

NR 2005:15

Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt

– förändrade relationer på arbetsplatserna

Kerstin Isaksson och Katalin Bellaagh

ARBETE OCH HÄLSA | VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-775-1 ISSN 0346-7821



Arbete och Hälsa

Arbete och Hälsa är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. Serien innehåller arbeten av såväl institutets egna medarbetare som andra forskare inom och utom landet. I Arbete och Hälsa publiceras vetenskapliga originalarbeten, doktorsavhandlingar, kriteriedokument och litteraturöversikter.

Arbete och Hälsa har en bred målgrupp och ser gärna artiklar inom skilda områden. Språket är i första hand engelska, men även svenska manus är välkomna.

Instruktioner och mall för utformning av manus finns att hämta på Arbetslivsinstitutets hemsida <http://www.arbetslivsinstitutet.se/>

Där finns också sammanfattningar på svenska och engelska samt rapporter i fulltext tillgängliga från och med 1997 års utgivning.

ARBETE OCH HÄLSA

Redaktör: Staffan Marklund

Redaktion: Marita Christmansson, Kjell Holmberg,
Birgitta Meding, Bo Melin och Ewa Wigaeus
Tornqvist

© Arbetslivsinstitutet & författare 2005

Arbetslivsinstitutet,
113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-775-1

ISSN 0346-7821

<http://www.arbetslivsinstitutet.se/>

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Innehåll

Bakgrund	1
Anställningen ur företagens perspektiv	2
Anställningen ur anställdas perspektiv	3
Anställningskontraktet och psykologiska kontrakt	4
Syfte och frågeställning	6
Metod	6
Studiens upplägg	6
Beskrivning av de anställda i deltagande företag	9
Genomförande av undersökningen – procedur	10
Variabler	11
Statistiska metoder	14
Resultat	14
Ålder, arbetstimmar, anställningstid, preferenser	14
Arbetsvillkor	16
Psykologiska kontrakt – åtaganden i arbetet och hur de uppfylls	18
Sambandet mellan anställningskontrakt och psykologiska kontrakt	20
Vilka direkta och indirekta effekter har anställningskontrakten på anställdas välbefinnande, trivsel, samt på hur organisationen fungerar?	21
Diskussion och slutsatser	23
Sammanfattning	27
Summary	28
Referenser	29

Bakgrund

Det är fortfarande den fasta, tillsvidareanställningen som är den helt dominerande anställningsformen i Sverige liksom i andra europeiska länder. Mer än 80 procent av alla anställda i Sverige har fortfarande denna anställningsform trots att vi under framförallt det senaste decenniet sett en förändring och att andelen med andra anställningskontrakt har ökat. Föreliggande studie undersöker vilken betydelse anställningskontraktet har för anställdas hälsa i ett urval av företag inom tre branscher i Sverige. Psykologiska kontrakt introduceras som en möjlig faktor som kan påverka anställningskontraktets effekter.

Den relativt snabba ökningen av olika former av tillfälliga anställningar från 10 procent till ca 15 procent av arbetskraften kom framförallt under 1990-talet i Sverige men avstannade något mot slutet av decenniet. Nivån tycks delvis vara påverkad av konjunktursvängningar (Holmlund & Storrie, 2002) men det finns också en långsam trendmässig ökning (Aronsson, 2004). En liknande ökning av olika tillfälliga anställningar har skett i många europeiska länder under samma period (OECD, 2002) och detta har lett till ett ökat intresse för fenomenet bland forskare. Från fackligt och politiskt håll har man varnat för en återgång till tidigare otrygga anställningar med dåliga arbetsvillkor, löner och utvecklingsmöjligheter. Även forskare har varnat för negativa effekter t ex otrygghet och ekonomisk stress för den anställda och ökat antal arbetsplatsolyckor i företagen (Aronsson 2004).

Översikter av forskning om vad anställningskontrakten egentligen betyder för de anställda och vilka konsekvenser den pågående utvecklingen kan få har emellertid redovisat motsägelsefulla resultat. Jämförelser mellan tillsvidareanställda och tillfälligt anställda är ofta svåra att tolka och förstå. En anledning är att de som har tillfällig anställning oftast är yngre, arbetar deltid och ibland ser arbetet mer kortsiktigt än tillsvidareanställda (OECD, 2002). Förändringar i arbetslivet som påverkat tillsvidareanställda t ex högre arbetstakt, ökade krav och att denna anställningsform inte upplevs som lika trygg idag, gör att jämförelser av arbetsvillkoren kompliceras ytterligare. Om man jämför tillsvidareanställda och tillfälligt anställda finner man exempelvis att den senare gruppen ofta har ett begränsat inflytande över arbetet och små utvecklingsmöjligheter. Å andra sidan finner man ibland mera stress och hälsoproblem bland tillsvidareanställda (De Cuyper m fl, 2005). Ett flertal undersökningar har under senare år visat att en stor majoritet av befolkningen i alla åldrar helst vill ha en tillsvidareanställning (Aronsson m fl, 2000a; Du & Jobbet, 2000). I vissa situationer kan det ändå finnas fördelar med en tillfällig anställning. Det gäller t ex om man vill kunna styra sin arbetstid när man har småbarn. Tillfällig anställning kan även vara ett sätt att meritera sig och få erfarenhet för att kunna få en tillsvidareanställning. Studerande som behöver extraarbete eller vill prova olika arbeten kan också tycka att en tillfällig anställning är att föredra under en period (Nollen, 1996).

Ett flertal forskare har under senare år pekat på problem när det gäller att dra säkra slutsatser från jämförelser av olika anställningskontrakt. Det behövs tydliga

definitioner, teoretisk utveckling och analyser som tar hänsyn till både individuella och organisatoriska förhållanden för att sådana jämförelser ska bli meningsfulla (Connelly & Gallagher, 2004; Guest 2004; De Cuyper m fl, 2005). Anställningskontraktets betydelse för den anställde tycks vara både direkt och indirekt. Direkta effekter kan vara löneskillnader som missgynnar tillfälligt anställda (OECD, 2002). Exempel på indirekta effekter är att anställningskontraktet kan påverka arbetsvillkor och förmåner och den grad av otrygghet som den anställde upplever (Bernhard-Oettel & Isaksson, 2005). I denna rapport undersöks direkta och indirekta effekter av olika anställningskontrakt för anställdas välbefinnande. Särskilt undersöks samspelet mellan anställda och arbetsledning på arbetsplatsen med hjälp av begreppet psykologiska kontrakt. Denna faktor antas komplettera bilden av anställningskontraktets betydelse och bidra till att klargöra de mekanismer som leder till skillnader i såväl välbefinnande för individen som organisatoriska konsekvenser.

Anställningen ur företagets perspektiv

Det finns stora branschvariationer i användningen av olika tillfälliga anställningskontrakt och även vissa skillnader mellan länder. Den största andelen finns i servicesektorn (OECD, 2002) där man behöver anställda som kan arbeta på udda tider och när det finns behov av extra personal. I denna rapport används genomgående begreppet "tillfällig anställning" enligt OECD:s definition (2002). Ett arbete betraktas som tillfälligt om arbetsgivare och anställd kommit överens om att anställningen avslutas pga något objektiva kriterium t ex ett viss datum, fullföljande av ett uppdrag eller att en annan anställd som tillfälligt ersatts återkommer.

Om man tittar på hela Europa är säsonganställningar inom jordbruk och turistnäring den kanske allra vanligaste formen. Spanien är det europeiska land som har allra högst andel anställda med tillfälliga kontrakt, drygt 30 procent jämfört med ca 15 procent som är genomsnittet i EU. I Sverige finns en relativt hög andel tillfälliga anställningar i offentlig sektor, vilket också gör att vårt land har en sned könsfördelning med en högre andel kvinnor i osäkra anställningar jämfört med många andra länder. Vikariat under exempelvis föräldraledighet är ett vanligt och accepterat skäl till tillfälliga anställningar som har betydelse i detta sammanhang och skiljer Sverige från många andra länder. Inom tillverkningsindustrin har ökningen inte varit särskilt stor men konkurrensen från övriga Europa har fått bli livsmedelsindustrin att i ökad utsträckning använda tillfälliga anställningar vid toppar i produktionen (Bergström, 2002).

Fördelar med tillfälliga anställningar har framförallt beskrivits ur företagets perspektiv. Flexibilitet har varit ett mantra och den viktigaste ledstjärnan i företagets argumentation (Atkinson, 1984). I en undersökning av konsekvenserna för företag nämner Von Hippel med flera (1997) att anpassning av arbetsstyrkan till företagets behov är den viktigaste fördelen med en variation av anställningsformerna. Minskade kostnader för utbildning är en annan fördel som nämns.

Möjliga nackdelar är exempelvis att tillfälligt anställda är mindre lojala mot företaget, och presterar sämre. Tillfälliga anställningar tycks ibland leda till merarbete och ökad arbetsbelastning bland de fast anställda (Parker m fl, 2002) och till konflikter mellan tillfälligt anställda och ordinarie personal (Davis-Blake m fl, 2003) men än så länge är detta ett relativt utforskat område och resultaten är motsägande (Connely & Gallagher, 2004). Ett område där det emellertid råder relativ enighet är arbetsrelaterade olyckor som i ett flertal studier har visat sig vara betydligt vanligare bland tidsbegränsat anställda (Quinlan m fl, 2000; De Cuyper m fl, 2005).

Anställningen ur anställdas perspektiv

Tillfälliga anställningar kan se väldigt olika ut och det kan vara svårt att jämföra exempelvis vikarier med utlyrd personal eller säsonganställda. Aronsson, Gustavsson och Dallner (2002) har beskrivit hur tillfälliga anställningar kan indelas enligt en centrum-periferi modell. De som finns närmare centrum har arbetsvillkor som liknar tillsvidareanställda t ex beträffande utvecklingsmöjligheter och inflytande. Enligt deras analys är det provanställda och projektanställda som har relativt bra villkor medan behovs- eller timanställda har de mest osäkra arbetena och sämre arbetsförhållanden.

För anställda beskrivs fördelarna med tillfälliga anställningar framförallt för vissa grupper och i vissa livsfaser. Om anställningsformen valts frivilligt eller ej av den anställde tycks vara en viktig förklaring till om man ser positivt eller negativt på arbetet. Om man själv valt att acceptera en tillfällig anställning har man generellt en mer positiv inställning än om man tycker sig inte ha något annat val (Krausz, 2000; Isaksson & Bellaagh, 2002). Vilka valmöjligheter man har som anställd när det gäller anställningsformen varierar i hög grad t ex beroende på tillgången på arbetskraft, men en allmän slutsats från tidigare forskning är att det har stor betydelse om man faktiskt kunnat välja.

Negativa hälsoeffekter har redovisats av t ex Aronsson och medarbetare (2000b) bl a kopplat till ekonomisk stress för behovsanställda dvs den anställningsform som är mest osäker. Andra studier redovisar inga skillnader alls (Sverke m fl, 2000) eller till och med högre grad av rollkonflikter och hälsoproblem bland tillsvidareanställda (Parker m fl, 2002). Högre arbetskrav för tillsvidareanställda tycktes vara en förklaring till detta. Nackdelar med tillfällig anställning var framförallt den otrygga anställningen samt att de inte tilläts delta i beslut som rörde arbetet.

