

---

Bengt Furåker

# Offentligt och privat anställdas upplevelser av sitt arbete

Artikeln bygger på data från en svensk enkätundersökning om hur offentligt och privat anställda uppfattar sina jobb. Offentliganställda anser sig i betydligt större utsträckning än privatanställda utträta något nyttigt för samhället och för andra människor och det är vanligare att de känner sig stolta över sitt arbete. Samtidigt upplever de sina villkor som sämre i en rad avseenden, bl a vad gäller lön och anställningstrygghet. På ingen enda punkt av dem som här studerats tycks de "yttre" villkoren och belöningarna vara bättre i den offentliga än i den privata sektorn.

Det har under senare år förts åtskillig diskussion i Sverige om för- och nackdelar med privat och offentlig organisering av olika verksamheter. Somliga har hävdats att privatisering är önskvärda eller till och med nödvändiga för att öka effektiviteten. Andra har varnat för att en sådan utveckling kan medföra försämringar på många sätt – däribland även effektivitetsmässiga. Den samhällsvetenskapliga forskningen har också tillhandahållit en hel del analyser, såväl empiriska som teoretiska, av vad privat och offentlig organisering betyder (se t ex Furåker 1987, 1988; Rothstein 1994; Saltman

& von Otter 1992; Svallfors 1996; Szulkin 1989). Forskningen är väsentlig för att öka vår kunskap, men valet av lösningar är likväl i hög grad avhängigt vilka värderingar man utgår från.

I denna artikel behandlas vissa aspekter på privat och offentlig verksamhet men med en speciell vinkling. På basis av ett svenskt enkätmaterial insamlat under 1997 analyseras hur offentligt och privat anställda upplever sitt arbete i olika avseenden. Den underliggande frågan är vad individens upplevelser av sina jobb har för betydelse för kvaliteten i det de gör. Svaret är ingalunda självklart, men det förefaller sannolikt att något samband existerar. När människor upplever sitt arbete positivt ligger det nära till hands att tro att de också försöker göra sitt bästa. Man bör dock höja ett varnande finger för alltför lättköpta slutsatser. Att folk trivs på sitt jobb behöver ju inte innebära

**Bengt Furåker** är professor vid Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.

att deras arbete är av hög kvalitet – trivseln kan även uppkomma oberoende av själva verksamheten, t ex genom kamratskapen. Å andra sidan verkar det osannolikt att negativa upplevelser av ett arbete skulle vara kvalitetsbefrämjande. Om det finns mycket missnöje på en arbetsplats kan det också bli svårt både att behålla och att rekrytera lämplig personal.

Vi bör därför räkna med att även om människors positiva upplevelser av ett arbete kanske inte har lika direkt och stark inverkan på kvaliteten som man gärna föreställer sig så torde effekten i regel ändå gå i positiv riktning. Mot bakgrund av det antagandet kan det vara intressant att jämföra offentligt och privat anställda. Jag ska här undersöka huruvida – och i så fall i vilka avseenden – det finns skillnader mellan dessa båda kategorier vad gäller upplevelsen av det egna arbetet. Självfallet kommer jag därvid också att kontrollera att det inte är andra faktorer – kön, ålder, klassposition, arbetstid eller arbetsplatsstorlek för att nu nämna några tänkbara – som ligger bakom eventuella skillnader.

Denna studie har liksom andra sina begränsningar: Det empiriska material som används är hämtat från den svenska delen av en internationell surveyundersökning vars uppläggning och utformning jag inte har haft möjlighet att påverka. För min del handlar det endast om att använda de data som finns eller att låta bli. Min bedömning är att materialet är väl värt att använda, även om vi som alltid ska vara försiktiga med svaren på attitydfrågor.

I det följande har jag gjort en uppdelning i åtta delområden vad gäller anställdas uppfattning om sitt arbete. Det första innebär en allmän karakteristik av jobbet i termer av hur nöjd eller missnöjd den anställda är, dvs det rör sig om en bedömning

som är eller i varje fall tillåts vara en sammanvägning av allt. För det andra ges en viss belysning av människors syn på sina anställningsvillkor: anställningstrygghet, lönenivå och karriärmöjligheter. Nästa dimension fångar några aspekter på arbetets innehåll – huruvida respondenterna upplever detta som intressant samt huruvida de menar sig kunna hjälpa andra människor respektive betraktar arbetet som nyttigt för samhället. För det fjärde berörs graden av autonomi i jobbet: Uppfattar de anställda sitt arbete som självständigt? Och anser de sig kunna bestämma sina arbetstider? Ett femte område rör ansträngning, stress och risker i jobbet. Den sjätte dimensionen gäller relationer på arbetsplatsen – mellan ledning och anställda och mellan arbetskamrater. För det sjunde ska jag analysera i vad mån de anställda kan tänka sig att göra en extra insats för arbetsgivaren samt är stolta över sitt företag/organisation respektive sitt arbete. Slutligen belyses huruvida svarspersonerna vill byta jobb eller stanna kvar på sin arbetsplats.

## Empiriskt underlag och metod

De empiriska data som kommer att presenteras härrör från International Social Survey Programme (ISSP) år 1997. ISSP har numera ett stort antal medlemsländer och gör komparativa studier kring olika ämnen. År 1997 var temat "arbetsorientering" ("Work Orientation") och syftet var då bl a att belysa människors inställning till arbete i allmänhet och sitt eget i synnerhet. Ännu så länge finns data tillgängliga bara för vissa av de länder som ingick i undersökningen, däribland dock Sverige. Här är det enbart den svenska enkäten som kommer att användas. Den gick ut per post till ett slumpmässigt urval av personer i åldern 18–74 år

och bland dem som inte svarade gjordes uppföljande telefonintervjuer (se Edlund & Svallfors 1997). Svarefrekvensen blev drygt 68 procent. I materialet ingår 851 privat eller offentligt anställda som vid undersöknings-tillfället var förvärvsarbetande.

