

Bengt Furåker

Inlåsning på den svenska arbetsmarknaden

Denna artikel har tre syften: att teoretisk-begreppsligt diskutera och nyansera bilden av fenomenet inlåsning, att ge en viss empirisk belysning av inlåsningsfenomenet och att huvudsakligen explorativt undersöka vilka faktorer som ligger bakom. Som empiriskt underlag används en genomförd enkätundersökning hösten 2006 bland ett slumpmässigt urval av anställda i Sverige.

Svensk samhällsvetenskaplig forskning har ägnat en hel del uppmärksamhet åt förekomsten av inlåsning på arbetsmarknaden. I denna forskning används begreppet inlåsning på olika sätt. Ibland syftar det på att individer som deltar i arbetsmarknadspolitiska åtgärder blir kvar längre än nödvändigt i programmen i stället för att söka reguljära jobb (se exempelvis Forslund & Nordström Skans 2007, s 103, s 109). Här ska vi dock inte ägna oss åt den problematiken utan åt frågan om anställdas bristande möjligheter att byta arbete (eller arbetsplats, arbetsgivare, yrke), något som är ett bekymmer i första hand för dem som är

angelägna att göra sådana byten. Den senare innebörden kan förefalla tydlig, men tidigare studier utgår från olika definitioner trots att man syftar på snarlika fenomen. Därför behövs en del klaganden på det teoretisk-begreppsliga planet och det är ett

av syftena med föreliggande artikel. På basis av den definition som skisseras ska jag sedan med hjälp av en enkätundersökning från hösten 2006 ge en viss empirisk beskrivning av inlåsningsfenomenet.¹ Jag avser då också att något belysa vad det är för mekanismer som ligger bakom att individer blir inlåsta. Mitt bidrag är framför allt explorativt till sin karaktär, men jag kommer bland annat att särskilt undersöka vilken roll som arbetstillfredsställelse respektive hälsa spelar.

Ett viktigt skäl till att inlåsning av den typ som här avses har kommit i fokus är dess samband med individers hälsa och välbefinnande. Det kan onekligen

Bengt Furåker, professor, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet
bengt.furaker@sociology.gu.se

¹ Jag vill tacka SALTSA (se not 2) för finansieringen av den enkätundersökning som utgör det empiriska underlaget för denna artikel samt Robin Jonsson för användbara synpunkter på min analys.

vara påfrestande för dem som på ett eller annat sätt har tagit skada av eller är missnöjda med sitt jobb att inte kunna byta till ett annat. Forskare hänvisar i detta sammanhang ofta till Hirschmans (1970) begrepp sorti ("exit") som ska ses i relation till två andra begrepp: protest och lojalitet. Möjligheten till sorti är av central betydelse för anställda. Den utgör en säkerhetsventil för dem som är missnöjda med sin situation och den kan också användas för att ge kraft åt deras eventuella protester i syfte att driva fram förbättringar. Lojalitet med organisationen kan å andra sidan göra anställda mindre benägna att sluta.

Inlåsningsbegreppet kan i sig ha negativa effekter på individers hälsotillstånd genom att skapa frustration och vanmakt. Detta utesluter inte att det finns en mekanism som verkar i motsatt riktning. Den skulle i så fall innebära att individer med svag hälsa inte riktigt har den kraft som behövs för att söka annat arbete utan blir inlåsta genom att de inte orkar ta sig ur sin situation. Avgörande är förstås vad för slags problem det rör sig om och hur allvarliga de är. Till detta kommer att arbetsökande med hälsoproblem och långa sjukskrivningar bakom sig kan ha svårt att konkurrera på arbetsmarknaden genom att arbetsgivare tvekar inför eller är ovilliga att rekrytera individer med sådan bakgrund (vilket förstås förutsätter att den är känd). Frågan om vad som orsakar vad beträffande inlåsnings- och hälsa kan inte besvaras med hjälp av tvärsnittsdata och det är sådana data som här – liksom i många tidigare studier – står till förfogande. Vi kan dock undersöka eventuella samband och resonera kring hur de ska tolkas.

Inlåsningsbegreppet

Mot bakgrund av det ovan sagda finns det skäl att kort redovisa hur inlåsningsbegreppet har hanterats i några olika studier. I ett par artiklar från 1990-talet baserar sig Aronsson och Göransson (1997, 1999) på enkätdata om anställda i Sverige. Materialet visar att en dryg fjärdedel av de fast anställda hade annat yrke än vad de önskade. Dessa individer betecknas därför som inlåsta. En senare rapport, skriven av Aronsson tillsammans med Dallner och Gustafsson (2000), bygger på en annan enkätundersökning och huvudbegreppet har där vidgats till att omfatta både yrke och arbetsplats. Författarna skiljer mellan tre kategorier. De "arbetsplatsinlåsta" är personer som befinner sig på en icke önskad arbetsplats och de "yrkesinlåsta" utgörs av personer som har ett icke önskat yrke. Eftersom man kan vara inlåst i båda dessa avseenden får vi också en tredje kategori: de "dubbelinlåsta".

I en TCO-rapport definierar Wirkkala (2002, s 2) kategorin inlåsta som personer som inte tror sig kunna byta till annan arbetsplats eller annat yrke. Denna innebörd ligger i linje med det begrepp som jag förespråkar. Några andra TCO-rapporter gör emellertid en annan bestämning. De definierar inlåsnings- som individens önskan att byta arbetsplats (eller yrke) samtidigt som chanserna till sådana

förändringar bedöms som små (Morild 2003, s 4; Hagström 2005, s 15; Wirkkala 2008, s 4). I dessa fall inkluderas alltså kriteriet att de inlåsta också ska vilja byta arbetsplats eller yrke. Skillnaden gentemot det begrepp som Aronsson, Dallner och Gustafsson presenterar är likafullt markant. Enligt de senare betraktas individer som inlåsta om de befinner sig på en önskad arbetsplats och/eller i ett önskat yrke; individerna behöver inte känna sig inlåsta eller ha svårigheter att förändra sin belägenhet utan tanken är bara att beskriva icke önskvärda tillstånd (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000, s 2-3). När begreppen är klart definierade kan man givetvis tillåta sig att använda vilken etikett som helst. I vedertaget språkbruk avser dock inläsning förhållanden som hindrar människor från att komma ut ur en situation. Aronssons, Dallners och Gustafssons inläsningsbegrepp är snarast ett sätt att mäta arbetstillfredsställelse eller – mer precist – låg grad av arbetstillfredsställelse. Det handlar helt enkelt om ett slags missnöjesbegrepp. Jag menar i stället att inläsning måste definieras i termer av kringskurva möjligheter till förändring.

