

Trygghet i arbete sysselsättning och inkomst

Preliminära resultat från en
enkätundersökning till anställda hösten 2010

Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet

Inledning

Hösten 2009 fick Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet forskningsmedel från VINNOVA för att genomföra en studie om trygghet på arbetsmarknaden. Utgångspunkten för projektet är debatten om flexicurity (en kombination av orden flexibility och security). Begreppet har de senaste åren använts i diskussioner om hur arbetsmarknaden bör utformas. Tanken är att flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden inte med nödvändighet står i motsättning till varandra, där flexibilitet för den ena parten, ofta arbetsgivaren, sker på bekostnad av trygghet för den andra parten (anställda/arbetslösa). Man betonar istället att det kan ske utbyten där bägge parterna faktiskt har möjlighet att bli vinnare.

Projektet studerar hur anställda bedömer sin anställnings-, sysselsättnings- och inkomsttrygghet. Syftet är att undersöka hur dessa bedömningar är relaterade till individernas välbefinnande, arbetsplatsengagemang, beredskap att anpassa sig efter förändringar (att vara flexibla) samt inställning till centrala arbetsmarknadsinstitutioner (t.ex. a-kassans regelverk). Med kunskap om betydelsen av vad de olika formerna av trygghet betyder så kommer vi att veta mer om vad som står på spel i utbytet mellan flexibilitet och trygghet. Sådan kunskap bör vara av stor betydelse för arbetsmarknadens parter och för utformningen av institutionerna och regelverken på arbetsmarknaden.

Det empiriska material som studien grundas på är en postenkät riktad till ett slumpmässigt urval av anställda i Sverige. Urvalsramen består av deltagare i arbetskraftsundersökningen (AKU). Enkäten skickades ut under perioden september 2010 och januari 2011. Totalt tillfrågades per telefon 3904 personer om att ta emot en enkät. Av dessa besvarade 2023 enkäter. Andelen svarande kan således beräknas till 52 procent.

I denna sammanfattning beskrivs svarsfördelningen på en del av de frågor som ställdes i enkäten. För ytterligare information kontakta:

Tomas Berglund (Tomas.Berglund@sociology.gu.se)

Patrik Vulkan (Patrik.Vulkan@sociology.gu.se)

Viktigt i arbetet

Tabell 1. Viktigt i ett arbete. Andel som anger ”Mycket viktigt” eller ”Viktigt”. Procent

	Alla	Tillfälligt	Tillsvidare	16-29	30-39	40-49	50-64	Män	Kvinnor
Anställningstrygghet	92,7	94,1	92,6	92,3	91,8	93,1	93,7	89,8	95,8
Självständigt arbete	83,9	72,1	85,9	72,0	81,2	89,2	90,0	83,5	83,9
Hög lön	82,0	77,7	82,8	76,2	84,3	85,4	81,0	82,4	81,6
Förverkliga sina idéer och värderingar	79,0	78,2	79,1	77,0	78,0	82,0	78,7	75,0	83,0
Hjälpa andra människor	69,3	71,9	68,8	60,9	64,8	73,8	75,4	60,6	78,3
Karriärmöjligheter	65,6	67,4	65,3	77,8	66,5	67,1	55,0	66,9	64,2

När anställda svarar på vad de anser vara viktigt i arbetet kan man först och främst konstatera att anställningstrygghet är något som i princip alla anser vara viktigt. Kvinnor anser även att anställningstrygghet är mer viktig än vad män gör. Självständigt arbete är också viktigt för de flesta, i synnerhet de äldre, medan tillsvidareanställda och unga anser det vara mindre viktigt.

Karriärmöjligheter och att kunna hjälpa andra människor i sitt arbete är de aspekter som över lag anses vara något mindre viktig, jämfört med de andra. Unga ser dock karriär som mer viktigt, sannolikt för att de är i början av sitt arbetsliv och i större utsträckning än andra vill göra karriär medan kvinnor, äldre och tillsvidareanställda anser det mer viktigt att kunna hjälpa andra i arbetet. Rörande svaren bör det också nämnas att det över lag är få som anser att någon av ovanstående aspekter av arbetet är oviktigt, istället är ”varken viktigt eller oviktigt” ett mycket vanligare svarsalternativ.