Offentliganställda definieras här som anställda i offentliga verksamheter utom statliga företag. De senares personal räknas till den privata sektorn. Denna definition ansluter sig till vad FN rekommenderar för medlemsländernas nationalräkenskaper (jfr Ringqvist 1996, s 61 ff). Tanken är att verksamheter som är affärsinriktade och uppträder på marknaden inte ska hänföras till den offentliga sektorn. Med den här avgränsningen finns det cirka 38 procent offentliganställda i föreliggande material och av dessa är två tredjedelar kvinnor. Bland undersökningens privatanställda utgör männen cirka 62 procent. Det ska tilläggas att data också har bearbetats med en definition av de offentligt sysselsatta som inkluderar personal i statliga företag och skillnaderna visade sig då vara ringa.

Att kontrollera för andra möjliga förklaringsfaktorer är som sagt väsentligt. I de analyser som ska presenteras används genomgående följande kontrollvariabler: kön, ålder, klassposition (arbetare/tjänstemän på lägre eller mellannivå/högre tjänstemän), arbetstid (heltid/deltid), anställningsform (fast/tillfällig) samt antalet av arbetsgivaren anställda på arbetsplatsen. Vi vet från litteraturen att dessa variabler kan vara väsentliga för människors förhållningssätt till arbete (jfr Eriksson 1998; Gallie m fl 1998; Kalleberg & Mastekaasa 1994).

Den metod som här tillämpas är logistisk regression. Den är användbar när den beroende variabeln (den vars fördelning ska förklaras) har två värden, t ex nöjd och missnöjd, eller med lätthet och fördel kan

tudelas. För varje oberoende variabel, dvs de som är tänkta att förklara fördelningen i den beroende, definieras en referenskategori som i tabellerna ges värdet 1 och som de övriga variabelvärdena jämförs med. Metoden innebär att man i förhållande till referenskategorin beräknar relativa risker, eller oddskvoter, för olika kategorier att något ska inträffa. Om vi tar kön som exempel på en oberoende variabel och definierar kvinnor som referenskategori så betyder en oddskvot på låt oss säga 1,5 att män har 50 procents större risk (observera att ordet "risk" här inte ska förknippas med något negativt utan enbart har en statistisk innebörd) än kvinnor att svara på ett visst sätt.

När en uppmätt skillnad mellan referens-kategorin och andra variabelvärden är statistiskt säkerställd, dvs om det är låg eller mycket låg sannolikhet att den är slumpmässig, anges detta med olika symboler (se underst i tabellerna). Eftersom det alltid finns ett visst godtycke i var man drar gränsen för det statistiskt tillförlitliga har jag här valt att förutom gängse signifikansnivåer (\*= $p < 0,05$ ; \*\*= $p < 0,01$ ; \*\*\*= $p < 0,001$ ) också ange när det finns en "tendens" i materialet. Denna betecknas med symbolen + och avser ett p-värde som är lika med eller större än 0,05 men mindre än 0,15. Ibland kommer jag att använda uttrycken "tydlig skillnad" respektive "tendens".

### Tillfredsställelse med arbetet

Det mest allmänna begrepp med vilket man kan beskriva människors förhållningssätt till sitt arbete är arbetstillfredsställelse. Den som har ett arbete kan anse att det är bra eller dåligt i det ena eller det andra avseendet, men begreppet arbetstillfredsställelse är till för att fånga summan av alla för- och nackdelar. Ett problem är att när man frågar

människor huruvida de är tillfredsställda, är nöjda eller trivs med sitt arbete så svarar i allmänhet en stor majoritet ja (jfr Björkman & Lundqvist 1981, s 182–183; Eriksson 1998, s 115 ff). Ett skäl till detta är att om man svarar nej så blir man svaret skyldig. Det ligger då minst två följdfrågor i luften: Varför är man missnöjd? Och varför slutar man inte? Att svara på dessa frågor kan vara både intrikat och besvärande för individen. Det är exempelvis inte helt lätt att erkänna att man vantrivs med sitt arbete men arbetar kvar därför att man inte kan få något annat.

I det här fallet har respondenterna fått svara huruvida de är nöjda eller missnöjda med sitt arbete. Svartalternativen var "helt nöjd", "mycket nöjd", "ganska nöjd", "varken nöjd eller missnöjd", "ganska missnöjd", "mycket missnöjd" och "helt missnöjd". Vid den tudelning som gjorts för den logistiska regressionsanalysen har jag lagt snittet mellan dem som sagt sig vara helt eller mycket nöjda och alla övriga. Ett skäl till denna gränsdragning är just att en stor majoritet på frågor av denna typ brukar svara positivt. Det är 40 procent som uppgett sig helt eller mycket nöjda, men om den "positiva" kategorin också skulle ha inkluderat dem som sagt sig vara ganska nöjda skulle den ha omfattat hela 82,5 procent.

Tabell 1 redovisar utfallet av den logistiska regressionsanalysen – med de kontrollvariabler som nämnts ovan. Som vi ser ligger oddskvoten för de offentliganställda på 0,77, dvs klart under värdet för referenskategorin (som är de privat sysselsatta). Statistiskt sett innebär detta en "tendens" att de offentliganställda i mindre utsträckning anger sig helt eller mycket nöjda. Samtidigt framträder statistiskt säkerställda resultat för vissa andra variabler: kön, klass, arbetstid och arbetsplatsens storlek. Män och deltidsarbetande är mindre benägna än kvinnor

respektive heltidsarbetande att säga att de är klart nöjda. Och högre tjänstemän och anställda på små och medelstora arbetsplatser är i större utsträckning klart tillfredsställda än sina respektive jämförelsekategorier.

Arbetsstillfredsställelsen tenderar alltså att vara mer utbredd i den privata sektorn än i den offentliga. Detta ger en första vink om vilken bild som här kommer att växa fram. En viktig fråga är förstas huruvida de båda huvudkategorierna har liknande anspråksnivåer, men den frågan måste lämnas obe-

**Tabell 1.** Relativ risk (oddskvoter) för olika kategorier att ange sig helt eller mycket nöjda med sitt arbete. Logistisk regression (n=620).

|                            |        |
|----------------------------|--------|
| <b>Sektor</b>              |        |
| Offentlig                  | 0,77+  |
| Privat (ref)               | 1      |
| <b>Kön</b>                 |        |
| Män                        | 0,64*  |
| Kvinnor (ref)              | 1      |
| <b>Ålder</b>               |        |
| 18-34 år                   | 0,93   |
| 35-54 (ref)                | 1      |
| 55-                        | 1,04   |
| <b>Klass</b>               |        |
| Arbetare (ref)             | 1      |
| Lägre och mellantjänstemän | 0,99   |
| Högre tjänstemän           | 1,65*  |
| <b>Arbetstid</b>           |        |
| Deltid                     | 0,58*  |
| Heltid (ref)               | 1      |
| <b>Anställningsform</b>    |        |
| Tillfällig                 | 1,01   |
| Tillsvidare (ref)          | 1      |
| <b>Antal anställda</b>     |        |
| 0-9                        | 2,07** |
| 10-49                      | 1,94** |
| 50-199                     | 1,75*  |
| 200- (ref)                 | 1      |

+ =  $p < 0,15$ ; \* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ ; \*\*\* =  $p < 0,001$ .

svarad – undersökningen innehåller tyvärr ingen information på den punkten.

