



# Einkenni starfa, vinnuumhverfi og ástæður brothvarfs af íslenskum vinnumarkaði

Október, 2022

## Lýsing á rannsókn

Unnið fyrir	Félags- og vinnumarkaðsráðuneytið og Vinnueftirlitið
Markmið rannsóknar	Kanna aðstæður í vinnu og ástæður brotthvarfs af vinnumarkaði

## Ábyrgðaraðilar

Útgefandi	Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2022
Skýrsluhöfundar	Ásdís A. Arnalds Guðbjört Guðjónsdóttir Guðný Bergþóra Tryggvadóttir

## EFNISYFIRLIT

<b>SAMANTEKT</b> .....	<b>7</b>
STARFSFÓLK Á ÍSLENSKUM VINNUMARKAÐI.....	7
BROTTHVARF AF VINNUMARKAÐI .....	11
<b>INNGANGUR</b> .....	<b>13</b>
<b>AÐFERÐ</b> .....	<b>14</b>
ÚRTAK OG SVÖRUN KÖNNUNAR.....	14
MÆLITÆKI.....	15
ÚRVINNSLA .....	15
<b>NIÐURSTÖÐUR – STARFSFÓLK Á ÍSLENSKUM VINNUMARKAÐI</b> .....	<b>17</b>
BAKGRUNNUR OG FJÖLSKYLDUHAGIR .....	17
EINKENNI STARFA.....	20
AÐSTÆÐUR Á VINNUSTAÐ .....	23
STJÓRNUN OG SAMSKIPTI.....	29
MENNTUN, REYNSLA OG STARFSÞRÓUN.....	32
VINNUTÍMI.....	34
ÞRIÐJA IÐNBYLTINGIN OG FRAMTÍÐARHORFUR Á VINNUMARKAÐI .....	38
HEILSA OG LÍÐAN .....	40
COVID-19 .....	42
TÆKIFÆRI TIL AÐ SAMRÆMA VINNU OG EINKALÍF .....	43
LAUN OG FJÁRHAGSLEG AFKOMA .....	48
<b>NIÐURSTÖÐUR – BROTTHVARF AF VINNUMARKAÐI</b> .....	<b>50</b>
BAKGRUNNUR - SAMANBURÐUR.....	52
HEILSA OG LÍÐAN – SAMANBURÐUR .....	54
EINKENNI STARFSINS - SAMANBURÐUR .....	55
AÐSTÆÐUR Á VINNUSTAÐ - SAMANBURÐUR.....	59
STJÓRNUN OG SAMSKIPTI - SAMANBURÐUR .....	62
VINNUTÍMI, LAUN OG TÆKIFÆRI TIL AÐ SAMRÆMA VINNU OG EINKALÍF - SAMANBURÐUR.....	66
<b>NIÐURLAG</b> .....	<b>70</b>



## TÖFLUYFIRLIT

TAFLA 1. NÚVERANDI STAÐA Á VINNUMARKAÐI.....	17
TAFLA 2. KYN .....	18
TAFLA 3. ALDUR .....	18
TAFLA 4. HVER ER HJÚSKAPRSTAÐA ÞÍN?.....	18
TAFLA 5. HVERSU MARGIR BÚA Á HEIMILI ÞÍNU AÐ ÞÉR MEÐTALDRI/MEÐTÖLDUM? .....	18
TAFLA 6. HVERSU MÖRG BÖRN, 17 ÁRA EÐA YNGRI, BÚA Á HEIMILI ÞÍNU?.....	19
TAFLA 7. ER ÍSLENSKA ÞITT MÓÐURMÁL? .....	19
TAFLA 8. TALAR ÞÚ ÍSLENSKU (EF ÍSLENSKA ER EKKI ÞITT MÓÐURMÁL)? .....	19
TAFLA 9. ÉRT ÞÚ ÍSLENSKUR RÍKISBORGARI? .....	19
TAFLA 10. HVERT ER AÐALSTARF/STARFSHEITI ÞITT? .....	20
TAFLA 11. HVERS KONAR STARFSEMI FER AÐALLEGA FRAM Á VINNUSTAÐNUM? .....	21
TAFLA 12. STARFAR ÞÚ Í EINKAGEIRANUM, HJÁ OPINBERUM AÐILA EÐA HJÁ SJÁLFSEIGNARSTOFNUN/FÉLAGA-SAMTÖKUM? .....	21
TAFLA 13. ÉRTU MEÐ MANNAFORRÁÐ? EF JÁ, HVERSU MARGIR VINNA BEINT UNDIR ÞÍNNI STJÓRN? .....	21
TAFLA 14. HVAD STARFA AÐ JAFNAÐI MARGIR Á VINNUSTAÐNUM? .....	22
TAFLA 15. STARFA AÐALLEGA KONUR Á VINNUSTAÐNUM, AÐALLEGA KARLAR EÐA ER HLUTFALL KARLA OG KVENNA Á VINNUSTAÐNUM SVIPAD? .....	22
TAFLA 16. ER STARFSFÓLK SEM ER MEÐ SAMA STARFSHEITI OG ÞÚ AÐALLEGA KONUR, AÐALLEGA KARLAR EÐA KARLAR OG KONUR TIL JAFNS? .....	22
TAFLA 17. HVADA FYRIRKOMULAG EINKENNIR AÐALSTARF ÞITT? .....	23
TAFLA 18. HVERSU OFT ÞARFT ÞÚ AÐ GERA EFTIRFARANDI Í AÐALSTARFI ÞÍNU? - ... AÐ FÁST VIÐ KREFJANDI VIÐSKIPTAVINI, ÞJÓNUSTUNOTENDUR, SJÚKLINGA, NEMENDUR O.S.FRV.....	23
TAFLA 19. HVERSU OFT ÞARFT ÞÚ AÐ GERA EFTIRFARANDI Í AÐALSTARFI ÞÍNU? - ... AÐ VERA Í TILFINNINGALEGA ERFIÐUM AÐSTÆÐUM.....	24
TAFLA 20. HVERT ER HÆSTA STIG MENNTUNAR SEM ÞÚ HEFUR LOKIÐ? .....	32
TAFLA 21. HVAD HEFUR ÞÚ VERIÐ LENGI Í ÞVÍ STARFI SEM ÞÚ GEGNIR NÚ? .....	33
TAFLA 22. HVE OFT HEFUR ÞÚ SKIPT UM STARF Á UNÐANGENGNUM FIMM ÁRUM?.....	33
TAFLA 23. HVAD VINNUR ÞÚ AÐ JAFNAÐI MARGA TÍMA Í LAUNADRI VINNU Í VENJULEGRI VINNUVIKU, AÐ YFIRVINNU MEÐTALDRI?.....	35
TAFLA 24. HEFUR ÞÉR Á SÍÐASTLIÐNUM TVEIMUR ÁRUM VERIÐ BOÐINN STYTTRI VINNUTÍMI VEGNA KJARA-SAMNINGSBUNDINNAR VINNUTÍMASTYTTINGAR? .....	35
TAFLA 25. HVADA FYRIRKOMULAG ER Á STYTTINGU VINNUVIKUNNAR? .....	36
TAFLA 26. VAR HAFT SAMRÁÐ VIÐ STARFSFÓLK UM FYRIRKOMULAG STYTTINGAR VINNUVIKUNNAR? .....	36
TAFLA 27. VINNUR ÞÚ DAGVINNU EÐA VAKTAVINNU Í ÞÍNU AÐALSTARFI? .....	36
TAFLA 28. HEFUR ÞAÐ KOMIÐ FYRIR, Á UNÐANGENGNUM MÁNUÐI Í ÞÍNU AÐALSTARFI, AÐ ÞAÐ LIÐU INNAN VIÐ 11 KLUKKUSTUNDIR FRÁ ÞVÍ AÐ VINNUDEGI LAUK OG ÞAR TIL ÞÚ ÞURFTIR AÐ VERA MÆTT(UR) AFTUR TIL VINNU? .....	37
TAFLA 29. EF ÞÚ HUGSAR UM SÍÐASTLIÐNA 12 MÁNUÐI, HVERSU OFT HEFUR ÞÚ VERIÐ BEÐIN(N), MEÐ STUTTUM FYRIRVARA, AÐ VINNA UTAN HEFÐBUNDINS VINNUTÍMA? .....	37
TAFLA 30. HVER TEKUR ÁKVARÐANIR UM ÞAÐ HVERNIG VINNUTÍMA ÞÍNUM ER HÁTTAÐ? .....	37
TAFLA 31. ÉRTU ÁNÆGÐ(UR) EÐA ÓÁNÆGÐ(UR) MEÐ VINNUTÍMANN? .....	38
TAFLA 32. ÉRTU ÁNÆGÐARI EÐA ÓÁNÆGÐARI MEÐ VINNUTÍMANN EFTIR STYTTINGU VINNUVIKUNNAR? .....	38
TAFLA 33. HAFU ORÐIÐ EINHVERJAR VERULEGAR TÆKNIBREYTINGAR Á VINNUSTAÐNUM SÍÐASTLIÐIN ÁR SEM HAFU ÁHRIF Á STARF ÞITT? .....	39
TAFLA 34. TELUR ÞÚ AÐ VINNUSTAÐUR ÞINN MUNI HAFU MIKLA EÐA LITLA ÞÖRF FYRIR STARFSFÓLK MEÐ ÞÍNA ÞEKkingu OG HÆFNI EFTIR 3 ÁR? .....	39
TAFLA 35. HVERSU MIKLAR ÁHYGGJUR, EF EINHVERJAR, HEFUR ÞÚ AF ÞVÍ AÐ REYNSLA ÞÍN OG ÞEKking ÚRELDIST Í NÚVERANDI STARFI VEGNA NÝRRAR TÆKNI OG ÞRÓUNAR? .....	39
TAFLA 36. EF ÞÚ YRÐIR FYRIR ATVINNUMISSI, HVERSU AUÐVELT EÐA ERFITT TELUR ÞÚ AÐ ÞAÐ MYNDI VERA FYRIR ÞIG AÐ FINNA ANNAÐ STARF ÞAR SEM REYNSLA ÞÍN OG ÞEKking NÝTTIST? .....	40
TAFLA 37. HEFUR ÞÚ EINHVERN TÍMA VERIÐ FRÁ VINNU Í TVO MÁNUÐI EÐA MEIRA VEGNA VEIKINDA? .....	41
TAFLA 38. TELUR ÞÚ AÐ VEIKINDIN HAFI TENGST AÐSTÆÐUM Í VINNU EÐA VORU AÐRAR ÁSTÆÐUR FYRIR VEIKINDUNUM?.....	41
TAFLA 39. ÉRT ÞÚ MEÐ SKERTA STARFSGETU?.....	41
TAFLA 40. HVERNIG METUR ÞÚ ALMENNT LÍKAMLEGA HEILSU ÞÍNA? .....	42