Slutsatsen är att anställningsformens betydelse för anställdas välbefinnande påverkas av flera faktorer än kontraktet i sig t ex arbetsförhållanden och upplevelser av otrygghet. Individuella faktorer som ålder, yrke, ekonomi och preferenser har också stor betydelse (De Cuyper m fl, 2005). Ett ökat intresse har under senare år riktats mot att klargöra mekanismer som leder till att anställningskontrakt får positiva eller negativa effekter. Hittills har forskningen koncentrerats på anställningstrygghet och på arbetsförhållanden som skiljer sig åt mellan kontraktsformerna.

Tillgången på personal inom sektorn, motivet till anställningen och om det finns förutsättningar att få en tillsvidareanställning är andra faktorer som diskuterats (De Cuyper m fl, 2005). Korttidsanställda som tas in för att förstärka den ordinarie personalen kan inte ges uppgifter som är alltför komplicerade och får inte heller själva delta i vidareutbildningar. Position i företaget och arbetets kvalifikationskrav kan vara andra viktiga faktorer som kan ha betydelse för arbetsvillkor och attityder till arbetet.

Anställningskontraktet och psykologiska kontrakt

Begrepp som kan vara användbart för att förklara anställdas upplevelser av olika anställningskontrakt rör relationerna mellan anställda och ledning i organisationen. Individens subjektiva tolkning av anställningskontraktets innebörd har beskrivits som "det osynliga kontraktet" av Zetterberg och medarbetare (1983). Begreppet syftade på osynliga band och överenskommelser rörande icke-finansiella aspekter av relationen mellan anställd och arbetsgivare. Ett liknande begrepp som fått större genomslag inom forskningen är *psykologiskt kontrakt*. Det lanserades också för ca 30 år sedan för att beskriva outtalade krav och oskrivna regler i relationen mellan arbetsgivaren och anställd på en arbetsplats (Argyris, 1960; Levinson m fl, 1962; Rousseau, 1995).

Begreppet syftar på anställningsrelationens psykologiska innebörd och är en subjektiv tolkning av ömsesidiga löften och åtaganden. Det kan omfatta både skrivna, uttalade och outtalade åtaganden. Till skillnad från det faktiska kontraktet så är det psykologiska kontraktet i hög grad föränderligt och dynamiskt och påverkas av förändringar på arbetsplatsen och i relationerna mellan anställda och chefer. Begreppets kärna är att anställningsrelationen också har en psykologisk innebörd, en upplevelse av ett ömsesidigt utbyte av åtaganden som görs av de båda parterna i relationen. För en mer noggrann diskussion av begreppets för- och nackdelar hänvisas t ex till Guest (1998) och Isaksson (2000). Enligt vissa forskare (t ex Anderson & Schalk, 1998) har de senaste decenniernas utveckling inneburit att det tidigare vanligaste psykologiska kontraktet – anställningstrygghet (som kunde betyda livslång anställning) och karriärmöjligheter i utbyte mot lojalitet - gradvis förändrats i riktning mot ett mer kortsiktigt utbyte, med fokus på flexibilitet i tid och i arbetsuppgifter och mer individualiserade utbyten. I stället för en livstidsanställning och en karriärutveckling inom företaget erbjuder många organisationer i dag arbeten där man kan utveckla sin kompetens och behålla sin anställningsbarhet (Kluytmans & Ott, 1999). Dessa förändringar innebär att arbetstagaren får ett större ansvar för sin egen karriär än tidigare.

Här definieras psykologiska kontrakt som *upplevelsen av ömsesidiga löften och åtaganden från anställda och arbetsgivare som ingår i ett anställningsförhållande* (Guest & Conway, 2002). Ömsesidiga rättigheter och skyldigheter kan röra arbetets utförande, löneutveckling, anställningstrygghet, karriärutveckling m m. I denna rapport används endast de anställdas bedömning av arbetsgivarens och de egna löften och åtaganden man anser sig ha som anställd.

Det psykologiska kontraktet fungerar som en stabiliserande faktor på arbetsplatsen. Det är en trygghet och gör att man trivs med arbetet när man vet vad som gäller, vad man har för uppgifter och vad man får i utbyte. Innebörden i ordet kontrakt är också att kontraktet kan brytas av någon av parterna. Vid omorganisationer och förändringar på arbetsplatsen påverkas nästan alltid också det psykologiska kontraktet. Arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter förändras. Ett flertal rapporter har beskrivit hur anställda kan uppleva besvikelse, brott, eller t o m kränkningar av det psykologiska kontraktet i samband med organisationsförändringar (t ex Turnley & Feldman, 1998), vilket tycks ha stor betydelse för deras lojalitet och engagemang med företaget.

Förutom innehållet har forskare betonat betydelsen av värderingen av det psykologiska kontraktet bl a hur de anställda upplever att kontraktet har uppfyllts. Ett fåtal studier finns av sambandet mellan psykologiska kontrakt och anställdas hälsa (Guest, 2004) där man finner att upplevelsen av om löften och åtaganden uppfyllts av motparten kan vara den viktigaste faktorn för att förklara hälsoproblem. Enstaka studier tycks också visa att upplevelser av försämringar av arbetsvillkor (vilket kan tolkas som brott mot de psykologiska kontrakten) kan ha negativa effekter på anställdas hälsa (Isaksson m fl, 2003b; Gakovic & Tetrick, 2003).

Det psykologiska kontraktet antas variera mellan olika anställningsformer (Rousseau, 1995). Tillsvidareanställning förknippas med ett långt tidsperspektiv och ett mer omfattande utbyte av olika åtaganden medan tillfälliga anställningsformer för med sig ett kortare tidsperspektiv och innebär ett tydligare och mer begränsat utbyte. Generellt tycks tillsvidareanställda beskriva fler löften och åtaganden från arbetsgivaren än tillfälligt anställda (Isaksson m fl, 2003a). Ett avgränsat och tydligt psykologiskt kontrakt är förmodligen lättare att uppfylla. Förväntningar och tydliga överenskommelser skulle t ex kunna förklara varför anställda med tidsbegränsad anställning kan känna sig mindre otrygga i sin anställning än exempelvis tillsvidareanställda under en omorganisation (Isaksson, 2000; Näswall m fl, 2003). Upplevelser av att kontrakten brutits skulle därför kunna vara vanligare bland tillsvidareanställda och en tänkbar förklaring till stress och ohälsa (Connelly & Gallagher, 2004; Guest, 2004).

Sammanfattningsvis visar genomgången av forskning att försök att beskriva anställningskontraktens konsekvenser för anställda hitintills har redovisat motsägande resultat. Det saknas också till stor del studier av anställningskontraktens konsekvenser för företag och organisationer. Det finns behov av att klargöra bakomliggande faktorer hos individ och organisation som påverkar vilken betydelse anställningskontraktet har. Vidare finns flera möjliga mellankommande faktorer som kan vara effekter av olika anställningskontrakt som förklarar hur anställda upplever dem. Anställningskontraktet för t ex med sig olikheter i arbetsvillkor t ex inflytande, utvecklingsmöjligheter, tidspress m m som kan ha stor betydelse för hälsa och välbefinnande i arbetet. Samspelet och relationerna mellan anställda och arbetsledare har sannolikt också betydelse framförallt i samband med förändringar på arbetsplatsen.

Fokus i denna rapport är att undersöka anställningskontrakten i tre olika branscher i Sverige och hur de i samspel med informella, psykologiska kontrakt inverkar på anställdas välbefinnande. Olika aspekter av välbefinnande undersöks, bl a allmän hälsa, arbetsrelaterad ohälsa (sk irritation), sjukfrånvaro och sjuknärvaro.

Syfte och frågeställning

Föreliggande undersökning är en del i ett större EU-projekt (PSYCONES) som utförts i sex europeiska länder och Israel med stöd från EU:s femte ramprogram.¹ Studiens övergripande mål var att undersöka hur förändrade anställningsrelationer och olika typer av anställningskontrakt påverkar välbefinnandet såväl hos de enskilda anställda som hos organisationen de arbetar för. Föreliggande rapporten beskriver resultaten från den svenska delen av studien.

Rapportens övergripande syfte är att närmare undersöka olika former av anställningskontrakt och psykologiska kontrakt i de tre branscherna i den svenska studien. Vidare att undersöka vilka direkta och indirekta effekter anställningskontraktet har på anställdas välbefinnande och betydelsen av det psykologiska kontraktet.

Frågeställningarna är:

1. Hur ser arbetsförhållanden och psykologiska kontrakt ut för anställda med olika anställningsform i de tre branscherna?
2. Hur ser sambandet ut mellan anställningskontrakt och psykologiska kontrakt?
3. Vilka direkta och indirekta effekter har anställningskontraktet på anställdas välbefinnande och vilken roll har det psykologiska kontraktet i detta sammanhang?

Metod

Studiens upplägg

Urval av företag och anställda

Eftersom studien är en del av ett EU-projekt med ambitioner att jämföra anställda i olika länder kom detta att i hög grad påverka studiens design och genomförande. Flera avvägningar kom att påverka valet av undersökningsbranscher och företag. Det viktigaste syftet med urvalet var att få till stånd en variation av anställningskontrakten i de deltagande företagen. Vidare att få jämförbara grupper av anställda med olika kontrakt som hade samma arbetsuppgifter inom företagen/organisationerna. Slutligen gällde det att hitta dessa arbetsplatser i alla deltagande länder. Den internationella forskargruppen enades om att välja företag/organisationer från tre sektorer; offentlig sektor, service samt tillverkningsindustrin. Det fanns två avgörande skäl för valet av sektorer, dels att hitta sektorer som genom-

¹ Mer information om projektet finns på internet: www.uv.es/~psycon

gått stora förändringar och dels skulle sektorerna finnas representerade i alla länder. Valet kom sedan att preciseras till utbildning, detaljhandel och livsmedelsindustri.

Eftersom avsikten i EU-projektet var att göra en flernivåanalys där vi kunde skilja ut effekter på individnivån från organisationsnivå, sektornivå och landnivå så styrde detta också antalet enheter som borde ingå i urvalet för att möjliggöra denna typ av analys. Urvalet från varje deltagande land skulle därför se ut på ett bestämt sätt för att vara jämförbart och för att möjliggöra kontroll av möjliga felkällor. Efter konsultation med en expert på flernivåanalyser bestämdes att i var och en av de tre sektorerna skulle ingå minst sju företag/organisationer från varje land. Från varje deltagande företag skulle ingå lika stora andelar av anställda med tillsvidareanställning och med andra anställningskontrakt. Ambitionen var att samla in minst 15 enkäter från anställda i varje kontraktskategori i varje företag. Totalt skulle urvalet från varje land då komma att bestå av minst 200 personer per sektor varav 100 med tillsvidareanställning och 100 med andra former av anställning. En översikt över studiens design finns i nedanstående tabell:

Tabell 1. Översikt över samplingsstrategin.

