

Færre på vei ut

En analyse av de som er usikre på sin
tilknytning til arbeidslivet

av

Ann Cecilie Bergene

AFI-rapport 2/2012

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2012
© Work Research Institute
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-300-1

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00
Telefax: +47 22 56 89 18
E-post: afi@afi.no
Webadresse: www.afi.no

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

Temaområde:

Samfunn, arbeidsliv og politikk

Rapport nr.:

2/2012

Tittel:

Færre på vei ut.

En analyse av de som er usikre på sin tilknytning til arbeidslivet

Dato

Januar 2012

Forfatter:

Ann Cecilie Bergene

Antall sider:

28

Resymé:

Notatet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd, og bygger på YS Arbeidslivsbarometer. Videre er det en oppfølging fra en lignende undersøkelse fra i fjor. YS Arbeidslivsbarometer er en årlig undersøkelse som beskriver tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv på sentrale områder, og ved hjelp av NAV FARVE har spørreundersøkelsen blitt utvidet fra å omfatte 1000 til 3012 respondenter. Dette notatet søker å kartlegge og beskrive nærmere hva som kjennetegner arbeidstakere som per i dag er innenfor arbeidslivet, men som anser det som svært eller ganske sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år av andre grunner enn alderspensjon og utdanning.

Dette gjelder fem prosent av arbeidstakerne, en nedgang med to prosentpoeng i forhold til i fjor. De fleste i denne gruppen regner, som i fjor, med at de vil bli uføre, og arbeidstakere som regner seg som på vei ut er betraktelig mer bekymret for egen helse og har i større grad vært langtidssykemeldt. Videre er aldersgruppen 45-59 år overrepresentert. Arbeidstakere som er på vei ut er oftere deltidsansatt, jobber oftere i sektorene industri og helse og sosial, og har oftere lav inntekt. Dessuten er de mer bekymret for å miste jobben, samtidig som at de anser det som vanskelig å finne en ny jobb som er minst like bra som den de har nå. Dessuten er det en tendens til at de som regner seg som på vei ut av arbeidslivet opplever en noe mer problematisk balanse mellom jobbens krav og familiens krav, og hele én av fem i denne gruppen mener at Arbeidsmiljøloven bør blir strengere. Videre oppgir gruppen som regner seg som på vei ut i større grad at de ofte jobber under risikofylte forhold og at de ofte utfører hardt fysisk arbeid. På den andre siden er det ingen statistisk signifikante forskjeller mellom de som regner seg som henholdsvis innenfor og utenfor arbeidslivet om 5 år hva angår mestring og fornøydhet med egne evner, men arbeidstakere på vei ut opplever i litt mindre grad at deres kompetanse blir verdsatt og brukt, og at arbeidsgiver legger til rette for faglig utvikling.

Det er få tegn til at tilrettelegging hjelper, og arbeidstakere som regner seg som på vei ut er i like stor grad å finne på arbeidsplasser som er tilsluttet avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Dessuten har en større andel av disse negative opplevelser i forhold til (manglende) inkludering, for eksempel med tanke på aksept av sykefravær og tilrettelegging for sykemeldte og ansatte med helseproblemer.

Emneord:

- Inkluderende arbeidsliv
- Arbeidslivstilknytning
- Helse
- Uføre
- Tilrettelegging

Innhold

Sammendrag

Innledning.....	1
Utenfor eller innenfor arbeidslivet om fem år?	3
Hvor jobber de som tror de vil være utenfor arbeidslivet om fem år?.....	7
Opplevelse av trivsel, mestring og verdsetting	10
Mer ytre press – eller mer opplevd stress?.....	12
Mestring	15
Holder helsen?	19
Tilrettelegging og IA-kultur på arbeidsplassen.....	23
Konklusjon	26

Sammendrag – hovedpunkter

- Fem prosent av arbeidstakerne svarer at det er sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år av andre grunner enn alderspensjon og utdanning. Dette er en nedgang med to prosentpoeng fra syv prosent i fjor. Hele 70 prosent av denne gruppen oppgir at de ganske eller svært sannsynlig vil være uførepensjonister om fem år.
- Andelen som er usikre på sin arbeidslivstilknytning, det vil si arbeidstakere som svarer at det er verken/eller, ganske eller svært sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om 5 år, er også redusert fra i fjor, fra 26 prosent til 22 prosent.
- Typiske kjennetegn ved en arbeidstaker på vei ut er å være 45-59 år, ansatt enten i industrien eller i helse og sosial med lav inntekt og å vurdere helsen som problematisk i forhold til å ha en fremtid i arbeidslivet.
- Arbeidstakere på vei ut er, som i fjor, litt mindre fornøyde i jobben, og er i større grad enn arbeidstakere som regner med å være innenfor arbeidslivet om 5 år i deltidsstillinger. Delvis på grunn av dette har de også lavere inntekt. Heltidsansatte som tjener over grensen for å være lavtlønnet er underrepresentert i gruppen som er på vei ut.
- 47 prosent av arbeidstakerne som regner seg som på vei ut er deltidsansatt, sammenlignet med 23 prosent av arbeidstakere som anser det som sannsynlig at de er innenfor arbeidslivet om 5 år.
- Arbeidstakere som anser det som sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år opplever i litt mindre grad at jobben er trygg og er i større grad bekymret for å miste den. I tillegg har de lavere tiltro til at de vil klare å finne en jobb som er minst like bra som den de har nå.
- Alt i alt er det en tendens til at de som regner seg som på vei ut av arbeidslivet opplever en noe mer problematisk balanse mellom jobbens krav og familiens krav.
- Arbeidstakere på vei ut opplever i litt mindre grad at deres kompetanse blir verdsatt og brukt, og at arbeidsgiver legger til rette for faglig utvikling. De opplever også i noe større grad at det er vanskelig å oppfylle krav og at de får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb.
- Arbeidstakere på vei ut oppgir i litt mindre grad at de har gode ledere i årets undersøkelse.
- En større andel blant arbeidstakerne som regner seg som på vei ut har negative opplevelser i forhold til (manglende) inkludering, for eksempel med tanke på aksept av sykefravær og tilrettelegging for sykemeldte og ansatte med helseproblemer.
- Gruppen som regner det som sannsynlig at de vil havne utenfor arbeidslivet innen 5 år oppgir i større grad at de ofte jobber under risikofylte forhold og at de ofte utfører hardt fysisk arbeid. Dessuten oppgir hele én av fem i denne gruppen at Arbeidsmiljøloven bør bli strengere, sammenlignet med én av ti av de som anser det som sannsynlig at de fortsatt vil være innenfor arbeidslivet om fem år.
- Helse fremstår også i år som en viktig faktor til at arbeidstakere er usikre på sin arbeidslivstilknytning.
- Det er ingen statistisk signifikante forskjeller mellom de som regner seg som henholdsvis innenfor og utenfor arbeidslivet om 5 år hva angår mestring og fornøydhet med egne evner.
- Det er i årets undersøkelse ingen statistisk signifikant forskjell mellom arbeidstakere som regner seg som på vei ut og som regner med å fortsatt være innenfor arbeidslivet om fem år på spørsmålet om arbeidsplassen er tilsluttet avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).
- Tilrettelegging synes i liten grad å hjelpe.

Innledning

Notatet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd, og bygger på YS Arbeidslivsbarometer. Det er en oppfølging fra en lignende undersøkelse fra i fjor som resulterte i notatet "På vei ut" (AFI-notat 1/2011).

YS Arbeidslivsbarometer er en årlig undersøkelse som beskriver tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv på sentrale områder. Arbeidsforskningsinstituttet har på oppdrag fra YS utarbeidet et måleinstrument som sammenstiller surveydata for hvert år med nasjonale og internasjonale registerdata. Undersøkelsen dekker både arbeidstakeres vurderinger av og erfaringer med det norske arbeidslivet, og Arbeidslivsbarometeret er bygd opp rundt følgende fem temaområder: 1) Fagforeningenes legitimitet, 2) Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse, 3) Arbeidsvilkår, stress og mestring, 4) Likestilt deltakelse og 5) Trygghet og tilknytning til arbeidslivet.

Disse fem temaområdene er valgt fordi de er sentrale for å forstå utviklingen i norsk arbeidsliv sett fra arbeidstakernes perspektiv. Hovedfunnene i årets barometer er at færre frykter å miste jobben og færre er usikre på sin arbeidslivstilknytning. Derimot kan det virke som at arbeidslivet blir stadig mer grenseløst selv om flere og flere opplever mestring og at jobben er meningsfylt. Det kan imidlertid også virke som at fagforeningenes legitimitet er noe svekket, hvilket kan påvirke disses rolle i forbindelse med avtalen om inkluderende arbeidsliv. Rapporten "Norsk arbeidsliv 2011: Stabilt, men skyer i horisonten" og YS Arbeidslivsbarometers spørreskjemaundersøkelse er tilgjengelig på www.barometerys.no. Her er det også mulig å hente data og gjennomføre analyser.

Ved hjelp av finansieringen fra NAV gjennom programmet "FARVE – Forsøksmidler arbeid og velferd", har surveyen blitt utvidet fra 1000 respondenter i YS Arbeidslivsbarometer i 2009, via 2675 i 2010 til 3012 i 2011. Denne utvidelsen gjør at vi nå har mulighet til å kunne studere arbeidstakere som i dag er innenfor arbeidslivet, men som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor om fem år. For å få med de som er på marginene med tanke på tilknytning til arbeidslivet inkluderte vi også de som på undersøkelsestidspunktet var arbeidsledige eller uføretrygdede, men som hadde vært det i mindre enn ett år, i målgruppen. Vi har også inkludert personer som jobber mindre enn 40 prosent. Disse nye gruppene utgjør til sammen 114 individer, det vil si 5% av det totale utvalget.

Med dette notatet vil vi forsøke å kartlegge og beskrive nærmere hva som kjennetegner arbeidstakere som selv oppgir at de står i fare for å falle utenfor arbeidslivet, og hvordan de skiller seg fra arbeidstakere som regner det som sannsynlig at de vil forbli innenfor de nærmeste fem årene. Det er en styrke å kunne sammenligne årets funn med fjorårets, og vil gjøre det løpende. Vi vil med andre ord følge opp analysene fra 2010 presentert i notatet "På vei ut - hva kjennetegner arbeidstakere på vei ut av arbeidslivet?". Årets notat vil dermed kunne undersøke hvorvidt vi finner endringer i disse kjennetegnene, og om det er endringer i faktorene som påvirker sannsynligheten for å få en mer usikker arbeidslivstilknytning.

Datagrunnlag: spørreskjemaundersøkelse fra YS Arbeidslivsbarometer

Datagrunnlaget for dette notatet er hentet fra spørreskjemaundersøkelsen som inngår i YS Arbeidslivsbarometer 2011, med sammenligninger med tilsvarende data fra 2010. Den nettbaserte undersøkelsen ble gjennomført av TNS Gallup i juni 2011, og består totalt av 3012 spørreskjema-

intervju trukket fra GallupPanelet.¹ Undersøkelsen er dermed basert på et utvalg som reflekterer den yrkesaktive befolkningen i Norge, og er avgrenset til personer som for tiden er i arbeid eller som var det for mindre enn ett år siden. Bruttoutvalget speiler populasjonen på kjønn, alder, utdanning, geografi, bransje og partipolitisk preferanse. For nærmere dokumentasjon av undersøkelsen viser vi til www.barometerys.no.

¹ GallupPanelet består av ca 60.000 tilfeldig spurte personer som har sagt seg villig til å svare på undersøkelser. De fleste undersøkelsene foregår over internett. GallupPanelet er rekruttert på landsrepresentative undersøkelser og er sertifisert etter den nye internasjonale ISO-standard for aksesspaneler.

Utenfor eller innenfor arbeidslivet om fem år?

I spørreundersøkelsen til YS Arbeidslivsbarometer spør vi om fremtidsutsikter og hvor arbeidstakerne selv tror de er om fem år. For analysene til dette notatet har vi delt utvalget inn i to grupper: "innenfor" og "utenfor". Plassering av respondenter i disse to gruppene er basert på spørsmål om i hvilken grad det er sannsynlig at de om fem år vil være utenfor arbeidslivet, på grunn av uførhet, arbeidsledighet eller andre grunner. Respondenter som anser det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år grunnet alderspensjon eller utdanning er med andre ord ikke med i denne gruppen. Kategoriene er ikke gjensidig utelukkende. Vi finner også i år flest som tror de vil være utenfor på grunn av uførhet (4,1 prosent, som er det samme som i fjor), dernest "andre grunner" (2,3 prosent, som er en nedgang fra 3 prosent i fjor) og færrest som anser det som sannsynlig at de vil være arbeidsledige om fem år (1,7 prosent, som er en liten økning fra 1 prosent i fjor).

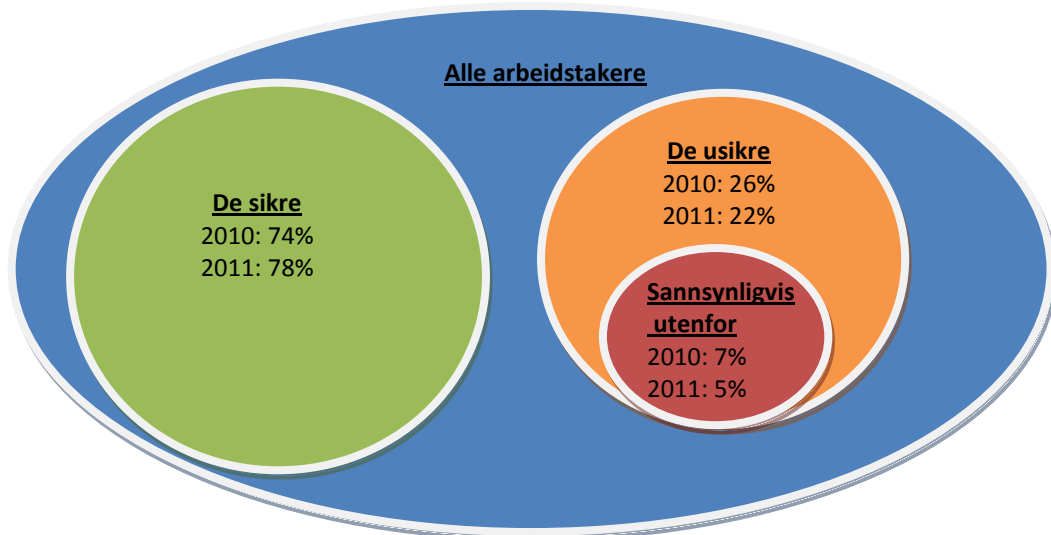
Gruppen "utenfor" består av arbeidstakere som oppgir at de *ganske* eller *svært sannsynlig* vil være utenfor arbeidslivet av de ovennevnte årsaker om fem år, og utgjør i årets undersøkelse 5 prosent. Dette er en nedgang fra i fjor da denne gruppen utgjorde 7 prosent. Årets data støtter dermed opp under fjorårets funn at de aller fleste tror at de vil være innenfor arbeidslivet de nærmeste fem årene. Det er imidlertid en ganske stor gruppe som er usikre på fremtiden. Hvis vi inkluderer respondentene som svarer verken/eller på ett eller flere av disse spørsmålene i gruppen "utenfor" øker den til 22 prosent av utvalget. Dette er også mindre enn i fjor, den tilsvarende "usikkergruppen" var 26 prosent.

