

Otrygghet – oro – ohälsa? En studie bland handelsanställda

Elin Strandlund, Claudia Bernhard-Oettel
och Lena Låstad

Inom detaljhandeln har alternativa anställningar såsom behovs- och deltidarbeten blivit allt vanligare. Dessa anställningar kan kombineras på flera sätt och är ofta svåra att särskilja. Föreliggande studie undersöker olika anställningssituationer inom handeln, vad som karakteriserar individer som innehar dessa anställningar samt om deras upplevelser av ekonomisk oro, anställningsotrygghet och självskattad hälsa skiljer sig åt. Data samlades in via en webbenkät. Med klusteranalys identifierades sex åtskilda anställningssituationer bland urvalet (N=138). Analyser av mellangruppskillnader indikerade att de anställningssituationer som var förknippade med mest utsatthet var nollkontraktanställda samt tillsvidareanställda på deltid, i jämförelse med tillsvidare- och timanställda studenter som verkade vara minst utsatta.

Under de senaste decennierna har flexibilitets- och effektivitetskrav i arbetslivet ökat (se till exempel Burgard m fl 2009, Callea m fl 2016, Cheng & Chan 2008). Många företag har anpassat sig till detta genom användandet av alternativa, mer prekära anställningstyper såsom deltids- och tidsbegränsade anställningar, i kontrast

FÖRFATTARE

Elin Strandlund, MSc, elinstrandlund@gmail.com

Claudia Bernhard-Oettel, fil dr. och docent vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, cbl@psychology.su.se

Lena Låstad, fil dr. och forskare vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, samt universitetslektor vid Psykologiska institutionen, Göteborgs universitet, lena.lastad@psychology.su.se

Arbetet bygger på förstaförfattarens masteruppsats vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.

Författarna vill rikta ett särskilt tack till Cecilia Berggren och Daniel Söderberg Talebi på Handelsanställdas förbund.

till det som länge har varit normen – tillsvidareanställningar på heltid (Berglund m fl 2017, De Graaf-Zijl 2012, Kalleberg 2000, Peiró m fl 2011). Enligt Statistiska Centralbyrån (SCB) var omkring 16 procent av alla anställda i Sverige tidsbegränsat anställda i februari 2017, medan 23 procent arbetade deltid (SCB 2017a). Samtidigt skulle de flesta tidsbegränsat anställda föredra en tillsvidareanställning (SCB 2015a) och en stor andel av de deltidsarbetande vill arbeta mer än vad de gör (SCB 2017a).

Handelsbranschen är en av landets största sett till antalet anställda (SCB 2017b). Inom handeln finns särskilda bemanningsbehov eftersom arbetstiden ofta behöver vara förlagd på kvällar och helger. Därtill förekommer arbetstoppar, till exempel vid högtider (Handelsrådet 2016). Alternativa anställningar har därför blivit allt vanligare inom branschen (Campbell & Chalmers 2008, Handelsrådet 2016, Handels 2016). I detaljhandeln, som utgör den största delen av handeln, är majoriteten (73 procent) tillsvidareanställda, men få har ett heltidskontrakt (LO 2017). Hela 64 procent av alla detaljhandelsanställda arbetar deltid (Handels 2016), i tillsvidare- eller tidsbegränsade anställningar. Anställningsforms- och arbetstidsrelaterade faktorer kombineras alltså på olika sätt för att skapa flexibilitet för arbetsgivaren och det leder till att anställningssituationer och deras konsekvenser kan skilja sig markant mellan individer (Handels 2016). Tidigare forskning har mestadels jämfört tillsvidareanställda mot tidsbegränsat anställda eller undersökt hel- versus deltidsanställda för att förstå hur de olika grupperna av anställda upplever sin arbetssituation och hur de mår (Bernhard-Oettel m fl 2017). Vad dessa resultat betyder är dock svårt att veta när anställningarna varierar vad gäller anställningens form, längd och omfattning, men också i sättet att garantera en inkomst, som fallet är inom handeln idag. Föreliggande studie avser därför att ta dessa olika faktorer i beaktande för att urskilja förekommande anställningssituationer inom handeln, och undersöker hur dessa relaterar till de anställdas upplevelser av ekonomisk oro, anställningsotrygghet samt hälsa.

ANSTÄLLNINGSFORM OCH ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN

Skillnader mellan olika anställningsformer och deras hälsokonsekvenser kan förstås utifrån ett centrum-periferi-perspektiv (Aronsson m fl 2002). Ett centrum i en organisation består av fast anställda som har anställningstrygghet och möjligheter till karriär- och kompetensutveckling, vilket förser arbetsgivaren med en arbetsstyrka som är välkvalificerad och erfaren. Runtom detta centrum finns flera perifera skikt, till exempel deltidsarbetande, tidsbegränsat anställda, säsongsanställda, eller behovsanställda som förser arbetsgivaren med flexibilitet. Anställningsförhållandena karakteriseras av tilltagande anställningsotrygghet, ekonomisk instabilitet och förminskade möjligheter till kompetensutveckling ju mer perifer

anställningsformen är för organisationen (Bernhard-Oettel m fl 2017). Olika anställningsförhållanden i periferin skiljer sig därmed åt. Beroende på hur dessa är utformade varierar graden av kontroll och trygghet, vilket i sin tur antas resultera i skillnader med tanke på hälsa och välbefinnande (Aronsson m fl 2002).

Betydelsen av anställningsförhållanden har fått allt större fokus inom arbetslivsforskningen under de senaste två decennierna, men forskningen om tidsbegränsade anställningar och potentiella negativa konsekvenser har visat på tvetydiga resultat (De Cuyper & De Witte 2006b, Callea m fl 2016, Näswall & De Witte 2003, Silla m fl 2005). Exempelvis indikerar en del studier att tidsbegränsat anställda är mindre tillfredsställda med sina arbeten än tillsvidareanställda (Dawson m fl 2017, Wilkin 2013), medan andra studier rapporterar motsatsen (De Cuyper & De Witte 2006a). Med tanke på att det finns en stor variation i hur tidsbegränsade anställningar kan vara utformade, kan konsekvenserna av en anställningssituation sällan avbildas när man endast generellt avgränsar tillsvidare- versus tidsbegränsade anställningar. Tidsbegränsat anställda i form av vikarier som ersätter en ordinarie anställd arbetar oftast heltid och har oftast bättre arbetsvillkor än individer i behovsanställningar som enbart arbetar ett par dagar eller timmar åt gången (Bernhard-Oettel m fl 2017). Tidigare studier har dessutom visat på skillnader i graden av upplevd anställningsotrygghet bland tillsvidareanställda som arbetar heltid jämfört med tillsvidareanställda som deltidsarbetar (Bernhard-Oettel m fl 2005). Arbetstid är därmed en annan viktig faktor för att karakterisera olikheter i anställningssituationerna (Kalleberg 2000).