Tabell 2. ”Får mig att vilja stanna på min arbetsplats” Andel som svarat ”Bidrar starkt” och ”Bidrar en del”. Procent.

	Alla	Tillfälligt	Tillsvidare	16-29	30-39	40-49	50-64	Män	Kvinnor
Arbetskamrater	78,0	77,9	78,2	75,3	77,5	75,4	80,2	76,6	79,6
Arbetsuppgifterna	72,0	62,6	73,7	56,1	70,4	75,7	81,5	71,7	72,6
Anställningsskyddet	59,2	22,5	65,4	35,3	62,0	64,4	68,7	58,2	60,2
Lönen	47,2	46,0	47,4	41,7	42,8	51,7	51,3	54,7	39,7
Karriärmöjligheter	27,9	24,6	28,4	30,8	32,3	27,9	21,8	30,4	25,2

Denna fråga undersöker vad som får anställda att vilja stanna i eller byta sitt nuvarande arbete. Här visar sig arbetskamrater vara en viktig faktor för att stanna. Likaså är arbetsuppgifterna, men i mindre grad så för tillfälligt anställda och i synnerhet unga. Samma sak gäller för anställningsskyddet. För de flesta grupper är det ett tydligt skäl för att vilja stanna i sitt nuvarande arbete, men i mycket mindre grad för just tillfälligt anställda och unga. Lönen är ett viktigare skäl för att stanna för de äldre och för män. Slutligen kommer karriärmöjligheter som de flesta anser saknar betydelse. Det är värt att påpeka att de svar som

ges och skillnader som syns kan vara beroende av både personens principiella värdering av aspekten i fråga, och hur de faktiska villkoren ser ut i den anställdes nuvarande arbete.

Tabell 3. Bytt arbetsgivare/ arbetsplats de senaste fem åren? Procent

	Alla	Tillfälligt	Tillsvidare	16-29	30-39	40-49	50-64	Män	Kvinnor
Nej	56,6	27,8	61,6	38,9	49,3	55,2	76,3	59,9	53,3
Ja, en gång	25,2	25,9	25,1	25,5	31,5	28,3	17,0	25,0	25,4
Ja, flera gånger	18,2	46,3	13,3	35,6	19,3	16,5	6,8	15,1	21,3

De flesta anställda personer har varken bytt arbete eller arbetsplats under de senaste fem åren. Gruppen tillfälligt anställda och unga har i större utsträckning bytt arbete åtskilliga gånger.

Anställnings- och sysselsättningstrygghet

Tabell 4. Risk för att förlora arbete och möjlighet att skaffa nytt. Andel som svarat ”Mycket stor(a)” eller ”Ganska stor(a)”. Procent.

	Alla	Tillfälligt	Tillsvidare	16-29	30-39	40-49	50-64	Män	Kvinnor
Vid personalminskning vara bland de första som får sluta	17,5	52,2	11,1	29,6	16,6	15,1	11,7	16,1	18,8
Förlora jobbet inom de närmaste 12 månaderna	5,9	22,0	3,0	10,1	3,8	5,2	5,5	5,4	6,4
Möjligheter att skaffa sig annat arbete, som är likvärdigt eller bättre än ens nuvarande.	37,3	41,3	36,6	50,4	47,4	36,3	20,3	39,4	35,2

Tabell 5. Oro att förlora arbete. Procent.