I hvilken grad kan vi fastlå at nedgangen fra 7 prosent i fjor til 5 prosent i år uttrykker en reell nedgang og ikke er en statistisk tilfeldighet? Dersom vi inkluderer én desimal ser vi at nedgangen er på 1,3 prosentpoeng, fra 6,6 prosent i fjor til 5,3 prosent i år. Den statistiske usikkerheten ved et utvalg på 3000 (med 5-95 % fordeling) er +/- 0,8 prosent. Dette betyr at vi kan si med 95 prosent sannsynlighet andelen arbeidstakere på vei ut av arbeidslivet i år ligger mellom 4,5 og 6,1 prosent, mens den i fjor var mellom 5,8 og 7,4. Følgelig overlapper usikkerhetsmarginene hverandre, hvilket betyr at vi ikke kan si at funnet er signifikant med 95 prosent sannsynlighet. Likevel er det gode grunner til å hevde at vi står overfor en reell nedgang heller enn en stabilitet. Dette fordi vi i årets undersøkelse inkluderte nye grupper i utvalget; personer i kort deltidsstilling, arbeidsledige og uføretrygdede. Disse utgjør 12 prosent av arbeidstakerne som er på vei ut og kun 4 prosent av arbeidstakerne som anser det som sannsynlig at de vil forbli i arbeidslivet. Det betyr at vi kunne forvente at årets utvidelse av målgruppen ville medføre en økning i andelen arbeidstakere som regner seg på vei ut. Dersom vi tar de nye gruppene ut, får vi en andel på 4,9 prosent som regner seg på vei ut i årets undersøkelse. Gitt den ovenfor nevnte usikkerheten, kan vi si med 95 prosent sannsynlighet at det reelle tallet ligger mellom 4,1 og 5,7 prosent. Da ville konklusjonen være at vi med 95 prosent sannsynlighet kan si at vi står overfor en reell nedgang i andelen som opplever at de er på vei ut av arbeidslivet.

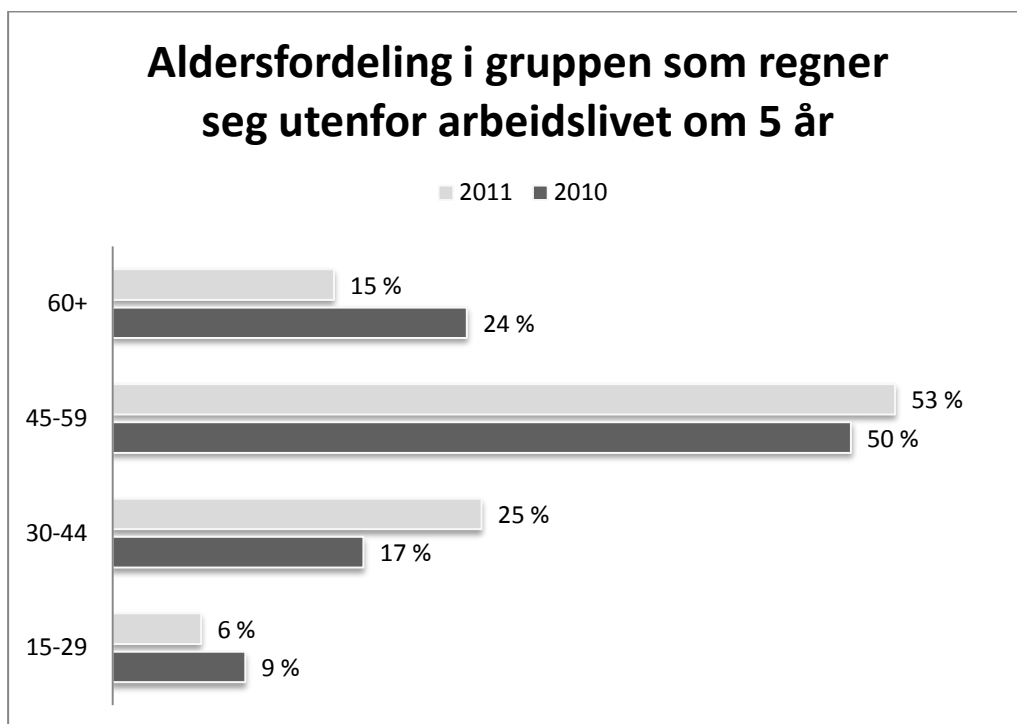
Som i fjor skal vi konsentrere oss om de 5 prosentene (det vil si 161 personer) som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år. Ved å ha samme inndeling som i fjor vil resultatene bli mer sammenlignbare. Som i fjor velger vi dermed å inkludere de som ikke har klart å ta stilling til om de vil være utenfor eller innenfor, det vil si de som svarer verken/eller, i gruppen sammen med de som er oppgir det som sannsynlig at de vil være innenfor om fem år. En be-

grunnelse for dette er at vi da ender opp med en "utenforgruppe" som består av personer som aktivt svarer at de regner det som sannsynlig at de vil befinne seg utenfor arbeidslivet om fem år.

Arbeidstakere på vei ut sammenlignes med arbeidstakere som er sikre på å være innenfor om fem år. Alle forskjeller som omtales som statistisk signifikante mellom disse to gruppene har en p-verdi på 0,05 eller lavere.



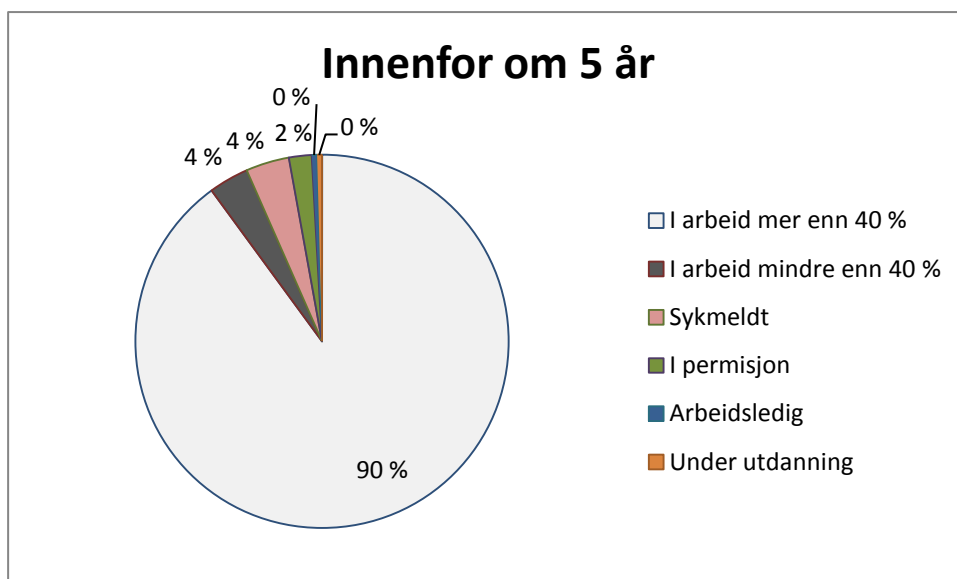
Hvis vi beveger oss over på hva som kjennertegner arbeidstakere som anser det som sannsynlig at de enten vil være utenfor eller innenfor arbeidslivet om fem år, ser vi at også i år er gruppen som tror de kommer til å være utenfor i gjennomsnitt eldre enn de som tror de vil være innenfor, men forskjellen har blitt mindre. Gjennomsnittet blant de som tror de vil være utenfor er i år 49 år mot 51 år i fjor, mens gjennomsnittet blant de som tror de vil være innenfor er 45 år i år, mot 43 år i 2010. De som regner det som sannsynlig å være utenfor finnes imidlertid i alle aldersgrupper. Følgende figur fremstiller hvordan gruppene "utenfor" og "innefor" fordeler seg over ulike aldersgrupper:

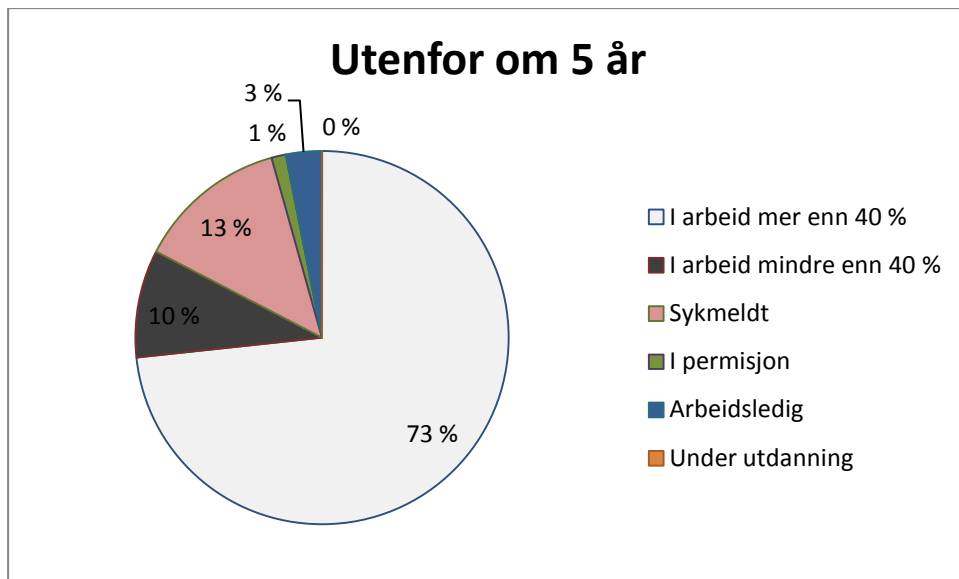


Som vi ser er en større andel av de som regner det som sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år å finne i aldersgruppene 30-44 og 45-59 i år sammenlignet med i fjor, hvilket er grunnen til at gjennomsnittene i gruppene "innenfor" og "utenfor" har nærmet seg hverandre i årets undersøkelse. Aldergruppen 30-44 år øker med hele 8 prosentpoeng blant de som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år, mens andelen til aldersgruppen 60+ er redusert med 9 prosentpoeng. Som i fjor er halvparten av de som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor om fem år i aldersgruppen 45-59 år. Til forskjell fra i fjor er tyngdepunktet flyttet til lavere aldersgrupper, og en fjerdedel er i aldersgruppen 30-44 år. Bortimot en tredjedel er dermed under 45 år, og drøyt to tredjedeler er over. Ser vi på gruppen som regner det som sannsynlig at de er innenfor arbeidslivet om fem år, er denne nesten likt fordelt på arbeidstakere over og under 45 år, med en liten overvekt blant de over 45 år (53 prosent versus 47 prosent) i motsetning til i fjor da overvekten var blant de under 45 år (52 prosent versus 48 prosent). Vi kan dermed si at høy alder har betydning, men at det slår mindre ut i årets undersøkelse enn i fjorårets. Bemerkelsen vi gjorde i fjor er dermed enda viktigere i år; det er ikke slik at flertallet av arbeidstakerne som regner det som sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år er i ferd med å bli pensjonister uansett. Hele 85 prosent av arbeidstakerne som antar at de er på vei ut er under 60 år, og en tredjedel er under 45 år.

Det er ingen statistisk signifikante forskjeller mellom menn og kvinner i forhold til hvordan de anser sin fremtidige arbeidslivstilknytning.

Arbeidstakerne i de to gruppene oppgir at de på tidspunktet spørreskjemaet ble besvart hadde følgende tilknytning til arbeidslivet:

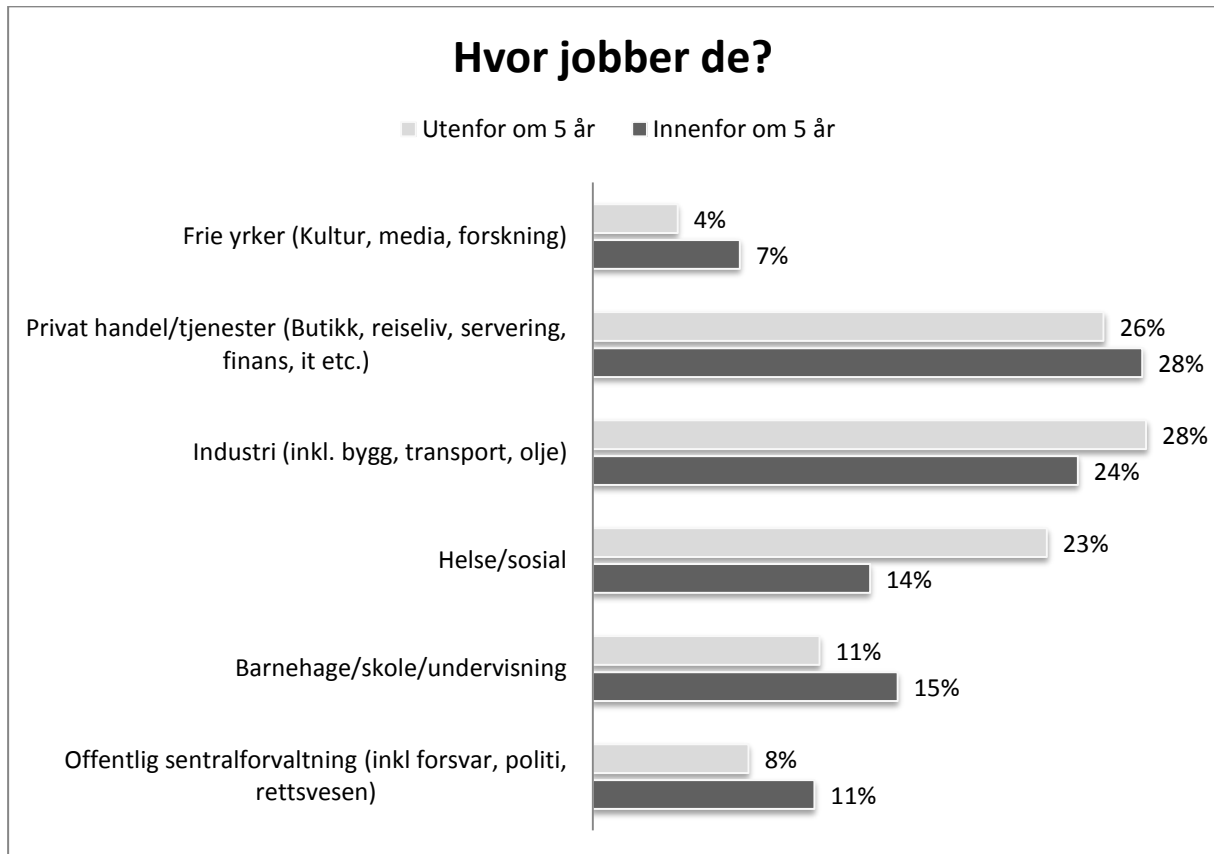




Vi ser at det blant arbeidstakere som regner seg som på vei ut var det en betraktelig høyere andel som på undersøkelsestidspunktet jobbet kort deltid, det vil si under 40 prosent eller var sykemeldte. Det var også en litt høyere andel som var arbeidsledige.

