

# Óöryggi í starfi, ólík upplifun kvenna og karla?

Ásta Snorradóttir

Þegar íslensku bankarnir hrundu í byrjun október 2008 fylgdu í kjölfarið umfangsmiklar breytingar í starfsumhverfi þeirra. Í raun og veru má segja að starfsfólk hafi farið frá vinnu í lok vinnudags og komið á nýjan vinnustað næsta morgun þar sem eignarhald bankanna hafði gjörbreytt og sömuleiðis starfsemi, sem breyttist úr alþjóðlegum fjármálastofnunum í banka með takmarkaða starfsemi innanlands. Í kjölfar hrunsins var um 20% af starfsfólki sagt upp og endurskipulagning á starfsemi bankanna hófst. Breytingar sem þessar geta haft umtalsverð áhrif á líðan og heilsu starfsfólks sem heldur vinnu sinni. Rannsóknir sýna t.d. að starfsfólk er líklegt til að upplifa óöryggi í starfi (*job insecurity*) við slíkar kringumstæður (Kivimäki, Vahtera, Pentti og Ferrie, 2000). Til þessa hafa tiltölulega fáar rannsóknir komið fram sem skoða kynjamun og óöryggi í starfi. Fyrir því liggja þó mikilvæg rök sem eru, að áhættuþættir í vinnu eru ólíkir fyrir kynin og liggur þá ljósast fyrir að konur og karlar sinna ólíkum störfum á vinnumarkaði (Messing og Kilbom, 1998). Í þessari rannsókn verður óöryggi í starfi skoðað út frá konum og körlum sem starfa í íslenskum bönkum.

## Óöryggi í starfi

Vinnan er ein af mikilvægustu athöfnum einstaklinga í nútímasamfélögum og hefur mikil áhrif á daglegt líf þeirra, svo sem efnahagslega afkomu og sjálfsmynd, auk þess sem hún er uppspretta margra félagslegra tengsla og áhrifaþáttur í röðun einstaklinga í þjóðfélagshópa (Kalleberg, 2009). Óöryggi í starfi á rætur sínar í því að einstaklingar upplifa að þeim lífsgæðum sem felast í vinnunni er ógnað. Óöryggi í starfi er mat einstaklinga á því, hversu líklegt er að breyting verði á atvinnu þeirra, þvert á þeirra eigin óskir. Inn í þetta falla áhyggjur af því að vera sagt upp starfi eða að breytingar verði gerðar á starfi einstaklings (Greenhalgh og Rosenblatt, 1984; De Witte, 2005). Óöryggi í starfi er þannig í eðli sínu tengt því að geta ekki haft áhrif á eigið vinnuumhverfi (Greenhalgh og Rosenblatt, 1984).

Aðstæður í vinnuumhverfinu, eins og fyrirhugaðar breytingar, niðurskurður og aðrar skipulagsbreytingar, geta ýtt undir upplifun óöryggis í starfi meðal starfsfólks (Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld og Smith, 1998), en þegar breytingar hafa gengið yfir, hefur komið fram að óöryggi í starfi minnkar aftur (Allen, Freeman, Russell, Reizenstein og Rentz, 2001). Einnig getur óöryggi í starfi verið til staðar þó að breytingar séu ekki fyrirsjáanlegar og geta þá þættir eins og möguleikar á annari vinnu ef einstaklingur missir starf sitt, spilað inn í (Rosenblatt, Talmud og Ruvio, 1999). Einnig getur það verið háð atvinnugreinum eins og mannfræðingurinn Karen Ho (2009) varð vör við í vettvangsrannsókn sinni í fjármálafyrirtækjum á Wall Street, en þar var óöryggi í starfi inngróið í störf, þar sem endurnýjun starfsliðs var regluleg með tilheyrandi uppsögnum og nýráðningum.

### Óöryggi í starfi á vinnumarkaði

Þar sem óöryggi í starfi er streituvaldur í vinnu og sem slíkur getur leitt til versnandi líðanar og heilsu starfsfólks (Kivimäki o.fl., 2000) er mikilvægt að skoða

þennan þátt í vinnuumhverfi. Hingað til hafa ekki komið fram margar rannsóknir á óöryggi í starfi hér á landi. Í nýlegri rannsókn meðal starfsfólks í íslensku bönkunum sem gerð var hálfu ári eftir bankahrunið, kom í ljós að óöryggi í starfi meðal starfsfólks reyndist töluvert og tengdist verri sálrænni líðan. Óöryggi í starfi skýrði í þeirri rannsókn sálræna vanlíðan þess hóps sem starfaði í deildum þar sem samstarfsfólki hafði verið sagt upp störfum (Ásta Snorradóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Kristinn Tómasson og Rúnar Vilhjálmsson, 2010).

Óöryggi í starfi er talið vera vaxandi vandamál á vinnumarkaði (Burchell, 2011; Kalleberg, 2009). Ástæðurnar eru raktar til þess að atvinnulífið hefur tekið umfangsmiklum breytingum á undanförunum áratugum. Breytingarnar eru m.a. þær að hnattvæðingin hefur opnað nýja markaði og samkeppni á alþjóðlegum mörkuðum hefur aukist. Að sama skapi hafa stjórnunarhættir í fyrirtækjum breyst til að mæta aukinni samkeppni og sveiflum á markaði (Greenhalgh og Rosenblatt, 2010; Kalleberg, 2009). Breytingarnar hafa til dæmis komið fram í því að fyrirtæki leita í auknum mæli eftir leiðum til að auka sveigjanleika í starfsemi sinni og því fylgja sveiflur í starfsmannahaldi (Greenhalgh og Rosenblatt, 2010; Freeman og Cameron, 1993). Allt hefur þetta leitt til þess að vinnuumhverfi og vinnuskilyrði starfsfólks hefur tekið breytingum sem fela í sér að staða starfsfólks er ekki jafn trygg og áður (Kalleberg, 2009).