De tre sist refererade TCO-rapporterna definierar individer som inlåsta om de önskar byta arbetsplats eller yrke men bedömer chanserna till detta som små. Detta låter rimligt, men jag vill hävda att det är chanserna till förändring som är det primära. Om dessa är ringa eller inte existerar över huvud taget kan vi tala om inläsning oavsett hur stark eller svag önskan om något nytt än är. Samtidigt instämmer jag till fullo i att individernas önskemål om förändring är väsentliga att beakta. De som vill byta arbete men har små eller obefintliga möjligheter att göra det saknar erforderlig handlingsfrihet. Om en anställd däremot önskar vara kvar i sitt arbete kan det spela mindre roll att han eller hon inte vill byta – ett påstående som emellertid måste kvalificeras. Läget för en individ kan snabbt förändras, exempelvis om jobbet skulle försvinna eller om det skulle uppstå allvarigare misshälligheter på arbetsplatsen. Inläsning är inte något en gång för alla givet utan ett tillstånd med obestämd varaktighet. Såväl möjligheterna som viljan att byta till något annat kan se helt annorlunda ut från en dag till en annan. Detta utesluter inte att låsta tillstånd kan vara relativt permanenta, att ögonblicksbilden också gäller för längre tid – kanske till och med för resten av en individs liv som yrkesverksam.

Mitt inläsningsbegrepp sammanfaller således i princip med den som finns i Wirkkals rapport från 2002, även om de frågor vi använder för att operationalisera begreppet skiljer sig åt. En punkt att diskutera är om tidsbegränsat anställda kan vara inlåsta; även om de har svårigheter att få nytt jobb får de ju kanske sluta när kontraktstiden går ut. Å andra sidan händer det ofta att de i den situationen får nytt vikariat eller fast anställning. Under alla omständigheter innebär det en låst situation att ha små möjligheter att få annat arbete. Jag vill därför inte exkludera tidsbegränsat anställda från problematiken.

Eftersom utsikterna till en förändring varierar är det motiverat att tala om inläsningsgrad. Detta begrepp står helt enkelt för att människor kan vara mer eller mindre inlåsta i sina jobb; svårigheterna att få ett annat arbete skiljer sig från en individ till en annan och de förändras med hur arbetsmarknaden utvecklas – strukturellt och konjunkturellt. Att avgöra huruvida chanserna är goda eller dåliga är ofta vanskligt. I den empiriska delen nedan utgår jag från de bedömningar som de svarande i vår undersökning har gjort. Vi ska vara medvetna om att respondenterna till följd av bristande kännedom om arbetsmarknadsläget kan vara alltför optimistiska eller alltför pessimistiska. Detta gäller dock även andra bedömare.

Det behövs emellertid ytterligare precisering av vad som ligger i påståendet att individer saknar möjligheter att få annat arbete. Inkluderar vi – eller den som är inlåst – vilket annat jobb som helst eller finns det någon utsagd begränsning? Förmodligen tänker sig många ett likvärdigt – och gärna bättre – arbete när de reflekterar över sina arbetsmarknadsutsikter. Underförstått tycks då vara att man inte ens ska behöva överväga jobb som är klart sämre än det man har eller som inte motsvarar ens utbildning och yrkeserfarenhet. Särskilt viktigt blir detta för dem som befinner sig relativt högt upp i yrkeshierarkierna; för dem som befinner sig allra längst ner finns ju bara likvärdiga och bättre jobb.

Människor kan vidare vara inlåsta på olika sätt. Jag kommer här enbart att beröra individens svårigheter att byta arbetsgivare, men inläsning kan också handla om inskränkta möjligheter med avseende på sådant som att få annan befattning på samma arbetsplats, att få andra arbetsuppgifter på samma arbetsplats eller att skaffa sig annat yrke. Olika dimensioner hänger ofta ihop med varandra men behöver inte göra det.

Begreppet inläsningsmekanismer, slutligen, syftar på vad det är för faktorer som gör att vägarna till en förändring av arbetssituationen är stängda eller svårframkomliga. Det rör sig om omständigheter av skiftande slag och på olika analytiska nivåer. I nästa avsnitt skisseras några tankegångar kring detta.

Inläsningsmekanismer

I den befintliga litteraturen finner vi ett påtagligt intresse för sambanden mellan inläsning och (o)hälsa, men man har däremot sällan diskuterat vad som orsakar inläsning. Ett undantag är ett antologibidrag av Rothstein och Boräng (2005), i vilket görs ett försök att skissera tänkbara förklaringar till fenomenet. Författarna understryker att det bara handlar om en skiss, men de pekar ut flera viktiga faktorer. Detta avsnitt anknyter delvis till deras analys.

När vi letar efter förklaringar till inläsning bör vi uppmärksamma betydelsen av såväl arbetsgivares som anställdas attityder och agerande inklusive de förutsättningar som ligger bakom. Efterfrågan på arbetskraft är givetvis en central faktor, vilket bland annat framkommer i en undersökning av arbetsgivarbyten

i Sverige under åren 1972-98 (Furåker & Berglund 2009). Sådana byten är i hög grad en funktion av konjunkturutvecklingen. Ju färre lediga jobb det finns desto mindre är möjligheterna för anställda att gå från en arbetsgivare till en annan och desto färre sådana övergångar inträffar också.