En vanlig beskrivning av arbetstid tar utgångspunkt i antal arbetade timmar per vecka. Ofta görs en dikotomisering efter heltid- respektive deltidsarbete, där de som arbetar färre än 35 timmar räknas vara deltidsanställda (SCB 2013, 2017a). Avtalad arbetstid kan dock variera mycket och ibland garanteras inga fasta timmar alls, så kallat nollkontrakt (Bernhard-Oettel m fl 2017). Det bör därför även göras en särskiljning mellan avtalad veckoarbetstid respektive faktisk sådan (SCB 2013, 2017a). De som har få eller inga avtalade timmar arbetar i större utsträckning vid behov. Detta skapar å ena sidan flexibilitet för arbetsgivaren, medan det å andra sidan ställer krav på arbetstagaren att alltid kunna stå till förfogande. Forskning har visat att detta kan upplevas som mycket stressande och otryggt för den anställde. Det är dessutom svårare att organisera livet utanför arbetet, exempelvis att planera in läkarbesök, fritidsaktiviteter eller semester (Allvin m fl 2006).

En viktig problematik i relation till arbetstid är individer som vill och kan arbeta mer men av olika anledningar inte får möjlighet till det. Det rör sig om ett outnyttjat arbetskraftsutbud – undersysselsättning – vilket i sin tur anses vara ett viktigt samhällsligt problem (SCB 2013). Undersysselsättning är nära besläktat (och används ofta synonymt) med begreppet *ofrivilligt deltidsarbete* (se till exempel Friedland & Price 2003, Maynard & Feldman 2011, Wilkins & Wooden 2011) då

de flesta undersysselsatta i Sverige arbetar deltid snarare än heltid (SCB 2015b). Undersysselsättning kan få negativa effekter för den anställda och har bland annat förknippats med lägre välbefinnande samt försämrad fysisk och psykisk hälsa (Dooley m fl 2000, Feldman 1996, Friedland & Price 2003). Undersysselsatta verkar även ha mer negativa arbetsrelaterade attityder samt vara mer benägna att lämna sina arbeten än heltidsanställda, vilket kan få konsekvenser både på individ- och organisationsnivå (Maynard m fl 2006). Även individers inkomst påverkas, och forskning visar på en ihållande negativ löneeffekt även i tillsvidare- eller tidsbegränsade anställningar. (Maynard & Feldman 2011).

I ljuset av att en del individer enbart ges möjlighet att arbeta en begränsad tid varje månad, och därmed riskerar att få för lite inkomst för att kunna försörja sig, har det blivit vanligare att flera anställningar kombineras (Handels 2016). I tidigare forskningsstudier har detta mestadels studerats inom grupperna som har en tillsvidare- eller också tidsbegränsad anställning med få arbetstimmar (Martin & Sinclair 2007). Att ha mer än en anställning ökar då både sysselsättningsgraden och månadsinkomsten, och kan tänkas stärka anställningstryggheten då sannolikheten att stå helt utan jobb sjunker. Samtidigt ställer kombinationen av flera anställningar hos olika arbetsgivare ökade krav på individen.

ANSTÄLLNINGSSITUATIONENS BETYDELSE FÖR EKONOMISK ORO, ANSTÄLLNINGSSOTRYGGHET OCH HÄLSA

Ekonomisk oro

Individers finansiella trygghet härrör i hög grad från anställningen och den inkomst som är förknippad med den (Jahoda 1982). Finansiell påfrestning kan upplevas som ett hot eller en fara och leda till ekonomisk oro (Aronsson m fl 2005). Att vara behovsanställd medför att individen inte kan räkna med en fast lön (Guest 2004). Det medför i sin tur att behovsanställda i större utsträckning upplever oro över ekonomin (Aronsson m fl 2005). Bland annat har behovsanställda rapporterat att den tidsbegränsade anställningsformen försvårade möjligheterna att få ett banklån och att teckna ett hyreskontrakt (Aronsson m fl 2005). Studier om arbetstid rapporterar också en negativ löneeffekt, det vill säga lägre relativ lön, bland deltidsanställda (Fernández-Kranz m fl 2015). Detta blir förstärkt särskilt problematiskt när det handlar om ofrivillig deltidsanställning (Feldman 1990).

Anställningstrygghet

Precis som ekonomisk oro involverar även anställningstrygghet orosupplevelser, närmare bestämt ”oro kring anställningens fortsatta existens” (Sverke m fl 2002,

s 243). Forskning indikerar att anställningsotrygghet ofta är kopplat till anställningsform, (Bernhard-Oettel m fl 2005, De Cuyper & De Witte 2007), yrken, yrkesstatus (Sverke m fl 2002) samt arbetstid (Kauhanen & Nätti 2015). Upplevelsen av anställningsotrygghet kan leda till negativa konsekvenser både för organisationer och för individer. Individer som upplever sig otrygga tenderar bland annat att få ett minskat organisationsengagemang och prestera sämre, vilket får direkt påverkan för organisationers effektivitet. Upplevelsen av anställningsotrygghet tenderar också att medföra en högre grad av uppsägningar från anställda, vilket medför ökade kostnader och påverkar organisationens resultat ytterligare (Sverke m fl 2002). Anställningsotrygghet anses vara en väsentlig stressor (stressutlösande faktor, Aronsson m fl 2012) i arbetslivet (Sverke m fl 2002), som i många fall kan vara svårare för individen att hantera än en faktisk uppsägning. När individen väl vet vad utgången blir är det lättare att identifiera lämpliga handlingsstrategier för att ta itu med situationen. Upplevelsen av anställningsotrygghet involverar istället ofta en utdragen otrygghet där handlingsalternativen är otydliga. Det är då lätt att fastna och känna sig hjälplös (Lazarus & Folkman 1984, Sverke m fl 2002), och stressreaktioner i form av ohälsa som uppstår till följd av anställningsotrygghet är välbelagda (Aronsson m fl 2012).

Hälsa

Tidigare studier indikerar även ett samband mellan anställningens utformning och hälsa (se till exempel Aronsson m fl 2005, Nigatu m fl 2016). Arbetstid tycks vara en viktig faktor i sammanhanget (Kauhanen & Nätti 2015). En studie av Bacci och medarbetare från 2017 fann att tillsvidareanställda deltid arbetande, liksom arbetslösa, hade signifikant sämre självskattad hälsa än tillsvidareanställda på heltid (Bacci m fl 2017). Särskilt när deltidsanställningen endast erbjuder få avtalade arbetstimmar och därmed genererar minimala inkomster kan avsaknaden av ekonomiska resurser leda till oro och sämre hälsa (Aronsson m fl 2005). Vidare finns studier som visar att perifera anställningsformer skiljer sig från tillsvidareanställningar på heltid i ett antal arbetsmiljöfaktorer. Till exempel är det väl belagt att tillsvidareanställda på heltid har större möjligheter att delta i utbildningar, att höja sin röst och att få ta över ansvarsfulla arbetsuppgifter med hög grad av autonomi. Att tidsbegränsat anställda eller deltidsanställda blir inkallade vid arbetstoppar kan dessutom betyda att de arbetar när det är hektiskt och tidspressat i organisationen, vilket kan tänkas relatera till sämre hälsa och välbefinnande (Bernhard-Oettel m fl 2017).