### Trygghet, inkomst och karriärmöjligheter

Härnäst ska vi studera svaren på några frågor som är tänkta att karakterisera individernas anställning vad gäller trygghet, inkomst och karriärmöjligheter. Respondenterna har fått ta ställning till olika påståenden och säga om de instämmer eller tar avstånd ("instämmer starkt", "instämmer", "varken instämmer

eller tar avstånd", "tar avstånd", "tar starkt avstånd"). Dessa påståenden är följande: (1) "Jag har en trygg anställning"; (2) "Min inkomst är hög"; samt (3) "Mina karriärmöjligheter är goda". Svaren har dikotomiseras genom att de som instämt eller instämt starkt slagits ihop till en kategori och de övriga till en annan. Samma kontrollvariabler som tidigare har använts och *tabell 2* ger resultaten av de logistiska regressionsanalyserna.

Som vi ser tycks de offentligtanställda vara signifikant mindre benägna än privatanställda att instämna i att de har en trygg

**Tabell 2.** Relativ risk (oddskvoter) för att instämna eller instämna starkt i olika påståenden. Logistisk regression.

|                            | "Jag har en trygg anställning"<br>(n=607) | "Min inkomst är hög"<br>(n=614) | "Mina karriärmöjligheter är goda" (n=608) |
|----------------------------|---|---------------------------------|---|
| <b>Sektor</b>              |   |                                 |   |
| Offentlig                  | 0,69*                                     | 0,24***                         | 0,66+                                     |
| Privat (ref)               | 1   | 1                               | 1   |
| <b>Kön</b>                 |   |                                 |   |
| Män                        | 1,12                                      | 1,61+                           | 0,98                                      |
| Kvinnor (ref)              | 1   | 1                               | 1   |
| <b>Ålder</b>               |   |                                 |   |
| 18-34 år                   | 0,92                                      | 0,77                            | 2,10**                                    |
| 35-54 (ref)                | 1   | 1                               | 1   |
| 55-                        | 1,34                                      | 0,93                            | 0,38**                                    |
| <b>Klass</b>               |   |                                 |   |
| Arbetare (ref)             | 1   | 1                               | 1   |
| Lägre och mellantjänstemän | 1,14                                      | 2,24**                          | 2,58***                                   |
| Högre tjänstemän           | 1,33                                      | 12,11***                        | 7,56***                                   |
| <b>Arbetstid</b>           |   |                                 |   |
| Deltid                     | 0,97                                      | 0,40*                           | 0,50*                                     |
| Heltid (ref)               | 1   | 1                               | 1   |
| <b>Anställningsform</b>    |   |                                 |   |
| Tillfällig                 | 0,32***                                   | 1,07                            | 1,44                                      |
| Tillsvidare (ref)          | 1   | 1                               | 1   |
| <b>Antal anställda</b>     |   |                                 |   |
| 0-9                        | 0,63+                                     | 0,59                            | 0,98                                      |
| 10-49                      | 0,81                                      | 0,94                            | 0,69                                      |
| 50-199                     | 1,25                                      | 0,71                            | 0,81                                      |
| 200- (ref)                 | 1   | 1                               | 1   |

+ =  $p < 0,15$ ; \* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ ; \*\*\* =  $p < 0,001$ .

anställning och att deras inkomst är hög. Man brukar säga att statens kaka är liten men säker, men faktum är att de offentliganställda är mindre benägna än de privatanställda att instämna i påståendet att deras anställning är trygg – vilket säkert har med de senaste årens nedskärningar i offentliga verksamheter att göra. Däremot får tesen om den statliga kakans relativa litenhet stöd. Det är bara en liten andel av respondenterna (cirka 17 procent) som anser sig kunna instämna i att deras inkomst är hög, men andelen är klart högre bland de privatanställda än bland de offentliganställda.

När det gäller anställningstrygghet finner vi som väntat ett tydligt utslag för anställningsform, dvs om man har fast eller tillfällig anställning. Det är givetvis den senare personalkategorin som har svårast att instämna i påståendet. Vi kan också notera en tendens vad gäller antalet av arbetsgivaren anställda på arbetsplatsen. Det tycks vara vanligare i de minsta enheterna att jobbet känns otryggt.

Beträffande påståendet "Min inkomst är hög" är, förutom sektor, social klass, arbetstid och kön relevanta variabler (för den sistnämnda variabeln rör det sig emellertid endast om en tendens). Tjänstemän, och speciellt de som befinner sig på högre nivå, redovisas för mycket höga oddskvoter. Föga överraskande har också deltid arbetande i större utsträckning än heltidsarbetande svårigheter att instämna i påståendet. Lika så finns en tendens till skillnad mellan män och kvinnor (till männens fördel).

Siffrorna för den tredje frågan i tabell 2, rörande upplevda karriärmöjligheter, visar en tendens i samma – för den offentliga sektorn negativa – riktning. Offentliganställda verkar uppleva sig ha sämre karriärmöjligheter. Det är emellertid andra variabler som ger statistiskt tydliga utslag. Ålder,

social klass och arbetstid är de viktiga faktorerna. Yngre har lättare och äldre har svårare än åldersgruppen däremellan (referens-kategorin) att instämna i att de har goda karriärmöjligheter vilket inte är så konstigt med tanke på att de förra har arbetslivet framför sig och de senare har avverkat stora delar av sitt liv som yrkesverksamma. Vidare har tjänstemän, och särskilt de högre, väsentligt lättare att se goda karriärmöjligheter för egen del än vad arbetare har. Det omvända gäller för deltid arbetande i jämförelse med heltidsarbetande.

