



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI
OCH ARBETSVETENSKAP**

UPPLEVELSER AV ARBETSTRYGGHET

Med fokus på klasspositionens påverkan på
subjektiv anställnings- & sysselsättningstrygghet

Erik Andersson

Examensarbete för Kandidat i sociologi, 15 hp

Handledare: Robin Jonsson

Termin/år: VT/2018

Abstrakt

Titel: Upplevelser av arbetstrygghet - Med fokus på klasspositionens påverkan på subjektiv anställnings- och sysselsättningstrygghet.

Författare: Erik Andersson

Handledare: Robin Jonsson

Examinator: Per Månsson

Typ av arbete: Examensarbete för kandidat i sociologi (15 hp)

Tidpunkt: Vårterminen 2018

Antal tecken inkl. blanksteg: 64 867

Syfte och frågeställningar: Studiens huvudsakliga syfte är att analysera klasspositionens påverkan på subjektiv anställnings- och sysselsättningstrygghet. Som en bakgrund framhävs arbetsmarknadsflexibilitet som en konsekvens av otrygghet. Klasspositionens effekt kontrolleras mot samvarierande faktorer för att ge en tydligare bild över hur tryggheten påverkas. Studien närmar sig även flexicuritymodellen genom att pröva hur vissa trygghetsformer påverkar andra.

Metod och material: Frågeställningarna besvaras genom kvantitativ metod och huvudanalysen utförs med en logistisk regressionsanalys. Materialet baseras på sekundärdata från *ISSP 2015 - Åsikter om jobben och arbetslivet*. Studien utgår från den svenska arbetsmarknaden och baseras således också enbart på data som är insamlad i Sverige.

Huvudresultat: Studiens resultat visar att materiella resurser verkar ha betydelse för den subjektiva anställningstrygghet. Men snarare än klass i sin helhet förklaras låg subjektiv anställningstrygghet framförallt genom en låg månadsinkomst. Dels genom att uppleva anställningen som otrygg och dels genom en oro att förlora jobbet. Det argumenteras däremot för att klass och inkomst har en nära relation. Andra förklarande faktorer för låg subjektiv anställningstrygghet är anställda inom privat sektor och förvärvsarbetande män. Subjektiv sysselsättningstrygghet förklaras främst genom ålder. Enligt studiens resultat kan också sägas att personer som upplever att anställningen är otrygg, samt de som upplever att det skulle vara svårt att hitta ett nytt jobb som är lika bra eller bättre än nuvarande, också riskerar att uppleva oro över att förlora jobbet. Det kopplas till slutsatser i den tidigare forskningen om att en fortsatt liberalisering av anställningsskyddet utan stärkta trygghetsystem är riskabelt för anställdas oro och hälsa.

Nyckelord: *Anställningstrygghet, sysselsättningstrygghet, klassposition, flexicurity, ISSP 2015.*

Förord

Jag vill rikta ett stort tack till Robin Jonsson som varit min handledare under uppsatsterminen. Du har lagt ner mycket tid genom att både stötta och ge kritiska kommentarer, något som hjälpt mig att förbättra uppsatsens kvalitet. Tack också till Mattias Forsberg och Anna Lebar Sanders för att ni ville läsa igenom uppsatsen och ge mig värdefulla kommentarer.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
Syfte	2
<i>Frågeställningar</i>	3
Disposition	3
2. Tidigare forskning	4
Svensk arbetsmarknadspolitik relaterat till arbetsstrygghet	4
Flexicurityarrangemangets subjektiva förutsättningar	5
Attityder till anställningsskydd och flexicurityarrangemang i Skandinavien	7
Otrygghet som konsekvens av klassamhällets intensifiering	7
3. Teoretiska perspektiv	9
Klass, risk & intressen	9
<i>Klassposition och yrkesstruktur</i>	9
Arbetsstrygghet & trygghetsformer	10
<i>Anställningstrygghet</i>	10
<i>Sysselsättningstrygghet</i>	11
<i>Inkomsttrygghet</i>	11
Hypoteser	12
4. Metod	13
Datamängd: ISSP 2015 - Åsikter om jobben & arbetslivet	13
Operationalisering	14
<i>Klasskodning efter Oeschs klasschema</i>	15
<i>Modellkonstruktion: motivering av bakom- och mellanliggande variabler</i>	17
Statistisk analysmetod	18
Etiska överväganden	19
5. Resultatredovisning & analys	21
Fördelningen inom trygghetsformerna	21
Påverkande faktorer på trygghetsformerna	23
Analys av resultaten	27
6. Sammanfattande diskussion	31
Metodologiska reflektioner	31
Sammanfattande slutsats	31
7. Referenser	33

1. Inledning

”Flexibel arbetsmarknad ett måste”, skriver Svensk näringsliv (24 november 2006) i en artikel som fortsätter: ”Globaliseringen driver fram en knivskarp konkurrens mellan olika länder. Då blir en flexibel arbetsmarknad där det är lättare att både anställa och säga upp allt viktigare”. Landsorganisationen (LO) uttalar följande i en annan artikel: ”Arbetsgivarna kräver flexibilitet på arbetsmarknaden, men i dag landar kostnaden för flexibiliteten ensidigt på den anställde” (*Metro* 6 November 2017).

Arbetsmarknadsflexibilitet är ett omdiskuterat ämne såväl bland arbetsmarknadens parter som i den allmänna politiska debatten och forskarvärlden. Flexibilitet kan betyda många saker, såsom flextid där den anställde har möjlighet att variera sina arbetstider eller har möjlighet att under vissa tillfällen arbeta hemifrån. I den här studien åsyftas emellertid den flexibilitet som arbetsgivare önskar eller avkräver av arbetstagare för att kunna vara flexibla organisationer, något som i vissa fall kan få konsekvenser för den anställdes trygghet. Den mest etablerade formen av arbetsmarknadsflexibilitet är *anställningsflexibilitet*, även kallad *numerisk flexibilitet*, som innebär möjligheter till att snabbt kunna justera personalstyrkans storlek när konjunkturen i ekonomin förändras, genom att exempelvis säga upp eller anställa. Det har bland annat föranlett en ökning av antalet visstid- och behovsanställningar, både internationellt och i Sverige (Alfonsson 2015; Furåker 2005: 183-204).

Det anses ofta att globaliseringen med en ökad internationell handel, ökad rörlighet för kapital och arbetskraft har ökat kraven på arbetsmarknadsflexibilitet. Globaliseringens påverkan är emellertid omtvistad. (Furåker 2009: 81-85; 183-204; 2009: 81-85; Esser & Sjöberg 2014: 163-167). Vissa forskare anser att den ökade flexibiliteten har skapat en *ny* segmentering på arbetsmarknaden mellan en kärna och en periferi, vissa går steget längre och menar klasstrukturen förändrats som en konsekvens av flexibilitet, andra menar att det handlar om arbetsmarknadens generella mönster, ett maktskifte till fördel för arbetsgivarna och att klasstrukturen inte alls förändrats (Lundh 2010: 256-258; Standing 2012; Bengtsson & Karlsson 2017).

En ökad flexibilitet för arbetsgivaren kan föranleda en ökad otrygghet för arbetstagaren. Begreppet *flexicurity* syftar till den politiska ambitionen att skapa en balans mellan arbetsgivares önskemål om flexibilitet och arbetstagarnas önskemål om trygghet (Vulkan 2016: 19-21; Håkansson & Isidorsson 2009: 317-320). Ofta lyfts den danska modellen som en förebild. Modellen innebär att en ökad anställningsflexibilitet leder till en ökad *anställningsotrygghet* på grund av ett sämre anställningsskydd. Detta ska kompenseras med en ökad *inkomsttrygghet* i form av generösa välfärdsprogram, såsom arbetslöshetsersättning. Anställningsotryggheten ska också kompenseras med *syssetsättningstrygghet*, vilket innebär en trygghet i att kunna hitta ett nytt arbete inom en rimlig tid, samt att erbjudas den träning och utbildning som behövs. Med flexicuritybegreppet i åtanke kan otrygghet ses som en konsekvens av flexibilitet. Den här studien kommer fokusera på trygghet och otrygghet, som kan bedömas både objektivt och subjektivt. Fokus kommer ligga på det subjektiva, det vill säga utifrån den enskildes upplevelser. Flexibilitet ses som en teoretisk förklaring och bakgrund till otrygghet på arbetsmarknaden.

Flexibilitetskraven förefaller vara riktade mot samtliga arbetstagare, men trygghet å sin sida bedöms utifrån vilka resurser som står till förfogande hos individen. Det vill säga, ju färre resurser och ju större risk, desto större otrygghet. *Klass* borde således vara en avgörande faktor till hur trygg man upplever sig vara på arbetsmarknaden, något som också torde påverka hur man bedömer förmågan till en dräglig ekonomisk försörjning och möjligheter på arbetsmarknaden. Med klass avses här främst position i arbetsdelningen och dess konsekvenser för materiella villkor.

Syfte

Studiens syfte är att genom kvantitativ metod analysera relationen mellan subjektiv anställningstrygghet, syssetsättningstrygghet och klassposition. Det är en relation som är relevant att studera av två anledningar. För det första på grund av teorier som framhäver att flexibiliteten skapat en segmentering på arbetsmarknaden som inte kan förstås utifrån klasstrukturens hierarkiska arbetsdelning. För det andra på grund av att arbetslöshetsersättningen i Sverige blivit mindre generös genom att nivån och varaktigheten minskat samt att avgiften ökat (Alfonsson 2018; Bengtsson & Berglund 2012). Under den förutsättningen kan antas att det kan upplevas som en större risk att bli av med sitt nuvarande arbete, en oro som visat sig ge konsekvenser för anställdas hälsa (Hellgren & Sverke 2003; Cheng & Chan 2008). Målet är också att klasspositionen kontrolleras mot andra teoretisk samverkande faktorer. En annan del av syftet innebär att pröva delar av flexicuritymodellens innehåll ur ett subjektivt perspektiv och hur vissa trygghetsformer påverkar varandra.

Frågeställningar

- Påverkar klassposition subjektiv anställnings- och sysselsättningstrygghet? Är effekten av klassposition kvar efter kontroll av samvarierande faktorer?
- Påverkar upplevelsen av en otrygg anställning samt svårigheten att hitta ett nytt jobb som är minst lika bra som det nuvarande oron över att förlora jobbet?

Disposition

Uppsatsens disposition är som följer. I kapitel två presenteras tidigare forskning på området arbete, trygghet och klass. Störst fokus har riktats mot traditionen *arbetsmarknadssociologi* och studier som behandlar svenska och nordiska förhållanden. I kapitel tre, under teoretiska perspektiv behandlas de begrepp som studien utgår ifrån. Begreppen är kopplade till klass efter yrkesstruktur och trygghetsformer relaterade till flexicuritymodellen. I teoridelen tas även studiens hypoteser upp. Kapitel fyra är uppsatsen metod. Här behandlas studiens statistiska analysmetod, modellkonstruktion och operationaliseringar samt det dataset studien utgår ifrån. I kapitel fem finnes resultatredovisningen och analysen. Först behandlas den empiriska biten och resultaten från hypotesprövningen. Därefter görs en analys i förhållande till den tidigare forskningen och de teoretiska begreppen. Till sist avslutas uppsatsen med en sammanfattande diskussion och slutsats.