	Utbildningssektorn	Livsmedelsindustri	Handel och försäljning
Beskrivning av sektorn	Utbildningsinstitutioner (offentliga, privata och subventionerade)	Tillverkning av mat och dryck	Försäljning t ex butiker
Specifikation	Undervisande personal på skolor, universitet el. förskolor.	Arbetare som sysslar med tillverkning	Inga begränsningar
Antal företag	minst 7	minst 7	minst 7
Antal tillfälligt anställda	Minst 5 tillfälligt anställda i varje företag. Sammanlagt minst 100 tillfälligt anställda inom varje sektor		
Antal tillsvidareanställda	Ingen övre gräns för företagen. Sammanlagt minst 100 fast anställda inom varje sektor		
Antal per företag	Inte mer än 1/3 av urvalet från varje sektor får vara från samma företag		

För att kontrollera variationen ytterligare bestämdes att i utbildningssektorn begränsa urvalen av anställda till undervisande personal. I industrin skulle relativt lågutbildade ingå, dvs enbart de som arbetar med tillverkning och inom handel slutligen skulle inga sådana restriktioner göras. Skälet till dessa noggranna avgränsningar var erfarenheterna från pilotstudien (Isaksson m fl, 2003a) där olikheter mellan fast och tillfälligt anställda inom varje företag och inom olika branscher gjorde det mycket svårt att dra slutsatser av jämförelserna. Deltagarna valdes således med hjälp av stratifierade urval i flera steg, först av företag och sedan av anställda. Vid varje undersökt organisation samlades det in data om företaget från personalchef eller motsvarande (organisationsnivå) med ett kort frågeformulär och från anställda i form av en något längre enkät.

a) *Utbildning.* Datasamlingen startades i oktober 2003 och avslutades i september 2004. Allt som allt kom vi att kontakta 32 skolor, både kommunala och pri-

vata skolor, men även studieförbund och en universitetsinstitution. Skälen till att inte delta i undersökningen var vanligen att man inte passade in i urvalskriterierna framförallt att man inte hade tillräckligt antal tillfälligt anställda. Vidare angav man hög arbetsbelastning, byte av rektor eller att man nyligen genomfört en arbetsmiljöundersökning eller liknande som skäl för att inte vilja delta.

Till slut kom nio arbetsplatser att delta i studien. All undervisande personal som direkt arbetar med barn eller vuxna inkluderades i undersökningen (lärare, kursledare eller cirkelledare). Totalt blev antalet svarande med tillsvidareanställning 195 och de tillfälligt anställda blev 97. Majoriteten av de tillfälligt anställda (70%) hade visstidsanställning (projekt eller vikariat).

b) Livsmedelsindustri. Datainsamlingen startades på våren och avslutades i november 2004. Företag som hade åtminstone 30 anställda och variation i anställningskontrakt kontaktades. Allt som allt togs det kontakt med 45 företag i hela Sverige. Även här fanns problem med att man hade endast ett fåtal tillfälligt anställda. Inom industrin fanns inte alltid möjlighet för personalen att fylla i enkäten på arbetstid då de inte kunde gå från produktionen. Flera företag hoppade av på grund av omorganisationer och förändringar i produktionen som uppkom under datainsamlingen. Till slut var det sju företag som deltog och fullföljde sitt åtagande. Flera företag inom mejeriproduktion kom att ingå liksom en köttproducent och ett storbageri. Anställda som deltog var arbetare och annan personal som var direkt involverad i produktionen (t ex laboratoriepersonal, tekniker, arbetare vid löpande bandet, kvalitets- och hygienkontrollanter). Det fanns endast ett fåtal tillfälligt anställda på arbetsplatserna vilket ledde till att det totala antalet blev endast 62 medan de tillsvidareanställda var 162. Av de tillfälligt anställda hade 87 procent visstidsanställning.

c) Handel. Datainsamlingen inom handeln påbörjades i februari och avslutades i november 2004. Även här fanns svårigheter att hitta företag som uppfyllde urvalskriterierna. De flesta varuhus och större butiker som vi kontaktade hade få anställda och för få eller inga tillfälligt anställda alls. Förutom detta, hade många varuhus så få anställda att personalen hade svårt att komma ifrån sina arbetsuppgifter och besvara enkäten. Efter att ha kontaktat ett stort antal varuhus men inte lyckats värva dem till att delta i projektet inkluderades även annan försäljningspersonal, nämligen biografpersonal som säljer snacks, godis och biobiljetter. Allt som allt kontaktades 35 varuhus och biografier. Till slut var det 12 företag som tackade ja till undersökningen och fullföljde sitt åtagande. Flertalet var varuhus och stora matvarubutiker men även två stora biografier finns med. Det totala antalet svarande med tillfällig anställning blev trots detta endast 40 och de tillsvidareanställda var 177. Av de tillfälligt anställda var majoriteten (59%) anställda per dag eller timme. Tabellen nedan visar en sammanställning av antalet företag, antalet deltagare i de tre branscherna och för de olika kontraktsformerna.

Tabell 2. Sammanställning av undersökta företag och anställda per bransch.

Sektor	Antal företag	Anställningskontrakt		Totalt
		Tillfälliga	Tillsvidare	
Utbildning	9	97	195	292
Livsmedelsindustri	7	62	197	259
Handel	12	40	177	217
Summa	28	199	569	768

Bortfall

Syftet med urvalet var att få med företag i varje sektor som använde olika former av anställningskontrakt och att få med så många tillfälligt anställda som möjligt i varje deltagande företag. I samtliga sektorer hade forskargruppen stora svårigheter att hitta företag som passade in på kriterierna ovan och som dessutom hade möjlighet eller ville delta. Det kanske vanligaste skälet var att företagen inte passade in på kriterierna i urvalsramen. I många fall fanns ett stort antal tillsvidareanställda men ett begränsat antal visstidsanställda (< 15). Urvalet av anställda gjordes efter överenskommelse med personalchefen. Ibland har hela personalen deltagit (t ex på grund av ett lågt antal anställda) och ibland gjordes urval bland de anställda.

Någon bortfallsanalys är inte meningsfull eftersom urvalet gjordes bland företag med en viss andel tillfälligt anställda och storleken på denna grupp varierar beroende på efterfrågan m. m. Generaliserbarhet till de tre sektorerna eller en större population är därför mindre relevant och bör göras med försiktighet. En närmare beskrivning av urvalet i de tre sektorerna ges nedan.

Beskrivning av de anställda i deltagande företag

Anställningsform

Tillsvidareanställning på heltid är den helt dominerande anställningsformen både inom utbildningssektorn och inom livsmedelsindustrin enligt uppgifter från intervjuerna med personalledningen. Drygt 2/3 av de anställda har denna form av anställning. Inom handeln utgör tillsvidareanställning på heltid 52 procent av de anställda på de undersökta företagen. Här finns ett kollektivavtal som begränsar möjligheten att anställa personal tillfälligt för arbete under kvällar och helger. Personal som arbetar deltid med arbetstid förlagt till enbart kvällar och helger är tillsvidareanställda med mindre än 25 arbetstimmar i veckan (oftast en kväll och två helgdagar/vecka).

Vid en närmare jämförelse av olika typer av anställningar framträder ytterligare branschkaraktäristiska skillnader. Inom utbildning och livsmedelsindustrin utgör tillfälliga anställningar med en viss varaktighet den största delen av alla tillfälliga anställningar (71% resp 87%). Bland lärarna är det vikariat eller projektanställningar och i livsmedelsindustrin är det säsongsanställningar som är vanligast. Inom handeln är däremot en annan kontraktsform vanligast, nämligen anställning per timme eller per dag eller vid behov (59%).

Könsfördelning, utbildningsnivå, position

Vid de undersökta företagen inom utbildningssektorn är kvinnodominansen tydlig. Den totala andelen kvinnor (68%) är mer än dubbelt så hög som andelen män (32%). Inom handeln är könsfördelningen något jämnare men även här är kvinnorna i majoritet (58%). Inom livsmedelsindustrin däremot är andelen män (66%) nästan dubbelt så stor som andelen kvinnor (34%) i de undersökta företagen.

Trots att det totalt sett finns könsskillnader i de tre branscherna är andelen kvinnor som har tillsvidare- respektive tillfällig anställning inom respektive bransch betydligt mer lika. Inom utbildning är 72 procent av de tillsvidareanställda kvinnor, och 64 procent av de tillfälligt anställda. När det gäller livsmedelsindustrin, är 36 procent av de tillsvidare- och 34 procent av de tillfälligt anställda kvinnor och inom handeln är relationen 58 resp 60 procent.

Att det finns skillnader i utbildningsnivå mellan urvalet från de tre branscherna är knappast förvånande med tanke på studiens urvalsprinciper. Inom utbildningssektorn var därför flertalet högskoleutbildade, medan livsmedelsindustrin och handeln mer liknar riksgenomsnittet med ca 60 procent som anger gymnasieutbildning som sin högsta utbildningsnivå. Hela 81 procent av de anställda vid skolorna har arbeten på tjänstemannanivå, och majoriteten är lärare (drygt 70%). Inom industrin beskriver sig 80 procent som arbetare och de vanligaste tjänsterna är maskintekniker (ca 50%), och lagerarbetare (20%). Inom handelns butiker arbetade majoriteten som säljare.

Det är stora skillnader i facklig anslutning mellan fast och tillfälligt anställda. Bland tillsvidareanställda är 79 procent med i facket medan motsvarande siffra för tillfälligt anställda är 59 procent. Högst andel fackanslutna finns i livsmedelsindustrin (82%) och här är skillnaderna mellan tillsvidare- och tillfälligt anställda också störst (90 resp 58%). Bland lärarna är det 80 procent som är fackanslutna medan det i handeln är relativt lågt (totalt 56%) och inga signifikanta skillnader ($\leq 0,05$) mellan fast och tillfälligt anställda.

Genomförande av undersökningen – procedur

Datainsamlingen startades i oktober 2003 och avslutades i november 2004. Företag som matchade undersökningens mål valdes via telefonkatalog, hemsida, kontakter med fackliga företrädare inom de tre sektorerna. I de flesta fall togs kontakt med företagen via ett första telefonsamtal för att höra om företaget hade det önskade antalet tillfälligt anställda och om det fanns intresse av att delta. Om svaret var ja, skickades ett informationsbrev som beskrev projektet adresserat till personalchefen eller annan kontaktperson. Sedan kontaktades den ansvarige för personalledningen per telefon och tid för en intervju bokades. Syftet var dels att få information om företaget/arbetsenheten dels att diskutera på vilket sätt undersökningen skulle utföras på respektive arbetsplats.

Enkäterna delades ut på arbetsplatsen antingen via den lokala chefen eller i samband med ett informationsmöte där någon av forskarna berättade om pro-

jektets syfte och genomförande. Till varje enkät bifogades ett informationsbrev, som förklarade projektets syfte och försäkrade deltagarna om att deltagande var frivilligt och att data skulle bearbetas konfidentiellt. Den besvarade enkäten skulle läggas ner i svarskuvert och därefter lämnas in till ansvarig chef på arbetsplatsen som i sin tur skulle skicka vidare enkäten till forskarna. Maximalt tre påminnelser har använts, antingen i brevform eller muntligt.

Variabler

Följande variabler har använts för att beskriva anställda i de tre branscherna och i regressionsanalyserna.

Kön (0 = kvinna, 1 = man), *utbildningsnivå* (1 = grundskola, 2 = gymnasium, 3 = högskola eller högre), *position* (1 = arbetare, 2 = tjänsteman, 3 = högre tjänsteman/chef) och *ålder* (17–69, $M = 37,0$). *Vidare användes: fackligt ansluten (nej/ja)*, *arbetstimmar per vecka* (1–62, $M = 33,9$) och *anställningstid på företaget* (0,03–564 månader, Median = 4 år).

Anställningskontrakt delades in i två kategorier: *tillfällig* respektive *tillsvidareanställning* (0, 1).

Frivilligt val av anställningskontrakt, mättes med hjälp av fyra frågor kring den anställningsform individen har just nu. Frågorna var formulerade på följande sätt: ex ”Min nuvarande anställningsform passar mig just för tillfället” eller ”Den anställningsform jag har nu är det jag helst vill ha också i framtiden”. Svartalternativen sträckte sig från 1 (= instämmer absolut inte) till 5 (= instämmer absolut).