### Arbetets innehåll och mening

Nästa frågebatteri tar fasta på individernas syn på vad deras arbete innebär och på vad de uträttar. Här finns återigen tre påståenden att instämna i eller ta avstånd från: (1) "Mitt arbete är intressant"; (2) "I mitt arbete kan jag hjälpa andra människor"; (3) "Mitt arbete är nyttigt för samhället". I tabell 3 redovisas databearbetningarna som har genomförts på motsvarande sätt som tidigare.

Sektor visar sig inte ha någon betydelse för benägenheten att instämna eller instämna starkt i påståendet att ens arbete är intressant. Oddskvoten ligger nära 1. Den centrala variabeln är ännu en gång social klass. Tjänstemän och framför allt högre sådana är påtagligt mer benägna än arbetare att hålla med om att de har ett intressant jobb. Därutöver finns det visst utslag för antalet anställda på den egna arbetsplatsen (det förefaller vara intressantare jobb i mindre företag).

Däremot är oddsen för offentliganställda att instämna i både att de kan hjälpa andra och att deras arbete är till nytta för samhället ungefär fem gånger större än för privatanställda. Återigen visar sig också bl a klass (högre tjänstemän mer benägna att instämna) och arbetsplatsens storlek ha be-

tydelse (verksamma på mindre arbetsplatser mer benägna). Något överraskande är kanske den tendens som finns att tillfälligt anställda i större utsträckning än fast personal uppger sig kunna hjälpa andra.

Skillnaderna mellan privat och offentligt anställda är med all sannolikhet relaterade till de uppgifter man ägnar sig åt inom den offentliga sektorn, dvs sådant som vård, omsorg och utbildning. De offentliga institutionerna har onekligen en tillgång i att de erbjuder angelägna arbetsuppgifter, men

frågan är i vad mån detta kan kompensera för brister i andra avseenden.

## Autonomi

Som en fjärde dimension finns två frågor om autonomi i arbetet. Den första av dessa är ytterligare ett påstående att instämma i eller ta avstånd från: "Jag har möjlighet att arbeta självständigt". Den andra frågan avser huruvida man "fritt", "inom vissa gränser" eller "inte alls" kan bestämma över

**Tabell 3.** Relativ risk (oddskvoter) för att instämma eller instämma starkt i olika påståenden. Logistisk regression.

|                                 | "Mitt arbete är intressant"<br>(n=618) | "I mitt arbete kan jag hjälpa<br>andra människor" (n=612) | "Mitt arbete är nyttigt<br>för samhället" (n=599) |
|---------------------------------|--|---|---|
| <b>Sektor</b>                   |  |   |   |
| Offentlig                       | 0,96                                   | 5,15***   | 4,95***   |
| Privat (ref)                    | 1                                      | 1   | 1   |
| <b>Kön</b>                      |  |   |   |
| Män                             | 1,01                                   | 0,92  | 0,79  |
| Kvinnor (ref)                   | 1                                      | 1   | 1   |
| <b>Ålder</b>                    |  |   |   |
| 18-34 år                        | 1,14                                   | 0,85  | 0,63*   |
| 35-54 (ref)                     | 1                                      | 1   | 1   |
| 55-                             | 1,25                                   | 0,86  | 1,04  |
| <b>Klass</b>                    |  |   |   |
| Arbetare (ref)                  | 1                                      | 1   | 1   |
| Lägre och mellan-<br>tjänstemän | 3,01***                                | 1,40+   | 0,95  |
| Högre tjänstemän                | 6,84***                                | 2,26**  | 1,77*   |
| <b>Arbetstid</b>                |  |   |   |
| Deltid                          | 0,71                                   | 1,28  | 1,23  |
| Heltid (ref)                    | 1                                      | 1   | 1   |
| <b>Anställningsform</b>         |  |   |   |
| Tillfällig                      | 1,19                                   | 1,53+   | 1,06  |
| Tillsvidare (ref)               | 1                                      | 1   | 1   |
| <b>Antal anställda</b>          |  |   |   |
| 0-9                             | 1,74+                                  | 2,29**  | 1,91*   |
| 10-49                           | 1,77*                                  | 1,99**  | 1,44+   |
| 50-199                          | 1,51+                                  | 1,50+   | 0,96  |
| 200- (ref)                      | 1                                      | 1   | 1   |

+ =  $p < 0,15$ ; \* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ ; \*\*\* =  $p < 0,001$ .

sina arbetstider. I det senare fallet har jag för att göra variabeln dikotom slagit samman svarsalternativen "fritt" och "inom vissa gränser". I det förra fallet har jag gjort utdelningen på samma sätt som förut. Databearbetningen sammanfattas i *tabell 4*.

Med de vanliga signifikansnivåerna ger sektor inte något statistiskt säkert resultat på någon av dessa båda beroende variabler, men en för de offentliganställda negativ ten-

dens föreligger vad gäller möjligheten att bestämma den egna arbetstiden. Beträffande påståendet huruvida man kan arbeta självständigt är det i första hand kön, klass och antal anställda som visar sig ha betydelse. Män och tjänstemän är mer benägna än kvinnor respektive arbetare att instämma i att de har ett självständigt arbete. Det samma gäller för anställda på mindre arbetsplatser jämfört med anställda på större. Huruvida man fritt eller inom vissa gränser kan bestämma sina arbetstider själv verkar främst vara en klassfråga; ju högre upp i klasshierarkin man befinner sig desto troligare är det att man har en sådan handlingsfrihet.