TAFLA 41. HVERNIG METUR ÞÚ ALMENNT ANDLEGA HEILSU ÞÍNA?.....	42
TAFLA 42. HAFA ORÐIÐ BREYTINGAR Á LÍÐAN ÞINNI Í STARFI VEGNA COVID-19 FARALDURSINS?.....	43
TAFLA 43. HAFA ORÐIÐ BREYTINGAR Á ÁLAGI Í STARFI VEGNA COVID-19 FARALDURSINS?.....	43
TAFLA 44. ER AUÐVELT EÐA ERFITT FYRIR ÞIG AÐ KOMAST FRÁ VINNU Í ÞÍNU AÐALSTARFI Í EINN TIL TVO TÍMA TIL AÐ SINNA EINKAERINDUM? .....	45
TAFLA 45. HEFUR ÞÉR FUNDIST AUÐVELDARA EÐA ERFIÐARA AÐ KOMAST FRÁ VINNU Í ÞÍNU AÐALSTARFI Í EINN TIL TVO TÍMA TIL AÐ SINNA EINKAERINDUM EFTIR AÐ VINNUTÍMINN VAR STYTTUR? .....	45
TAFLA 46. HEFUR STYTTING VINNUVIKUNNAR AUKIÐ EÐA MINNKIÐ STREITU Í VINNUNNI? .....	45
TAFLA 47. HEFUR STYTTING VINNUVIKUNNAR AUKIÐ EÐA MINNKIÐ STREITU Í EINKALÍFI? .....	46
TAFLA 48. ER STARF ÞITT ÞESS EÐLIS AÐ UNNT SÉ VÆRI AÐ VINNA ÞAÐ AÐ EINHVERJU LEYTI Í FJARVINNU? .....	46
TAFLA 49. HEFUR VINNUSTAÐURINN SETT SÉR FJARVINNUSTEFNU? .....	46
TAFLA 50. HYGGST ÞÚ Á NÆSTU 12 MÁNUÐUM VINNA HLUTA STARFS ÞÍNS Í FJARVINNU? .....	46
TAFLA 51. ÞEGAR Á HEILDINA ER LITIÐ, HVERSU VEL EÐA ILLA TELUR ÞU ÞIG NÁ AÐ SAMRÆMA VINNU OG EINKALÍF? .....	47
TAFLA 52. TELUR ÞU AÐ STYTTING VINNUVIKUNNAR HAFI HAFT ÁHRIF Á SAMRÆMINGU VINNU OG EINKALÍFS? ..	47
TAFLA 53. HVERJAR ERU HEILDARTEKJUR ÞÍNAR, AÐ JAFNAÐI, Á MÁNUÐI FYRIR SKATT OG ANNAN FRÁDRÁTT? ..	49
TAFLA 54. ERTU ÁNÆGÐ(UR) EÐA ÓÁNÆGÐ(UR) MEÐ LAUNIN SEM ÞU FÆRÐ Í ÞÍNU AÐALSTARFI? .....	49
TAFLA 55. HVAD LÝSIR BEST FJÁRHAGSLEGRI AFKOMU HEIMILIS ÞÍNS ÞESSA DAGANA?.....	49
TAFLA 56. STAÐA FÓLKS.....	52

## MYNDAYFIRLIT

MYND 1. HVERSU MIKILL HLUTI TÍMANS Í ÞÍNU AÐALSTARFI FER Í ... ..	26
MYND 2. VORU GERÐAR RÁÐSTAFANIR Á VINNUSTAÐNUM TIL AÐ DRAGA ÚR ÞESSU ÁLAGI Á EINHVERN HÁTT? ..	27
MYND 3. HVERSU OFT Á EFTIRFARANDI VIÐ UM STARF ÞITT? .....	28
MYND 4. HVERSU OFT Á EFTIRFARANDI VIÐ UM ÞINN NÆSTA YFIRMANN? .....	30
MYND 5. HVERSU MIKIÐ EÐA LÍTIÐ EINKENNAST SAMSKIPTIN Á ÞÍNUM VINNUSTAÐ/STARFSSTÖÐ AF EFTIRFARANDI?.....	30
MYND 6. HEFUR ÞU EINHVERN TÍMA ORÐIÐ FYRIR EFTIRFARANDI Í VINNUNNI? .....	31
MYND 7. HEFUR ÞU Á UNÐANGENGNUM 12 MÁNUÐUM ORÐIÐ FYRIR EÐA ORÐIÐ VITNI AÐ EFTIRFARANDI Á VINNUSTAÐNUM?.....	31
MYND 8. HEFUR ÞU Á SÍÐASTLIÐNUM TVEIMUR ÁRUM SÓTT SÍ- EÐA ENDURMENNTUN (STARFSÞRÓUN) TENGDA STARFI ÞÍNU?.....	34
MYND 9. HVERSU OFT Á SÍÐASTLIÐNUM 12 MÁNUÐUM HEFUR ÞU?.....	47
MYND 10. HVENÆR VARST ÞU SÍÐAST Í LAUNAÐRI VINNU (Þ.M.T. SJÁLFSTÆTT STARFANDI EÐA ATVINNUREKANDI) - EFTIR STÖÐU.....	50
MYND 11. HVE OFT HEFUR ÞU SKIPT UM STARF Á UNÐANGENGNUM FIMM ÁRUM? - EFTIR STÖÐU.....	50
MYND 12. HVER ER HELSTA ÁSTÆÐA ÞESS AÐ SÍÐASTA STARFI ÞÍNU LAUK? - EFTIR STÖÐU .....	51
MYND 13. ALDUR ÞÁTTTAKENDA EFTIR STÖÐU.....	53
MYND 14. KYN ÞÁTTTAKENDA EFTIR STÖÐU.....	53
MYND 15. BÚSETA ÞÁTTTAKENDA EFTIR STÖÐU .....	53
MYND 16. ERT ÞU MEÐ SKERTA STARFSGETU? – EFTIR STÖÐU .....	54
MYND 17. HVERNIG METUR ÞU ALMENNT LÍKAMLEGA HEILSU ÞÍNA?– EFTIR STÖÐU .....	54
MYND 18. HVERNIG METUR ÞU ALMENNT ANDLEGA HEILSU ÞÍNA?– EFTIR STÖÐU.....	55
MYND 19. HVERT ER/VAR AÐALSTARF ÞITT? - FJÖLMENNUSTU STARFSHEITIN EFTIR STÖÐU SVARENDA ATVINNULAUSIR OG ÖRYRKJAR SVÖRUÐU ÚT FRÁ SÍÐASTA STARFI SEM ÞEIR SINNTU. ....	56
MYND 20. HVERS KONAR STARFSEMI FER/FÓR AÐALLEGA FRAM Á VINNUSTAÐNUM? STARFSEMI SEM HLUTFALLSLEGA FLESTIR SVARENDUR MERKTU VIÐ EFTIR STÖÐU SINNI .....	57
MYND 21. STARFAR/STARFAÐIR ÞU Í EINKAGEIRANUM, HJÁ OPINBERUM AÐILA EÐA HJÁ SJÁLFSEIGNARSTOFNUN/FÉLAGASAMTÖKUM? - EFTIR STÖÐU.....	58
MYND 22. HVADA FYRIRKOMULAG EINKENNIR/EINKENNDI AÐALSTARF ÞITT? - EFTIR STÖÐU.....	58
MYND 23. ERT ÞU MEÐ MANNAFORRÁÐ? - EFTIR STÖÐU .....	58
MYND 24. HVERSU OFT ÞARFT/ÞURFTIR ÞU AÐ FÁST VIÐ KREFJANDI VIÐSKIPTAVINI, ÞJÓNUSTUNOTENDUR, SJÚKLINGA, NEMENDUR O.S.FR.V.? - EFTIR STÖÐU.....	59
MYND 25. HVERSU OFT ÞARFT/ÞURFTIR ÞU AÐ VERA Í TILFINNINGALEGA ERFIÐUM AÐSTÆÐUM? - EFTIR STÖÐU. 59	59



---

MYND 26. HLUTFALL ÞÁTTTAKENDA, EFTIR STÖÐU, SEM SVÖRUÐU AÐ EFTIRFARANDI ÞÆTTIR HEFÐU ALLTAF, MJÖG OFT EÐA FREMUR OFT ÁTT VIÐ UM STARFIÐ.....	60
MYND 27. HLUTFALL ÞÁTTTAKENDA, EFTIR STÖÐU, SEM SVÖRUÐU AÐ EFTIRFARANDI ÞÆTTIR HEFÐU ALLTAF, MJÖG OFT EÐA FREMUR OFT ÁTT VIÐ UM STARFIÐ.....	61
MYND 28. HLUTFALL ÞÁTTTAKENDA, EFTIR STÖÐU, SEM SVÖRUÐU AÐ NÆSTI YFIRMAÐUR HEFÐI ALLTAF, MJÖG OFT EÐA FREMUR OFT .....	63
MYND 29. HLUTFALL ÞÁTTTAKENDA, EFTIR STÖÐU, SEM SVÖRUÐU AÐ SAMSKIPTIN Á VINNUSTAÐNUM ÞEIRRA HEFÐU EINKENNST MJÖG EÐA FREKAR MIKID AF EFTIRFARANDI .....	64
MYND 30. HLUTFALL SVARENDA, EFTIR STÖÐU, SEM HÖFÐU ORÐIÐ FYRIR EFTIRFARANDI Á SÍÐUSTU 6 MÁNUÐUM EÐA FYRR Í VINNUNNI .....	65
MYND 31. HLUTFALL SVARENDA, EFTIR STÖÐU, SEM HÖFÐU ORÐIÐ VITNI AÐ EFTIRFARANDI Á VINNUSTAÐNUM Á UNÐANGENGNUM 12 MÁNUÐUM .....	66
MYND 32. VINNUR/VANNST ÞÚ DAGVINNU EÐA VAKTAVINNU Í ÞÍNU AÐALSTARFI? - EFTIR STÖÐU .....	67
MYND 33. HVER TEKUR/TÓK ÁKVARÐANIR UM ÞAÐ HVERNIG VINNUTÍMA ÞÍNUM ER/VAR HÁTTAÐ? - EFTIR STÖÐU .....	67
MYND 34. ERTU/VARSTU ÁNÆGÐ(UR) EÐA ÓÁNÆGÐ(UR) MEÐ VINNUTÍMANN? - EFTIR STÖÐU .....	68
MYND 35. ERTU/VARSTU ÁNÆGÐ(UR) EÐA ÓÁNÆGÐ(UR) MEÐ LAUNIN SEM ÞÚ FÆRÐ/FÉKKST Í ÞÍNU AÐALSTARFI? - EFTIR STÖÐU.....	68
MYND 36. ER/VAR STARF ÞITT ÞESS EDLIS AÐ UNNT SÉ/VÆRI AÐ VINNA ÞAÐ AÐ EINHVERJU LEYTI Í FJARVINNU? - EFTIR STÖÐU.....	69
MYND 37. ER/VAR AUÐVELT EÐA ERFITT FYRIR ÞIG AÐ KOMAST FRÁ VINNU Í ÞÍNU AÐALSTARFI Í EINN TIL TVO TÍMA TIL AÐ SINNA EINKAERINDUM?- EFTIR STÖÐU.....	69

