambandsanalyser som gjorts. Slutligen kontrollerades också eventuella interaktionseffekter av kontraktsskillnader på upplevelsevariablerna d v s om det fanns skillnader i sambandens styrka i de båda grupperna.



**Figur 2.** Analysmodell för test av direkta och indirekta effekter.

## Resultat

Skillnader mellan grupperna i bakgrundsfaktorer och arbetsvillkor framgår av tabell 3 och är i vissa avseenden betydande. Personalen som arbetar i uthyrningsföretaget var signifikant äldre än de korttidsanställda (medelålder 38 respektive 28 år), en högre andel av dem var kvinnor (91% mot 64%) och en högre andel av de uthyrda hade barn (32% mot 23%). Däremot var andelen med akademisk utbildning något högre bland de korttidsanställda men skillnaden var inte statistiskt signifikant. De korttidsanställda hade i allmänhet arbetat något längre på detta sätt än de uthyrda (42 månader respektive 18 månader i genomsnitt). Variationen var också avsevärt större bland de korttidsanställda.

**Tabell 3.** Jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda i individuella förhållanden och arbetsvillkor.

	Uthyrda n=257	Korttidsanställda n=778	Gruppkillnader
<u>Individfaktorer</u>			
Ålder	M=38 SD=11	M=28 SD=10	F=12,1***
Andel kvinnor	91%	64%	$\chi^2=70,0^{***}$
Andel som har barn	32%	23%	$\chi^2=9,6^{**}$
Andel med akademisk utbildning	33%	41%	$\chi^2=5,5$ p<,07
Anställningstid som ut- hyrd/ korttidsanställd i månader	M=18 SD=21	M=23 SD=42	F=20,4***
Andel missnöjda med nuvarande kontrakt	73%	74%	n.s.
<u>Arbetsvillkor</u>			
Andel "översysselsatta"	29%	6%	} $\chi^2=111,0^{***}$
Andel "undersysselsatta"	29%	53%	
Andel "arbetade önskat antal timmar" (föreg. vecka) 42%		41%	

\*\*\* =p<0,001

\*\* =p<0,01

Av tabell 3 framgår vidare att andelen som hellre ville ha en "stationär" respektive ville ha en tillsvidare anställning är lika hög i båda grupperna. Beträffande arbetstiden så var det en betydligt lägre andel i uthyrningspersonalen som var undersysselsatt. Å andra sidan fanns en signifikant högre andel bland uthyrningspersonalen som arbetade mer än de skulle önska (29%) vilket relativt få gjorde bland de korttidsanställda (6%). De korttidsanställdas problem var framförallt undersysselsättning. Hela 53% i denna grupp arbetade mindre än de skulle önska jämfört med ca en tredjedel av de uthyrda.

Tabell 4 visar statistiska skillnader mellan de båda grupperna när det gällde upplevelse av socialt stöd och otrygghet samt skillnader i arbetsidentifikation, och de två indikatorerna på hälsa.

**Tabell 4.** Jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda i upplevelse av arbetsvillkor samt psykiska och somatiska besvär.

	Skala	n	Uthyrda		Korttidsanställda			Gruppskillnader F
			M	SD	n	M	SD	
Arbetsidentifikation	1-6	263	5,01	,83	768	4,63	1,09	27,89***
Upplevt socialt stöd	1-5	255	3,91	,69	751	3,43	,88	20,10***
Upplevd otrygghet	1-5	262	3,37	1,19	759	3,62	1,20	8,31**
Psykiska besvär	0-3	255	,71	,39	745	,95	,51	21,95***
Somatiska besvär	0-3	262	1,15	,21	770	1,52	,50	193,21***

Uppenbart är att de anställda i uthyrningsföretaget uppfattade sin situation som något mindre otrygg. De upplevde även ett bättre socialt stöd än de korttidsanställda. Arbetsidentifikationen var något lägre bland korttidsanställda men mycket hög i båda grupperna. Anmärkningsvärt är att de korttidsanställda trots att de genomsnittligt var avsevärt yngre hade högre värden av både somatiska och psykiska besvär. Tabellen visar att de korttidsanställda generellt hade större spridning på flertalet av indexen vilket tyder på att denna grupp var mer heterogen än de uthyrda.