Vinnuvernd miðar að því að varna því að einstaklingar veikist eða slasist vegna vinnu sinnar. Rannsóknir á atvinnutengdri heilsu hafa það að markmiði að kanna tengsl vinnunnar og áhættuþátta sem valdið geta hvers kyns sjúkdómum eða óþægindum með forvarnir að leiðarljósi. Rannsóknir á óöryggi í starfi hafa þannig forvarnarlegt gildi. Sem streituvaldur í vinnuumhverfi getur óöryggi í starfi haft áhrif á sjúkdóma eins og hjarta- og æðasjúkdóma (Westerlund, Theorell og Alfredsson, 2004), sjúkdóma í stoðkerfi (Kivimäki o.fl., 2000) og vægar gedraskanir (Østhus, 2007). Rannsóknir á óöryggi í starfi sýna einnig að munur kemur fram milli starfshópa. Almennt er það svo að þeir sem eru herra settir og með lengri skólagöngu að baki upplifa síður óöryggi í starfi (Sverke, Hellgren og Näswall, 2002). Herra sett starfsfólk er þó ekki undanskilið, en þó eru æstu stjórnendur síður líklegir til að upplifa óöryggi í starfi en millistjórnendur (Armstrong-Stassen, 2005). Aldur starfsfólks getur einnig verið ákvarðandi þáttur varðandi óöryggi í starfi og hafa rannsóknir sýnt að eldra starfsfólk verður fyrir meiri áhrifum (Cheng og Chan, 2008; Näswall og DeWitte, 2003). Þó hafa rannsóknir einnig bent til þess að áhrifin geti verið meiri fyrir starfsfólk á miðjum aldri en fyrir þá sem eru yngri og þá sem eru eldri (DeWitte, 1999; Näswall og DeWitte, 2003). Fyrir báðum niðurstöðum liggja kenningar, annars vegar að eldra starfsfólk á erfiðara með að finna störf ef til starfsloka kæmi (Cheng og Chan, 2008) og hins vegar að einstaklingar á miðjum aldri eru háðir starfi sökum fjárhagslegra skuldbindinga (DeWitte, 1999; Näswall og DeWitte, 2003).

### **Óöryggi í starfi og kynjamunur**

Áhættuþættir í vinnu eru einnig kynjabundnir. Augljósast er að horfa til þess, að á vinnumarkaði gegna kynin ólíkum störfum sem gerir að verkum að um ólíka áhættuþætti er að ræða (Messing og Kilbom, 1998), en einnig má benda á að konur og karlar hafa ólíka fjölskylduábyrgð og enn í dag koma fram þau viðhorf að karlar gegni hlutverki aðal fyrirvinnunnar í fjölskyldu (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2009).

Rannsóknir sem leitast við að skýra mun á óöryggi í starfi kvenna og karla hafa leitað í mismunandi skýringar. Sumir líta svo á að karlar séu aðal fyrirvinna og álykta þar með að vinnan sé mikilvægari körlum en konum. Þá er bent á að fyrirvinnuhlutverkið er hluti af vestrænni karlímynd, sem gerir að verkum að erfitt er fyrir karlmenn að vera án vinnu og þannig mun óöryggi í starfi vera körlum þungbærara en konum (DeWitte, 1999). Á hinn bóginn hafa rannsakendur vísað til þess að einmitt vegna þeirrar stöðu kvenna að vera ekki álitin aðal fyrirvinna

fjölskyldunnar og vegna þeirra karllægu gilda sem ríkja á vinnumarkaði, eru konur líklegri til að gegna störfum sem eru í eðli sínu ótrygg (Menéndez, Benach, Muntaner, Amable og O'Campo, 2007). Einnig er bent á að þær eru líklegri til að upplifa meira óöryggi í starfi og verða fyrir meiri neikvæðum afleiðingum vegna þess en karlar, þar sem þær eru síður í valdastöðum og hafa þar af leiðandi minna aðgengi að upplýsingum (Mauno og Kinnunen, 1999) eða almennt minna aðgengi að störfum á vinnumarkaði (Rosenblatt o.fl., 1999).

Rannsóknir sem gerðar hafa verið á kynjamun og óöryggi í starfi sýna mismunandi niðurstöður. DeWitte (1999) og Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfield og Smith (1995) fundu í rannsóknnum sínum að óöryggi í starfi hefði meiri neikvæðar afleiðingar fyrir líðan og heilsu karla en kvenna. Á hinn bóginn fundu Rosenblatt o.fl., (1999) að þó svo óöryggi í starfi hafi verið algengara meðal karla en kvenna í þeirra úrtaki voru neikvæðar afleiðingar meiri meðal kvennanna. Mauno og Kinnunen (1999) skoðuðu langtíma áhrif óöryggis í starfi fyrir líðan og komust að því að neikvæðra áhrifa gætti meðal kvenna en ekki meðal karla. Að lokum sýndi safngreining þeirra Cheng og Chan (2008) að enginn munur væri á konum og körlum hvað varðar algengi óöryggis í starfi og tengslum þess og verri líðanar.

Í þessari rannsókn verður óöryggi í starfi meðal kvenna og karla í íslenskum bönkum kannað. Athugað verður hvort munur sé á algengi óöryggis í starfi hjá kynjunum og jafnframt hvort það er tengt aldri, menntun, stöðu og hjúskap. Óöryggi í starfi verður kannað á tveim tímupunktum, annars vegar vegar hálfu ári eftir hrun bankanna og hins vegar tveimur og hálfu ári eftir hrúnið. Með því móti fæst greinilegri mynd af óöryggi í starfi, þar sem mælingarnar eru gerðar þegar ólík staða var uppi innan bankanna. Búið er við að á milli þessara tveggja mælinga megi sjá mun á óöryggi í starfi á þann veg, að það mælist meira á fyrra tímabilinu. Ástæðan er, að á fyrra tímabilinu höfðu átt sér stað umfangsmiklar uppsagnir innan bankanna sem getur aukið óöryggi í starfi. Á seinna tímabilinu er búið við að enn megi greina óöryggi í starfi þar sem skipulagsbreytingum er ekki lokið, t.d. hvað varðar sameiningar útibúa, breytingar á eignarhaldi og breytingar á stjórnunarháttum.