---

## SAMANTEKT

Rannsókninni var ætlað að meta stöðu fólks á íslenskum vinnumarkaði og ástæður brotthvarfs. Könnun var lögð fyrir almennt úrtak fólks á aldrinum 25 til 67 ára, úr þjóðskrá, og fólk sem hafði nýtt rétt sinn til atvinnuleysisbóta frá Vinnumálastofnun í a.m.k. eitt ár. Svarendum var skipt upp í fjóra hópa: 1) fólk á vinnumarkaði, 2) fólk sem hafði verið án atvinnu í innan við eitt ár, 3) fólk sem hafði nýtt rétt sinn til atvinnuleysisbóta í eitt ár eða meira og 4) öryrkja. Í skýrslunni er fyrst fjallað um niðurstöður meðal fólks á vinnumarkaði og síðan er að finna samanburð á dreifingu svara eftir vinnumarkaðsstöðu.

## Starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði

### Einkenni starfa

Hlutfallslega flestir svarendur, sem voru í vinnu, gegndu starfi stjórnenda, kjörinna fulltrúa eða æðstu embættismanna (19%) og nokkuð stór hópur starfaði sem sérfræðingar í eðlis-, verk- eða stærðfræði, náttúruvísindum, líffræði eða tölvunarfræði (11%) eða sem skrifstofufólk (11%). Þegar spurt var hvers konar starfsemi fer aðallega fram á vinnustaðnum nefndu hlutfallslega flestir menntun, fræðslu eða uppeldisstarfsemi (16%) eða sérfræðilega, vísindalega starfsemi og upplýsingatækni (15%). Þá starfaði nokkuð stór hópur í heilbrigðis- og/eða félagsþjónustu (13%).

Niðurstöður sýna að íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur. Konur voru líklegri en karlar til að starfa hjá hinu opinbera og þær voru einnig ólíklegri til að starfa sjálfstætt eða hjá eigin fyrirtæki. Sömuleiðis voru hlutfallslega færri konur en karlar með mannaforráð. Þá kvað mikill meirihluti þeirra sem störfuðu í heilbrigðis- og/eða félagsþjónustu eða við menntun, fræðslu og uppeldi aðallega konur starfa á vinnustaðnum en enginn þeirra sem störfuðu við mannvirkjagerð eða veitustarfsemi og sorp sögðu aðallega konur starfa þar.

### Aðstæður á vinnustað

Í könnuninni voru ýmsar spurningar um andlegt og líkamlegt álag á vinnustað, kröfur í starfi og sjálfræði. Þegar spurt var um aðstæður sem gætu valdið líkamlegu álagi var algengast að svarendur þyrftu að standa kyrrir eða sitja lengi við vinnu, og áttu þessar vinnuaðstæður helst við um sérfræðinga í viðskiptum og markaðsmálum en síst við starfsfólk í umönnun. Þá skáru ákveðnir starfshópar sig úr þegar spurt var hvort störfin fælu í sér stuttar endurteknar hreyfingar, óþægilegar líkamsstillingar, hávaða, kulda, líkamlega hættu eða tæki sem gefa frá sér titring. Í flestum tilvikum voru það bændur og fiskimenn, ósérhæft starfsfólk og bílstjórar, véla- og vélgæslufólk sem sögðu þetta eiga við um starfið.

Einn af hverjum fimm sagðist alltaf eða næstum alltaf þurfa að fást við krefjandi viðskiptavini, þjónustunotendur, sjúklinga eða nemendur í starfi sínu og átti það oftast við um konur en karla. Algengast var að fólk sem starfaði við umönnun, sem háskólamenntaðir sérfræðingar í kennslu eða uppeldisfræði eða sem sérfræðingar í heilbrigðisvísindum þyrfti að kljást við krefjandi viðskiptavini, notendur, sjúklinga eða nemendur. Sömu hópar voru líklegastir til að segjast þurfa alltaf eða nær alltaf að vera í tilfinningalega erfiðum aðstæðum í vinnunni.

Greining á spurningum um sjálfræði í starfi leiddi í ljós að með aukinni menntun hækkaði hlutfall þeirra sem sögðust oft eða alltaf geta stýrt því hvernig starf þeirra væri unnið og í hvaða röð verkefni væru unnin. Ef svörin eru skoðuð út frá starfi má sjá að lægra hlutfall starfsfólks í umönnun og ósérhæfðs starfsfólks en annarra hópa sagðist geta stýrt því hvernig starfið væri unnið.

Töluvert stór hluti svarenda (39%) taldi sig alltaf eða oft hafa of mikið að gera í vinnunni og átti það frekar við um konur en karla. Konur voru einnig líklegri en karlar til að segjast alltaf eða oft þurfa að vinna á miklum hraða.

Þriðjungur svarenda sagðist oft eða alltaf vera andlega úrvinda eftir vinnudaginn og 22% sögðust vera líkamlega úrvinda eftir vinnudaginn. Sé litið til ólíkra starfa má sjá að starfsfólk við umönnun, háskólamenntaðir sérfræðingar í kennslu og uppeldisfræði og sérfræðingar í heilbrigðisvísindum voru líklegri til að vera andlega úrvinda að loknum vinnudegi en aðrir hópar og bændur og fiskimenn og ósérhæft starfsfólk voru líklegri en aðrir starfshópar til að vera líkamlega úrvinda eftir vinnudaginn.

### **Stjórnun og samskipti**

Í könnuninni voru svarendur beðnir að taka afstöðu til nokkurra fullyrðinga um sinn næsta yfirmann. Munur var á svörum eftir starfsaldri, þar sem svarendur með stuttan starfsaldur mátu næsta yfirmann á jákvæðari hátt en þau sem höfðu lengri starfsaldur. Sömuleiðis var fólk með stuttan starfsaldur almennt jákvæðara í afstöðu sinni til samskipta á vinnustaðnum. Til dæmis lækkaði hlutfallið sem taldi samskiptin afslöppuð og þægileg með auknum starfsaldri og einnig lækkaði hlutfall þeirra sem töldu samskiptin hvetjandi og styðjandi eftir því sem fólk hafði unnið lengur á vinnustaðnum.

Konur höfðu frekar en karlar orðið fyrir orðbundinni áreitni, niðurlægingu, einelti, kynferðislegri áreitni/ofbeldi og líkamlegu ofbeldi í vinnunni. Ef litið er til ólíkra starfa þá var starfsfólk í umönnunarstörfum yfirleitt með hæsta hlutfall þeirra sem höfðu orðið fyrir hvers konar niðurlægingu, áreitni eða ofbeldi í vinnunni.

### **Menntun, reynsla og starfsþróun**

Stór hluti þátttakenda (61%) hafði lokið háskólanámi og var hlutfall háskólamenntaðra talsvert herra meðal kvenna en karla. Hlutfall háskólamenntaðra var herra hjá hinu opinbera en í einkageiranum.



Spurt var hve oft svarendur höfðu skipt um starf á undangengnum fimm árum og hafði tæplega helmingur skipt um starf á tímabilinu en karlar höfðu síður skipt um starf en konur.

Þegar spurt var um sí- og endurmenntun kom í ljós að fólk sem starfaði hjá hinu opinbera var líklegra til að hafa sótt námskeið eða fræðslu á vinnustaðnum en fólk sem starfaði í einkageiranum og fyrrnefndi hópurinn var einnig líklegri til að hafa sótt námskeið eða fyrirlestra utan vinnustaðarins. Hlutfall kvenna sem hafði sótt sí- eða endurmenntun var hærra en hlutfall karla.

### **Vinnutími**

Nokkur kynjamunur var á fjölda vinnustunda og unnu karlar almennt fleiri tíma á viku en konur. Bændur og fiskimenn voru sá starfshópur sem vann flestar vinnustundir.

Rífllega helmingur svarenda sagði vinnuvikuna hafa verið stytta á undangengnum tveimur árum. Þegar spurt var nánar út í styttingu vinnuvikunnar kom í ljós að ýmsar útfærslur voru á fyrirkomulagi styttingarinnar en flestir fengu styttri vinnudag einu sinni í viku. Þegar spurt var um ánægju með vinnutímann eftir styttingu vinnuvikunnar sögðust 62% vera ánægðari en áður. Konur voru ánægðari en karlar með vinnutímann að lokinni styttingu og starfsfólk hjá hinu opinbera lýsti meiri ánægju en starfsfólk í einkageiranum.

Spurt var hvort það hefði komið fyrir á undangengnum mánuði að innan við 11 klukkustundir liðu frá því að vinnudegi lauk þar til þátttakendur þurftu að vera mættir aftur til vinnu og átti það við um tæplega þriðjung svarenda. Hlutfallið var hærra á meðal karla en kvenna og hæst hjá bændum og fiskimönnum. Karlar réðu í meira mæli en konur hvernig vinnutíma þeirra var háttað og fólk sem starfaði við umönnun eða vann ósérhæfð störf var líklegra en aðrir starfshópar til að segja aðra ráða alfarið vinnutíma sínum.

### **Þriðja iðnbyltingin og framtíðarhorfur á vinnumarkaði**

Tveir af hverjum þremur töldu að vinnustaðurinn hefði mikla þörf fyrir starfsfólk með þeirra þekkingu og hæfni eftir þrjú ár. Sérfræðingar í heilbrigðisvísindum og sérfræðingar í kennslu- og uppeldisfræðum voru líklegri en aðrir starfshópar til að telja vinnustaðinn hafa mikla þörf fyrir fólk með þeirra þekkingu.