### **Skillnader mellan grupperna i upplevelser av arbetssituationen**

Tabell 5 visar resultatet av hierarkiska regressionsanalyser, vars syfte var att undersöka effekter av anställningskontrakt och preferenser på den anställdes arbetsidentifikation, upplevelser av otrygghet och socialt stöd när olika individfaktorer (ålder, kön, utbildning och antal barn) hållits konstanta. I tabellen redovisas endast effekten av könsskillnader eftersom en särskild frågeställning rörde detta.

Det viktigaste resultatet av dessa analyser är att tidigare beskrivna medelvärdeskillnader mellan undersökningsgrupperna, som redovisades i tabell 4, kvarstår också vid kontroll av individuella förhållanden. De uthyrda upplevde mera trygghet, hade en starkare känsla av socialt stöd och högre arbetsidentifikation och den skillnaden förklaras inte av skillnader i ålder, kön, antal barn eller utbildning.

Tabell 5 visar även att den enskildes preferenser hade betydelse för upplevd otrygghet utöver de skillnader som sammanhänger med skillnaden i anställningskontrakt. De som önskar en stationär respektive en fast anställning i stället för den nuvarande hade generellt en högre känsla av otrygghet och en högre arbetsidentifikation. Sambandet mellan under- översysselsättning och upplevd otrygghet var negativt vilket tyder på att det var undersysselsättning som hade betydelse för upplevelsen av otrygghet medan översysselsättning oftare tycktes sammanhänga med starkare upplevelse av socialt stöd.



**Tabell 5.** Hierarkisk regressionsanalys för att predicera otrygghet (n=923), socialt stöd (n=911) och arbetsidentifikation (n=927). I steg 1 kontrolleras för ålder, kön, utbildning och antal barn.

Variabler	Upplevd otrygghet		Upplevt socialt stöd		Arbetsidentifikation	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t
Kön	-,07	-2,33*	,02	0,61	-,10	-3,06**
Anställningskontrakt	,14	4,14***	-,18	-5,14***	-,11	-2,96**
Nöjd med kontrakt	-,39	-13,25***	,10	1,73	-,12	-3,85***
Under-översysselsatt	-,11	-3,69***	,17	5,24***	-,05	-1,47
F	37,99***		15,30***		9,90***	
R <sup>2</sup>	,22		,11		,07	

\*\*\*. =p<0,001

\*\*.=p<0,01

Totala andelen förklarad varians av individfaktorer, anställningskontrakt och preferenser var högst för upplevd otrygghet (22%), något lägre för upplevt socialt stöd (11%) och lägst för arbetsidentifikation (7%).

### Skilnader i hälsa i relation till anställningskontrakt

Tidigare analyser (tabell 5) har visat att det fanns ett samband mellan anställningskontrakt och de tre upplevelsevariablerna (otrygghet, stöd och arbetsidentifikation). Frågan är nu om effekten av anställningskontrakt/preferens på hälsa är direkt eller medieras via upplevelsevariablerna, d v s om den nedre horisontella vägen i figur 2 som visar på ett direkt samband inte finns eller är obetydlig. Resultaten framgår av tabell 6.

Tabellen visar att effekten av olikheter i anställningskontrakt på psykiska besvär sjunker från .16 till .06 när vi justerar för upplevelsevariablerna. Det betyder att när vi jämför de två kontraktsgруппerna med samma upplevelse så finns inget direkt samband mellan anställningskontrakt och psykiska besvär. Den totala effekten av anställningskontrakt på psykiska besvär tycks i huvudsak gå *via* upplevelsevariablerna. Att effekten sjunker till ett så pass lågt värde betyder att den indirekta vägen sannolikt är den enda vägen. Bilden är densamma och t o m ännu tydligare för sambandet mellan att vara nöjd med kontraktet och psykiska besvär. Här sjunker betavärdet från -.11 till .01. Vägen går alltså även här *via* upplevelsevariablerna. För under-översysselsättning är bilden något annorlunda. Beta sjunker från -.18 till -.09 men t-värdet är fortfarande signifikant. Detta

betyder att det finns såväl en direkt som indirekt väg mellan undersysselsättning och psykiska besvär. Tabellen visar även en interaktionseffekt mellan anställningskontrakt och upplevd otrygghet, vilket antyder att det finns en skillnad mellan grupperna i betydelsen av upplevd otrygghet för psykiska besvär. Separata analyser i respektive grupp visar mycket riktigt ett avsevärt starkare samband mellan otrygghet och psykiska besvär bland korttidsanställda men sambanden är signifikanta i båda grupperna.