Föreliggande studie

Individens anställningssituation skapas genom en kombination av många faktorer, och det finns ett behov att gå utanför de traditionella indelningarna i tillsvi-

dare- respektive tidsbegränsade anställningar eller deltid- respektive heltidsarbete för att få en mer heltäckande bild av potentiella konsekvenser olika anställningssituationer kan vara förknippade med. Tänkbara mönster är till exempel att ha en tillsvidareanställning på deltid som kombineras med en extra sysselsättning, eller att arbeta i en tidsbegränsad behovsanställning utan fast timantal och bli inkallad med kort varsel. Ett sådant helhetsperspektiv är sällsynt i tidigare studier, men där det har använts har det skapat en fördjupad förståelse för anställdas upplevelser av sina anställningar och dess konsekvenser för välbefinnande och hälsa (Bernhard-Oettel m fl 2008, Marler m fl 2002, Martin & Sinclair 2007). I föreliggande studie används detta perspektiv för att studera anställningar i handeln med målet att beskriva vad som karakteriserar individer inom olika anställningssituationer i termer av bakgrundsvariabler. Syftet är också att skapa en bättre förståelse för hur ekonomisk oro och otrygghet i anställningen upplevs samt hur olika anställningssituationer relaterar till hälsa.

METOD

Datainsamling och urval

Data från handelsanställda samlades in i februari och mars 2017 med hjälp av en webbaserad enkät som spreds via sociala medier och författarnas nätverk. På enkätens förstasida delgavs respondenterna information om studiens syfte, att deras deltagande var frivilligt och att all inkommen data behandlas konfidentiellt. Respondenterna informerades också om att studien genomfördes som en del av förstaförfattarens masteruppsats vid Stockholms universitet, och kontaktuppgifter till förstaförfattaren samt handledarna listades. Enkäten delades i flera grupper på Facebook, bland annat på ett forum för anställda på ett stort varuhus i Stockholm. Den har också vidareförmedlats av kontaktpersoner på Handelsanställdas förbund till ett antal av deras förtroendevalda medlemmar. Enkäten spreds även vidare genom s.k. snöbollsurval, då respondenterna blev tillfrågade att dela enkätlänken med kolleger eller bekanta som också arbetar inom handeln. Enkäten besvarades ursprungligen av 168 individer. Av dessa exkluderades 22 personer som antingen inte arbetade inom handeln eller inte arbetade alls. Därtill exkluderades åtta respondenter som endast svarat på bakgrundsfrågor. Av de 138 återstående respondenterna hade 121 lämnat kompletta svar. Totalt saknades data i 0,7 procent av fallen. Inget bortfall fanns i någon av utfallsvariablerna. Littles MCAR-test blev icke-signifikant ($\chi^2(354) = 362,55, p = ,37$), varpå rekommendationer av Little och Rubin (2002) samt Graham (2009) följdes för imputation av internt bortfall (Expectations Maximizations-algoritmen i SPSS Statistics 24). Klustervariablerna imputerades för sig och bakgrundsvariablerna för sig. De slutliga analyserna är därmed baserade på fullständiga data från 138 respondenter.

Av respondenterna var 68 procent kvinnor och 31 procent män samt en procent annat kön. Respondenterna var födda mellan 1955 och 1997 ($M=29,91$ år, $SD=9,78$ år) och var bosatta över hela Sverige. Omkring 40 procent av respondenterna uppgav att de studerade. Av dessa studerade alla utom sju på heltid. Andelen tillsvidareanställda var 80 procent medan resterande hade någon form av tidsbegränsad anställning. Vad gäller arbetstid uppgav 75 procent att de hade en avtalad deltidanställning. Sett efter faktiska arbetstimmar uppgav 70 procent av respondenterna att de arbetade deltid. Omkring 33 procent var undersysselsatta. När det kommer till extraarbetsförfrågningar från arbetsgivaren uppgav 28 procent att de får en sådan mer än en gång i veckan, medan 60 procent att de får förfrågan en gång i veckan eller mer sällan. Resterande 12 procent uppgav att de inte tenderar att få förfrågan om extraarbete överhuvudtaget. Totalt uppgav 25 respondenter att de hade fler än en anställning.

Enkätfrågor

Anställningsrelaterade variabler.

Respondenternas huvudsakliga *anställningsform* mättes med två kategorier (0=Tillsvidare, 1=Tidsbegränsad). *Avtalad veckoarbetstid* mättes genom att fråga efter hur många timmar per vecka det är avtalat att individen ska jobba. *Faktisk arbetstid* mättes genom att fråga efter den genomsnittliga, faktiska, veckoarbets-tiden. Båda arbetstidsvariablerna kategoriserades som 1=0 timmar/har inget anställningsavtal, 2=1-9 timmar, 3=10-19 timmar, 4=20-34 timmar och 5=35 timmar och fler. *Undersysselsättning* mättes genom att fråga respondenterna om de vill arbeta mer än vad de faktiskt gör (SCB 2013) och isåfall hur många ytterligare timmar per vecka de skulle vilja respektive har tid/utrymme för att arbeta. Omfattningen av *extraarbete* mättes genom att fråga hur många gånger respondenterna får förfrågan från sin/sina arbetsgivare om att komma in och arbeta extra utöver schemalagd arbetstid (0=0 gånger/aldrig fått förfrågan, 1=1 gång per vecka eller färre, 2=Fler än 1 gång per vecka). Det frågades även huruvida respondenterna har *flera anställningar* (Ja/Nej).

Bakgrundsvariabler.

Ålder (år) och kön (0=man/1=kvinnor/2=annat) mättes då tidigare studier beskriver att män/kvinnor och yngre/äldre arbetstagare tenderar att återfinnas i olika anställningsformer (Bernhard & Sverke 2003). Frågor om *boendesituation* (1=Ensamstående, 2=Sammanboende, 3=Kvarboende i föräldrahemmet) och *hemmavarande barn* (Ja/Nej) inkluderades för att ge en bild av hushållets sammansättning (SCB 2004), vilket ansågs viktigt i relation till respondenternas ekonomiska situation. Tidigare studier har även visat att *utbildningsnivå* kan ge upphov till skillnader mellan anställdas upplevelser och anställningsform (Aronsson m fl 2005,

Sverke m fl 2002). Respondenterna uppgav sin högsta utbildning (SCB 2004) och svaren dikotomiserades som 1=Högskoleutbildning, 0=Annat. Slutligen frågades om respondenten var student och i så fall omfattningen på studierna, då en stor grupp *studenter* antas arbeta inom handeln (Handelsrådet 2016).

Utfallsvariabler.