Hvor jobber de som tror de vil være utenfor arbeidslivet om fem år?

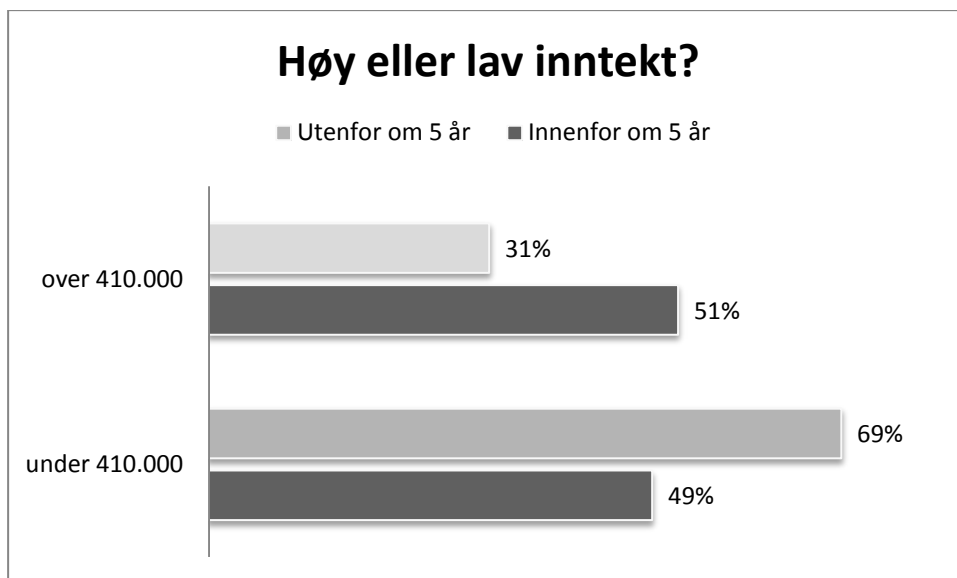
I årets undersøkelse tegner det seg ikke noe statistisk signifikant mønster mellom offentlig og privat sektor. Det kan se ut til at andelen som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet er noe høyere i offentlig sektor (6 prosent) enn i privat (5 prosent), men vi kan ikke tillegge dette noen statistisk vekt. Vi finner imidlertid forskjeller mellom ulike bransjer:



Som vi ser av figuren skiller privat tjenesteyting og handel, industri og helse/sosial seg ut med store andeler blant de som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år. Andelen som befinner seg innenfor helse/sosial og industri er overrepresentert i forhold til hvor stor andel disse bransjene utgjør av utvalget. Når det gjelder fordelingen av de som regner det som sannsynlig å være innenfor om fem år er det ingen som peker seg ut, det vil si at ingen bransjer er over- eller underrepresentert i forhold til hvor stor andel de utgjør av utvalget. Det vil si at den blå søylen i figuren over til en viss grad kan brukes til å se om den gjeldende bransjen er over- eller underrepresentert i forhold til fremtidig utenforskap.

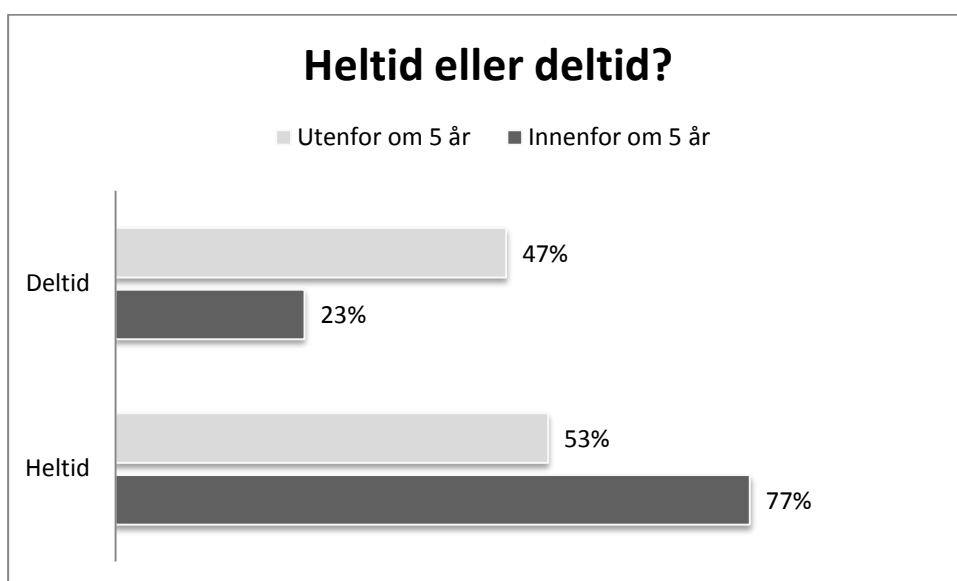
Som i fjor har flertallet (i overkant av tre fjerdedeler) av de som tror de vil være utenfor arbeidslivet om fem år ikke høyere utdanning. Siden andelen uten høyere utdanning utgjør 63 prosent av utvalget, betyr det at de er overrepresentert blant de som anser det som sannsynlig at de vil havne utenfor i løpet av fem år. Utdanningsnivå har derfor betydning når det gjelder fremtidsutsikter i forhold til arbeidslivet i årets barometerundersøkelse. En slik sammenheng fant vi ikke i fjor.

I fjor fant vi at inntektsnivå skiller når det gjelder fremtidsutsiktene i arbeidslivet. Dette ser også ut til å gjelde i år:



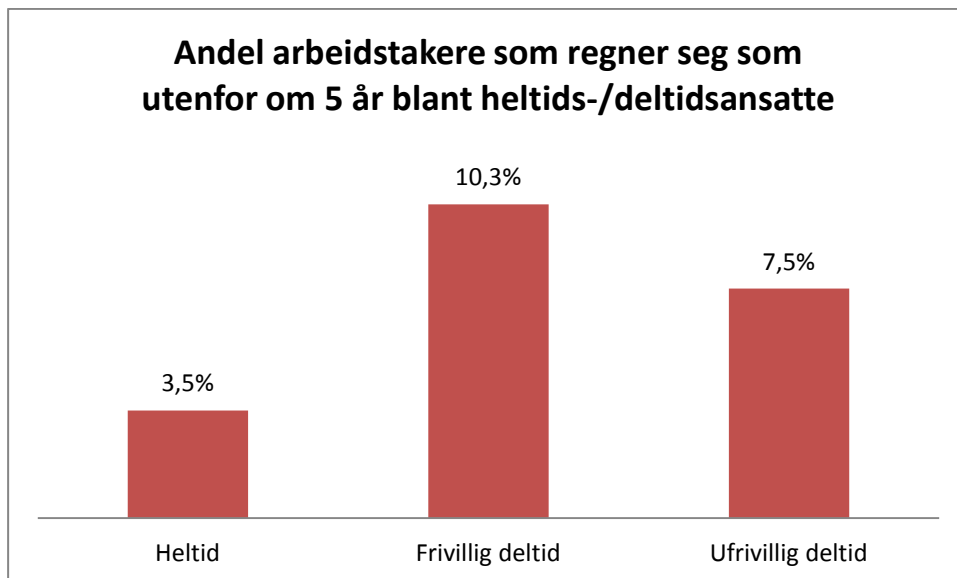
Personer med lav inntekt (definert som arbeidstakere som tjener under medianen på 410.000) er overrepresenterte blant de som anser det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år. Hele 69 prosent av de som tilhører gruppen "utenfor" tjener under 410.000 i året. Lavinntektsgruppens andel av de som regner det som sannsynlig at de er på vei ut er 20 prosentpoeng større enn denne gruppens andel av de som regner med å forbli innenfor. I fjor satte vi inntektsgrensen på 400.000. Utviklingen fra fjorårets undersøkelse peker i retning av at utenforskap i enda større grad er et lavinntektsfenomen. I fjor var også de med lav inntekt overrepresentert blant de som trodde de ville havne utenfor, men forskjellen i andel i forhold til de som trodde de ville være innenfor var bare 10 prosentpoeng.

Lav inntekt henger sammen med deltid. I fjor fant vi at over halvparten av de som anså det som sannsynlig at de ville være utenfor arbeidslivet om fem år hadde deltidsstilling, mot 23 prosent i gruppen som trodde de ville være innenfor. Vi ser imidlertid at blant de som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år er den største andelen i år blant heltidsansatte, selv om deltidsansatte fortsatt i stor grad er overrepresentert i gruppen som regner det som sannsynlig at de vil falle utenfor:



Dette er til tross for at deltidsgruppen i fjorårets undersøkelse bestod kun av arbeidstakere som hadde stillingsprosent på over 40. De med "kort deltid", det vil si under 40 prosent, er med i årets undersøkelse. På den andre siden er, som i fjor, andelen deltidsansatte i gruppen som regner det som sannsynlig at de fortsatt vil være innenfor arbeidslivet om fem år liten; kun 23 prosent, mot 77 prosent heltidsansatte.

Som vi bemerket i fjor er det vanskelig å si i hvilken retning pilen peker; om det er slik at deltid medfører svakere og mer usikker arbeidslivstilknytning eller om deltid er et resultat av dette. Det kan også være at disse to faktorene har en gjensidig forsterkende effekt. Konklusjonen at det er langt større usikkerhet blant deltidsansatte med tanke på arbeidslivstilknytningen enn blant heltidsansatte blir styrket hvis vi ser årets og fjorårets undersøkelse under ett. Hvis vi definerer frivillig deltid som deltidsansatte som ønsker å jobbe mindre enn eller like mye som i dag, det vil si alle som ikke ønsker å jobbe mer, ser vi at hele 10 prosent av disse regner det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år:

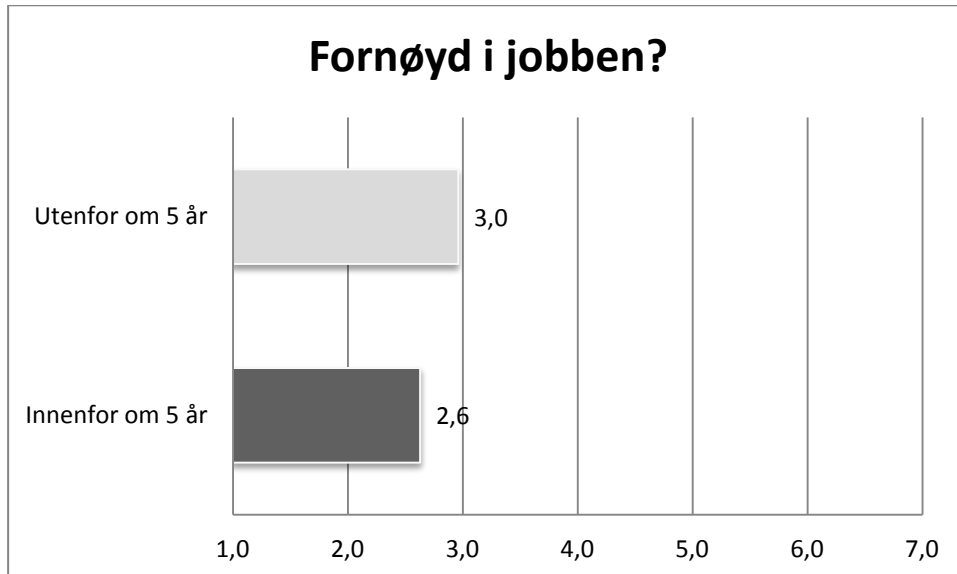


At det er en høy andel som anser det som sannsynlig at de er utenfor om fem år også blant ansatte som jobber ufrivillig deltid tyder på at pilen peker i begge retninger. Det kan for eksempel være at noen av de som jobber frivillig deltid gjør det fordi de er i ferd med å trekke seg ut av arbeidslivet, mens det blant de som jobber ufrivillig deltid er en usikkerhet knyttet til hvorvidt dette vil gi dem en svakere tilknytning til arbeidslivet i fremtiden. De føler kanskje, med andre ord, at de blir "skjøvet ut". I gruppen som regner seg som utenfor arbeidslivet om 5 år oppgir hele 28 prosent at de ønsker enten å jobbe heltid eller mer enn de gjør i dag (men ikke heltid).

Opplevelse av trivsel, mestring og verdsetting

Vi vil her se nærmere på om usikkerhet knyttet til arbeidslivstilknytningen er relatert til hvordan man har det på jobben, det vil si i forhold til hvor fornøyd de er i jobben, om de opplever mestring og om de føler seg verdsatt.