Effekten av skillnader i anställningskontrakt på somatiska besvär går båda vägarna. När vi justerar för upplevelsevariablerna sjunker betakoefficienten något från .39 till .34 men t-värdet är fortfarande starkt signifikant. När det gäller den enskildes preferenser tycktes det inte ha någon betydelse om man var nöjd med kontraktet d v s inget samband fanns med somatiska besvär. För arbetstidsvariabeln sjunker betavärdet från -.08 till -.04, ett icke-signifikant värde. Det betyder att det fanns ett svagt samband mellan arbetstidsvariabeln och somatiska besvär, vilket går via upplevelsevariablerna. Också här finns tecken på en interaktionseffekt d v s på att sambanden ser olika ut i de två grupperna. Åter visar separata analyser på avsevärt starkare samband mellan upplevelsevariablerna och rapporterade hälsobesvär bland korttidsanställda.

### **Skillnader mellan män och kvinnor**

En majoritet bland både uthyrda och korttidsanställda är kvinnor. Den högsta andelen fanns bland de uthyrda, 91% jämfört med 64% bland korttidsanställda. En del av denna skillnad berodde sannolikt på att de korttidsanställda fanns i många olika branscher och hade mer heterogena arbetsuppgifter som gjorde att könsfördelningen bland de arbetsökande blir jämnare. I analysen av effekter av skillnader i anställningskontrakt, visar det sig att kvinnor upplevde en högre grad av identifiering med arbetet men även upplevde högre grad av otrygghet även vid kontroll för andra skillnader (se tabell 5). Kvinnor hade mera somatiska besvär (tabell 6). Däremot fanns ingen skillnad i psykiska besvär mellan män och kvinnor.

**Tabell 6.** Hierarkisk regressionsanalys för att predicera psykiska (n=888) och somatiska besvär (n=906), I steg 1 kontrolleras för ålder, kön, utbildning och antal barn.

Variabler	Psykiska besvär		Steg 3		Steg 4		Somatiska besvär		Steg 3		Steg 4	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t	Beta	t	Beta	t	Beta	t
Kön	-,04	-1,1	-,01	0,3	-,01	-0,4	-,14	-4,5***	-,13	-4,4***	-,14	4,6
Anställningskontrakt	,16	4,2***	,06	1,6	-,13	-0,5	,39	11,5***	,34	9,9***	,47	2,0*
Nöjd med kontraktet	-,11	-3,4***	,01	0,3	,01	0,2	-,04	-1,4	,01	0,5	,01	0,4
Under-översysselsatt	-,18	-5,3***	-,09	-3,0**	-,09	-2,9**	-,08	-2,7**	-,04	-1,5	-,04	-1,4
Arbetsidentifikation			-,03	-1,1	-,08	-1,1			-,08	-2,7*	-,08	-1,2
Upplevt socialt stöd			-,32	-10,2***	-,28	-3,7***			-,16	-5,3***	,03	0,4
Upplevd otrygghet			,27	8,2***	,16	2,6*			,15	4,5***	-,02	-0,3
Kontrakt*socialt stöd					-,10	-0,6					-,33	-2,1*
Kontrakt*arbetsident,					,11	0,6					,00	0,0
Kontrakt*otrygghet					,22	2,0*					,25	2,3*
F förändring	25,28***		68,55***		1,89		55,0***		21,8***		4,1**	
R <sup>2</sup>	,08		,25		,26		,22		,28		,29	
F	12,39***		31,23***		36,88***		34,14***					
R <sup>2</sup>	,08		,25		,22		,27					

\*\*\*. =p<0,001

\*\*.=p<0,01

\*.=p<0,05

## Diskussion

I diskussioner om tillväxt och utveckling i dagens arbetsliv och än mer i framtidsutsagor hävdas nödvändigheten av större flexibilitet och rörlighet bland de anställda. I denna studie jämförs två grupper på den svenska arbetsmarknaden i vad som kan kallas atypiska arbeten (korttidsanställda respektive tillsvidareanställda vid en personaluthyrningsfirma). Båda grupperna är således arbetsplatsrörliga men skiljer sig i anställningsformen. Syftet med studien var dels att undersöka rekrytering till respektive grupp och dels att undersöka om skillnaderna i anställningskontrakt och preferenser betydde något för de anställdas upplevelser av arbetsituationen. Slutligen undersöktes om sambanden mellan anställningskontrakt/preferenser och hälsa var direkta eller indirekta (via arbetsupplevelser, se figur 2). De studerade grupperna finns ofta med i diskussioner om det flexibla arbetslivet men deras villkor och hälsa har bara undersökts i begränsad utsträckning.

