

AFI-rapport 3/2013

Niri Talberg og Ida Drange

“Hvem skal ut?”

Kjennetegn ved de som er usikre på sin arbeidslivstilknytning



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2013
© 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 978-82-7609-323-0

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.:

3/2013

Tittel:

"Hvem skal ut?"

Kjennetegn ved de som er usikre på sin arbeidslivstilknytning

Dato:

Januar 2013

Forfattere:

Niri Talberg og Ida Drange

Antall sider:

36

Resymé:

Notatet er finansiert av NAV gjennom programmet *FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd*, og bygger på YS Arbeidslivsbarometer. Det er tredje gang det utarbeides en rapport som ser på kjennetegn ved de som tror de vil være utenfor arbeidslivet om fem år av andre grunner enn utdanning og alderspensjon. YS arbeidslivsbarometer er en årlig undersøkelse som beskriver tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv og ved hjelp av NAV Farve har spørreundersøkelsen blitt utvidet fra å omfatte 1000 til 3169 respondenter. Målet med notatet er å analysere og beskrive hva som kjennetegner de som i dag er innenfor arbeidslivet, men som selv tror det er svært eller ganske sannsynlig at de vil være utenfor om fem år av andre grunner enn alderspensjon eller utdanning (heretter beskrevet som utenforgruppen).

Utenforgruppen har holdt seg stabil de siste tre årene. Tallene er 6 % for 2012 mot 5 % 2011 og 7 % 2010. Alder er ikke hovedårsaken til at de tror de er på vei ut av arbeidslivet. Omtrent tre fjerdedeler av utenforgruppen er mellom 30 og 59 år. Kvinner er overrepresentert i utenforgruppen med sine 62 %. Det er 53 % kvinner i innenforgruppen. Arbeidstakere på vei ut oppgir oftere at helse er årsaken, de jobber oftere deltid og har i snitt lavere inntekt enn innenforgruppen. De er mer bekymret for å miste jobben, ser på det som vanskeligere å få en like god eller bedre jobb og er mer bekymret for at omstillinger eller nedskjæringer kan bidra til at de blir arbeidsledige. Menn i utenforgruppen har langt større utfordringer med å kombinere jobben med familie forpliktelser og jobber hyppigere under risikofylte forhold enn kvinner i samme gruppe og begge kjønn i innenforgruppen. Det ser ut til at tilrettelegging (herunder bedrift som er en del av Inkluderende Arbeidslivsavtalen) har lite å si for om man er i utenforgruppen, men at følelsen av å bli verdsatt, få brukt sin kompetanse og mulighet for faglig utvikling har mye å si.

Emneord:

Inkluderende arbeidsliv, arbeidstilknytning, helse, uføre, tilrettelegging

Forord

Gjennom finansiering fra NAV FARVE – *forsøksmidler arbeid og velferd* har vi fått muligheten til å utarbeide denne rapporten. Det er tredje år på rad vi ser på kjennetegn ved de som selv tror de er på vei ut av norsk arbeidsliv. Rapporten bygger på data fra YS Arbeidslivsbarometer.

Alle som har besvart spørreundersøkelsen fortjener en stor takk.

Det gjør også NAV Farve som har finansiert rapporten og kollega Ann Cecilie Bergene som har lagt grunnlaget og kommet med gode råd og innspill.

Takk også til daglig leder ved AFI, Arild Steen, for kommentarer og gode innspill.

Oslo, januar 2013

Niri Talberg og Ida Drange

Innholdsfortegnelse

Forord

Sammendrag

1	Innledning.....	1
2	Bakgrunn	3
	Utvalg og metode	4
	Hva slags jobber har de som tror de vil være utenfor arbeidslivet om fem år?	7
3	Helse	11
	Uførhet, helse og alder.....	11
4	Mestring, stress og press.....	13
	4.1 Utenforskap og arbeidsbelastning etter kjønn	14
	Utenforskap og arbeidspress, regresjonsanalyse.....	16
5	Kompetanse.....	19
	Utenforskap og kompetanse	20
6	Familiesituasjon.....	23
	Utenforskap og familiesituasjon	23
7	Trivsel og trygghet	28
	Utenforskap og trivsel	30
8	Pensjon	34
9	Oppsummering og konklusjon	35

Sammendrag - hovedpunkter

Dersom vi konstruerer en person ut fra områdene der utenforgruppen er overrepresentert får vi en kvinne som frivillig har valgt å arbeide deltid av helsemessige grunner, hun har lav inntekt og er bekymret for å miste jobben. Videre er hun ofte utslitt når hun kommer hjem fra arbeidet, hun må ofte stille på jobb på kort varsel selv om hun sliter med å fylle jobbets kompetansekrav og kombinere jobb med omsorg for eldre familiemedlemmer.

Det er færre menn enn kvinner i utenfor gruppen, men mennene i utenforgruppen synes det er mer utfordrende å kombinere jobb med familieliv, og de skårer lavere enn kvinner i samme gruppe på en rekke trivsel og trygghetsfaktorer.

Sagt med tall ser vi at:

- * Seks prosent av arbeidstakerne svarer at det er sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år av andre grunner enn alderspensjon eller utdanning. Det er midt mellom tallene fra 2011 (fem prosent) og 2010 (syv prosent). For kvinner er andelen 7 % og for menn er andelen 5 %.

- * 24 % av innenforgruppen og 54 % av utenforgruppen arbeider deltid. Videre ser vi at 14 % i utenforgruppen arbeider mindre enn 40 % mot 4 % i innenforgruppen.

- * Den viktigste årsaken for å arbeide deltid er også i år helse for utenforgruppen, dette svarer 60 % mot 21 % av informantene fra innenforgruppen. Tallet er høyere enn i 2011 (54 %) og 2010 (56 %).

- * 68 % av utenforgruppen har lavere inntekt enn median inntekten (410 000kr).

- * Tre ganger så mange i utenforgruppen er noe eller meget bekymret for å miste jobben (30 % mot 10 %).

- * 50 % av utenforgruppen og 30 % av innenforgruppen oppgir at de ofte eller alltid er utslitt når de kommer hjem fra jobb.

Vi fant en rekke interessante kjønnsforskjeller blant personene i utenforgruppen:

- * Omtrent dobbelt så mange menn i utenforgruppen som kvinner i samme gruppe oppgir at arbeidsgivers krav om når de skal jobbe medfører problemer for dem og at de må stille på jobb på kort varsel.

- * 22 % av menn i utenforgruppen svarer at det er vanskelig å oppfylle kravene fra jobben og 18 % at de ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene sine. For kvinner i samme gruppe er tilsvarende tall henholdsvis 7 % og 8 %.

- * Blant menn i utenforgruppen oppga 23 % at de ofte eller alltid arbeider under risikofylte forhold for kvinner var den tilsvarende andelen 6 %.

- * 24 % av menn og 13 % av kvinner i utenforgruppen oppgir at jobben ofte eller alltid går utover familielivet.

* Menn i utenforgruppen syns også at det er mye vanskeligere å kombinere jobben med et aktivt sosialt liv enn kvinner i samme gruppe (22 % mot 8 %) og de oppga hyppigere at arbeidsgiver har lite forståelse for familie- og omsorgsoppgaver (18 % mot 9 %).

* Menn i utenforgruppen opplever i mindre grad enn kvinner at jobben er trygg (65 % mot 79 %) at de kan arbeide selvstendig (64 % mot 78 %) og hjelpe andre (59 % mot 79 %).

* Det er verdt å merke seg at heller ikke i år ser tilrettelegging som for eksempel IA bedrift ut til å dempe eller øke risikoen for å havne i utenforgruppen. Vi kan imidlertid ikke være sikre på om det skyldes at de med tilretteleggingsbehov oftere er i IA bedrifter og i større grad ville ha droppet ut dersom de ikke hadde vært det eller om IA bedrifter ikke har noen effekt på faren for å droppe ut. Det som imidlertid virker mer avgjørende er følelsen av at kompetansen man har er verdsatt.

* Regresjonsanalysen viste at det særlig var å måtte stille på kort varsel, vansker med å oppfylle jobbens krav og vansker med å kombinere jobb med omsorg for eldre familiemedlemmer som økte sjansen for å havne i utenforgruppen.

1 Innledning

Dette notatet er finansiert av NAV gjennom programmet "FARVE – Forsøksmidler arbeid og velferd", og bygger på data fra YS Arbeidslivsbarometer. Det er en oppfølging fra lignende undersøkelser fra 2010 og 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 vilkårene i norsk arbeidsliv er stabile, og stadig flere uttrykker trygghet for sin egen tilknytning til arbeidslivet, samtidig som sysselsettingsgraden og arbeidsledigheten forbedres relativt til andre OECD-land. Likevel viser fremtidsutsikter knyttet til helse en negativ trend. Stadig flere uttrykker bekymring for å bli ufør eller å måtte redusere sin arbeidsinnsats. Som i fjor finner vi at fagforeningenes legitimitet er svekket, hvilket kan påvirke disses rolle i forbindelse med avtalen om inkluderende arbeidsliv. Rapporten "Norsk arbeidsliv 2012: Svekket motstandskraft i gode tider" og YS Arbeidslivsbarometers spørreskjemaundersøkelse er tilgjengelig på:

http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/pages/Arbeidslivsbarometer.html?open&qm=wcm_2,1,2,0.

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. Mens YS Arbeidslivsbarometer i 2009 hadde 1000 respondenter, gjorde den finansierte utvalgsutvidelsen at vi i 2012 hadde 3169 respondenter. Utvidelsen gjør det mulig å studere arbeidstakere som i dag er innenfor arbeidslivet, men som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor om fem år opp mot arbeidstakere som regner det som sannsynlig at de fortsatt er innenfor om 5 år. For å få med de som er på marginene med tanke på tilknytning til arbeidslivet har vi også inkludert 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 utgjør 133 individer, det vil si 4 % 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. Denne gruppen arbeidstakere er det viktig å skaffe seg mest mulig kunnskap om. Det er denne gruppen virkemidler må rettes mot dersom man skal redusere utgangen fra arbeidslivet.

IA-politikken retter seg allment mot alle arbeidstakere. I den grad man kan målrette innsatsen mot arbeidstakere som har en løs tilknytning til arbeidslivet, så kan man anta at innsatsen gir større effekt på målet man ønsker å oppnå. Arbeidstakere som er usikre på sin fremtidige arbeidslivstilknytning kan muligens påvirkes slik at tilknytningen styrkes. Hvem er disse personene, hvilke erfaringer har de

i arbeidslivet, hva opplever de som særlig belastende, hvilke faktorer er særlig avgjørende for deres usikkerhet. Slike spørsmål belyses gjennom årets analyse.

Det er en styrke å kunne sammenligne årets funn med tidligere år, og vil gjøre det på utvalgte områder. Vi vil med andre ord følge opp analysene fra 2010 og 2011. Vi vil dermed kunne undersøke hvorvidt vi finner endringer i faktorene som påvirker sannsynligheten for å få en mer usikker arbeidslivstilknytning.

Datagrunnlaget for dette notatet er hentet fra spørreskjemaundersøkelsen som inngår i YS Arbeidslivsbarometer 2012, med sammenligninger med tilsvarende data fra 2010 og 2011. Den nettbaserte undersøkelsen ble gjennomført av TNS Gallup i juni-august 2012, og består totalt av 3169 spørreskjemaintervju 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. For nærmere dokumentasjon av undersøkelsen viser vi til

http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/pages/Arbeidslivsbarometer.html?open&qm=wcm_2,1,2,0

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.

2 Bakgrunn

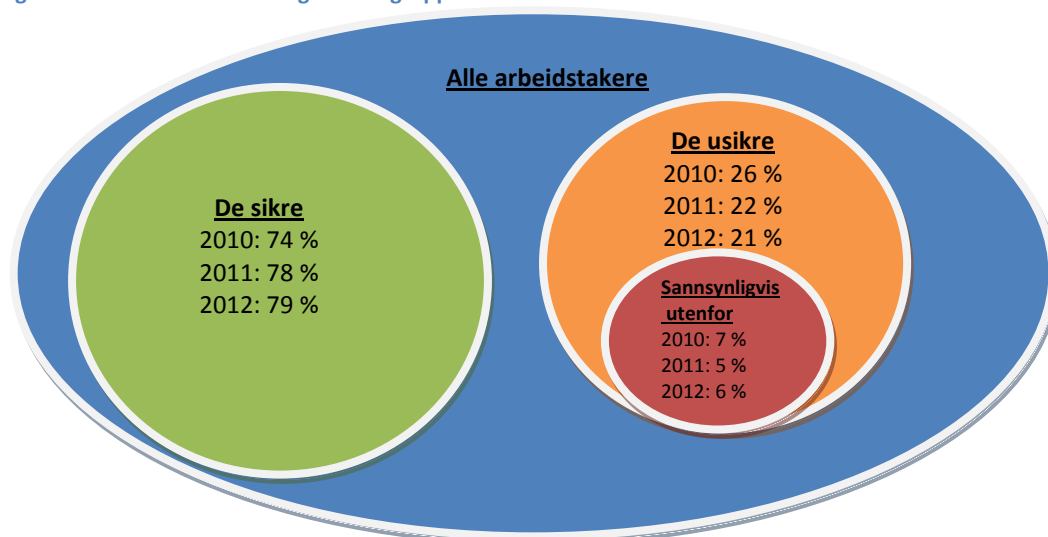
I spørreundersøkelsen til YS Arbeidslivsbarometer spør vi om fremtidsutsikter og hvor arbeidstakerne selv tror de er om fem år. For analysene til dette notatet har vi delt utvalget inn i to grupper: "innenfor" og "utenfor". Plassering av respondenter i disse to gruppene er basert på spørsmål om i hvilken grad det er sannsynlig at de om fem år vil være utenfor arbeidslivet på grunn av uførhet, arbeidsledighet eller "andre grunner". Det vil si at respondenter som anser det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år grunnet alderspensjon eller utdanning ikke er 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 (4,4 %), dernest "andre grunner" (2,5 %) og færrest som anser det som sannsynlig at de vil være arbeidsledige om fem år (1,7 %). Alle tre er omtrent på samme nivå som i fjor (henholdsvis 4,1 %, 2,3 % og 1,7 %). I tabell 2.1 viser vi en oversikt over respondentenes fordeling på de ulike kategoriene.

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 6 prosent. Dette er en liten økning fra i fjor da denne gruppen utgjorde 5 prosent. De aller fleste, 76 prosent, tror med andre ord 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 21 prosent av utvalget. Dette er omtrent det samme som i fjor, da "usikkergruppen" var 22 prosent.

Som i tidligere års undersøkelser skal vi konsentrere oss om de 6 prosentene (det vil si 198 personer) som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år. Ved å ha samme inndeling vil resultatene bli mer sammenlignbare. Som tidligere år 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 begrunnelse 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.

Figur 2.1 Modell av innenfor og utenforgruppen



I tabell 2.1 under har vi sett nærmere på hvordan utenforgruppen er sammensatt med tanke på hvilket grunnlag de anser det som sannsynlig å trekke seg ut fra arbeidslivet.

Tabell 2.1 Antall som regner det som sannsynlig at de er utenfor om fem år

	Lite sannsynlig og nøytrale	Sannsynlig	Antall som også oppgir uførhet	Unike
Total	2971	198		
Fordelt på:				
Uføre	2681	140		96
Arbeidsledige	2815	55	28	18
Annet	2705	79	39	31

Brutt ned på årsaker er det 140 av de 198 i utenforgruppen som oppgir uførhet som årsak, 55 oppgir arbeidsledighet og 79 oppgir andre årsaker. Det er henholdsvis 96, 18 og 31 som har disse som eneste årsak. Analysen viser at en stor andel av de som oppgir arbeidsledighet og annet som årsak også har krysset av for uførhet. 145 personer oppgir en enkelt årsak, 30 oppgir to årsaker og 23 oppgir alle tre som sannsynlige utfall i deres fremtidige arbeidslivsløp. For å ha et stort nok tallmateriale til å gjennomføre analysene kommer vi til å slå sammen alle disse typene utenforskap i de følgende analysene.