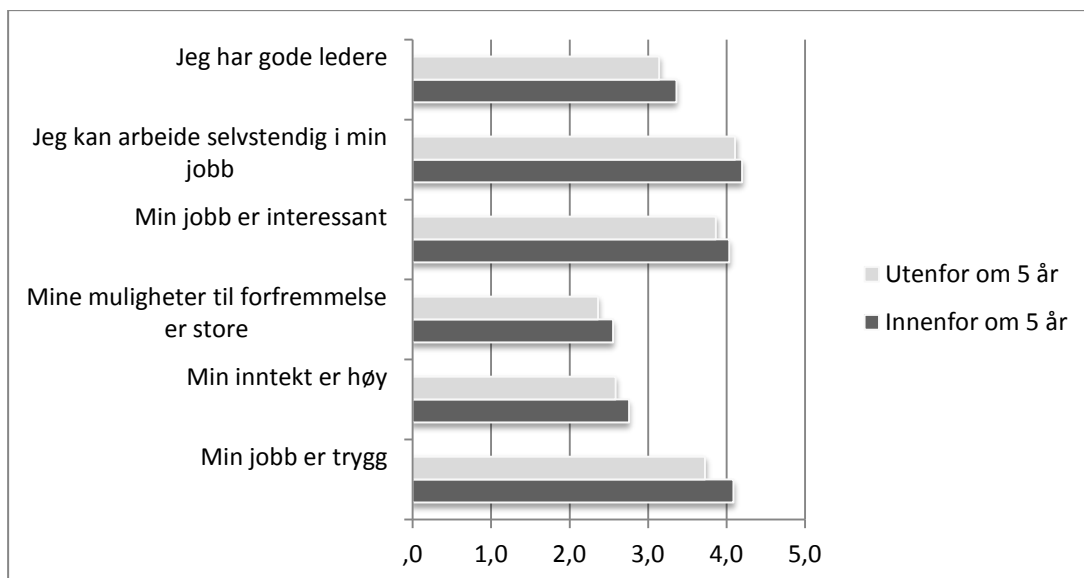
Hvis vi starter med å se på hvor fornøyd de er i jobben, ser vi at gjennomsnittskåren blir nesten lik som i fjorårets undersøkelse. Forskjellen mellom de som regner det som sannsynlig å være innenfor og utenfor arbeidslivet om fem år er presentert i følgende figur, hvor høy verdi indikerer misfornøydhethet:



Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres fornøydhethet i jobben. Skalaen går fra 1 til 7, hvor 1 er "Absolutt fornøyd" og 7 er "Absolutt misfornøyd".

Konklusjonen vi kom til i fjor med at de som anser det som sannsynlig at de vil falle utenfor arbeidslivet innen fem år ikke er like fornøyd i jobben sin som de som tror de kommer til å forbli innenfor er dermed styrket. Forskjellen er imidlertid ikke stor, og gjennomsnittet for begge gruppene ligger nærmest "ganske fornøyd" i jobben. Vi så i årets YS Arbeidslivsbarometer at to viktige faktorer som påvirker hvorvidt man er fornøyd i jobben er ledelse og om arbeidet oppleves som meningsfylt. Vi skal se nærmere på ledelse senere i dette notatet. Det å være usikker på arbeidslivstilknytningen kan også henge sammen med om jobben anses som trygg. YS Arbeidslivsbarometer viser for eksempel at frivillig deltid reduserte risikoen for å være bekymret for å miste jobben.

Vi stiller i barometerundersøkelsen et knippe med spørsmål relatert til hvordan jobben oppleves, knyttet til hvorvidt den er trygg og interessant, til lønnsnivået og mulighetene til forfremmelse og til hvorvidt man kan arbeide selvstendig. Resultatene er presentert i følgende figur, hvor alle forskjellene er statistisk signifikante unntatt hvorvidt man kan arbeide selvstendig, som vil likevel har valgt å inkludere:



Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres opplevelse av jobben. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er "Sterkt uenig" og 5 er "Sterkt enig".

I denne figuren er høyt tall uttrykk for enighet, og er dermed positivt. Det er verdt å merke seg at forskjellene er relativt små, men at de som er sikre på sin arbeidslivstilknytning i større grad er enige i alle påstandene. Det vil si at de som tror de vil havne utenfor opplever jobben som noe mindre positiv enn referansegruppen. Den største forskjellen er at de som anser det som sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år i mindre grad opplever jobben som trygg.

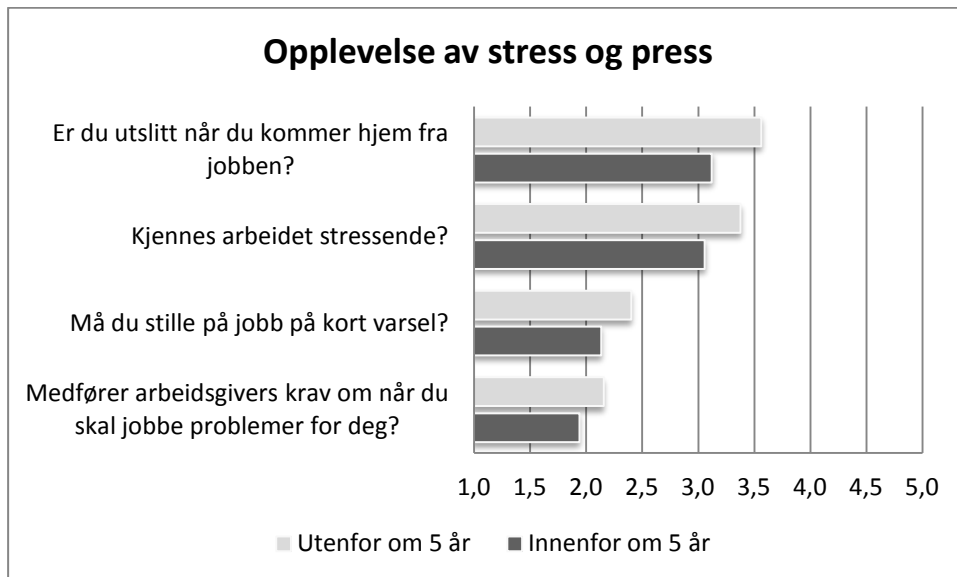
Når det gjelder inntekt har vi også informasjon om hva respondentene faktisk tjener. Hvis vi ser på heltidsansatte som ikke er lavtlønnede² utgjør disse 72 prosent av utvalget, mens deres andel blant de som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år kun er 49 prosent.

Hvis vi beveger oss over på faktorer som kan gjøre jobben meningsfylt, for eksempel om den er samfunnsnyttig, om den innebærer å hjelpe andre og om den åpner for å bruke og/eller videreutvikle kompetanse, ser vi liten forskjell mellom de som tror de vil være i arbeidslivet og de som er på vei ut. Dette støtter funn fra i fjor. Vi finner heller ikke i år statistisk signifikante forskjeller mellom de to gruppene på spørsmålet om fleksibel arbeidstid. I motsetning til i fjor er det statistisk signifikante forskjeller hva angår god ledelse; gruppen som regner seg som innenfor arbeidslivet om 5 år oppgir i større grad at de er enig i påstanden at de har gode ledere.

² Definisjonen på lavtlønnet er å tjene under 85 prosent av den gjennomsnittlige industriarbeiderlønnen, dvs. per nå under 313.000.

Mer ytre press – eller mer opplevd stress?

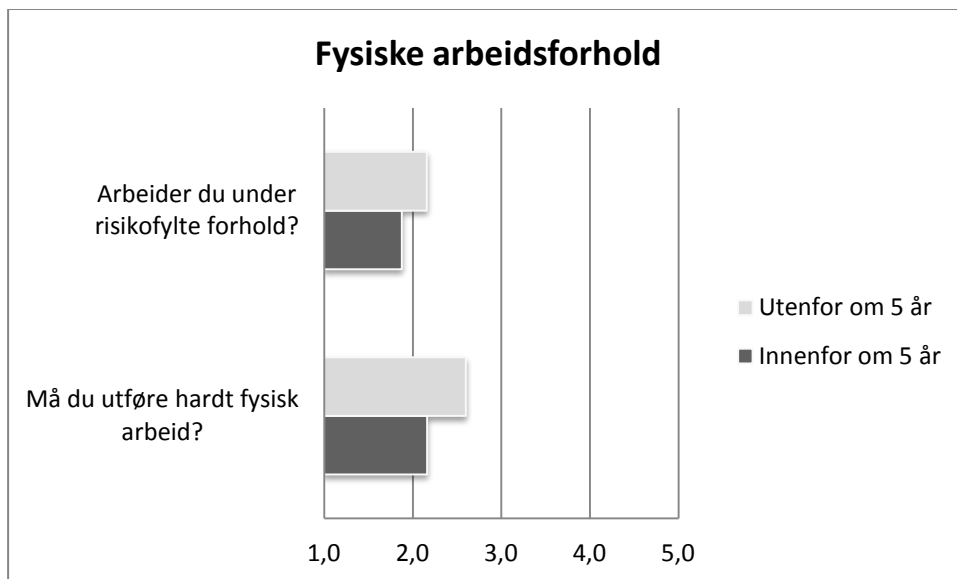
Er det arbeidslivets krav som gjør at noen er usikre på sin fremtidige tilknytning? Opplever de som anser det som sannsynlig at de er på vei ut mer stress og press i jobben sin? Som i fjor finner vi ingen statistisk signifikante forskjeller mellom de som tror de vil være utenfor eller innenfor arbeidslivet når det gjelder tidsmessig arbeidspress, som det å ha for mye å gjøre, og å måtte jobbe med høyt tempo og med ujevn arbeidsbelastning. I forhold til psykologiske faktorer som press knyttet til kvalitative krav og opplevelse av slitenhet finner vi imidlertid forskjeller:



Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres opplevelse av stress og press i jobben. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er "Aldri" og 5 er "Alltid".

I denne figuren er høyt tall uttrykk for hyppig forekomst av stress og press, og er dermed negativt. Som vi også fant i fjor opplever de som anser seg som på vei ut av arbeidslivet innen fem år oftere enn andre at arbeidet er stressende og at de er utslitt når de kommer hjem fra jobb. Forskjellene er litt mindre med tanke på å måtte stille på jobb på kort varsel og å få problemer i forhold til arbeidsgivers krav om når man skal jobbe, men også her opplever de som er på vei ut dette litt oftere. Her er det imidlertid ikke snakk om store forskjeller. Som i fjor er den tydeligste forskjellen på hvor ofte man opplever er å være utslitt når man kommer hjem fra jobb.

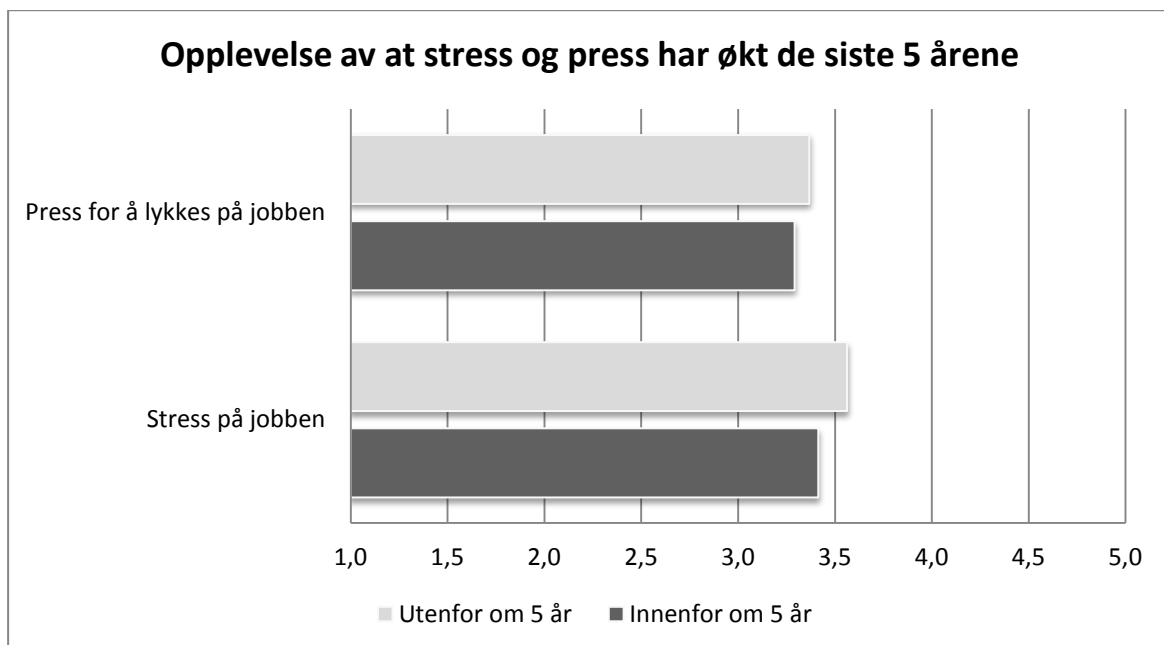
Når det gjelder fysiske faktorer er det også statistisk signifikante forskjeller mellom de to gruppene:



Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres fysiske arbeidsforhold. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er "Aldri" og 5 er "Alltid".

Som vi ser av figuren oppgir gruppen som regner det som sannsynlig at de vil havne utenfor arbeidslivet innen 5 år i større grad at de ofte jobber under risikofylte forhold og at de ofte utfører hardt fysisk arbeid.

Hvis vi går over til å se på hvordan arbeidstakerne i de to gruppene vurderer utviklingen i arbeidslivet hva angår stress og press de siste fem årene, ser vi at de som anser seg som på vei ut ikke skiller seg nevneverdig fra de som regner det som sannsynlig at de vil holde seg innenfor:

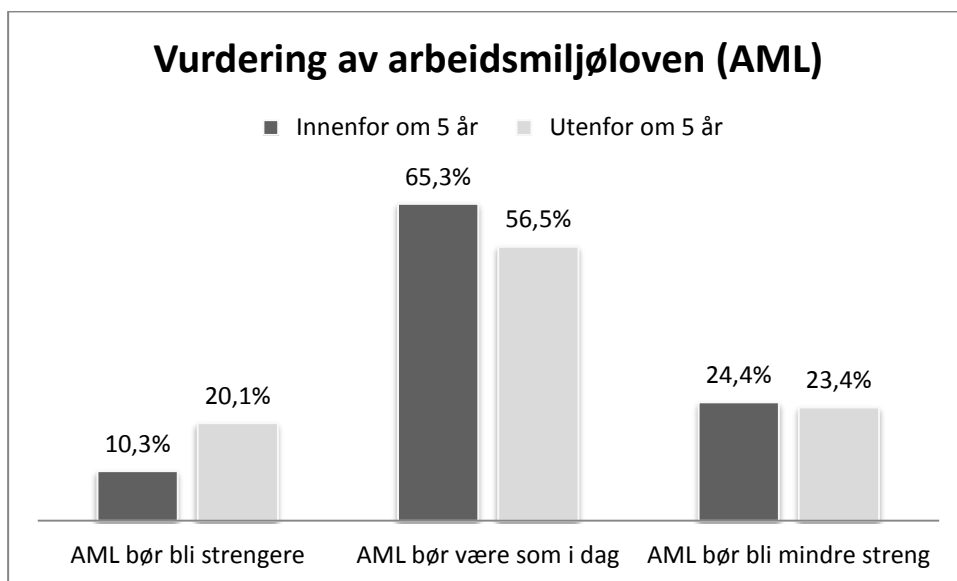


Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres opplevelse av endring stress og press på jobben. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er "Avtatt mye" og 5 er "Økt mye".