De som sökte korttidsanställningar och de anställda hos uthyrningsföretaget skiljde sig åt i vissa bakgrundsförhållanden. Andelen kvinnor var högre bland uthyrningspersonalen. Medelåldern var något högre och de har oftare barn. Gruppen av korttidsanställda tycktes vara betydligt mer heterogen än de uthyrda både i ålder, anställningstid och utbildningsnivå. Resultaten här visade att det något tryggare anställningskontraktet hos uthyrningsföretaget tycktes attrahera personer som man kan anta har ett större behov av stabilitet genom att de har barn och försörjningsansvar.

Jämförelserna här ger inte möjlighet till några långtgående slutsatser om rekryteringen till de båda grupperna. Sannolikt finns här flera undergrupper med olika motiv att söka tillfälliga arbeten. Fortsatta studier kan visa om de undergrupper som t ex Nollen (1996) funnit i USA också återfinns i Sverige och i andra länder. Rekryteringen till atypiska arbeten i olika länder tycks ha ett starkt samband med regler och avtal som styr arbetsmarknaden (se t ex Nätti, 1998).

En viktig likhet mellan de båda här undersökta grupperna är som tidigare framhållits att de ofta byter arbetsplats, chefer och arbetskamrater genom att ha korta placeringar. Resultaten visade att andelen som önskade en stationär tillsvidareanställning framför en som innebar arbetsplatsrörlighet var ungefär lika hög i både grupperna. Det var ungefär tre av fyra i båda grupperna som gjorde denna prioritering. Skillnaderna i önskat antal arbetstimmar per vecka var inte heller stora men däremot varierade möjligheterna att förverkliga dessa önskningar avsevärt. Anställningen vid uthyrningsföretaget tycktes minska risken att få arbeta färre antal timmar än man ville. Däremot fanns en tendens att inte kunna säga nej till övertid när man var anställd hos ett uthyrningsföretag. Önskad övertid eller översysselsättning – fler arbetade timmar än man önskade – förekom nästan inte alls bland studiens korttidsanställda. I den gruppen var det betydligt större risk att bli undersysselsatt eller deltidsarbetslös.

De båda grupperna skilde sig också avsevärt både när det gällde upplevelser av arbetssituationen och hälsa. De som hade en tidsbegränsad anställning upplevde såväl en högre grad av anställningsotrygghet som en lägre grad av socialt stöd i arbetet. Dessa skillnader kvarstod även om man tog hänsyn till skillnader i individuella bakgrundsförhållanden. Individens preferenser var också viktiga för hur man upplevde arbetssituationen. Missnöje med nuvarande kontrakt hade inte oväntat ett samband med upplevelse av otrygghet men även för arbetsidentifikation. Översysselsättning tycktes framförallt vara relaterat till upplevelse av ett starkare socialt stöd medan undersysselsättning var negativt relaterat till upplevd anställningstrygghet.

Tvärtemot vad exempelvis Pearce (1993) funnit så fanns här en klar effekt av det faktiska anställningskontraktet på upplevelser av otrygghet i anställningen. Såväl kontraktpreferens som arbetstidspreferens hade också betydelse. Eftersom Pearces studie till skillnad från denna rörde välutbildade konsulter med en stark ställning på arbetsmarknaden kan man anta att skillnader t ex i utbildning och anställningsbarhet kan vara viktiga för vilken betydelse kontraktsskillnader får och hur de upplevs. Om man har hög lön och är mycket efterfrågad upplever man sannolikt de tidsbegränsade kontrakten på ett annat sätt än de relativt lågavlönade och ofta undersysselsatta grupper vi har undersökt här.