Utvalg og metode

Analysene i denne rapporten bygger på bivariat og trivariat tabellanalyse og binære logistiske regresjonsanalyser. I de bivariate tabellene sammenligner vi vurderinger vedrørende nåværende arbeidsbelastninger og opplevd arbeidssituasjon mellom gruppen som regner seg for å være henholdsvis innenfor og utenfor arbeidslivet fem år frem i tid. I de trivariate tabellanalysene undersøker vi primært hvorvidt det er forskjell mellom menns og kvinners rapportering av forhold ved arbeidssituasjonen, opplevelse av arbeidet og balansen mellom familie og hjem blant gruppene som oppgir at de vil være innenfor eller utenfor arbeidslivet om fem år.

Binær logistisk regresjon er en teknikk som brukes når den avhengige variabelen er definert med to mulige utfall. I dette tilfellet skiller den mellom gruppene som regner seg for å være henholdsvis innenfor og utenfor arbeidslivet om fem år. Når denne teknikken blir anvendt på variabler med to utfall, viser den hvordan sannsynligheten for ett utfall, som her er utenforskap, har sammenheng med egenskaper og kjennetegn på gruppenivå. Formålet med regresjonsanalysen er å undersøke hvorvidt de bivariate sammenhengene identifisert i del 1 av rapporten også vedvarer etter kontroll for andre faktorer som også kan tenkes å samvariere med rapportert utenforskap. Den binære regresjonen viser hvordan sannsynligheten for å være utenfor endres ved hver enkelt stress- og arbeidsbelastning, rapportert familie- og arbeidskonflikt og så videre, kontrollert for andre relevante variabler. Alle regresjonskoeffisienter er omregnet til sannsynligheter og presentert i form av figurer.

Om koding av variabler

Flere av variablene har en gradert svarskala. Den angår hyppighet og spenner fra aldri til alltid, eller styrke i holdning, fra sterkt uenig til sterkt enig. De fleste variablene er kodet om, slik at de skiller gruppen som er enig (enig/sterkt enig) fra de øvrige alternativene, eller gruppen som med hyppigst (ofte/alltid) oppgir at de har det på en bestemt måte, fra dem som sjeldnere deler denne opp-

levelsen. Alternativene "vet ikke" og "ikke aktuelt" er tatt ut av fremstillingen av de bivarierte og trivarierte sammenhengene. I regresjonsanalysene er svarene "vet ikke" og "ikke aktuelt" kontrollert for. Andre kontrollvariabler som brukes i regresjonene er kjønn, alder (15-29 år, 30 – 44 år, 45 – 59 år og 60 eller eldre), utdanning (grunn- og fagutdanning/høyere utdanning), arbeidstid (deltid/heltid), arbeidsstatus (sykemeldt/ikke sykemeldt), sektor (offentlig/privat sektor og offentlige selskap).

I tillegg har vi kontrollert for arbeidsdeling hjemme, endring i arbeidsbelastning og antall barn (ett barn, to barn eller tre eller flere barn) hvor dette er relevant for temaet som undersøkes.

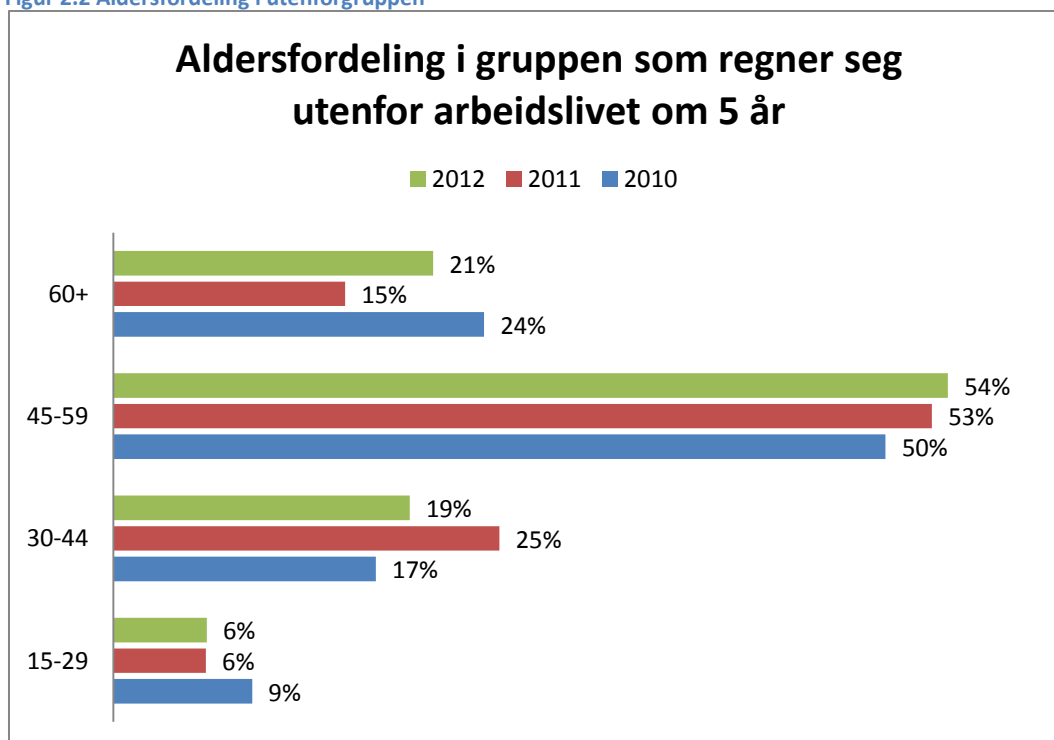
Sammenligninger på tvers av kjønn

Menn og kvinner har ulik sannsynlighet for å bli uføre. Det er interessant å se hvilke belastninger som virker spesielt for menn og kvinner vedrørende fremtidig utenforskap. I de bivarierte analysene fra kapittel fire og utover vil vi sammenligne på tvers av kjønn. Det er betydelige kjønnsforskjeller blant utenforgruppen på en rekke spørsmål. Siden tallmaterialet i utenforgruppen er så lite, har vi ikke hatt mulighet til å gjøre regresjonene separat for menn og kvinner.

Beskrivelse av gruppen

Hvis vi beveger oss over på hva som kjennertegner arbeidstakerne som anser det som sannsynlig at de enten vil være utenfor eller innenfor arbeidslivet om fem år, ser vi for det første at gruppen som tror de kommer til å være utenfor i gjennomsnitt er eldre enn de som tror de vil være innenfor. Gjennomsnittet blant de som tror de vil være utenfor er 50,6 år, mens gjennomsnittet blant de som tror de vil være innenfor er 45,4 år. Disse gjennomsnittene har ligget omtrent på samme nivå alle tre årene. De som regner det som sannsynlig å være utenfor finnes imidlertid i alle aldersgrupper:

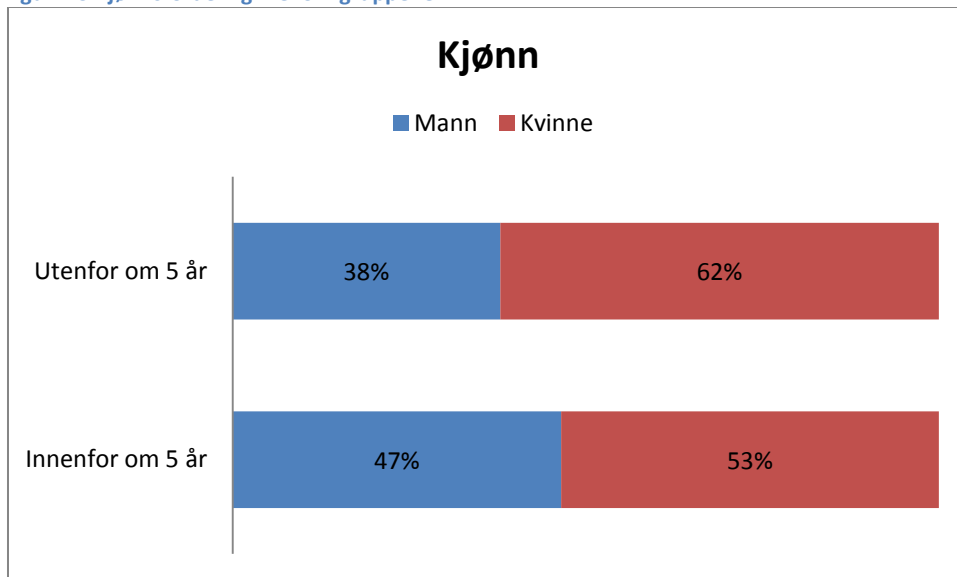
Figur 2.2 Aldersfordeling i utenforgruppen



Ser vi utviklingen over tid er en økende andel av de som regner det som sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år å finne i aldersgruppen 45-59 år, mens de andre aldersgruppene ikke viser noen entydig tendens. De to store endringene i fjor, økningen i andelen i aldersgruppen 30-44 år og nedgangen i andelen 60 +, er i årets undersøkelse tilbake til omtrent samme nivå som i 2010. Som tidligere år er drøyt halvparten av de som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor om fem år i aldersgruppen 45-59 år. Bortimot en fjerdedel av arbeidstakerne som regner seg utenfor arbeidslivet om 5 år er under 45 år, og tre fjerdedeler er over. Ser vi på gruppen som regner det som sannsynlig at de er innenfor arbeidslivet om fem år, er denne likere fordelt på arbeidstakere over og under 45 år, med en liten overvekt blant de over 45 år med 55 prosent. Høy alder ser ut til å ha betydning alle tre årene vi har gjort undersøkelsen. Det er imidlertid ikke slik at de som regner seg som på vei ut er nær pensjonsalder, da 79 % er under 60 år.

Som vi ser av følgende figur er det i år statistisk signifikante forskjeller på menn og kvinner:

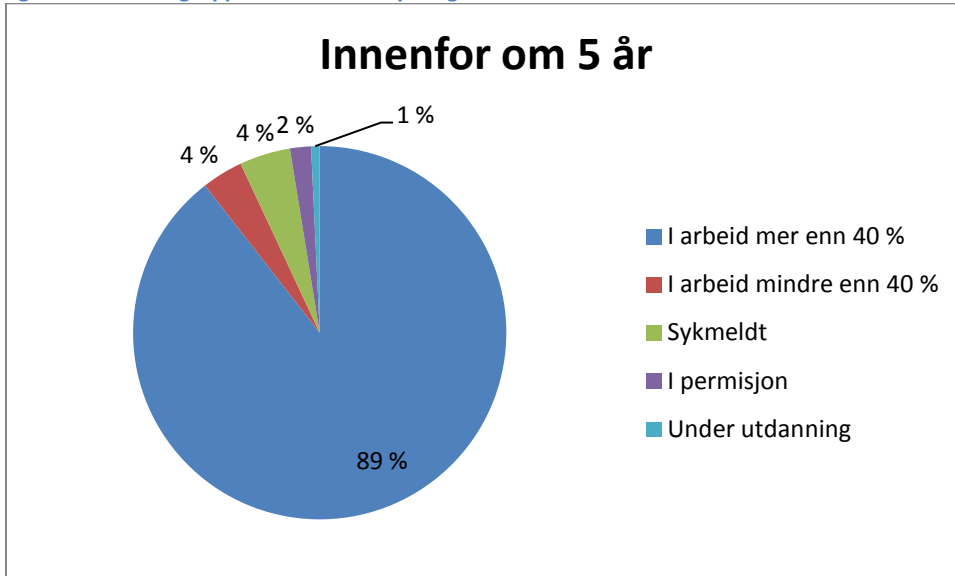
Figur 2.3 Kjønnfordeling mellom gruppene



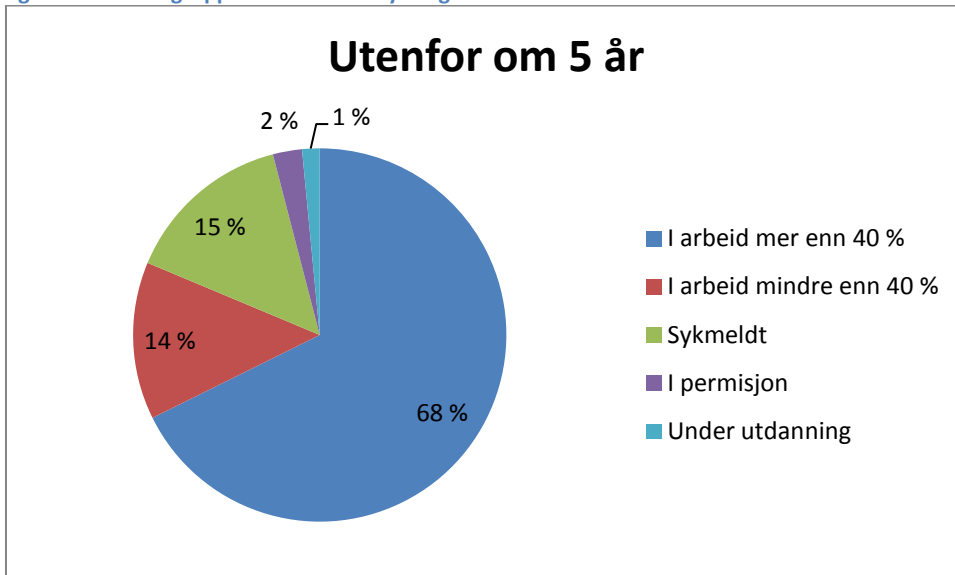
Blant de som regner det som sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om 5 år er 62 prosent kvinner og 38 prosent menn. Kjønnfordelingen blant de som regner med å være innenfor arbeidslivet om 5 år er omtrent lik fordelingen i utvalget. Blant kvinnene i undersøkelsen regner 7,2 prosent det som sannsynlig at de om 5 år er utenfor arbeidslivet, sammenlignet med 5,1 prosent blant mennene.

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

Figur 2.4 Innenforgruppens arbeidstilknytning



Figur 2.5 Utenforgruppens arbeidstilknytning



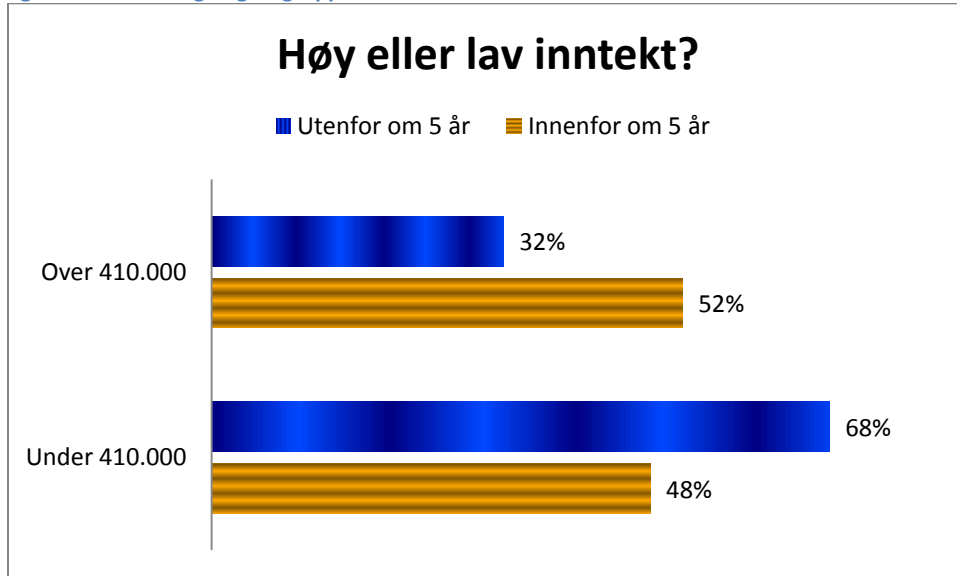
Vi ser at det blant arbeidstakere som regner seg som på vei ut var det en betraktelig høyere andel som på undersøkelsestidspunktet jobbet kort deltid (under 40 prosent), eller var sykemeldte.

Hva slags jobber har de som tror de vil være utenfor arbeidslivet om fem år?

I år er det ingen signifikante forskjeller mellom ansatte i privat og offentlig sektor, og heller ikke mellom ulike bransjer.