Om de anställda var i sitt *önskade yrke* och på sin *önskade arbetsplats* undersöktes med två enskilda påståenden som besvarades på en fem-gradig skala 1 (= instämmer inte alls) till 5 (= instämmer helt). Formuleringar var på följande sätt: ”Mitt nuvarande arbete är det jag helst vill ha” och ”Mitt nuvarande yrke är det jag helst vill ha”.

Arbetsförhållanden och psykologiska kontrakt beskrevs med hjälp av ett antal skalor:

Otrygghet mättes med tre frågor som avser beskriva hur säker man känner sig att få behålla sitt jobb i framtiden. Formuleringar var följande: ”Jag är säker på att kunna behålla mitt jobb”, ”Jag är osäker om min framtida anställning” samt ”Jag tror att jag kan förlora mitt arbete inom den närmaste tiden”. Svartalternativen sträckte sig från 1 (= instämmer absolut inte) till 5 (= instämmer absolut).

Arbetsbelastning mättes med fyra frågor som avser att fånga upp olika aspekter av arbetsbelastning, t ex att hinna ta paus, högt arbetstempo mm. Frågorna är formulerade på följande sätt t ex: ”Hur ofta händer det att du går senare eller inte alls hinner ta paus för att du har mycket att göra?” eller ” Hur ofta går du hem sent pga. att du har för mycket att göra i arbete?” Svartalternativen sträckte sig från 1 (= sällan eller aldrig) till 5 (= mycket ofta eller alltid).

Utvecklingsmöjligheter mättes med fyra påståenden om kreativitet och variation i arbetet m m. Formuleringar var t ex: ”Mitt arbete kräver att jag är kreativ” eller ”

Mitt arbete kräver att jag lär mig nya saker”. Svartalternativen sträckte sig från 1 (= sällan eller aldrig) till 5 (= mycket ofta eller alltid).

Arbetsstrivsel mättes med fyra påståenden kring hur nöjd och glad man känner sig med sitt arbete. Formuleringar var som följer, t ex: ” Jag är inte nöjd med mitt arbete” eller ”Jag finner glädje i mitt arbete”. Svartalternativen sträckte sig från 1 (= instämmer absolut inte) till 5 (= instämmer absolut).

Hälsa mättes med fem frågor om hur man upplever sin nuvarande hälsa jämfört med sitt tidigare tillstånd och jämfört med andras hälsa. Exempel på formuleringar är följande: ”Jag verkar ha lite lättare att bli sjuk än andra” eller ”Min hälsa är utmärkt”. Svartalternativen sträckte sig från 1 (= stämmer inte alls) till 5 (= stämmer precis).

Arbetsrelaterad ohälsa (den sk irritationsskalan) mättes med åtta frågor kring hur man kan koppla av från tankar kring arbetet på sin fritid och finna ro. Exempel på formuleringar är som följer: ”När jag kommer hem trött från jobbet finner jag ingen ro” eller ”Hemma tänker jag ofta på svårigheterna på jobbet”. Svartalternativen sträckte sig från 1 (= stämmer aldrig) till 7 (= stämmer nästan alltid).

Sjukfrånvaro mättes med en fråga som lyder: ”Hur ofta har du varit borta från arbetet av hälsoskäl under de senaste 12 månaderna?”. Svartalternativen sträckte sig från 1 (= aldrig) till 5 (= mer än 5 gånger).

Sjuknärvaro mättes med följande fråga: ”Hur ofta har du gått till arbetet trots att du känt att du egentligen borde stanna hemma av hälsoskäl under de senaste 12 månaderna?”. Svartalternativen sträckte sig från 1 (= aldrig) till 5 (= mer än 5 gånger).

Psykologiska kontrakt är en multifacetterat mått som i den föreliggande studien mättes med hjälp av ett summamått av 15 respektive 17 frågor om arbetsgivarens respektive arbetstagarens förväntningar och åtaganden som uppstår i en anställningsrelation, samt huruvida parterna har hållit sina ”löften”. Följande frågor beskriver innehållet i det psykologiska kontraktet:

Arbetsgivarens löften/åtaganden:

Har din organisation lovat eller åtagit sig

1. att se till att du har intressant arbete
 2. ansvara för att du har relativ anställningstrygghet
 3. se till att du har rimlig lön för det arbete du utför
 4. att erbjuda arbete som innebär en utmaning för dig
 5. att tillåta dig att delta i beslutsfattande
 6. att erbjuda dig karriärmöjligheter
 7. att skapa en trevlig stämning på arbetsplatsen
 8. att försäkra sig om att anställda behandlas rättvist av chefer och arbetsledare
 9. flexibilitet när det gäller att arbetet ska passa ihop med andra livsroller?
 10. att erbjuda möjligheter att arbeta tillsammans på ett trevligt sätt?
 11. att ge dig möjlighet att växa och utvecklas i arbetet?
 12. erbjuda en säker och trygg arbetsmiljö?
 13. att förbättra dina framtida möjligheter på arbetsmarknaden?
 14. att erbjuda en arbetsmiljö fri från våld och trakasserier?
 15. att hjälpa dig klara av problem du möter utanför arbetsplatsen?
-

Arbetstagarens löften/åtaganden:

Har du lovat eller åtagit dig att...

1. gå till arbetet även om du inte mår riktigt bra?
2. skydda ditt företags ansikte utåt?
3. visa lojalitet med organisationen?
4. arbeta övertid eller extra timmar om det skulle behövas?
5. vara artig mot kunder eller allmänheten även om de är otrevliga mot dig?
6. vara en bra medlem i arbetsgruppen?
7. komma i tid till arbetet?
8. hjälpa andra med deras arbete?
9. frivilligt åta dig extra arbete utöver dina vanliga arbetsuppgifter?
10. utveckla din kompetens så att du presterar bra i det här arbetet?
11. klara prestationskraven i ditt arbete?
12. acceptera intern förflyttning om det är nödvändigt?
13. ge arbetsgivaren kreativa förslag på förbättringar?
14. utveckla ny kompetens och förbättra dina nuvarande kunskaper?
15. respektera organisationens regler och normer?
16. entusiastiskt arbeta också med uppgifter som du helst skulle vilja slippa?
17. ta ansvar för din egen karriärutveckling?

För varje fråga i ovanstående listor över löften och åtaganden som ingår i den svarandes psykologiska kontrakt fanns följande svarsalternativ: ”nej” dvs inget löfte eller åtagande har gjorts (= 0), ”ja, men löftet har inte alls hållits” (1), ”ja, men löftet har bara hållits i liten utsträckning” (2), ”ja, löftet har hållits ungefär till hälften” (3), ”ja, löftet har hållits i stor utsträckning” (4), ”ja, och löftet har hållits helt” (5). Om svaret inte var 0 gavs samtidigt svar på frågan om löftet hade hållits och i vilken utsträckning. Antalet löften för arbetsgivare respektive arbetstagare summerades för att ge en indikator på det psykologiska kontraktets omfång för arbetsgivare respektive anställda, enligt uppgifter från de anställda. För varje löfte/åtagande användes sedan bedömningen av graden av uppfyllelse som beräknades som ett medelvärde (1 – 5) för arbetsgivarens fullföljande av åtaganden och ett medelvärde för anställdas fullföljande.

Tabell 3. Antal svarande, räckvidd, medelvärden och reliabilitet (intern konsistens, Cronbach's alpha) samt skalans ursprung

Skala	N	Range	M	□	Ursprung
Frivilligt val	762	1-5	3,4	.89	PSYCONES
Otrygghet	768	1-5	2,1	.83	Forskningsteam De Witte, 2000
Arbetsbelastning	767	1-5	3,3	.81	Semmer, Zapf & Dunckel, 1999
Utvecklingsmöjligheter	766	1-5	3,5	.80	Van Der Doef & Maes, 1999
Hälsa	767	1-5	3,9	.76	Ware, 1996, 1999
Arbetsrelaterad ohälsa (irritation)	765	1-7	2,8	.89	Mohr, 1986; Mohr & Rigotti, 2003
Arbetsstrivsel	768	1-5	3,7	.84	Price, 1997

Statistiska metoder

För att undersöka skillnader mellan kontraktsform och bransch när det gäller ålder, arbetstimmar per vecka och antal år inom företaget användes två-vägs variansanalys. Interaktionseffekter mellan bransch och kontraktsform undersöktes också. Samma analysmetod användes för att undersöka skillnaderna i olika arbetsvillkoren (arbetsbelastning, autonomi, utvecklingsmöjligheter, otrygghet, samt frivillighet i val av arbetsform). Chi²-test användes för att belysa huruvida det föreligger signifikanta skillnader mellan anställda med olika anställningskontrakt resp. anställda från olika branscher för olika preferenser (arbete, yrke, anställningskontrakt samt alla tre).

Analys av anställningskontraktens betydelse för anställdas välbefinnande gjordes med hjälp av hierarkisk regressionsanalys för att klargöra direkta och indirekta effekter av anställningskontraktet. Förutom anställningskontrakt introducerades här två indikatorer på det psykologiska kontraktet, dels antalet löften och åtaganden som anställda rapporterar från företaget/organisationen (kontraktets omfattning) samt om den anställde upplever att arbetsgivaren har uppfyllt sina åtaganden. I ett sista steg introducerades variabeln arbetsbelastning för att undersöka om denna faktor bidrar ytterligare till att förklara variationen i välbefinnande.

Det psykologiska kontraktets innehåll varierar i hög grad från person till person. Kvalifikationsnivå, kön och anställningstid tycks påverka innehållet i det psykologiska kontraktet (Millward & Brewerton, 2000) och konstanthålls därför i analysen. För högutbildade kan utveckling och karriärmöjligheter vara viktigare än för lågutbildade. Kvinnor vill oftare än män ha flexibilitet i arbetstiderna som går att förena med ansvar för familjen. En annan viktig faktor att kontrollera i analysen är ålder eftersom tillfälliga anställningar är vanliga bland yngre och man kan förvänta sig försämrad hälsa för äldre. Likaså kontrolleras effekter av om kontraktet är frivilligt valt samt om man är i önskat yrke och på önskad arbetsplats för att tydligare se sambandet mellan anställningskontraktet och de olika utfallen.

Resultat

Ålder, arbetstimmar, anställningstid, preferenser

Tabell 4 visar att det framförallt är personer som är något yngre, och som har arbetat relativt kort tid på sin nuvarande arbetsplats som har någon form av tillfällig anställning i alla tre branscherna. Trots detta är den genomsnittliga anställningstiden 2 år bland tillfälligt anställda lärare. Medelåldern i samma grupp är så hög som 41 år vilket är betydligt högre än i de andra sektorerna.

Tabell 4. Medelålder, genomsnittliga arbetstimmar per vecka, samt genomsnittliga anställningsår inom företaget inom tre branscher och uppdelat mellan tillsvidare- resp tillfälligt anställda.

Bransch	Tillsvidareanställda n = 568			Tillfälligt anställda n = 198		
	Ålder	Veckoarbets- tid	År inom företaget (median)	Ålder	Veckoarbets- tid	År inom företaget (median)
Utbildning	M=46 (SD=10,9)	M=36 (SD=9,9)	M=7 år (SD=9,8)	M=41 (SD=11,5)	M=24 (SD=16,2)	M=2 år (SD=4,9)
Industri	M=36 (SD=11,4)	M=37 (SD=6,0)	M=5 (SD=8,7)	M=26 (SD=7,5)	M=38 (SD=6,2)	M=1 (SD=2,8)
Handel	M=32 (SD=12,0)	M=33 (SD=10,6)	M=3 (SD=8,6)	M=27 (SD=8,2)	M=26 (SD=13,6)	M=2 (SD=2,7)

Skillnaderna är signifikanta både mellan branscher och olika kontrakt. Interaktionseffekten av bransch och kontraktsform fanns endast för antal arbetstimmar per vecka. De tillfälligt anställda inom utbildning och handeln har något kortare arbetstid per vecka än sina tillsvidareanställda kollegor men inte inom livsmedelsindustrin där de i stället arbetar något fler timmar per vecka.