Den tredje delen av analysen undersökte möjligheten att anställningskontrakt och individuella preferenser hade såväl direkta som indirekta effekter på de anställdas hälsa. Resultaten varierade något för de två hälsoutfallen. Effekten av kontraktsskillnader på psykiska besvär tycktes framförallt vara indirekt via upplevelserna av arbetssituationen (se modellen i figur 2). För somatiska besvär däremot tycktes det finnas ett direkt samband d v s sambanden kvarstod också när upplevelsefaktorerna fördes in i analysen. Missnöje med kontraktet tycktes ha en indirekt effekt på psykiska besvär men ingen effekt på de somatiska. Slutligen var undersysselsättning både direkt och indirekt relaterad till rapporterade psykiska besvär men endast indirekt till somatiska.

Över- eller undersysselsättning i relation till ohälsosymptom framstår som intressant för framtida studier. Undersysselsättning i termer av en lägre veckoarbetstid än man skulle önska har en betydelse för att förklara förekomst av både psykiska och somatiska besvär. I studien användes ett mått på undersysselsättning som avsåg situationen vid undersökningsveckan. I fortsatta studier borde mätinstrumentet utvecklas för att dels täcka en längre tidsrymd, dels fånga individens kontroll över arbetstidens omfattning. Här finns också kopplingar till studier av ekonomisk stress, fattigdom och ohälsa bland korttidsanställda (Aronsson et al. 2000).

Ett intressant uppslag för vidare forskning finns också i McLean Parks och medarbetares (McLean et al, 1998) diskussion av begreppet psykologiska kontrakt och dess olika dimensioner i relation till arbetsplatsmobilitet. Att ha flera arbetsgivare kan leda till att man har olika förväntningar och psykologiska kontrakt på olika arbetsplatser. Det finns också en risk för rollkonflikter och att de osäkert anställda som dessutom är mobila inte är särskilt lojala med de olika företag de

arbetar för. Empiriska studier som undersöker arbetsplatsmobila grupper – fast eller tidsbegränsat anställda saknas dock i stor utsträckning men borde vara ett angeläget forskningsfält i ett arbetsliv, som alltmer betonar rörlighet och flexibilitet.

Något ytterligare bör sägas om resultatens generaliserbarhet och begreppsliga operationalisering. Den uthyrda personalen i undersökningen kom från ett av de större och väletablerade företagen inom branschen och dessutom fanns ett visst bortfall av yngre anställda med kort anställningstid. Det finns sannolikt en icke obetydlig spridning i arbetsvillkor för personal i olika uthyrningsföretag. Mot den bakgrunden är det rimligt att anta att resultaten inte är generaliserbara till all uthyrd personal i Sverige.

Dessa förhållanden bör dock ha begränsad betydelse för hållbarheten och generaliserbarheten i de interna samband som identifierades mellan faktiska kontraktsförhållanden, arbetsupplevelse och hälsa. Dessa resultat bör vara relativt giltiga även utanför den undersökta gruppen. Ytterligare prövningar på andra personer med likartade villkor kan ge säkrare svar på frågan.

En annan möjlig felkälla med konsekvenser för studiens slutsatser skulle kunna vara en hälsomässigt negativ selektion till den osäkraste formen av korttidsanställningar. Konjunkturförhållanden påverkar utbudet av arbetskraft. Vid högkonjunktur ökar chansen för personer med svagare meriter och eventuell sänkt arbetskapacitet att finna en anställning. Vid lågkonjunktur ökar kraven. När undersökningen genomfördes fanns en relativt hög arbetslöshet. Gruppen hade en heterogen sammansättning ifråga om kön, ålder, utbildning etc, vilket möjligen kan tala emot en stark effekt av selektion ur hälsosynpunkt. Risken kan dock inte uteslutas eftersom önskan om en högre grad av anställningstrygghet gör att man söker sig bort från korttidsanställning. Eftersom upplevelse av anställningstrygghet visat sig ha ett klart samband med hälsa så kan detta innebära en hälsomässig selektion. En klarare bild av selektionseffekter kräver kan förhoppningsvis ges i framtida longitudinella studier som kan visa på rörlighet över tid mellan olika anställningsformer.

Det mest intressanta resultaten av vår studie rör den problematiska situationen för de korttidsanställda. Det är en på hela arbetsmarknaden relativt begränsad men under hela 90-talet stadigt växande anställningsform, inte minst bland kvinnor i offentlig sektor. En majoritet av dem önskar inte fortsätta med denna anställningsform och den höga andelen fysiska och psykiska besvär sammanhänger med det osäkra anställningskontraktet.