2. Tidigare forskning

Svensk arbetsmarknadspolitik relaterat till arbetstrygghet

Enligt Berglund och Bengtsson (2012) har det under de senaste decennierna skett en omvälvning i den svenska arbetsmarknadspolitik. I efterkrigstidens Sverige präglades arbetsmarknadspolitik av den så kallade *Rehn-Meidner-modellen* (Esser & Sjöberg 2014; Vulkan 2016: 37-38). Mest framträdande i modellen var *den solidariska lönepolitiken* vilket innebär *lika lön för samma arbete* på alla arbetsplatser oavsett företagets produktivitet. På så vis skulle företag med låg produktivitet ledas i konkurs, konkurrensen bland företagen skulle öka och så också rörligheten på arbetskraft. Tryggheten för anställda innefattade rörligheten som skulle möjliggöras genom effektiv arbetsförmedling och generös arbetslöshetsersättning. Rehn-Meidner-modellen har ibland benämnts som en *socialdemokratisk* form av arbetslinje (ibid; Bengtsson & Berglund 2012).

Under 1960-talet ökade kritiken inom arbetarrörelsen mot Rehn-Meidner-modellen (Esser & Sjöberg 2014; Vulkan 2016: 37-40). Kritiken riktades främst mot de så kallade *geografiska omflyttningarna*, som var en konsekvens av arbetskraftens rörlighet. Arbetsmarknadskonflikter under slutet av 1960-talet och början av 1970-talet ledde senare fram till att LAS (*Lagen om anställningsskydd*) stiftades 1974. Lagen skulle leda till en ökad *anställningstrygghet* och innebar att alla anställningar skulle vara tillsvidare. Den innehöll också regler om turordning vid avskedande (ibid; Alfonsson 2018). Undantag till tillsvidareanställningen kunde göras om särskilda arbetsuppgifter krävde en annan anställningsform, som exempelvis säsongarbete. Dessa undantag behövde motiveras. Från 1990-talet och framåt har LAS luckrats upp, framförallt vad gäller *tidsbegränsade kontrakt*. Från 2007 kunde tidsbegränsade anställningar göras utan särskilda motiv, men fick endast pågå i 24 månader. Tidsbegränsade anställningar kom då att *staplas* på varandra genom att tillfälliga kontrakt förnyades. Lagförändringar gjordes 2016 som ämnade att förhindra staplandet. Emellertid har de tidsbegränsade anställningarna ökat från 10 procent under 1990-talet till omkring 15-17 procent nutid (2018). Här framkommer att anställningsflexibiliteten för arbetsgivarna ökat.

Matchning av jobb, arbetsmarknadsutbildningar eller till och med skapande av jobb kallas för *aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder* (Bengtsson & Berglund 2012; Vulkan 2016: 40-46). Investeringar i aktiva åtgärder har från 1980-talet och framåt minskat och även fått ett förändrat fokus. Från inriktning på strukturella arbetsmarknadsutbildningar har aktiveringen av arbetssökande individualiserats med större fokus på individuell coachning. Ett större ansvar läggs således på individen i sökandet efter nytt jobb och att vara *anställningsbar*.

Arbetslöshetsersättningen i Sverige arrangeras enligt *Ghentsystemet* och innebär att arbetslöshetskassorna administreras av fackföreningarna (Bengtsson & Berglund 2012; Vulkan 2016: 40-46). Staten finansierar delvis ersättningen och lagstiftar om dess förutsättningar. Ersättningen erhålls genom vissa motprestationer från den arbetssökande. Dessa motprestationer kan vara olika stränga. 2007 genomförde alliansregeringen förändringar i arbetslöshetsersättningen. Förutom att motprestationerna blev hårdare blev ersättningsnivån lägre och medlemsavgifterna dyrare. Likt en ”privat” försäkring skulle avgifterna spegla risken. Ju större risk för arbetslöshet desto dyrare medlemsavgift. Följden blev ett medlemstapp på omkring 400 000 medlemmar främst bland både unga, äldre och låginkomsttagare. Ersättningsnivån för en genomsnittsarbetare var 2015 under OECD’s genomsnitt (ibid). De senaste decenniernas arbetsmarknadspolitiska förändringar har därmed tagit ett steg bort från den socialdemokratiska arbetslinjen och lämnat plats åt en *liberal-konservativ arbetslinje* (Bengtsson & Berglund 2012).

Flexicurityarrangemangets subjektiva förutsättningar

Enligt flexicurityteorin ska, som tidigare nämnts, inkomsttrygghet och sysselsättningstrygghet kompensera för anställningsotrygghet. Furåker, Vulkan och Berglund (2014) har med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknaden undersökt om sysselsättningstrygghet och inkomsttrygghet kan kompensera för anställningsotrygghet. Undersökningen baseras på attityder som är relaterade till trygghetsformerna. Mer konkret var frågeställningarna huruvida goda möjligheter till att hitta ett nytt jobb minskar arbetstagarens oro för att förlora sitt jobb? Samt om en rimlig arbetslöshetsersättning minskar oron för att förlora jobbet?

Resultaten visar först och främst på en hög anställningstrygghet. De flesta tror inte eller oroar sig inte över att bli av med sitt arbete. Däremot, var den främst förklarande faktorn för de som upplevde anställningsotrygghet anställningsformen och närmare bestämt tillfälliga anställningar eller tillsvidareanställningar som hade pågått under en kortare period. En annan viktig faktor som påverkade var socioekonomisk grupp. Okvalificerade och kvalificerade arbetare tillsammans med lägre tjänstemän tenderade att uppleva en lägre anställningstrygghet än högre tjänstemän. Vad gäller

sysselsättningstryggheten ansåg 36 procent att de hade goda möjligheter att hitta ett liknande eller bättre arbete om de blev av med det nuvarande. Faktorer som styrde de positiva inställningarna var bland annat ålder, utbildning och socioekonomisk grupp. Det vill säga ju yngre ålder, ju högre utbildning och ju högre socioekonomisk position desto högre sysselsättningstrygghet upplevde man. 50 procent upplevde en relativt hög inkomstrygghet. Det vill säga att hälften upplevde att de skulle klara sig bra eller mycket bra ekonomiskt om de skulle bli av med jobbet. Faktorer som påverkade en lägre inkomstrygghet var en lägre inkomstnivå, en lägre socioekonomisk position, samt om barn fanns i hushållet.

Studien visade att den kognitiva anställningsotryggheten, det vill säga en medvetenhet om att det finns en stor risk att bli av med jobbet inom en nära framtid, tillsammans med sysselsättningsotrygghet hade en stark effekt på den affektiva anställningsotryggheten, alltså en stark oro över att kunna förlora arbetet (Berglund *et al* 2014). Inkomstryggheten hade inte en lika stark effekt på den affektiva anställningstryggheten. Det kopplar forskarna till förändringar i arbetslöshetsersättning som vid tiden för enkätutskicket 2010 hade blivit mindre generös. Berglund *et al* (2014) menar att flexicurityarrangemanget är känsligt för ekonomiska konjunktursvängningar. Om ekonomin har en positiv trend tenderar efterfrågan på arbetskraft vara större och därmed kan arbetstagarna känna en större sysselsättningstrygghet. Om ekonomin har en negativ trend minskar efterfrågan på arbetskraft och sysselsättningstryggheten försämras. Forskarna menar därför att en liberalisering av anställningsskyddet är en riskabel affär för arbetstagarnas välbefinnande.

Den psykologiska och sociologiska forskningen har även kunnat visa på anställningsotrygghetens påverkan på psykisk och fysisk ohälsa, framförallt den psykiska (Hellgren & Sverke 2003; Cheng & Chan 2008; Vulkan 2016: 83-99). Osäkerheten som följer med den affektiva anställningsotryggheten är en faktor till stress och ångest. Anställningsotrygghet, enligt Grand Cheng och Darius Chan (2008), har en särskild stresseffekt på de som har ett begränsat socialt stöd och hos de som på olika sätt anser sig vara starkt beroende av sitt arbete. I deras studie hade faktorer som en högre ålder och en längre anställningstid starka effekter på anställningsotryggheten. Vad gäller kön och oro att förlora arbetet så har det gett lite olika resultat i forskningen. Cheng och Chan har i sin studie inte kunnat visa på könsskillnader gällande anställningsotryggheten.

Vulkan (2016: 92), å sin sida, poängterar dock att könsaspekter relaterat till flexicurity bör fortsätta studeras då kvinnor oftare tenderar att arbeta ofrivillig deltid. Generellt sett visade Vulkans studie att sysselsättningstrygghet och inkomstrygghet hade positiva effekter på välbefinnandet. Ur den aspekten skulle flexicurityarrangemanget kunna fungera, det vill säga om arbetstagaren upplever en hög sysselsättningstrygghet och hög inkomstrygghet.

Attityder till anställningsskydd och flexicurityarrangemang i Skandinavien

Vulkan (2016) har även undersökt attityder till anställningsskyddslagstiftning och flexicurityarrangemang. Gällande anställningsskyddslagstiftning var syftet att analysera huruvida attityderna bildar ett mönster efter *insider/outsider-teorin*, där outsiders anses vara för ett svagt anställningsskydd för att öka möjligheterna att komma in i (insider) kärnan. Enligt teorin är nämligen numera insider/outsider-positioner den främsta faktorn till politisk organisering. Resultaten visade dock att outsiders i större utsträckning var för ett striktare anställningsskydd. Faktorer kopplade till klass, såsom fackligt medlemskap, yrkestillhörighet och inkomst gav en tydligare effekt på attitydernas fördelning (ibid).

En av flera slutsatserna Vulkan (2016) gör till de ovan nämnda resultaten är att ett fungerande flexicurityarrangemang visserligen skulle öka möjligheterna till en högre trygghet för de anställda i form av ökad sysselsättning, men det skulle ske på bekostnad av att ge ifrån sig vissa rättigheter, såsom en uppluckring av anställningsskyddet. Det skulle också innebära att större ansvar skulle läggas på den anställde i form av att vara *anställningsbar* och tillgänglig för nya jobb. Vulkan uttrycker det som:

A change towards flexicurity seems, with regard to employees' security, to imply a shift from treating workers as citizens with rights, to customers with opportunities: provisions without entitlements. (Vulkan 2016: 86)

Negativa attityder till flexicurityarrangemang bör därför inte ses som ett motstånd mot möjligheter som sådant, utan snarare ett motstånd mot möjligheter utan rättigheter (Vulkan 2016).