## Aðferðir

Rannsókn þessi er þversniðsrannsókn sem framkvæmd er á tveimur tímupunktum, í mars 2009 og aftur í apríl 2011. Rannsóknin er unnin í samvinnu við Samtök starfsfólks í fjármálafyrirtækjum (SSF). Árið 2009 voru í úrtaki allir félagar í SSF sem þá voru starfandi í Landsbanka, Íslandsbanka, Arion banka og sparisjóðum landsins. Árið 2011 voru í úrtaki allir skráðir félagar í SSF sem þá voru starfandi í Landsbanka, Íslandsbanka, Arion banka, sparisjóðum, Reiknisstofu bankanna, Seðlabanka, Valitor, Byr og MP-banka. Á báðum tímupunktum var rannsóknin á tölvutæku formi. Til að nálgast mögulega þátttakendur var sú aðferð notuð, að allir trúnaðarmenn SSF í viðkomandi starfstöðvum voru beðnir um að koma umslagi með kynningarbréfi um rannsóknina og aðgangskóða fyrir rafræna útgáfu spurningalistans til síns fólks. Trúnaðarmenn fengu jafnframt fyrirmæli um að endursenda umslög sem ekki fóru í dreifingu. Í þessari greiningu er einungis stuðst við svör þeirra þátttakenda sem voru starfandi í Arion banka, Landsbanka og Íslandsbanka. Svörun árið 2009 meðal starfsfólks bankanna var 68% ( $N=1881$ ) og 64% árið 2011 ( $N=2154$ ). Til þess að geta haldið trúnað við þátttakendur eru allir 19 ára og yngri útilokaðir í þessari greiningu þar sem þeir voru of fáir til að tryggja að ekki væri unnt að rekja svör til þeirra. Einnig eru ekki sýndar niðurstöður fyrir hópa þar sem þátttakendur eru færri en 10. Leyfi vegna rannsóknarinnar fékkst hjá Vísindasiðanefnd (leyfi: 09-024).

Mælingar

Við tölfræðilega úrvinnslu var reikniforritið SPSS útgáfa 18.0 notuð. Skoðaðar voru tíðnitöflur og krosstöflur og stuðst var við kí-kvaðrat áreiðanleikapróf. Ööryggi í starfi er metið út frá einni spurningu sem þýdd er úr mælitækinu Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II). Spurningin er svo hljóðandi: „Óttast þú að verða atvinnulaus“ (Pejtersen, Kristensen, Borg og Björner, 2010). Menntun er þrískipt breyta (grunnskólapróf, framhaldsmenntun og háskólanám), aldur er skoðaður í áratugum (20-29 ára, 30-39 ára, 40-49 ára, 50-59 ára og 60 ára og eldri), staða innan bankanna er metin út frá starfi þátttakanda (gjaldkeri/ritari, þjónustufulltrúi, bakvinnsla, sérfræðingur í tölvudeild, sérfræðingur í öðrum deildum, stjórnandi og annað).

## Niðurstöður

**Tafla 1. Upplýsingar um þáttakendur**

	2009		2011	
	Konur	Karlar	Konur	Karlar
	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
Hlutfall af þátttakendum	74% (1387)	26% (488)	72% (1538)	28% (603)
Aldur				
20-29 ára	15% (209)	19% (94)	11% (167)	16% (94)
30-39 ára	23% (314)	40% (196)	25% (366)	40% (232)
40-49 ára	28% (393)	21% (102)	29% (419)	23% (135)
50-59 ára	25% (352)	16% (78)	27% (390)	17% (97)
60 ára og eldri	9% (117)	4% (18)	9% (127)	4% (23)
Menntun				
Gunnmenntun	22% (307)	2% (12)	13% (190)	2% (11)
Framhaldsskólamenntun	44% (605)	23% (110)	48% (709)	23% (131)
Háskólamenntun	34% (469)	75% (365)	39% (568)	75% (440)
Staða				
Gjaldkeri/ritari	17% (230)	2% (8)	16% (247)	1% (9)
Þjónustufulltrúi	29% (400)	9% (47)	24% (361)	8% (46)
Bakvinnsla	16% (219)	5% (23)	10% (160)	2% (12)
Sérfræðingur í tölvudeild	3% (49)	22% (107)	5% (73)	24% (143)
Sérfræðingur í öðrum deildum	21% (299)	39% (190)	29% (450)	41% (250)
Stjórnandi	9% (122)	20% (96)	8% (117)	16% (95)
Annað	5% (65)	3% (17)	8% (128)	8% (48)