De tre dimensioner av atypiska anställningar vi här föreslagit är anställningskontrakt, arbetstid och mobilitet. Studiens resultat visar att ett fortsatt arbete med preciseringar av dimensioner och begrepp är nödvändigt för att på ett klagörande sätt kunna undersöka atypiska arbeten och deras olika konsekvenser.

## Sammanfattning

Isaksson K, Aronsson G, Bellaagh K & Göransson, S. (2000) *Att ofta byta arbetsplats: En jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda*. Arbete och hälsa 2001:7.

I studien jämförs personal i två olika former av atypiska arbeten, d v s arbeten som avviker från normen tillsvidareanställning och heltid. Grupperna som jämförs är kontorspersonal vid ett uthyrningsföretag med tillsvidareanställning men med varierande veckoarbetstid (n=257) och personer som sökt och fått arbete via en förmedling av tillfälliga arbeten i varierande yrken (n=778). Båda grupperna är arbetsplatsrörliga, dvs de arbetar i kortare perioder på olika arbetsplatser, men grupperna skiljer sig alltså åt vad gäller trygghet i anställningen. Syftet är dels att undersöka rekrytering till respektive grupp, dels att undersöka de olika anställningskontraktens betydelse för de anställdas upplevelser av otrygghet och socialt stöd, identifikation med arbetet samt hälsa. Grupperna skilde sig åt i vissa bakgrundsförhållanden. Bland uthyrningspersonalen var andelen kvinnor högre, de hade oftare barn och medelåldern var högre. Arbetsplatsrörliga tillsvidareanställda – d v s uthyrningspersonalen – upplevde mindre av otrygghet, ett bättre socialt stöd och hade en högre arbetsidentifikation. De hade även bättre somatisk hälsa och mindre av psykiska ohälsosymptom. Skillnaderna kvarstod även efter statistisk kontroll av andra tänkbara förklarande variabler. Grad av undersysselsättning diskuteras som en möjlig bidragande orsak till negativa hälsoeffekter och behovet av forskning kring arbetsplatsrörliga grupper betonas.

## Summary

Isaksson K, Aronsson G, Bellaagh K & Göransson, S. (2000) *Work place mobility: Comparing two groups of atypical workers*. *Arbete och hälsa* 2000:7.

This study compares employees in two forms of atypical employment deviating from the traditional norm of permanent, full-time employment. The groups compared were office workers employed by a temporary help agency with varying weekly work hours (n=257), and a group of persons seeking short-term employment in a traditional employment agency (n=778). Both groups are work place mobile, meaning that they work short periods for different organizations. The aim was (1) to describe recruitment to each group respectively, (2) to investigate the role of employment contract in relation to job perceptions, attitudes and health. Results revealed that those who seek short-term employment differ from the “temps” in terms of demographic characteristics. They were generally younger, and with a larger proportion of males. The latter group perceived a higher level of job security, social support and reported higher involvement with work in general. They also had generally lower levels of somatic symptoms and distress. These differences remain even when demographic differences and preferences were controlled for. Degree of underemployment was discussed an additional cause of negative health effects in atypical work. Finally the need for future research on working place mobile groups was encouraged, as was a dimensional approach in dealing with subgroups in this heterogeneous part of the labour market.