Förhållandena på arbetsgivar- och arbetstagersidan samspelar med varandra och frågan är vad eller vems handlande som är det primära. För att belysa hur problematiken kan gestalta sig kan vi använda villkoren för äldre arbetskraft som exempel. Rothstein och Boräng tar upp denna aspekt och hänvisar bland annat till en studie från Riksförsäkringsverket. Av den studien framgår att sju av tio arbetsgivare sällan eller aldrig nyanställer individer som är 50 år eller äldre (Eklund 2002, s 323-24). Särskilt vanskligt är det för dem som är 50+ att få anställning inom den privata sektorn. Många arbetsgivare anser att äldre har svårare att ta till sig förändringar (exempelvis när ny teknologi införs eller en omorganisation görs) och att yngre har bättre utbildning (Eklund 2002, s 316-20). Sin ålder kan de arbetsökande inte göra något åt och om arbetsgivarna har som orubblig policy att inte anställa äldre är det deras handlande som faller utslaget. Om arbetsgivarna däremot är beredda att faktiskt ta reda på huruvida äldre arbetssökande – i relevanta hänseenden – är positiva till förändringar, inklusive vidareutbildning, blir även dessa individers inställning viktig.

Hanteringen av åldersfaktorn vid rekrytering till jobb reser spørsmålet om det förekommer ogrundad särbehandling av äldre. Motsvarande frågor infinner sig även för andra individkaraktistika såsom kön och etnisk bakgrund. Samtliga tre nämnda faktorer förekommer ofta i diskussionen kring osaklig diskriminering vid rekrytering av personal, det vill säga huruvida individer särbehandlas på grund av förhållanden som inte har med arbetet att göra. Om (många) arbetsgivare systematiskt sorterar bort arbetssökande på till exempel ålders-, könsmissiga eller etniska grunder ökar risken för att vissa blir kvar där de är.

Vi bör även rikta sökarljuset mot diverse omständigheter utanför både arbetsgivaren och den arbetssökande. När en anställd som vill ha ett nytt jobb får ett erbjudande på annan ort men tackar nej, eftersom jobbet förutsätter geografisk flyttning, är det kanske individen som väljer bort rörlighetsalternativet. Dock kan det vara familjeskäl som egentligen lägger hinder i vägen. En flyttning skulle måhända klart försämra situationen för make/maka, barn eller andra anhöriga vad gäller sådant som arbete, skola och omsorg. Att finna vettiga lösningar för alla medlemmarna i en familj kan vara svårt eller till och med omöjligt och den arbetssökande har därför ibland knappast något verkligt val.

Konkurrensen på arbetsmarknaden är en annan sida av saken. Arbetsgivarnas efterfrågan och sätt att rekrytera är väsentliga, men dessutom är det ofta många arbetssökande som tävlar om befintliga lediga platser. De som inte kommer i fråga för ett visst jobb kan hoppas på att snart få ett annat, men somliga har

generellt sett en svag position; individer som inte riktigt motsvarar arbetsgivarernas krav – avseende yrkeserfarenhet, utbildning och annat – förfogar helt enkelt över färre alternativ på arbetsmarknaden. ”Anställningsbarhet” har blivit ett nyckelord i sådana sammanhang (för kritiska synpunkter på detta begrepp, se exempelvis Furåker 2008, Garsten & Jacobsson 2004). Tanken här är bara att inlåsnings kan vara en följd av att individer inte kan hävda sig tillräckligt bra vid tillsättningen av jobb.

Ytterligare en aspekt är de regelverk som finns på arbetsmarknaden och som kan bromsa rörligheten. I Sverige har blickarna gärna vänts mot lagen om anställningsskydd (LAS). Frågan är om LAS bidrar till att individer blir inlåsta på arbetsmarknaden och hur mekanismerna i så fall ser ut. Rothstein och Boräng (2005, s 187-88) framhåller att individer med lång anställningstid kan uppleva att de genom att byta arbete riskerar sitt ”arbetsrättsliga kapital”, det vill säga den uppsägningstid de är berättigade till. De som på grund av regeln ”först in-sist ut” tillhör de sista som får gå vid övertalighet blir efter ett jobbbyte åtminstone ett tag ”sist in” och kan därmed också bli ”först ut”. För dem som har ett arbetsrättsligt kapital att slå vakt om finns det nackdelar med att lämna det arbete man har.

Stränga regler kan tänkas påverka både de arbets sökande individerna och arbetsgivarna. De gör eventuellt arbetsgivarna restriktiva med att över huvud taget rekrytera liksom med vem man rekryterar, eftersom det kostar att bli av med personer som inte passar. Det är också möjligt att personer med längre tids anställning på en arbetsplats inte vill eller vågar ge upp sitt jobb för att söka sig till ett annat som kanske passar dem bättre, eftersom de kommer att vara ”sist in” på den nya arbetsplatsen. Ingenting utesluter att båda mekanismerna inverkar samtidigt. Internationella jämförelser pekar på att strikt lagstiftning om anställningsskydd dämpar mobiliteten på arbetsmarknaden (OECD 2004, kapitel 2). Mindre förändringar i den svenska lagstiftningen verkar dock inte ha varit så betydelsefulla (Furåker & Berglund 2009). Tyvärr kan vi inte här riktigt undersöka vad LAS betyder, men i det empiriska materialet finns uppgifter som något belyser problematiken.

I det följande ska jag redovisa och analysera data från en enkätundersökning i vilken respondenterna har tillfrågats om både möjligheter och önskemål om olika slags förändringar av sin arbetsituation. Datamaterialet innehåller många analysmöjligheter och framställningen måste därför här begränsas till ett mindre antal aspekter.