	Alla	Tillfälligt	Tillsvidare	16-29	30-39	40-49	50-64	Män	Kvinnor
”Oroar mig en hel del” eller ”Oroar mig i viss utsträckning”	9,6	24,6	6,9	10,1	10,8	10,1	7,9	9,6	9,8

Tillfälligt anställda upplever över lag en märkbart lägre arbetstrygghet. Hälften av dem ser risken som stor att de är bland de första som får sluta vid personalminskning, jämfört med 11,1 procent hos tillsvidareanställda. Tillfälligt anställda tror också i större utsträckning än andra grupper att de kommer att förlora sitt nuvarande jobb inom ett år och oroar sig mer över detta. Även ungdomar upplever en något större risk vad gäller att vara bland de första som får

sluta eller som riskerar att förlora jobbet inom det närmaste året, men verkar dock inte vara mer oroad över detta än vad som är fallet för många andra grupper. Detta kan nog till stor del förklaras av att unga ser stora möjligheter att få ett nytt och likvärdigt arbete och i detta avseende befinner sig även tillsvidareanställda över genomsnittet. Denna upplevda sysselsättningstrygghet är mindre bland de äldre, samt något mindre bland kvinnor jämfört med män.

Inkomsttrygghet

Tabell 6. Bedömning hur hushållet klarar sig på nuvarande inkomst. Procent.

	Alla	Tillfälligt	Tillsvidare	16-29	30-39	40-49	50-64	Män	Kvinnor
"Mycket bra" eller "Ganska bra"	77,5	65,4	79,7	74,4	74,8	76,3	83,0	78,2	76,7

Tabell 7. Bedömning hur hushållet klarar sig vid arbetslöshet och tvingas leva på a-kassa. Procent.

Anser att hushållet skulle klara sig bra om personen i fråga blir arbetslös och hänvisad till att leva på arbetslöshetsersättning under...	Alla	Tillfälligt	Tillsvidare	16-29	30-39	40-49	50-64	Män	Kvinnor
Kortare tid än tre månader	66,9	59,8	68,1	71,4	67,0	62,9	67,0	66,4	67,4
3 men mindre än 6 månader	47,1	41,0	48,1	52,1	45,2	39,5	51,7	46,9	47,2
6 men mindre än 12 månader	27,6	23,8	28,3	29,7	27,7	21,8	31,0	27,7	27,6
12 månader eller mer	18,4	20,4	16,8	21,5	16,9	11,5	20,0	15,9	18,8

Över lag anser sig många klara sig bra på sin eller på hushållets sammanlagda inkomst, tillfälligt anställda dock i något mindre utsträckning. Tillfälligt anställda tror även i mindre utsträckning att de skulle klara sig bra ekonomiskt vid kortare arbetslöshet jämfört med tillsvidareanställda. När arbetslöshetsperioden blir längre blir skillnaden mindre för att i slutändan vara de motsatta mellan dessa två grupper. I övrigt är det de yngsta och de äldsta anställda som anser sig klara sig bäst ekonomiskt under arbetslöshet.

Uppfattning om arbetsmarknadspolitiken

Tabell 8. Åsikter om förslag att minska arbetslösheten. Andel ”Mycket bra” eller ”Ganska bra”. Procent.

	Alla	Tillfälligt	Tillsvidare	16-29	30-39	40-49	50-64	Män	Kvinnor
Öka möjligheten till vuxen-utbildning	74,3	72,1	74,7	72,1	73,3	80,8	71,3	69,8	78,9
Sänkta arbetsgivareavgifter	67,7	70,0	66,7	67,5	61,5	68,7	61,6	67,0	67,4
Inrätta fler jobb i offentlig sektor	56,8	64,3	55,6	63,0	52,7	57,6	55,8	48,1	65,9
Minska arbetstiden	45,3	35,3	47,1	27,2	47,4	51,8	51,0	39,0	51,6
Skärpta regler för a-kassa och socialförsäkringar	36,8	37,2	36,7	43,8	37,7	38,3	29,9	40,2	33,4
Luckra upp reglerna i LAS	30,8	34,1	30,3	31,6	30,9	32,5	28,9	32,9	28,7