Um 58% svarenda töldu að ef þeir yrðu fyrir atvinnumissi yrði fremur eða mjög auðvelt fyrir þá að finna annað starf þar sem reynsla þeirra og þekking nýttist. Fólk í elsta aldurshópnum og skrifstofufólk var helst á því að það yrði erfitt að finna annað starf.

### **Heilsa og líðan**

Alls höfðu 9% vinnandi fólks einhvern tíma verið frá vinnu í tvo mánuði eða meira vegna veikinda í núverandi starfi. Hærra hlutfall kvenna en karla hafði einhvern tíma á starfsævinni verið frá vinnu

en lítill kynjamunur var á fjarveru vegna veikinda í núverandi starfi. Þau sem höfðu verið frá vinnu vegna veikinda voru spurð hvort veikindin hafi tengst aðstæðum í vinnu og röktu 39% svarenda veikindin til vinnuaðstæðna.

Nærri þrír af hverjum fjórum mátu líkamlega heilsu sína góða eða mjög góða og svipað hlutfall taldi andlega heilsu sína góða eða mjög góða. Karlar mátu líkamlega og andlega heilsu sína örlítið betri en konur.

### **Covid-19**

Nærri 40% svarenda upplifðu verri líðan í starfi vegna Covid-19 faraldursins og helmingur upplifði aukið álag vegna heimsfaraldursins. Hlutfallslega fleiri konur en karlar upplifðu verri líðan og aukið álag í starfi vegna Covid-19. Töluverður munur var á dreifingu svara eftir starfshópum þar sem sérfræðingar í heilbrigðisvísindum, sérfræðingar í kennslu og uppeldisfræðum og starfsfólk í umönnun var mun líklegra en aðrir hópar til að upplifa verri líðan og aukið álag.

### **Tækifæri til að samræma vinnu og einkalíf**

Meirihluti svarenda (72%) kvað það vera auðvelt að komast frá vinnu í einn til tvo tíma til að sinna einkaerindum. Hlutfallslega fleiri karlar en konur áttu auðvelt með að komast frá vinnu. Sérfræðingar í heilbrigðisvísindum, tæknar og sérmenntað starfsfólk, starfsfólk í umönnun og bílstjórar, véla- og vélgæslufólk áttu hvað erfiðast með að skreppa frá vinnu til að sinna einkaerindum.

Ríflega helmingur sagði starfið vera þess eðlis að unnt væri að vinna það að einhverju leyti í fjarvinnu og meirihluti þeirra sem sagðist geta unnið fjarvinnu hugðist gera það að einhverju leyti á næstu 12 mánuðum. Líkurnar á því að unnt væri að vinna fjarvinnu jukust með aukinni menntun. Háskólamenntaðir sérfræðingar, að sérfræðingum í heilbrigðisvísindum undanskildum, voru líklegri til að segja starfið bjóða upp á fjarvinnu en aðrir starfshópar.

Meirihluti svarenda (71%) sagði það ganga vel að samræma vinnu og einkalíf.

### **Laun og fjárhagsleg afkoma**

Konur voru almennt með lægri laun en karlar og töluverður munur var á dreifingu launa eftir starfshópum. Stjórnendur og kjörnir fulltrúar, háskólamenntaðir sérfræðingar í viðskiptum og markaðsmálum og bændur og fiskimenn voru með hæstu launin en mikil dreifing var þó á launum síðastnefnda hópsins.

---

## Brotthvarf af vinnumarkaði

Í könnuninni var fólk, sem ekki var í vinnu, spurt um ástæður þess að síðasta starfi lauk. Ekki þarf að koma á óvart að mikill meirihluti öryrkja sagði heilsubrest vera megin ástæðuna en algengasta ástæða þess að fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta hætti störfum var samdráttur á vinnustaðnum eða að starfsmaðurinn sagði upp.

Auk þess að spyrja um ástæður brotthvarfs af vinnumarkaði var lagt mat á ástæður brotthvarfs með því að bera svör vinnandi fólks saman við svör þriggja brotthvarfshópa, þ.e. þeirra sem höfðu verið án atvinnu í innan við ár, þeirra sem höfðu nýtt rétt sinn til atvinnuleysisbóta í ár eða meira og öryrkja.

### Einkenni starfa

Þegar spurt var um einkenni starfsins, stjórnun og samskipti svaraði vinnandi fólk til um núverandi starf en fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar miðuðu við síðasta starf. Stærstur hluti vinnandi fólks gegndi stjórnunarstöðu eða var kjörinn fulltrúi en sölu-, afgreiðslu- og þjónustustörf voru algengust meðal brotthvarfshópanna þriggja. Sömuleiðis var algengt að þau sem nýttu rétt sinn til atvinnuleysisbóta höfðu verið í ósérhæfðu starfi en sá flokkur var ekki algengur meðal fólks á vinnumarkaði. Fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta var líklegra til að hafa starfað í einkageiranum en vinnandi fólk og öryrkjar.

### Aðstæður á vinnustað

Fólk á vinnumarkaði þurfti sjaldnar að fást við krefjandi viðskiptavini, þjónustunotendur, sjúklinga eða nemendur og var sjaldnar í tilfinningalega krefjandi aðstæðum en fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar höfðu þurft að gera í síðasta starfi. Sömuleiðis kom í ljós að vinnandi fólk upplifði síður álag í núverandi starfi en brotthvarfshóparnir gerðu í síðasta starfi.

### Stjórnun og samskipti

Vinnandi fólk var mun líklegra til að vera jákvætt í garð næsta yfirmanns en fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar. Þegar borin voru saman svör við spurningum um samskipti á vinnustað kom í ljós að meirihluti vinnandi fólks taldi samskiptin í núverandi starfi vera hvetjandi, styðjandi og afslöppuð. Á hinn bóginn taldi innan við helmingur þeirra sem nýttu rétt sinn til atvinnuleysisbóta þetta eiga við um síðasta starf sitt. Þá var vinnandi fólk ólíklegra en fólk utan vinnumarkaðar til að segja samskiptin á vinnustaðnum vera tortryggileg, stíf, erfið og einkennast af samkeppni.

Samanburður á svörum við spurningum um einelti, áreitni og ofbeldi sýndi að vinnandi fólk var mun ólíklegra til að hafa lent í slíku en fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar.

### **Vinnutími, laun og tækifæri til að samræma vinnu og einkalíf**

Líklegra var að fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta hafði verið í vaktavinnu í sínu síðasta starfi en vinnandi fólk og öryrkjar. Nokkur munur var á milli hópa á svörum við spurningu um hver tæki ákvörðun um hvernig vinnutímanum væri háttað. Yfir helmingur vinnandi fólks ákvað sjálfur hvernig vinnutímanum væri háttað en um og yfir þriðjungur brotthvarfshópanna svaraði á þann veg. Þá var vinnandi fólk mun líklegra til að vera ánægt með vinnutímann og launin en fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar. Þegar kannað var hvaða tækifæri hóparnir hefðu til að samræma vinnu og fjölskyldulíf kom í ljós að þau sem nýttu rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar voru líklegri en vinnandi fólk til að segja það hafa verið erfitt að komast frá vinnu í einn til tvo tíma til að sinna einkaerindum og þessir hópar gátu síður unnið starf sitt í fjarvinnu en vinnandi fólk.

---

## INNGANGUR

Skýrslan var unnin að beiðni félags- og vinnumarkaðsráðuneytisins og Vinnueftirlitsins og greinir frá niðurstöðum rannsóknar á starfsaðstæðum og stöðu fólks á íslenskum vinnumarkaði og ástæðum brotthvarfs. Á undangengnum árum hefur kulnun í starfi verið mikið til umræðu og þeim hefur fjölgað sem hverfa af vinnumarkaði til lengri eða skemmri tíma vegna heilsufarsvanda. Erlendar rannsóknir veita mikilvægar upplýsingar um ástæður brotthvarfs af vinnumarkaði en erfitt getur verið að heimfæra niðurstöður upp á íslenskan vinnumarkað. Mikilvægt er að afla upplýsinga um aðstæður á íslenskum vinnumarkaði og greina hvort og þá hvernig þættir á borð við starf og starfsumhverfi, stjórnun, vinnutími og ör tækniþróun tengjast álagi í starfi eða koma í veg fyrir að fólk geti verið í launaðri vinnu. Í rannsókninni voru kannaðar aðstæður starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði og leitast við að greina hvaða þættir tengjast langtíma fjarveru frá vinnu. Niðurstöður byggja á greiningu gagna sem aflað var með spurningakönnunum sem lagðar voru fyrir almennt úrtak og úrtak fólks sem hafði fengið greiddar atvinnuleysisbætur frá Vinnuálastofnun í eitt ár eða meira. Niðurstöður varpa ljósi á aðstæður mismunandi starfsstétta og munu verða framlag til þróunar og þekkingar sem mun nýtast í vinnu við að bæta aðstæður á íslenskum vinnumarkaði.

Uppbygging skýrslunnar er á þá leið að fyrst er aðferðafræði könnunarinnar, þ.m.t. úrtökum og úrvinnslu, gerð skil. Í framhaldinu er fjallað um niðurstöður könnunarinnar í töflum, myndum og texta. Niðurstöðukafla er skipt upp í tvennt, *Starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði* þar sem fjallað er um niðurstöður úr könnun meðal vinnandi fólks og *Brotthvarf af vinnumarkaði* þar sem greint er frá niðurstöðum meðal fólks sem utan vinnumarkaðar. Í viðauka er að finna ítarlega greiningu á svörum vinnandi fólks eftir bakgrunnspáttum.

## AÐFERÐ

Rannsóknin var annars vegar lögð fyrir almennt úrtak fólks á aldrinum 25 til 67 ára, sem hafði verið á íslenskum vinnumarkaði undangengin fimm ár, og hins vegar fyrir fólk sem hafði fengið greiddar atvinnuleysisbætur frá Vinnumálastofnun í a.m.k. eitt ár.