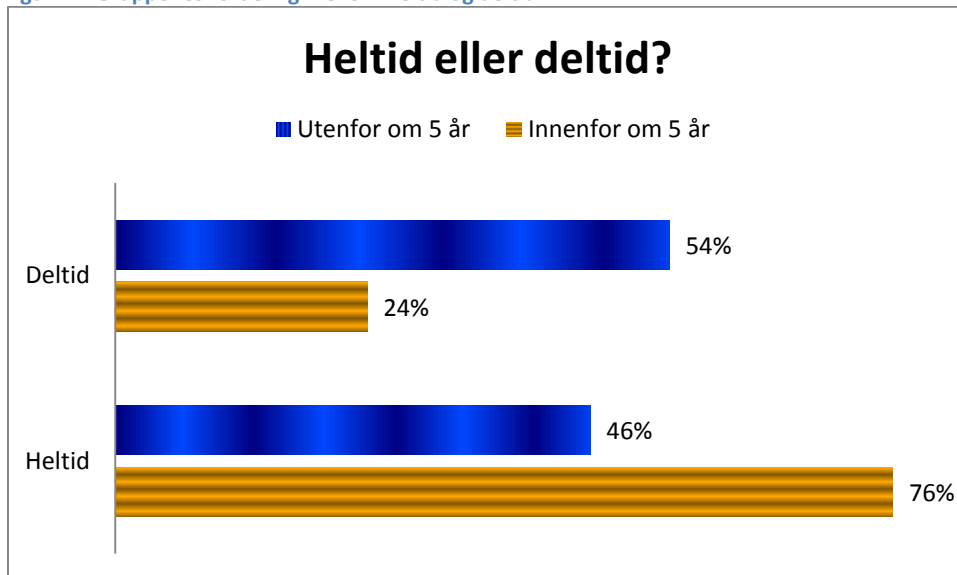
Som i fjor har flertallet (71 %) av de som tror de vil være utenfor arbeidslivet om fem år ikke høyere utdanning. Siden andelen uten høyere utdanning utgjør 63 prosent av utvalget, betyr det at de er overrepresentert blant de som anser det som sannsynlig at de vil havne utenfor i løpet av fem år. Det vil si at blant de uten høyere utdanning regner 7 prosent det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om 5 år. Tilsvarende tall for arbeidstakere med høy utdanning er 5 %. Utdanningsnivå har derfor betydning når det gjelder fremtidsutsikter i forhold til arbeidslivet i årets barometerundersøkelse. En slik sammenheng fant vi også i fjor, men ikke året før.

Figur 2.6 Sammenligning av gruppenes inntekt



Resultatene var tilnærmet like i 2011, mens det var 10 prosentpoengs mindre forskjeller i 2010. Da hadde 37 % av utenfor og 47 % av innenforgruppen lav inntekt. Lav inntekt er definert som under median inntekten (i 2012 var den 410 000 kr). Nesten 70 % av utenforgruppen har lavere inntekt enn medianen, mens innenforgruppen (naturlig nok) er ganske likt fordelt mellom over og under median inntekten. Forskjellene i utdanning som vi så på forrige spørsmål kan forklare noe av dette. En annen sentral faktor er arbeidstid:

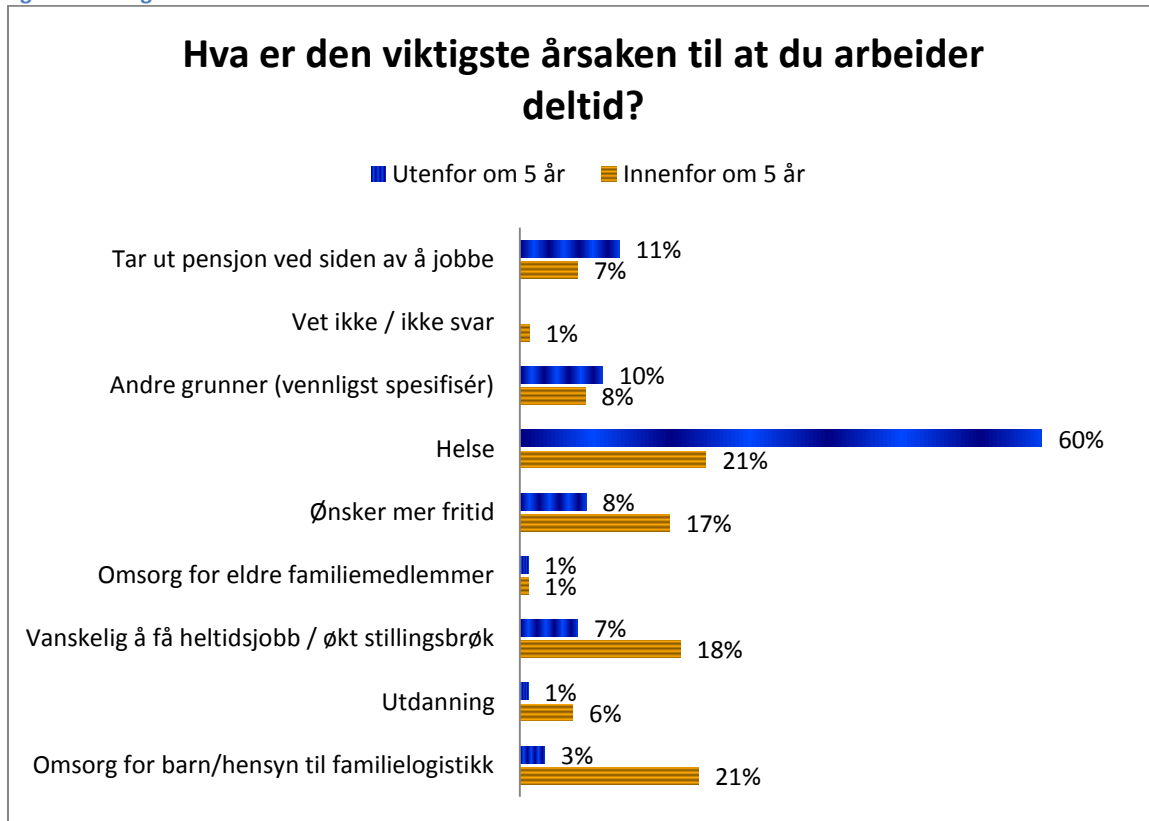
Figur 2.7 Gruppenes fordeling mellom heltid og deltid



Når det gjelder gruppenes fordeling mellom heltid og deltid er andelen av utenforgruppen som arbeider deltid 54 %. Dette er omtrent likt som for to år siden (53 %), men det er en økning fra i fjor (47 %). Andelen som arbeider deltid av innenforgruppen er tilnærmet lik som de to foregående årene (24 % i år mot 23 % de to foregående årene). Det er også i år vanskelig å vite om den forhøyede andelen deltidsarbeidere blant utenforgruppen skyldes at de velger deltid fordi de har en svakere arbeidslivstilknytning eller om de får en svakere arbeidslivstilknytning av å jobbe deltid.

Vi har også i år stilt spørsmål til deltidsarbeiderne om hvorfor de arbeider deltid:

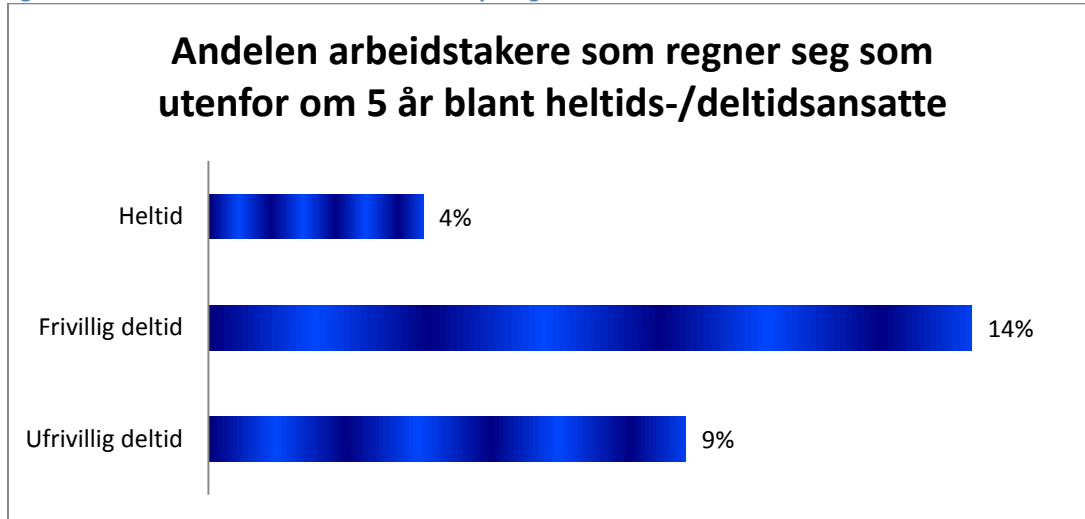
Figur 2.8 Viktigste årsak til deltidarbeid



Her er det store forskjeller mellom gruppene. Blant innenforgruppen svarer omtrent 80 % et av fire alternativ: helse (21 %) omsorg for barn/hensyn til familielogistikk (21 %) vanskelig å få heltidsjobb (18 %) eller ønsker mer fritid (17 %). Blant utenforgruppen er det ett alternativ som skiller seg klart ut, hele 60 % oppgir helse som viktigste grunn til at de arbeider deltid.

For å få en klarere oppfatning av hvem de som plasserer seg i utenforgruppen er, kan vi se på hvor mange av deltids og heltids ansatte som tror de er på vei ut av arbeidslivet. Vi har delt deltidsgruppa inn i frivillig og ufrivillig deltid. Frivillig deltid er definert som deltidsansatte som ikke ønsker å jobbe mer enn de gjør per i dag.

Figur 2.9 Andel utenfor sorter etter arbeidstilknytning



Som vi ser er "utenfor" andelen klart lavest blant de som arbeider "heltid". Den er nest lavest blant de som arbeider "deltid" og ønsker å arbeide mer og den er følgelig høyest blant deltidsansatte som ikke ønsker å arbeide mer enn de gjør per i dag.

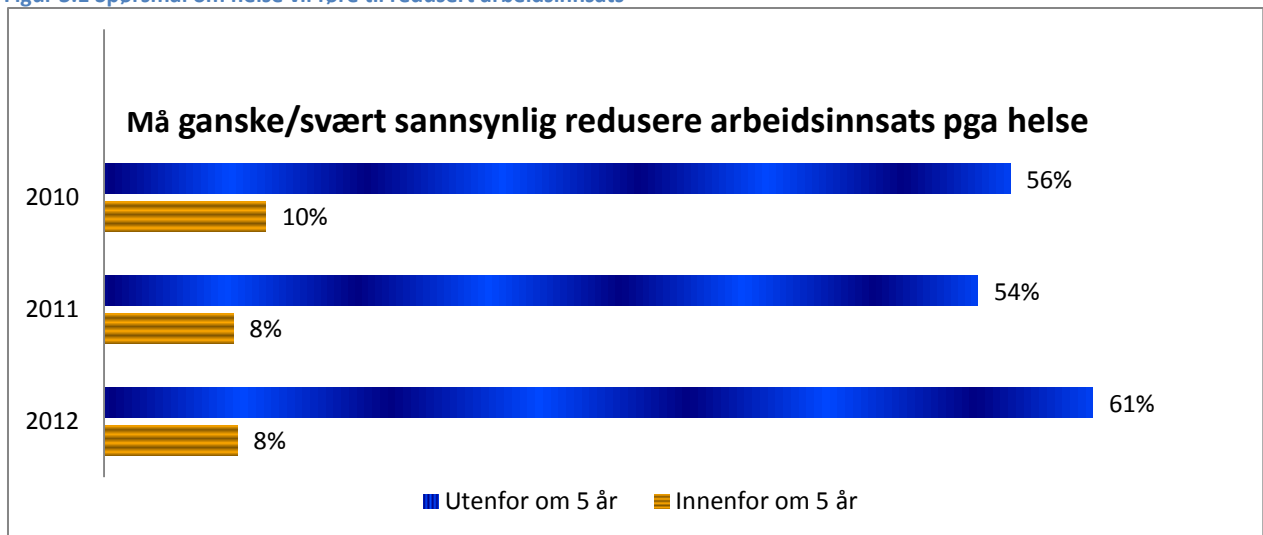
Ettersom vi så på forrige spørsmål at 60 prosent av de deltidsansatte valgte deltid på grunn av helse kan det være nærliggende å tenke seg en forklaring der man i større grad ønsker og får tilbud om å arbeide heltid dersom man har helse til det. En annen forklaring kan være at deltidsjobber er overrepresentert blant stillinger som ikke krever høyere utdanning.

Sammenlignet med fjoråret er det en økning på 4 prosentpoeng blant gruppen frivillig deltid, 1,5 prosentpoeng blant gruppen ufrivillig deltid og 0,5 prosentpoeng blant gruppen heltid. Årsaken til at det er økning i alle de tre gruppene er at ett prosentpoeng flere er i utenforgruppen i år enn i fjor. Økningen er størst blant gruppen "frivillig deltid" hvilket kan tyde på at flere enn i fjor selv velger å trappe ned arbeidsinnsatsen.

3 Helse

I forrige kapittel ble det vist at helse var den vanligste grunnen til å jobbe deltid i utenforgruppen. Denne gruppen har altså allerede redusert arbeidsdeltakelse på grunn av sin helsesituasjon. Vi har stilt begge gruppene spørsmål om de tror at de innen fem år vil måtte redusere sin arbeidsinnsats av helsemessige årsaker.

Figur 3.1 Spørsmål om helse vil føre til redusert arbeidsinnsats



Blant utenforgruppen er andelen som tror at de ganske eller svært sannsynlig må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helsemessigforhold økende, den var 54 % i 2010, 56 % i 2011 og er i 2012: 61 %. Blant innenforgruppen er andelen lik som for to år siden (og to prosentpoeng mindre enn i fjor). På andre siden av skalaen svarer 21 % av utenforgruppen og av 63 % innenforgruppen at det er ganske eller svært usannsynlig at de vil måtte redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse.

Uførhet, helse og alder

Analysene viser at de som svarer at de ganske eller svært sannsynlig er uføre om fem år, også svarer at det er ganske eller svært sannsynlig at de i løpet av de neste fem årene må redusere sin arbeidsinnsats av helsemessige årsaker. Det gir grunn til å tro at helsen er såpass dårlig, at de vurderer uførhet som en mulig konsekvens av dette.

Tabell 3.1 Sammenhengen mellom selvrapportert helse og utenforskap i ulike alderssegmenter

		Helsetilstand vil føre til reduksjon av arbeidsinnsats			
			Lite sannsynlig, verken/eller	Sannsynlig	Total
Alder 30-44	Hvor sannsynlig er det at du er ufør om fem år?	Lite sannsynlig, verken/eller	826	55	881
		Sannsynlig	13	13	26
		Total	839	68	907
			df(1), p<0,001		
Alder 45-59	Hvor sannsynlig er det at du er ufør om fem år?	Lite sannsynlig, verken/eller	1010	112	1122
		Sannsynlig	16	59	75
		Total	1026	171	1197
			df(1), p<0,001		
Alder > 59	Hvor sannsynlig er det at du er ufør om fem år?	Lite sannsynlig, verken/eller	211	53	264
		Sannsynlig	5	23	28
		Total	216	76	292
			df(1), p<0,001		

Sammenhengen mellom helsebelastning og fremtidig vurdering av uførhet er tydeligst i den eldste alderskategorien hvor 23 av 28 oppgir at det både er sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsats pga helsemessige årsaker og at de er uføretrygdet om fem år. I alderskategorien 45-59 år er det 59 av 75 som svarer bekreftende på at begge utfall er sannsynlige. I den yngste alderskategorien som her er inkludert, de som er 30-44, sier halvparten at helsetilstanden sannsynligvis vil føre til redusert arbeidsinnsats de nærmeste fem år, og at de ganske eller svært sannsynlig vil være uføretrygdet.