Forskjellene på de to gruppene er ikke statistisk signifikante verken på spørsmålet om press for å lykkes på jobben eller på stress på jobben, ei heller andre spørsmål relatert til utviklingen de siste 5

årene angående andre press- og stressfaktorer. I denne figuren er høyt tall uttrykk for at endringene har vært i negativ retning, det vil si at stress og press har økt mye de siste fem årene. I den grad vi kan omtale en forskjell er den i retning av at de som tror de vil være utenfor arbeidslivet om fem år i større grad opplever at stress på jobben og presset for å lykkes har økt. Resultatene stemmer overens med resultatene fra i fjor.

Oppsummert kan vi si at gruppen som anser det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år opplever jobben som noe mer stressende med hensyn til de krav de blir stilt overfor, men ikke på grunn av større tidspress. Vi har i årets undersøkelse inkludert et spørsmål som innebærer en vurdering av nåværende regulering av arbeidslivet, og vi ser at gruppen som tror de er på vei ut i større grad ønsker en strengere arbeidsmiljølov:

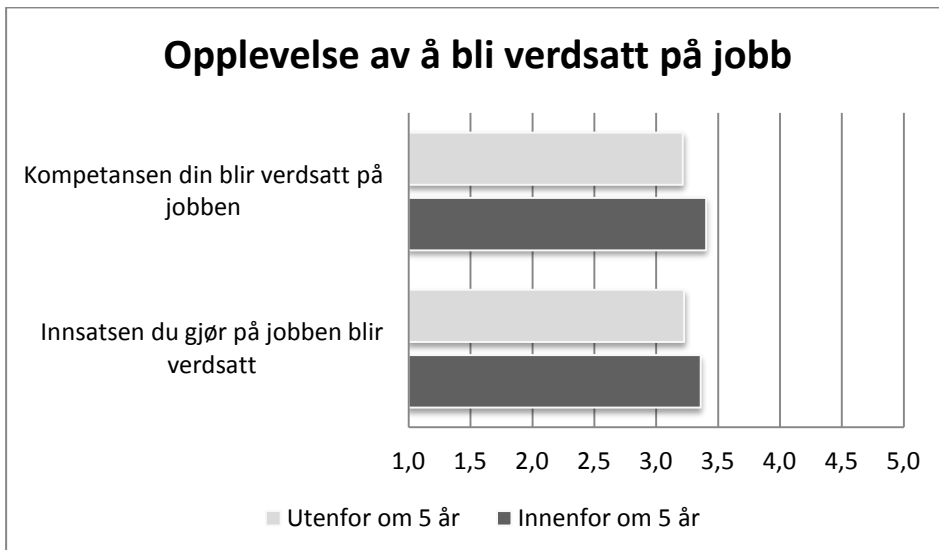


Hele én av fem av de som tror de er på vei ut mener at Arbeidsmiljøloven bør blir strengere, mot én av ti av de som anser det som sannsynlig at de fortsatt vil være innenfor arbeidslivet om fem år.

Mestring

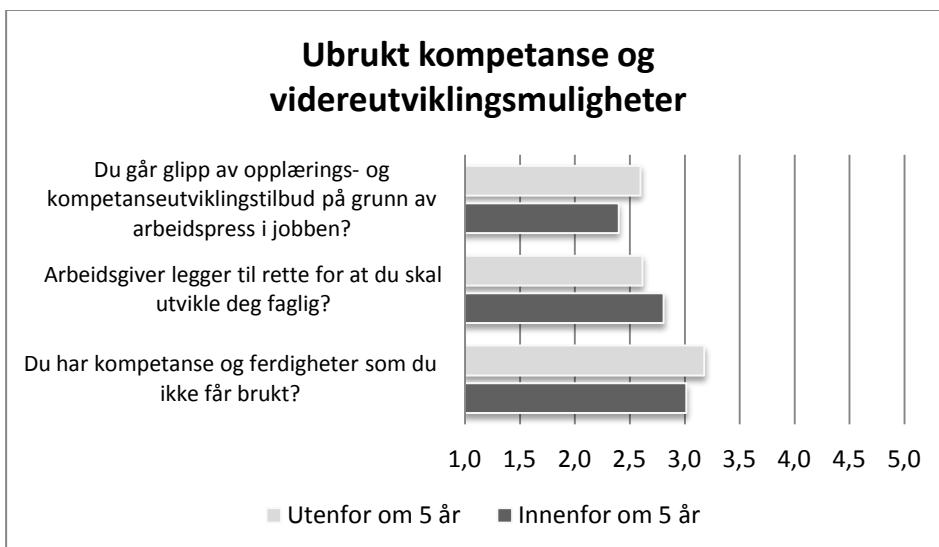
I barometerundersøkelsen stiller vi også spørsmål relatert til mestringfølelse. Er det forskjeller mellom de som er på vei ut av arbeidslivet med tanke på hvorvidt de opplever å mestre jobben?

Hvis vi først ser på spørsmål relatert til kompetanse og innsats er det er små forskjeller. Der er imidlertid en viss tendens til at de som anser det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidsmarkedet om fem år i litt mindre grad føler at kompetansen blir verdsatt. Forskjellen mellom gruppene hva angår om innsatsen blir verdsatt er ikke statistisk signifikant:



Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres opplevelse av verdsetting av kompetanse og innsats i jobben. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er "Aldri" og 5 er "Alltid".

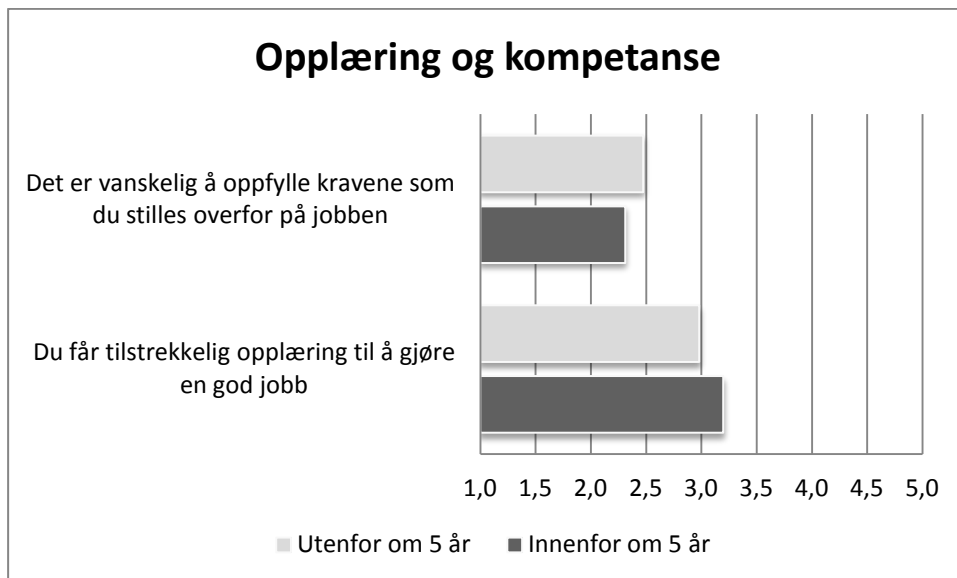
Høy skåre her er et uttrykk for at kompetanse og innsats oftere blir verdsatt, og er dermed positivt. Hovedbildet er at begge gruppene opplever verdsetting av innsats og kompetanse "noen ganger", og dermed at dette ikke gir særlig utslag på fremtidsutsiktene i arbeidslivet. Gruppene skiller seg imidlertid på spørsmål om hvorvidt de anser jobben som i tråd med kompetansen og som et sted man kan videreutvikle seg:



Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres opplevelse av hvorvidt de har kompetanse de ikke får brukt og hvorvidt det er muligheter for faglig videreutvikling. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er "Aldri" og 5 er "Alltid".

Som vi ser opplever gruppen som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om 5 år i mindre grad at de får brukt sin kompetanse og sine ferdigheter til fulle, og i mindre grad at arbeidsgiver legger til rette for faglig videreutvikling. I tillegg opplever de i større grad at arbeidspresset gjør at de går glipp av videreutviklingstilbud.

Ser vi imidlertid på opplæring og hvorvidt det er lett eller vanskelig å oppfylle kravene man stilles overfor på jobben, kommer også her gruppen som regner seg som på vei ut kommer noe dårligere ut, selv om forskjellene er relativt små:

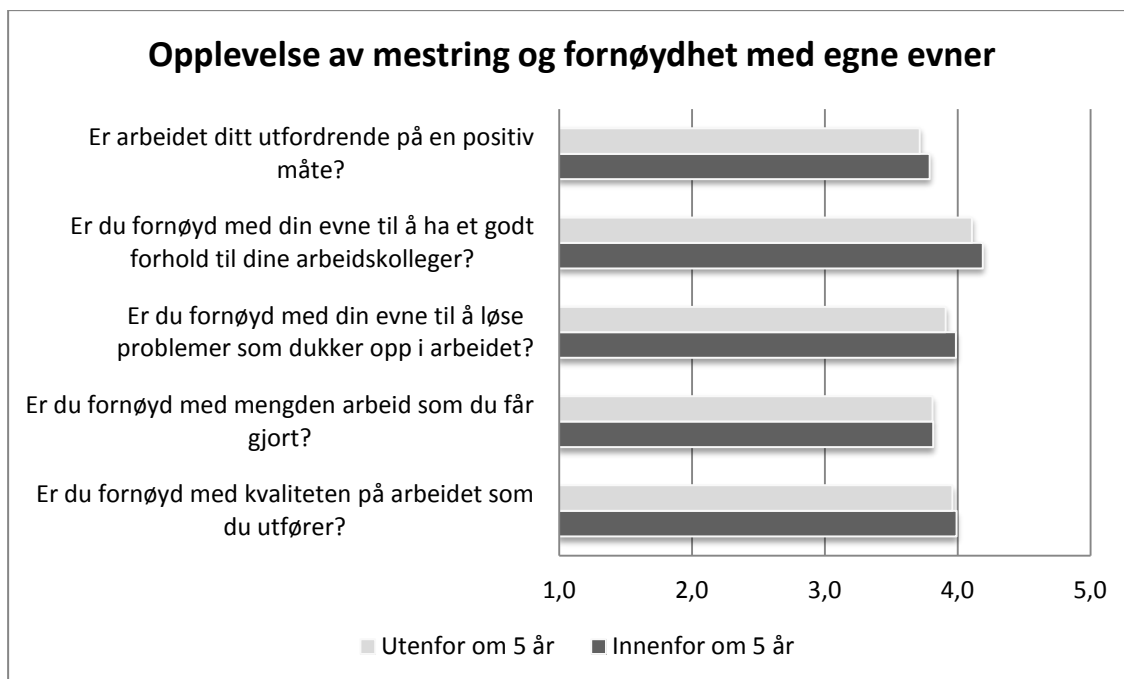


Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres opplevelse av kompetansekrav og opplæring i jobben. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er "Aldri" og 5 er "Alltid".

Det er her verdt å merke seg at høy skåre betyr at man oftere eller alltid opplever at det er vanskelig å oppfylle kravene eller at man får tilstrekkelig opplæring, hvilket betyr at høy skåre på førstnevnte er negativt, mens høy skåre på sistnevnte er positivt. Ut fra figuren kan vi dermed lese at de som regner det som sannsynlig at de ikke er i arbeidslivet om fem år noe oftere opplever at det er vanskelig å oppfylle kravene de står overfor på jobben, og at de sjeldnere får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb.

Arbeidstakerne som regner det som sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år er i mindre grad interessert i etter- og videreutdanning. Hele 30 prosent oppgir at det er ganske eller svært usannsynlig at de ville tatt etter- og videreutdanning dersom forholdene ble lagt til rette for det på arbeidsplassen. Til sammenligning er det kun 17 prosent av arbeidstakerne som regner det som sannsynlig at de fortsatt er i arbeid om fem år som svarer dette.

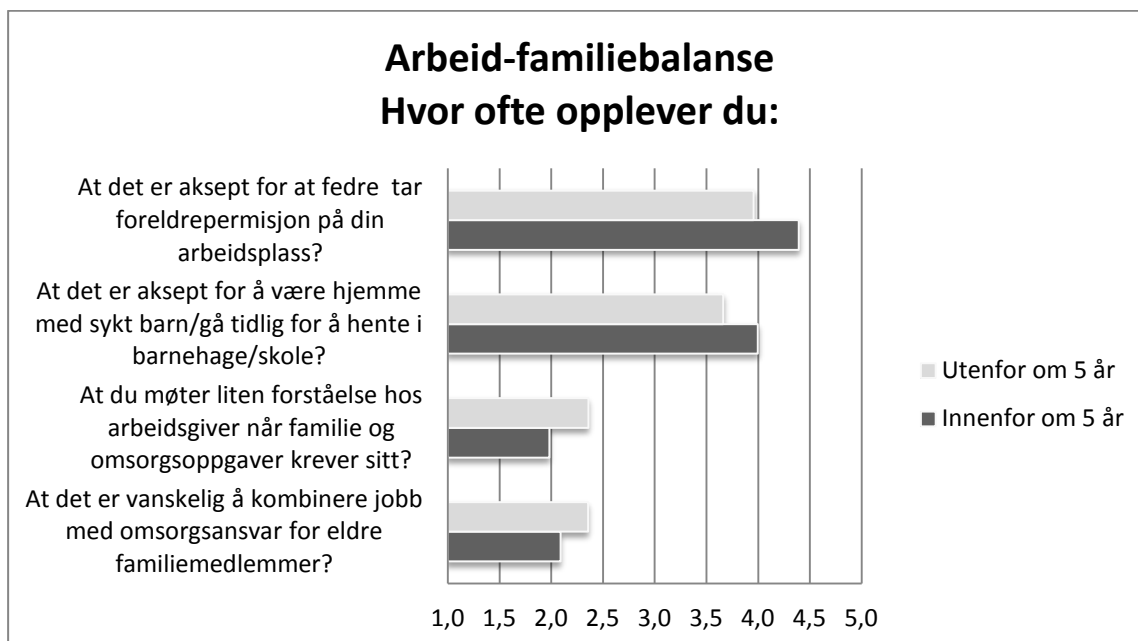
Når det gjelder opplevelse av mestring og fornøydhhet med egen innsats, ser vi av figuren på neste side at det er veldig små forskjeller mellom de som tror de er på vei ut og de som ikke tror de er det. Forskjellene er heller ikke statistisk signifikante. Hvis vi likevel skal kommentere dem, kan det se ut til at arbeidet i litt mindre grad oppleves som utfordrende på en positiv måte blant de som anser det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år. Denne gruppen er også litt mindre fornøyd med egne evner til å ha et godt forhold til arbeidskollegaene og til å løse problemer som dukker opp i arbeidet. Når det gjelder fornøydhhet med mengden arbeid og kvaliteten på dette er det så å si ingen forskjell mellom gruppene:



Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres opplevelse av mestring og fornøydhhet med egne evner. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er "Aldri" og 5 er "Alltid".