Respondenternas *ekonomiska oro* mättes med en fråga formulerad av Aronsson och medarbetare (2005), "Hur ofta grubblar du över hur det skall gå med din ekonomi under de närmaste åren?", som individerna fick ta ställning till efter en femgradig Likert-skala (1=Aldrig, 5=I stort sett varje dag). *Anställningsotrygghet* mättes med tre påståenden (Hellgren m fl 1999), exempelvis "Jag känner mig orolig för att bli uppsagd", där deltagarna skattade sina svar efter en femgradig skala (1=Stämmer inte alls, 5=Stämmer helt). Skalan uppvisade en hög intern konsistens ($r = ,94$). *Hälsa* mättes med en enstaka fråga, "Hur skulle du beskriva din egen hälsa?", som även den besvarades efter en femgradig skala (1=Mycket dålig, 5=Mycket god). Denna fråga har i tidigare studier visats kunna ge en god bild av individens generella hälsa samt predicera mortalitet (Idler & Benyamini 1997).

Tabell 1. Korrelationer (Pearsons r , tvåsidig) mellan klustervariabler och utfallsvariabler. Medelvärden och standardavvikelser presenteras i de fall det är tillämpligt.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	M	SD
1. Anställningsform	–										
2. Avtalad arbetstid	-,40**	–									
3. Faktisk arbetstid	-,39**	,82**	–								
4. Undersysselsättning	-,01	-,09	-,01	–							
5. Förfrågan om extraarbete	,07	-,17	-,12	,14	–						
6. Flera anställningar	,14	-,24**	-,24**	-,05	,03	–					
7. Ekonomisk oro	-,15	-,06	,04	,28**	-,02	-,04	–			2,99	1,29
8. Anställningsotrygghet	,01	,17	,23**	,30**	-,06	-,12	,24**	–		1,65	,98
9. Hälsa	,11	-,12	-,25**	-,16	,05	,18*	-,36**	-,34**	–	3,71	,87

$N=138$, * $p < ,05$, ** $p < ,01$

Anställningsform: 0 = Tillsvidare, 1 = Tidsbegränsad. Undersysselsättning: 0 = Nej, 1 = Ja. Förfrågan om extraarbete: 0 = 0 ggr, 1 = ≤ 1 ggr/v, 2 = > 1 ggr/v.

Flera anställningar: 0 = Nej, 1 = Ja.

Tabell 2. Beskrivning av de sex klustren efter klustervariablerna.

	1 – (n=31) Tillsvidareanställda studenter	2 – (n=34) Tillsvidareanställda deltidarbetande	3 – (n=24) Tillsvidareanställda heltidarbetande	4 – (n=18) Tjänanställda studenter	5 – (n=10) Nollkontrakts- anställda	6 – (n=21) Tillsvidareanställda behovsarbete	χ^2
Tillsvidareanställning (%)	74,2	94,1	95,8	55,6	10,0	100,0	50,7**
Avtalad arbetstid (%, h/v)							399,0***
0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	
1-9	29,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
10-19	67,7	11,8	0,0	0,0	0,0	4,8	
20-34	3,2	85,3	0,0	0,0	0,0	47,6	
≥ 35	0,0	2,9	100,0	0,0	0,0	47,6	
Faktisk arbetstid (%, h/v)							300,1***
0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
1-9	0,0	0,0	0,0	72,2	10,0	0,0	
10-19	90,3	0,0	0,0	27,8	10,0	0,0	
20-34	9,7	100,0	0,0	0,0	70,0	23,8	
≥ 35	0,0	0,0	100,0	0,0	10,0	76,2	
Undersysselsättning (%)	16,1	61,8	0,0	16,7	80,0	38,1	41,2***
Extraarbetsförfrågan (%, ggr/v)							64,3***
0	6,5	20,6	25,0	5,6	0,0	0,0	
≤ 1	48,4	79,4	75,0	77,8	50,0	19,1	
> 1	45,2	0,0	0,0	16,7	50,0	81,0	
Flera anställningar (%)	22,6	8,8	4,2	44,4	40,0	9,5	25,6**

p < 0,1, *p < 0,001

Tabell 3. Fördelning av bakgrundsvariabler i klustren.

	1 – (n=31) Tillsvidare- anställda studenter	2 – (n=34) Tillsvidare- anställda deltidsoarbetande	3 – (n=24) Tillsvidare- anställda heltdidsoarbetande	4 – (n=18) Tidmanställda studenter	5 – (n=10) Nollkontraks- anställda	6 – (n=21) Tillsvidare- anställda behovsoarbetande	F/χ ²
Ålder (M, år)	24,9	32,2	35,2	23,5	26,3	34,8	7,9**
Kvinna (%)	71,0	76,5	62,5	61,1	100,0	47,6	14,5
Boendesituation (%)							22,5
Ensamstående	29,0	38,2	25,0	33,3	10,0	38,1	
Sammanboende	45,2	52,9	66,7	27,8	70,0	52,4	
Kvarboende i föräldrahem	25,8	8,8	8,3	38,9	20,0	9,5	
Hemnavarande barn (%)	9,7	29,4	33,3	0,0	0,0	19,1	14,4*
Högskoleutbildning (%)	67,7	50,0	33,3	66,7	20,0	38,1	13,3*
Student (%)	93,6	8,8	12,5	100,0	20,0	9,5	94,1***

*p < ,05, **p < ,001

Tabell 4. Medelvärden för utfallsvariabler i klustren, test av medelvärdeskilnader (ANOVA) samt test av mellangruppskillnader med post-hoc-test (Bonferroni).

	1 – (n=31) Tillsvidare- anställda Studenter	2 – (n=34) Tillsvidare- anställda deltidsoarbetande	3 – (n=24) Tillsvidare- anställda heltdidsoarbetande	4 – (n=18) Tidmanställda studenter	5 – (n=10) Nollkontraks- anställda	6 – (n=21) Tillsvidare- anställda behovsoarbetande	F	Post-hoc-test (Bonferroni)
Ekonomisk oro	3,10	3,44	2,58	2,28	3,00	3,19	2,72*	2 > 4*
Anställnings- otrygghet	1,33	1,75	1,97	1,19	2,30	1,70	3,18*	5 > 4*
Hälsa	4,10	3,35	3,54	4,00	3,50	3,76	3,39**	1 > 2**

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

Dataanalys

I enlighet med syftet att identifiera vilka mönster av anställningssituationer som kan finnas bland urvalet, användes hierarkisk agglomerativ klusteranalys (Bergman m fl 2003, Fraley & Raftery 1998, Ward 1963). Klusteranalysen i föreliggande studie utfördes i SPSS Statistics 24 med Wards metod där kvadrerade Euclidiska-distansmått användes (Ward 1963). Eftersom analysen syftade till att identifiera olika anställningssituationer ingick sex anställningsrelaterade variabler: anställningsform, faktiskt respektive avtalad arbetstid, huruvida respondenterna har flera anställningar, undersysselsättning samt hur ofta förfrågan om extraarbete fås. Korrelationer mellan klustervariabler och bakgrundsvariabler presenteras i *tabell 1*.

Eftersom klusteranalysen inte per automatik genererar den ”bästa” klusterlösningen inspekterades olika klusterlösningar bestående av två till åtta kluster, och för att bestämma den bästa lösningen följdes vedertagna procedurer och rekommendationer (Bergman m fl 2003; Fraley & Raftery 1998). I enlighet med studiens syfte att undersöka om klustren skiljer sig vad gäller utfallsvariablerna, genomfördes tre separata envägs oberoende ANOVOR, där de kluster som framkom genom klusteranalysen analyserades i termer av medelvärdesskillnader. Mellangruppskillnader undersöktes sedan med Bonferronis post-hoc-test.