Tabell 5 nedan ger en översiktlig bild av de anställdas preferenser och inställning till sitt nuvarande arbete, det yrke de arbetar inom och anställningsformen i de tre sektorerna. Tabellen visar andelen som svarat att de instämmer delvis (= 4) eller instämmer helt (= 5) i de tre påståendena inom de olika sektorerna.

Tabell 5. Jämförelse mellan anställda i de tre branscherna beträffande preferenser för arbete, yrke och kontrakt.

Andel som instämmer delvis eller helt	Utbildning		Chi ²	Livsmedel		Chi ²	Handel		Chi ²
	Tillsv.	Tillf		Tillsv.	Tillf		Tillsv.	Tillf	
Mitt nuvarande <u>arbete</u> är det jag helst vill ha	66%	55%	2,9 n.s.	29%	15%	5,19*	34%	30%	0,25 n.s.
Mitt nuvarande <u>yrke</u> är det jag helst vill ha	73%	65%	1,95 n s	22%	11%	3,27	26%	10%	4,25*
Mitt nuvarande <u>anställningskontrakt</u> är det jag helst vill ha	83%	18%	115,70 ***	75%	18%	65,05 ***	68%	35%	15,45 ***
Alla tre ovan = helnöjd	53%	11%	51,14 ***	15%	0%	49,07 ***	19%	2%	9,65 *

** p<.01 ***p< 0.001,

Tabellen visar att skillnaderna mellan tillsvidareanställda och tillfälligt anställda genomgående är mycket stora. Tillsvidareanställda är mer nöjda med alla tre aspekterna av arbetet. Skillnaderna är genomgående störst när det gäller hur nöjd man är med anställningskontraktet. Anställda i utbildningssektorn oavsett anställningskontrakt är de som är överlägset mest nöjda med sitt nuvarande arbete och sitt yrke. Inom livsmedelindustrin är anställda inte särskilt nöjda med arbetsplatsen eller yrket medan en klar majoritet av tillsvidareanställda är nöjda med sitt anställningskontrakt. En liknande bild ges i handeln där vi finner något högre andelar av tillfälligt anställda (ca 1/3) som är nöjda med kontraktet och arbetsplatsen men däremot inte med yrket.

Den traditionella bilden av tillfälligt anställda som ungdomar på väg in i arbetslivet stämmer generellt i handeln och i livsmedelsindustrin. Här finns höga andelar som förmodligen kommer att byta arbetsplats och yrke. Bland lärarna däremot är medelåldern högre, majoriteten är nöjda med både arbetsplats och yrke men missnöjda med den osäkra anställningsformen.

Arbetsvillkor

Tabell 6 visar resultatet av två-vägs variansanalys av skillnader mellan branscher och anställningskontrakt på olika aspekter av arbetsvillkoren. Ålder hålls konstant i dessa analyser eftersom det finns stora åldersskillnader mellan kontraktsgrupperna.

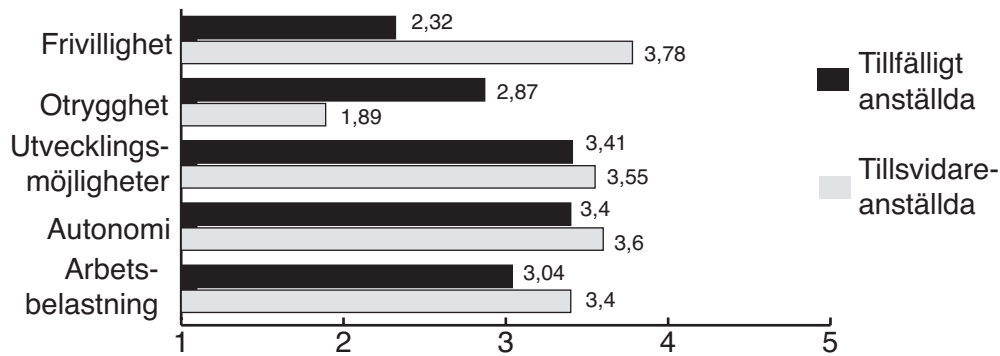
Tabell 6. Effekter av bransch och anställningskontrakt på arbetsvillkor med konstant-hållning av åldersskillnader.

	Effekter	F-värde
Arbetsbelastning	Bransch	20,40***
	Anställningskontrakt	26,03***
Autonomi	Anställningskontrakt x Bransch	ej sign.
	Bransch	66,05***
	Anställningskontrakt	22,81***
Utvecklingsmöjligheter	Anställningskontrakt x Bransch	ej sign.
	Bransch	112,78***
	Anställningskontrakt	10,43**
Otrygghet	Anställningskontrakt x Bransch	12,52**
	Bransch	17,07***
	Anställningskontrakt	213,82***
Frivilligt val av nuvarande anställningsform	Anställningskontrakt x Bransch	7,10**
	Bransch	ej sign.
	Anställningskontrakt	270,10***
	Anställningskontrakt x Bransch	12,95**

*** = $p < .001$, ** = $p < 0.01$

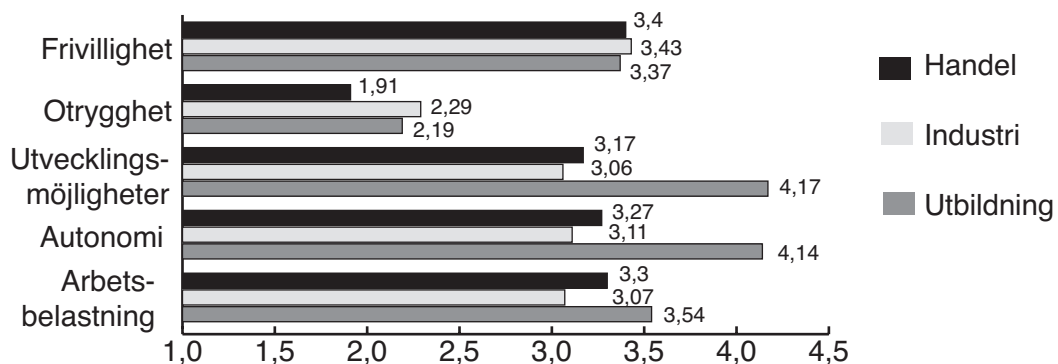
Som vi kan utläsa av tabell 6 finns signifikanta skillnader både mellan branscher och anställningsformer när det gäller upplevelse av arbetsbelastning, autonomi, utvecklingsmöjligheter och upplevd otrygghet i anställningen. För känslan av otrygghet och frivillighet val av nuvarande anställningsform har kontraktsformen särskilt stor betydelse.

De två figurerna nedan illustrerar skillnaderna. Figur 1 visar skillnaderna mellan tillsvidare- och tillfälligt anställda och figur 2 visar skillnader mellan de tre branscherna.



Figur 1. Jämförelse mellan tillsvidare- och tillfälligt anställdas upplevelser av arbetsvillkoren.

Figuren visar att de tillfälligt anställda rapporterar något lägre arbetsbelastning än tillsvidareanställda, men de upplever även lägre autonomi, något mindre utvecklingsmöjligheter, mindre frivillighet i valet av anställningsform samt högre otrygghet än sina tillsvidareanställda kollegor. Interaktionseffekter mellan branschtillhörighet och anställningskontrakt fanns för autonomi, utvecklingsmöjligheter, otrygghet och frivillighet. Kontroll av interaktionseffekterna visade att de tillfälligt anställda i utbildningssektorn har större utvecklingsmöjligheter än tillsvidareanställda. Autonomi ligger på samma nivå oavsett vilken typ av kontrakt man har i denna sektor. Slutligen inom handeln är skillnaderna mindre mellan hur anställda beskriver graden av frivillighet i valet av anställningsform och beträffande upplevelsen av otrygghet.

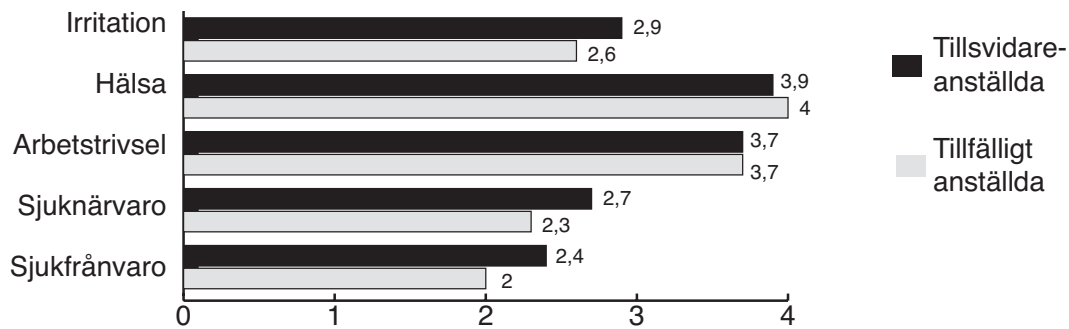


Figur 2. Jämförelse mellan de tre branscherna i hur anställda upplever arbetsvillkoren.

Figur 2 ger vid handen att man upplever minst arbetsbelastning inom livsmedelsindustrin och högst inom utbildningssektorn. Inom utbildning har man däremot störst autonomi, och i industrin minst. Anställda i utbildningssektorn beskriver också den högsta graden av utvecklingsmöjligheten. Intressant nog upplever man lägst otrygghet inom handeln, dvs i den sektor där man har procentuellt störst andel anställda med ovanliga kontraktsformer.

Figur 3 slutligen visar skillnader mellan tillsvidareanställda och tillfälligt anställda i hälsa och välbefinnande. Analysen är gjord på samma sätt som ovan dvs ålder konstanthålls i analysen. Vilket anställningskontrakt man har tycks inte ha något samband med generell hälsa eller arbetstrivsel. Skillnaderna i medel-

värden är här obetydliga. Något större, och statistiskt signifikanta skillnader finns emellertid för de arbetsrelaterade ohälsvariablerna, irritation ($F = 13,1$ ($n = 759$), $p < .001$) sjukfrånvaro och sjuknärvaro. Tillsvidareanställda rapporterar generellt högre nivåer av arbetsrelaterad irritation, är oftare sjukskrivna ($F = 22,5$, $n = 749$, $p < .001$) och går oftare till arbetet trots att de borde vara hemma för sjukdom ($F = 19,5$, $n = 749$, $p < .001$).



Figur 3. Jämförelse mellan tillsvidare- och tillfälligt anställdas hälsa och välbefinnande.

Psykologiska kontrakt – åtaganden i arbetet och hur de uppfylls

Nedanstående tabell visar en sammanställning av de vanligaste löften och åtaganden som anställda beskriver att de fått från sin arbetsgivare. Siffror inom parentes anger rangordningen för respektive åtagande i respektive bransch och ett streck anger att åtagandet inte fanns bland de fem främsta i rangordning. I tabellen framgår vissa likheter och skillnader mellan branscherna. För varje åtagande anges även i vilken utsträckning anställda bedömer att arbetsgivaren fullföljt åtagandet.