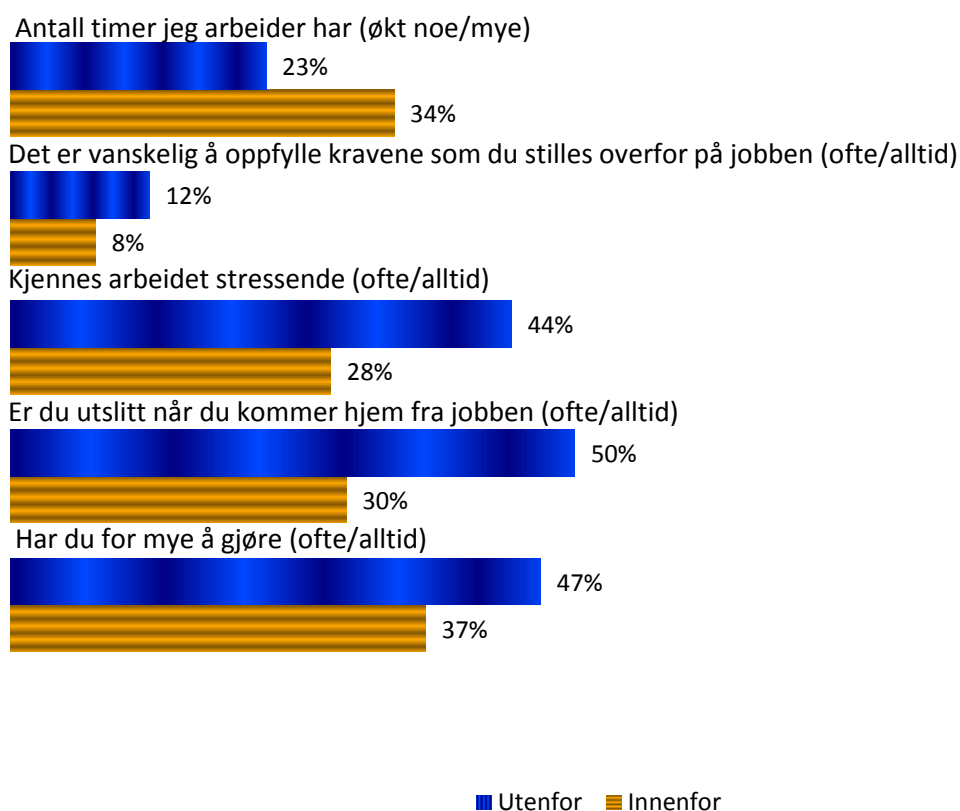
I alle alderskategorier er det imidlertid slik at flertallet av de som vurderer det som sannsynlig at de må redusere sin arbeidstid, ikke ser det som sannsynlig at de blir uførepensjonister. Det vil si at disse antakelig ser for seg andre alternativer for livsopphold. Fordi dårlig helse er en forutsetning for å kunne bli varig ufør er det ikke aktuelt å kontrollere for helsetilstand i analysene videre.

4 Mestring, stress og press

På spørsmålene/påstandene under er det seks svaralternativer. Tidligere har vi gitt alle svar en tallverdi ("ingen prioritet"/"sterkt uenig"/"aldri" har fått verdien 1 og "topp prioritet"/"sterkt enig"/"alltid" har fått verdien 6). Ulempen med denne metoden er at det kan være vanskelig å tolke forskjellene mellom gruppene når vi oppgir at den ene gruppa skårer 3,6 og den andre 3,4.

I år har vi derfor valgt å dele dem inn i to grupper (dikotome variabler) de som svarer et av de to mest positive alternativene har fått en verdi og de øvrige har fått en annen verdi. "Vet ikke/ikke relevant" gruppen har ikke fått noen tallverdi. På grunn av denne endringen vil vi i mindre grad sammenligne resultatene fra undersøkelsen med resultatene fra tidligere år. Vi skal begynne med å se på en del spørsmål som omhandler, mestring stress og press.

Figur 4.1 Spørsmål om mestring, stress og press



Utenforgruppen skårer høyere på alle disse spørsmålene med unntak av spørsmålet om antallet timer de arbeider har økt de siste fem årene. Størst forskjell mellom gruppene er det på spørsmålet "er du utslitt når du kommer hjem fra jobben". Halvparten av utenforgruppen og 30 % av innenforgruppen er helt eller litt enig i dette. Det er også betydelige forskjeller mellom gruppene når det gjelder stress (her er det 16 prosent poeng forskjell mellom gruppene) og på spørsmålet om de har for mye å gjøre (10 prosent poeng forskjell). Det er imidlertid verdt å merke seg at færre av utenforgruppen svarer at antallet timer de arbeider har økt de siste fem årene. Tolket vi det opp mot andelen som måtte redusere arbeidsinnsatsen av helsemessige grunner, kan vi forestille oss en situasjon der utenforgruppen ikke har den samme muligheten til å kompensere ved å jobbe mer når arbeidet hopet seg opp. Det kan være en mulig forklaring på at de mer slitne, stressa og i mindre grad føler de får oppfylt kravene samtidig som de arbeider mindre enn innenforgruppen.

4.1 Utenforskap og arbeidsbelastning etter kjønn

De bivariate analysene viste at utenforgruppen i større grad enn innenforgruppen rapporterte at de ofte eller alltid kjente at arbeidet var stressende, at de var utslitte når de kom hjem fra jobb, at de hadde for mye å gjøre og at arbeidsgivers krav om når de skal jobbe medførte problemer for dem.

I den følgende tabellen har vi splittet opp analysen på kjønn og undersøker hvorvidt stressfaktorene det rapporteres på, har ulik betydning for menn og kvinner. Tabell 4.1 er prosentuert med basis i variabelen "innenfor/utenfor om fem år". Andelen som svarer "vet ikke/ikke aktuelt" er utelatt fra tabellen, og andelen som svarer "ofte eller alltid" er slått sammen og presentert i kolonnen "Ofte/alltid".

Tabell 4.1 Utenforskap og belastninger ved arbeidssituasjonen for menn og kvinner separat

Har du for mye å gjøre?	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	38	36
Utenfor om fem år	48	45
Total	39	36
	Pr ≤ 0,026	Pr ≤ 0,086

Medfører arbeidsgivers krav om når du skal jobbe problemer for deg?	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	3	4
Utenfor om fem år	5	10
Total	3	5
	Pr ≤ 0,123	Pr ≤ 0,042

Må du stille på jobb på kort varsel?	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	5	8
Utenfor om fem år	8	19
Total	6	9
	Pr ≤ 0,300	Pr ≤ 0,003

Arbeider du under risikofylte forhold?	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	5	13
Utenfor om fem år	6	23
Total	5	14
	Pr ≤ 0,654	Pr ≤ 0,016

Må du utføre hardt fysisk arbeid?	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	15	16
Utenfor om fem år	17	26
Total	15	16

Pr ≤ 0,615 Pr ≤ 0,027

Er du utslitt når du kommer hjem fra jobben?	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	33	26
Utenfor om fem år	52	47
Total	35	27
	Pr ≤ 0,000	Pr ≤ 0,000

Kjennes arbeidet stressende?	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	29	28
Utenfor om fem år	39	53
Total	30	29
	Pr ≤ 0,014	Pr ≤ 0,000

Skaper fravær et problem for kollegaer?	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	34	28
Utenfor om fem år	36	41
Total	35	28
	Pr ≤ 0,709	Pr ≤ 0,013

Analysene i tabell 4.1 viser at det er en 10 prosentpoeng høyere rapportering av ofte eller alltid å ha for mye å gjøre blant dem som med ganske til svært høy sannsynlighet vil være utenfor arbeidslivet om fem år, uavhengig av kjønn. Videre viser tabellen at spørsmålet "Medfører arbeidsgivers krav om når du skal jobbe problemer for deg?" bare gir signifikante forskjeller mellom menn i utenfor- og innenforgruppen. Det er henholdsvis 45 prosent og 36 prosent av mennene som oppgir dette som en frekvent belastning. Spørsmålet om å måtte stille på jobb på kort varsel er også bare signifikant for menn. Blant menn som tror de vil være utenfor om fem år er det 19 prosent som oppgir at de ofte eller alltid må stille på kort varsel, mot 8 prosent blant menn som forventes å ha en fortsatt arbeidstilknytning om fem år. På det fjerde spørsmålet i tabellen undersøker vi om det å ofte til alltid å jobbe under risikofylte forhold varierer signifikant med fremtidig utenforskap. Igjen er forskjellene bare signifikante for menn, og det er henholdsvis 23 prosent og 13 prosent i utenfor- og innenforgruppen som har et arbeid som er hyppig eller vedvarende risikofylt. Resultatene fra det femte spørsmålet i tabellen er også bare signifikante for menn, og her spørres det om hyppigheten av hardt fysisk arbeid. Blant menn som tenker seg utenfor arbeidslivet om fem år, er det 26 prosent som ofte eller alltid utfører hardt fysisk arbeid, mot 16 prosent blant de som vil være innenfor. Åttende og siste tabell viser at det blant menn er signifikante forskjeller mellom innenfor- og utenforgruppen når det gjelder rapportert hyppighet på at fravær skaper problemer for kollegaer.

41 prosent av de som tror de vil være utenfor oppgir at deres fravær ofte eller alltid skaper problemer for kollegaer, mot 28 prosent i innenforgruppen. Det er ingen signifikant forskjell blant kvinner. Når resultatene for menn, og ikke for kvinner, blir signifikante på spørsmål vedrørende

hvorvidt de må stille på kort varsel, arbeider under risikofylte forhold, må utføre hardt fysisk arbeid og opplever at deres fravær skaper et problem for kollegaene, kan det komme av at menn og kvinner har en forskjellig arbeidssituasjon og til dels jobber i ulike bransjer.

Resultatene på det sjette spørsmålet viser at andelen som sier at de ofte eller alltid er utslitt når de kommer hjem fra jobben, og forskjellene mellom innenfor- og utenforgruppen er signifikante både for menn og kvinner. Blant de som regner det for sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år, er det 52 prosent av kvinnene og 47 prosent av mennene som ofte eller alltid er utslitt når de kommer hjem. Tilsvarende andeler i innenforgruppen er 33 prosent blant kvinner og 26 prosent blant menn. Det er altså en relativt sterkere sammenheng for menn mellom fremtidig utenforskap og grad av opplevd utslitthet enn det er for kvinner. Også på det syvende spørsmålet som undersøker hvorvidt arbeidet kjennes stressende, er forskjellene signifikante for begge kjønn. Blant kvinner som tror de vil være utenfor om fem år, er det 39 prosent som sier at arbeidet ofte eller alltid kjennes stressende, mot 29 prosent i sammenligningsgruppen. Blant menn er andelene henholdsvis 53 prosent og 28 prosent. Blant kvinnene i utenforgruppen rapporterer en høyere andel at de ofte eller alltid er utslitt, mens det er en høyere andel menn som rapporterer at de synes arbeidet ofte eller alltid kjennes stressende.

Utenforskap og arbeidspress, regresjonsanalyse

I figur 4.2 har vi gjort en regresjonsanalyse for å undersøke i hvilken grad arbeidsbelastningsmålene påvirker sannsynligheten for å regne seg som utenfor om fem år. Den blå søylen helt til venstre viser andelen i utvalget som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år, gitt at de ofte opplever belastningsmålet undersøkt, mens den røde tilsvarer sannsynligheten for utenforskap blant de som sjelden deler denne opplevelsen. Den grønne søylen viser sannsynligheten for å være utenfor blant gruppen som svarer ofte/alltid på det undersøkte belastningsmålet, gitt at de er sammenlignbare på alle andre kjennetegn. De viser altså sannsynligheten for utenforskap kontrollert for kjønn, alder, utdanningsnivå, deltidsarbeid, nåværende sykefravær og sektortilhørighet. De lilla søylene viser tilsvarende sannsynlighet, men for dem som sjelden deler opplevelsen oppgitt av belastningsmålet. Vi har i det følgende omtalt forskjellene mellom henholdsvis de røde og blå søylene, og de grønne og lilla søylene, som prosentvis relativt endring i sannsynligheten for utenforskap i blant de som ofte og sjelden opplever det undersøkte målet. Det er verdt å merke seg at den underliggende sannsynligheten for å være utenfor om fem år er ganske lav, i utvalget som helhet tilsvarer andelen 0,06. Når den underliggende sannsynligheten er lav, så kan en endring på få prosentpoeng likevel utgjøre en stor relativ endring. For eksempel, når sannsynligheten er 0,06, så vil en økning på 3 prosentpoeng i denne sammenheng utgjøre en økning på 50 %, en økning på 5 prosentpoeng vil utgjøre en økning på 80 %.

I første kolonne fra venstre viser figuren at sannsynligheten for å tilhøre utenforgruppen blant de som ofte til alltid har for mye å gjøre, er på 0,08 mot 0,05 blant de som sjelden har for mye å gjøre, og det tilsvarer en relativ økning på ca. 48 prosent. Når vi så tar høyde for at disse personene kan være ulikt fordelt på andre faktorer som samvarierer med utenforskap faller sannsynligheten for å være utenfor til 0,07 blant de som ofte til alltid har for mye å gjøre og til 0,04 blant de som sjelden har for mye å gjøre. Det vil si at en frekvent opplevelse av å ha for mye å gjøre gir en liten forhøyet sannsynlighet for å regne seg som utenfor.

Andre kolonne fra venstre viser at sannsynligheten for å være utenfor gitt at arbeidsgivers krav om når en skal jobbe ofte eller alltid medfører problemer for arbeidstakeren er på hele 0,11 mot 0,06 blant de som sjelden opplever dette som et problem. Gitt at vi sammenligner personer som er like med tanke på kjennetegnene kjønn, alder etc., så er sannsynligheten for å regne seg utenfor på 0,1 blant de som ofte opplever arbeidsgivers krav som et problem, sammenlignet med 0,05 blant de som sjelden til aldri opplever dette som et problem. Den relative økningen i sannsynlighet for utenforskap er altså på 91 %. Av stressfaktorene her undersøkt er det denne blant de som har størst påvirkning på sannsynligheten for å regne seg som utenfor om fem år.

I tredje kolonne fra venstre har vi undersøkt hvorvidt en opplevelse av at eget fravær ofte eller alltid skaper problemer for kollegaene, påvirker sannsynligheten for å regne seg som utenfor. Analysen viser en liten forhøyet sannsynlighet for utenforskap blant de som ofte opplever det slik, sammenlignet med de som sjelden har det slik. Sannsynlighetene er henholdsvis 0,07 og 0,06 før kontrollvariablene introduseres, og reduseres ikke nevneverdig etter kontroll for kjønn, alder, utdanning og jobbtilknytning. Å oppleve at ens fravær ofte eller alltid skaper problemer for kollegaer gir en relativ endring i sannsynlighet for utenforskap på omtrent 40 prosent.

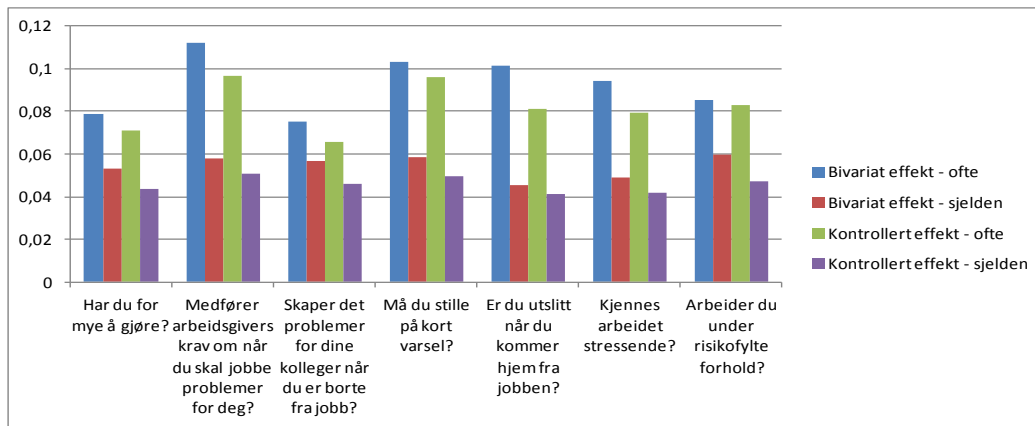
I fjerde kolonne fra venstre ser vi at og ofte eller alltid måtte stille på kort varsel gir også betydelig forhøyet sannsynlighet for å tilhøre utenforgruppen. Sannsynligheten for å være utenfor er da 0,1, sammenlignet med 0,06 for dem som sjelden har det slik. Kontrollvariablene reduserer i hovedsak sannsynligheten for utenforskap blant dem som sjelden opplever å måtte stille på kort varsel. Gitt at kjennetegn som kjønn, alder, utdanning og jobbtilknytning holdes konstant, er sannsynligheten for utenforskap blant de som sjelden må stille på kort varsel 0,05, mens den fremdeles er tilnærmet lik 0,1 blant de som ofte har det slik. Den relative økningen er da på ca. 94 prosent.