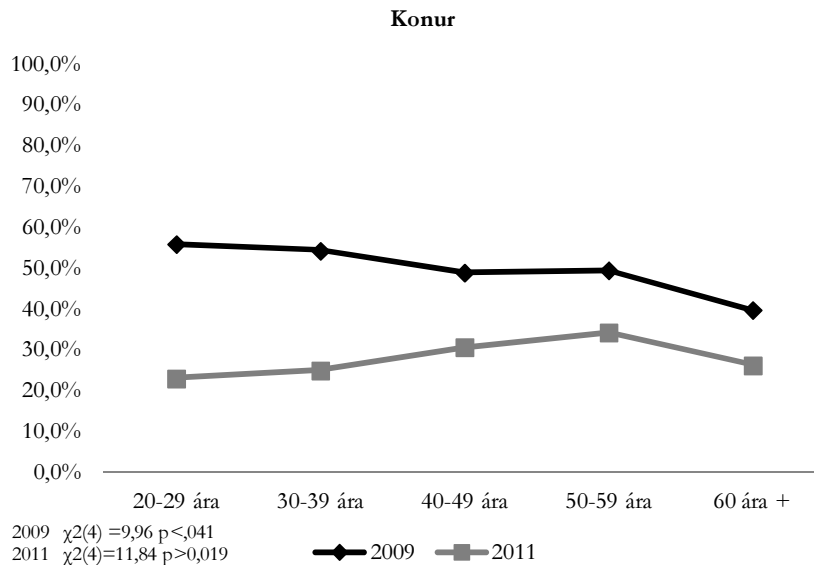
Í töflu 1 eru sýndar upplýsingar um þátttakendur. Þar má sjá að konur eru í meirihluta þátttakenda á báðum tímabilum eða 74% árið 2009 og 72% árið 2011. Einnig má sjá að hópar kvenna og karla eru ólíkir eftir aldursdreifingu, menntun og því hvaða störfum þau gegna innan bankanna. Þegar kynin eru borin saman má hins vegar sjá að hlutfallslega flestir karlar tilheyra aldursþópum 30-39 ára eða 40% á báðum tímabilunum og 4% karla eru 60 ára eða eldri. Aldursdreifing kvenna er jafnari á milli aldursþópa utan þess að hlutfallslega fæstar eru 60 ára og eldri á báðum tímabilunum. Dreifing eftir menntunarstigi er óbreytt fyrir karla á milli tímabilanna. Á báðum tímabilunum er 75% karla í hópi háskólamenntaðra, en hjá konum er hlutfallið 34% árið 2009 og 39% árið 2011. Hlutfall grunnskólamenntaðra karla er 2% á báðum tímabilunum en er 22% á fyrra tímabilinu hjá konum en 13% á því seinna. Staða

kynjanna innan bankanna er einnig ólík. Fáir karlar eru í störfum gjaldkera/ritara, þjónustufulltrúa og í bakvinnslu og er hlutfall karla í þeim stöðum lægra á seinna tímabilinu en á því fyrra. Flestir karlar gegna stöðu sérfræðinga í tölvudeild eða í öðrum deildum. Á hinn bóginn dreifast konur meira á milli starfa, hlutfallslega flestar eru þó í starfi þjónustufulltrúa á fyrra tímabilinu eða 29% og þá er 22% starfandi sem sérfræðingar í öðrum deildum. Á seinna tímabilinu hafa hlutföllin snúist við á milli þessara tveggja starfa, þá eru 24% starfandi sem þjónustufulltrar en 29% sem sérfræðingar í öðrum deildum.

**Tafla 2. Óöryggi í starfi meðal kvenna og karla**

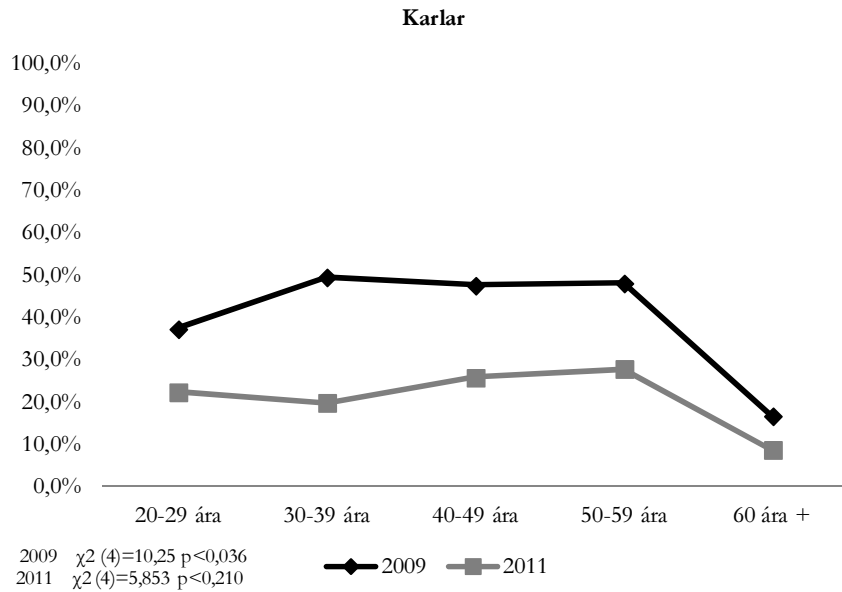
Tafla 2 Óöryggi í starfi meðal kvenna og karla			
	Konur	Karlar	$\chi^2$
2009	50,70%	45,30%	$\chi^2(1) = 9,08$ $p=0,003$
2011	29,10%	22,50%	$\chi^2(1) = 8,28$ $p=0,016$

Í töflu 2 má sjá hlutföll þeirra kvenna og karla sem teljast óörygg í starfi. Sjá má að hátt hlutfall bæði kvenna og karla eru óörygg um starf sitt árið 2009 eða 50,7% kvenna og 45,3% karla. Árið 2011 hefur þeim fækkað hlutfallslega, bæði hjá konum og hjá körlum, sem eru óörygg í starfi og þá er hlutfall kvenna 29,1% en hlutfall karla 22,5%. Samanburður á milli ára leiðir í ljós að óöryggi í starfi lækkar marktækt hjá bæði konum og körlum.



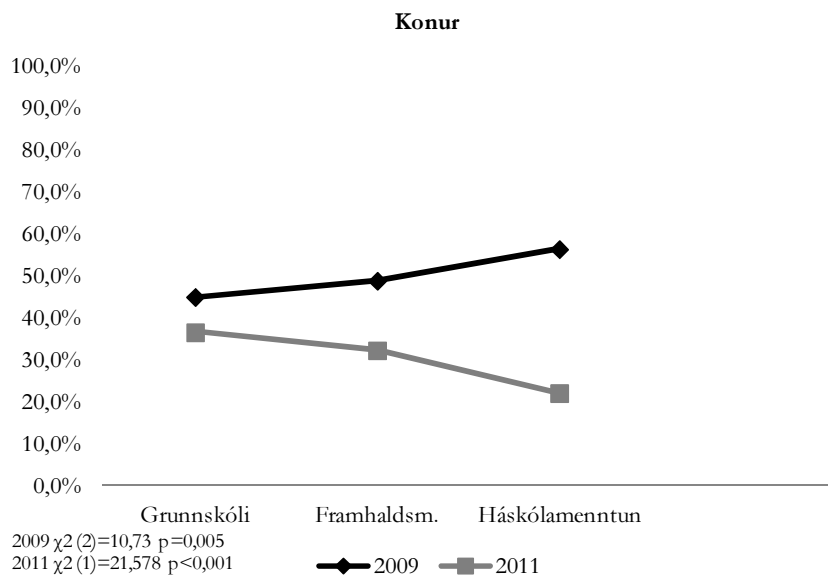
**Mynd 1. Óöryggi í starfi hjá konum og tengsl við aldur**