Tabellen visar generellt högre andelar av handelns anställda som uppger olika åtaganden från arbetsgivaren. Anställda i butikerna anger genomsnittligt att de fått fler löften/åtaganden än anställda i utbildning och industrin. När det gäller rangordningen av de vanligaste löfterna finner vi dock stora likheter. Det vanligaste åtagandet från arbetsgivare i alla tre branscherna är att ”erbjuda en trygg och säker arbetsmiljö”. I övrigt rör de viktigaste åtagandena inslag som ”ett trevligt klimat på arbetsplatsen” och ”rättvis behandling” även om det finns små variationer i ordningen. Det åtagande som anställda i de tre branscherna tyckte var minst vanligt (framgår inte av tabellen) var att ”hjälpa till med problem utanför arbetet”.

När det gäller att fullfölja åtagandena så finns inga genomgående skillnader mellan branscherna men för enstaka påståenden finner vi vissa olikheter. Anställda i utbildningssektorn anger att deras organisation i mindre utsträckning fullföljt åtaganden om arbetsmiljön och rättvis behandling. Anställda i livsmedelsindustrin har något lägre omdömen om klimatet på arbetsplatsen på sitt företag (trevlig stämning, arbeta tillsammans).

Följande tabell visar på motsvarande sätt hur anställda ser på sina egna skyldigheter, dvs de vanligast rapporterade löften/åtaganden som man själv som anställd anser sig ha gentemot sin arbetsgivare.

Tabell 7. Andel (%) i de tre branscherna som uppgett de fem vanligast rapporterade löftena/åtagandena från arbetsgivaren (rangordning inom parentes).

	Utbildning (U)	Livsmedelsindustri (L)	Handel (H)	F/Chi ²
Erbjuda en säker och trygg arbetsmiljö	72% (1)	80% (1)	88% (1)	18,8***
Fullföljts?	2,5	2,8	3,1	5,78**, H>U
Erbjuda en arbetsmiljö fri från våld och trakasserier	67% (2)	71% (2)	66% (-)	ej sign.
Fullföljts?	2,6	2,8	2,6	ej sign.
Skapa en trevlig stämning på arbetsplatsen	64% (5)	62% (-)	80% (2)	16,2***
Fullföljts?	2,2	2,0	2,9	16,0*** L<H
Erbjuda möjligheter att arbeta tillsammans på ett trevligt sätt	66% (3)	58% (-)	77% (3)	13,3**
Fullföljts?	2,2	1,9	2,7	12,3*** L<H
Försäkra sig om att anställda behandlas rättvist på arbetsplatsen	66% (3)	69% (3)	71% (4)	11,6**
Fullföljts?	1,9	2,1	2,6	6,6**, U<H

*** = p<.001, ** = p< 0.01

Tabell 8. Andel (%) i de tre branscherna som uppgett de fem vanligast rapporterade löftena/åtaganden från anställda (rangordning inom parentes).

	Utbildning (U)	Livsmedelsindustri (L)	Handel (H)	F/Chi ²
Komma i tid till arbetet	90% (1)	96% (1)	98% (1)	19,3***
Fullföljts?	4,1	4,4	4,3	ej sign.
Respektera organisationens regler/normer	88% (2)	91% (2)	97% (3)	12,2**
Fullföljts?	3,8	3,9	4,1	ej sign.
Klara prestationskraven i ditt arbete	87% (3)	86% (3)	95 % (-)	10,0**
Fullföljts?	3,7	3,7	4,0	ej sign.
Hjälpa andra med deras arbetet	72% (-)	86% (3)	97 % (2)	48,7***
Fullföljts?	3,1	3,7	4,2	28,0***, U<L<H
Vara en bra medlem i arbetsgruppen	80% (4)	86% (3)	96% (5)	26,5***
Fullföljts?	3,4	3,8	4,1	13,6***, U<L<H

*** = p<.001, ** = p< 0.01

Det finns också här en rätt hög grad av enighet om vilka åtaganden anställda gör i olika branscher. ”Att komma i tid” t ex är vanligast liksom att ”respektera organisationens regler” i alla branscher. Även här har handelsanställda rapporterat fler åtaganden än de andra sektorerna. Skillnader gäller t ex att klara prestationskraven i arbetet som ofta uppges som ett åtagande i utbildningssektorn och livsmedelsindustrin men inte lika ofta inom handeln. Att hjälpa andra med deras arbete är ett

mindre vanligt åtagande bland lärare jämfört med de andra grupperna. Lärare anser sig även vara relativt dåliga på att fullfölja detta åtagande. Att vara en bra medlem i arbetsgruppen anser sig också lärarna fullfölja i sämre utsträckning men också livsmedelsanställda fullföljer detta i sämre utsträckning än handelsanställda. Det åtagande som var minst vanligt bland alla anställda var ”att gå till arbetet även om du inte mår riktigt bra” (ej i tabellen).

Sambandet mellan anställningskontrakt och psykologiska kontrakt

Tabell 9 ger en sammanställning av resultaten när det gäller löften från arbetsgivare och arbetstagare uppdelat mellan tillsvidareanställda och tillfälligt anställda och mellan de tre branscherna.

Tabell 9. Medelvärde för antal löften från arbetsgivare (1-15) resp. arbetstagare (1-17), grad av fullföljande (1-5), samt F-värde för skillnader.

	Branscher			F	Kontrakt		
	Utbildn.	Livsm. ind	Handel		Tillsv.	Tillfällig	F
Innehåll – arbetsgivare	8,1	8,3	9,5	7,0***	9,2	6,5	53,2***
Fullföljts?	3,5	3,4	3,4	1,1	3,4	3,5	0,7
Innehåll - anställd	11,7	11,8	14,2	29,0***	13,1	10,6	46,3***
Fullföljts?	4,2	4,2	4,1	5,1**	4,1	4,3	9,3**

*** = $p < .001$, ** = $p < .01$, * = $p < .05$

Tabellen bekräftar att anställda i handeln/service sektorn både uppger att de har fler rättigheter i form av åtaganden från arbetsgivaren och att de har fler skyldigheter (egna åtaganden) än anställda i de andra sektorerna. Samma tendens finns för tillsvidareanställda jämfört med de tillfälligt anställda. När det gäller att hålla löfena är dock skillnaderna betydligt mindre. Möjligen finns en tendens att ju fler löften man har desto svårare är det att fullfölja dem eftersom tillsvidareanställda har något lägre medelvärden än tillfälligt anställda.

För att fullfölja analysen av anställningskontraktets betydelse för de psykologiska kontrakten gjordes slutligen en regressionsanalys med kontroll för en rad individ- och arbetsrelaterade bakgrundsfaktorer i steg 1. Tabellen visar faktorer som förklarar variansen både i hur många löften anställda beskriver från arbetsgivarens sida och omfattningen av sitt eget åtagande som anställd samt hur löfena fullföljts från båda håll. Det går att utläsa att anställningskontraktet har betydelse både för omfattningen av de löften och åtaganden som anställda beskriver från arbetsgivaren och för sin egen del som anställda. Tillsvidareanställda har generellt uppgett fler löften och åtaganden både från arbetsgivaren och för egen del. Men också veckoarbetstid och anställningstid i organisationen har betydelse för hur omfattande åtagande man beskriver. Dessa effekter kvarstår även om man kontrollerar för en rad tänkbara felkällor. Bland kontrollfaktorerna kan man notera att handelns anställda generellt uppger fler åtaganden och att det har betydelse om man är nöjd med arbetet och yrket. Anställda i större företag uppger fler löften

från arbetsgivaren och likaså har en låg andel tillfälligt anställda ett samband med ett mer omfattande psykologiskt kontrakt.

När det gäller i vilken utsträckning löftena fullföljts, är det tillfälligt anställda som har högre värden. Ett mindre omfattande psykologiskt kontrakt med färre löften och åtaganden tycks således vara lättare att fullfölja. Kortare anställningstid har också ett samband med högre värden på fullföljande. Anställda i mindre företag verkar i högre grad tycka att åtaganden från arbetsgivaren uppfylls.

Tabell 10: Hierarkisk regressionsanalys av samband mellan anställningskontrakt och åtaganden från arbetsgivare och anställda samt fullföljande. Standardiserade β koefficienter redovisas (n = 695).

Prediktorer	Arbetsgivaren	Uppfyllds?	Anställda	Uppfyllds?
	Beta	Beta	Beta	Beta
Steg 1: Utbildningssekt.	.03	-.19**	-.04	-.24***
Handeln	.32***	-.14**	.35***	-.23***
Ålder	-.02	.09	-.02	.13**
Kön (kvinna/man)	.01	-.01	-.07	-.04
Utbildningsnivå	-.04	.00	.06	.00
Facklig medlem	.01	-.04	.05	-.05
Nöjd med kontrakt	.04	.23***	-.08	.09
Nöjd med arbetet	.12*	.19***	.15**	-.01
Nöjd med yrket	.11*	.06	-.02	.17**
Antal anställda	.18**	-.18***	.07	-.20***
Andel tillf. anst.	-.11*	.03	-.10*	-.05
Steg 2 Anställningskontrakt				
Veckoarbetstid	.11**	-.01	.14***	.01
Anställningstid	.10*	-.21***	.10*	-.15**
Tillsvidareanställning	.10*	-.16***	.18***	-.14**
R²	.15	.13	.17	.07

*** = p < .001, ** = p < .01, * = p < .05

Vilka direkta och indirekta effekter har anställningskontrakten på anställdas välbefinnande, trivsel, samt på hur organisationen fungerar?

Avslutningsvis användes hierarkisk regressionsanalys för att undersöka vilken betydelse anställningskontrakt och psykologiska kontrakt har för de anställda och för företaget (tabell 11). Som utfallsvariabler användes välbefinnande (irritation, sjukfrånvaro, sjuknärvaro) dvs de utfallsvariabler där signifikanta skillnader förelåg mellan tillsvidareanställda och visstidsanställda. Ett antal individfaktorer kontrollerades (ålder, kön, utbildning, frivilligt val av anställningsform, preferens för arbete och yrke) tillsammans med bransch och veckoarbetstid. Anställningskontrakt introducerades därefter i steg 2, följt av två indikatorer på det psykologiska kontraktet – hur anställda beskriver kontraktets omfattning från arbetsgivarna och om löften uppfyllts. I ett sista steg introducerades arbetsbelastning för att undersöka hur detta påverkade sambanden och om de kunde bidra med ytterligare förklarad varians i välbefinnande.

Tabell 11 Hierarkisk regressionsanalys av sambandet mellan anställningsform, och anställldas välbefinnande samt effekter av det psykologiska kontraktet (Standardiserade β koefficienter redovisas).