Femte kolonne fra venstre viser at det å være utslitt når man kommer hjem fra jobb gir en betydelig forhøyet sannsynlighet for å tilhøre utenforgruppen. Økningen mellom den blå søylen og den røde søylen er på 122 %, men forskjellen mellom den grønne og lilla søylen reduseres til 96 % etter kontroll for demografiske kjennetegn og nåværende stillingsprosent, sektortilhørighet og sykefravær. Det vil si at det høye utslaget for utslitthet i forhold til fremtidig utenforskap i noen grad er korrelert med andre faktorer som påvirker utslitthet, og at disse forklarer en del av den forhøyde sannsynligheten for utenforskap.

Sjette kolonne fra venstre viser at personer som oppgir at arbeidet ofte eller alltid kjennes stressende har en økt sannsynlighet for å være utenfor på 92 %, sammenlignet med andelen i utvalget som sjelden har det slik. Den kontrollerte effekten av at arbeidet kjennes stressende reduserer sannsynligheten for utenforskap, men den relative betydningen av å ha et ofte stressende arbeid versus et sjeldent stressende arbeid vedvarer.

I sjuende kolonne fra venstre har vi undersøkt om det å arbeide under risikofylte forhold bidrar til økt sannsynlighet for å regne seg som utenfor om fem år. Blant de som ofte eller alltid arbeider under risiko er sannsynligheten for utenforskap i underkant av 0,09, mens den er 0,06 for dem som sjelden har det slik. Etter kontrollvariablene introduseres, reduseres sannsynligheten for utenforskap blant de som sjelden har det slik til 0,05, mens den ikke endres for de som ofte arbeider under risikofylte forhold. Gitt at personer er sammenlignbare med tanke på variablene i modellen gir det å arbeide under risikofylte forhold en økt sannsynlighet for utenforskap på 76 prosent.

Figur 4.2 Sannsynligheten for å være utenfor, gitt høyt belastningsnivå

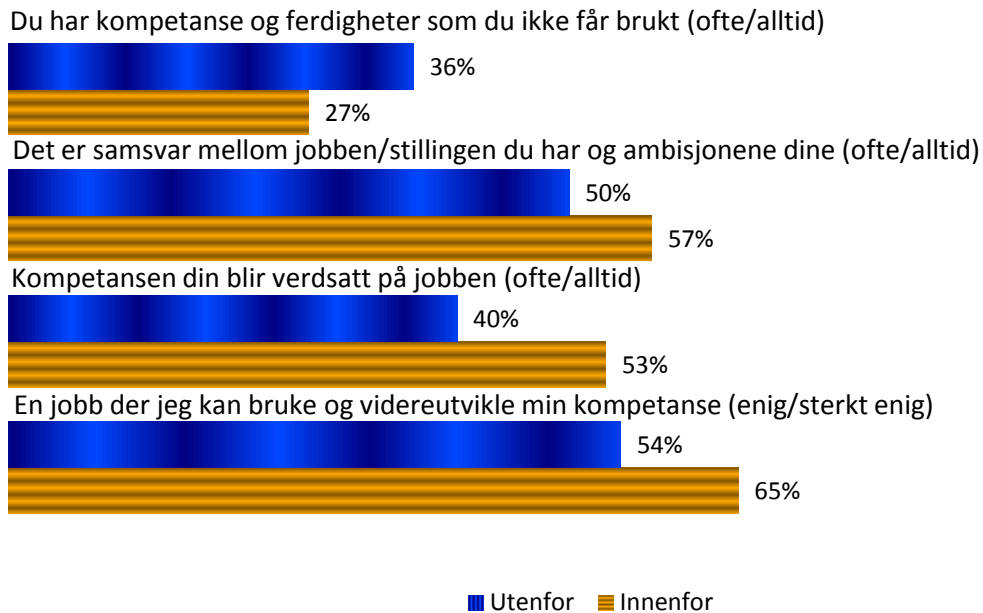


Skal vi oppsummere regresjonsanalysen så øker følgende faktorer sjansen for å havne i utenfor gruppen (rangert fra størst effekt til minst effekt): Utslitt når man kommer hjem fra jobb, måtte stille på kort varsel, oppleve arbeidet som stressende, ha problemer med når man skal jobbe, arbeide under risikofylte forhold, ha for mye å gjøre og oppleve at eget fravær skaper problemer for kollegaer. Av disse er de 4 første svært sterke (over 90 % økt sannsynlighet), en er sterk (arbeide under risikofylte forhold 76 % økt sannsynlighet) og de to siste er mindre sterke (40-50 % økt sannsynlighet) etter at vi har kontrollert for bakgrunnsvariabler.

I all hovedsak viser analysen at det er stressbelastningene som angår tid som i størst grad påvirker sannsynligheten for å regne seg som utenfor om fem år. Både arbeidsgivers krav om når det skal jobbes og det å måtte stille på kort varsel gir den høyeste økte sannsynlighet for å tilhøre utenforgruppen. Når vi gjør en analyse hvor vi kontrollerer for begge disse faktorene samtidig viser resultatene (ikke vist) at det er det å måtte stille på kort varsel som signifikant øker sannsynligheten for å være utenfor om fem år.

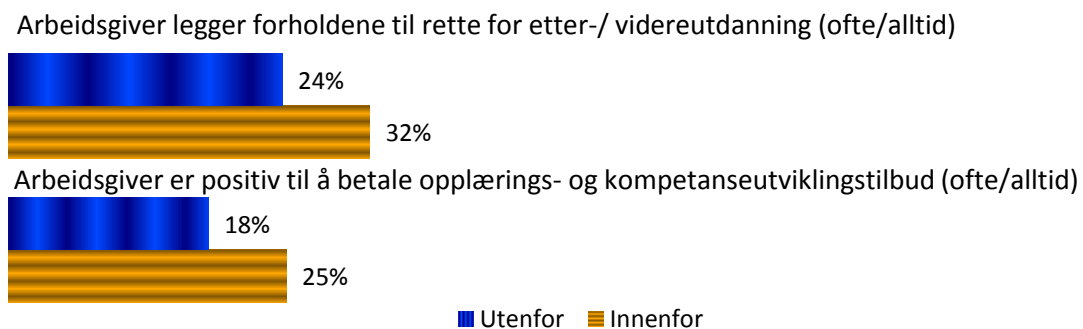
5 Kompetanse

Figur 5.1 Spørsmål/påstander om kompetanse



På spørsmålene om kompetanse ser vi størst forskjell mellom gruppene (i prosent poeng) på påstanden "kompetansen din blir verdsatt på jobben". Her svarer 40 % av utenfor og 53 % av innenforgruppen ofte eller alltid. I andel er forskjellen størst på om man har kompetanse og ferdigheter man ikke får brukt (27 % mot 36 %). Vi ser også at utenforgruppen i mindre grad føler de får videreutviklet kompetansen sin (54 % mot 65 %) og at det er samsvar mellom stillingen og ambisjonene deres (50 % mot 57 %). Vi har også stilt gruppene spørsmål om hvorvidt arbeidsgiver er villig til å tilrettelegge for og betale for kompetanseutvikling og videreutdanning:

Figur 5.2 Arbeidsgivers syn på etter/videreutdanning



Også her skårer utenforgruppen lavere enn innenforgruppen. Om lag en av fire i utenforgruppen og en av tre i innenforgruppen mener arbeidsgiver ofte eller alltid tilrettelegger for videreutdanning.

Litt mindre enn en av fem i utenforgruppen og en av fire i innenforgruppen sier arbeidsgiver ofte eller alltid er positiv til å betale for opplærings og kompetanseutviklingstilbud. Det er verdt å merke seg at det for begge grupper er relativt små forskjeller mellom om arbeidsgiver vil tilrettelegge for og er positiv til å betale for kompetanseutvikling/utdanning.

Utenforskap og kompetanse

Tabell 5.1 Mestring og kompetanse

Det er vanskelig å oppfylle kravene som du stilles overfor på jobben?	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	7	8
Utenfor om fem år	7	22
Total	7	8
	Pr ≤ 0,757	Pr ≤ 0,000

Du har kompetanse og ferdigheter du ikke får brukt?	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	26	27
Utenfor om fem år	31	44
Total	26	28
	Pr ≤ 0,217	Pr ≤ 0,002

Du har ikke nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine?	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	11	9
Utenfor om fem år	8	18
Total	10	9
	Pr ≤ 0,460	Pr ≤ 0,009

Kompetansen din blir verdsatt på jobben?	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	52	54
Utenfor om fem år	41	37
Total	51	53
	Pr ≤ 0,025	Pr ≤ 0,004

De som ofte eller alltid opplever at kompetansen deres blir verdsatt har lavere sannsynlighet for å regne seg som utenfor om fem år, mens de som tvert i mot opplever å ha kompetanse og ferdigheter som ikke blir brukt har høyere sannsynlighet for å regne seg som utenfor.

For menn er en klar faktor om man føler at man mestrer jobben. Gruppen menn som ofte eller alltid synes det er vanskelig å oppfylle kravene til jobben er mer enn tre ganger så høy blant utenforgruppen (22 % mot 7 %) som innenforgruppen. Hos kvinner er andelen som sier det er vanskelig å oppfylle jobbens krav 7 % både for innenfor- og utenforgruppen. Samme tendens ser vi på påstanden: "du har ikke nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine" her svarer dobbelt så mange av mennene i utenfor- som innenforgruppen "ofte/alltid". Hos kvinner derimot ser man at det er færre kvinner som sier de har kompetanseutfordringer i utenforgruppen enn innenforgruppen (8 mot 11 prosent). På påstanden "du har kompetanse og ferdigheter du ikke får brukt" er det svært små kjønnsforskjeller blant innenforgruppen (26 % kvinner og 27 % menn har svart ofte/alltid), men det er klare kjønnsforskjeller blant utenforgruppen (31 % kvinner og 44 % menn).

Utenforskap og kompetanse, regresjoner

I figur 5.3 har vi gjort en regresjonsanalyse for å undersøke i hvilken grad kompetansemålene påvirker sannsynligheten for å regne seg som utenfor om fem år. De blå søylene viser andelen i utvalget som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år, gitt at de ofte opplever kompetansemålet undersøkt, mens den røde tilsvarer sannsynligheten for utenforskap blant de som sjelden deler denne opplevelsen. Den grønne søylen viser sannsynligheten for å være utenfor blant gruppen som svarer ofte/alltid på det undersøkte kompetansemålet, gitt at de er sammenlignbare med tanke på kjønn, alder, utdanningsnivå, deltidsarbeid, nåværende sykefravær og sektortilhørighet. De lilla søylene viser tilsvarende sannsynlighet, men for dem som sjelden deler opplevelsen oppgitt av kompetansemålet. Vi har i det følgende omtalt forskjellene mellom henholdsvis de røde og blå søylene, og de grønne og lilla søylene, som prosentvis relativt endring i sannsynligheten for utenforskap blant de som har en hyppig og sjelden opplevelse av det undersøkte målet. Når den underliggende sannsynligheten for å være utenfor om fem år er ganske lav, så kan en endring på få prosentpoeng likevel utgjøre en stor relativ endring. For eksempel, når sannsynligheten er 0,06, så vil en økning på 3 prosentpoeng i denne sammenheng utgjøre en økning på 50 %, en økning på 5 prosentpoeng vil utgjøre en økning på 80 %.

I første kolonne fra venstre viser figuren at sannsynligheten for å tilhøre utenforgruppen blant de som ofte til alltid opplever at innsatsen de gjør på jobben blir verdsatt er på 0,05, sammenlignet med 0,07 for de som sjelden deler denne opplevelsen. Den prosentmessige nedgangen mellom blå og rød søyle er på 26 prosent. Kontrollert for kjønn, alder, utdanning og jobbtilknytning så faller sannsynligheten til for å oppgi utenforskap blant de som ofte føler at innsatsen er verdsatt til 0,04, mot 0,06 for de som sjelden føler det slik. Den relative effekten av opplevelsen vedrørende hvorvidt innsatsen verdsettes endres imidlertid ikke.

Andre kolonne fra venstre viser at sannsynligheten for å være utenfor gitt at man ofte eller alltid opplever at kompetansen ens blir verdsatt på jobben. Før kontrollvariablene introduseres er denne sannsynligheten i underkant av 0,05 og avtar ytterligere til 0,04 når vi sammenligner grupper med like kjennetegn på kontrollvariablene i analysen. Igjen er det slik at de som sjelden opplever at kompetansen blir verdsatt, har en høyere sannsynlighet for utenforskap. Andelene blant disse er henholdsvis 0,08 og 0,07 før og etter kontrollvariable introduseres. Den relative betydningen på 39 prosent reduksjon ligger fast, det vil si at dette forholdet ikke rokkes ved at vi gjør personene sammenlignbare med tanke på de andre variablene lagt til analysen.

I tredje kolonne fra venstre har vi undersøkt hvorvidt det å ha kompetanse og ferdigheter som man ikke får brukt påvirker sannsynligheten for å regne seg som utenfor. Sannsynligheten for er på 0,08 blant de som hyppig opplever å ha lite bruk for sin kompetanse, sammenlignet med 0,05 blant de som sjelden har det slik. Det og ikke få brukt sin kompetanse øker sannsynligheten for utenforskap med 50 prosent. Sannsynligheten for å rapportere utenforskap faller litt, til i underkant av 0,08, når vi tar høyde for bakgrunnskjenetegn og jobbtilknytning blant de som ofte ikke får brukt sin kompetanse, men reduksjonen er større blant de som sjelden har det slik, noe som betyr at effekten av ikke å få brukt sin kompetanse er sterkere etter kontrollen.

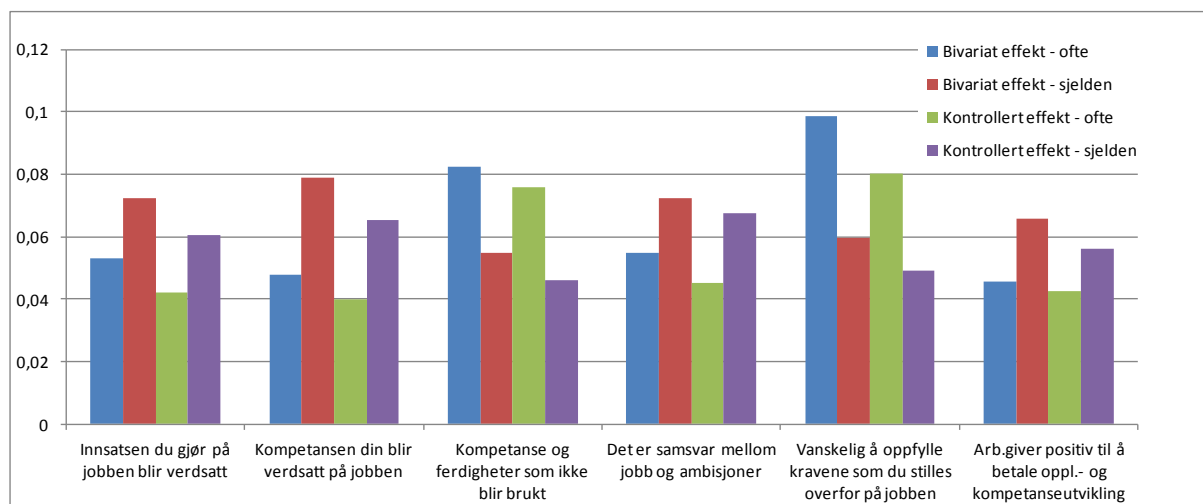
I fjerde kolonne fra venstre ser vi at de som opplever at det ofte til alltid er samsvar mellom jobben/stillingen de har og deres eget ambisjonsnivå har signifikant lavere sannsynlighet for å rapportere utenforskap, enn de som sjelden har det slik, og sannsynligheten faller ytterligere etter

kontroll for kjønn, alder, utdanning og jobbtilknytning. Ved de kontrollerte effektene tilsvarer den relative endringen i sannsynligheten for å være utenfor mellom personer som ofte og sjelden opplever at jobben matcher ambisjonsnivået en nedgang på 33 prosent.