## Úrtak og svörun könnunar

Gagna var aflað með spurningakönnun sem lögð var fyrir þrjú úrtök. Gagna meðal fólks úr mismunandi starfsstéttum, sem hafði verið á íslenskum vinnumarkaði á undangengnum fimm árum, var aflað með því að leggja könnun fyrir þátttakendur úr netpanel Félagsvísindastofnunar og úrtak úr þjóðskrá og gagna meðal fólks sem hafði verið án atvinnu í eitt ár eða meira var aflað með því að leggja könnun fyrir úrtak frá Vinnumálastofnun:

### 1) Gagnaöflun meðal þátttakenda úr netpanel Félagsvísindastofnunar

Tekið var 6.000 manna úrtak fólks á aldrinum 25 til 67 ára úr netpanel Félagsvísindastofnunar. Netpanellinn samanstendur af fólki af öllu landinu sem hefur verið valið úr þjóðskrá með tilviljunaraðferð og hefur samþykkt að taka þátt í könnunum á vegum Félagsvísindastofnunar. Einstaklingar í úrtaki fengu könnunina senda í tölvupósti þann 25. nóvember 2021. Þrjár ítrekanir voru sendar í tölvupósti til þeirra sem ekki höfðu svarað og gagnaöflun lauk 11. mars 2022. Þátttakendur voru 2.382 talsins og var svarhlutfall meðal þátttakenda í netpanelnum því 40%.

### 2) Gagnaöflun meðal fólks sem valið var með tilviljunarúrtaki úr þjóðskrá

Tekið var 3.000 manna lagskipt tilviljunarúrtak fólks á aldrinum 25 til 67 ára úr þjóðskrá. Úrtakið var lagskipt eftir kyni og aldri, með það að markmiði að dreifing kyns og aldurs í heildarúrtaki netpanels og úr þjóðskrá líktist sem best aldurs- og kynjasamsetningu í þýðinu. Í desember 2021 var kynningarbréf á íslensku, ensku og pólsku sent í bréfpósti á lögheimili fólks í úrtakinu. Í kynningarbréfinu var könnunin kynnt og tekið fram að þátttaka væri valfrjáls. Í bréfinu var auk þess að finna slóð sem fólk gat notað til að svara könnuninni ef það kaus að taka þátt. Í febrúar var hringt í fólk sem var með símanúmer á skrá og það minnt á könnunina. Í símtalinu var boðið upp á að gefa upp netfang og fá könnunina senda í tölvupósti. Þrjár ítrekanir voru sendar í tölvupósti til þeirra sem ekki höfðu svarað og lauk gagnaöflun 13. maí 2022. Heildarfjöldi svara var 785 og svarhlutfall því 26%.

### 3) Gagnaöflun meðal fólks úr skrá Vinnumálastofnunar sem hafði verið án atvinnu í eitt ár eða meira

Vinnumálastofnun tók saman lista úr skráum sínum yfir einstaklinga, 25 ára og eldri, sem höfðu nýtt rétt sinn til atvinnuleysisbóta í a.m.k. eitt ár. Í júní 2022 sendi tengiliður hjá Vinnumálastofnun kynningarbréf á íslensku, ensku og pólsku í bréfpósti til hópsins með upplýsingum um tilgang og framkvæmd könnunarinnar og leiðbeiningum um hvernig óska mætti eftir því að vera tekinn af úrtakslista innan tiltekins frests. Óskað var eftir því að fólk sem ekki vildi vera í úrtakinu sendi tölvupóst á tiltekið netfang hjá Vinnumálastofnun eða hringdi í uppgefið símanúmer. Upphafleg úrtaksskrá Vinnumálastofnunar innihélt 1.000 nöfn en 36 óskuðu eftir því að vera fjarlægð. Endanlegt úrtak samanstóð því af 964 einstaklingum. Þegar frestur til að segja sig úr úrtakinu var liðinn, fékk verkefnisstjóri Félagsvísindastofnunar upplýsingar um nöfn, netföng og símanúmer fólks í endalegu úrtaki. Slóð að könnuninni var send í tölvupósti á netföng þeirra sem voru í úrtakinu. Að ákveðnum tíma liðnum var hringt í fólk sem ekki hafði svarað og það minnt á könnunina. Gagnaöflun lauk í september 2022 og var heildarfjöldi svara 363 og svarhlutfall því 38%.

## Mælitæki

Spurningalistinn var saminn af teymi sem samanstóð af starfsfólki Félagsvísindastofnunar, Vinnueftirlitsins og félags- og vinnumarkaðsráðuneytisins. Auk þess höfðu fulltrúar frá Samtökum atvinnulífsins, BSRB, BHM, ASÍ, Kennarasambandi Íslands, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, VIRK og Kjara- og mannauðssýslu ríkisins aðkomu að spurninglistagerðinni með þátttöku í starfshópi sem myndaður var vegna rannsóknarinnar. Evrópska könnunin um aðstæður í vinnu (*European working conditions survey*) og starfsumhverfiskönnun HÍ voru hafðar til hliðsjónar við spurningalistagerðina. Spurningum var beint til þeirra sem höfðu verið á íslenskum vinnumarkaði á undangengum fimm árum. Spurt var um stöðu á vinnumarkaði, einkenni starfsins, eða einkenni síðasta starfs ef fólk var ekki í vinnu, einkenni fyrirtækisins eða stofnunarinnar, vinnutíma, álag, samskipti og stjórnun. Einnig voru þau sem höfðu verið í sama starfi í a.m.k. tvö ár spurð um áhrif Covid-19 faraldursins á starfið og áhrif styttingar vinnuvikunnar.

## Úrvinnsla

Niðurstöðukafla er skipt upp í tvennt, *Starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði* þar sem fjallað er um niðurstöður meðal vinnandi fólks og *Brotthvarf af vinnumarkaði* þar sem sýnd er dreifing svara meðal þeirra sem ekki eru á vinnumarkaði og svör þeirra borin saman við svör fólks á vinnumarkaði. Þeim sem ekki voru á vinnumarkaði var skipt í þrjá hópa, þ.e. öryrkja, fólk sem hafði

verið án atvinnu í innan við eitt ár og fólk sem hafði nýtt rétt sinn til atvinnuleysisbóta í eitt ár eða meira. Svör öryrkja og fólks sem hafði verið án atvinnu í minna en eitt ár komu úr almenna úrtakinu (þ.e. úr netpanelnum og úr úrtaki sem valið var úr þjóðskrá) en svör þeirra sem höfðu verið án atvinnu í eitt ár eða meira bárust frá þeim sem tilheyrðu úrtakinu frá Vinnumálastofnun.

Svör úr almenna úrtakinu voru vigtuð eftir kyni, aldri og búsetu til þess að niðurstöður gæfu sem réttasta mynd af landsmönnum á aldrinum 25 til 67 ára. Myndir birta aðeins svör þeirra sem tóku afstöðu til hvernar spurningar og því er ólíkur fjöldi svara á bak við hverja mynd þar sem sumir þátttakendur völdu að svara ekki einstaka spurningum. Í viðauka er að finna ítarlegar bakgrunnstölur þar sem svör fólks á vinnumarkaði eru greind eftir kyni, aldri, búsetu, menntun, starfsaldri, starfsgeira, stærð vinnustaðar, kynjahlutfalli á vinnustað, starfsemi fyrirtækis/stofnunar, starfi og ríkisfangi.

Notast var við marktektarprófið kí-kvaðrat til að meta hvort tölfræðilega marktækur munur væri á hlutföllum mismunandi hópa og í samanburði á milli ára. Ef tölfræðileg marktekt kemur fram er það gefið til kynna með stjörnumerkjum (\*) í töflum, en í texta þar sem samanburðarmyndir eru nýttar í framsetningu niðurstaðna. Ein stjarna þýðir að innan við 5% líkur séu á því að munur sem sést í hópi svarenda sé kominn til af tilviljun ( $p < 0,05$ ). Með öðrum orðum getum við sagt með 95% vissu að sá munur sem birtist meðal svarenda sé einnig til staðar meðal landsmanna almennt. Tvær stjörnur þýða að munurinn sé marktækur miðað við 99% öryggi ( $p < 0,01$ ) og þrjár stjörnur þýða að fullyrða megi með 99,9% vissu að munurinn sé til staðar í þýðinu ( $p < 0,001$ ). Í þeim tilvikum þar sem munur var ómarktækur eru engin tákn. Skammstöfunin óg merkir að marktektarprófið hafi reynst ógilt vegna fámennis í hópum.



# NIÐURSTÖÐUR – STARFSFÓLK Á ÍSLENSKUM VINNUMARKAÐI

Í þessum hluta er gerð grein fyrir niðurstöðum meðal þeirra sem voru í starfi þegar könnuninni var svarað. Sýnd er dreifing svara við spurningum könnunarinnar en í viðauka er að finna ítarlegri greiningu effir bakgrunnspáttum.

## Bakgrunnur og fjölskylduhagir










Í töflum 1 til 9 má sjá upplýsingar um bakgrunn og fjölskylduhagi þátttakenda. Þegar skoðuð er vinnumarkaðsstaða þeirra sem voru í launuðu starfi eða fæðingarorlofi má sjá að lang stærstur hluti svarenda var eingöngu í launuðu starfi og gegndi ekki annarri stöðu samhliða (77%). Minni hópur var í launaðri vinnu samhliða námi, örorku eða fæðingarorlofi og telur sá hópur samtals 9%. Sjálfstætt starfandi voru 7% svarenda og atvinnurekendur 4% (tafla 1).

Líkt og sjá má í töflu 2 var hlutfall karla ívið hærra en kvenna á meðal þátttakenda. Aldursdreifingu má sjá í töflu 3 en svarendum var skipt upp í fjóra aldurshópa.



Meirihluti þátttakenda var í sambúð eða hjónabandi (78%), líkt og tafla 4 sýnir. Flestir bjuggu á heimili með öðrum en 14% bjuggu einir (tafla 5). Yfir helmingur svarenda átti börn 17 ára eða yngri sem bjuggu á heimilinu (tafla 6).

Þegar spurt var um ríkisfang sögðu 2% svarenda að þeir væru erlendir ríkisborgarar og 2% til viðbótar sögðu að þeir væru íslenskir ríkisborgarar en hefðu ekki alltaf verið það (tafla 9). Í samræmi við það sögðu 4% svarenda að íslenska væri ekki þeirra móðurmál (tafla 7) og í þeim hópi töldu 40% að þeir töluðu íslensku mjög eða fremur vel en 15% kváðust ekki tala íslensku (tafla 8).