I denne figuren betyr høy skåre at man ofte eller alltid opplever å være fornøyd eller at arbeidet er utfordrende på en positiv måte, det vil si at jo høyere skåre jo bedre.

Arbeidslivet stiller arbeidstakere overfor en del krav i arbeidstiden, men det krever også å finne en balanse mellom arbeid og fritid, og arbeid og familie-/omsorgsforpliktelser. Her finner vi større forskjeller mellom de som anser seg som på vei ut og de som tror de kommer til å bli værende i arbeidslivet i fremtiden. Disse forskjellene kommer frem av følgende figur:



Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres opplevelse av balanse mellom arbeid og familie- og omsorgsforpliktelser. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er "Aldri" og 5 er "Alltid".

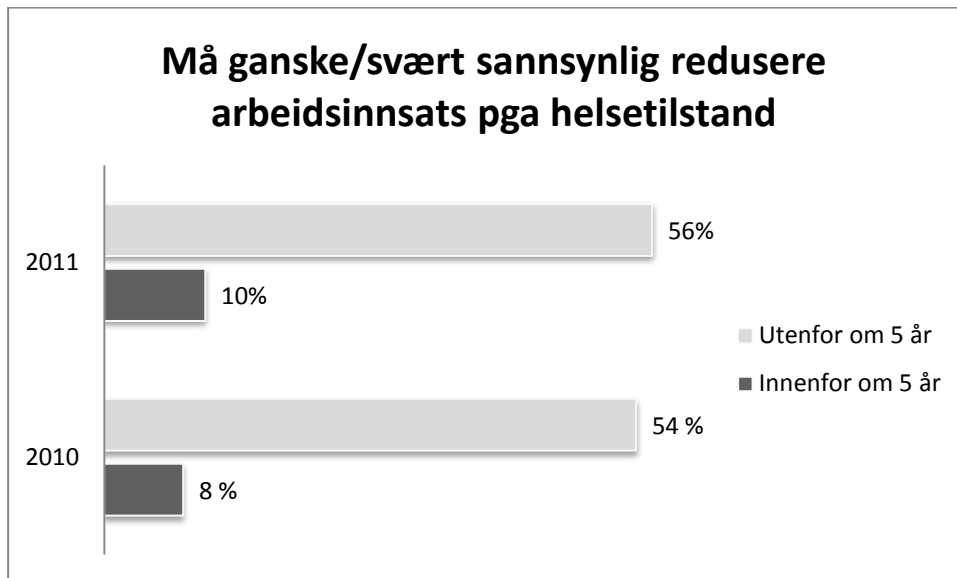
I denne figuren betyr høy skåre at man ofte eller alltid opplever aksept, liten forståelse eller at det er vanskelig å kombinere jobb med omsorgsansvar for eldre familiemedlemmer. Det betyr med andre ord at høy skåre er positivt på de to øverste variablene, men negativt på de to nederste. Som vi ser opplever de som anser det som sannsynlig at de blir værende i arbeidslivet oftere at det er aksept både for at fedre tar foreldrepermisjon og for å være hjemme med sykt barn/gå tidlig for hente barn. Det er også en større andel blant de som regner seg som på vei ut som oppgir at arbeidsgivers krav om når man skal jobbe medfører problemer. Mens 27 prosent av gruppa som er på vei ut oppgir at de opplever dette noen ganger, ofte eller alltid, er det 21 prosent av de som regner det som sannsynlig at de vil være innenfor arbeidslivet om fem år som oppgir det samme. Arbeidstakere som regner det som sannsynlig at de er på vei ut opplever også oftere at de møter liten forståelse hos arbeidsgiver hva angår familie og omsorgsoppgaver. Alt i alt ser vi en tendens til at de som er usikre på sin arbeidslivstilknytning opplever en noe mer problematisk balanse mellom jobbens krav og familiens krav. Det er imidlertid ikke statistisk signifikante forskjeller mellom gruppene på hvorvidt jobben går ut over familielivet, fritiden eller et aktivt sosialt liv.

Hvordan ser så disse to gruppene på det å være i arbeid? Selv om det er små forskjeller når det gjelder hvorvidt de opplever mestring og fornøydhhet, finner vi at de som anser seg som på vei ut av arbeidslivet de nærmeste fem årene i litt større grad opplever at jobben først og fremst er et middel til å tjene penger, mens innholdet i tilværelsen ligger i familie og fritid. Det er imidlertid snakk om ganske små forskjeller, da begge grupper plasserer seg nære midten. De som anser det som sannsynlig at de er på vei ut har et gjennomsnitt på 2,9, mens de som tror de kommer til å forbli innenfor arbeidslivet har et gjennomsnitt på 3,2. I prosent betyr dette at mens 39 prosent av de som er på vei ut oppgir at de anser jobben først og fremst som et middel til å tjene penger, mens innholdet i tilværelsen ligger i familie og fritid (de som oppgir 1 eller 2), oppgir 28 prosent av de som tror de kommer til å være innenfor det samme. I motsatt ende av skalaen oppgir 32 prosent av arbeidstakerne som er på vei ut at jobben ikke bare er et middel til å tjene penger (de som oppgir 4 eller 5), men at det like mye er en arena for utvikling og utfoldelse, mens tilsvarende andel blant de som anser det som sannsynlig at de vil forbli innenfor er 44 prosent.

Som en oppsummering kan vi si at det blant arbeidstakere som regner seg som på vei ut er en litt større grad av opplevd utilstrekkelighet, og av at kravene i arbeidslivet er for store både på arbeidsplassen og i forhold til å balansere arbeid og familie/omsorg. Det er imidlertid viktig å minne om at forskjellene mellom de som anser det som sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år og de som tror de kommer til å være innenfor er små. Likevel er tendensen at opplevelsene til den førstnevnte gruppen er noe mer negative på de fleste dimensjonene. Om disse faktorene er årsaker til at arbeidstakerne ser for seg en svakere arbeidsmarkedstilknytning vet vi ikke. Individuelle faktorer, som helse, kan også være avgjørende.

Holder helsen?

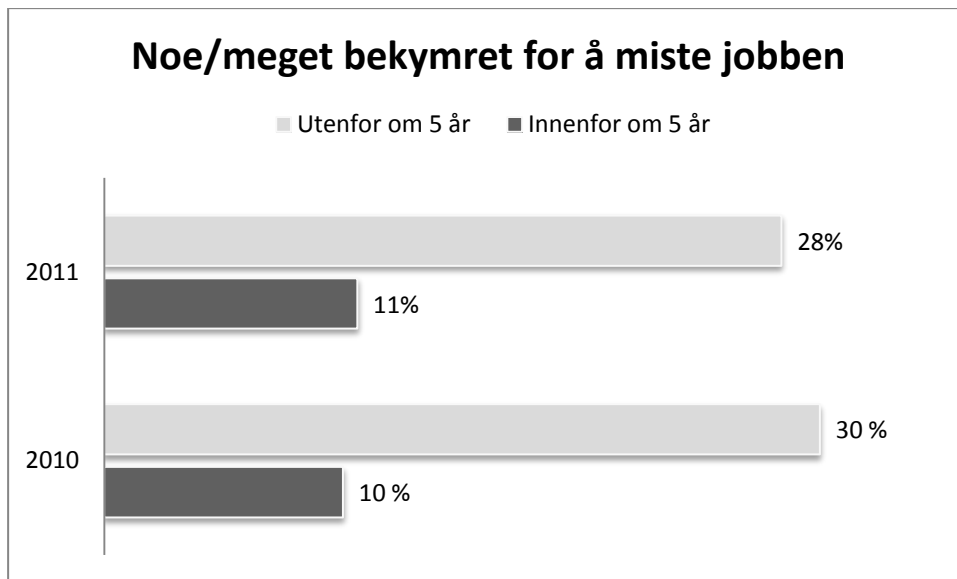
Er det av helsemessige årsaker at noen anser det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år? Som vi ser av figuren under antar en langt større andel av arbeidstakerne som tror de er på vei ut at de ganske eller svært sannsynlig må redusere sin arbeidsinnsats på grunn av helse-tilstanden. Begge grupper har imidlertid en større andel som er bekymret for egen helse i årets undersøkelse enn i fjorårets:



Over halvparten av de som tror at de om fem år vil være utenfor arbeidslivet oppgir at de ganske eller svært sannsynlig må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av egen helse. De som regner med å være innenfor arbeidslivet om fem år er langt mindre bekymret for at helsetilstanden vil medføre redusert arbeidsinnsats; nærmere 70 prosent av de som er sikre på at de fortsatt kommer til å være innenfor arbeidslivet om fem år oppgir at det er usannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helsetilstanden. Det er også en dobbelt så stor andel blant de som regner seg som på vei ut som oppgir at de i løpet av de siste fem årene har vært sykemeldt i to måneder eller mer sammenhengende (54 prosent helt eller delvis sykemeldt) enn i gruppen som regner med å forbli innenfor arbeidslivet (26 prosent helt eller delvis sykemeldt).

Helse fremstår dermed som en viktig faktor til at arbeidstakere er usikre på sin arbeidslivstilknytning. Vi kan likevel ikke fastslå at helse er den eneste årsaken til at noen arbeidstakere er på vei ut av arbeidslivet. Dette fordi det også er én av fire innen gruppen som anser det som sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år regner det som usannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse.

Er det da en svakere tilknytning til arbeidslivet som gjør at noen regner det som sannsynlig at de vil falle utenfor? Vi stiller i barometerundersøkelsen spørsmål om hvor bekymret man er for å miste jobben. Som vi ser av figuren under er andelene som er bekymret ganske like som de var i fjor:

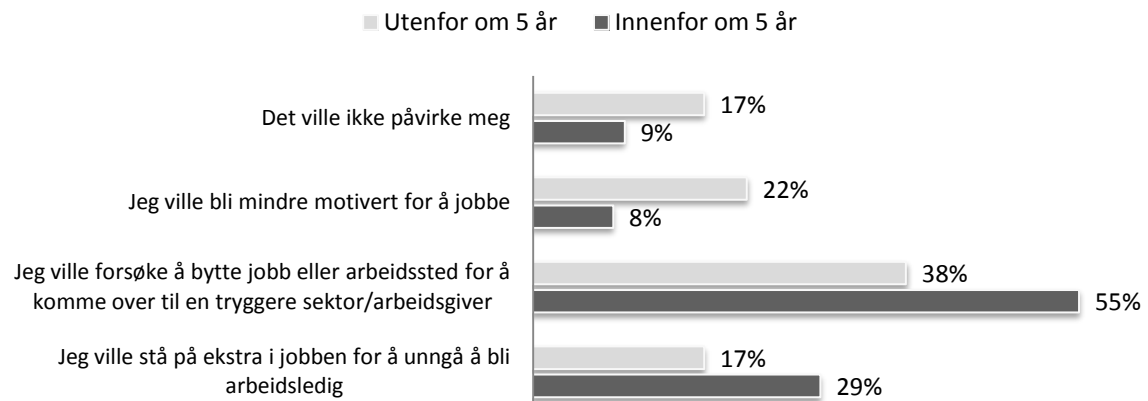


I tillegg til en større bekymring for helse, er de som regner seg på vei ut av arbeidslivet langt mer bekymret for å miste jobben enn andre arbeidstakere. Nesten tre av ti av de som regner det som sannsynlig at de er utenfor om fem år er bekymret, sammenlignet med litt i overkant av én av ti blant de som regner med å bli værende innenfor. Det er imidlertid en viss reduksjon i andelen som er bekymret for å miste jobben i gruppen som anser seg som på vei ut av arbeidslivet, mens i gruppen som regner med å forbli i arbeidslivet er det en liten økning. Bekymringen for å miste jobben ser i noen grad ut til å henge sammen med omstillinger og nedskjæringer. Mens 21 prosent av arbeidstakerne som regner det som sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år opplever å stå i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger og nedskjæringer, gjelder dette 12 prosent av de som regner med å være innenfor arbeidslivet om fem år. Det er også verdt å merke seg at midlertidig ansatte og vikarer er overrepresentert i gruppen som regner med å være utenfor arbeidslivet om 5 år. Mens kun 4 prosent i gruppen som regner med å fortsatt være i arbeidslivet om fem år er midlertidig ansatt eller vikar, er andelen 8 prosent i gruppen som anser det som sannsynlig å være utenfor arbeidslivet om fem år.

Vi ser for øvrig i datamaterialet fra barometerundersøkelsen at disse to bekymringene (helse og å miste jobben) henger sammen. Blant arbeidstakere som regner det som svært usannsynlig at helsetilstanden vil føre til at de må redusere arbeidsinnsatsen er det kun 6,5 prosent som er noe eller meget bekymret for å miste jobben, mens det blant arbeidstakere som regner det som vært sannsynlig at helsetilstanden vil føre til at de må redusere arbeidsinnsatsen er hele 28,4 prosent som er noe eller meget bekymret for å miste jobben.

Bekymring henger også sammen med hvilke erfaringer man har gjort seg og hvilke alternativer man ser for seg. Vi finner ikke noen særlig forskjell mellom de to gruppene hva angår erfaringer med arbeidsledighet. Mens 41 prosent i gruppen som regner med å havne utenfor oppgir at de har opplevd å være arbeidsledig er tilsvarende andel i gruppen som regner med å forbli innenfor 37 prosent. Disse to gruppene ser imidlertid ut til å ville handle forskjellig i en situasjon hvor de står i fare for å bli arbeidsledige.

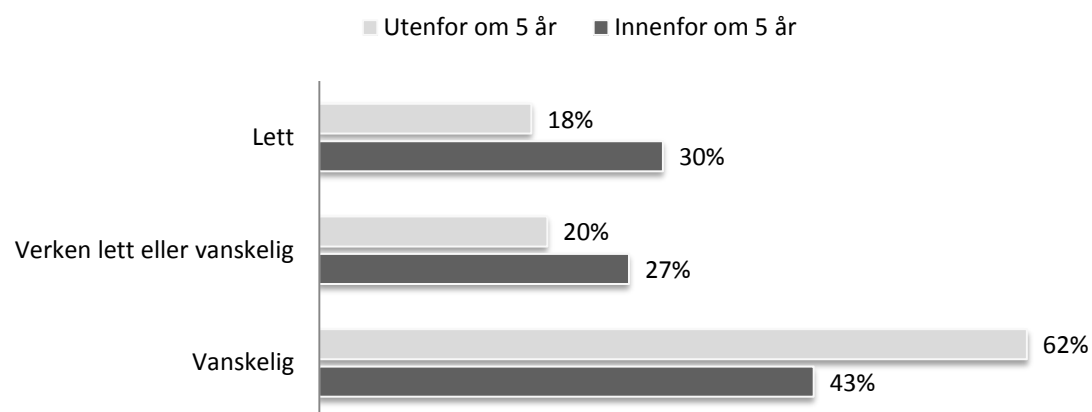
Dersom du skulle stå i fare for å bli arbeidsledig, hva ville du gjort?