Á mynd 1 má sjá óöryggi í starfi kvenna og tengsl þess við aldur fyrir árið 2009 og 2011. Á báðum tímabilunum er starfsfóöryggi kvenna marktækt tengt aldri, en tengslin eru veikari árið 2009 ( $\chi^2(4) = 9,96$   $p < ,041$ ) heldur en árið 2011 ( $\chi^2(4) = 11,84$   $p > 0,019$ ). Tengsl aldurs og óöryggis í starfi eru breytileg á milli tímabilanna. Árið 2009 eru yngri konur (aldurshópar 20-29 ára og 30-39 ára) almennt óöryggari í starfi en þær eldri, en árið 2011 eru það þeir aldurshópar ásamt konum 60 ára og eldri sem eru öruggastar í starfi meðal kvenna. Óöryggi í starfi er mest í aldurshópunum 40-49 og 50-59 ára á seinna tímabilinu.



**Mynd 2 Óöryggi í starfi hjá körlum og tengsl við aldur**

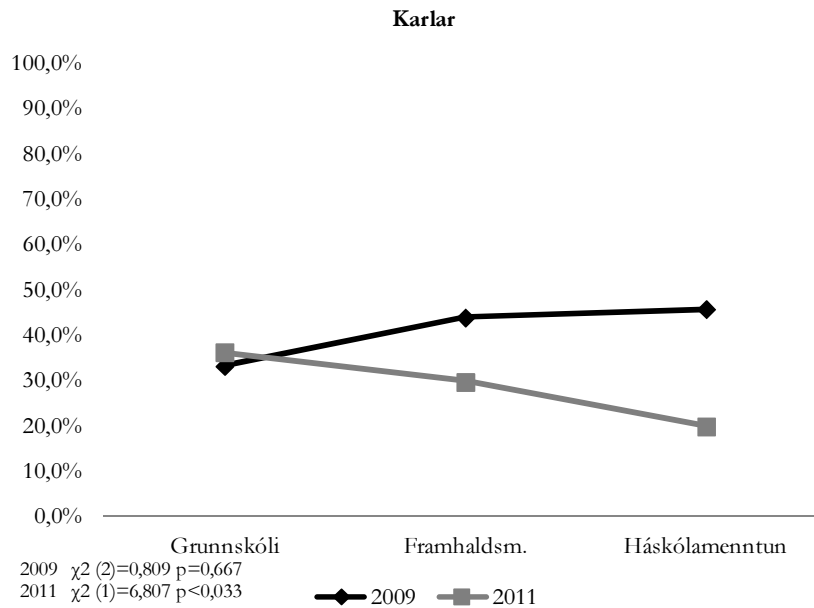
Á mynd 2. má sjá óöryggi í starfi karla eftir aldri. Fram kemur að tengsl óöryggis í starfi og aldurs eru marktæk árið 2009 hjá körlum, þó þau teljist veik ( $\chi^2(4) = 10,25$   $p < 0,036$ ) en þau eru ekki marktæk árið 2011 ( $\chi^2(4) = 5,853$   $p = 0,210$ ). Árið 2009 má sjá að yngsti og elsti aldurshópurinn meðal karla eru öruggari í starfi en aldurshóparnir þar á milli. Helstu breytingar sem verða á dreifingu óöryggis í starfi og aldurs milli áranna hjá körlum er að það er talsvert lægra hjá aldurshópnum 30-39 ára árið 2011 en það er árið 2009.



**Mynd 3. Óöryggi í starfi hjá konum og tengsl við menntun**

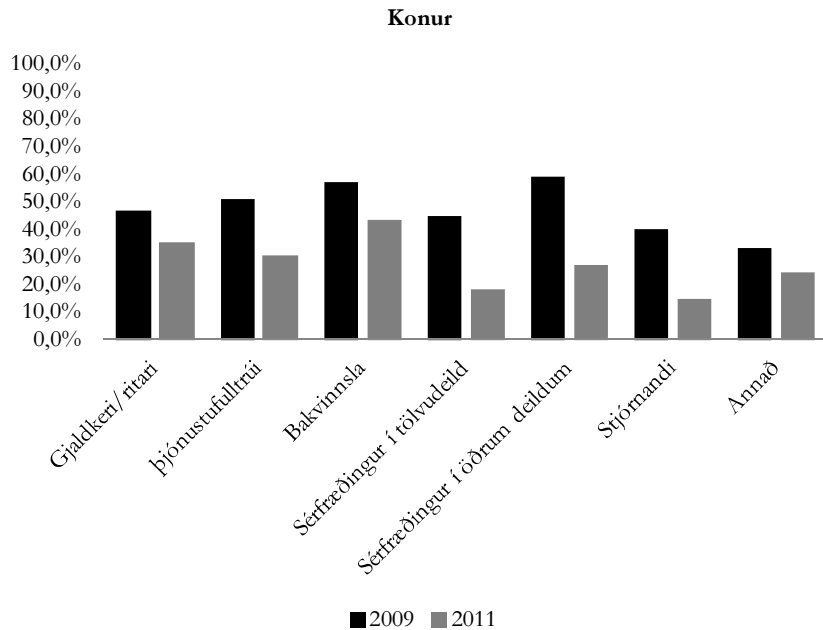
Á mynd 3 má sjá óöryggi í starfi kvenna eftir menntunarstigi. Árið 2009 koma fram marktæk tengsl óöryggis í starfi og menntunarstigs ( $\chi^2(2) = 10,73$   $p = 0,005$ ) á þann veg

að með hærra menntunarstigi eykst óryggi í starfi. Á seinna tímabilinu eru tengslin aftur marktæk ( $\chi^2 (1)=21,578$   $p<0,001$ ) en hafa breyst á þann veg, að óryggi í starfi fer lækkandi með hærra menntunarstigi.