**Tafla 1. Núverandi staða á vinnumarkaði**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Í launuðu starfi	2208	77%	 77%
Sjálfstætt starfandi	213	7%	 7%
Atvinnurekandi	108	4%	 4%
Í námi og í launaðri vinnu (þ.m.t. sjálfstætt starfandi eða atvinnurekandi)	183	6%	 6%
Örorki og í launaðri vinnu (þ.m.t. sjálfstætt starfandi eða atvinnurekandi)	48	2%	 2%
Í fæðingarorlofi	65	2%	 2%
Í fæðingarorlofi og í launaðri vinnu (þ.m.t. sjálfstætt starfandi eða atvinnurekandi)	20	1%	 1%
Í fæðingarorlofi og námi	3	0%	 0%
Annað - Launuð vinna og sjálfstætt starfandi	9	0%	 0%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2857</b>	<b>100%</b>	



**Tafla 2. Kyn**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda		Hlutfall
Karl	1518	53%		53%
Kona	1339	47%		47%
<b>Alls</b>	<b>2857</b>	<b>100%</b>		






**Tafla 3. Aldur**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda		Hlutfall
25 til 35 ára	804	28%		28%
36 til 45 ára	769	27%		27%
46 til 55 ára	550	19%		19%
56 til 67 ára	735	26%		26%
<b>Alls</b>	<b>2857</b>	<b>100%</b>		

**Tafla 4. Hver er hjúskaparstaða þín?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda		Hlutfall
Einhleyp/ur, fráskilin(n), ekkja/ekkill	559	22%		22%
Í sambúð eða hjónabandi	2020	78%		78%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2579</b>	<b>100%</b>		
Veit ekki	5			
Vil ekki svara	273			
<b>Alls</b>	<b>2857</b>			

**Tafla 5. Hversu margir búa á heimili þínu að þér meðtaldri/meðtöldum?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda		Hlutfall
Einn	353	14%		14%
Tveir	713	28%		28%
Þrír	497	19%		19%
Fjórir	576	22%		22%
Fimm eða fleiri	443	17%		17%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2581</b>	<b>100%</b>		
Veit ekki	3			
Vil ekki svara	273			
<b>Alls</b>	<b>2857</b>			

**Tafla 6. Hversu mörg börn, 17 ára eða yngri, búa á heimili þínu?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Ekkert	902	42%	42%
Eitt	456	21%	21%
Tvö	520	24%	24%
Þrjú	231	11%	11%
Fjögur eða fleiri	57	3%	3%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2166</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	15		
Vil ekki svara / Á ekki við	676		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 7. Er íslenska þitt móðurmál?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Já, mjög vel	24	23%	23%
Já, frekar vel	18	17%	17%
Já, en frekar takmarkað	47	45%	45%
Nei	15	14%	14%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara / Á ekki við	2753		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 8. Talar þú íslensku (ef íslenska er ekki þitt móðurmál)?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Já, mjög vel	24	23%	23%
Já, frekar vel	18	17%	17%
Já, en frekar takmarkað	47	45%	45%
Nei	15	15%	15%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara / Á ekki við	2754		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 9. Ert þú íslenskur ríkisborgari?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Já, ég hef verið íslenskur ríkisborgari alla ævi	2474	96%	96%
Já, en hef ekki alltaf verið íslenskur ríkisborgari	51	2%	2%
Nei, er ekki íslenskur ríkisborgari	64	2%	2%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2589</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	268		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

## Einkenni starfa

Spurt var út í þætti sem einkenna starf fólks. Tafla 10 sýnir aðalstarf svarenda og var stærsti einstaki flokkurinn stjórnendur, kjörnir fulltrúar og æðstu embættismenn, en tæplega fimmtungur svarenda sinnti slíkum störfum. Ef litið er til hvers konar starfsemi fór aðallega fram á vinnustöðum svarenda má sjá í töflu 11 að flestir störfuðu við menntun, fræðslu og/eða uppeldisstarfsemi (16%), sérfræðilega og vísindalega starfsemi og upplýsingatækni (15%), heilbrigðis- og/eða félagsþjónustu (13%) eða í verslun, viðgerðum og/eða vörudreifingu (11%).

Ríflega helmingur svarenda starfaði í einkageiranum (tafla 12) en í töflu 6 í viðauka má sjá að um talverðan kynjamun er að ræða þar sem 69% karla starfa í einkageiranum en 39% kvenna. Um þriðjungur þátttakenda hafði mannaforráð (tafla 13) en munur var á kynjum þar sem 41% karla hafði mannaforráð en 25% kvenna (tafla 7 í viðauka).

Þegar spurt var um kynjahlutfall á vinnustað sögðu 40% svarenda að álíka hátt hlutfall karla og kvenna starfaði á vinnustað þeirra, 31% sögðu konur aðallega við störf á vinnustaðnum en 28% sögðu einkum karla á vinnustaðnum (tafla 15). Um 72% svarenda sem störfuðu hjá sveitarfélögum sögðu aðallega konur starfa á vinnustað sínum en aðeins 13% þeirra sem unnu í einkageiranum sögðu konur einkum starfa á vinnustaðnum (tafla 9 í viðauka).

Þrír af fjórum svarendum voru í starfi með ótímabundna ráðningu, 10% voru með tímabundna ráðningu og 11% voru sjálfstætt starfandi eða störfuðu hjá eigin fyrirtæki (tafla 17). Nokkur kynjamunur var á hlutfalli karla og kvenna sem starfaði sjálfstætt eða hjá eigin fyrirtæki, 15% karla gegndu slíku starfi en 8% kvenna (tafla 10 í viðauka).

**Tafla 10. Hvert er aðalstarf/starfsheiti þitt?**

	Fjöldi	Hlutfall svarend	Hlutfall
Stjórnendur, kjörnir fulltrúar eða æðstu embættismenn	511	19%	19%
Sérfræðistörf í eðlis-, verk- eða stærðfræði, náttúruvísindum, líffræði, tölvunarfræði	305	11%	11%
Sérfræðistörf á sviði heilbrigðisvísinda	131	5%	5%
Sérfræðistörf við kennslu og uppeldisfræði, á leik-, grunn- og háskólastigi	243	9%	9%
Sérfræðistörf á sviði viðskipta- og markaðsmála og lögræði	200	7%	7%
Sérfræðistörf á sviði félags eða hugvísinda, t.d. hagfræði, félagsfræði, félagsráðgjöf, guðfræði	87	3%	3%
Störf riðhöfunda og listamanna, t.d. blaðamenn, fréttamenn, tónskáld, dansarar	75	3%	3%
Tæknar og sérmenntað starfsfólk	289	11%	11%
Skrifstofufólk	126	5%	5%
Umönnunarstarf, t.d. umönnun aldraðra, skólaliði, frístundaleiðbeinandi	148	6%	6%
Sölu-, afgreiðslu- eða þjónustustörf, t.d. símasala, þjónustörf, flugþjónn	158	6%	6%
Bændur og fiskimenn, t.d. störf við fiskveiði, garðyrkju, búfjárrækt	67	3%	3%
Iðnaðarmenn og sérhæft iðnverkfólk, t.d. húsasmiðir, múrarakar, bifvélavirkjar, háriðnaðarfólk	236	9%	9%
Ósérhæft starfsfólk, t.d. störf í ræstingu, sorphirðu, sendlar, dyraveirðir, verkafólk í fiskvinnslu	94	4%	4%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2670</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	187		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 11. Hvers konar starfsemi fer aðallega fram á vinnustaðnum?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Menntun, fræðsla og/eða uppeldisstarfsemi	450	16%	16%
Sérfræðileg og vísindaleg starfsemi og upplýsingatækni	406	15%	15%
Heilbrigðis- og/eða félagsþjónusta	363	13%	13%
Verslun, viðgerðir og/eða vörudreifing	304	11%	11%
Fiskvinnsla, landbúnaður og matvælaframleiðsla	217	8%	8%
Opinber stjórnýsla, almannatryggingar og almannaöryggi	197	7%	7%
Annar iðnaður eða framleiðsla	196	7%	7%
Fjármálastarfsemi, tryggingar eða fasteignaviðskipti	127	5%	5%
Farþegaflutningar og ferðatengd starfsemi af ýmsu tagi	124	4%	4%
Menningar-, íþróttar- eða tólmundastarfsemi eða félagasamtök	124	4%	4%
Önnur þjónusta	83	3%	3%
Hótel og gisting eða veitingasala og -þjónusta	71	3%	3%
Byggingastarfsemi og/eða mannvirkjagerð	67	2%	2%
Veitustarfsemi, förgun sorps og annars úrgangs	59	2%	2%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2788</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	12		
Vil ekki svara	57		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		









**Tafla 12. Starfar þú í einkageiranum, hjá opinberum aðila eða hjá sjálfseignarstofnun/félagasamtökum?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Einkageiranum	1519	55%	55%
Hjá ríki	560	20%	20%
Hjá sveitarfélagi	520	19%	19%
Hjá sjálfseignarstofnun/félagasamtökum	178	6%	6%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2777</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	37		
Vil ekki svara	43		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		





**Tafla 13. Ertu með mannaforráð? Ef já, hversu margir vinna beint undir þinni stjórn?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Nei	1724	67%	67%
Já, 1-5 manns	435	17%	17%
Já, 6-10 manns	165	6%	6%
Já, 11-20 manns	117	5%	5%
Já, 21-30 manns	52	2%	2%
Já, fleiri en 30 manns	92	4%	4%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2585</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	14		
Vil ekki svara	258		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		





**Tafla 14. Hvað starfa að jafnaði margir á vinnustaðnum?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Vinn/vann ein(n)	128	5%	 5%
2-4	221	8%	 8%
5-9	256	9%	 9%
10-24	479	17%	 17%
25-49	423	15%	 15%
50-99	398	14%	 14%
100-249	369	13%	 13%
250 eða fleiri	474	17%	 17%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2748</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	72		
Vil ekki svara	37		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		







**Tafla 15. Starfa aðallega konur á vinnustaðnum, aðallega karlar eða er hlutfall karla og kvenna á vinnustaðnum svipað?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Aðallega konur	794	31%	 31%
Aðallega karlar	727	28%	 28%
Álíka hátt hlutfall karla og kvenna	1013	40%	 40%
Aðallega af öðru kyni en karl/kona	19	1%	 1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2553</b>	<b>100%</b>	
Á ekki við	236		
Veit ekki	65		
Vil ekki svara	3		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 16. Er starfsfólk sem er með sama starfsheiti og þú aðallega konur, aðallega karlar eða karlar og konur til jafns?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Aðallega konur	779	30%	 30%
Aðallega karlar	794	31%	 31%
Karlar og konur til jafns	614	24%	 24%
Aðallega af öðru kyni en karl/kona	8	0%	0%
Það er/var enginn annar á vinnustaðnum með sama starfsheiti og ég	381	15%	 15%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2576</b>	<b>100%</b>	
Á ekki við	236		
Veit ekki	36		
Vil ekki svara	9		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		






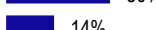
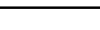
**Tafla 17. Hvaða fyrirkomulag einkennir aðalstarf þitt?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Ótímabundin ráðning	2099	75%	 75%
Tímabundin ráðning	292	10%	 10%
Starfsnámssamningur eða annars konar samningur	49	2%	 2%
Er sjálfstætt starfandi	178	6%	 6%
Starfa hjá eigin fyrirtæki	144	5%	 5%
Annað, hvað?	24	1%	 1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2786</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	20		
Vil ekki svara	51		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

## Aðstæður á vinnustað

Einn af hverjum fimm svarendum sagðist alltaf eða næstum alltaf þurfa að fást við krefjandi viðskiptavini, þjónustunotendur, sjúklinga eða nemendur í starfi sínu (tafla 18). Konur voru tvöfalt líklegri en karlar til að fást við krefjandi einstaklinga og hópa í vinnunni (tafla 24 í viðauka). Þegar litið er til ólíkra starfshópa var algengast á meðal fólks sem starfar við umönnun að segjast alltaf eða nær alltaf kljást við krefjandi notendur (55%) en það var einnig algengt meðal sérfræðinga í kennslu og uppeldisfræði (43%) og sérfræðinga í heilbrigðisvísindum (37%) (tafla 24 í viðauka).