Det empiriska underlaget

Mitt empiriska underlag utgörs av en enkätundersökning som genomfördes i Sverige hösten 2006. Undersökningen finansierades av SALTSA² och adminis-

² SALTSA bildades 1997 som ett samarbete mellan Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO. När Arbetslivsinstitutet stängdes 2007 överfördes programmet till Uppsala universitet.

treras av Statistiska centralbyrån (SCB). Enkäten riktades till ett slumpmässigt urval av anställda deltagare i SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). Dessa tillfrågades om de ville besvara ett frågeformulär rörande arbetsförhållanden, arbetsbyten, med mera. Genom detta upplägg kunde en lång rad AKU-variabler adderas till datamaterialet och vi har sålunda tillgång till omfattande bakgrundsinformation om respondenterna. Formuläret besvarades av 1 851 individer vilket motsvarar cirka 72 procent av dem som accepterade att ta emot detsamma. Dock var det åtskilliga som avböjde i första läget. Räknat på samtliga som tillfrågades om att fylla i enkäten blir svarsandelen cirka 52 procent. De kontroller som gjorts pekar inte på att sammansättningen av respondenter är särskilt snedvriden, men vi kan bland annat notera att det är en större andel kvinnor i vårt material än vad fallet är på arbetsmarknaden som helhet.

En central aspekt i presentationen av data är hur individerna uppfattar sina möjligheter att byta arbetsgivare. Utgångspunkten är att förändringen ska innebära ett likvärdigt arbete. Materialet innehåller också information om huruvida respondenterna vill byta arbetsgivare och arbetsplats. Den informationen ska självfallet kombineras med uppgifterna om hur de bedömer sina möjligheter till ett byte.

I den senare delen av artikeln undersöks bland annat huruvida olika faktorer upplevs bidra till att man vill övergå till annan arbetsgivare/annan arbetsplats eller vara kvar där man är. En annan aspekt gäller respondenternas bedömningar av vad som gör att möjligheterna till förändring är små. Därtill kommer några analyser där jag undersöker vad var och en av ett antal faktorer – när vi kontrollerar för de övriga – har för effekter på önskan och utsikterna att byta till annan arbetsgivare/arbetsplats.

Upplevda möjligheter och vilja till förändring

Som inledning till denna resultatpresentation ska påpekas att undersökningen genomfördes under en period (hösten 2006) med konjunkturuppgång. Efterfrågan på arbetskraft var då relativt god och i stigande. I *tabell 1* kan vi först (översta raden) konstatera att cirka 30 procent tycker sig ha mycket eller ganska stora möjligheter att få ett likvärdigt jobb hos annan arbetsgivare. Vidare framgår att mer än fyra av tio bedömer utsikterna som ganska eller mycket små. Dessa betecknas i fortsättningen som ”inlåsta”, även om de måste anses vara det i olika grad. Väl att märka är att det är bara 15 procent som uppfattar sig ha mycket små utsikter att få ett likvärdigt arbete hos annan arbetsgivare (framgår inte i tabellen).

Variabeln upplevda möjligheter att byta arbetsgivare har sedan korstabulerats med svaren på en fråga om viljan att skifta arbetsgivare och arbetsplats. Knappa 17 procent har sagt att detta är vad de vill, mer än en fjärdedel har kryssat för ”kanske” och en klar majoritet har svarat ”nej”. Av samtliga respondenter i mate-

rialet är det bara sju procent som både vill byta och kan betecknas som inlåsta. Räknat bara på dem som vill byta arbetsgivare och arbetsplats är det emellertid 42 procent som anser att möjligheterna till detta är ganska eller mycket små.

Tabell 1. Upplevda möjligheter och vilja att byta arbetsgivare och arbetsplats. Procent

	Upplevda möjligheter att få likvärdigt arbete hos annan arbetsgivare			
	Mycket eller ganska stora	Varken stora eller små	Ganska eller mycket små	Totalt (n)
Samtliga	30,2	28,3	41,5	100 (1 825)
Vill byta arbetsgivare och arbetsplats				
Ja	5,4	4,4	7,0	16,8 (304)
Kanske	9,8	8,2	9,0	27,1 (491)
Nej	15,1	15,7	25,3	56,2 (1 018)
Totalt	30,3	28,4	41,4	100 (1 813)

Sju procent vill alltså byta arbetsgivare och arbetsplats men ser små chanser till detta. Den intressantaste kategorin är med andra ord inte så stor; här finns hur som helst de individer som vi framför allt kan förvänta oss känner sig inlåsta. Andelen stämmer ganska väl överens med resultaten i åtminstone en av TCO:s studier där åtta procent definierades som inlåsta i den meningen att de ville byta arbetsplats men inte trodde sig kunna (Hagström 2005, s 15).

Den fråga som nu uppkommer är vilka faktorer som gör att anställda uppfattar sig ha små utsikter att byta arbetsgivare. I enkäten finns två frågebatterier som är särskilt relevanta. Det första handlar om respondenternas uppfattningar om huruvida olika faktorer bidrar till att de vill stanna kvar hos sin arbetsgivare/på sin arbetsplats eller till att de vill byta. Det andra frågebatteriet rör hur man bedömer att möjligheterna till ett likvärdigt eller bättre arbete hos annan arbetsgivare begränsas av en rad faktorer.

I den första av de två nämnda dimensionerna rör det sig alltså om önskemål och inte om "objektiva" begränsningar, men utfallet är ändå av intresse att beakta och värdera eftersom individer som önskar ha det på ett visst sätt just därför kan få svårt att förändra sin situation i andra avseenden. Vi finner bindningar som kan ha betydelse när frågan om en förändring ställs på sin spets. Respondenterna ombads att ta ställning till hur en lång rad olika omständigheter inverkar på deras vilja att bli kvar hos sin arbetsgivare/på sin arbetsplats respektive byta.