Otrygghet som konsekvens av klassamhällets intensifiering

I den fackliga tankesmedjan Katalys rapportserie *Klass i Sverige* skriver sociologen Johan Alfonsson om *nomaderna på den svenska arbetsmarknaden* (2018). Alfonsson riktar kritik mot teorier som menar att klasstrukturen förändrats som konsekvensen av en mer flexibel arbetsmarknad och där otryggheten ska skära genom de traditionella klasserna (jmf Furåker 2014). Han menar att det visst är så att den svenska arbetsmarknaden de senaste åren blivit mer otrygg och att antalet visstidsanställningar och behovsanställningar ökat, där arbetsgivarnas tillfälliga behov av arbetskraft ska tillfredsställas. Däremot ifrågasätter Alfonsson (2018) att exempelvis migrantarbetares förutsättningar till trygghet kan likställas med projektanställda journalister, vilket till exempel är konsekvensen av Standings teori om *prekariatet*. Alltså att otryggheten skulle skära genom yrkesstrukturen.

Alfonsson (2018) kan visa på statistik från 2010 över den svenska arbetsmarknaden, där 66 procent av andelen visstidsanställda är arbetare, och 82 procent av de behovsanställda tillhör arbetarklassen. 50 procent av de behovsanställda är ej facklärd tjänsteproducerande arbetare som exempelvis brevbärare eller butiksbiträde. Resultatet visar att de otrygga anställningarna objektivt inte alls skär genom klasstrukturen utan att klass är ett bra verktyg för att förstå vilka som innehar majoriteten av de otrygga anställningarna.

Utifrån en marxistisk förståelseram förklarar Alfonsson (2018) förändringarna mot en mer otrygg arbetsmarknad med att det skett en maktförskjutning från arbetstagare till arbetsgivare. Den centrala förklaringen till förskjutningen av maktförhållandena är den ökade arbetslösheten som ökat utbudet på arbetskraft. När, i motsats, *utbudet* av arbetskraft är *lågt* och *efterfrågan* är *hög* är det enklare för arbetstagsidan att inte acceptera dåliga villkor eftersom alternativa jobb är fler. Det kan tolkas som att det vid sådana tillfällen finns en högre *sysselsättningstrygghet*. Det är också enklare att inte acceptera dåliga villkor för arbetstagsidan om den ekonomiska ersättningen vid arbetslöshet är generös. Det kan i sin tur tolkas som en högre *inkomsttrygghet*. Arbetarklassen är här mer sårbar eftersom flera yrken inte kräver någon formell utbildning. Därmed är konkurrensen större inom arbetarklassen än bland tjänstemännen. I en sådan situation är det enklare för arbetsgivarna att erbjuda arbeten med sämre villkor, vilket arbetstagsarna måste acceptera för att utan stora uppoffringar kunna försörja sig (ibid). Mot den bakgrunden menar Alfonsson (2018) att klassamhället snarare har intensifierats än förändrats och det är framförallt arbetarklassens arbetsmarknad som blivit mer otrygg.

De typer av tidsbegränsade anställningar som ökat mest i Sverige är *behovsanställningar* och *övrigt tidsbegränsat anställda* (Berglund, Håkansson, Isidorsson & Alfonsson 2017). Övrigt tidsbegränsat anställda är en kategori som formuleras i studien och innehåller allmän visstid, tillfällig anställning och timanställning. Behovsanställningar och övrigt tidsbegränsat anställda kan kategoriseras som de mest osäkra anställningarna. Tidsbegränsade anställningar framhävs ibland som en språngbräda till en tillsvidareanställning. Berglund *et al* (2017) framhäver att det inte behöver vara en självklarhet. I deras studie hade 40 procent under en period på två år övergått till en tillsvidareanställning, och möjligheterna varierade beroende på typ av tidsbegränsad anställning. Störst odds att den tidsbegränsade anställningen skulle leda till en tillsvidareanställning hittades i vikariatsanställningar och provanställningar. Inom behovs- och säsonganställningar var oddsen lägre för att anställningarna skulle leda till tillsvidareanställningar. Samtidigt var oddsen för framtida arbetslöshet lägre inom behovs- och säsonganställningar än exempelvis vikarieanställningar (ibid).

3. Teoretiska perspektiv

Klass, risk & intressen

Som diskuterades i inledningen är klass ett omdiskuterat begrepp. Enligt sociologen Stefan Svallfors är emellertid de flesta överens om att klass baseras på arbetsdelningen och materiella villkor: ”klass handlar om vad vi gör, eller har tillgängligt, för vår försörjning” (2010: 37). De resurser man har till förfogande påverkar hur stor en *risk* bedöms vara, exempelvis risken att bli arbetslös. Resurser påverkar också vilket handlingsutrymme man har. En mekanism av klassamhället är därav att det skapas olika intressen. Det vill säga, intressen att öka egna resurser och därmed minska sina risker (ibid: 31-49; Vulkan 2016: 54-56).

På grund av dessa olika intressen kan attityder och åsikter skilja sig åt mellan klasspositioner, som exempelvis inställning till anställningsskyddslagstiftning. Det senast nämnda bör, med andra ord, ses som en konsekvens av olika intressen snarare än egenskaper hos individer som avgör vilken klass man tillhör (Alfonsson 2017; 2018). För att ta ett annat exempel från Alfonsson så gör inte upplevelsen av otrygghet att man tillhör en viss klass, men otrygghet eller trygghet kan vara en konsekvens av en klassposition. Klass har en nära relation till, men kommer i den här studien åtskiljas från status. Skillnader mellan statusgrupper handlar om exempelvis livsstilar eller utbildning (Svallfors 2010; Berglund & Schedin 2009).

Klassposition och yrkesstruktur

Klassposition kommer således operationaliseras genom yrkesstrukturen. Sociologen Rosemary Crompton (2012) menar att kopplingen mellan klass och yrke är väl etablerad, emellertid inte helt oproblematiskt, bland annat eftersom flera faktorer påverkar ”vem som hamnar var och vem som får vad” (ibid: 35) såsom kön, etnicitet eller ålder. Dessa faktorer kan samverka med klass. Andra problem innefattar hur ej förvärvsarbetande ska klassificeras, att kapital och förmögenhet inte inkluderas och att klassposition efter yrkesstruktur inte alltid sammanfaller med *identifikation* och *klassmedvetenhet*. Enligt Crompton bör yrkesbaserade klasscheman ses som indikatorer för klass,

snarare än fullständiga beskrivningar. Däremot fokuserar yrkesbaserade klasscheman på *institutioner* och *strukturer* vilket synliggör en klassojämlikhet utöver de sociala eller kulturella aspekterna som identitet innebär. Hon skriver:

Den kapitalistiska produktionens organisation ger upphov till en yrkesstruktur i vilken materiella belöningar, liksom andra önskvärdheter såsom självbestämmande, uppskattning och möjlighet till självförverkligande, är ojämt fördelade. (...) Även om både strukturens konturer och innehåll har förändrats har de differentierade och ojämlika belöningarna för relativa positioner inom den fortsatt vara jämförelsevis stabila. (Crompton 2012: 48)

Vulkan lyfter också att klass i Sverige har varit en viktig princip för politisk organisering, något som påverkat välfärdsstatens utformning (2016: 54-56). Arrangemangen i det svenska välfärdssystemet syftade till att reducera arbetarklassens risker och öka tryggheten. Emellertid skulle också tjänstemännens intressen tillgodoses genom att fördelarna balanserades mot kostnaderna för välfärden. Trots att attityder och intressen kan skiljas åt mellan klasser, menar Vulkan att utformningen av välfärdsstaten bygger på klassbaserade allianser (ibid).

Arbetstrygghet & trygghetsformer

Labour is inextricably linked to its carrier, as observed by both Marx and Polanyi, and these carriers are beings of subjective perceptions and emotions. (Vulkan 2016: 46)¹

Vad citatet ovan innebär är att studier av arbetsmarknadsarrangemang inte enbart bör fokusera på objektiva faktorer, utan även de subjektiva. Institutionella arrangemang är *inbäddade* i politiska maktprocesser, men också i människors emotioner och upplevelser (Vulkan 2016: 46-50; Daoud & Larsson 2014). Flexicuritymodellen exempelvis, förutsätter att en minskad trygghet från ett håll ska kompenseras med ökad trygghet från annat håll. Tryggheten måste således upplevas för att modellen ska fungera. Även om jag inte huvudsakligen kommer studera flexicurity, utan upplevd trygghet, kommer jag att utgå från trygghetsformerna *anställningstrygghet* och *syssetsättningstrygghet*. *Inkomsttrygghet* kommer här beskrivas (eftersom den är en teoretiskt viktig trygghetsform). Dessvärre har jag, som sagt, inte möjlighet att operationalisera begreppet i min studie.

Anställningstrygghet

Anställningstrygghet är nära kopplat till anställningsskydd och hur lätt eller svårt det är att bli uppsagd. Trygghetsformen har en *objektiv* och en *subjektiv* dimension (Vulkan 2016: 46-50).

¹ De löpande referenserna till Marx och Polanyi är borttagna i citatet. Vänligen se Vulkan (2016: 46).

Objektiv anställnings(o)trygghet är den faktiska risken som föreligger att den anställde kommer bli av med jobbet på ett eller annat sätt. Exempelvis genom att visa på behovsanställningens förutsättningar. Subjektiv anställningsotrygghet handlar om arbetstagarens upplevelse av sannolikheten att bli av med jobbet. En subjektiv otrygghet behöver inte betyda en objektiv otrygghet, eller *vice versa*. Emellertid menar Vulkan att relationen mellan dimensionerna är stark. Framöver och i den här studien kommer enbart den subjektiva dimensionen behandlas.

Subjektiv otrygghet kan delas in i två ytterligare delar: *kognitiv otrygghet* och *affektiv otrygghet* (ibid). Kognitiv anställningsotrygghet handlar om en bedömning av sannolikheten att förlora jobbet. För att begreppet ska kunna operationaliseras i den här studien tolkas det som ett subjektivt konstaterande om att anställningen är trygg eller otrygg. Affektiv anställningsotrygghet är mer emotionell och innebär en *oro* över att förlora jobbet. I litteraturen beskrivs att den affektiva otryggheten ofta är en följd av den kognitiva otryggheten, även om det inte alltid behöver innebära en kausal relation (Vulkan 2016: 46-50). Den affektiva otryggheten är också den som främst påverkar hälsan eftersom det innebär en källa till oro och stress.