Som vi ser er det en større andel innenfor de som regner seg som på vei ut som enten ikke ville latt seg påvirke av dette eller som ville bli mindre motivert for å jobbe. Dette kan nok henge sammen med en høyere gjennomsnittsalder i denne gruppen (49,1 år) sammenlignet med de som regner det som sannsynlig at de vil være innenfor om 5 år (45 år). Det er likevel verdt å merke seg at den største andelen innen denne gruppen likevel oppgir at de ville forsøkt å bytte jobb heller enn å bli mindre motivert. Det er like store andeler som ikke ville bli påvirket og som ville stått på ekstra.

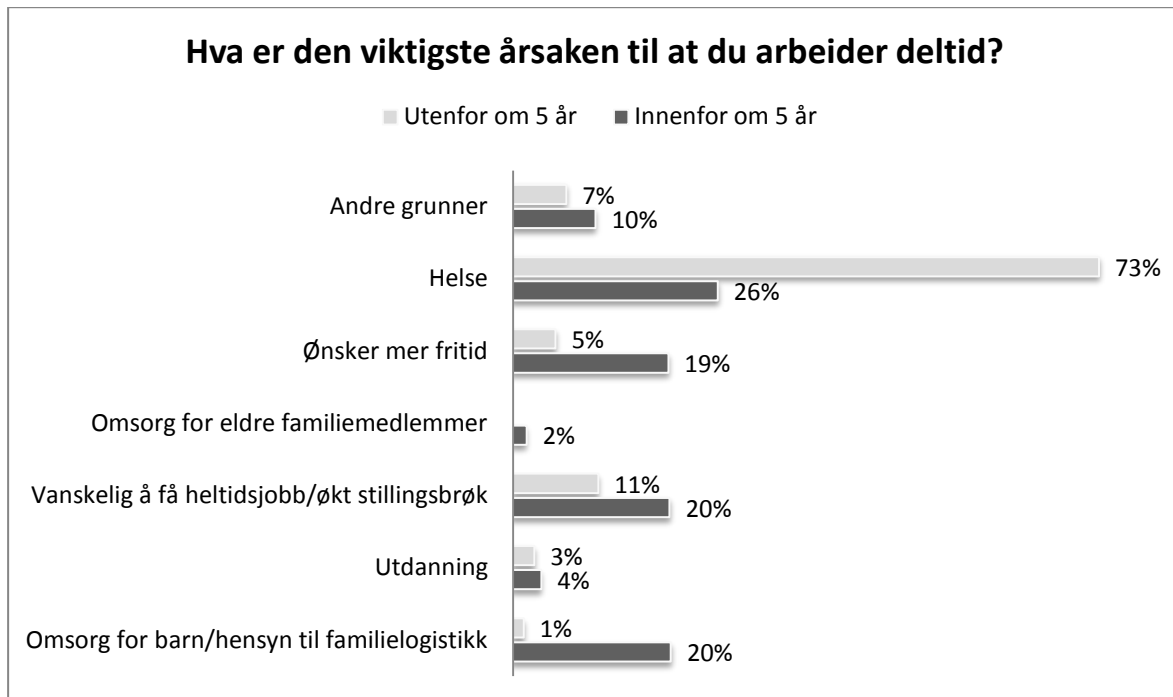
Videre stiller vi i barometerundersøkelsen spørsmål om hvor vanskelig eller lett man mener det vil være å finne en ny jobb som er minst like god. Svarene fremgår av følgende figur:

Hvor vanskelig eller lett mener du det ville være for deg å finne en jobb som er minst like god som den du har nå?



Som vi ser anser en betraktelig større andel av de som tror de er på vei ut det som vanskelig å finne en ny jobb som er minst like god som den de har nå. Hvis vi ser på gjennomsnittene ligger dette nærmest "nokså vanskelig" i gruppen som regner seg som på vei ut (2,3), mens det ligger nærmere "verken lett eller vanskelig" for gruppen som regner med å forbli i arbeidslivet (2,8).

Vi så i et tidligere kapittel at deltidsarbeid var betydelig mer utbredt blant arbeidstakerne som regner seg som på vei ut. Hva er årsakene til at de jobber deltid?

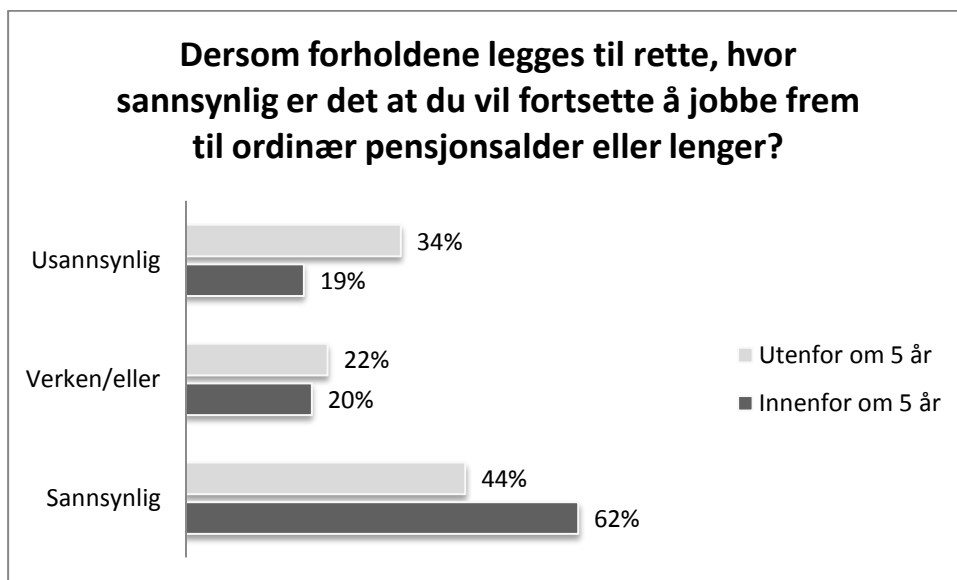


Som vi ser skiller gruppen som anser seg som på vei ut av arbeidslivet seg ut ved at nesten tre av fire arbeider deltid som en tilpasning til helsetilstand. Blant de som regner med å være innenfor arbeidslivet om fem år er den tilsvarende andelen drøye én av fire. Blant de sistnevnte er hensyn til familie og omsorgsforpliktelser, at det er vanskelig å få heltidsjobb eller økt stillingsbrøk og ønsket om mer fritid nesten like viktige årsaker. Det er imidlertid verdt å merke seg at mer enn én av ti av de som anser det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år jobber deltid fordi det er vanskelig å få heltidsjobb eller økt stillingsbrøk. Vi får dermed bekreftet antagelsen fra i fjor om helse var en viktig faktor innenfor den høye andelen (74 prosent) blant de som var på vei ut og som oppga "andre grunner" til deltidstilpasning.

Tilrettelegging og IA-kultur på arbeidsplassen

Vi beveger oss nå over på spørsmålet om hvorvidt arbeidslivet og arbeidsplassene er tilrettelagt og/eller kan tilrettelegges for at flere vil være inkludert. Det er i årets undersøkelse ingen statistisk signifikant forskjell mellom arbeidstakere som regner seg som på vei ut og som regner med å fortsatt være innenfor arbeidslivet om fem år på spørsmålet om arbeidsplassen er tilsluttet avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). I begge grupper er andelen rundt 80 prosent (henholdsvis 78 prosent og 81 prosent). Dette er annerledes enn i fjor, da andelen innenfor gruppen som regner seg som på vei ut var høyere (73 prosent) enn innenfor gruppen som regnet med å fortsatt være innenfor arbeidslivet om fem år (64 prosent). I fjor var det imidlertid en overvekt av ansatte i offentlig sektor blant de som trodde de ville være utenfor om fem år.

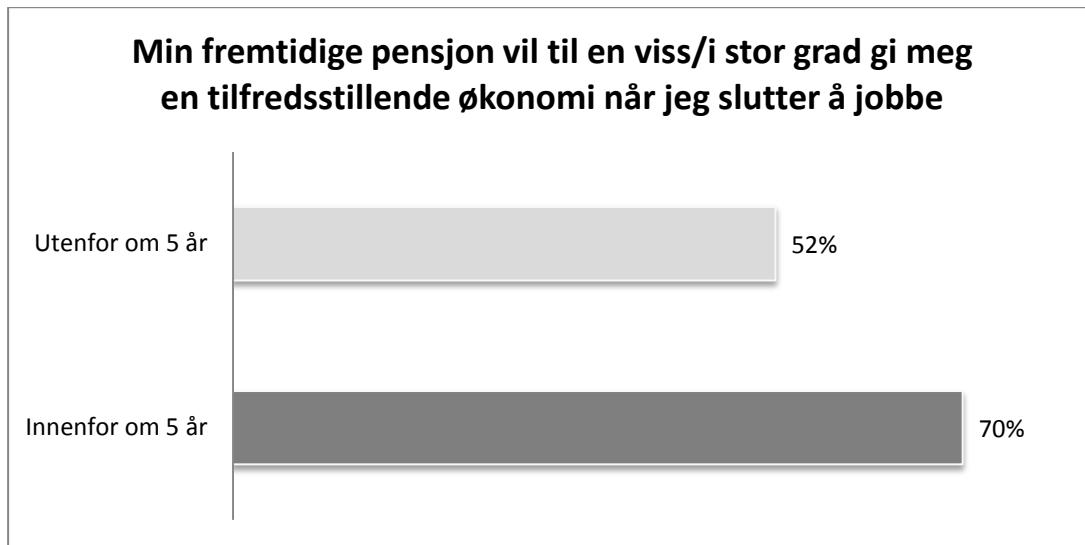
Et neste spørsmål er dermed hvorvidt tilrettelegging vil medføre at arbeidstakere ønsker å jobbe lenger. Som vi har sett har arbeidstakere som anser det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år større bekymringer for helsen. Slik sett skulle disse være mer interessert i tilrettelegging på arbeidsplassen enn andre arbeidstakere.



Vi finner imidlertid at skepsisen vi sporet i fjor har blitt enda litt større i gruppen som anser seg som på vei ut; 34 prosent, mot 32 prosent i fjorårets undersøkelse, oppgir at det er usannsynlig at tilrettelegging vil ha noen påvirkning på når de går av med pensjon. Den tilsvarende andelen blant de som regner med å fortsatt være innenfor arbeidslivet om fem år har gått ned fra 25 prosent i fjor til 19 prosent i år. Mens det i fjor var en drøy halvdel i begge gruppene (henholdsvis 53 prosent og 55 prosent) som oppga at de sannsynligvis ville fortsette å jobbe frem til ordinær pensjonsalder eller lenger dersom forholdene ble lagt til rette, har de hatt motsatt utvikling. Andelen som mener at tilrettelegging vil øke sannsynligheten for at de jobber lenger enn de ellers ville gjort er i år 44 prosent blant de som anser seg som på vei ut og 62 prosent blant de som regner med å være innenfor arbeidslivet om fem år.

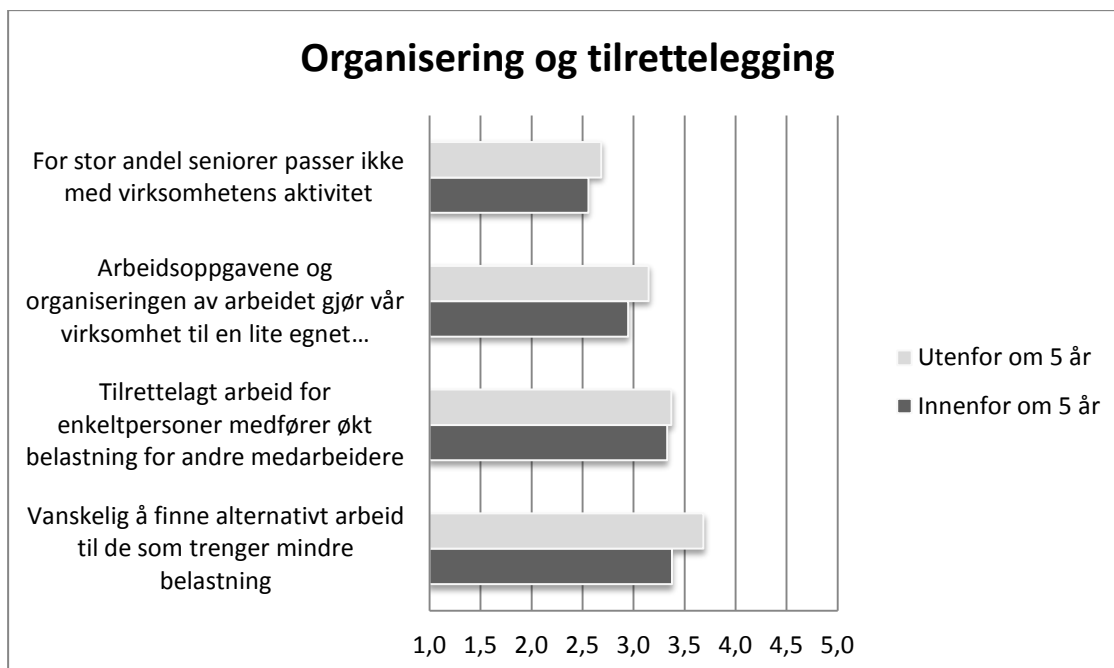
Vi ber også arbeidstakerne i barometerundersøkelsen om å oppgi når de regner med å gå av med pensjon. I gruppen som anser det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år er gjennomsnittet 64,4 år, mens det i gruppen som anser det som sannsynlig at de vil være innenfor

arbeidslivet om fem år er 65,2 år. Dette til tross for at førstnevnte gruppe i større grad går økonomisk usikre tider i møte:



Som vi ser oppgir kun litt over halvparten blant arbeidstakerne som er på vei ut av arbeidslivet at de tror at den fremtidige pensjonen til en viss grad eller i stor grad vil gi dem en tilfredsstillende økonomi. Til sammenligning oppgir 70 prosent av arbeidstakerne som regner det som sannsynlig at de fortsatt vil være innenfor arbeidslivet om fem år dette. Det er her viktig å ha in mente at fremtidig pensjon avhenger av antall yrkesaktive år, inntekt og arbeidsomfang, hvilket kan bidra til å forklare forskjellen mellom disse to gruppene på dette spørsmålet.