**Tabell 4.** Relativ risk (oddskvoter) för upplevd autonomi i arbetet. Logistisk regression.

|                                 | Instämmer i påståendet<br>"Jag har möjlighet att<br>arbeta självständigt"<br>(n=620) | Kan inom vissa<br>gränser eller<br>fritt bestämma<br>arbetstider (n=619) |
|---------------------------------|--|--|
| <b>Sektor</b>                   |  |  |
| Offentlig                       | 0,84   | 0,74+  |
| Privat (ref)                    | 1  | 1  |
| <b>Kön</b>                      |  |  |
| Män                             | 1,93**   | 0,93   |
| Kvinnor (ref)                   | 1  | 1  |
| <b>Ålder</b>                    |  |  |
| 18-34 år                        | 0,70+  | 0,91   |
| 35-54 (ref)                     | 1  | 1  |
| 55-                             | 1,03   | 0,66+  |
| <b>Klass</b>                    |  |  |
| Arbetare (ref)                  | 1  | 1  |
| Lägre och mellan-<br>tjänstemän | 2,19***  | 2,90***  |
| Högre<br>tjänstemän             | 3,40***  | 10,94***   |
| <b>Arbetstid</b>                |  |  |
| Deltid                          | 1,01   | 0,96   |
| Heltid (ref)                    | 1  | 1  |
| <b>Anställningsform</b>         |  |  |
| Tillfällig                      | 1,13   | 1,22   |
| Tillsvidare (ref)               | 1  | 1  |
| <b>Antal anställda</b>          |  |  |
| 0-9                             | 2,82**   | 0,97   |
| 10-49                           | 2,88***  | 0,69+  |
| 50-199                          | 1,74+  | 0,50*  |
| 200- (ref)                      | 1  | 1  |

+ =  $p < 0,15$ ; \* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ ; \*\*\* =  $p < 0,001$ .

## Ansträngning och risker

Det femte området avser ansträngning och risker i arbetet. Respondenterna har fått svara huruvida de alltid, ofta, sällan eller aldrig (1) kommer hem utmattade från arbetet; (2) måste utföra fysiskt ansträngande arbete; (3) upplever sitt arbete som stressigt; samt (4) måste arbeta under farliga arbetsförhållanden. Dikotomiseringen av de beroende variablerna innebär att "alltid" och "ofta" blivit en kategori och "sällan" och "aldrig" en annan. Proceduren är i övrigt den samma som tidigare och resultaten presenteras i *tabell 5*.

Skillnaderna mellan privat och offentlig sektor är tydliga bara på en enda variabel, nämligen den som avser fysiskt ansträngande arbete (oddskvoterna pekar dock i samma riktning för de övriga beroende variablerna, men i ingetdera fallet rör det sig ens om en tendens så som jag definierat det begreppet). Offentliganställda anger i högre grad än privatanställda att de alltid eller ofta måste utföra fysiskt ansträngande uppgifter. Jag har här tyvärr inte möjlighet



att kontrollera för näringsgren eftersom någon sådan variabel inte finns i materialet.

Intressant nog föreligger inte någon signifikant könsskillnad beträffande fysiskt ansträngande arbete vilket det däremot gör på de övriga tre beroende variablerna i tabellen. Män är mindre benägna att säga att de alltid eller ofta kommer hem utmattade och att de upplever sitt arbete som stressigt; däremot är de mer benägna att beteckna sina arbetsförhållanden som farliga. Ålder har betydelse på två sätt. Det är mindre

vanligt att äldre anställda jämfört med referenskategori svarar att de alltid eller ofta måste utföra fysiskt ansträngande arbete och tendensen är den samma vad gäller farliga arbetsförhållanden.

Social klass ger starka utslag på två av de beroende variablerna – de som rör fysiskt ansträngande arbete och farliga arbetsförhållanden. Tjänstemän och särskilt de på högre nivå får här mycket låga oddskvoter. Däremot blir det inga tydliga skillnader på klassvariabeln för utmattning och stress, men

**Tabell 5.** Relativ risk (oddskvoter) för att karakterisera sitt arbete på olika sätt. Logistisk regression.

|                            | Kommer alltid eller ofta hem utmattad från arbetet (n=618) | Måste alltid eller ofta utföra fysiskt ansträngande arbete (n=618) | Upplever alltid eller ofta sitt arbete som stressigt (n=618) | Arbetar alltid eller ofta under farliga arbetsförhållanden (n=614) |
|----------------------------|--|--|--|--|
| <b>Sektor</b>              |  |  |  |  |
| Offentlig                  | 1,26   | 1,63*  | 1,27   | 1,14   |
| Privat (ref)               | 1  | 1  | 1  | 1  |
| <b>Kön</b>                 |  |  |  |  |
| Män                        | 0,46***  | 1,09   | 0,62**   | 2,30*  |
| Kvinnor (ref)              | 1  | 1  | 1  | 1  |
| <b>Ålder</b>               |  |  |  |  |
| 18-34 år                   | 1,22   | 0,93   | 1,18   | 1,01   |
| 35-54 (ref)                | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 55-                        | 0,86   | 0,45*  | 0,76   | 0,48+  |
| <b>Klass</b>               |  |  |  |  |
| Arbetare (ref)             | 1  | 1  | 1  | 1  |
| Lägre och mellantjänstemän | 1,07   | 0,09***  | 1,06   | 0,39**   |
| Högre tjänstemän           | 1,15   | 0,02***  | 1,57+  | 0,09**   |
| <b>Arbets tid</b>          |  |  |  |  |
| Deltid                     | 0,69+  | 1,81*  | 0,93   | 1,24   |
| Heltid (ref)               | 1  | 1  | 1  | 1  |
| <b>Anställningsform</b>    |  |  |  |  |
| Tillfällig                 | 1,05   | 0,83   | 0,83   | 0,89   |
| Tillsvidare (ref)          | 1  | 1  | 1  | 1  |
| <b>Antal anställda</b>     |  |  |  |  |
| 0-9                        | 0,99   | 1,51   | 0,64+  | 0,47+  |
| 10-49                      | 0,89   | 1,28   | 0,77   | 0,66   |
| 50-199                     | 0,98   | 1,21   | 0,94   | 0,73   |
| 200- (ref)                 | 1  | 1  | 1  | 1  |

+ =  $p < 0,15$ ; \* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ ; \*\*\* =  $p < 0,001$ .

det finns en tendens att de högre tjänstemännen oftare upplever sig stressade.

Arbets-tid visar sig vara signifikant i fråga om fysiskt ansträngande arbete. Deltidsarbetande anser sig oftare än heltidsarbetande utföra sådant. Vi ska komma ihåg att fysiskt ansträngande arbete här inte handlar om den totala ansträngningen under dagen utan om vad man alltid eller ofta måste göra under ett arbetspass. Samtidigt finns en tendens att deltid-sarbetande i mindre utsträckning svarar att de alltid eller ofta kommer hem utmattade från jobbet.