Sysselsättningstrygghet

Sysselsättningstrygghet innebär en trygghet i upplevelsen av att kunna hitta ett nytt jobb om man skulle bli av med det nuvarande (Vulkan 2016: 46-50). Begreppet är nära besläktat med *anställningsbarhet*, men det senast nämnda har en mer individualistisk utgångspunkt där individens humankapital står i fokus. Sysselsättningstryggheten baseras på strukturella förutsättningar och institutionella arrangemang som syftar till att förbättra möjligheten för människor att återgå till lönearbete. Det kan handla om arbetsmarknadspolitiska åtgärder såsom arbetsmarknadsutbildningar och möjligheten till *livslångt lärande* (ibid). Begreppet livslångt lärande innebär en form av kompetensutveckling utöver den formella utbildningen och utgår från människors förmåga att lära under hela sitt liv (Svensson 2009: 207). Utifrån den subjektiva dimensionen är emellertid de ovan nämnda begreppen lika varandra (Vulkan 2016: 46-50). Upplevelsen av att vara ”anställningsbar” ger en sysselsättningstrygghet och minskar oron över att bli av med jobbet.

Inkomsttrygghet

En annan faktor som påverkar oron över att bli av med jobbet är inkomsttrygghet (Vulkan 2016: 46-50). Begreppet handlar om vetskapen att ekonomisk kunna försörja sig utan en period av hårda uppoffringar vid eventuell arbetslöshet. I Sverige åsyftas framförallt arbetslöshetsersättning.

Inkomsttrygghet kompenserar således för anställningsotrygghet, men bidrar också till att öka rörligheten på arbetsmarknaden eftersom det blir säkrare att byta arbete (Vulkan 2016: 46-50).

Hypoteser

- H₁: Det finns ett samband mellan kognitiv anställningstrygghet och klassposition. Sambandet kvarstår om det kontrolleras för samvarierande faktorer: utbildning, kön, ålder, månadsinkomst, hushållets inkomst och sektor.
- H₂: Det finns ett samband mellan sysselsättningstrygghet och klassposition. Sambandet kvarstår om det kontrolleras för samvarierande faktorer.
- H₃: Det finns ett samband mellan affektiv anställningstrygghet och klassposition. Sambandet kvarstår om det kontrolleras för samvarierande faktorer.
- H₄: Låg kognitiv anställnings- och sysselsättningstrygghet har en effekt på affektiv anställningstrygghet.

4. Metod

Datamängd: ISSP 2015 - Åsikter om jobben & arbetslivet

Målet med studien är att med hjälp ett representativ urval från den förvärvsarbetande svenska befolkningen hitta mönster och dra generella slutsatser om dess population. Därmed är kvantitativ metod nödvändig. Studien är en *tvärssnittsstudie* som i strikt mening innebär att förhållandena som presenteras endast gäller vid en viss tidpunkt (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2010: 75). I det här fallet är datamaterialet insamlat 2016 och är sekundärdata från ISSP 2015 (*International Social Survey Programme*). ISSP är ett globalt forskningsprojekt, som utför flera undersökningar på olika teman (Edlund 2017). *Åsikter om jobben och arbetslivet* handlar som det låter om temat arbete. Den engelska titeln är *Work Orientation* och 2015 är det fjärde gången som studien genomförs. *Åsikter om jobben och arbetslivet* undersöker frågor om bland annat anställning, sysselsättning, diskriminering, familjeliv och arbetsplatsförhållanden. Syftet är att samla in attityder om arbetslivet och skapa en grund för jämförelser över tid och mellan länder (ibid).

Datainsamlingen utfördes i Sverige under 2016 genom självadministrerade frågeformulär som skickades ut via post. Urvalsprocessen gjordes med *obundet slumpmässigt urval (OSU)*, vilket innebär att alla medverkande har haft samma chans att komma med i urvalet (Edlund 2017; Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2010: 108-112). Undersökningen har 1162 respondenter i åldrarna 18 år och äldre. Svarsfrekvensen är 39,5 procent och studien har därmed ett bortfall på omkring 1780 individer. Jag har inte kunnat hitta en bortfallsanalys av primärforskarna om vilka eventuella konsekvenser det relativt stora bortfallet har. Det innebär ett visst osäkerhetsmoment i förhållande till vilken grad olika grupper är representerade i datan jämfört med populationen.

Operationalisering

I den här delen behandlas hur studiens variabler operationaliseras, det vill säga hur begreppen görs mätbara (Barmark & Djurfeldt 2015: 48; 37ff). Först ut är de beroende variablerna, de som påverkas. I min studie består de beroende variablerna av trygghetsformerna, se *tabell 1* nedan.

Tabell 1 - Operationalisering av beroende variabler

Begrepp	Fråga eller påstående	Svarsalternativ	Omkodning & dikotomisering
Kognitiv anställningstrygghet	Jag har en trygg anställning!	1 Instämmer starkt 2 Instämmer 3 Varken instämmer eller tar avstånd 4 Tar avstånd 5 Tar starkt avstånd 6 Vet ej	0 Hög kognitiv anställningstrygghet (1, 2) 1 Låg kognitiv anställningstrygghet (3, 4, 5)
Affektiv anställningstrygghet	I vilken utsträckning, om alls, oroar du dig för att du skulle kunna förlora ditt arbete?	1 Jag oroar mig en hel del 2 Jag oroar mig i viss utsträckning 3 Jag oroar mig lite grann 4 Jag oroar mig inte alls	0 Hög affektiv anställningstrygghet (3, 4) 1 Låg affektiv anställningstrygghet (1, 2)
Sysselsättningstrygghet	Hur svårt eller lätt tror du det skulle vara för dig att hitta ett arbete som är minst lika bra som ditt nuvarande?	1 Mycket lätt 2 Ganska lätt 3 Varken lätt eller svårt 4 Ganska svårt 5 Mycket svårt 6 Vet ej.	0 Hög sysselsättningstrygghet (1, 2, 3) 1 Låg sysselsättningstrygghet (4, 5)
Inkomsttrygghet	<i>ej genomförbar</i>		

Tabellkommentar: Siffrorna inom parantes visar ursprungsvärdena från svarsalternativen.

Datan i den här studien kommer främst analyseras genom logistisk regression. Därmed har variablerna kodats om till dikotoma variabler med enbart två värden, vilket är en förutsättning för logistisk regression med två utfall. Samtidigt kan det ses som en kraftig förenkling att fem värden blir två och att *vet ej* alternativet är bortkodat. Mycket information går förlorad, men fokus riktas mot symboliken i resultaten snarare än detaljerna. Variabelns fördelning har varit avgörande i beslutet om vilken sida svarsalternativen *varken eller* hamnar. Målet har här varit att balansera fördelningen.

Ovan har trygghetsformerna talats om i termer av trygghet och otrygghet. I analysen kommer trygghetsformerna benämnas som hög eller låg trygghet i försök att förtydliga så mycket som möjligt. Till exempel, istället för anställningstrygghet och anställningsotrygghet (där bokstaven *O* riskerar att gömmas) kommer de benämnas som hög anställningstrygghet och låg anställningstrygghet. Emellertid kan sägas att låg trygghet helt enkelt betyder otrygghet.

Som framgår av *tabell 1* operationaliseras kognitiv anställningstrygghet genom påståendet *Jag har en trygg anställning*. Å ena sidan är den operationaliseringen inte perfekt eftersom påstående inte inkluderar en bedömning av sannolikheten att förlora arbetet. Å andra sidan kan det sägas att betydelsen av en upplevd otrygg anställning är att risken att förlora arbetet också upplevs som stor. Frågorna operationaliserade till affektiv anställningstrygghet och sysselsättningstrygghet har en mer direkt koppling.

Klasskodning efter Oesch's klasschema

Den oberoende variabeln i studien är klassposition baserad på yrkesstrukturen. I ISSP 2015 är yrken kodade enligt ISCO-08 (*International Standard Classification of Occupations 2008*). Detta är en standard vars syfte är att foga samman yrkesinformation i kategorier för att underlätta internationell jämförelse. Vidare har ISCO-08 kodats om efter ekonomiska sociologen Daniel Oesch's klasschema, förutom att kategorier tillhörande företagande och egenanställning har lämnats utanför. Anledningen är dels att studiens frågeställningar främst berör anställning, men dels också att det av praktiska skäl varit svårt att genomföra. Ägandeförhållandet är i övrigt naturligtvis viktigt för klassanalysen, både ur ett marxistiskt och ett weberiansk perspektiv. Emellertid kommer uppmärksamheten i den här studien främst riktas mot yrkesstrukturen.

Oesch (2006) schema bygger vidare på tidigare nyweberianska scheman och ämnar att ta hänsyn till förändringarna på arbetsmarknaden när det kommer till storleksminskningen av industri-sektorn och ökningen av tjänstesektorn. Oesch menar att de mest etablerade klasscheman av både John Goldthorpe och Robert Erikson, men också av Erik Olin Wright, baserar sig på data från *kapitalismens guldålder* och att mycket har förändrats sedan dess. Förutom den ökade tjänstesektorn framhäver Oesch förändringar i form av välfärdsstatens utbredning och kvinnors fortsatta etablering på arbetsmarknaden. Exempelvis var män arbetande inom industrin år 1970 35 procent av den totala arbetskraften i Storbritannien. Under 2000-talet var den siffran nere på 20 procent och kvinnor arbetande inom tjänstesektorn hade under samma period gått från 25 till 40 procent av den totala arbetskraften (ibid). Med förändringen har de lågt kvalificerade yrkena inte försvunnit. Oesch talar här om att arbetarklassen också består av ett ökat serviceproletariat vid sidan av det minskade industriproletariatet. En skillnad är att fackföreningarna inom industrin är starkare än inom tjänstesektorn och serviceområdet.

I tabell 2 nedan visas hur schemat ser ut utan företagarkategorierna. I analysen kommer bara fyra klasser användas: *högre tjänstemän*, *lägre tjänstemän*, *kvalificerade arbetare* och *lågt kvalificerade arbetare*. I tabellen visas utöver de fyra klasserna även underkategorier för att

tydligare visa vilka yrken som kan ingå. Observera att placeringen av *tjänstemannaklass*, *mellanliggande klass* och *arbetarklass* är min tolkning efter Oesch.

Tabell 2 - Klassschema utan företagarkategorier

Tjänstemannaklass	Högre tjänstemän	Chefer och arbetsledare på högre nivå
		Tekniska experter
		Sociokulturellt professionella
Mellanliggande klass	Lägre tjänstemän	Chefer och arbetsledare på lägre nivå
		Tekniker
		Sociokulturellt semiprofessionella
Arbetarklass	Kvalificerade arbetare	Kvalificerade manuella arbetare
		Kvalificerade kontorister
		Kvalificerade servicearbetare
	Lågt kvalificerade arbetare	Lågt kvalificerade manuella arbetare
		Lågt kvalificerade kontorister
		Lågt kvalificerade servicearbetare

Tabellkommentar: Huvudklasser åt vänster, underkategorier för varje kolumn åt höger.

Tjänstemannaklassen består av de högre tjänstemännen vars positioner kan brytas ner i tre kategorier: chefer och arbetsledare på högre nivå, tekniska experter och sociokulturellt professionella. Här ingår förutom chefer och arbetsledare exempelvis yrken som forskare, civilingenjörer, läkare eller civilekonomer.