De anställda har fått ta ställning till vilka arbetsmarknadspolitiska förslag de tycker är bra för att minska arbetslösheten. Det förslag som flest tycker är bra är ökad möjlighet till vuxenutbildning, som i synnerhet stöds av kvinnor och personer i åldern 40-49. Fler jobb i offentlig sektor anses främst vara ett bra förslag av tillfälligt anställda, unga och kvinnor. Det är värt att notera den stora skillnaden mellan män och kvinnor i denna fråga. Minskad arbetstid anses som ett bra förslag främst av de äldre och kvinnor med det får ett svagare stöd av tillfälligt anställda och unga. Förslagen om skärpta regler för a-kassa och socialförsäkringar samt uppluckring av LAS får ett svagare stöd men får i både fallen något bättre gehör hos unga och män. Vad gäller uppluckring av LAS är det många som svarar att de inte vet. I tabell 8 anges hur anställda ser på reglerna kring LAS. En majoritet anser att regeln om ”sist in, först” är rätt och 38 procent att arbetsgivarnas möjligheter till att säga upp anställda skall öka.

Tabell 9. Åsikter om reglerna kring LAS. Procent.

	Alla	Tillfälligt	Tillsvidare	16-29	30-39	40-49	50-64	Män	Kvinnor
Anser att regeln ”sist in, först ut” är helt eller ganska rätt	51,8	43,6	53,3	44,5	53,2	54,4	54,4	53,4	50,3
Anser att arbetsgivarens möjligheter att säga upp anställda bör öka	38,1	40,0	37,8	47,5	44,1	35,6	28,5	38,3	37,9

Tabell 10. Åsikter om arbetslöshetsförsäkringen. Procent.

Hur avgifterna till a-kassorna bör utformas	Alla	Tillfälligt	Tillsvidare	16-29	30-39	40-49	50-64	Män	Kvinnor
Bör vara lika oavsett arbetslöshetsnivå	41,2	40,2	41,3	31,6	37,2	46,7	46,6	41,3	41,0
Bör variera i viss mån efter arbetslöshetsnivå	21,3	13,6	22,6	20,3	25,6	20,2	19,0	25,7	16,7
Bör bestämmas helt efter arbetslöshetsnivå	8,5	9,6	8,3	10,5	11,0	6,0	6,9	11,2	5,7
Vet ej	29,1	36,6	27,8	37,6	26,2	27,1	27,5	21,9	36,5
	Alla	Tillfälligt	Tillsvidare	16-29	30-39	40-49	50-64	Män	Kvinnor
Andel som anser att a-kassans maxbelopp bör höjas	67,3	54,2	69,6	39,4	67,6	77,4	77,6	68,8	65,8
Andel som anser att den ekonomiska trygghet som a-kassan erbjuder är otillräcklig	63,8	59,8	64,5	44,0	60,6	67,8	76,6	62,1	65,6

Tabell 11. Åsikter om arbetsförmedlingen. Procent.

	Alla	Tillfälligt	Tillsvidare	16-29	30-39	40-49	50-64	Män	Kvinnor
Mycket eller ganska litet förtroende för att arbetsförmedlingen ska hjälpa arbetssökande att finna arbete	58,9	64,4	58,0	63,6	61,0	56,9	55,7	59,2	51,0

Rörande a-kassan får idén om lika avgifter för samtliga a-kassor ett relativt stort gehör, i synnerhet hos de äldre, samtidigt som det är få som vill att de ska bestämmas helt efter arbetslöshetsnivå. Många är dock osäkra i denna fråga, främst unga, kvinnor och tillfälligt anställda. De flesta grupper anser även att a-kassans maxbelopp skall höjas, även om yngre i större utsträckning tycker att beloppet är bra som det är. På samma sätt anser de flesta att den ekonomiska trygghet som a-kassan erbjuder är otillräcklig med unga som den grupp som skiljer sig genom att färre anser den vara otillräcklig. Samtliga grupper har dock ett litet förtroende till arbetsförmedlingens förmåga att hjälpa arbetssökande att hitta arbete. Unga vill i större utsträckning än andra grupper låta öka arbetsgivarens möjligheter att säga upp anställda.