Arbetskamraterna nämns oftast (nästan 38 procent) som stark anledning till att man vill stanna. Därefter kommer tiden för förflyttning till arbetet (cirka 31

procent), arbetsuppgifterna (28,5 procent) och möjligheterna till fortsatt anställning (knappt 28 procent). Arbetskamraterna och arbetsuppgifterna representerar förhållanden inne på arbetsplatserna, medan tiden för förflyttning till jobbet har att göra med hur man ordnat sitt boende i relation till arbetsplatsen. Att den senare faktorn anses ha stor betydelse för att man vill vara kvar tyder på att man hittat en lösning som innebär någorlunda hanterlig pendling eller förflyttning.

Möjligheterna till fortsatt anställning kan ha med anställningsskyddet att göra men står för något vidare än så. Det underliggande antagandet är snarare att både arbetsplatsen och respondenten själv kommer att få vara kvar. Lagstiftningen kan här spela viss roll men är ingalunda helt avgörande. Anställningsskyddet finns med i formuläret som en särskild kategori och det är en betydligt mindre andel som betraktar detta som starkt bidragande till att man vill stanna (11,7 procent). Dock är det ganska många som anser att anställningsskyddet bidrar i någon mån. Samtidigt menar närmare hälften av de svarande att denna faktor inte spelar någon roll och några anger den som skäl för att byta. Någon specifik fråga om det "arbetsrättsliga kapitalet" ingår inte i enkäten.

Andra relativt betydelsefulla faktorer tycks vara arbetstidens förläggning, möjligheterna att kombinera arbetet med övrigt liv, arbetsledningen/cheferna och respondentens veckoarbetstid. De två första och den sista av dessa har ju – liksom tiden för förflyttning till arbetet – att göra med hur man organiserar sitt dagliga liv (inkluderande både arbetet och livet utanför detsamma), medan arbetsledningen/cheferna är en arbetsplatsintern kategori.

Vi ska därmed övergå till vad som upplevs begränsa chanserna till arbetsgivarbyten. En inskränkning görs till de respondenter som här betecknas som inlåsta – det är ju just den kategorin som är intressant. I enkäten ingår frågan huruvida olika faktorer begränsar utsikterna att få ett likvärdigt eller bättre arbete hos annan arbetsgivare. Tio omständigheter finns listade och respondenterna ombads värdera var och en av dessa. *Tabell 2* tar upp de aspekter som minst 20 procent av de svarande uppgett i stor eller mycket stor utsträckning begränsar deras möjligheter att få likvärdigt eller bättre arbete hos annan arbetsgivare.

Högst i rangordning kommer de tre faktorer som avser arbetsmarknadsläget – lokalt, inom pendlingsavstånd och på platser dit man kan tänka sig att flytta. Antalet svarande beträffande arbetsmarknadsläget på platser dit man kan flytta är betydligt mindre än för de övriga alternativen. Förklaringen är säkert att många inte kan tänka sig att flytta över huvud taget. Också i fråga om arbetsmarknadsläget inom pendlingsavstånd är svarsfrekvensen rätt så låg och motsvarande förklaring är troligen giltig även där.

När vi fortsätter nedåt i tabellen finner vi att mer än hälften har angett ålder som en påtagligt begränsande faktor. För övrigt är ungefär hälften av alla respondenter i materialet 45 år eller mer. De som är under 35 år har i mycket liten

utsträckning svarat att åldersfaktorn är klart hämmande för möjligheterna att få likvärdigt eller bättre arbete hos annan arbetsgivare, men bland dem som är 55-64 år har mer än nio av tio gett det beskedet. Som väntat intar kategorin 35-54 år en mellanposition. Att vara ung kan dock också upplevas som en nackdel; bland de allra yngsta har i alla fall ett par pekat ut sin (låga) ålder som en begränsning.

Tabell 2. Uppfattningar bland inlåsta individer om hur olika faktorer påverkar möjligheterna att få likvärdigt eller bättre arbete hos annan arbetsgivare. Procent

	Begränsar i mycket stor eller stor utsträckning	Begränsar i viss utsträckning	Begränsar i liten utsträckning eller inte alls	Totalt (n)
Arbetsmarknadsläget på hemorten	64,7	20,1	15,2	100 (658)
Arbetsmarknadsläget inom pendlingsavstånd	54,9	23,8	21,4	100 (618)
Arbetsmarknadsläget på platser dit man kan tänka sig flytta	52,5	22,2	25,3	100 (486)
Respondentens ålder	50,3	15,8	33,9	100 (716)
Respondentens familjesituation	47,1	18,6	34,3	100 (679)
Respondentens utbildningsnivå	24,4	26,2	49,4	100 (676)
Respondentens utbildningsinriktning	23,3	26,2	50,5	100 (656)

Något mindre än hälften av de svarande har räknat sin familjesituation som ett anseeligt hinder för möjligheterna att byta till likvärdigt eller bättre arbete hos annan arbetsgivare. Sedan är det ett avsevärt hopp i tabellen ner till utbildningsnivå och utbildningsinriktning där motsvarande andel är mindre än en fjärdedel. Utöver de i tabellen redovisade faktorerna ingick i frågeformuläret också dels yrkeserfarenhet som angetts som en begränsning av ungefär en tiondel, dels kön och etnisk bakgrund som tillmätts vikt av mycket små andelar.

Resultaten i *tabell 2* ger visst stöd för de tankegångar jag här tidigare framfört. Inlåsta individer pekar särskilt ut arbetsmarknadsläget – oavsett om vi syftar på hemorten, platser inom pendlingsavstånd eller platser dit man kan flytta – som restriktion rörande möjligheterna att byta till likvärdigt eller bättre arbete hos annan arbetsgivare. "Arbetsmarknadsläget" kan ses som ett samlingsbegrepp för efterfrågan på arbetskraft och konkurrensen om befintliga jobb. Övriga faktorer som ofta anges ha liknande effekter har i hög grad att göra med familjesitua-

tionen och individkaraktäristika av olika slag. Individens ålder framträder som väsentlig och även här torde anknytningen till efterfrågan på arbetsmarknaden och konkurrenssituationen vara uppenbar. Analog resonemang kan föras beträffande faktorerna utbildningsnivå och utbildningsinriktning.