Slutligen framträder vissa tendenser att arbetande i de minsta företagen skulle vara mindre benägna att säga att de alltid eller ofta känner sig stressade respektive måste jobba under farliga arbetsförhållanden. Det rör sig som sagt bara om tendenser, men oddskvoterna är onekligen låga.

I detta avsnitt föreligger sektorsskillnader således bara på en punkt: fysiskt ansträngande arbete. För de övriga beroende variablerna verkar sektorsvariabeln vara mindre viktig. Den bild av maklighet som ibland förknippats med arbete i offentliga verksamheter får således inget stöd i undersökningen. Resultaten i tabell 5 tyder inte på att det skulle vara tyngre, slitsammare och stressigare att arbeta i den konkurrensutsatta sektorn. Även de "negativa" utfallen, dvs att sektor inte ger signifikanta utslag, är således intressanta. Det blir för all del inga signifikanta resultat till de offentliganställdas "nackdel" i dessa avseenden, men vi kan i varje fall avvisa den motsatta hypotesen.

### Arbetsplatsrelationer

Materialet innehåller också två frågor som rör relationen mellan ledning och anställda på arbetsplatsen respektive mellan arbetskamrater. I båda fallen har respondenterna

fått svara huruvida man anser att dessa relationer är "mycket goda", "ganska goda", "varken goda eller dåliga", "ganska dåliga" eller "mycket dåliga". Variablerna har dikotomiserats genom att värdena "mycket goda" och "goda" sammanförts till en kategori.

På detta område avstår jag från att redovisa någon tabell eftersom det inte finns några tydliga skillnader mellan privat och offentligt anställda. Det finns inte heller någon tendens att redovisa. Beträffande relationen mellan ledning och anställda är det bara två faktorer vars betydelse är statistiskt säkerställd: respondenternas ålder (yngre svarar mindre ofta att relationen är god) och arbetsplatsens storlek (oftare goda relationer på mindre arbetsplatser).

Angående relationerna mellan arbetskamrater blir det alltså heller inte någon tydlig skillnad mellan privat och offentligt anställda. Här är det bara en variabel som enligt gängse statistiska normer säkert kan sägas ha betydelse, nämligen arbetstid. De deltid-sarbetande ger i mindre utsträckning än heltidsarbetande uttryck för att förhållandet till arbetskamraterna är gott.

### Känsla för företaget/organisationen respektive arbetet

Materialet har också några frågor som avser individernas känsla för företaget/organisationen respektive arbetet. Även här handlar det om påståenden att instämma i eller ta avstånd från: (1) "Jag är villig att arbeta hårdare än jag behöver för att hjälpa det företag eller den organisation där jag arbetar att bli framgångsrik"; (2) "Jag är stolt över mitt företag/min organisation"; (3) "Jag är stolt över den typ av arbete jag har". Dikotomiseringen av dessa beroende variabler är gjord på samma sätt som för tidigare redovisade

instämmandepåståenden. Resultaten av de logistiska regressionsanalyserna ges i *tabell 6*.

Offentliganställda är uppenbarligen mindre benägna än privatanställda att arbeta hårdare för sin arbetsgivare och att vara stolta över företaget/organisationen. Samtidigt finns emellertid hos dem i större utsträckning en stolthet över den typ av arbete de har. Det senare kan verka paradoxalt men får tolkas som att det inte är själva jobbet det är "fel" på; det måste vara något annat. Man kan fråga sig om det finns något i ägande- och/eller organisations-

formerna som har betydelse och vad det i så fall skulle vara.

Vad beträffar övriga oberoende variabler finns det några kommentarer att göra. Kön ger inga tydliga utslag, men det finns en tendens att män i större utsträckning är beredda att lägga på ett "extra kol" för sitt företag eller organisation. Det samma gäller för den yngsta åldersgruppen jämfört med medelålders anställda, men annars förefaller ålder vara en relativt sekundär faktor.

Klassvariabeln ger på nytt starkt signifikanta resultat. I alla berörda avseenden

**Tabell 6.** Relativ risk (oddskvoter) för att instämna eller instämna starkt i olika påståenden. Logistisk regression.

|                            | "Jag är villig att arbeta hårdare än jag behöver" (n=604) | "Jag är stolt över mitt företag/min organisation" (n=611) | "Jag är stolt över den typ av arbete jag har" (n=611) |
|----------------------------|---|---|---|
| <b>Sektor</b>              |   |   |   |
| Offentlig                  | 0,42***   | 0,53***   | 1,46*   |
| Privat (ref)               | 1   | 1   | 1   |
| <b>Kön</b>                 |   |   |   |
| Män                        | 1,33+   | 1,21  | 1,27  |
| Kvinnor (ref)              | 1   | 1   | 1   |
| <b>Ålder</b>               |   |   |   |
| 18-34 år                   | 1,40+   | 0,90  | 0,84  |
| 35-54 (ref)                | 1   | 1   | 1   |
| 55-                        | 0,86  | 1,04  | 0,98  |
| <b>Klass</b>               |   |   |   |
| Arbetare (ref)             | 1   |   |   |
| Lägre och mellantjänstemän | 2,28***   | 2,08***   | 2,02***   |
| Högre tjänstemän           | 3,67***   | 2,38***   | 3,22***   |
| <b>Arbets tid</b>          |   |   |   |
| Deltid                     | 0,63*   | 1,13  | 0,84  |
| Heltid (ref)               | 1   | 1   | 1   |
| <b>Anställningsform</b>    |   |   |   |
| Tillfällig                 | 0,69+   | 0,80  | 1,29  |
| Tillsvidare (ref)          | 1   | 1   | 1   |
| <b>Antal anställda</b>     |   |   |   |
| 0-9                        | 2,45**  | 1,57+   | 1,57+   |
| 10-49                      | 1,49+   | 1,34  | 1,78*   |
| 50-199                     | 1,04  | 0,90  | 1,29  |
| 200- (ref)                 | 1   | 1   | 1   |

+ = p<0,15; \* = p<0,05; \*\* = p<0,01; \*\*\* = p<0,001.

finner vi att lojalitet och stolhet visavi sin arbetsgivare och sitt arbete är vanligare bland tjänstemän än bland arbetare (och de högre tjänstemännen har genomgående de högsta oddskvoterna). Däremot ger arbetstid och anställningsform inte särskilt påtagliga utslag. Dock förefaller deltidssarbete och tillfälligt anställda (i det senare fallet rör det sig bara om en tendens) mindre benägna att arbeta hårdare för arbetsgivaren.