Femte kolonne fra venstre viser at det å ha en hyppig opplevelse av at det er vanskelig å oppfylle kravene en stilles ovenfor på jobben øker sannsynligheten for å rapportere utenforskap med 65 prosent, sammenlignet med de som sjelden erfarer dette. De underliggende andelene er henholdsvis 0,1 og 0,06. Å kontrollere for bakgrunns karakteristika og jobbtilknytning reduserer sannsynligheten for utenforskap i begge grupper til 0,08 og 0,05, men den relative betydningen av å ha en hyppig versus sjelden opplevelse av at det er vanskelig å oppfylle kravene ligger fast.

Sjette, og siste, kolonne fra venstre viser at personer som oppgir at arbeidsgiver ofte eller alltid er positiv til å betale opplærings- og kompetanseutviklingstilbud har en 0,05 sannsynlighet for å rapportere utenforskap, mens tilsvarende andel hos dem som har en arbeidsgiver som sjelden er villig til å gjøre dette er på 0,07. Den relative forskjellen hos dem som svarer ofte og dem som svarer sjelden er på 30 prosent. Etter kontrollvariablene introduseres, bli den relative betydningen av arbeidsgivers villighet til å finansiere videreutdanning redusert til 24 prosent, og denne effekten er ikke lengre signifikant. Det kan ha sammenheng med deltidssammensetningen i utvalget. Arbeidsgivere for deltidsansatte tar gjerne en lavere kostnad ved videreutdanning, og personer i deltidsarbeid har høyere sannsynlighet for å si seg utenfor om fem år.

Figur 5.3 Kompetanse og utenforskap



Kort oppsummert viser regresjonen at følgende faktorer øker sjansen for å havne i utenfor gruppen (rangert fra størst effekt til minst effekt etter at vi har kontrollert for bakgrunnsvariabler), at det er vanskelig å oppfylle kravene som du stilles overfor på jobben og at man har kompetanse og ferdigheter som ikke blir brukt, mens følgende faktorer reduserer sjansen for å havne i utenfor gruppen (rangert fra størst effekt til minst effekt etter at vi har kontrollert for bakgrunnsvariabler): at ens kompetanse blir verdsatt på jobben, at det er samsvar mellom jobb og ambisjoner, at innsatsen du gjør på jobben blir verdsatt og at arbeidsgiver er positiv til å betale for opplæring og kompetanseutvikling.

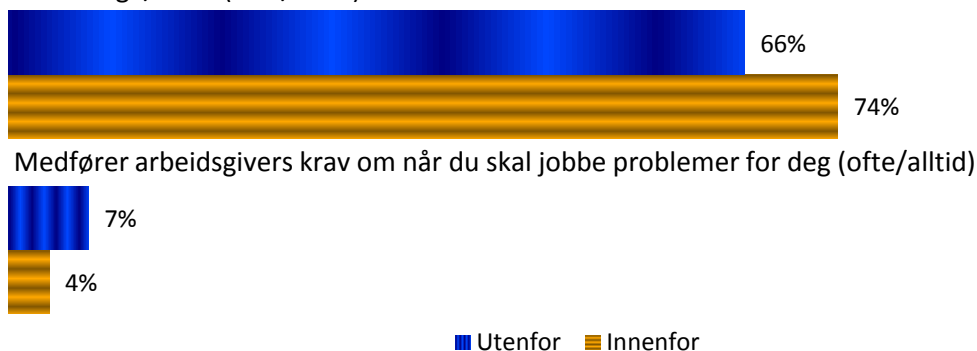
Vi har gjort en analyse hvor vi har kontrollert for samtlige kompetansemål samtidig (ikke vist). Av den fremkommer det at det er spørsmålene "Kompetansen din blir verdsatt på jobben?" og "Du har

kompetanse og ferdigheter som du ikke får brukt?” som står igjen som signifikante på 10 % nivået og hvor det å ha en hyppig opplevelse i første tilfelle reduserer sannsynligheten for å være utenfor og i siste tilfelle øker sannsynligheten for å være utenfor.

6 Familiesituasjon.

Figur 6.1 Problemer i forbindelse med arbeid

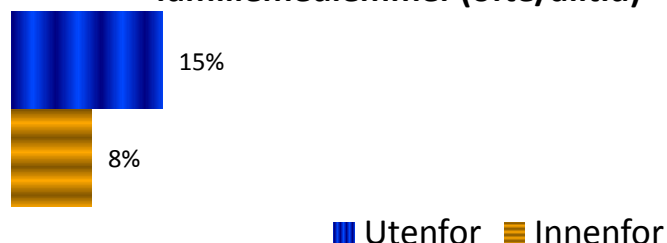
At det er aksept for å for å være hjemme med sykt barn / gå tidlig for å hente i barnehage/skole (ofte/alltid)



To av tre fra utenforgruppen og omtrent tre av fire fra innenforgruppen oppgir at det ofte eller alltid er aksept for å være hjemme med sykt barn eller gå tidlig for å hente barn i barnehage eller på skolen. Nesten dobbelt så mange av utenforgruppen (7 % mot 4 %) sier arbeidsgivers krav om **når** de skal jobbe skaper problemer for dem. Det må legges til at det siste spørsmålet ikke nødvendigvis omhandler familie, men vi har valgt å ta det med her fordi det sier noe om arbeidslivets påvirkning på fritid. Det kan være flere årsaker til at utenforgruppen i større grad opplever problemer med tidspunktet de må jobbe på til tross for at de som gruppe arbeider færre arbeidstimer enn innenforgruppen. En mulighet kan være at det skyldes at utenforgruppen i større grad arbeider deltid og at deltidsarbeid oftere har ubekvemme arbeidstider. Det er like fullt forholdsvis få blant begge grupper som oppgir at dette er et problem. Vi har også stilt spørsmål om omsorg for eldre familiemedlemmer:

Figur 6.2 Kombinasjon av arbeid og omsorg for eldre

Vanskelig å kombinere jobb med omsorg for eldre familiemedlemmer (ofte/alltid)



Omtrent dobbelt så mange (15 % mot 8 %) i utenforgruppen oppgir at det ofte eller alltid er vanskelig å kombinere jobben med omsorg for eldre familiemedlemmer.

Utenforskap og familiesituasjon

De bivariate analysene viste at det var særlig tre forhold ved organiseringen av familielivet og arbeidslivet som økte sannsynligheten for at man er utenfor arbeidslivet om tre år. Det ene var at krav på jobben gikk utover familielivet og vice versa (sig på 0,10 nivået), det neste var at det har vært vanskelig å kombinere jobb med omsorgsansvar for eldre familiemedlemmer og det siste var hvorvidt det var aksept på jobben for å være hjemme med syke barn eller gå tidlig for å hente barn fra skole eller barnehage. I den neste analysen har vi sett på disse sammenhengene separat for menn og kvinner, og resultatene viser at rapporterte vanskeligheter med å kombinere arbeidsliv og familiev/sosialt liv ikke samvarierer signifikant med kvinners sannsynlighet for å regne seg som utenfor arbeidslivet om fem år, med unntak av omsorg for eldre familiemedlemmer. Menn som rapporterer at de med ganske til svært høy sannsynlighet vil være utenfor arbeidslivet om fem år, oppgir i større grad at de ofte eller alltid kommer i konflikt mellom jobb og familiev og sosialt liv. Resultatene er fremstilt i tabell 6.1

Menns rapportering om familie og arbeidskonflikten

Blant menn som regner med at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år, er det 24 prosent som sier at jobben ofte eller alltid går utover familielivet, mot 13 prosent blant de som vil være innenfor.

I gruppen som sannsynligvis vil være utenfor arbeidslivet om fem år, er det 17 prosent av mennene som synes det er vanskelig å kombinere jobb med omsorg for eldre familiemedlemmer.

Til sammenligning er det 8 prosent av de som vil være innenfor som sier det samme. De mennene som vil være i arbeidslivet fem år frem i tid rapporterer altså et signifikant lavere konfliktnivå mellom krav på hjemmebane og på jobben. Dette underbygges av at 82 prosent av menn som er innenfor om fem år sier at det ofte til alltid er aksept for at fedre tar foreldrepermisjon, og 74 prosent oppgir at det ofte eller alltid er aksept for å være hjemme med sykt barn eller gå tidlig for å hente barn i skole eller barnehage, sammenlignet med henholdsvis 69 og 60 prosent blant de mennene som antakeligvis vil være utenfor. For menn som tror de vil være utenfor arbeidslivet oppgir 18 prosent at de møter lite forståelse hos arbeidsgiver for at familie- og omsorgsoppgaver krever sin tid, sammenlignet med 9 prosent blant menn som regner seg for å være innenfor.

Når det gjelder spørsmål om hvorvidt jobben vanskelig lar seg kombinere med et aktivt sosialt liv, svarer 22 prosent av mennene som vil være utenfor, at dette ofte eller alltid skjer, mot 13 prosent av de som er innenfor arbeidslivet.

Tabell 6.1 Familie/arbeidskonflikten i lys av kjønn

Jobben går utover familielivet	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	11	13
Utenfor om fem år	12	24
Total	11	13
	Pr ≤ 0,796	Pr ≤ 0,010
Jobben er vanskelig å kombinere med et aktivt sosialt liv	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	11	13
Utenfor om fem år	8	22
Total	10	13

	Pr ≤ 0,430	Pr ≤ 0,025
Vanskelig å kombinere jobb med omsorg for eldre familiemedlemmer	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	8	8
Utenfor om fem år	13	17
Total	8	9
	Pr ≤ 0,089	Pr ≤ 0,023
Aksept for at fedre tar foreldrepermisjon	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	88	82
Utenfor om fem år	86	69
Total	86	82
	Pr ≤ 0,624	Pr ≤ 0,014
Aksept for å være hjemme med sykt barn/hente tidlig	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Jobben går utover familielivet	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	74	74
Utenfor om fem år	69	60
Total	74	73
	Pr ≤ 0,312	Pr ≤ 0,046
Lite forståelse fra arbeidsgiver for familie- og omsorgsoppgaver	Ofte/alltid % kvinner	Ofte/alltid % menn
Innenfor om fem år	10	9
Utenfor om fem år	9	18
Total	10	9
	Pr ≤ 0,776	Pr ≤ 0,012

Det er interessant at det er en sterkere sammenheng mellom fremtidig utenforskap fra arbeidslivet og rapportert hyppighet på nåværende konflikter mellom jobben, familie og fritid for menn enn for kvinner. Det kan skyldes forhold ved arbeidssituasjonen for menn og kvinner, det er flere kvinner som arbeider deltid og i offentlig sektor. For å undersøke om det er en indirekte sammenheng mellom kjønn og arbeid/familiekonflikter gjennomfører vi en regresjonsanalyse hvor vi kontrollerer for forhold som kan tenke seg å være ulikt fordelt mellom kjønnene, som utdanning, alder, stillingsprosent og nåværende arbeidsdeling i hjemmet.

Utenforskap og familiebelastninger, regresjonsanalyse

I figur 6.3 har vi gjort en regresjonsanalyse for å undersøke i hvilken grad hyppig opplevde konflikter mellom privatliv og familieliv på den ene siden, og arbeidslivet på den andre, påvirker sannsynligheten for å regne seg som utenfor om fem år. De blå søylene viser andelen i utvalget som regner det som sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om fem år, gitt at de ofte opplever

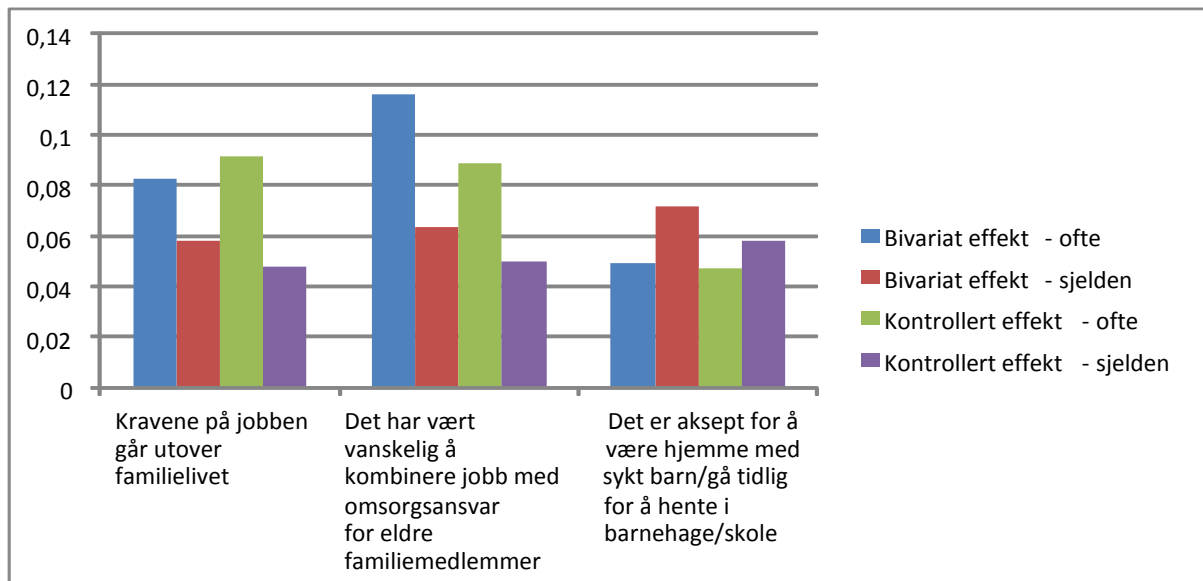
press mellom familie og arbeidsliv, mens den røde tilsvarer sannsynligheten for utenforskap blant de som sjelden har det slik. Den grønne og lilla søylen viser sannsynligheten for å være utenfor blant gruppen som svarer at de ofte eller alltid står i press mellom jobb og familie versus de som sjelden gjør dette, gitt at de er sammenlignbare med tanke på kjønn, alder, utdanningsnivå, deltidsarbeid, nåværende sykefravær og sektortilhørighet. Vi har i det følgende omtalt forskjellene mellom henholdsvis de røde og blå søylene, og de grønne og lilla søylene, som prosentvis relativt endring i sannsynligheten for utenforskap blant de som har en hyppig og sjelden opplevelse av det undersøkte målet.

I første kolonne fra venstre viser blå søyle i figuren at det er økt sannsynlighet for å tilhøre utenforgruppen blant de som ofte til alltid opplever at jobben går utover familielivet, relativt til de som sjelden opplever dette. Sannsynlighetene er på henholdsvis 0,08 og 0,06. Og ofte å oppleve at jobben går utover familielivet gir en relativ økning på 47 % for å være utenfor. Når vi så tar høyde for at disse personene kan være ulikt fordelt på andre faktorer som samvarierer med utenforskap, så får vi et annet bilde. Gitt at vi sammenligner personer med lik verdi på de øvrige kontrollvariablene i modellen øker sannsynligheten for å være utenfor blant de som ofte opplever at jobb går utover familie til omtrentlig 0,09, mens sannsynligheten reduseres til 0,05 blant de som sjelden opplever dette. Kontrollert for bakgrunnsfaktorer gir altså en frekvent opplevelse av at jobben går utover familien en relativ økning på 90 prosent for å være utenfor.