**Tafla 18. Hversu oft þarft þú að gera eftirfarandi í aðalstarfi þínu? - ... að fást við krefjandi viðskiptavini, þjónustunotendur, sjúklinga, nemendur o.s.frv.**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Alltaf	235	9%	 9%
Næstum alltaf	296	11%	 11%
U.þ.b. ¾ hluta tímans	187	7%	 7%
U.þ.b. helming tímans	287	11%	 11%
U.þ.b. fjórðung tímans	536	20%	 20%
Næstum aldrei	812	30%	 30%
Aldrei	376	14%	 14%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2729</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	128		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

Þegar spurt var hve oft fólk þyrfti að vera í tilfinningalega erfiðum aðstæðum í starfi sínu svöruðu um 8% að þau þyrftu að vera það alltaf eða nær alltaf (tafla 19) og voru konur líklegri til að svara á þann veg (11%) en karlar (5%) (tafla 25 í viðauka). Þeir starfshópar sem sögðu helst að þeir þyrftu að vera alltaf eða nær alltaf í tilfinningalega erfiðum aðstæðum í vinnunni voru sérfræðingar

í heilbrigðisvísindum (24%), starfsfólk í umönnun (18%) og sérfræðingar í kennslu og uppeldisfræði (16%) (tafla 25 í viðauka).

**Tafla 19. Hversu oft þarft þú að gera eftirfarandi í aðalstarfi þínu? - ... að vera í tilfinningalega erfiðum aðstæðum**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Alltaf	68	2%	■ 2%
Næstum alltaf	137	5%	■ 5%
U.þ.b. ¼ hluta tímans	130	5%	■ 5%
U.þ.b. helming tímans	191	7%	■ 7%
U.þ.b. fjórðung tímans	478	18%	■ 18%
Næstum aldrei	1170	43%	■ 43%
Aldrei	548	20%	■ 20%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2722</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	135		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

Í könnuninni voru þátttakendur spurðir út í ýmsar aðstæður á vinnustað og sýnir mynd 1 hversu miklum hluta vinnutíma þeirra var varið í ákveðnum aðstæðum. Af því sem spurt var um var algengast að svarendur þyrftu að standa kyrrir eða sitja lengi við vinnu, en 36% svarenda sögðu það eiga við um allan eða næstum allan hluta vinnutímans. Þessar vinnuaðstæður áttu helst við um sérfræðinga í viðskiptum og markaðsmálum, en 72% sögðu þetta alltaf eða nær alltaf eiga við um sig en lægst var hlutfallið hjá starfsfólki í umönnun, 5% (tafla 11 í viðauka). Hjá 28% svarenda fór allur eða nær allur hluti vinnutímans í að sitja í opnu vinnurými og var slíkt algengara á meðal kvenna (31%) en karla (26%) (tafla 12 í viðauka). Þegar rýnt er í störf svarenda varðandi spurningar á mynd 1 má sjá að ákveðnir starfshópar skera sig úr; í flestum tilvikum eru það bændur og fiskimenn, ósérhæft starfsfólk og bílstjórar, véla- og vélgæslufólk. Í þessum hópum er í sumum tilvikum margfalt algengara en meðal svarenda í heild að störfin feli í sér stuttar endurteknar hreyfingar, óþægilegar líkamsstillingar, hávaða, kulda, líkamlega hættu eða tæki sem gefa frá sér titring (töflur 13-15, 17-18 og 20 í viðauka).

Mynd 3 sýnir dreifingu svara við nokkrum spurningum um aðstæður í vinnu. Á myndinni sést að mikill meirihluti svarenda sagðist vita hvert ábyrgðarsvið þeirra væri, að markmið með starfi þeirra væru skýr og að þeir vissu nákvæmlega til hvers væri ætlast af þeim í vinnunni. Örlítið herra hlutfall kvenna (85%) en karla (80%) sagðist vita oft eða alltaf hvað væri ætlast til af þeim og eldri svarendur sögðust frekar vita til hvers væri ætlast af þeim en yngri svarendur (tafla 28 í viðauka).

Tveir af þremur svarendum sögðust oft eða alltaf geta stýrt því hvernig starf þeirra væri unnið og hækkaði hlutfallið með aukinni menntun þannig að 57% fólks með grunnskólamenntun eða minna sagðist oft eða alltaf geta stýrt því samanborið við 73% þeirra sem höfðu lokið framhaldsnámi í háskóla (tafla 29 í viðauka). Ef svörin eru skoðuð út frá starfi svarenda má sjá að lægra hlutfall



starfsfólks í umönnun (45%) og ósérhæfðs starfsfólks (51%) en annarra hópa sagðist geta stýrt hvernig starfið væri unnið (tafla 29 í viðauka).

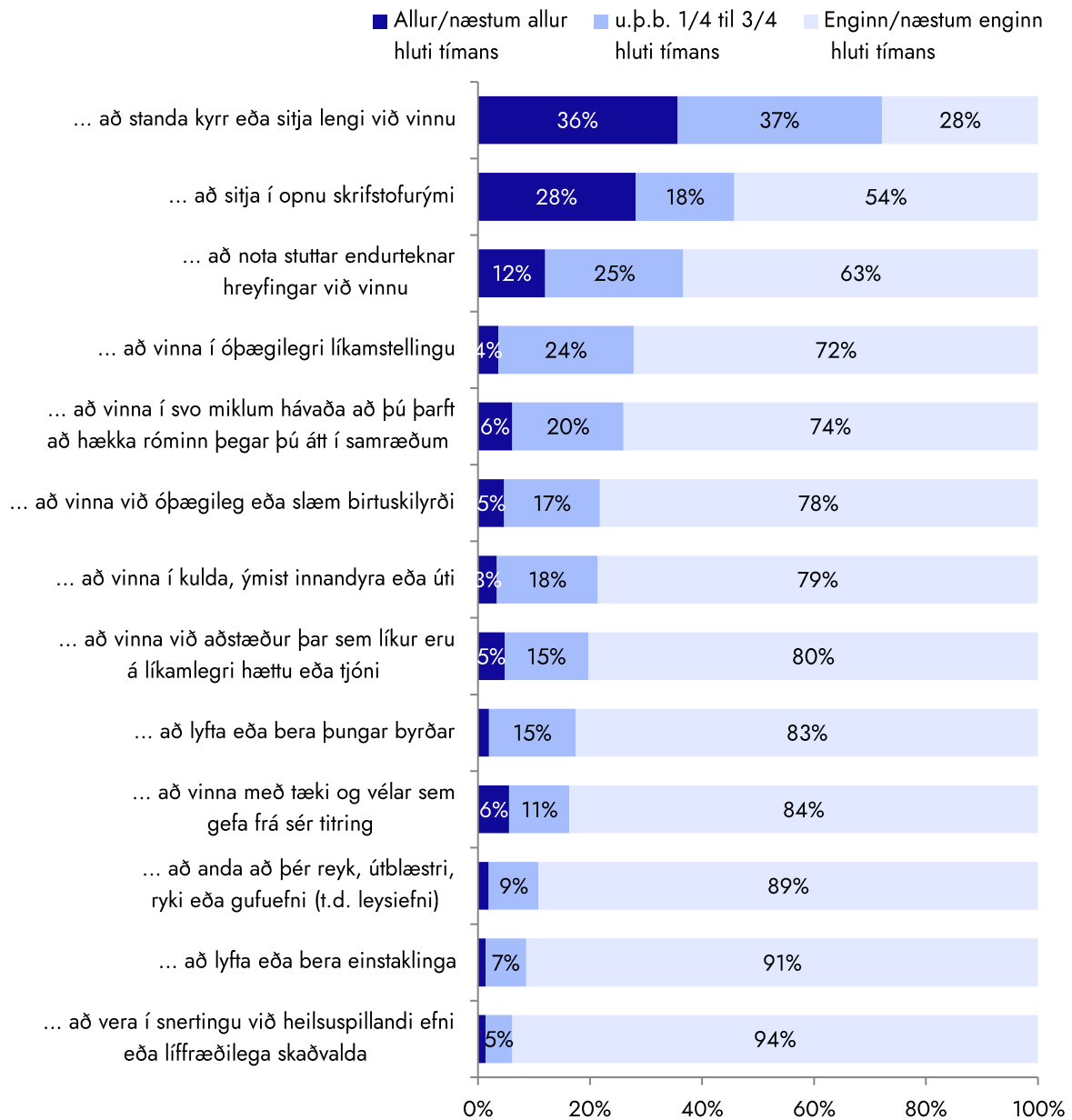
Rúmur helmingur svarenda taldi sig oft eða alltaf geta stýrt vinnuhraða eða vinnuframlagi sínu og var hlutfallið hærra á meðal karla (61%) en kvenna (54%) (tafla 31 í viðauka). Hlutfallið var lægst á meðal starfsfólks í umönnun sem sagðist í 38% tilvika geta oft eða alltaf stýrt vinnuhraða eða -framlagi og næst lægst var hlutfallið hjá sérfræðingum í kennslu og uppeldisfræði (45%) (tafla 31 í viðauka).