Slutligen verkar arbetsplatsens storlek ha viss betydelse. Det föreligger åtminstone en tendens (och i ett par fall är effekten starkare än så) att de som arbetar på små arbetsplatser har större beredskap att ställa upp extra för arbetsgivaren och lättare att känna stolthet både över företaget/organisationen och över den typ av arbete de har.

### **Byta jobb/stanna kvar i organisationen**

Slutligen finns två frågor som syftar till att belysa huruvida respondenterna vill byta arbete och huruvida de är beredda att tacka nej om de skulle erbjudas annat arbete med klart högre betalning. Återigen rör det sig om påståenden som respondenterna kan instämma i eller ta avstånd från: (1) ”Om jag hade chansen skulle jag byta mitt nuvarande arbete mot någon annan typ av arbete”; (2) ”Om jag erbjöds ett annat arbete med avsevärt högre lön skulle jag tacka nej och fortsätta arbeta för min nuvarande organisation”. Svaren har dikotomiserats som förut.

Dessa frågor handlar antagligen också i viss mån om individernas känsla för sitt företag/organisation även om det kan finnas mycket annat som gör att människor vill eller inte vill byta arbete. Till saken hör att det första påståendet inte alls behöver innebära arbetsgivarbyte utan även inbegriper nytt jobb på samma arbetsplats. Ändå ger

säkert ofta den som säger sig vilja byta jobb uttryck för något slags missnöje – vilket kanske bara avser jobbet som sådant men kan innefatta något mer.

Också här avstår jag från att redovisa någon tabell. Skillnaderna mellan privat och offentligt anställda är inte klara, även om oddskvoterna pekar på att de senare skulle vara mer benägna att byta jobb och mindre benägna att tacka nej till ett erbjudande (det rör sig emellertid inte ens om tendenser). Rimligen ger dessa frågor ett mått på hur knuten man upplever sig vara till sin arbetsgivare och sin arbetsplats, men bytesbenägenheten sammanhänger också med vad man anser vara realistiska alternativ.

Såväl män som tjänstemän, och särskilt de på högre nivå, är i mindre utsträckning än kvinnor respektive arbetare villiga byta jobb om de fick chansen. Detta är något förvånande med tanke på att män mindre ofta än kvinnor är helt eller mycket nöjda med sitt arbete. Resultatet med avseende på social klass är däremot kanske lättare att förstå – såsom påståendet i enkäten är formulerat. Det ska tilläggas att det även finns en tendens att äldre i relativt liten utsträckning är intresserade av arbetsbyten. Vad som möjligen förvånar är att utslaget på åldersvariabeln är så pass svagt.

På den andra beroende variabeln, den som handlar om huruvida man skulle avböja ett fördelaktigt erbjudande för att i stället stanna kvar på sin arbetsplats, är det bara arbetsplatsens storlek som med statistisk säkerhet kan tillskrivas betydelse. De klara nej tackarna återfinns i första hand på de minsta arbetsplatserna.

### **Sammanfattning och diskussion**

De resultat som här presenterats kan tyckas något disparata, men när man summerar

dem i tabellform framträder ett tolkningsbart mönster. *Tabell 7* åskådliggör detta. I den första resultatkolonnen presenteras de tydliga skillnader (med p-värden under 0,05) som framkommit i den empiriska analysen. Med hjälp av orden ”positiv” och ”negativ” anges utfallet för den offentliga sektorn i förhållande till den privata. I den andra kolonnen redovisas på motsvarande sätt de tendenser vi funnit, dvs resultat som skulle varit statistiskt säkerställda om vi satt gränsen vid p-värden understigande 0,15.

En huvudslutsats från *tabell 7* är att resultaten är positiva för de offentliganställda endast på tre punkter: huruvida arbetet innebär att man kan hjälpa andra, huruvida det är nyttigt för samhället samt huruvida man är stolt över det arbete man utför.

Att arbeta i den offentliga sektorn tycks i hög grad betyda att man upplever sig göra något som är angeläget för andra och för samhället och man tycks relativt sett vara stolt över sitt jobb.

Alla övriga tydliga resultat liksom de tendenser jag identifierat bidrar till en för den offentliga sektorn negativ bild. De offentliganställda anser sig inte i samma utsträckning som de privatanställda vara vare sig trygga i sin anställning eller välbetalda. De verkar också oftare uppleva sina karriärmöjligheter som mindre goda även om den slutsatsen är empiriskt svagare underbyggd. Vidare är det vanligare att den offentliga sektorns personal svarar att de i sitt dagliga arbete alltid eller ofta måste utföra fysiskt ansträngande uppgifter och de är i varje fall inte i mindre grad

**Tabell 7.** Sammanfattning av redovisade resultat. Tydliga skillnader och tendenser till den offentliga sektorns för- eller nackdel.

|  | Tydliga skillnader<br>( $p < 0.05$ ) | Tendenser<br>( $p \geq 0.05 < 0.15$ ) |
|--|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Tillfredsställelse med arbetet             |                                      | Negativ                               |
| Trygg anställning                          | Negativ                              |                                       |
| Hög inkomst                                | Negativ                              |                                       |
| Goda karriärmöjligheter                    |                                      | Negativ                               |
| Intressant arbete                          |                                      |                                       |
| Kan i arbetet hjälpa andra                 | Positiv                              |                                       |
| Arbetet nyttigt för samhället              | Positiv                              |                                       |
| Kan arbeta självständigt                   |                                      |                                       |
| Kan bestämma arbetstider                   |                                      | Negativ                               |
| Ofta/alltid utmattad efter arbetet         |                                      |                                       |
| Ofta/alltid fysiskt ansträngande arbete    | Negativ                              |                                       |
| Ofta/alltid stressigt arbete               |                                      |                                       |
| Ofta/alltid farliga arbetsförhållanden     |                                      |                                       |
| Relationer ledning-anställda               |                                      |                                       |
| Relationer till arbetskamrater             |                                      |                                       |
| Beredskap att jobba hårdare för företaget  | Negativ                              |                                       |
| Stolt över företaget                       | Negativ                              |                                       |
| Stolt över arbetet                         | Positiv                              |                                       |
| Skulle byta jobb om chansen gavs           |                                      |                                       |
| Skulle tacka nej för att kunna stanna kvar |                                      |                                       |

pressade i andra avseenden. Inte heller sker någon form av kompensation genom att man har större autonomi eller liknande (snarare tycks man ha mindre möjlighet att bestämma över sina arbetstider).