## Referenser

- Arbetskyddsstyrelsen & Statistiska centralbyrån (2000) *Arbetsmiljön 1999*. Statistiska meddelanden AM 68 SM 0001.
- Aronsson G & Sjögren A (1994) *Samhällsomvandling och arbetsliv*. Stockholm: Arbetsmiljöinstitutet.
- Aronsson G. (1999) Contingent workers and health and safety. *Work, Employment and Society* 13:439 - 459.
- Aronsson G, Gustavsson K & Dallner M (2000) *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv*. Arbete och Hälsa 2000:9, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson G, Lind T & Gustavsson K. (2000) *Flexibla inkomster och fasta utgifter - en studie av ekonomisk stress och hälsa bland korttidsanställda*. Arbete och Hälsa 2000:2, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Baron R & Kenny D (1986) The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51:1173-1182.
- Bellaagh K & Isaksson K (1999) *Uthyrd men fast anställd*. Arbete och Hälsa 1999:6, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Benavides FG, Benach J, Diez-Roux A & Roman C (2000) How do types of employment relate to health indicators?- findings from the Second European Survey of Working Conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health* 5:494-501.
- Feldman D, Leana C & Turnley W (1997) A relative deprivation approach to understanding underemployment. In: Cooper C & Rousseau D eds. *Trends in Organizational Behavior Vol. 4*. s. 43-60, New York: Wiley.
- Feldman D & Turnley WH (1995) Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behaviour* 16:691-706.
- Feldman DC, Doeringhaus HI & Turnley WH (1994) Managing temporary workers: A permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics* 23:50 - 63.
- Felstead A & Jewson N (1999) *Global trends in flexible labour*. London: MacMillan Business.
- Furåker B & Berglund T (2001) Atypical employment in relation to work and organizational commitment. I B Furåker, Red, *Employment Unemployment Marginalization*. S. 3-25, Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Goldberg D (1979) *Manual of the General Health Questionnaire*. London: NFER-Nelson.
- Goldberg D & Williams P (1988) *A User's Guide to the General Health Questionnaire*. London: NFER-Nelson.
- Hellgren J, Sverke M & Isaksson K (1999) A two - dimensional approach to job insecurity: consequences for attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8:179-196.
- Hovmark S & Thomsson H (1995) *ASK - ett frågeformulär för att mäta arbetsbelastning, socialt stöd, kontroll och kompetens i arbetslivet*. Rapport nr 86, Stockholm: Psykologiska institutionen.
- HTF (1998) *Uthyrning av arbetskraft. En undersökning bland HTFs medlemmar anställda i uthyrningsbranschen - våren 1998*. Rapport..
- Isaksson K & Bellaagh K (1999) *Anställda i uthyrningsföretag - vilka trivs och vilka vill sluta?* Arbete och Hälsa 1999:7, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Jahoda M (1981) Work, employment, and unemployment. *American Psychologist* 36(2):184-191.
- Kanungo R (1982) Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology* 67:341- 349.

- Krausz M, Brandwein T & Fox S (1995) Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary, and involuntary temporary-help employees: An exploratory study. *Applied Psychology: An International Review* 44(3):217 - 232.
- Krausz M, Sagie A & Bidermann Y (2000) Actual and preferred work schedules and scheduling control as determinants of job-related attitudes. *Journal of Vocational Behavior* 56:1-11.
- Lee TW & Johnson DR (1991) The effects of work schedule and employment status on the organizational commitment and job satisfaction of full versus part time employees. *Journal of Vocational Behavior* 38:208 - 224.
- McLean Parks J, Kidder D & Gallagher D (1998) Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behaviour* 19:697-730.
- Nollen SD (1996) Negative aspects of temporary employment. *Journal of Labor Research* 17:467 - 483.
- Nätti J (1998) Atypical employment and gender in Finland. *Paper presented at ISA, 14<sup>th</sup> World Congress of Sociology*, Montreal, Canada.
- Pearce JL (1993). Toward an organizational behavior of contract laborers: Their psychological involvement and effects on employee co-workers. *Academy of Management Journal* 36:1082-1096.
- Pearce JL (1997) Job insecurity is important, but not for the reasons you might think: The example of contingent workers. In: Cooper CL & Rousseau DM eds. *Trends in Organizational Behavior Vol 5*. Pp 31-46. Wiley & Sons: New York.
- Pekkari A. (1999) *Anställningsformer*. Ura 1999:13. Stockholm: AMS
- Reilly P (1998) Balancing flexibility - meeting the interests of employer and employee. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 7:7-22.
- Rogers JK (1995) Just a temp. *Work and Occupations* 22(2):137-166.
- SOU 1997:58, *Personalluthyrning*. Stockholm: Allmänna förlaget.
- SPUR. *Personallundersökning 1999*, stencil.
- Sverke M, Gallagher DG & Hellgren J (2000) Alternative work arrangements: Job stress, well-being, and work attitudes among employees with different employment contracts. In Isaksson K et al eds. *Health Effects of the New Labour Market*. Pp 145-167. London: Kluwer Academic.
- Wikman A, Andersson A & Bastin M (1998) *Nya relationer i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.