Den mellanliggande klassen består av de lägre tjänstemännen som kan brytas ner till chefer och arbetsledare på lägre nivå, tekniker och sociokulturellt semiprofessionella. Här ingår utöver chefer och arbetsledare till exempel yrken som ingenjörer, tekniker, sjuksköterskor, lärare, pedagoger och piloter.

Arbetarklassen består av de kvalificerade och lågt kvalificerade arbetarna. Positionerna kan vara kvalificerade eller lågt kvalificerade inom tre områden: manuella arbetare, kontorister eller servicearbetare. Yrken inom kategorin kvalificerade arbetare kan exempelvis vara hantverk- och jordbruksarbetare, sekreterare, assistenter, frisörer, tågvärdar eller undersköterskor. Yrken inom kategorin lågt kvalificerade arbetare är till exempel maskinoperatörer, montörer, telefonister, kundtjänstpersonal, städare, restaurang- och köksbiträden eller tidningsdistributörer. Jag har långt

ifrån kunnat presentera alla yrken inom klasserna, men förhoppningsvis gett en bild av vilka som ingår.

Modellkonstruktion: motivering av bakom- och mellanliggande variabler

Det *fokala sammanhanget* som jag vill undersöka i den här studien är klasspositionens påverkan på upplevelsen av trygghet i arbetslivet (se tabell 3: x_f och y_f). Klass samvarierar dock med flera faktorer, såsom utbildning och inkomst. Genom att i regressionsanalysen kontrollera för samvarierande faktorer kan effekten på trygghetsformerna urskiljas på ett bättre sätt. I *tabell 3* visas utöver den fokala sammanhanget även bakomliggande- och mellanliggande variabler.

Tabell 3 - Modellkonstruktion: Fokalt sammanhang, bakom- och mellanliggande variabler

Bakomliggande variabler	x_f	Mellanliggande variabler	y_f
Utbildning	Klassposition	Månadsinkomst	Kognitiv anställningstrygghet
Kön		Hushållets månadsinkomst	Affektiv anställningstrygghet
Ålder		Sektor	Sysselsättningstrygghet

Tabellkommentar: f = fokala sammanhanget

Bakomliggande variabler är de variabler som har en påverkan på den oberoende variabeln. Jag har här *utbildning, kön, och ålder*. Utbildning påverkar klasstrukturen i stor grad (Svallfors 2010: 40). Dels är en högre klassposition nära kopplat till en högre utbildning, dels påverkar klassbakgrunden också hur det går i skolan och vilken utbildning en person går vidare med.

Andra faktorer påverkar också var man hamnar i yrkesstrukturen, såsom kön (Crompton 2012). Kön motiveras genom att det utöver den generella arbetsdelningen finns en könsarbetsdelning. I Sverige 2008 var andelen kvinnor av de yrkesutbildade arbetarna inom handel, service och omsorg 78 procent (Bengtsson 2010). Inom yrkesutbildade manuella arbetare var andelen män 88 procent.

Ålder är en annan faktor som påverkar var i klasshierarkin man befinner sig. Många unga befinner sig inom arbetarklassen eftersom de strävar efter att etablera sig på arbetsmarknaden (Bengtsson 2010). De är även många unga som innehar osäkra och tidsbegränsade anställningar. I motsats är det således också få unga som tillhör tjänstemannaklassen.

De *mellanliggande variablerna* är faktorer som bidrar med att förklara varför klass (x_f) skulle ha en effekt på trygghetsformerna (y_f). Jag har tidigare varit inne på att resurser påverkar hur stora risker bedöms att vara. En direkt konsekvens av arbetsdelningen är den ojämlika belöningen av materiella resurser (Crompton 2012). Inkomsten blir således relevant att undersöka, dels individens men även hushållets, eftersom en sambo eller partner kan bidra med ekonomisk trygghet.

Sektor är relevant av flera skäl. Dels på grund av könsarbetsdelningen och att andelen män är fler i privat sektor och andelen kvinnor är fler i offentlig sektor (Bengtsson 2010). Dels också eftersom den privata och offentliga sektorn kan ses som två olika arbetsmarknader som konkurrerar om arbetskraften men som har olika grundläggande styrprinciper och således fungerar på annorlunda sätt (ibid).

Modell 1 (M_1) blir således det fokala sammanhanget där klasspositionens påverkan på trygghetsformerna prövas. I Modell 2 (M_2) läggs de bakomliggande variablerna till i analysen och i modell 3 (M_3) adderas även de mellanliggande variablerna. Dessa modeller prövas på hypotes 1, 2 och 3 (H_1 , H_2 & H_3). Hypotes 4 (H_4) behöver testas på ett annat sätt. Modell 4 (M_4) visas i tabell 4. Här prövas effekten av kognitiv anställningstrygghet och sysselsättningstrygghet på affektiv anställningstrygghet. Det sista sammanhanget är modell 5 (M_5). Här kontrolleras trygghetsformerna mot de övriga variablerna relaterade till klass och som är behandlade ovan.

Tabell 4 - Modellkonstruktion: Kognitiv anställnings- och sysselsättningstrygghets påverkan på affektiv anställningstrygghet

x_{f1}, x_{f2}	y_f
Kognitiv anställningstrygghet	Affektiv anställningstrygghet
Sysselsättningstrygghet	

Tabellkommentar: f = fokala sammanhanget

Statistisk analysmetod

Som en uppbyggnad mot studiens huvudanalys görs en *korstabellsanalys*, eller en så kallad *kors-tabulering*, där fördelningen av två variabler kombineras för att utvärdera den ena variabelns utfall på den andra (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2010: 142). Värdet presenteras i procent.

Studiens huvudanalys kommer utföras med en logistisk regressionsanalys. Genom en regression är det möjligt att analysera flera variablers enskilda samband med den beroende variabeln (Berglund & Björk 2012: 85-88). Den huvudsakliga oberoende variabeln klassposition hålls under kontroll mot andra samvarierande variabler (bakom- och mellanliggande). Intressant är

att se är huruvida sambandet i det fokala sammanhanget hålls konstant eller ej, när flera variabler läggs till i analysen.

Till skillnad från multipel regressionsanalys som strikt förutsätter att variablerna är kvantitativa kan man med logistisk regression analysera en beroende variabel av kvalitativ karaktär som antar två utfall (Barmark & Djurfeldt 2009). Det vill säga att den beroende variabeln är eller görs till en dikotom variabel. En annan fördel är att den beroende variabelns fördelning inte behöver vara jämnt fördelad. För att de oberoende variablerna, som inte är dikotoma, ska kunna ha flera kategorier har de *dummykodats*. Det innebär att varje kategori per begrepp blir sin egen variabel. I de nya variablerna kodas den aktuella kategorin som en *etta* och de övriga som en *nolla*. Således får även dessa variabler två utfall. Kategorierna jämförs sedan mot en referenskategori som lämnas utanför analysen.

Det som redovisas i en logistisk regression är *oddskvoter* och *Nagelkerkes R^2* (Barmark & Djurfeldt 2009). Oddskvoterna är oddsen för y när värdet på x ökar med en enhet. Som ett exempel, oddset för att uppleva en låg kognitiv anställningstrygghet för kvalificerade arbetare jämfört med referenskategori högre tjänstemän. En oddskvot över 1 innebär en positiv riktning på sambandet, medan ett värde under 1 anger en negativ riktning. Om oddsen hos den aktuella variabeln skulle vara lika stor som hos referenskategori skulle värdet bli exakt 1. Nagelkerkes R^2 anger, enkelt förklarat, hur stort andel av modellen som förklarar y .

Etiska överväganden

När det gäller etisk forskning finns det vägledande riktlinjer som är framtagna av Vetenskapsrådet (3 september 2009). Jag har utgått från den humanistisk-samhällsvetenskapliga inriktningen. Riktlinjerna grundar sig i ett *individskydd* och bryts ner i fyra krav.

Det första är *informationskravet* som innebär att forskaren ska informera deltagarna om studiens syfte samt deltagarnas roll i studien. Det andra kravet är *samtyckteskravet* och innebär att forskaren ska klargöra för studiens deltagare att medverkande är frivilligt och när som helst kan avbrytas. Om en deltagare väljer att avsluta sitt medverkande får denne inte utsättas för påtryckningar att fortsätta. Deltagare som är under 15 år ska även inneha samtycke från vårdnadshavare. Det tredje är *konfidentialitetskravet* och har att göra med att studiens deltagare ska ges så stor konfidentialitet som möjligt. Information och personuppgifter om de deltagande får ej lämnas till obehöriga. Det fjärde och sista är *nyttjandekravet*. Det innebär att uppgifter om deltagarna bara får användas i forskningsändamål och inget annat (*Vetenskapsrådet 3 September 2009*).

Eftersom den här studien baserar sig på sekundärdata har inga särskilda etiska övervägandet gjorts. Användare av sekundärdatan ISSP 2015 (Edlund 2017) har ej tillgång till deltagarnas personnummer och därav kan individen ses som skyddad. Respondenterna har även, av primärforskarna, blivit informerade om undersökningens syfte och att deltagandet varit frivilligt. Inga medverkande är under 15 år.

5. Resultatredovisning & analys

Fördelningen inom trygghetsformerna

Innan den multivariata analysen behandlas kommer den deskriptiva statistiken presenteras. Först görs en univariat analys, det vill säga analys av en variabel i taget. Resultatet finnes i *tabell 5* och fokus ligger på de beroende variablerna, med andra ord, på trygghetsformerna.

Tabell 5 - Fördelningen inom trygghetsformerna (Frekvenstabell; %)

Kognitiv anställningstrygghet	%
Hög kognitiv anställningstrygghet	76,9
Låg kognitiv anställningstrygghet	23,1
Totalt	100,0 (748)
Affektiv anställningstrygghet	%
Hög affektiv anställningstrygghet	85,6
Låg affektiv anställningstrygghet	14,4
Totalt	100,0 (762)
Sysselsättningstrygghet	%
Hög sysselsättningstrygghet	53,6
Låg sysselsättningstrygghet	46,4
Totalt	100,0 (731)

Av *tabell 5* ovan framgår att de flesta respondenter har uppgett att de har en trygg anställning (*hög kognitiv anställningstrygghet*), närmare bestämt 76,9 procent. Det är även få som oroar sig för att förlora arbetet, 85,6 procent har svarat inom ramen för en *hög affektiv anställningstrygghet*. Desto färre har svarat att det skulle vara lätt att hitta ett nytt arbete som är lika bra eller bättre än det nuvarande. Bara 53,6 procent faller inom ramen för en *hög sysselsättningstrygghet*.

De tre variablerna har alla ett relativt stort bortfall av svarande individer, omkring 400 på varje. En del av förklaringen är att några svarat vet ej, men också för att enbart förvärvsarbetande

har svarat på frågorna. I nästa steg påbörjas analysen av vilken effekt x (klassposition) har på y (trygghetsformerna), genom en bivariat analys (mellan två variabler). Det görs med en korstabellanalys av klasspositionens samt de bakomliggande- och mellanliggandes påverkan på trygghetsformerna. Resultaten visas i *tabell 6* nedan.