RESULTAT

Vid granskningen av de olika klusterlösningarna visade det sig att tvåklusterlösningen framförallt uppdelade klustren med hänsyn till faktisk och avtalad veckoarbetstid, där det första klustret främst bestod av heltidsarbetande och det andra av deltidarbetande. Med en treklusterlösning framträdde ett stort kluster med studenter som tenderade att ha lägre arbetstid än de övriga klustren. Från fyrklusterlösningen formades ett litet kluster bestående av respondenter med så kallat nollkontrakt. Vid femklusterlösningen identifierades dessutom ett kluster bestående av individer som enligt den avtalade arbetstiden var deltidsanställda men som arbetade heltid sett till faktiska arbetstimmar. Sexklusterlösningen delade upp studenterna i två separata kluster där det ena klustret hade högre veckoarbetstid och var tillsvidareanställda i större utsträckning. Vid en sjuklusterlösning tillkom ett tredje, mindre kluster med studenter som tenderade att arbeta extra i något större utsträckning men som i övrigt inte medförde några nämnvärda skillnader gentemot de övriga studentklustren. Åttaklusterlösningen bestod övergripande av relativt små kluster primärt uppdelade mot basis av arbetstid, där flera kluster dessutom liknade varandra. I jämförelse med femklusterlösningen, där alla studenter fortfarande var hopslagna i ett och samma kluster bestående av mer än en tredjedel av det totala urvalet, resulterade sexklusterlösningen i två meningsfullt åtskilda studentkluster. Samtidigt medförde det tredje studentklustret från sjuklus-

terlösningen inte någon ytterligare förklaring eller tydliga skillnader i relation till sexklusterlösningen. Vid sju- och åttaklusterlösningarna blev klustren dessutom allt mindre i storlek, vilket skulle kunna vara problematiskt vid de kommande statistiska jämförelserna. Sexklusterlösningen blev därför den lösning som valdes.

Beskrivning och jämförelse av klustren

Tabell 2 visar deskriptiv statistik med hänsyn till klustervariablerna. Chi-square-test visade att de sex klustren skiljde sig signifikant från varandra med hänsyn till samtliga klustervariabler, vilket tyder på att de resulterade i heterogena grupper och att den valda klusterlösningen i den bemärkelsen var rimlig. *Tabell 3* visar fördelning av bakgrundsvariabler för de sex klustren. Både Chi-square-testerna och den envägs oberoende ANOVAn indikerade att individer inom olika kluster till stor del hade olika bakgrundsfaktorer som skiljde dem åt, vilket ytterligare gav belägg för den valda lösningen. Dessa faktorer rörde ålder, huruvida individerna var studenter och högskoleutbildade samt om de hade hemmavarande barn. Variablerna kön och boendesituation visade inga signifikanta skillnader mellan klustren.

Kluster 1 (n = 31) – Tillsvidareanställda studenter.

I det första klustret hade de flesta en tillsvidareanställning. Den avtalade arbetstiden var omkring 10–19 timmar per vecka, vilket i stort överensstämde med den faktiska arbetstiden. Omkring en fjärdedel hade mer än en anställning. Nästan hälften fick förfrågan om att arbeta extra mer än en gång i veckan. Samtidigt ville de inte arbeta mer än vad de faktiskt gjorde. Detta kluster bestod främst av studenter med en medelålder på 25 år. Könsfördelningen var jämn. Omkring en tredjedel var ensamstående och endast ett fåtal hade hemmavarande barn.

Kluster 2 (n = 34) – Tillsvidareanställda deltidsarbetande.

En stor majoritet i detta kluster hade en tillsvidareanställning på deltid (20–34 timmar). Hela 62 procent uppgav att de var undersysselsatta samt att de fick förfrågan om extraarbete sällan, varför de faktiska och avtalade arbetstimmarna inte skiljde sig åt. I detta kluster var kvinnor något överrepresenterade. Hälften var högskoleutbildade. Medelåldern var 32 år. Omkring 53 procent var sammanboende medan 29 procent hade hemmavarande barn.

Kluster 3 (n = 24) – Tillsvidareanställda heltidsarbetande.

I det tredje klustret var samtliga tillsvidareanställda på heltid. Få hade fler än en anställning och ingen verkade behovsarbete. Respondenterna ville heller inte arbeta mer än vad de gjorde. De hade den högsta medelåldern (35 år) av de sex klustren. Män var överrepresenterade. I detta kluster fanns den största andelen med hemmavarande barn. De flesta var sammanboende. En tredjedel hade högskoleutbildning.

Kluster 4 (n = 18) – Timanställda studenter.

Respondenterna i det fjärde klustret var studenter, precis som i det första klustret. Det som främst skiljde grupperna åt var att detta kluster hade lägre arbetstid, både faktisk och avtalad, än det första klustret. Klustret döptes till timanställda studenter eftersom majoriteten arbetade mellan 1-9 timmar per vecka. Många studenter i detta kluster hade en tidsbegränsad anställning (45 procent), och nästan hälften rapporterade att de hade fler än en anställning. De flesta ville inte arbeta fler timmar. Här fanns den lägsta medelåldern, ingen hade barn och en majoritet bodde kvar i föräldrahemmet. Det fanns en större andel män i detta kluster än i det första studentklustret.

Kluster 5 (n = 10) – Nollkontraktanställda.

Det femte klustret bestod av tio respondenter som alla hade ett anställningsavtal utan garanterade fasta timmar, så kallat nollkontrakt. De var således helt behovsanställda. För majoriteten handlade den faktiska arbetstiden om 20 till 34 timmar per vecka men 80 procent ville arbeta mer än så. Endast en av respondenterna var tillsvidareanställd och 40 procent uppgav att de hade flera anställningar. Utbildningsnivån var lägre än i de övriga klustren. Samtliga var kvinnor. Medelåldern var 26 år.

Kluster 6 (n = 21) – Tillsvidareanställda behovsarbetande.

I det sjätte klustret var samtliga tillsvidareanställda och precis som det andra klustret hade majoriteten avtalad deltidsanställning. Över 80 procent fick förfrågan om extraarbete mer än en gång i veckan. På så vis kom de flesta upp i heltid sett till den faktiska arbetstiden. Detta tyder på att dessa anställda till viss del behovsarbetade, därav klustrets namn. Män var något överrepresenterade i detta kluster.

Jämförelser i upplevelser av utfallsvariabler med hänsyn till klustertillhörighet
I *tabell 4* presenteras medelvärden för respektive kluster med hänsyn till utfallsvariablerna ekonomisk oro, anställningsotrygghet och hälsa. Tabellen inkluderar F-värden för de tre separata ANOVORNA, som indikerar signifikanta

skillnader mellan alla kluster vad gäller ekonomisk oro ($F[5, 132]=2,72, p<,05$), anställningsotrygghet ($F[5,132]=3,18, p<,05$) och hälsa ($F[2,33]=3,39, p<,01$).