Ytterligare steg i analysen

För att ytterligare belysa mekanismerna bakom inläsningen ska vi undersöka betydelsen av arbetstillfredsställelse och hälsa eller välbefinnande. Dessa faktorer har ju getts ett relativt stort utrymme i litteraturen. Hos exempelvis Aronsson, Dallner och Gustafsson (2000) är som nämnts själva inläsningsbegreppet närmast att betrakta som ett missnöjesbegrepp. Frågan inställer sig då om det finns något samband mellan graden av arbetstillfredsställelse och inläsning såsom denna företeelse har definierats här. Man brukar vidare diskutera konsekvenserna av inläsning för människors hälsa. Jag har tidigare framhållit att det också kan finnas en kausal mekanism som verkar i motsatt riktning. I det följande kommer jag även att undersöka sambandet mellan hälsa och inläsning.

Analysen genomförs med hjälp av logistisk regression. Den centrala beroendevariabeln är inläsning, men eftersom önskan om att byta arbetsgivare och arbetsplats är viktig i den relevanta litteraturen ska jag också uppmärksamma den dimensionen. Vi har med andra ord två aspekter som dels behandlas var för sig, dels kombineras. I *tabell 3* undersöks först vad som påverkar individernas benägenhet att svara ”ja” snarare än ”kanske” eller ”nej” på frågan om deras bytesvilja. Därefter kommer vi in på vad som bidrar till att man blir inlåst, det vill säga att man bedömer möjligheterna att få likvärdigt arbete hos annan arbetsgivare som ganska eller mycket små. Den tredje och sista beroendevariabeln innebär en kombination av de två föregående. Vi studerar då effekterna av olika faktorer på tillståndet att både vara inlåst och vilja byta arbetsgivare och arbetsplats.

Arbetstillfredsställelse är en central oberoende variabel som utgår från en fråga om hur nöjd eller missnöjd man är med sitt arbete som helhet. Vi har också ett hälsoindex baserat på sex frågor om hur ofta man har sömnsvårigheter, ont i axlar, nacke eller rygg, ont i armar eller ben, magproblem, huvudvärk samt oroskänslor (Cronbachs alfa = 0,77). Det finns ett negativt samband mellan arbetstillfredsställelse och ohälsa, men det är inte så starkt som man kanske skulle tro ($r_s = -0,29$). Sex andra variabler ingår också i mina regressionsanalyser: kön, ålder, näringsgren, socioekonomisk tillhörighet, anställningsform och normal arbetstid. Det finns många andra faktorer som skulle kunna tas upp (såsom familjeförhållanden och möjligheter att kombinera arbetet med övrigt liv), men vi får här nöja oss med en mer begränsad ansats.

Kön och anställningsform visade sig vara mindre viktiga faktorer och utfallen rapporteras därför inte i *tabell 3*. Med avseende på näringsgren och arbetstid kun-

de vissa skillnader iaktas, men de är något svårtolkade och de båda variablerna betraktas här snarast som kontrollvariabler. Redovisningen begränsas således till resterande fyra faktorer.

Tabell 3. Olika faktors inverkan på bytesvilja och inlåst. Med kontroll för kön, näringsgren, anställningsform och arbetstid. Logistisk regression. Oddskvoter

	Vill byta arbetsplats och arbetsgivare	Inlåsta	Inlåsta och vill byta arbetsgivare och arbetsplats
Ålder			
15-24	1,92	0,47*	0,91
25-34	1,43	0,63**	0,78
35-54 (ref)	1	1	1
55-64	0,57**	2,79***	1,00
Socioekonomisk kategori			
Arbetare (ref)	1	1	1
Lägre/mellantjänstemän	1,63**	0,77*	1,26
Högre tjänstemän	1,76*	0,56***	1,90*
Hälsindex			
1 Betydande problem	2,14**	1,30	2,26*
2	1,15	1,11	1,23
3	0,75	1,02	0,99
4	1,29	0,90	1,03
5 Små/inga problem (ref)	1	1	1
Tillfredsställelse med arbetet som helhet			
Mycket nöjd	0,06***	0,93	0,08***
Ganska nöjd	0,20***	0,98	0,30***
Varken nöjd eller missnöjd (ref)	1	1	1
Mycket/ganska missnöjd	7,12***	1,05	3,05***
Nagelkerke R²	0,33	0,15	0,21
Konstant	0,26***	0,60*	0,05***
N	1 780	1 782	1 773

Signifikansnivåer: * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

För att börja med viljan att byta arbetsplats och arbetsgivare finner vi höga oddskvoter för de två yngsta kategorierna. Skillnaderna gentemot referenskategorierna 35-54 år är emellertid inte statistiskt säkra, men de ligger i båda fallen nära gränsen. Däremot är de äldsta helt klart mindre bytesbenägna. Jämfört med arbetare framträder de båda tjänstemannakategorierna som i väsentligt högre grad villiga att söka sig till annan arbetsgivare/arbetsplats. Vidare tycks det finnas visst samband mellan ohälsa och beroendevariabeln, men det är bara de mest problemtyngda individerna som markant avviker från referenskategorierna (personer med

små eller inga problem). Arbetstillfredsställelse är uppenbarligen en nyckelfaktor i sammanhanget. De som är mycket nöjda och de som är ganska nöjda är i mycket mindre utsträckning villiga än referenskategorierna att byta arbetsgivare/arbetsplats, medan det omvända gäller för dem som är ganska eller mycket missnöjda (sammanslagna till en kategori om 86 individer för att göra underlaget någorlunda stort).