Andre kolonne fra venstre viser at sannsynligheten for å være utenfor, gitt at jobben ofte eller alltid er vanskelig å kombinere med omsorg for eldre familiemedlemmer, er i underkant av 0,12 (blå søyle), en tilnærmet fordobling sammenlignet med sannsynligheten for utenforskap blant de som sjelden erfarer dette. Når vi så sammenligner menn og kvinner i samme aldersgruppe, og med samme jobbtilknytning, er sannsynligheten for fremtidig utenforskap imidlertid i underkant av 0,09.

Tredje kolonne viser sannsynligheten for å være utenfor gitt at man er ansatt i en bedrift som ofte eller alltid uttrykker aksept for at man er hjemme med sykt barn eller må gå tidlig for å hente i barnehage eller på skolen. Det er lavere sannsynlighet for å regne seg som utenfor blant disse arbeidstakerne, sammenlignet med de som sjelden synes arbeidsgiver og kollegaer viser aksept for dette. Etter introduksjon av kontrollvariable er det ingen signifikant effekt av høy aksept for fravær grunnet barn.

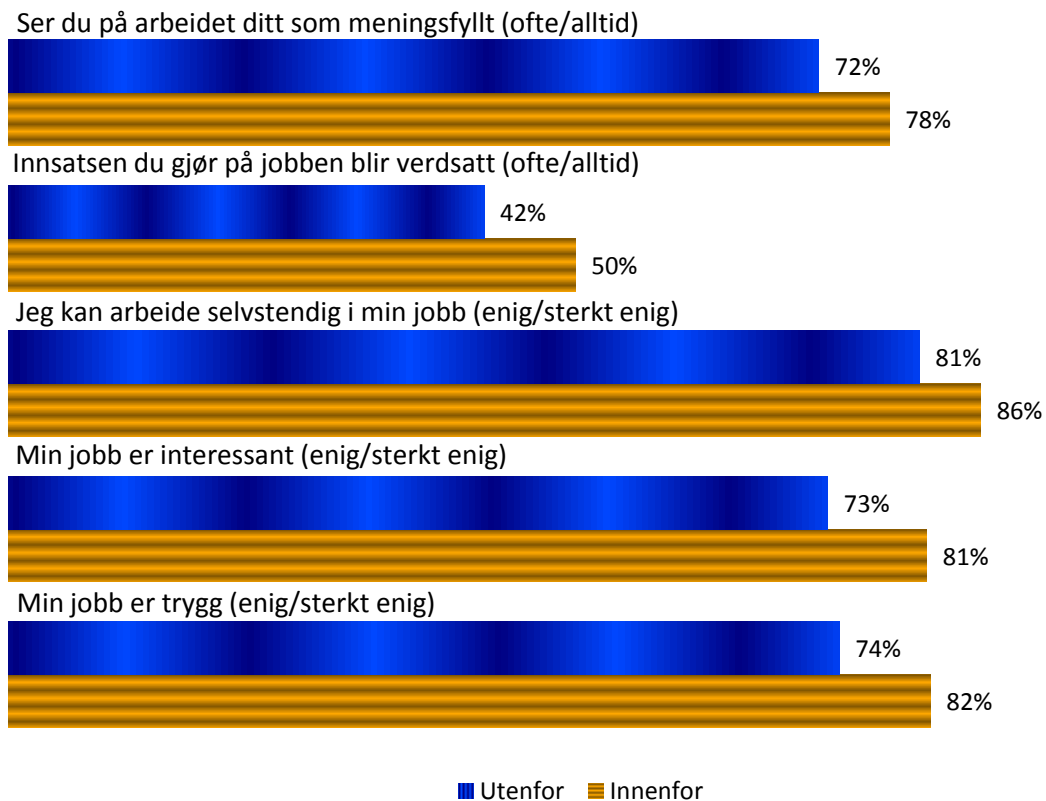
6.3 Sannsynligheten for å være utenfor gitt familie/arbeidskonflikt



Oppsummert viser regresjonen at dersom man kontrollerer for bakgrunnsvariabler er det de som er enige i påstanden: "kravene på jobben går utover familien" som har størst økning i sjansen for å havne i utenforgruppen. Det å være enig eller sterkt enig i påstanden "Vansker med å kombinere jobb med omsorg for eldre familiemedlemmer" fører også til en økt sjanse for å havne i utenforgruppen.

7 Trivsel og trygghet

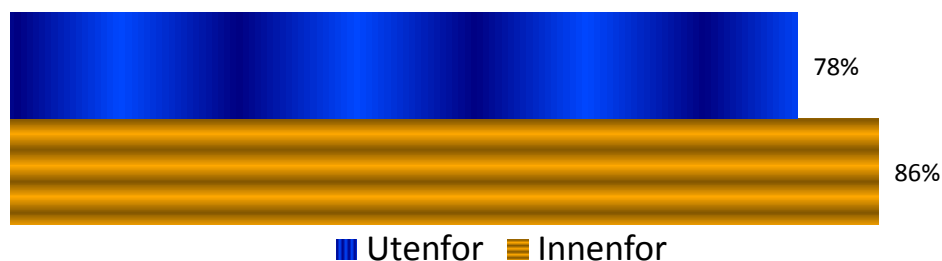
Figur 7.1 Spørsmål/påstander om trivsel og trygghet



Utenforgruppen skårer lavere på alle spørsmålene over om trivsel og trygghet. Det er ikke veldig store forskjeller mellom gruppene og med unntak av ett spørsmål har over 70 % av begge grupper svart ofte eller alltid. Det kan tyde på at de alt i alt har et positivt syn på situasjonen til norske arbeidstakere. Som vi skal se under er dette et spørsmål vi har stilt gruppene.

Figur 7.2 Hvordan oppfatter gruppene den generelle situasjonen til norske arbeidstakere?

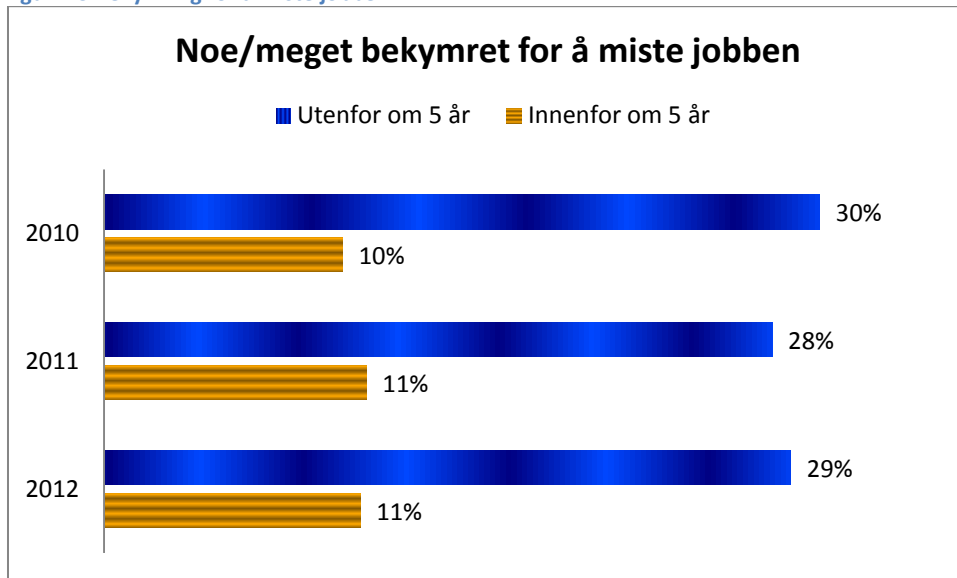
Alt i alt, hvordan mener du situasjonen er for norske arbeidstakere?



Dette spørsmålet er generelt og det er verdt å merke seg at utenforgruppen har et noe mindre optimistisk syn (78 % mot 86 %) på situasjonen til norske arbeidstakere enn innenforgruppen.

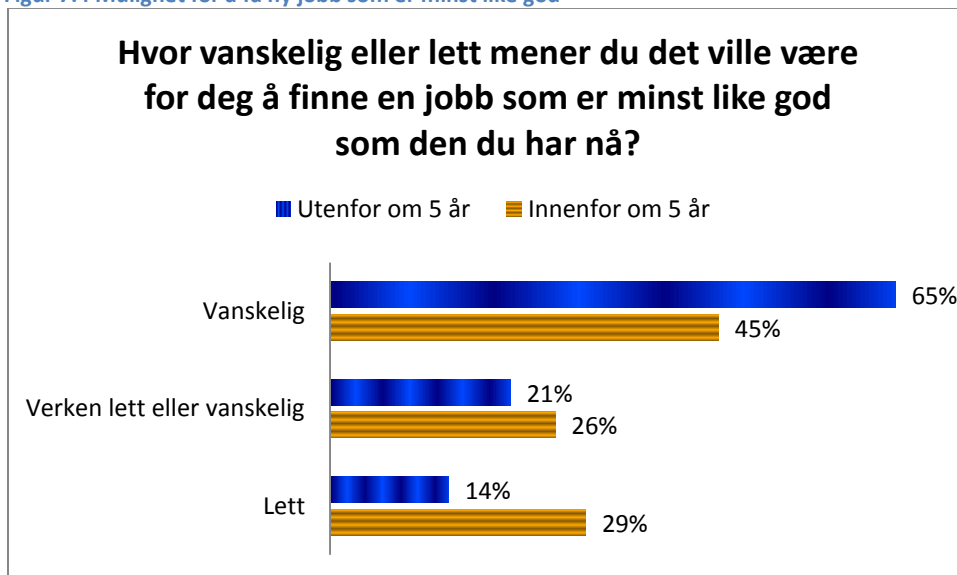
Når det gjelder frykt for å miste jobben er det også i år klare forskjeller mellom gruppene:

Figur 7.3 Bekymring for å miste jobben



I utenforgruppen oppgir 29 % (11 % av innenforgruppen) at de er noe eller meget bekymret for å miste jobben. I år som de to foregående årene har det vært omtrent tre ganger så vanlig blant utenforgruppen som innenforgruppen å være noe eller meget bekymret for å miste jobben. En årsak til bekymring kan være at utenforgruppen i mindre grad føler de kan få en ny jobb som er like god eller bedre:

Figur 7.4 Mulighet for å få ny jobb som er minst like god

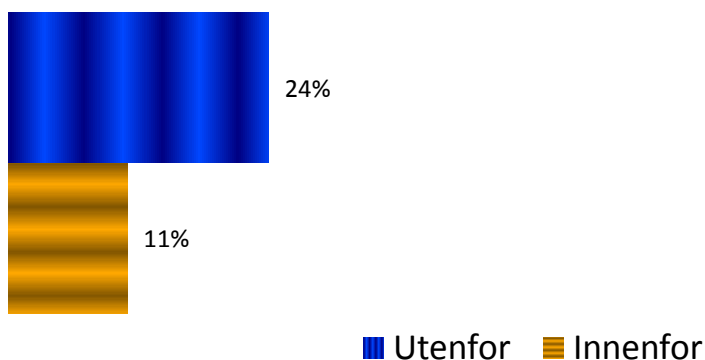


Sammenlignet med fjorårets undersøkelse er det små forskjeller. 45 prosent av innenforgruppen anser det som vanskelig å få ny jobb som er minst like god som den de har nå, 26 % svarer verken eller og 29 prosent svarer at det hadde vært lett. I fjor var tallene henholdsvis 43 %, 27 % og 30 %. Når det gjelder utenforgruppen svarer 65 % at det ville ha vært "vanskelig" det er 3 prosentpoeng flere enn i fjor, 21 % svarer "verken eller" (20 % i fjor) og 14 % svarer "lett" (18 % i fjor).

Når det gjelder hvor mange som tror de vil få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer ser vi følgende:

Figur 7.5 Frykt for omstillinger/nedskjæringer

Fare for en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger/nedskjæringer (ganske/svært sannsynlig).



Som vi ser er utenforgruppen klart mer pessimistisk på dette punktet. Omtrent en av fire i utenforgruppen og en av ni i innenforgruppen svarer at det er ganske eller svært sannsynlig at de får en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger/nedskjæringer. Vi kan ikke vite sikkert om det skyldes at mange tror de vil havne utenfor grunnet nedskjæringer/omstillinger, om utenforgruppen generelt er mer pessimistiske eller om de arbeider i mer utsatte yrker.

Utenforskap og trivsel

Tabell 7.1 Oppfatninger om jobben i lys av kjønn

Min jobb er trygg	Sterkt enig/enig % kvinner	Sterkt enig/enig % menn
Innenfor om fem år	82	81
Utenfor om fem år	79	65
Total	82	80
	Pr ≤ 0,309	Pr ≤ 0,001

Jeg kan arbeide selvstendig i min jobb	Sterkt enig/enig % kvinner	Sterkt enig/enig % menn
Innenfor om fem år	83	80
Utenfor om fem år	78	64
Total	82	79
	Pr ≤ 0,178	Pr ≤ 0,001

I min jobb kan jeg hjelpe andre	Sterkt enig/enig % kvinner	Sterkt enig/enig % menn
Innenfor om fem år	83	71
Utenfor om fem år	79	59
Total	82	70
	Pr ≤ 0,255	Pr ≤ 0,034

En jobb der jeg kan bruke og videreutvikle min kompetanse	Sterkt enig/enig % kvinner	Sterkt enig/enig % menn
Innenfor om fem år	64	65
Utenfor om fem år	55	53
Total	64	64
	Pr ≤ 0,035	Pr ≤ 0,038

Mennene i utenforgruppen føler i mindre grad enn kvinnene i samme gruppe at jobben er trygg (65 % mot 79 %). De føler også i mindre grad enn kvinnene i samme gruppe at de kan arbeide selvstendig (64 % mot 78 %) og at de kan hjelpe andre (59 % mot 79 %). Sammenligner vi kvinner i utenforgruppen med kvinner i innenforgruppen er det fem prosentpoengs eller mindre forskjell på alle disse spørsmålene, med unntak av påstanden om at de kan bruke og videreutvikle kompetansen sin i jobben (her svarer 55 % av utenfor og 64 % av innenforkvinnene sterkt enig eller enig).

Sammenligner vi menn i utenforgruppen med menn i innenforgruppen, er det betydelige forskjeller på alle spørsmål (12 prosentpoengs forskjell på to påstander og 16 prosentpoengs forskjell på de to andre påstandene).

Utenforskap og trivsel, regresjonsanalyse

I figur 7.6 har vi gjort en regresjonsanalyse for å undersøke i hvilken grad det å trives på jobben påvirker sannsynligheten for å regne seg som utenfor om fem år. De blå og røde søylene viser resultatene fra en bivariat analyse, hvor blå søyler tilsvarer sannsynligheten for utenforskap blant de som har krysset av for ofte eller alltid på det undersøkte spørsmålet, mens de røde søylene tilsvarer sannsynligheten for dem som svarer sjelden eller verken/eller på samme spørsmål. De grønne og lilla søylene viser tilsvarende sannsynligheter, men justert for forskjellige individkjennetegn som kjønn, alder, utdanningsnivå og jobbtilknytning. Vi har i det følgende omtalt forskjellene mellom henholdsvis de røde og blå søylene, og de grønne og lilla søylene, som prosentvis relativt endring i sannsynligheten for utenforskap blant de som har en hyppig og sjelden opplevelse av det undersøkte målet.

Felles for alle sammenhengene presentert i figur 7.6 er at personer som er enige i at jobben deres passer beskrivelsene meningsfull, trygg, interessant, gir en mulighet til å hjelpe andre og gir en mulighet til å bruke sin kompetanse, har redusert sannsynlighet for å rapportere fremtidig utenforskap sammenlignet med de som er uenig i dette.

Første kolonne til venstre viser sannsynligheten for å være utenfor om fem år, gitt om respondenten er enig (blå søyle) eller uenig (rød søyle) i at han eller hun ser på arbeidet som meningsfylt. I det første tilfellet er sannsynligheten for utenforskap 0,06, mens det er 0,08 i det siste. Den relative reduserte sannsynligheten for utenforskap blant de som er enig i påstanden er da på 27 prosent. Differansen mellom de som er enige og ikke enige i påstanden øker etter kontroll for andre variabler i modellen. Det er en større reduksjon i sannsynlighet for utenforskap blant de som er enig i at arbeidet deres er meningsfylt når vi sammenligner personer som er like med tanke på kjønn, alder, utdanning og arbeidstilknytning. Dette betyr at forskjellene mellom de to gruppernes svar på

spørsmålet ikke skyldes bakenforliggende, andre forhold, men at virkningen av meningsfylt arbeid har en selvstendig effekt på sannsynligheten for å havne i utenforgruppen.