För att närmare undersöka mellan vilka kluster medelvärdskillnaderna i utfallen är signifikanta utfördes post-hoc-Bonferroni-tester. Dessa visade att tillsvidareanställda deltidssarbetande upplevde signifikant högre *ekonomisk oro* än timanställda studenter. När det kommer till *anställningsotrygghet* indikerade post-hoc-test att nollkontraktanställda upplevde signifikant mer otrygghet än timanställda studenter. Tillsvidareanställda studenter skattade sin *hälsa* signifikant högre än tillsvidareanställda deltidssarbetande.

DISKUSSION

Det huvudsakliga syftet med föreliggande studie var att utforska vilka mönster av anställningssituationer som kan finnas bland handelsanställda samt hur individer med dessa anställningssituationer kan beskrivas i termer av bakgrundsfaktorer och utfallsvariablerna ekonomisk oro, anställningsotrygghet samt hälsa. Övergripande indikerade resultaten att nollkontraktanställda och tillsvidareanställda deltidssarbetande tenderade att vara mer utsatta i jämförelse med främst timanställda studenter, men också tillsvidareanställda studenter.

Att tillsvidareanställda deltidssarbetande skattade signifikant högre ekonomisk oro än timanställda studenter kan vara ett resultat av att denna grupp troligen har lägre inkomst. Att studenter å andra sidan i mindre utsträckning tenderar att oroa sig över ekonomin ligger i linje med rapporten från Handelsrådet (2016) samt Aronsson och kollegers (2005) studie. Majoriteten av de timanställda studenterna bodde kvar hemma hos föräldrarna, vilket troligen innebär att de hade lägre ekonomiskt ansvar och kanske därmed inte heller oroade sig över ekonomin i samma utsträckning. Båda studentklustren verkar generellt sett vara mindre utsatta i jämförelse med de andra grupperna. Detta ligger delvis i linje med tidigare studier inom området som menar att frivilliga alternativa anställningar kan vara positiva för vissa individer (Green & Ferber 2005, Guest 2004, Kauhanen & Nätti 2015).

Nollkontraktanställda upplevde signifikant större anställningsotrygghet jämfört med timanställda studenter. Nollkontraktanställda kan i sin tur ses inneha den mest prekära formen av behovsanställningar. Med tanke på att dessa anställningar är otrygga i grunden är detta resultat inte förvånande. För nollkontraktanställda rör sig eventuell kontinuitet endast om enskilda extraarbetsförfrågningar och inbop. Detta kan relateras till studier om kontraktsförväntningar, där tidsbegränsat anställdas upplevda anställningsotrygghet till stor del visats bero på förväntan om att avtalet ska förnyas (Bernhard-Oettel m fl 2013). Enligt detta resonemang kan nollkontraktanställdas anställningsotrygghet till mångt och mycket vara beroende av den utsträckning de räknar med att få hoppa in och

arbetsförhållanden. Den högre graden av upplevd anställningsotrygghet hos dem ligger också i linje med annan tidigare forskning om alternativa anställningar (Bernhard-Oettel m fl 2005, Näswall & De Witte 2003, Silla m fl 2005). Mot bakgrund av ovissheten i denna typ av anställning vad gäller hur individerna ska komma upp i antalet timmar går det också att dra paralleller till det mindre utforskade begreppet arbetstidsotrygghet, som handlar om en otrygghet i arbetstid snarare än anställningen i sig (Alexander & Haley-Lock 2015). Då medelvärdena i anställningsotrygghet ändå var relativt låga är det tänkbart att det till viss del istället skulle kunna handla om en otrygghet relaterad till just arbetstid, särskilt för nollkontraktanställda, som ju inte har några garanterade arbetstimmar. Detta resonemang förs också av Campbell och Chalmers (2008).

Tillsvidareanställda deltid arbetande skattade sin hälsa signifikant lägre än tillsvidareanställda studenter. Detta ligger till viss del i linje med tidigare studier som indikerar att deltidanställda generellt upplever sig ha sämre hälsa (Bacci m fl 2017, Kauhanen & Nätti 2015). Andra studier visar dock inte på samma resultat (Bernhard-Oettel m fl 2005). Denna kontrast kan bero på att jämförelsegrupperna skiljer sig åt mellan studierna. I studien av Bernhard-Oettel m fl (2005), som inte indikerade någon signifikant skillnad, jämfördes tillsvidareanställda deltid arbetande mot andra grupper: tillsvidareanställda på heltid, behovsanställda samt tidsbegränsat anställda. Sett till endast dessa grupper skulle det heller inte finnas någon skillnad mot tillsvidareanställda deltid arbetande i föreliggande studie, då de endast skattade signifikant lägre hälsa än tillsvidareanställda studenter. Det är således endast när tillsvidareanställningar delas upp i ytterligare anställningssituationer en skillnad som denna kan komma fram, och den behöver inte nödvändigtvis manifesteras sig mot tillsvidareanställda heltid arbetande som oftast betraktats som normgruppen i tidigare forskning. Betydelsen av att ta hänsyn till faktorer som arbetstid vid jämförelser av tillsvidareanställda styrks av de få tidigare studier som tagit tillsvidareanställda med frivilligt respektive ofrivilligt deltidarbete samt vanligt heltidarbete i beaktande. Resultatet indikerade att de tillsvidareanställda som arbetade ofrivilligt deltid i regel hade sämre psykisk hälsa (Pirani 2015).

Övergripande identifierade klusteranalysen i föreliggande studie anställningssituationer som, förutom i Sverige (Handels 2016, Handelsrådet 2016), även känns igen i studier av handelsanställda i bland annat Kanada (Zeytinglu m fl 2004) och i Australien (Campbell & Chalmers 2008). I dessa studier vittnar anställda om en ständig ovisshet vad gäller arbetstimmar, oro över att gå runt ekonomiskt och anställningsotrygghet (Campbell & Chalmers 2008, Zeytinglu m fl 2004), vilket till stor del indikeras även i föreliggande studie. Av de nollkontraktanställda hade 40 procent fler än en anställning, ett mönster som också känns igen i ovan nämnda studier. Att arbetsskiften ofta krockar och att individer tvingas tacka ja till ex-

trapass av rädsla för att förlora jobbet eller inte få förfrågan fler gånger, är bara ett par av de problem som kan uppstå i samband med att ha flera anställningar (Campbell & Chalmers 2008, Zeytinglu m fl 2004). I relation till detta resonemang är klustret tillsvidareanställda behovsarbete intressant att ta i beaktning. Även om det inte medförde signifikanta skillnader gentemot de andra klustren i termer av utfallsvariablerna, utgör klustret ändå en åtskild anställningssituation som visar på att även tillsvidareanställda kan behovsarbeta – i kontrast mot tidigare forskning som främst fokuserat på tidsbegränsat anställdas behovsarbete (se till exempel Aronsson m fl 2005). Individer med denna anställningssituation extraarbetar mycket, varför de troligen heller inte ser sig som undersysselsatta. En viktig problematik kan dock bestå i att det går åt mycket tid för dem att planera arbetet för att få ihop dessa extratimmar, vilket kan gå ut över det övriga livet (Bamberg m fl 2012, Campbell & Chalmers 2008, Handels 2016, Zeytinglu m fl 2004). Det vore därför intressant för framtida studier att undersöka vilka överspridningseffekter en sådan anställningssituation skulle kunna ha gentemot privat- och familjeliv.