När vi inriktar oss på hur olika faktorer bidrar till inläsning visar sig ålder spela stor roll – i linje med vad som här tidigare anförts. Relativt referenskategorierna (35-54 år) anser de båda yngre kategorierna i avsevärt lägre grad att chanserna till likvärdigt arbete hos annan arbetsgivare är ganska eller mycket små, medan motsatsen gäller för de äldre. För variabeln socioekonomisk kategori finner vi att tjänstemän och särskilt högre sådana betydligt oftare än arbetare är pessimistiska i detta hänseende.

De mest intressanta resultaten för denna andra beroendevariabel framkommer emellertid för hälsa och arbetstillfredsställelse. Ingenera av dessa båda variabler ger några signifikanta utslag. Visserligen är oddskvoten ganska hög för dem som har mest omfattande hälsoproblem, men statistiskt sett är det resultatet alldeles för osäkert. I fråga om arbetstillfredsställelse finns bara små skillnader mellan referenskategorierna och de övriga kategorierna. Slutsatsen är att respondenternas bedömning av sina möjligheter att få likvärdigt arbete hos annan arbetsgivare inte avgörs vare sig av deras hälsa eller av deras tillfredsställelse med arbetet som helhet. Man ska likväl inte utesluta att andra mått på hälsa (där man till exempel inriktade sig på allvarigare sjukdomar) skulle kunna ge andra resultat.

Till sist kommer inverkan av olika faktorer på huruvida man tillhör de sju procenten som vill byta arbetsgivare och arbetsplats men upplever sig inlåsta. Där framträder en ganska likartad bild som den vi just sett för variabeln bytesvilja – bortsett från att effekterna för ålder och socioekonomisk kategori med något undantag försvinner. Hälsa och arbetstillfredsställelse är återigen faktorer som genererar signifikanta resultat. Siffrorna bildar i princip samma mönster som rörande önskan om arbetsgivar- och arbetsplatskifte. Framför allt får vi stabila utslag med avseende på arbetstillfredsställelse. Att vara mycket eller ganska missnöjd ökar kraftigt risken att man är inlåst och vill byta arbetsgivare och arbetsplats (dock är oddskvoten i den sista sifferkolumnen bara ungefär hälften så hög som i den första).

Önskan att skifta till annan arbetsgivare och arbetsplats är i stor utsträckning ett uttryck för missnöje. Det tas måhända för givet att det är missnöjet som för med sig en bytesvilja och inte tvärtom. Bland de inlåsta som vill byta arbetsplats/arbetsgivare kan det emellertid förekomma en effekt i motsatt riktning. Att inte se någon realistisk chans till sorti kan i sig bidra till att skapa missnöje eller förstärka det missnöje som redan finns.

Sammanfattande diskussion

Inlåsning på arbetsmarknaden har här diskuterats som anställdas bristande utsikter att förändra sin arbetssituation. För många individer är det omöjligt eller i varje fall svårt att byta arbete och arbetsgivare. Självfallet kan chanserna att förändra sin situation vara bättre eller sämre och de kan variera väsentligt över tid. Möjligheten till sorti eller ”exit” – för att nu anknyta till Hirschmans begrepp – är ofta av vital betydelse även för individer som vill stanna kvar i sitt jobb. Bara vetskapen om att det finns ett handlingsalternativ som kan realiseras är viktigt och ett stöd när anställda förhandlar med arbetsgivaren om sina arbetsvillkor. Motsatsen innebär en avsaknad av utvägar ur de givna omständigheterna och är därför potentiellt psykologiskt besvärande – låt vara att en sådan inlåsning spelar mindre roll för somliga som inte tänkt sig att byta arbete.

De under hösten 2006 insamlade data som här använts visar att drygt 40 procent av alla anställda bedömde utsikterna att få ett likvärdigt arbete hos annan arbetsgivare som ganska eller mycket små. Trots den positiva konjunkturutvecklingen under den tid då undersökningen genomfördes var det alltså rätt många som ansåg sig ha små möjligheter till en förändring av det slaget. Samtidigt var det totalt sett bara sju procent som ville byta både arbetsplats och arbetsgivare och som var pessimistiska om utsikterna till detta, vilket stämmer ganska väl överens med resultaten i en tidigare studie (Hagström 2005, s 15). Svaren kan dock i viss mån botten i en realitetsanpassning, det vill säga människor som inte kan få något annat nöjer sig med det de har – de väljer att ”gilla läget”. I vårt datamaterial saknas möjligheter att avgöra huruvida eller i vilken mån så är fallet.

Uppmärksamhet har också ägnats åt frågan vad det är som gör att individer blir inlåsta på arbetsmarknaden. Analysen är tämligen explorativ till sin karaktär, men den ger en del indikationer på vad som är viktigt, bland annat i form av data kring vilka faktorer som anställda upplever binder dem till arbetsplatsen. Inlåsning är i det avseendet måhända inte någon passande beteckning eftersom det rör sig om faktorer som gör att individer önskar behålla det de har. Effekten kan emellertid bli att vissa handlingsalternativ blockeras. Bindningarna till det existerande arbetet handlar i stor utsträckning om arbetsplatsinterna faktorer såsom arbetskamrater och arbetsuppgifter. Möjligheterna till fortsatt anställning hör också dit. Vi ska dock inte likställa dessa möjligheter med det lagstadgade anställningsskyddet; den senare faktorn kommer klart längre ner på listan. Ett annat viktigt kluster av omständigheter avser tiden för resor eller förflyttning till och från arbetet, arbetstider (omfattning och förläggning), möjligheterna att kombinera arbetet med övrigt liv. De sätt på vilka människor organiserar sina dagliga liv – det vill säga får ihop arbete, familj och annat – låser dem i varierande grad till det jobb de har. Lösningarna är mer eller mindre självvalda, men de kan likafullt exkludera alternativ som inbegriper byte av arbetsplats.