**Mynd 4. Óryggi í starfi hjá körlum og tengsl við menntun**

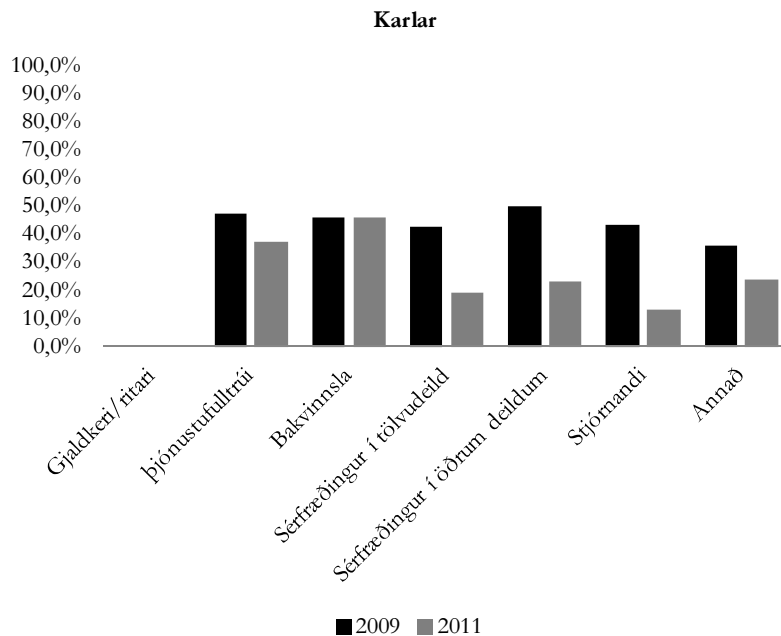
Á mynd 4 má sjá tengsl óryggis í starfi og menntunarstigs fyrir karla. Árið 2009 koma ekki fram marktæk tengsl menntunarstigs og óryggis í starfi ( $\chi^2 (2)=0,809$   $p=0,667$ ) en veik marktæk tengsl koma fram fyrir árið 2011 ( $\chi^2 (1)=6,807$   $p<0,033$ ). Þá eru tengslin líkt og hjá konunum á þann veg, að óryggi í starfi er lægra eftir því sem menntunarstig er hærra. Sjá má sömu tilhneigingu fyrir árið 2009 hjá körlum og hjá konum, að óryggi í starfi er meira meðal þeirra sem eru meira menntaðir.



**Mynd 5. Óöruggi í starfi hjá konum og tengsl við stöðu**

Á mynd 5 má sjá tengsl óöruggis í starfi við starf innan bankanna hjá konum. Tengslin eru marktæk fyrir bæði tímabilin (2009:  $\chi^2(6)=27,32$   $p<0,001$ ; 2011:

$\chi^2(6)=38,30$   $p<0,001$ ). Á báðum tímabilunum eru konur í hópi stjórnenda meðal þeirra sem eru minnst óöruggar í starfi og á báðum tímabilunum eru konur sem starfa sem gjaldkerar/ritarar, þjónustufulltruar og í bakvinnslu meðal þeirra sem eru mest óöruggar í starfi. Helstu breytingar milli ára eru, að konur í hópi sérfræðinga færast úr hópi þeirra sem eru mest óöruggar í starfi árið 2009 í hóp þeirra sem eru öruggastar í starfi árið 2011.



## Mynd 6. Óöryggi í starfi hjá körlum og tengsl við stöðu

Á mynd 6 má sjá tengsl óöryggis í starfi við stöðu karla innan bankanna. Árið 2009 koma ekki fram marktæk tengsl ( $\chi^2(6)=4,03$   $p<0,673$ ) og sjá má að óöryggi í starfi er nokkuð svipað hjá öllum starfshópum. Tengslin eru hins vegar marktæk árið 2011 ( $\chi^2(6)=16,82$   $p=0,01$ ) og þá má sjá sambærilega mynd og hjá konunum, þ.e. stjórnendur eru hvað minnst óöruggir í starfi en þeir karlar sem starfa sem gjaldkerar/ritarar, þjónustufulltruar og í bakvinnslu eru mest óöruggir.

### Samantekt

Þegar niðurstöður eru dregnar saman þá eru fleiri konur en karlar sem eru óöruggar í starfi á báðum tímabilunum. Óöryggi í starfi er marktækt meira árið 2009 heldur en 2011 hjá báðum kynjum. Óöryggi í starfi er marktækt tengt aldri, menntun og stöðu hjá konum, bæði árið 2009 og 2011. Hins vegar breytast tengslin á milli árána þannig að árið 2009 eru það yngri konur og konur með framhaldsmenntun eða háskólapróf sem eru óöruggastar og þær gegna nánast hvaða starfi sem er í bönkunum utan þess að vera í stjórnunarstöðu. Árið 2011 eru það hins vegar konur sem eru á aldursbilinu 40-59 ára, þær sem eru með grunnskólapróf og þær sem starfa sem gjaldkerar/ritarar, í bakvinnslu eða sem þjónustufulltruar sem eru óöruggastar í starfi. Hjá körlum er óöryggi í starfi tengt aldri árið 2009 á þann hátt að yngsti og elsti hópurinn eru síst óöruggir í starfi. Árið 2011 er óöryggi í starfi marktækt tengt stöðu og menntun á þann hátt að þeir sem eru með minni menntun og þeir sem vinna sem gjaldkerar/ritarar og í bakvinnslu eru óöruggastir í starfi.