Såväl föreliggande studie som tidigare forskning inom området indikerar att individer med alternativa anställningar kan uppleva negativa konsekvenser av dessa i form av bland annat anställningsotrygghet och ekonomisk oro. Samtidigt vittnar den höga personalomsättningen inom handeln att det är svårt att behålla kunnig arbetskraft (Handels 2016, Handelsrådet 2016). Alternativa anställningar, och den otrygghet de kan medföra, kan alltså vara till nackdel även för de företag som så flitigt tillämpar dem. Det finns således, både ur ett individuellt men också ur ett organisatoriskt perspektiv, flera incitament till att minska andelen alternativa anställningar. I den aspekten bidrar föreliggande studie med en praktisk förståelse. Det är dock viktigt att poängtera att alternativa, flexibla anställningar inte bara behöver ha negativ effekt för individer. För studenter kan dessa typer av anställningar snarare ha positiv inverkan, och just handeln kan vara en extra lämplig bransch då det finns en stor möjlighet att arbeta på kvällar och helger när studietid normalt inte är schemalagd (Handelsrådet 2016).

Studiens begränsningar

Föreliggande studie är förknippad med flera begränsningar. En viktig sådan rör studiens urval och datainsamling. En stor del av handelsanställda har alternativa anställningar såsom behovsanställningar. Aronsson och kolleger (2005) poängterar att individer med sådana typer av anställningar i regel är svårare att nå än tillsvidareanställda. Att arbeta deltid eller efter behov medför att de befinner sig på jobbet färre timmar och med en viss oregelbundenhet, vilket gör det svårt att nå dessa anställda på deras arbetsplatser. Om målet är att inkludera en sådan grupp kan traditionella urvalsmetoder därför vara ineffektiva. En metod som däremot visat sig vara tillämplig när det kommer till mer svåråtkomliga deltagare är snö-

bollsurval (Ellard-Gray m fl 2015). För att öka möjligheterna att få ett urval där flera olika typer av anställningar skulle ingå spreds webbenkäten därför genom sociala kanaler och via snöbollsurval, där de deltagare som rekryterats initialt i sin tur spridit enkätlänken till personer i deras nätverk. Dock får urvalsmetoden påföljder som att kontrollen över enkätens spridning var begränsad och att enkäten skulle kunna ha nåtts personer utanför målgruppen (Biernacki & Waldorf 1981). Sammantaget medför urvalsmetoden att ingen tydlig rampopulation kan definieras (Berntson m fl 2016). Givet att de flesta tidigare studier har rekryterat deltagare via organisationer, och på så vis sällan fått svar av anställda längre ut i organisationens perifera skikt, är föreliggande studie explorativ. Dock återfinns individer med många typer av anställningar från handelsbranschen i urvalet, vilket måste betraktas som en fördel.

Studien har inte heller kunnat följa individer över flera tidpunkter, men med den föränderliga anställningssituationen i flera grupper är det tänkbart att ekonomisk oro eller anställningstrygghet varierar i takt med efterfrågan på extra arbetskraft i handelsbranschen. Dock har studien försökt att begränsa variationer över tid genom att be respondenterna svara med tanke på hur deras situation ser ut under en genomsnittlig månad. Ett tillkortakommande med studiens tvärsnittsdesign är att inga kausala slutsatser kan dras. När det gäller sambandet mellan anställningsform och hälsa kan det därför inte uteslutas att resultatet till viss del avbildar hälsoselektion. Till exempel kan personer med hälsoproblem ha svårare att få en mer varaktig anställning (Virtanen m fl 2005), eller en tjänst som kräver en heltidsinsats. Likaså kan en positiv hälsoselektion finnas bland studenter som orkar arbeta och studera samtidigt.

Slutsatser

Syftet med föreliggande studie var att undersöka vilka anställningssituationer som finns inom handeln. Övergripande indikerade variansanalyserna och post-hoc-testen att nollkontraktanställda var mer utsatta när det kommer till upplevd anställningsotrygghet än timanställda studenter. Tillsvidareanställda deltidsarbetande rapporterade en lägre självskattad hälsa än tillsvidareanställda studenter och skattade högre ekonomisk oro än timanställda studenter. Föreliggande studie indikerar att det finns en stor variation mellan olika anställningssituationer, och visar att inte bara tidsbegränsade utan även tillsvidareanställningar kan organiseras på en mängd olika sätt. Detta belyser vikten av att i framtida forskning ta hänsyn till denna heterogenitet, för att bättre förstå olika konsekvenser för individen – och i förlängningen – organisationen.

REFERENSER

- Alexander C, Haley-Lock A (2015): Underwork, work-hour insecurity, and a new approach to wage and hour regulation. *International Relations*, 54(4)695–716.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U (2006): *Gränslöst arbete*. Malmö: Liber.
- Aronsson G, Dallner M, Lindh T, Göransson S (2005): Flexible pay but fixed expenses: personal financial strain among on-call employees. *International Journal of Health Services*, 35(3)499–528.
- Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M (2002): Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2)151–175.
- Aronsson G, Hellgren J, Isaksson K, Johansson G, Sverke M, Torbiörn I (2012): *Arbets- och organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur
- Bacci S, Pigini C, Seracini M, Minelli L (2017): Employment condition, economic deprivation and self-evaluated health in Europe: Evidence from EU-SILC 2009–2012. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(2)143–161.
- Bamberg E, Dettmers J, Funck H, Krähe B, Vahle-Hinz T (2012): Effects of on-call work on well-being: results of a daily survey. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3)299–320.
- Berglund T, Håkansson K, Isidorsson T, Alfnsson J (2017): Tidsbegränsat anställdas framtida arbetsmarknadssituation. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(2)47–66.
- Bergman LR, Magnusson D, El-Khoury BM (2003): *Studying individual development in an interindividual context: A person-oriented approach*. Mahwah, NJ: L Erlbaum Associates.
- Bernhard C, Sverke M (2003): Work attitudes, role stress and health indicators among different types of contingent workers in the Swedish health care sector. *Research and Practice in Human Resource Management*, 11(2)1–16.
- Bernhard-Oettel C, De Cuyper N, Murphy M, Connelly CE (2017): How do we feel and behave when we're not permanent full-time employees? The case of the diverse forms of non-standard work. I: Chmiel N, Fraccaroli F, Sverke M (red): *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective* (s 258–275). Oxford, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Bernhard-Oettel C, Isaksson K, Bellaagh K (2008): Patterns of contract motives and work involvement in temporary work: Relationships to work-related and general well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 29(4)564–591.
- Bernhard-Oettel C, Rigotti T, Clinton M, de Jong J (2013): Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2)203–217.
- Bernhard-Oettel C, Sverke M, De Witte H (2005): Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work & Stress*, 19(4)301–318.
- Biernacki P, Waldorf D (1981): Snowball sampling: problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2)141–163.
- Burgard SA, Brand JE, House JS (2009): Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69(5)777–785.
- Callea A, Urbini F, Ingusci F, Chirumbolo A (2016): The relationship between contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: The role of job insecurity and psychological contract violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2)399–420.
- Campbell I, Chalmers J (2008): Job quality and part-time work in the retail industry: An Australian case study. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3)487–500.
- Cheng GH-L, Chan DK-S (2008): Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2)272–303.
- Dawson C, Veliziotis M, Hopkins B (2017): Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1)69–98.
- De Cuyper N, De Witte H (2006a): Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*, 13(4)441–459.
- De Cuyper N, De Witte H (2006b): The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3)395–409.