Neste spørsmål som tvinger seg frem er hvorvidt tilrettelegging og inkludering på arbeidsplassen betyr noe. Vi stiller i barometerundersøkelsen en del spørsmål relatert til organisering av arbeidet og tilrettelegging på arbeidsplassen:

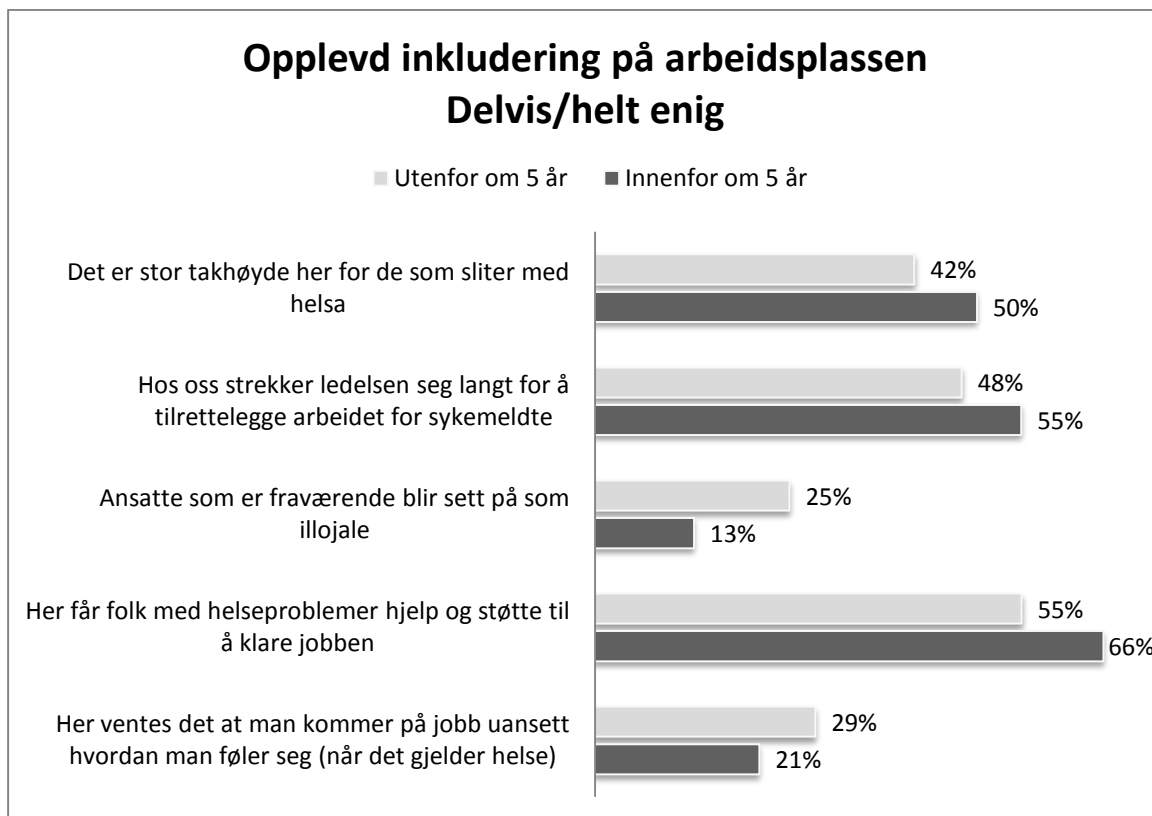


Figuren viser gjennomsnittsskåre for arbeidstakeres opplevelse av inkluderende tilrettelegging på arbeidsplassen. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er "Helt uenig" og 5 er "Helt enig".

Som i fjorårets undersøkelse finner vi ingen statistisk signifikante forskjeller mellom de to gruppene på disse spørsmålene, så nær som hvorvidt det er vanskelig å finne alternativt arbeid til de som trenger mindre belastning. Her svarer arbeidstakere som anser seg som på vei ut i noe større grad at de er enige (81 prosent sammenlignet med 73 prosent blant arbeidstakere som antar at de kommer til å være innenfor arbeidslivet om fem år).

Svarene som er illustrert i figuren gir, som i fjor, uttrykk for at det i realiteten ikke nødvendigvis er så lett å tilrettelegge og å finne alternativt arbeid uten at det går ut over andre ansatte eller virksomheten.

Hvordan oppleves så arbeidsplassen med tanke på inkludering?



Som vi ser av figuren er det en større andel blant arbeidstakerne som regner seg som på vei ut som har negative opplevelser i forhold til (manglende) inkludering. Alle forskjellene er statistisk signifikante. Mens 25 prosent innen denne gruppen sier seg delvis eller helt enige i at ansatte som er fraværende på deres arbeidsplass blir sett på som illojale, oppgir 13 prosent av arbeidstakerne som regner det som sannsynlig at de fortsatt vil være innenfor arbeidslivet om fem år dette. Det samme gjelder hvorvidt det ventes at man kommer på jobb uansett hvordan man helsemessig føler seg, hvor andelen er henholdsvis 29 prosent og 21 prosent. På spørsmålene som dreier seg om positive inkluderingsopplevelser er det en høyere andel i gruppen som regner med å være innenfor arbeidslivet om fem år som sier seg delvis eller helt enige. Dette gjelder at det på deres arbeidsplass er stor takhøyde for de som sliter med helsen, at ledelsen strekker seg langt for å tilrettelegge arbeidet for sykemeldte og at ansatte med helseproblemer får hjelp og støtte til å klare jobben.

Konklusjon

Fem prosent av arbeidstakerne svarer at det er sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år av andre grunner enn alderspensjon og utdanning. Dette er en nedgang med to prosentpoeng fra syv prosent i fjor. Hele 70 prosent av denne gruppen oppgir at de ganske eller svært sannsynlig vil være uførepensjonister om fem år. Andelen som er usikre på sin arbeidslivstilknytning er også redusert, fra 26 prosent i 2010 til 22 prosent i 2011. Dessuten er andelen som er bekymret for å miste jobben redusert med to prosentpoeng fra i fjor, fra 30 prosent til 28 prosent. Dette samsvarer med funnene i YS Arbeidslivsbarometer for de samme to år, og kan sannsynligvis knyttes til at det i 2010 var mer usikkerhet knyttet til den globale økonomiske situasjonen enn det var i 2011, spesielt med tanke på Norge.

Typiske kjennetegn ved arbeidstakere som er på vei ut er å være 45-59 år, ansatt enten i industrien eller i helse og sosial med lav inntekt. Det er i årets undersøkelse ingen statistisk signifikant forskjell mellom arbeidstakere som regner seg på vei ut av arbeidslivet og arbeidstakere som regner med å fortsatt være i arbeidslivet om 5 år med tanke på om de er ansatt i offentlig eller privat sektor. Fordelingen på aldergrupper er også noe forskjellig i forhold til i fjor, ved at det i årets undersøkelse er en lavere andel som er over 60 år, mens det er en høyere andel i aldersgruppen 30-44 år.

Arbeidstakere som regner seg som på vei ut opplever i mindre grad jobben som trygg og er mer bekymret for å miste den. Andelen i deltidsstillinger er også mye høyere for gruppen som anser seg som på vei ut enn for gruppen som antar at de vil være innenfor arbeidslivet om 5 år. Det er imidlertid ikke et rent deltidsfenomen, da 53 prosent av arbeidstakerne i gruppen som regner seg som på vei ut er i heltidsstilling.

Vi definerte frivillig deltid som deltidsansatte som ønsker å jobbe mindre enn eller like mye som i dag, og ufrivillig deltid som deltidsansatte som ønsker å jobber mer enn i dag. Vi fant da ut at 10 prosent av frivillig deltidsansatte og 8 prosent blant ufrivillig deltidsansatte regner med å være utenfor arbeidslivet om 5 år. At det er en høy andel som anser det som sannsynlig at de er utenfor om fem år også blant ansatte som jobber ufrivillig deltid tyder på at pilen peker i begge retninger hva angår om deltid medfører en svakere og mer usikker arbeidslivstilknytning eller om deltid er et resultat av dette. Det kan for eksempel være at noen av de som jobber frivillig deltid gjør det fordi de er i ferd med å trekke seg ut av arbeidslivet, mens det blant de som jobber ufrivillig deltid er en usikkerhet knyttet til hvorvidt dette vil gi dem en svakere tilknytning til arbeidslivet i fremtiden. Det kan med andre ord være en følelse av å bli "skjøvet ut".

Som årets YS Arbeidslivsbarometer viser er to hovedårsaker til å jobbe deltid helse og, blant kvinner, hensyn til familie og barn. Alt i alt ser vi en tendens til at de som oppgir at de om fem år sannsynligvis er utenfor arbeidslivet i større grad opplever en problematisk balanse mellom jobbets krav og familiens krav. Med andre ord er det en litt større grad av opplevd utilstrekkelighet blant disse arbeidstakerne. Dette fordi kravene i arbeidslivet oppleves som for store både på arbeidsplassen og i forhold til å balansere arbeid og familie/omsorg. Det er imidlertid viktig å minne om at forskjellene mellom de som anser det som sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år og de som tror de kommer til å være innenfor ikke er store. Om disse faktorene er årsaker til at arbeidstakerne ser for seg en svakere arbeidsmarkedstilknytning vet vi ikke. Individuelle faktorer, som helse, kan også være

avgjørende. Som vi så er det også helse, og ikke hensyn til familie, som er hovedårsak til at arbeidstakerne som er på vei ut jobber deltid.

Som vi har sett oppgir 56 prosent av arbeidstakerne som regner seg som på vei ut av arbeidslivet at helsen ganske eller svært sannsynlig kommer til å medføre at arbeidsinnsatsen må reduseres. Dette er en økning på to prosentpoeng i forhold til i fjor. Det er også en dobbel så stor andel som oppgir at de har vært langtidssykemeldt i gruppen som regner seg som på vei ut i forhold til gruppen som anser det som sannsynlig at de vil være innenfor arbeidslivet også om 5 år. Helse utpeker seg dermed også i år som en viktig faktor til at arbeidstakere er usikre på sin arbeidslivstilknytning. Vi ser for øvrig i datamaterialet fra barometerundersøkelsen at bekymringene rundt helse og det å miste jobben henger sammen. Blant arbeidstakere som regner det som svært usannsynlig at helsetilstanden vil føre til at de må redusere arbeidsinnsatsen er det kun 6,5 prosent som er noe eller meget bekymret for å miste jobben, mens det blant arbeidstakere som regner det som svært sannsynlig at helsetilstanden vil føre til at de må redusere arbeidsinnsatsen er hele 28,4 prosent som er noe eller meget bekymret for å miste jobben. Dette kommer i tillegg til at det er en betraktelig større andel av de som tror de er på vei ut som anser det som vanskelig å finne en ny jobb som er minst like god som den de har nå. Faren for å miste jobben vil imidlertid i mindre grad påvirke gruppen som regner seg som på vei ut enn gruppen som er trygge på sin fremtidige arbeidslivstilknytning. Blant annet svarer 17 prosent at en slik fare ikke ville påvirket dem, og 22 prosent svarer at de ville bli mindre motivert for å jobbe. Dette kan henge sammen med at gjennomsnittsalderen er noe høyere i denne gruppen.

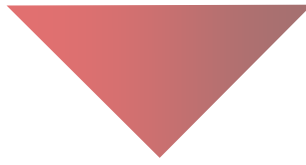
Kravene i arbeidslivet oppleves i større grad som for store i gruppen som anser seg som på vei ut. Dette kan ses både ved at hele én av fem mener at Arbeidsmiljøloven bør blir strengere, sammenlignet med én av ti av de som anser det som sannsynlig at de fortsatt vil være innenfor arbeidslivet om fem år. Videre oppgir de i litt større grad at de må stille på jobb på kort varsel og at arbeidsgiverens krav om når de skal jobbe medfører problemer. Dessuten er de i litt større grad å finne i jobber med hardt fysisk arbeid eller som innebærer å jobbe under risikofylte forhold. I tillegg opplever de litt oftere at det er vanskelig å oppfylle kravene de stilles overfor på jobben og litt sjeldnere at de får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb. Disse arbeidstakerne føler seg også i noe større grad utslitt når de kommer hjem fra jobb og at arbeidet er stressende.

Som i fjor er det imidlertid ingen statistisk signifikant forskjell mellom gruppene som regner det som sannsynlig å være henholdsvis innenfor og utenfor arbeidslivet om fem år når det gjelder følelsen mestring og fornøydhet med egen innsats. Selv om forskjellene er små, er det på den andre siden forskjeller når det gjelder verdsetting av kompetanse. Dessuten anser de i mindre grad jobben som interessant og ser færre muligheter for avansement. Til dette hører det at de i noe mindre grad opplever å få brukt sin kompetanse og sine ferdigheter, samtidig med at arbeidsgiver i mindre grad legger til rette for faglig utvikling og at arbeidsplasser gjør at de går glipp av opplærings- og kompetanseutviklingstilbud. I årets undersøkelse er det en statistisk signifikant, dog ikke stor, forskjell på de to gruppene når det gjelder hvorvidt de opplever å ha gode ledere, hvor arbeidstakere som regner seg som på vei ut i noe mindre grad opplever dette.

Selv om det i år er like stor andel av arbeidstakerne i de to gruppene som oppgir at arbeidsplassen er tilsluttet avtalen om et inkluderende arbeidsliv (66,5 prosent), virker det som at det likevel er noen (opplevde) kulturforskjeller. Gruppen som regner seg som på vei ut har i større grad negative opplevelser i forhold til (manglende) inkludering. For eksempel opplever de i mindre grad at

sykefravær blir akseptert, at ledelsen legger til rette arbeidet for sykemeldte og at folk med helseproblemer får hjelp og støtte til å klare jobben. De oppgir også i noe mindre grad at det er stor takhøyde for ansatte som sliter med helsen.

Som i fjorårets undersøkelse finner vi ingen statistisk signifikante forskjeller mellom de to gruppene på spørsmål relatert til organisering av arbeidet og tilrettelegging av arbeidsplassen, så nær som hvorvidt det er vanskelig å finne alternativt arbeid til de som trenger mindre belastning. I tillegg finner vi at skepsisen vi i fjor sporet til om tilrettelegging påvirker pensjonsalder har blitt enda litt større i gruppen som anser seg som på vei ut.



Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:

www.afi.no

Pt 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
www.afi.no