Sammantaget tycks också tillfredsställelsen med det egna arbetet vara lägre i den offentliga sektorn. Därför är det kanske logiskt att de offentliganställda inte i lika hög grad vill jobba hårdare för arbetsgivaren respektive är stolta över företaget/organisationen, men här kan det förstås finnas andra förklaringar – t ex den att den privata sektorns arbetsgivare kanske på ett annat sätt går in för att skapa lojalitet med arbetsplatsen. Det finns för övrigt andra resultat än de som här presenterats som pekar i samma allmänna riktning. Exempelvis skulle en knapp majoritet av de offentligt anställda – om de fick välja – vilja arbeta i ett privat företag. Att vilja arbeta i den offentliga sektorn är däremot något högst ovanligt bland de privatanställda.

Ytterligare en slutsats som kan dras från materialet är att man i vissa viktiga dimensioner inte kan belägga några väsentliga skillnader mellan privat och offentligt anställda. Vad jag här särskilt har i åtanke är dels huruvida man upplever sig ha ett intressant respektive självständigt arbete, dels hur man uppfattar relationerna mellan ledning och anställda och mellan arbetskamraterna. Det tycks inte vara någon nackdel med att arbeta inom den offentliga sektorn om man vill ha intressanta och självständiga arbetsuppgifter och arbetsplatsklimatet tycks inte vara sämre. Inte heller är de offentliganställda mer benägna att byta jobb vilket man möjligen skulle tro mot bakgrund av de resultat som här redovisats. Återigen bör det dock påminnas om vilken roll anspråksnivåer och förekomsten av realistiska alternativ kan spela.

Offentliganställda anser sig uppenbarligen i relativt stor utsträckning utföra ett väsentligt arbete och de verkar vara stolta över detta. Samtidigt upplever de sina villkor som sämre i en rad avseenden. På ingen enda punkt av dem som här studerats tycks de "yttre" villkoren och belöningarna vara bättre i den offentliga sektorn. Rimligen räcker det inte som belöning att känna att man gör något väsentligt – om man på samma gång märker att ens jobb inte får något erkännande i övrigt. I längden kan det bli problematiskt om människor upplever sin lön som låg, sin anställning som otrygg, sitt arbete som fysiskt ansträngande och sina möjligheter att bestämma arbetstiderna som små. Vilka de konkreta effekterna av detta blir på de arbetsinsatser som utförs är omöjligt att veta, men vissa av resultaten här ter sig något illavarslande inför framtiden.

Det verkar alltså vara bäddat för motreaktioner från de offentliganställdas sida. Ett missnöje kan pyra länge men också välla fram snabbt. De massuppsägningar och andra protestyttringar som förekommit på senare tid inom t ex den offentliga sjukvården får betraktas som första varningar. Något måste snart göras för att inte kvaliteten i verksamheterna på allvar ska urholkas. Om den negativa spiral man nu på sina håll tycks vara inne i tillåts passera kritiska trösklar kan det sedan gå mycket snabbt utför.

Resultaten i denna studie antyder att för många i den offentliga sektorn har såväl löner som anställningstrygghet försumrats – eller i varje fall upplevs det så. Juridiskt sett är ju anställningsskyddet i princip det samma över hela arbetsmarknaden så det är inte lagstiftning som fattas. Snarare handlar problemet om de nedskärningar som den offentliga sektorn utsatts för under ett antal år. Otryggheten kommer sig av att man

ständigt lever under hot om minskad ekonomisk tilldelning och om indragning av tjänster. Följden blir också lätt att man inte kan erbjuda den service som förväntas. När den offentliga sektorns finanser nu har förbättrats borde det vara möjligt att återfå något av den tidigare stabiliteten i verksamheterna. Vad gäller lönebildningen vet vi att de offentligt anställda i jämförelse med privat anställda inte bara upplever sig ligga lågt utan faktiskt också gör det. Överrepresentationen av kvinnor i många lärar-, vård-, och omsorgsjobb och könsmärkningen av dessa jobb har här säkert betydelse. Låga löner skapar i sin tur svårigheter att rekrytera lämplig personal. Om inte de offentliga verksamheterna ska köras i botten måste utvecklingen vändas.

### Referenser

- Björkman T & Lundqvist K (1981) *Från MAX till PIA. Reformstrategier inom arbetsmiljöområdet*. Arkiv, Lund.
- Edlund J & Svallfors S (1997) *Codebook for Machine-Readable Datafile*. ISSP 1997. Work Orientation II. Sociologiska institutionen, Umeå Universitet.
- Eriksson B (1998) *Arbetet i människors liv*. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Furåker B (1987) *Stat och offentlig sektor*. Rabén & Sjögren, Stockholm.
- Furåker B (1988) "Staten som chef". I *Mitt i steget – om ägande och inflytande inför 90-talet*. Tiden, Stockholm.
- Gallie D, White M, Cheng Y & Tomlinson M (1998) *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford University Press, Oxford.
- Kalleberg A L & Mastekaasa A (1994) "Firm Internal Labor Markets and Organizational Commitment in Norway and the United States". *Acta Sociologica* 37:269-286.
- Ringqvist M (1996) *Om den offentliga sektorn. Vad den ger och vad den tar*. Fritzes förlag, Stockholm.
- Rothstein B (1994) *Vad bör staten göra? Om välfärdsstatens moraliska och politiska logik*. SNS förlag, Stockholm.
- Saltman R B & von Otter C (1992) *Planned Markets and Public Competition. Strategic Reform in Northern European Health Systems*. The Open University Press, London.
- Svallfors S (1996) *Välfärdsstatens moraliska ekonomi. Välfärdsopinionen i 90-talets Sverige*. Boréa, Umeå.
- Szulkin R (1989) *Privat eller offentligt? Organisationsstruktur och arbetsförhållanden under olika ägandeformer*. Institutet för social forskning, Stockholms universitet.