En annan infallsvinkel utgörs av vad de inlåsta anser vara de viktigaste stängande faktorerna. Huvudresultatet är att många betraktar arbetsmarknadsläget som en avgörande begränsning. Detta gäller trots att undersökningen genomfördes i en konjunkturuppgång och oavsett om vi utgår från arbetsmarknadsläget på hemorten, på platser inom pendlingsavstånd eller på platser dit man kan flytta. Utfallet återspeglar betydelsen både av arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft och av konkurrensen om de jobb som erbjuds. En iakttagelse är att många respondenter betraktar sin ålder som hinder. Graden av pessimism ökar kraftigt med stigande ålder, men även bland de allra yngsta förekommer det att man ser åldersfaktorn som en nackdel. Familjefaktorer uppfattas också i stor utsträckning vara en hämsko.

De multivariata analyser som har genomförts med tre beroendevariabler – vilja till arbetsgivar- och arbetsplatsbyte, upplevda små möjligheter till arbetsgivarbyte (inläsning) samt kombinationen av de båda nämnda variablerna – ger en del intressanta resultat. Vi har här bland annat undersökt betydelsen av arbetstillfredsställelse och hälsa. Båda dessa faktorer, men framför allt den förstnämnda, visar sig ha inverkan på huruvida man önskar sig en förändring. Även ålder och socioekonomisk tillhörighet har betydelse på ungefär förväntat sätt. De senare faktorerna påverkar också bedömningen av utsikterna att få likvärdigt jobb någon annanstans. Inläsningen verkar alltså delvis vara både en klass- och en åldersfråga. Däremot får vi inget stöd för tanken att den skulle sammanhålla med arbetstillfredsställelse och hälsa. När vi koncentrerar oss på dem som både vill byta arbetsplats/arbetsgivare och är inlåsta framstår återigen hälsa och särskilt arbetstillfredsställelse som viktiga och deras effekter är i stora drag desamma som för den första beroendevariabeln.

Möjligheterna till rörlighet på arbetsmarknaden – i meningen byte till likvärdigt jobb hos annan arbetsgivare – är en funktion av många olika förhållanden på såväl arbetsgivar- och arbetstagar sidan som i omgivningen. Efterfrågan på arbetskraft är givetvis helt central och häri inbegrips också arbetsgivarnas krav på utbildning, yrkeserfarenhet och andra egenskaper. Väsentligt är även att det ofta är många arbetssökande som konkurrerar om de lediga platser som står till buds. Konkurrensen begränsar möjligheterna för dem som är minst attraktiva på arbetsmarknaden och konkurrenssvagare individer löper alltså större risk att bli inlåsta. Familjesituationen är en annan förklaring till att många upplever sig ha små utsikter att byta arbetsgivare. Arbetsmarknadens regelverk – i form av lagstiftning och avtal kring anställningsskydd – kan också tänkas dämpa rörligheten genom att göra arbetsgivarna försiktigare med att rekrytera och de ombytesökande mindre villiga att riskera sitt intjänade arbetsrättsliga kapital och flytta till en arbetsplats där de blir ”sist in”. Den bild som framträder i våra data tyder dock inte på att dessa regler är särskilt avgörande.

När man vill utvidga och fördjupa kunskapen om fenomenet inläsning finns det alltså åtskilliga faktorer att beakta. Inte minst angeläget är det att undersöka samspelet mellan dessa faktorer. Analysen kan vidareutvecklas på olika sätt. De relevanta omständigheterna är komplexa och ställer arbetslivsforskningen inför uppfordrande utmaningar.

Referenser

- Aronsson G, Dallner M & Gustafsson K (2000): *Yrkes- och arbetsplatsinläsning*. No 2000:5. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson G & Göransson S (1997): "Fasta anställningen men inte det önskade jobbet. En empirisk studie". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 3, nr 3, s 193-205.
- Aronsson G & Göransson S (1999): "Permanent employment but not in a preferred occupation: psychological and medical aspects, research implications". *Journal of Occupational Health Psychology*, 4: 152-63.
- Eklund M (2002): "Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma". Bilaga till SOU 2002:5 *En handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*. Stockholm: Socialdepartementet.
- Forslund A & Nordström Skans O (2007): *Hur fungerar arbetsmarknaden – och vad kan arbetsmarknadspolitiken bidra med?* Ura 2007:2. Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Furåker B (2008): "Arbetsförmåga och arbetsoförmåga som fördelningsnycklar". I Vahlne Westerhäll L (red) *Arbets(o)förmåga – ur ett mångdisciplinärt perspektiv*" (s 113-42). Stockholm: Santérus förlag.
- Furåker B & Berglund T (2009): "Changes of employer, employment protection and labour market attachment. An analysis of Swedish data from 1972-1998". I Blanpain R, Bromwich W, Rymkevich O & Spattini S (red) *The modernization of labour law and industrial relations in a comparative perspective* (s 212-32). The Netherlands: Kluwer Law International BV.
- Garsten C & Jacobsson K (red) (2004): *Learning to be employable. New agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Hagström U (2005): *Låg rörlighet ökar sjukskrivningarna*. Nr 14:05. Stockholm: TCO.
- Hirschman A O (1970): *Exit, voice, and loyalty. Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Morlid K (2003): "Att vilja men inte kunna byta jobb". I *Sverige en låst arbetsmarknad – en rapport om inläsningseffekter val av bostadsort och viljan att flytta* (s 3-14). Nr 9/02. Stockholm: TCO.
- OECD (2004): *OECD employment outlook*. Paris.
- Rothstein B & Boräng F (2005): "Dags att dra in guldlockorna? Om rörlighet och sjukfrånvaron på den svenska arbetsmarknaden". I Rauhut D & Falkenhall B (red) *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt* (s 183-208). Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Wirkkala L (2002): *Att vilja men inte kunna byta jobb*. Nr 31/02. Stockholm: TCO.
- Wirkkala L (2008): *Mer utbildning ökar rörligheten. En jämförelse mellan frivilligt och ofrivilligt rörliga på arbetsmarknaden*. Nr 11/08. Stockholm: TCO.