	Irritation n = 655				Sjukfrånvaro n = 653				Sjuknärvaro n = 653			
	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4
1. Kontrollfaktorer:												
Sektorer: Handel	-.16***	-.16***	-.11**	-.11**	.11**	.11**	.10*	.16***	.15***	.12**		
Skola	.30***	.29***	.21***	.21***	.13**	.13**	.13**	.24***	.23***	.19***		
Ålder	-.11**	-.11**	-.09*	-.09*	-.19***	-.20***	-.20***	-.06	-.06	-.06		
Kön (0=kvinna, 1=man)	-.16***	-.16***	-.16***	-.16***	-.13**	-.13**	-.13**	-.07	-.08	-.07		
Utbildning	.05	.05	.01	.01	-.20***	-.19***	-.20***	-.16***	-.15**	-.18***		
Facklig anslutning (0,1)	.04	.03	.03	.03	.06	.05	.05	.07	.05	.05		
Nöjd med anst.form	.00	.05	.05	.05	.02	.05	.05	-.08	-.03	-.03		
Önskat arbete	-.13**	-.09*	-.11*	-.11*	-.15**	-.13**	-.13**	-.16**	-.12*	-.13*		
Önskat yrke	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.02	.01	.02		
Veckoarbetstid	.19***	.19***	.13***	.13***	.06	.06	.06	.07	.07	.03		
2. Anställningskontrakt												
Tillsvidareanställd (0, 1)	.09*	.07	.00	.00	.12**	.10*	.09*	.19***	.14**	.11*		
3. Psykologiskt kontrakt												
Arbetsgivarens skyldigheter		-.01	-.02	-.02	.02	.02	.02	.05	.05	.05		
Uppfyllda åtaganden		-.19***	-.11**	-.11**	-.13***	-.13***	-.12**	-.27***	-.23***	-.23***		
4. Arbetsvillkor												
Arbetsbelastning			.34***	.34***			.03					.16***
R^2 Totalt	.13	.16	.25	.25	.13	.15	.15	.09	.16	.18		
R^2 Förändring	.01*	.04***	.09***	.09***	.01**	.02***	.00	.02***	.07***	.02***		

*** p < .001, ** p < .01, * p < .05

Tabellen visar både direkta och indirekta effekter av anställningskontraktet på anställdas välbefinnande. För arbetsrelaterad irritation tycks anställningskontraktet som anger graden av formell anställningstrygghet ha en indirekt (medierande) effekt vilket framgår av att den signifikanta effekten av anställningskontrakt i steg 2 försvinner i steg 3 när indikatorerna på det psykologiska kontraktet introduceras. Det innebär att anställningskontraktet påverkar i vilken grad det psykologiska kontraktet uppfylls och att dessa faktorer tillsammans påverkar välbefinnandet. Tillsvidareanställda rapporterar i mindre grad att arbetsgivaren uppfyller sina åtaganden och detta har en negativ effekt på välbefinnandet. Slutligen visar det sista steget i analysen en negativ effekt av hög arbetsbelastning som tycks förklara den återstående variationen som följer av anställningskontraktet.

När det gäller både sjukfrånvaro och sjuknärvaro visar tabellen en signifikant effekt av anställningskontraktet. Tillsvidareanställda rapporterar både högre frånvaro och högre närvaro trots sjukdom än tillfälligt anställda. Här ser vi en partiell medierande effekt av det psykologiska kontraktet, dvs en svag indirekt effekt men den direkta effekten kvarstår. För båda variablerna är det återigen ett lågt värde på uppfyllelse av åtaganden från organisationen som har en negativ effekt. Slutligen finns en intressant skillnad i effekten av hög arbetsbelastning. Den tycks inte ha effekt på sjukfrånvaro men däremot på rapporterad närvaro på arbetet trots sjukdom.

Diskussion och slutsatser

Bilden av tillfälligt anställda som ungdomar på väg in i arbetslivet och som trivs med sitt anställningskontrakt stämmer delvis in på deltagarna från handeln och i viss mån för livsmedelsindustrin. Här finns grupper som är relativt nöjda med sitt nuvarande anställningskontrakt men förmodligen kommer att byta arbetsplats och yrke framöver. Det är emellertid en klar majoritet bland tillfälligt anställda i alla branscher som är missnöjda med sitt anställningskontrakt. Bland lärare med annan anställningsform än tillsvidareanställning är medelåldern högst. Där är missnöjet störst med anställningsformen medan de generellt är mycket nöjda med både arbetsplats och yrke.

När det gäller arbetsförhållandena är skillnaden inte oväntat störst mellan lärarna och livsmedelsarbetarna. Visserligen har lärarna störst kontroll i sin arbetssituation och bäst utvecklingsmöjligheter men samtidigt också den högsta arbetsbelastningen. Skillnaderna mellan fast och tillfälligt anställda i alla branscher visar ett likartat mönster. Tillsvidareanställda har högre arbetsbelastning, men också mer kontroll och högre utvecklingsmöjligheter.

Anställdas beskrivningar av innehållet i arbetsgivarens åtaganden är relativt samstämmigt i de tre branscherna. Det handlar om arbetsmiljö, ett trevligt arbetsklimat och om rättvis behandling. Anställda anser att de förbundit sig att komma i tid, respektera regler och normer och göra ett bra arbete. Skillnaderna som finns rör *antalet* löften och åtaganden från båda parter. Här rapporterar

handelsanställda genomgående de mest omfattande psykologiska kontrakten jämfört med de övriga. Tillsvidareanställda rapporterar också genomgående högre förväntningar på arbetsgivaren i alla tre sektorerna. När det gäller att uppfylla åtagandena tycks det som om dessa mer omfattande kontrakt är svårare att uppfylla.

Försöket att klargöra samband mellan anställningskontrakt och anställdas välbefinnande slutligen visar att anställningsformen i sig inte har något samband med anställdas generella hälsa eller arbetstrivsel. Beträffande arbetsrelaterad ohälsa, sjukfrånvaro och sjuknärvaro så finner vi något högre värden bland de tillsvidareanställda. När det gäller arbetsrelaterad ohälsa som i detta fall rör svårigheter att koppla av efter arbetstidens slut finns ett indirekt samband. Tillsvidareanställda upplever i högre grad problem av detta slag och denna effekt av anställningskontraktet förklaras delvis av om den anställde upplever att arbetsgivaren uppfyller sina löften och åtaganden. Det psykologiska kontraktet och särskilt när arbetsgivaren inte uppfyller åtaganden i anställningsrelationen framstår som en viktiga förmedlande länk. Slutligen visar sig den högre arbetsbelastningen bland tillsvidareanställda vara ytterligare en viktig del i förklaringen till att tillsvidareanställda rapporterar högre värden på arbetsrelaterad ohälsa.

Beträffande sjukfrånvaro finns en stark effekt av anställningskontraktet som innebär att tillsvidareanställda rapporterar högre nivåer än tillfälligt anställda. Denna effekt kan emellertid bara delvis förklaras av det psykologiska kontraktet (om arbetsgivaren uppfyllt sina åtaganden eller ej). Här finns inte heller något samband med hög arbetsbelastning vilket är något oväntat. Beträffande rapporterad sjuknärvaro, dvs om man gått till arbetet trots att man borde vara hemma på grund av sjukdom, så finner vi ett liknande mönster men med den viktiga skillnaden att hög arbetsbelastning ökar risken för sjuknärvaro. För båda dessa faktorer kvarstår en oförklarad effekt av anställningskontraktet.

Tillsvidareanställda tycks alltså på vissa områden ha en mer negativ situation än de tillfälligt anställda. De har en hög arbetsbelastning och anser sig ha ett stort åtagande gentemot organisationen. Skillnaderna är inte så stora men det finns ändå skäl att fundera över orsakerna eftersom denna slutsats går på tvärs emot såväl ett grundantagande i studien som de fördelar med tillsvidareanställning som fackliga organisationer och politiker både i Sverige och på EU nivå vanligen brukar tala för.

Man måste förstås börja med att fundera över alternativa förklaringar eller felkällor i undersökningen. I denna studie har emellertid många hälsorelaterade felkällor kunnat kontrolleras vilket borde stärka slutsatsernas validitet och teoretiska värde. Slutsatserna här styrks också av att resultaten visat sig vara samstämmiga i alla deltagande länder i projektet (Isaksson m fl 2005). I resultaten framstår missnöje med relationerna till ledningen samt arbetsbelastningen bland tillsvidareanställda som viktigast. Kanske ser vi här negativa effekter av personalneddragningar och omorganisationer. Det är effekter som också visat sig i rapporter om försämringar i arbetsmiljön under 1990-talet och framåt (se Arbetsmiljöverkets hemsida www.av.se).

Sannolikt kan de positiva värdena för tillfälligt anställda delvis förklaras av vårt urval. Den genomsnittliga anställningstiden för de tillfälligt anställda var relativt hög (1 år i handeln och industrin och 2 år i utbildningssektorn). Vikariat var en vanlig anledning till anställningen. Det är alltså inte enbart korttidsanställda som deltagit. En nyligen publicerad översikt över forskning om tillfälligt arbete och hälsa pekar på stabilitet i den tillfälliga anställningen som en central faktor i relation till välbefinnande (Virtanen m fl, 2005). Aronsson, Gustafsson och Dallner (2002) har beskrivit de korttidsanställda som den grupp som har sämst arbetsvillkor av alla tillfälligt anställda och även upplever ekonomisk stress (Aronsson m fl, 2000b). En högre andel korttidsanställda skulle möjligen ge något annorlunda resultat.

Ur både teoretisk och praktisk synpunkt är det intressant att fundera över orsakerna till att de som har en hög grad av anställningstrygghet ibland visar tecken på att vara mer missnöjda än de som har tillfällig anställning. Kanske är det så att användning av tillfälligt anställda för med sig högre arbetskrav och ansvar för den fast anställda personalen som antytts i några studier (Parker m fl, 2002). Tendenser till "inlåsning" förekommer sannolikt bland tillsvidareanställda som inte vill lämna en fast anställning. Liksom tidigare forskare (Aronsson m fl, 2000a) ser vi samband mellan ohälsa och att vara på en icke önskad arbetsplats. Vilket yrke man arbetar i tycks dock ha mindre betydelse i denna studie.

Slutsatserna om för och nackdelar med olika anställningskontrakt tycks alltså vara att de allra flesta vill ha en tillsvidareanställning men de som har det är inte särskilt nöjda med de villkor som det innebär. Det verkar tydligt att anställda som befinner sig i rätt yrke och på en arbetsplats där de trivs önskar en stabil och trygg anställningsform. Det är lärarna ett bra exempel på. Å andra sidan finner vi anställda som förmodligen anser att anställningsformen passar för tillfället men inte på längre sikt. Särskilt i handeln finner vi dessa anställda som ofta är unga och mycket nöjda men som på längre sikt vill byta både arbetsplats och arbetsuppgifter.

Resultaten visar också på ett övertygande sätt att relationen mellan anställda och arbetsgivare har mycket stor betydelse för de anställdas känsla av välbefinnande. Framförallt har det betydelse att arbetsgivaren upplevs som pålitlig och uppfyller sin del i det informella kontraktet som har betydelse för anställdas välbefinnande och deras inställning till företaget. Det har en positiv effekt för anställdas välbefinnande och trivsel liksom för deras lojalitet med företaget. Dessutom finns ett negativt samband med önskan att sluta. Tidigare forskning bl a Aronsson, Gustafsson och Dallner (2002) har visat på betydelsen av skillnader i arbetsvillkor mellan grupper av tillfälligt anställda och tillsvidareanställda.

En viktig slutsats rör betydelsen av det psykologiska kontraktet både för fortsatt forskning och för praktiskt arbete på arbetsplatserna. Ur teoretiskt perspektiv visar resultaten entydigt att begreppet är relevant och betydelsefullt för anställdas välbefinnande i arbetet. Fortsatt forskning behövs om exempelvis betydelsen av anställdas åtaganden och hur de matchar organisationens förväntningar. Dessutom bidrar begreppet till att förklara betydelsen av det formella anställningskontraktet.

Anställningsrelationens informella sida som återspeglar relationerna mellan anställda och deras arbetsledare kan således bidra med ytterligare information och förklaringar till skillnader vi finner mellan anställda med olika anställningskontrakt.