- De Cuyper N, De Witte H (2007): Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1)65–84.
- De Graaf-Zijl M (2012): Compensation of on-call and fixed-term employment: the role of uncertainty. *The Manchester School*, 80(1)6–27.
- Dooley D, Prause J, Ham-Rowbottom KA (2000): Underemployment and depression: Longitudinal relationships. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(4)421–436.
- Feldman DC (1990): Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work. *Academy of Management Review*, 15(1)102–112.
- Feldman DC (1996): The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3)385–407.
- Fernández-Kranz D, Paul M, Rodríguez-Planas N (2015): Part-time work, fixed-term contracts, and the returns to experience. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 77(4)512–541.
- Fraley C, Raftery AE (1998): How many clusters? Which clustering method? Answers via model-based cluster analysis. *The Computer Journal*, 41(8)578–588.
- Friedland DS, Price RH (2003): Underemployment: Consequences for the health and well-being of workers. *American Journal of Community Psychology*, 32(1-2)33–45.
- Graham JW (2009): Missing data analysis: Making it work in the real world. *Annual Review of Psychology*, 60, 549–576.
- Green CA, Ferber MA (2005): The long-run effect of part-time work. *Journal of Labor Research*, 26(2)323–333.
- Guest D (2004): Flexible 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.
- Handels (2016): *En dålig affär: En studie av otrygga anställningar i detaljhandeln*. Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Hellgren J, Sverke M, Isaksson K (1999): A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2)179–195.
- Idler EL, Benyamini Y (1997): Self-rated health and mortality: a review of twenty-seven community studies. *Journal of Health and Social Behavior*, 38(1)21–37.
- Jahoda M (1982): *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Kalleberg AL (2000): Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(1)341–365.
- Kauhanen M, Nätti J (2015): Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research*, 120(3)783–799.
- Lazarus RS, Folkman S (1984): *Stress Appraisal and Coping*. New York, NY: Springer.
- Leppänen V, Sellaars A-M (2016): *Rörlighet bland anställda inom dagligvaruhandeln. Forskningsrapport 2016:5*. Stockholm: Handelsrådet. <http://handelsradet.se/wp-content/uploads/2016/06/2016-5-Rorlighet-bland-anstallda-inom-dagligvaruhandeln.pdf>, hämtad 2017-07-18.
- Little RJA, Rubin DB (2002): *Statistical analysis with missing data*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- LO (2017): *Anställningsformer och arbetstider 2017*. Stockholm: LOs Arbetslivsenhet.
- Marler JH, Woodard Barringer M, Milkovich GT (2002): Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4)425–453.
- Martin JE, Sinclair RR (2007): A typology of the part-time workforce: Differences on job attitudes and turnover. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2)301–319.
- Maynard DC, Feldman DC (2011): Introduction. I: Maynard CD, Feldman DC (red): *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (s 1–9). New York, NY: Springer.
- Maynard DC, Joseph TA, Maynard AM (2006): Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4)509–536.
- Nigatu YT, Van De Ven HA, Van Der Klink JJ, Brouwer S, Reijneveld SA, Bültmann U (2016): Overweight, obesity and work functioning: The role of working-time arrangements. *Applied Ergonomics*, 52(January 2016)128–134.
- Näswall K, De Witte H (2003): Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2)189–215.

- Peiró JM, Sora B, Caballer A (2011): Job insecurity in the younger Spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2)444–453.
- Pirani E (2015): On the relationship between atypical work(s) and mental health: New insights from the Italian case. *Social Indicators Research*, 130(1)233–252.
- SCB (2004): Bakgrundsfakta till befolknings- och välfärdsstatistik. Frågebank över bakgrundsfrågor i postenkätundersökningar. http://www.scb.se/statistik/BE/OV9999/2004A01/OV9999_2004A01_BR_BE96ST0402.pdf, hämtad 2017-07-18.
- SCB (2013): Bakgrundsfakta, Arbetsmarknads- och utbildningsstatistik 2013:6, Deltidssysselsatta arbetssökande. http://www.scb.se/statistik/_publikationer/AM0401_2013A01_BR_AM76BR1306.pdf, hämtad 2017-07-18.
- SCB (2015a): AM 100 SM 1501: Utvecklingen av tidsbegränsat anställda. http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2014K04Z/AM0401_2014K04Z_SM_AM110SM1501.pdf, hämtad 2017-07-18.
- SCB (2015b): AM 110 SM 1504: Utvecklingen av undersysselsatta 2005-2014. http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2015K03P/AM0401_2015K03P_SM_AM110SM1504.pdf, hämtad 2017-07-18.
- SCB (2017a): Arbetskraftsundersökningarna, Grundtabeller februari 2017, AKU, 15–74 år, månad. <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/tabell-och-diagram/icke-sasongrensade-data/grundtabeller-aku-1574-ar-manad/>, hämtad 2017-07-18.
- SCB (2017b): Andel av totala näringslivet (SNI sektion A–S exkl. K och O) företag, anställda, omsättning och förädlingsvärde per bransch (SNI sektioner) 2015. http://www.scb.se/contentassets/b0157255a4404761a79c29d266f3cde5/kalldata_tabeller_och_diagram_sve_2015.xls, hämtad 2017-07-18.
- Silla I, Gracia FJ, Peiró JM (2005): Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1)89–117.
- Sverke M, Hellgren J, Näswall K (2002): No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3)242–264.
- Virtanen P, Vahtera M, Kivimäki J, Pentti JF (2002): Employment security and health. *Journal of Epidemiological Community Health*, 56(8)569–574.
- Ward JH Jr (1963): Hierarchical grouping to optimize an objective function. *Journal of the American Statistical Association*, 58(301)236–244.
- Wilkin CL (2013): I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1)47–64.
- Wilkins R, Wooden M (2011): Economic approaches to studying underemployment. I: Maynard DC, Feldman DC (red): *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (s 13–34). New York, NY: Springer.
- Zeytinglu IU, Lillevik W, Seaton BM, Moruz J (2004): Part-time and casual work in retail trade: Stress and other factors affecting the workplace. *Industrial Relations*, 59(3)516–544.