Tabell 6 - Trygghetsformerna & påverkande faktorer. Fokus på låg trygghet (korstabelle; %).

	Låg kognitiv anställningstrygghet %, (n)	Låg affektiv anställningstrygghet %, (n)	Låg sysselsättningstrygghet %, (n)
Klassposition	**		
Högre tjänstemän	23,9 (48)	11,9 (24)	46,3 (93)
Lägre tjänstemän	13,1 (27)	9,4 (20)	44,1 (90)
Kvalificerade arbetare	25,4 (50)	14,8 (30)	46,8 (89)
Lågt kvalificerade arbetare	32,0 (24)	18,3 (13)	58,0 (40)
Högst avslutade utbildning			*
Universitetsutbildning	19,7 (69)	11,1 (39)	44,9 (155)
Gymnasieutbildning	27,3 (91)	16,6 (57)	45,4 (148)
Grundskoleutbildning eller lägre	21,3 (13)	19,0 (12)	64,3 (36)
Kön			
Kvinna	20,6 (83)	13,7 (56)	47,7 (186)
Man	26,0 (90)	15,3 (54)	44,9 (153)
Ålder	**		**
50 - 65	22,2 (64)	12,9 (38)	53,5 (147)
30 - 49	19,2 (68)	16,2 (58)	43,4 (152)
18 -29	39,7 (27)	14,7 (10)	30,9 (21)
Månadsinkomst (SEK före skatt)	***	**	
40 000 >	21,2 (31)	11,4 (17)	51,7 (75)
25 000 - 40 000	15,6 (58)	11,4 (43)	42,8 (157)
< 25 000	36,6 (71)	20,3 (40)	49,5 (91)
Hushållets månadsinkomst (SEK före skatt)	**		
80 000 >	25,7 (27)	10,5 (11)	48,0 (49)
50 000 - 80 000	17,0 (52)	11,3 (35)	47,5 (144)
< 50 000	27,9 (75)	17,0 (47)	44,9 (118)
Sektor	***		
Privat sektor	27,8 (113)	14,8 (60)	44,8 (175)
Offentlig sektor	16,0 (51)	10,7 (35)	48,7 (154)

Tabellkommentar: Procenten anger den andel som uppgett en låg trygghet. Inom parentesen är antal individer.

Signifikansnivåer efter varje kategorirubrik: * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$ (Pearsons Chi^2).

Jag börjar med den *kognitiva anställningstryggheten*. Som tabellen ovan visar fokuseras nu på *låg* trygghet. Det är med andra ord enbart procentandelen för låg trygghet som visas i tabellen. Inom klasserna är det flest inom de lågt kvalificerade arbetarna som upplever att de inte har en trygg anställning, närmare bestämt 32 procent. 25,4 procent av de kvalificerade arbetarna faller inom ramen för låg kognitiv anställningstrygghet. En mindre andel av de lägre tjänstemännen uppgav att de hade en otrygg anställning, jämfört med de högre tjänstemännen, 13,1 procent motsvarande 23,9 procent. Resultatet är statistiskt signifikant.

Andra viktiga faktorer för den *kognitiva anställningstryggheten* verkar vara ålder, inkomst och sektor (alla med statistiskt signifikant resultat). 39,7 procent av personer i åldrarna 18 till 29 har svarat att de inte har en trygg anställning. Detsamma gäller 36,6 procent av de som tjänar under 25 000 kronor i månaden, 27,9 procent av de hushållen som tjänar under 50 000 kronor i månaden och 27,8 procent av de som arbetar inom den privata sektorn.

När det gäller den *affektiva anställningstryggheten*, det vill säga huruvida man oroar sig för att förlora arbetet, är det fler inom de lågt kvalificerade arbetarna som svarat att de oroar sig, 18,3 procent. De är också fler inom de kvalificerade arbetarna som har en låg affektiv anställningstrygghet, 14,3 procent. Emellertid är resultatet inte statistiskt signifikant.

Utöver klass svarade 19 procent av de med grundskoleutbildning eller lägre, samt 20 procent av de som tjänar under 25 000 kronor i månaden att de oroar sig över att förlora jobbet. Båda resultaten är signifikanta enligt testet.

Vad gäller *sysselsättningstrygghet* var det relativt många som ansåg att det skulle vara svårt att hitta ett arbete som är lika bra eller bättre än det nuvarande. Inom klasserna är det en förhållandevis jämn fördelning, med undantag för de lågt kvalificerade arbetarna. 58 procent föll innanför ramen för en *låg* sysselsättningstrygghet. Resultatet är dock inte signifikant.

Relevanta faktorer för en låg sysselsättningstrygghet är utbildning och ålder. Vad gäller utbildning svarade 64,3 procent av de med grundskoleutbildning eller lägre att det skulle vara svårt att hitta ett lika bra eller bättre arbete. Detsamma gäller 53,5 procent av 50-65 åringarna. De unga mellan 18-29 år är den grupp där lägst andel uppvisar låg sysselsättningstrygghet, närmare bestämt 30,9 procent.

Påverkande faktorer på trygghetsformerna

I den här delen presenteras den multivariata analysen där flera variabler tas in i analysen samtidigt genom de olika modellerna. Resultaten presenteras i *tabell 7* nedan.

Tabell 7 - Påverkande faktorer på trygghetsformerna. Fokus på låg trygghet (logistisk regressionsanalys; oddskvoter)

	Kognitiv anställningstrygghet (H ₁)			Sysselsättnings-trygghet (H ₂)			Affektiv anställningstrygghet (H ₃)			Affektiv anställnings-trygghet (H ₄)	
	M ₁	M ₂	M ₃	M ₁	M ₂	M ₃	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅
Klassposition (högre tjänsteman = ref)											
Lägre tjänstemän	0,48**	0,51*	0,44*	0,92	0,83	0,92	0,77	0,65	0,54		0,74
Kvalificerade arbetare	1,08	1,13	0,54	1,02	0,83	0,82	1,28	0,95	0,56		0,80
Lågt kvalificerade arbetare	1,50	1,52	0,67	1,60	1,54	1,58	1,66	1,34	1,34		0,62
Högst avslutade utbildning (universitetsutbildning = ref)											
Gymnasieutbildning		1,25	1,01		0,99	1,08		1,57	1,66		1,73
Grundskoleutbildning eller lägre		0,49	0,31		2,18	1,97		1,59	1,96		3,09
Kön (kvinna = ref)											
Man		1,41	1,77*		0,80	0,84		1,02	1,04		0,87
Ålder (30 - 49 = ref)											
50 - 65		1,15	1,34		1,55*	1,59*		0,64	0,67		0,44*
18 - 29		2,69**	1,54		0,42**	0,37**		0,61	0,48		0,44
Månadsinkomst (SEK före skatt) (40 000 > = ref)											
25 000 - 40 000			1,28			0,65			1,62		1,55
< 25 000			4,92***			0,84			2,88*		1,54
Hushållets månadsinkomst (SEK före skatt) (80 000 > = ref)											
50 000 - 80 000			0,72			1,17			0,80		0,82
< 50 000			1,04			0,95			1,12		1,13
Sektor (offentlig sektor = ref)											
Privat sektor			2,11**			0,92			1,45		1,22
Trygghetsformer											
Kognitiv anställningstrygghet										6,03***	7,73***
Sysselsättningstrygghet										1,64*	1,97*
Nagelkerkes R²	0,04	0,08	0,17	0,008	0,06	0,08	0,01	0,03	0,06	0,16	0,22
n	679	644	592	664	627	578	688	647	595	708	570

Tabellkommentar: Signifikansnivåer: * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$. H = Hypotes. M = Modell.

Jag kommer nu steg för steg gå igenom resultaten av analyserna för de olika modellerna och hypotesprövningen. Först ut är *kognitiv anställningstrygghet* (H₁), det vill säga huruvida man upplever att anställningen är trygg eller ej. I *modell 1* analyseras enbart klasser. Resultatet för lägre tjänstemän visar på det enda statistiskt signifikanta. Oddskvoten understiger 1 vilket innebär att

sambandet har en negativ riktning. I det här fallet innebär det att lägre tjänstemän i större utsträckning upplever att de har en trygg anställning. Oddsens för att lägre tjänstemän ska uppleva en *låg* kognitiv anställningstrygghet är 48 procent lägre än referenskategori högre tjänstemän.

I *modell 2* för kognitiv anställningstrygghet läggs de bakomliggande variablerna till. Sambandet med lägre tjänstemän kvarstår. En annan faktor som får ett signifikant resultat är ålder. Personer i åldrarna 18 till 29 har 2,69 gånger större odds (269%) än referenskategori (30-49 år) att uppleva en otrygg anställning. Sambandet har med andra ord en positiv riktning, trots att den begreppsliga betydelsen inte kan sägas vara positiv.

I *modell 3* för kognitiv anställningstrygghet läggs, utöver de bakomliggande variablerna, också de mellanliggande variablerna till. Sambandet med de lägre tjänstemännen kvarstår även här. Däremot är resultatet för ålder inte längre signifikant. Det starkaste sambandet finns nu inom månadsinkomst. Personer som tjänar mindre än 25 000 kronor i månaden har 4,92 gånger större odds att uppleva en *låg* kognitiv anställningstrygghet jämfört med referenskategori. Män uppvisar 1,77 gånger större odds jämfört med kvinnor, och anställda inom privat sektor 2,11 gånger större odds jämfört med anställda inom offentlig sektor. Determinationskoefficienten *Nagelkerkes R²* visar att modell 3 förklarar 17 procent av *låg* kognitiv anställningstrygghet.

H₁ var formulerad som att: *det finns ett samband mellan kognitiv anställningstrygghet och klassposition. Sambandet kvarstår om det kontrolleras för samvarierande faktorer: utbildning, kön, ålder, inkomst och sektor.* Denna hypotes kan försiktigt antas då den enda slutsats som kan göras i den här studien angående klass är att lägre tjänstemän i större utsträckning upplever att deras anställning är trygg, i jämförelse med högre tjänstemän. Utifrån datan kan några andra slutsatser inte dras. Den mest förklarande faktorn gällande kognitiv anställningstrygghet är att de som tjänar under 25 000 kronor i månaden har störst odds att uppleva sin anställning som otrygg. Andra förklaringar är att män och anställda inom privat sektor har större odds för en *låg* anställningstrygghet.