## Umræður

Ef svara á spurningu þeirri sem sett er fram í fyrirsögn greinarinnar, hvort um sé að ræða ólíka upplifun karla og kvenna á óöryggi í starfi, er svarið játandi. Niðurstöður þessarar rannsóknar benda til að óöryggi í starfi sé algengara meðal kvenna en karla. Einnig koma fram tengsl óöryggis í starfi hjá konum við aldur, menntun og starf á báðum tímabilum rannsóknarinnar, en hjá körlunum eru tengslin ólík á milli tímabila.

Þegar gögn eru skoðuð eftir tímabilum má sjá að bæði hjá konum og körlum voru færri sem upplífuð óöryggi í starfi á seinna tímabilinu. Það er í anda þess sem búist var við, þar sem umfangsmiklar breytingar höfðu átt sér stað í starfsumhverfinu í kjölfar bankahrunsins, einkum í formi uppsagna starfsfólks. Á seinna tímabilinu hefur dregið úr slíkum breytingum. Þegar rýnt er í dreifingu óöryggis í starfi eftir aldri, stöðu og menntun, má sjá að hjá konunum eiga sér stað breytingar á dreifingu og hjá körlum má sjá að breytingar verða á marktækni tengsla. Hjá konum kemur fram á fyrri tímabilinu að starfsfóóryggi er mest meðal þeirra sem hafa hæstar prófgráður, tilheyra yngstu aldurshópunum og gegna nánast hvaða starfi sem er innan bankanna nema stöðu stjórnenda eða starfa sem falla í flokkinn „önnur störf“. Á seinna tímabilinu hafa tengslin snúist við þannig að háskólamenntaðar konur eru öruggari en aðrar konur í starfi. Sambærilegar breytingar má einnig sjá í aldri, að konur í yngstu aldurshópunum eru í hópi þeirra sem eru hvað öruggastar á fyrri tímabilinu en hvað óöruggastar á því seinna. Einnig hefur dregið úr óöryggi meðal kvenna sem gegna störfum sérfræðinga. Sú mynd sem hér kemur fram er að á seinna tímabilinu eru niðurstöður sambærilegar við það sem aðrar rannsóknir á óöryggi í starfi hafa sýnt þ.e. að þeir sem eru betur menntaðir (Cheng og Chan, 2008; Sverke o.fl., 2002), gegna hærri stöðum á vinnumarkaði (Armstrong-Stassen, 2005; Sverke o.fl., 2002;) og tilheyra yngri aldurshópum (Cheng og Chan, 2008; Näswall og DeWitte, 2003) eru

öruggari í starfi, en á fyrra tímabilinu á það ekki við. Hjá körlum má sjá sambærilega þætti koma fram. Á seinna tímabilinu eru það karlar með hærri menntun og þeir sem gegna stöðu sérfræðings eða stjórnanda sem eru öruggari en aðrir hópar karla um starf sitt. Á fyrra tímabilinu er óryggi í starfi einungis tengt aldri hjá körlunum. Þessar niðurstöður sýna því að upplifun óryggis í starfi bæði hjá konum og körlum er mismunandi eftir því hvert edli eða umfang breytinga er í starfsumhverfinu.

Skýringa á breytileika óryggis í starfi milli kynjanna hefur verið leitað í mismunandi stöðu þeirra á vinnumarkaði. Þannig er ætlað að óryggi í starfi sé karlmönnum þungbærara þar sem þeir eru aðal fyrirvinnan í fjölskyldu (DeWitte, 1999) eða að konur séu líklegri til að vera óöruggar í starfi þar sem vinnumarkaðurinn er karllægur og þar af leiðandi hafi þær almennt séð, lægri stöðu á vinnumarkaði (Mauno og Kinnunen, 1999; Rosenblatt o.fl., 1999). Ísland telst til þjóða þar sem atvinnuþátttaka kvenna er hvað hæst í heiminum og jafnrétti mælist hvað mest hér á landi samkvæmt Alþjóða kynjabilskvarðanum (Hausmann, Tyson og Zahidi, 2009, 2010). Þrátt fyrir það er vinnumarkaðurinn á Íslandi enn kynbundin. Sjá má að hlutfall kvenna í stjórnunar- og áhrifastöðum er lágt hér á landi (Rafnsdóttir og Styrkarsdóttir, 2009) og kynjaskipting starfa er talsverð. Konur frekar en karlar tilheyra lægri þrepum vinnumarkaðarins og hefðbundin kvennastörf eru lægra launuð en hefðbundin karlastörf (Forsætisráðuneytið, 2004; Hagstofa Íslands 2010). Þessi veruleiki endurspeglar að nokkru í íslensku bankakerfi. Sjá má að konur og karlar gegna ólíkum störfum innan bankanna, þó helst á þann veg að konur frekar en karlar eru í stöðu gjaldkera/ritara, þjónustufulltrúa og í bakvinnslu en skv. kjarakönnun SSF eru þær stöður lægst launaðar. Einnig má sjá að óryggi í starfi er meira meðal þeirra kvenna sem eru í lægri stöðum innan bankanna og meðal þeirra sem hafa lægri menntun. Þannig má vera að að greina megi ólíka stöðu kynjanna á vinnumarkaði í því að fleiri konur en karlar upplifa óryggi í starfi í þessari rannsókn, þ.e. að óryggi í starfi er meira meðal kvenna en karla þar sem fleiri konur en karlar eru í lægri þrepum bankakerfisins. Í þessari rannsókn var það ekki markmið að kanna tengsl óryggis í starfi við líðan eða aðra heilsutengda þætti en það væri áhugavert framhald svo nánari upplýsingar fái um hvaða þýðingu þessi munur, sem fram kemur á upplifun kvenna og karla af óryggi í starfi, hefur fyrir starfsfólk.