En begränsning i denna analys är att arbetsgivarsidan inte kommer till tals. Det vore intressant att se i vilken utsträckning ledningens syn på löften och åtaganden stämmer överens med hur anställda ser det. Utfall på organisationsnivån skulle också komplettera bilden av vilken betydelse de informella kontrakten har. Generaliserbarheten är också något begränsad pga det speciella urvalet som inte är representativt för de tre branscherna. Hållbarheten i de interna samband som beskrivits mellan faktiska kontraktsförhållanden och olika arbetsvillkor kan dock antas vara giltiga vilket gör att den teoretiska generaliserbarheten är mer intressant. Fortfarande kvarstår dock en hel del obesvarade frågor kring anställningskontrakten. Studiens design har till stor del byggts på att hitta förklaringar till att tillsvidareanställning skulle vara bättre. Med de frågetecken som uppstått omkring detta finns det anledning att i framtida forskning studera alternativa förklaringar där fördelar med en tillfällig anställning får större utrymme.

Sammanfattning

Isaksson K & Bellaagh K (2005) *Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt – förändrade relationer på arbetsplatserna*. *Arbete och Hälsa* 2005:15

Föreliggande undersökning tittar på anställda med tillsvidare (n = 569) respektive tillfällig anställning (n = 199) i tre branscher i Sverige. De tre branscherna är utbildning (n = 292), livsmedelsindustrin (n = 259) och handeln (n = 217). Huvudsyftet var att undersöka sambandet mellan anställningskontrakt och anställdas välbefinnande med speciellt fokus på betydelsen av det psykologiska kontraktet (anställdas beskrivning av ömsesidiga löften och åtaganden som följer med anställningskontraktet). Studien visar att de tillsvidareanställda rapporterar högre arbetsbelastning men samtidigt högre autonomi, utvecklingsmöjligheter, mer frivillighet i valet av anställningsform än de tillfälligt anställda. Högst arbetsbelastning upplever man inom utbildningssektorn. Tillsvidareanställda visar även högre nivåer av arbetsrelaterad irritation och har både högre sjukfrånvaro och sjuknärvaro än sina tillfälligt anställda kollegor. När det gäller det psykologiska kontraktet finner vi att tillsvidare anställda, samt anställda inom handeln har det mest omfattande psykologiska kontrakt, det vill säga anger genomsnittligt att de fått fler löften/åtaganden. När det gäller att fullfölja åtaganden finns inga genomgående skillnader mellan branscherna, däremot ser vi en tendens att tillfälligt anställda har högre värden. Vidare analys visar att sambandet mellan anställningsform och generell hälsa modifieras när det psykologiska kontraktet introduceras och att en högre arbetsbelastning bland tillsvidareanställda kan vara ytterligare en förklaring till deras sämre hälsa.

Nyckelord: anställningskontrakt, psykologiska kontrakt, arbetsrelaterad ohälsa, sjukfrånvaro, sjuknärvaro

Summary

Isaksson K & Bellaagh K (2005) *Employment contract and psychological contract – changing relations at workplaces*. *Arbete och Hälsa* 2005:15

This study examines permanent (n = 569) and temporary employees (n = 199) in three sectors in Sweden. These include education (n = 292), food industry (n = 259) and retail (n = 217).

The main purpose was to study the relationship between employment contract and employees' well-being with a special focus on the role of the so called psychological contract (employees' description of mutual promises and commitments as part of the employment relationship). The study shows that permanents experience higher levels of work-load but also more autonomy, skill utilization and higher levels of volition than temporary employees. Highest level of work-load is experienced by employees in education. Permanents reports higher levels of work-related irritation, and have both more sick leave and sick presence. With regard to the psychological contract, we find that permanents and those who are working in retail show the most substantial psychological contract, with other words they report on average the highest amount of obligations. As for fulfilment of the obligations, there are no general differences between sectors, but there is a tendency that temporary employees have higher values. Further analyses reveal that the relation between employment contract and general health is mediated by the psychological contract (low level of fulfilment of employer obligation). Finally, higher work-load among the permanent employees is an additional explanation of their poorer health.

Keywords: employment contract, psychological contract, work-related ill-health, sick leave, sick presence

Referenser

- Argyris C (1960) *Understanding Organizational Behaviour*. Tavistock Publications, London.
- Anderson N & Schalk R (1998) "The psychological contract in retrospect and prospect" *Journal of Organizational Behaviour*, vol 19, s 637-647.
- Aronsson G (2004) "Hälsa och utvecklingsmöjligheter i tidsbegränsade anställningar" s 215-235 i Gustafsson RÅ & Lundberg I (red) *Arbetsliv och hälsa 2004*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Aronsson G, Dallner M & Gustafsson K (2000a) *Yrkes- och Arbetsplatsinlåsning En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser*. Arbete och Hälsa 2000:5, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (2002) "Work environment and health in different types of temporary jobs" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol 11, s 151-175.
- Aronsson G, Lindh T & Dallner M (2000b) *Flexibla inkomster och fasta utgifter – ekonomisk stress bland korttidsanställda*. Arbete och Hälsa 2000:20, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Atkinson J (1984) "Manpower strategies for flexible organisations" *Personnel management* (August): 28-31.
- Bergström O (2002) "Why does the use of contingent employment differ between industries?" Presentation vid EGOS 18:e Colloquium on Organizational Politics and the Politics of Organizations, Barcelona Spain.
- Bernhard-Oettel C & Isaksson K (2005) "Work-related wellbeing and job characteristics among temporary workers in Sweden" i De Cuyper N, Isaksson K & De Witte H (red) *Employment Contracts and Well-being among European Workers*. Ashgate, London.
- Connelly C E & Gallagher D G (2004) "Emerging Trends in Contingent Work Research" *Journal of Management*, 30(6), 959-983.
- Davis-Blake A, Broschak J P & George E (2003) "Happy together? How using nonstandard workers affects exit, voice and loyalty among standard employees" *Academy of Management Journal*, 46(4), 475-485.
- De Cuyper N, Isaksson K & De Witte H (2005) *Employment Contracts and Well-being among European Workers*. Ashgate, London.
- De Witte H (2000) Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. Van groep naar gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou. R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte and T. Taillieu. Leuven, Garant: 325-350.
- Du & Jobbet* (2000) "Få vill vara tillfälliga" Artikel i Arbetsmiljöforums tidning nr 03-00.
- Gakovic A & Tetrick J E (2003) "Psychological contract breach as a source of strain for employees" *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 235-246.
- Guest D (1998) "Is the psychological contract worth taking seriously?" *Journal of Organizational Behavior*, vol 19, s 649-664.
- Guest D & Conway N (2002) "Communicating the psychological contract: An employer perspective" *Human Resources Management Journal* 12(2): 22-38.
- Guest D (2004) "Employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: An analysis and review of the evidence" *International Journal of Management Reviews* 5/6(1): 1-19.
- Hippel C, Mangum S L m fl (1997) "Temporary employment: Can organizations and employees both win?" *Academy of Management Executive* 11(1): 93-104.
- Holmlund B & Storrie D (2002) "Temporary work in turbulent times: The Swedish experience" *Economic Journal*, 12, 245-269.

- Isaksson K (2000) "Tillit och psykologiska kontrakt i arbetslivet" s 175-196 i Aronsson G & Karlsson J Ch (red) *Tillitens ansikten*. Studentlitteratur, Lund.
- Isaksson K & Bellagh K (2002) "Health problems and quitting among female 'temps'" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 27-45.
- Isaksson K, Bernhard C, Claes R, De Witte H, Guest D, Krausz M, Mohr G & Schalk R (2003a) *Employment Contracts and Psychological Contracts in Europe: Results from a pilot study*. Stockholm: SALTSA report 2003:1.
- Isaksson K and the PSYCONES team (2005) Conclusion and final report to the EU.
- Isaksson K, Josephson M & Vingård E (2003b) "Content and state of the psychological contract of public sector employees in Sweden" i Hellgren J, Sverke M & Näswall K (red) *New organizational challenges for human service work*. Rainer Hampp, Munich.
- Kluytmans F & Marlies O (1999) "Management of employability in the Netherlands" *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(2): 261-272.
- Krausz M (2000) "Effects of short- and long-term preference temporary work upon psychological outcomes" *International Journal of Manpower*, 21(8), 635-647.
- Levinson H, Price C R m fl (1962) *Men, management and mental health*. Harvard University Press, Cambridge.
- Millward L & Brewerton P (2000) "Psychological contracts: Employee relations for the twenty-first century" i Cooper C & Robertson I (red) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Wiley, New York.
- Mohr G (1986) *Die Erfassung psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern*. Lang, Frankfurt.
- Mohr G & Rigotti T (2003) Irritation (Gereiztheit). ZUMA-Informationssystem. Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente. Version 7.00. A. Glöckner-Rist. Mannheim, Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Nollen S D (1996) "Negative Aspects of Temporary Employment" *Journal of Labor Research* 17(4): 567-582.
- Näswall K, Hellgren J & Sverke M (2003) *Anställningsotrygghet: Individuen på den flexibla arbetsmarknaden*. Studentlitteratur, Lund.
- OECD (2002) *Employment outlook*. Organization for Economic Co-operation and Development, Paris.
- Parke S K, Griffin M A, Sprigg C A & Wall T D (2002) "Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study" *Personnel Psychology*, 55(689-719).
- Price J L (1997) "Handbook of organizational measurement" *International Journal of Manpower* 18(4_5_6): 305-558.
- Quinlan M, Mayhew C & Bohle (2000) *Contingent work: Health and safety perspectives. Just in time employment – organisational, psychological and medical perspectives*. European Union Research Workshop, Dublin.
- Rousseau D M (1995) *Psychological Contracts in Organizations. Understanding Written and Unwritten Agreements*. SAGE Publications, Thousand Oaks.
- Rousseau D M & Wade-Benzoni K A (1995) "Changing individual-organization attachments" s 290-322 i Howard A (red) *A two way street. The changing nature of work*. Jossey-Bass/Pfeiffer, San Francisco CA.
- Semmer N K, Zapf D, m fl (1999) "Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse" (Instrument for stress-related job analysis, ISTA) s 179-204 i Dunckel H (red) *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren*. vdf Hochschulverlag, Zürich.
- Sverke M, Gallagher D G & Hellgren J (2000) "Alternative Work Arrangements: Job Stress, Well-being, and Work Attitudes among Employees with Different Employment Contracts" s 145-168 i Isaksson K, Hogstedt C, Eriksson C & Theorell T (red) *Health Effects of the New Labour Market*. Kluwer Academic, London.

- Turnley W & Feldman D (1998) "Psychological contract violations during corporate restructuring" *Human Resource Management*, 37, 71-83.
- Van der Doef M & Maes S (1999) "The Leiden Quality of Work Questionnaire: it's construction, factor structure and psychometric qualities" *Psychological Reports*, 85: 954-962.
- Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M & Vahtera J (2005) "Temporary employment and health: A review" *International Journal of Epidemiology*, 34, 610-622.
- Ware J E (1996) "The MOS 36-Item Short Form Health Survey (SF-36) " i Sederer L I & Dickey B (red) *Outcomes Assessment in Clinical Practice*. Williams and Wikins, Baltimore.
- Ware J E (1999) *SF-36 Health Survey. The use of psychological testing for treatment planning and outcomes assessment* (2nd ed.). M. E. Maruish. Mahwah, NJ, US, Lawrence Erlbaum Associates: 1227-1246.
- Zetterberg H m fl (1983) *Det osynliga kontraktet: En studie i 80-talets arbetsliv*. SIFO, Stockholm.