Nästa begrepp är *låg sysselsättningstrygghet* (H₂), som syftar på upplevd svårighet att hitta ett nytt jobb som är lika bra eller bättre än det nuvarande. Den här gången hoppar jag direkt in på *modell 3*. Det signifikanta resultat som följer med från *modell 2* finns inom ålder. I modell 3 kan ses att personer inom åldrarna 50-65 har 1,59 gånger högre odds för en *låg* sysselsättningstrygghet jämfört med referensgruppen: personer i åldrarna 30-49. De unga inom åldrarna 18-29 visar på ett motsatt resultat och lägst odds för *låg* sysselsättningstrygghet med 37 procent lägre odds än referensgruppen. Trots att klass inte uppvisar statistiskt signifikanta resultat så är sambandet för lågt kvalificerade arbetare relativt stabilt. I modell 3 är resultatet 1,58 gånger större odds jämfört med

referenskategori, förändringar sker inom ett spann på 6 procent. Men det kan, som sagt, vara ett resultat av slumpen. *Nagelkerkes R²* visar att modell 3 förklarar 8 procent av låg sysselsättningstrygghet.

H₂ var formulerad: *det finns ett samband mellan sysselsättningstrygghet och klassposition. Sambandet kvarstår om det kontrolleras för samvarierande faktorer.* Denna hypotes kan inte bekräftas i denna studie. Den mest förklarande faktorn för sysselsättningstryggheten är ålder. Personer i åldrarna 50-65 tenderar att uppleva svårigheter att hitta ett nytt jobb som är lika bra eller bättre än det nuvarande. Unga personer i åldrarna 18-29 har låga odds vilket innebär en hög subjektiv sysselsättningstrygghet.

Den *affektiva anställningstryggheten*, det vill säga huruvida man oroar sig över att förlora jobbet, analyseras i två steg för att kunna testa både hypotes 3 och 4. Det första steget (H₃) utförs på samma sätt som de andra analyserna. Jag hoppar även här direkt till *modell 3*. Det finns då ett signifikant resultat och det finnes inom månadsinkomst. Personer som tjänar under 25 000 kronor i månaden har 2,88 gånger större odds att uppleva oro för att förlora jobbet. *Nagelkerkes R²* visar att modell 3 förklarar 6 procent av affektiv anställningstrygghet.

H₃ formulerades som att: *det finns ett samband mellan affektiv anställningstrygghet och klassposition. Sambandet kvarstår om det kontrolleras för samverkande faktorer.* Inte heller denna hypotes kan bekräftas. Den mest förklarande faktorn är månadsinkomst och att personer som tjänar under 25 000 kronor i månaden har störst odds att uppleva oro över att förlora jobbet.

I det andra steget (H₄) prövas effekten av kognitiv anställningstrygghet och sysselsättningstrygghet. I *modell 4* framkommer två signifikanta resultat. De personer som har en låg kognitiv anställningstrygghet löper 6,03 gånger större risk att uppleva en låg affektiv anställningstrygghet. Med andra ord, om anställningen upplevs otrygg är oddset betydligt större att också också oro sig för att förlora jobbet jämfört med om anställningen skulle ha upplevts trygg. En person med låg sysselsättningstrygghet löper 1,64 större odds att uppleva en låg affektiv anställningstrygghet. Alltså, om det upplevs som svårt att hitta ett jobb som är lika bra eller bättre än det nuvarande är risken större att oro sig för att bli av med sitt jobb. *Nagelkerkes R²* visar att modell 4 förklarar 16 procent av låg affektiv anställningstrygghet.

I *modell 5* läggs övriga variabler till och sambanden för det fokala sammanhanget blir starkare. Oddsens för kognitiv anställningstrygghet är nu 7,73 och för sysselsättningstrygghet 1,97. Övriga signifikanta resultat finns inom ålder. Personer i åldrarna 50-65 oroar sig i mindre utsträckning med 44 procent lägre odds. *Nagelkerkes R²* visar att modell 5 förklarar 22 procent av låg affektiv anställningstrygghet.

Den sista hypotesen H₄ lyder: *en låg kognitiv anställnings- och sysselsättningstrygghet påverkar affektiv anställningstrygghet*. Denna hypotes kan bekräftas. När andra faktorer tas in i sammanhanget förklarar även ålder fenomenet, personer mellan åldrarna 50-65 har lägre odds för att oroa sig.

Analys av resultaten

I den här delen förs en diskussion om studiens resultat i relation till den tidigare forskningen och de teoretiska perspektiven. Jag kommer även återgå till frågeställningarna. Den första frågeställningen var formulerad: *Påverkar klassposition subjektiv anställnings- och sysselsättningstrygghet? Är effekten av klassposition kvar efter kontroll av samvarierande faktorer?*

I linje med den tidigare forskningen är det relativt få som i min undersökning upplever otrygghet när det kommer till affektiv och kognitiv anställningstrygghet (Vulkan 2016; Berglund *et al* 2014). Emellertid finns det de som gör det. Utifrån den här studien kan inte sägas att klass i sin helhet förklarar kognitiv anställningstrygghet. Däremot kan sägas att lägre tjänstemän i den mellanliggande klassen i större utsträckning än högre tjänstemän upplever att de har en trygg anställning. Det är ett resultat som är förvånande och svårt att förklara. En spekulativ gissning är att högre tjänstemän i större utsträckning är egenanställda och konsulter. Om utgångspunkten emellertid hade varit korstabellen och den bivariata analysen, kunde där ses att en större andel av arbetarna jämfört med tjänstemännen hade svarat att de inte har en trygg anställning. Fördelningen har en tydlig riktning, men i regressionsanalysen får jag inte signifikanta resultat.

I den multivariata analysen och angående den kognitiva anställningstryggheten framkommer att det starkaste sambandet finns inom månadsinkomst och hos de som tjänar under 25 000 kronor i månaden. Det är också denna grupp som har störst odds att uppleva oro över att förlora jobbet. Alltså, en låg affektiv anställningstrygghet. Förklaringar i den tidigare forskningen hittas i att personer med begränsat socialt stöd ser låg anställningstrygghet som en stor stress-effekt (Cheng & Chan 2008). Ju starkare beroende av sitt arbete desto större oro.

Utifrån de teoretiska perspektiven har inkomstnivå och klassposition en nära relation. Arbetsdelningen bildar en hierarkisk yrkesstruktur där materiella belöningar är ojämnt fördelade (Crompton 2012; Svallfors 2010). De resurser man har till förfogande påverkar hur stor en risk är och upplevs. Men hur kommer det sig att månadslön i större utsträckning än klass förklarar subjektiv anställningsotrygghet i den här studien? Möjligen kan det vara så att det även inom arbetsklassyrken finns låglönesektorer med lägre löner än andra sektorer. I Sverige 2016 var några av de yrken med lägst medellön: marknadsundersökare och intervjuare, kafé och konditoribiträden,

hemservicepersonal och övriga servicearbetare (Statistiska centralbyrån (SCB 2016). Enligt Oesch (2006) klasschema skulle dessa yrken klassificeras som lågt kvalificerad arbetarklass, och kanske närmare bestämt benämnas som serviceproletariat. Från den tidigare forskningen framgick även att hälften av behovsanställningarna fanns inom lågt kvalificerade och tjänsteproducerande yrken. Vidare kan förklaringar finnas i att fackföreningar inom service- och tjänsteproducerande sektorer har haft svårigheter att organisera arbetarna och därmed också mindre möjligheter att förbättra sina villkor (Oesch 2006; Alfonsson 2018; Kjellberg 2009).

Berglund *et al* (2014) kunde i sin studie visa att inkomsttryggheten inte hade en lika stark kompensatorisk effekt som sysselsättningstrygghet på låg affektiv anställningstrygghet, det vill säga oron över att förlora jobbet. Det resultatet förklaras genom förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen, i och med att ersättningen blivit mindre generös och perioden för ersättning kortare. Möjligtvis kan det också vara en förklaring till att det i min studie är personer som tjänar under 25 000 kronor i månaden som löper störst risk att uppleva att anställningen är otrygg, samt att vara oroliga över att förlora jobbet. Det eftersom risken kan ses som större än jämförande inkomstgrupper.

Utöver klass och månadslön visar studien att oddsen för att uppleva att anställningen är otrygg är större hos män och anställda inom privat sektor. Möjligen kan det vara så att dessa två faktorer hör ihop. Den privata och den offentliga sektorn har skilda grundstrukturer (Bengtsson 2010). Utifrån sektor framträder även könsarbetsdelningen där andelen kvinnor är större inom offentlig sektor och andelen män större i privat sektor (*ibid*). En förklaring till att fler män upplever att de innehar en otrygg anställning kan vara att mäns arbetslöshet ökade mer än kvinnors efter finanskrisen (SCB 2017). Förklaringen är att fler män arbetar inom privat sektor, framförallt industrin, där flera anställda varslades i samband med krisen. Med det sagt finns andra problem inom offentlig sektor som inte behandlas här.

Ovan har kognitiv och affektiv anställningstrygghet behandlats och jag kommer nu gå in på sysselsättningstrygghet. Resultaten i den här studien visar att relativt många anser att det skulle vara svårt att hitta ett nytt jobb som är lika bra eller bättre än det nuvarande. Den framförallt förklarande faktorn för skillnader är ålder. Fler äldre personer, mellan 50-65 år, löper större risk att uppleva att det skulle vara svårt, medan fler yngre mellan 18-29 år löper minst risk. Förklaringar kan finnas i att äldre personer börjar förbereda sig för pensionen medan de yngre strävar efter att etablera sig på arbetsmarknaden (Bengtsson 2010). Dessa olika livssituationer kan möjligen påverka inställningen till frågan. Andra förklaringar ligger i att unga i större utsträckning har

möjligheten att vara anpassningsbara och rörliga vad gäller exempelvis att flytta till annan ort eller byta yrke (Berglund *et al* 2014).

Sysselsättningstrygghet kan ses som en möjlighet, medan anställningstrygghet kan ses som en rättighet (Vulkan 2016; Berglund *et al* 2014). Anställningstrygghet kan ökas genom exempelvis ett reglerat anställningsskydd. Sysselsättningstryggheten är mer beroende av den ekonomiska konjunkturen även om den också kan ökas genom aktiva arbetsmarknadsåtgärder, såsom utbildningar. Dock har, som nämnts tidigare, investeringarna i aktiva arbetsmarknadsåtgärder minskat (Vulkan 2016). Emellertid tenderar efterfrågan på arbetskraft att öka när ekonomin genomgår en positiv trend och i motsats minskas i en negativ trend. Den tidigare forskningen har visat att arbetslöshetsnivån påverkar inställningen till hur lätt det är att hitta ett nytt jobb (Vulkan 2016; Berglund *et al* 2014). Arbetslöshetsnivån i Sverige under perioden när enkätundersökningen gjordes var nästan tillbaka på nivåer som strax innan finanskrisen (6,9% 2016). Dock ökade arbetslösheten från 6,2 procent (av arbetskraften) 2008 till 8,6 procent 2010 och därefter minskade den långsamt igen (SCB 2017). Eventuellt kvarstår, efter finanskrisen, en viss skepticism gentemot möjligheterna till rörlighet på arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis kan alltså sägas angående den första frågeställning att det i den här studien och utifrån *låg subjektiv anställningstrygghet* inte kan sägas att klass i sin helhet förklarar fenomenet. Från modellbygget är *låg månadsinkomst* mer framträdande som förklarande faktor till både *låg kognitiv* och *affektiv anställningstrygghet*. Dessa två faktorer - klass och inkomst, har dock en nära relation som har diskuterats ovan. Förklarande faktorer till *låg kognitiv anställningstrygghet* var också anställda i privat sektor och förvärvsarbetande män. När det gäller *subjektiv sysselsättningstrygghet* är framförallt ålder den förklarande faktorn.