Niðurstöður þessarar rannsóknar er ekki hægt að alhæfa yfir á þjóðina alla þar sem einungis er skoðaður einn starfshópur. Einnig er vert að hafa í huga að þegar dreifing bakgrunnspátta hjá konum og körlum í þessari rannsókn er skoðuð má sjá að karlar eru einsleitari hópur en hópur kvenna. Konur dreifast nokkuð jafnt á milli aldurshópa ef frá er talinn aldurshópurinn yfir sextugt og þær eru auk þess hlutfallslega fáar í stöðu sérfræðinga í tölvudeild. Á hinn bóginn má sjá að flestir karlar eru háskólamenntaðir, tilheyra tveim yngstu aldurshópunum og fáir karlar starfa sem gjaldkerar/ritarar, þjónustufulltrúar og í bakvinnslu. Það, hversu ólíkir hópar karla og kvenna eru með tilliti til dreifingar bakgrunnspátta, styður að við greiningu er mikilvægt að skoða hópa karla og kvenna sér, þar sem veruleikinn sem hóparnir endurspeglar er ólíkur (Messing og Kilbom, 1998).

## Heimildir

- Allen, T. D., Freeman, D. M., Russell, J. E. A., Reizenstein, R. C. og Rentz, J. O. (2001). Survivor reactions to organizational downsizing: Does time ease the pain? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(2), 145-164.
- Armstrong-Stassen, M. (2005). Coping with downsizing: A comparison of executive-level and middle managers. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 117-141.

- Ásta Snorradóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Kristinn Tómasson og Rúnar Vilhjálmsson (2010). *Collapsed financial institutions – psychological distress and work related factors among surviving employees in the early aftermath*. Veggspjald. Rannsóknir í félagsvísindum XI, 30. október. Reykjavík. Sótt af [http://vinnueftirlit.is/vinnueftirlit/upload/files/arsskyrslur/rannsoknir/asta\\_snorradottir\\_og\\_fl\\_tjodarspegill\\_2010.pdf](http://vinnueftirlit.is/vinnueftirlit/upload/files/arsskyrslur/rannsoknir/asta_snorradottir_og_fl_tjodarspegill_2010.pdf)
- Burchell, B. (2011). A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on wellbeing. *Sociological Research Online*, 16(1), Sótt af <http://www.socresonline.org.uk/16/1/9.html>
- Cheng, G. H. L. og Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal Of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2009). *Within the aura of gender equality: Icelandic work cultures, gender relations and family responsibility*. Óbirt doktors ritgerð. Reykjavík: Háskóli Íslands, Stjórn málafræðideild.
- Freeman, S.J. og Cameron, K.S. (1993). Organizational Downsizing: A convergence and reorientation framework. *Organization Science*, 4(1), 10-29.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S. og Smith, G. D. (1998). The health effects of major organisational change and job insecurity. *Social Science og Medicine*, 46(2), 243-254.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S. og Smith, G. D. (1995). Health effects of anticipation of job change and non-employment: Longitudinal data from the Whitehall II study. *British Medical Journal*, 311(7015), 1264-1269.
- Forsætisráðuneytið. (2004). *Efnabagsleg völd kvenna*. Sótt af [http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Efnahasleg\\_vold\\_kvenna/EVKskyrsla.pdf](http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Efnahasleg_vold_kvenna/EVKskyrsla.pdf)
- Greenhalgh, L. og Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity - Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Greenhalgh, L. og Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6-19.
- Hagstofa Íslands. (2010). *Launamunur kynjanna. Skýrsla unnin á vegum samstarfsverkefnis Hagstofu Íslands, Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um launamun kvenna og karla byggt á gagnasöfnun Hagstofunnar*. Sótt af <http://www.hagstofa.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=10724>
- Hausmann, R., Tyson, L. D. og Zahidi, S. (2009). *The global gender gap report 2009*. Geneva: World Economic Forum.
- Hausmann, R., Tyson, L. D. og Zahidi, S. (2010). *The global gender gap report 2010*. Geneva: World Economic Forum.
- Ho, K. (2009). *Liquidated: An ethnography of Wall Street*. Durham and London: Duke University Press.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J. og Ferrie, J. E. (2000). Factors underlying the effect of organisational downsizing on health of employees: Longitudinal cohort study. *British Medical Journal*, 320(7240), 971-975.
- Menéndez, M., Benach, J., Muntaner, C., Amable, M. og O'Campo, P. (2007). Is precarious employment more damaging to women's health than men's? *Social Science and Medicine*, 64(4), 776-781.
- Mauno, S. og Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2(2), 147-171.
- Messing, K. og Kilbom, Å. (1998). Why study women separately? Í Å. Kilbom, K. Messing and C. Bildt Thorbjörnsson (ritstjórar), *Women's health at work*. Stockholm. Arbetslivsinstitutet.
- Näswall, K. og De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215.

- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V. og Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(SUPPL. 3), 8-24.
- Rafnsdóttir, G. L. og Styrkársdóttir, A. (2009). Kön och makt i isländskt näringsliv. Í K. Niskanen og A. Nyberg (ritstjórar), *Kön och makt i Norden*. Del 1. Landsrappporter (bls. 163-182). Sótt af [http://www.norden.org/da/publikationer/epublikationer/2009-569/at\\_download/publicationfile](http://www.norden.org/da/publikationer/epublikationer/2009-569/at_download/publicationfile)
- Rosenblatt, Z., Talmud, I. og Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and it's effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197-217.
- Sverke M, Hellgren J, Näswall K. (2002) No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-262.
- Westerlund, H., Theorell, T. og Alfredsson, L. (2004). Organizational instability and cardiovascular risk factors in white-collar employees: An analysis of correlates of structural instability of workplace organization on risk factors for coronary heart disease in a sample of 3,904 white collar employees in the Stockholm region. *European Journal of Public Health*, 14(1), 37-42.
- Østhus S. (2007). For better or worse? Workplace changes and the health and well-being of Norwegian workers. *Work Employment and Society*, 21(4), 731-750.