I andre kolonne fra venstre har vi sett på sannsynligheten for å rapportere utenforskap om man ser på jobben som trygg eller utrygg. Blant de som er enig i påstanden "jobben min er trygg" er sannsynligheten for fremtidig utenforskap i underkant av 0,06, mens den er på hele 0,09 blant de som er uenig i denne påstanden. Å kontrollere for nåværende alder og jobbtilknytning reduserer sannsynligheten for å rapportere utenforskap likt i begge grupper, den relative effekten ligger dermed fast. De som har en opplevelse av at jobben er trygg, har en 32 prosent lavere sannsynlighet for å rapportere utenforskap sammenlignet med de som ikke deler denne opplevelsen.

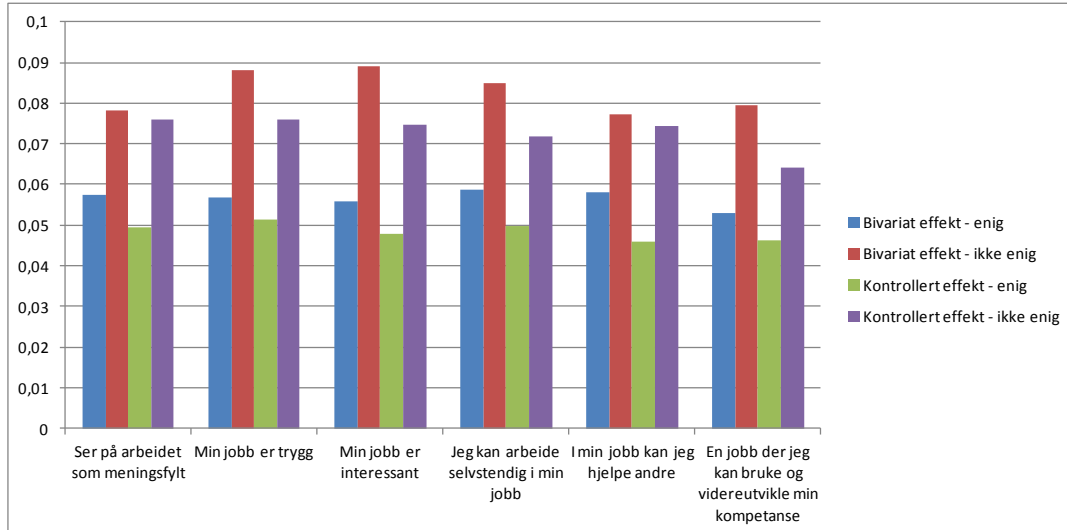
I tredje kolonne fra venstre har vi sett hvordan sannsynligheten for å være utenfor varierer med påstanden min jobb er interessant. De som har en interessant jobb har en 36 prosents lavere sannsynlighet for å være utenfor om fem år, sammenlignet med de som ikke er enig i denne påstanden. Den kontrollerte effekten er tilnærmet lik den bivariate effekten. Kjønn, alder, utdanning og arbeidstilknytning har dermed ingen effekt på dette forholdet.

Videre ser vi i kolonne fire fra venstre at personer som samtykker i at de kan jobbe selvstendig i sin jobb har lavere sannsynlighet for å rapportere fremtidig utenforskap, sammenlignet med de som er uenig i dette. Den relative betydningen utgjør en redusert sannsynlighet på 30 prosent, og den ligger fast, også etter at kontrollvariablene er introdusert i modellen.

I femte kolonne vises sannsynlighetene for utenforskap blant de som har svart henholdsvis enig og ikke enig på påstanden at de kan hjelpe andre i sin jobb. Personer som har en jobb hvor de hjelper andre har en sannsynlighet for fremtidig utenforskap som ligger i underkant av 0,06, mens den er tilnærmet 0,08 for personer som ikke har en slik jobb. Differansen øker etter kontroll for kjønn, alder, utdanningsnivå og arbeidstilknytning. Den kontrollerte effekten av å kunne hjelpe andre reduserer sannsynlighet for utenforskap med 38 prosent, sammenlignet med dem hvis jobb dette ikke er en god beskrivelse.

Sjette og siste kolonne viser sannsynlighetene for fremtidig utenforskap blant personer som har og ikke har en jobb hvor de kan videreutvikle sin kompetanse. Det er en større differanse i den bivariate analysen sammenlignet med den kontrollerte analysen, noe som tyder på at denne egenskapen ved en jobb er ulikt fordelt over deltids- og heltidsarbeid og alderskategorier.

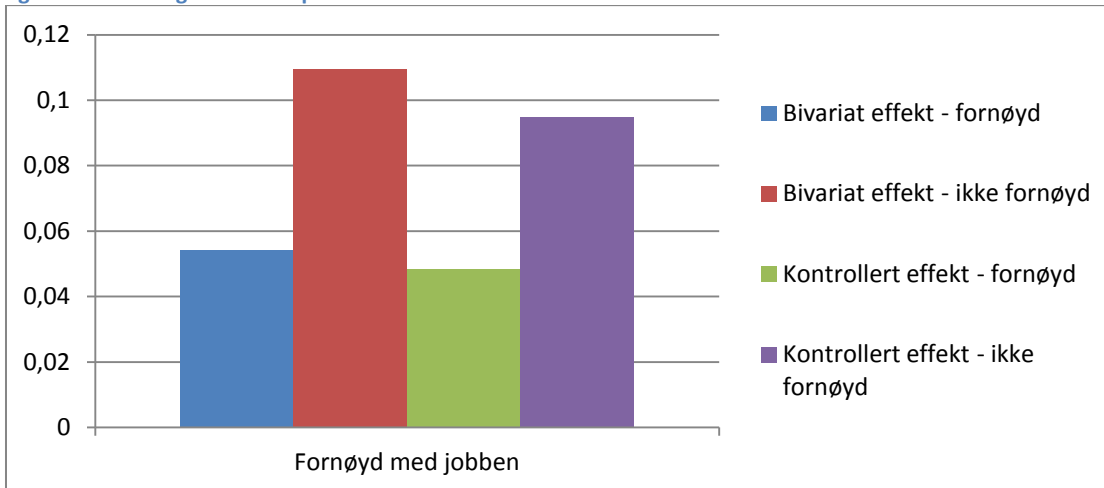
Figur 7.6 Regresjonsanalyse av trivsel



Oppsummert viser regresjonen at enighet på følgende påstander reduserer sjansen for å havne i utenfor gruppen (rangert fra størst effekt til minst effekt): I min jobb kan jeg hjelpe andre, min jobb er interessant, mitt arbeid er meningsfylt, min jobb er trygg og jeg kan jobbe selvstendig. Alle disse er gir en endring i sannsynligheten for å være utenfor på mellom 30-40 prosent etter at man har kontrollert for andre variabler.

I figur 7.7 under har vi undersøkt sannsynligheten for å regne seg som utenfor, gitt at man er fornøyd eller lite fornøyd med nåværende jobb. Blant personer som ikke er fornøyd med jobben er det en betydelig forhøyet sannsynlighet for å være utenfor om fem år, også etter kontroll for trekk ved dagens situasjon.

Figur 7.7 Trivsel og utenforskap



Vi har gjort en analyse hvor vi har kontrollert for samtlige trivselsmål og hvorvidt man er fornøyd med nåværende jobb (ikke vist), i denne analysen er det fornøydhet med nåværende jobb som står igjen som signifikant, og som gir redusert sannsynlighet for å regne seg for utenfor om fem år.

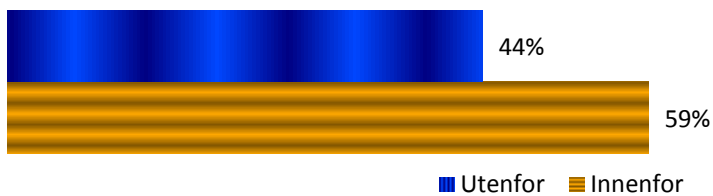
8 Pensjon

Figur 8.1 Spørsmål om villighet til å jobbe lengre for å få mer pensjon

Størrelsen på pensjon har mindre å si for hvilket tidspunkt jeg slutter å jobbe. (Delvis/ helt enig)



Jeg vil stå lengre i jobb hvis det betyr en økning i pensjonen min. (Delvis/helt enig)



■ Utenfor ■ Innenfor

De to spørsmålene dekker mye av det samme. De som sier seg enig i at de er villig til å jobbe lengre for å få økning i pensjon vil ofte si seg uenig i at størrelsen på pensjonen ikke har noe å si for når de vil slutte å jobbe.

I utenforgruppen svarer i underkant av halvparten (44 %) at de er helt eller delvis enig på disse spørsmålene. Innenforgruppen oppgir at størrelsen på pensjonen har mer å si for når de vil slutte.

En tredjedel av innenforgruppen er helt eller delvis enig i at størrelsen på pensjonen har mindre og si for når de slutter og nesten to tredjedeler av gruppen sier de er villig til å stå lengre i jobb for å få mer pensjon. En årsak til at færre av utenforgruppen vil jobbe lengre kan være at de føler at de i mindre grad har muligheten til det.

9 Oppsummering og konklusjon

Det er tredje gangen AFI utarbeider en rapport som ser på kjennetegn ved de som tror de vil være utenfor arbeidslivet om fem år av andre grunner enn utdanning og alderspensjon. Utenforgruppen har holdt seg stabil de tre årene (6 % 2012, 5 % 2011 og 7 % 2010).

Nytt av året er det imidlertid at det er en signifikant overvekt av kvinner i utenforgruppen (62 % i utenforgruppen mot 53 % av utvalget). Omtrent tre av fire i utenforgruppen er mellom 30 og 59 år.

Det er mye som tyder på at helse er en nøkkel til å forstå hvorfor noen er på vei ut av arbeidslivet. Deltidsarbeidere er klart overrepresentert i utenforgruppen, det samme gjelder gruppen som arbeider mindre enn 40 %. Den vanligste årsaken til å arbeide deltid er helse for utenforgruppen.

14 % av de som arbeider frivillig deltid og 9 % av de som arbeider ufrivillig deltid tror de er på vei ut av arbeidslivet (mot 4 % av de som arbeider heltid).

61 % i utenforgruppen oppgir at det er ganske eller svært sannsynlig at de vil måtte redusere sin arbeidsinnsats på grunn av helse. I 2011 var tilsvarende tall 54 % og i 2010 var det 56 %.

Til sammenligning oppgir 8 % i innenforgruppen det samme.

Det er særlig de eldste i utenforgruppen som tror at helsen vil medføre at de er utenfor om fem år. Dette kan ses i sammenheng med at halvparten i utenforgruppen oppgir at de ofte eller alltid er utslitt når de kommer hjem fra jobb (30 % i innenforgruppen).

Utenforgruppen anser også arbeidet som mer stressende enn innenforgruppen (44 % mot 28 %).

Det var ingen signifikante forskjeller mellom ansatte i offentlig og privat sektor eller mellom ulike bransjer. Utenforgruppen har generelt lavere lønninger enn innenforgruppen. De er mer bekymret for å miste jobben og mindre optimistiske med tanke på å få en ny jobb som er like god eller bedre.

Når det gjelder kjønnsforskjeller skårer menn i utenforgruppen langt mer bekymringsverdig enn kvinner i samme gruppe på en rekke faktorer. De oppgir å ha større utfordringer med å kombinere jobben med familieliv og at arbeidsgivers krav om når de skal arbeide skaper problemer for dem.

De oppgir i større grad at de ikke har tilstrekkelig kompetanse til å løse arbeidsoppgavene og at det er vanskelig å oppfylle kravene i jobben. Menn i utenforgruppen oppgir langt oftere å arbeide under risikofylte forhold. De var mer stressa enn kvinner i samme gruppe (53 % mot 39 %) og måtte oftere stille på kort varsel (19 % mot 8 %).

Heller ikke i år ser tilrettelegging som for eksempel IA bedrift ut til å dempe eller øke risikoen for å havne i utenforgruppen. Vi kan imidlertid ikke være sikre på om det skyldes at de med tilretteleggingsbehov oftere er i IA bedrifter og i større grad ville ha droppet ut dersom de ikke hadde vært det eller om IA bedrifter ikke har noen effekt på faren for å droppe ut.

Det som imidlertid virker mer avgjørende er følelsen av at kompetansen man har er verdsatt.

Regresjonsanalysen viste at det særlig var å måtte stille på kort varsel, vansker med å oppfylle jobbets krav og vansker med å kombinere jobb med omsorg for eldre familiemedlemmer som økte sjansen for å havne i utenforgruppen.

Menn oppgir i langt større grad at krav på jobben går utover familielivet enn kvinner. Det er signifikante forskjeller mellom menn i innenfor- og utenforgruppen. 69 % av menn i utenforgruppen sier det er aksept for at fedre tar ut foreldrepermisjon (mot 82 % av menn innenfor) og 60 % at det er aksept for å være hjemme med sykt barn eller gå tidlig for å hente i barnehage eller på skolen (mot 74 % innenfor).

Kontrollert for bakgrunnsfaktorer økte opplevelsen av at jobben går utover familien sjansen for utenforskap med 90 %.

Sannsynligheten for å være utenfor dersom man opplever at jobben er vanskelig å kombinere med omsorg for eldre familiemedlemmer var omtrent dobbelt så høy som for de som ikke opplevde dette.

På spørsmål om trivsel og trygghet skåret utenforgruppen jevnt over lavere enn innenforgruppen. Generelt kan man likevel si at begge grupper var enig i at situasjonen alt i er god for norsk arbeidstakere (78 % av utenforgruppen og 86 % av innenforgruppen oppga dette).

Utenforgruppen var nesten tre ganger så ofte bekymret for å miste jobben (29 % mot 11 %).

To av tre i utenforgruppen og litt i underkant av halvparten av innenforgruppen mente det ville være vanskelig å få en ny jobb som er like god eller bedre enn den de har nå.

En av fire i utenforgruppen mot en av ni i innenforgruppen oppga at det var fare for at de ville få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer.

Også på disse spørsmålene var det menn i utenforgruppen som skilte seg ut.

Sammenlignet med kvinner i samme gruppe følte de i mindre grad av jobben var trygg (65 % mot 79 %), de kan arbeide selvstendig (64 % mot 78 %) og at de kan hjelpe andre (59 % mot 79 %).

Utenforgruppen oppga i mindre grad enn innenforgruppen at størrelsen på pensjonen var av betydning for hvor lenge de ville stå i jobben.

Kort oppsummert står vi igjen med noen nøkkelfaktorer som kan predikere om man tror man vil være innenfor eller utenfor arbeidslivet om fem år. Deltidsarbeidere er kraftig overrepresentert særlig gjelder det dem som arbeider frivillig deltid. Den klart vanligste grunnen til å arbeide deltid som ble oppgitt blant utenforgruppen var helse. Det var også en del som regnet med å måtte redusere arbeidsinnsatsen sin på grunn av helsemessige forhold.

At arbeidet er slitsomt og stressende er en annen nøkkelfaktor.

Det er av store betydning å føle at kompetansen man har og innsatsen man yter blir verdsatt på jobben. Om bedriften er en del av Inkluderende Arbeidslivsavtalen eller ikke ser ikke ut til å ha noen påvirkning på utenforskap.

Kontrollert for bakgrunnsfaktorer er det særlig vansker med å kombinere jobb og familie som slår ut. Menn i utenforgruppen opplevde dette som mer utfordrende enn kvinner i samme gruppe.

De jobbet oftere under risikofylte forhold og synes i mindre grad at de mestret jobben.

Sammenlignet med undersøkelsene de to foregående år er det få store endringer.

Arbeidsforskningsinstituttet er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konfliktbehandling 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

Arbeidsforskningsinstituttet
Postboks 6954 St. Olavs plass
0130 Oslo
Telefon 23 36 92 00
www.afi.no