Den andra frågan var formulerad: *Påverkar upplevelsen av en otrygg anställning samt svårigheten att hitta ett nytt jobb som är minst lika bra som det nuvarande oron över att förlora jobbet?* I linje med den tidigare forskningen (Bengtsson *et al* 2014) kan jag enligt studiens resultat svara att det verkar vara så. Inte helt förvånande har de som upplever att de har otrygg anställning också en stor risk att känna en oro för att förlora arbetet. Det kan sägas bekräfta det teoretiska antagandet att *låg affektiv anställningstrygghet* kan ses som en följd av *låg kognitiv anställningstryggheten*. Resultatet kan också säga stöda Berglund *et al* (2014) slutsats om att en fortsatt liberalisering av anställningsskyddet utan stärkta trygghetssystem är en riskabel affär för de anställdas oro och hälsa.

En *låg sysselsättningstrygghet* påverkar också, om än med en mindre risk, en *låg affektiv anställningstrygghet*. Det vill säga att upplevelsen av svårigheten att hitta ett nytt arbete som är

minst lika bra som det nuvarande påverkar oron över att förlora jobbet. Rimligen kan argumentet även vändas på: ju lättare att hitta ett nytt arbete desto mindre oro.

6. Sammanfattande diskussion

Mot en bakgrund om otrygghet som en konsekvens av arbetsmarknadsflexibilitet var studiens huvudsakliga syfte att analysera klasspositionens påverkan på subjektiv anställnings- och sysselsättningstrygghet. Ambitionen har varit att följa en tradition av arbetsmarknads sociologi och de begreppsliga verktygen som använts har varit klass efter yrkesstrukturen och trygghetsformer relaterade till flexicuritymodellen. Kvantitativ metod tillämpades i form av sekundärdata från *ISSP 2015 - Åsikter om jobben och arbetslivet*. Det har varit möjligt att svara på frågeställningarna, men det finns några metodologiska frågetecken.

Metodologiska reflektioner

Resultatets tillförlitlighet kan till viss mån diskuteras. Stickprovet innehåller 1162 individer, men i analysens senare modeller är antalet omkring strax under 600 individer. Således råder en viss osäkerhet gentemot om individer eller grupper med särskilda egenskaper är korrekt representerade (Djufeldt, Larsson & Stjärnhagen 2010: 108). Tillförlitligheten gällande *reliabilitet* och frågorna i enkäten som används i studien anser jag kan bedömas som god. Frågorna är raka och begripliga och torde vara svåra att missuppfatta.

Vad gäller *validiteten*, det vill säga den teoretiska och begreppsliga relevansen i operationaliseringarna, kan frågan ställas hur resultatet för klass hade påverkats om egenanställda och företagare urskiljts. Det hade också varit intressant att se hur fördelningen sett ut om klasspositionen brutits ner till de minsta kategorierna i Oesch's schema. Det hade på ett bättre sätt urskiljt olika sektorer. Men med tanke på stickprovets storlek hade eventuellt problem uppstått i regressionsanalysen. Dessutom hade tabellernas överskådlighet försämrats för läsaren.

Sammanfattande slutsats

Utifrån studiens resultat är således slutsatsen att materiella resurser har en påverkan på subjektiv anställningstrygghet. Men snarare än klass i sin helhet förklaras begreppet framförallt genom att

riskerna är störst för personer med en lägre inkomst att uppleva att de har en otrygg anställning och att oroa sig för att förlora jobbet. Risken att uppleva en låg subjektiv anställningstrygghet är även större inom privat sektor och bland förvärvsarbetande män.

Äldre personer mellan 50-65 år har störst risk att uppleva en låg subjektiv sysselsättnings-trygghet. Det vill säga upplevda svårigheter med att hitta ett jobb som är lika bra eller bättre än nuvarande. Unga i åldrarna 18-29 har minst risk.

Personer som upplever att de har en otrygg anställning löper stor risk att också vara oroliga att förlora arbetet. Det kan sägas vara ett tecken på att trygghetssystemen inte möter upp emot oron över att bli av med jobbet. Att uppleva svårigheter med att hitta ett nytt arbete ökar också risken för oro att bli av med jobbet.

7. Referenser

- Alfonsson, J. (2015) "Permanent nykomling - Om behovsanställdas villkor", i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 21(3), s 7-22.
- Alfonsson, J. (2017) "Recension av Klass", i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 23(2), s 111-115.
- Alfonsson, J (2018) "Nomaderna på den svenska arbetsmarknaden - Det otrygga arbetslivets framväxt och effekten på klasstrukturen", i *Klass i Sverige - Rapport 5*. Katalys, nr 44.
- Barmark, M. & Djurfeldt, G. (2009) "Logistisk regression", i Barmark, M. & Djurfeldt, G. (red.) *Statistisk verktyglåda: 2 - Multivariat analys*. Lund: Studentlitteratur, s 125-148.
- Barmark, M. & Djurfeldt, G. (2015) *Statistisk verktyglåda: 0 - Att förstå och förändra världen med siffror*. Lund: Studentlitteratur.
- Bengtsson, E. & Karlsson, T. (2017) "What we know and what we don't know about Swedish labor market history - Reflections on Spelets Regler", i *Essays in Economic & Business History*. 35(1), s 15-36.
- Bengtsson, M. (2010) "Den svenska klasstrukturen", i: Bengtsson, M, Berglund, T. & Oscarsson, M. (red.) *En fråga om klass - Levnadsförhållande, livsstil, politik*. Malmö: Liber, s 22-29.
- Bengtsson, M. & Berglund, T. (2012) "Den stora omvälvningen - Svensk arbetsmarknadspolitik under tre decennier", i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 18(3), s 21-33.
- Berglund, T. & Schedin, S. (2009) "Social klass och arbete", i Berglund, T. & Schedin, S. (red.) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur, s 347-385.
- Berglund, T. & Björk, S. (2012) *Grundläggande kvantitativ analys - Föreläsningsmanus*. Göteborgs universitet, institutionen för sociologi och arbetsvetenskap.
- Berglund, T., Furåker, B. & Vulkan, P. (2014) "Is job insecurity compensated for by employment and income security?", i *Economic and Industrial Democracy*. 35(1), s 165-184.
- Berglund, T., Håkansson, K. Isidorsson, T & Alfonsson, J (2017) "Tidsbegränsat anställdas framtida arbetsmarknadssituation", i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 23(2), s 47-66.
- Cheng, G. H.-L. & Chan, D. K.-S. (2008) "Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review", i *Applied Psychology: An International Review*. 57 (2). s 272-303.

- Crompton, R. (2012) ”Klass och yrkesstruktur”, i *Fronesis - Klass*. Nr 40-41, s 33-49.
- Daoud, A. & Larsson, B. (2014) ”Den nya ekonomiska sociologin”, i: Azarian, R., Daoud, A. & Larsson, B. (red.) *Ekonomisk sociologi - En introduktion*. Stockholm: Liber, s 42-64.
- Djufeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2010) *Statistisk verktygslåda: 1 - Samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Edlund, J. (2017) *ISSP 2015 - Åsikter om jobben och arbetslivet*. Umeå universitet, Sociologiska institutionen. Svensk Nationell Datatjänst. Version 2.0. <https://doi.org/10.5878/002883> (hämtad: 2018-03-05).
- Esser, I. & Sjöberg, O. (2014) ”Arbetsmarknadsmodeller”, i: Azarian, R., Daoud, A. & Larsson, B. (red.) *Ekonomisk sociologi - En introduktion*. Stockholm: Liber, s 150-169.
- Furåker, B. (2005) *Sociological Perspectives on Labor Markets*. New York: Palgrave Macmillan.
- Furåker, B. (2009) ”Arbetsmarknaden”, i Berglund, T. & Schedin, S. (red.) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur, s 69-98.
- Furåker, B. (2014) ”Recension av Prekariatet - Den nya farliga klassen”, i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 20(3), s 73-77.
- Hellgren, J. & Sverke, M. (2003) ”Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling”, i *Journal of Organizational Behavior*. 24(2), s 215-236.
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2009) ”Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor”, i: Berglund, T. & Schedin, S. (red.) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur, s 317-345.
- Kjellberg, A. (2009) ”Fackliga organisationer och industrial relations”, i Berglund, T. & Schedin, S. (red.) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur, s 241-286.
- Lundh, C. (2010) *Spelets regler - Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*. Stockholm: SNS förlag.
- Metro* (6 november 2017) ”LO vill förhandla om otrygga jobb”. <https://www.metro.se/artikel/lo-vill-forhandla-om-otrygga-jobb-xt> (hämtad 2018-03-29).
- Oesch, D. (2006) ”Introduktion”, i *Redrawing the Class Map - Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, s 1-8.

- Statistiska centralbyrån* (2016; datum ej publicerat) ”Stora skillnader i lön mellan de högst och lägst betalda yrkena”. <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/mest-och-minst-betalda-yrkena/#dcd50af6-2dec-446d-9322-95e50e58029c> (hämtad 2018-05-15).
- Statistiska centralbyrån* (2017; datum ej publicerat) ”Arbetslöshet tog fart under finanskrisen”. <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhallets-ekonomi/arbetslosheten/> (hämtad 2018-05-15).
- Standing, G. (2012) ”Att definiera prekariatet”, i *Fronesis - Klass*. Nr 40-41, s 189-197.
- Svensk Näringsliv* (24 november 2006) ”Flexibel arbetsmarknad ett måste”. https://www.svensknaringsliv.se/fragor/kris_och_framtidskommissionen/flexibel-arbetsmarknad-ett-maste_538533.html (hämtad 2018-03-29).
- Svallfors, S. (2010) ”Klass”, i Edling, C. & Liljefors, F. (red.) *Ett delat samhälle - Makt, intersektionalitet och social skiktning*. Lund: Studentlitteratur, s 31-49.
- Svensson, L. G. (2009) ”Arbete och kompetens”, i: Berglund, T. & Schedin, S. (red.) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur, s 199-239.
- Vetenskapsrådet* (3 september 2009) ”Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning”. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>, (hämtad 2018-02-16).
- Vulkan, P. (2016) *The Microfoundations of Flexicurity - Employees' well-being and attitudes to labour market policy in a Swedish and Nordic welfare state setting*. Göteborg Studies in Sociology No 61. Department of Sociology and Work Science, University of Gothenburg.