Mynd 3 sýnir enn fremur að 39% svarenda töldu sig oft eða alltaf hafa of mikið að gera í vinnunni þar sem hlutfall meðal kvenna var 42% en 36% hjá körlum (tafla 33 í viðauka). Um 37% svarenda sagðist oft eða alltaf þurfa að vinna á miklum hraða og svöruðu konur frekar á þennan hátt (41%) en karlar (35%) (tafla 36 í viðauka). Þeir starfshópar sem sögðust helst þurfa að vinna oft eða alltaf á miklum hraða voru bændur og fiskimenn (55%), sérfræðingar í heilbrigðisvísindum (52%) og rithöfundar, blaðamenn og listamenn (49%) (tafla 36 í viðauka).

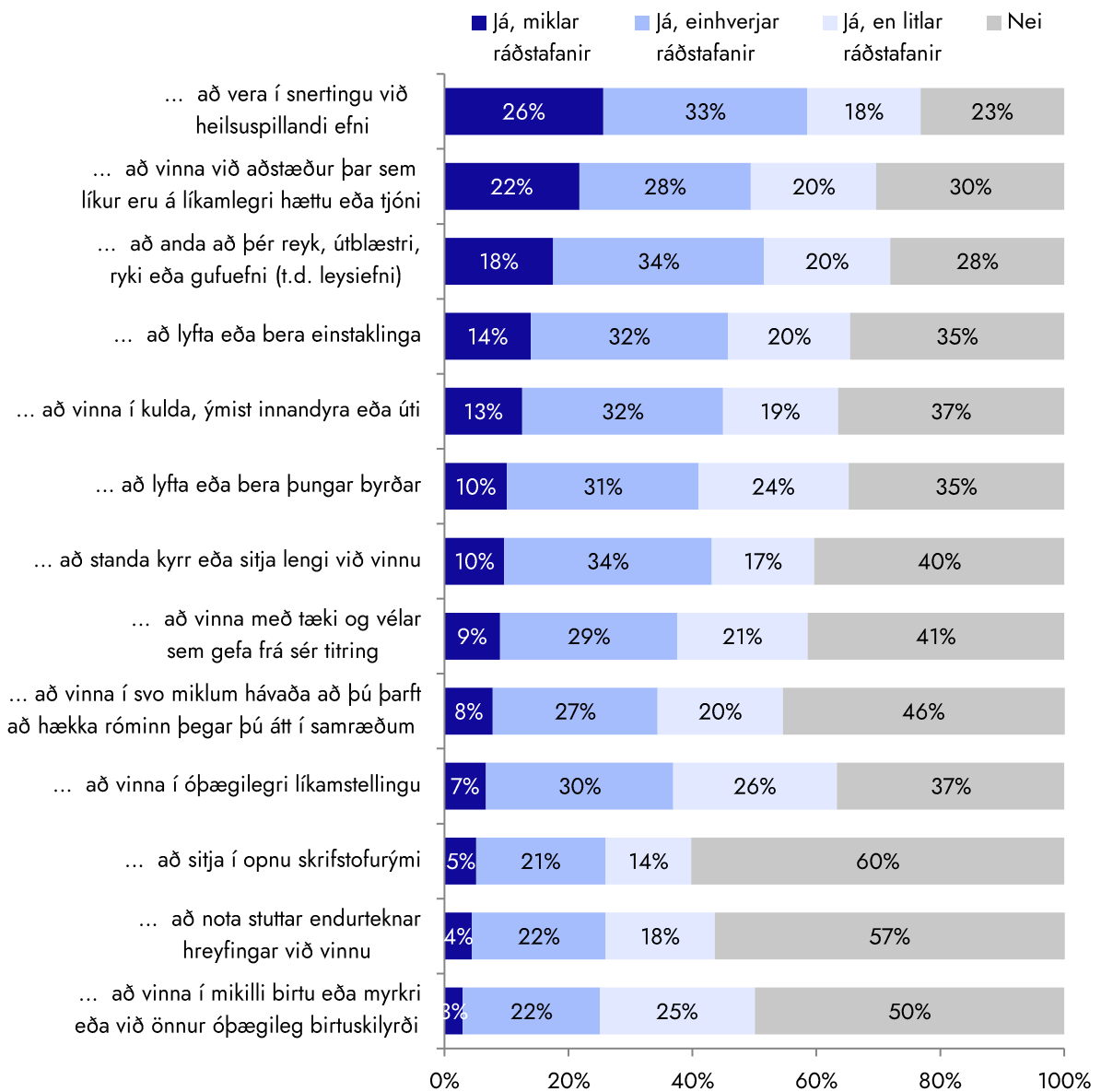
Spurt var um yfirvinnu og þurftu 29% svarenda oft eða alltaf að vinna yfirvinnu og var hlutfallið hærra hjá körlum (32%) en hjá konum (25%) (tafla 37 í viðauka). Þegar litið er til starfs svarenda þá var hlutfall þeirra sem sögðust þurfa að vinna yfirvinnu hæst hjá bændum og fiskimönnum (58%) og hjá bílstjórum, véla- og vélgæslufólki (49%) (tafla 37 í viðauka).

Þriðjungur svarenda sagðist oft eða alltaf vera andlega úrvinda eftir vinnudaginn en kynjamunur var á svörum þar sem 39% kvenna sagðist oft eða alltaf andlega úrvinda en 28% karla (tafla 38 í viðauka). Hlutfall þeirra sem voru andlega úrvinda lækkaði eftir aldri. Af þeim sem störfuðu hjá sveitarfélögum voru 48% oft eða alltaf andlega úrvinda eftir vinnudaginn, 34% starfsmanna hjá ríkinu og 28% þeirra sem störfuðu í einkageiranum. Sé litið til ólíkra starfa má sjá að 51% starfsfólks við umönnun var oft eða alltaf andlega úrvinda eftir daginn og það sama átti við um 50% sérfræðinga í kennslu og uppeldisfræði og 44% sérfræðinga í heilbrigðisvísindum (tafla 38 í viðauka).

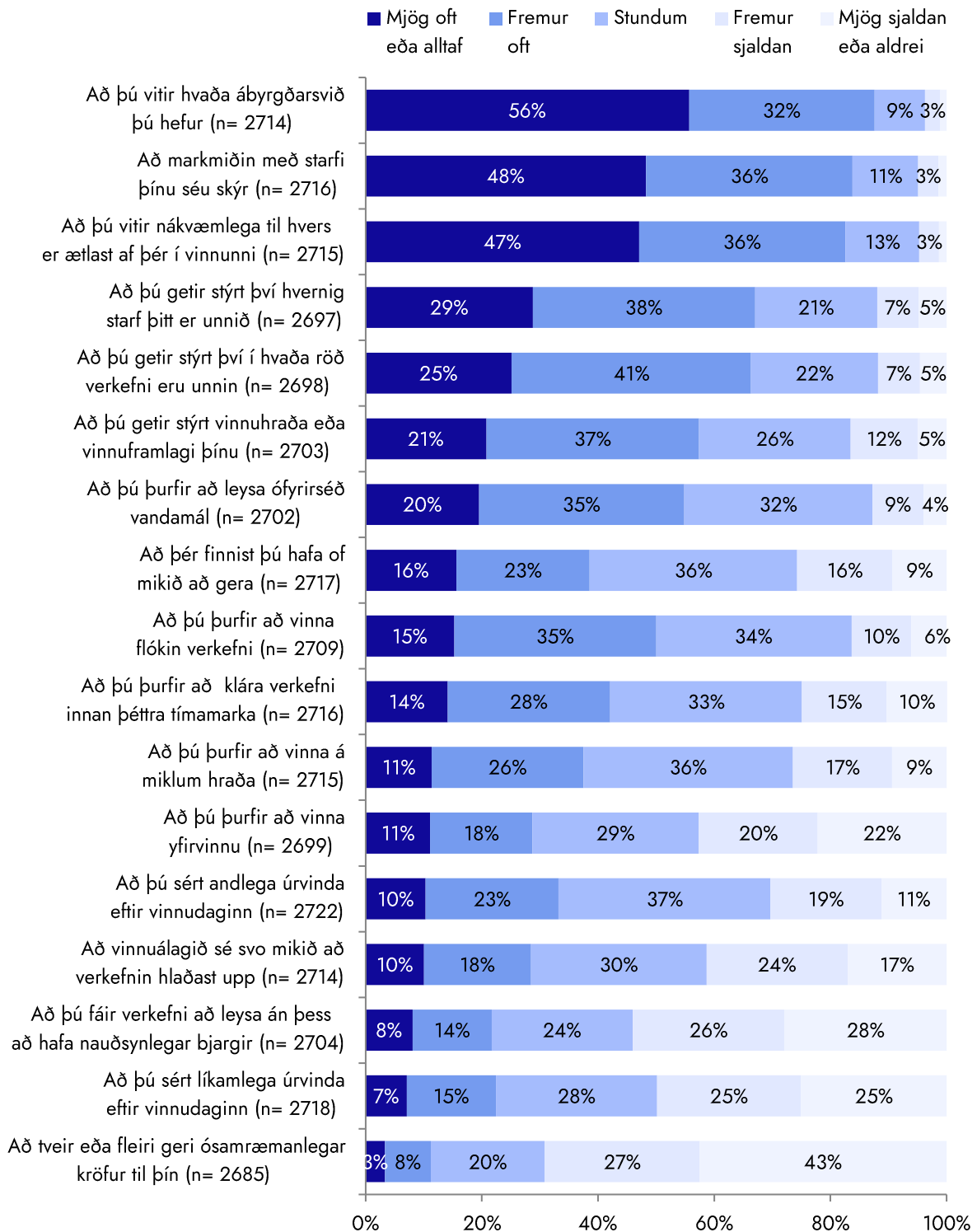
Hlutfall svarenda sem sagðist oft eða alltaf vera líkamlega úrvinda að loknum vinnudegi var 22% og var hlutfall kvenna (25%) hærra en karla (20%) og hlutfall yngri svarenda hærra en eldri hópa. Bændur og fiskimenn voru sá starfshópur sem var með hæst hlutfall (45%) þeirra sem voru oft eða alltaf líkamlega úrvinda eftir vinnudaginn og þar á eftir kom ósérhæft starfsfólk (41%). Af erlendum ríkisborgurum sögðu 45% að þeir væru oft eða alltaf líkamlega úrvinda eftir vinnu en 21% þeirra sem höfðu verið íslenskir ríkisborgarar alla ævi svöruðu á sama hátt (tafla 41 í viðauka).



**Mynd 1. Hversu mikill hluti tímans í þínu aðalstarfi fer í ...**



**Mynd 2. Voru gerðar ráðstafanir á vinnustaðnum til að draga úr þessu álagi á einhvern hátt?**



**Mynd 3. Hversu oft á eftirfarandi við um starf þitt?**

## Stjórnun og samskipti

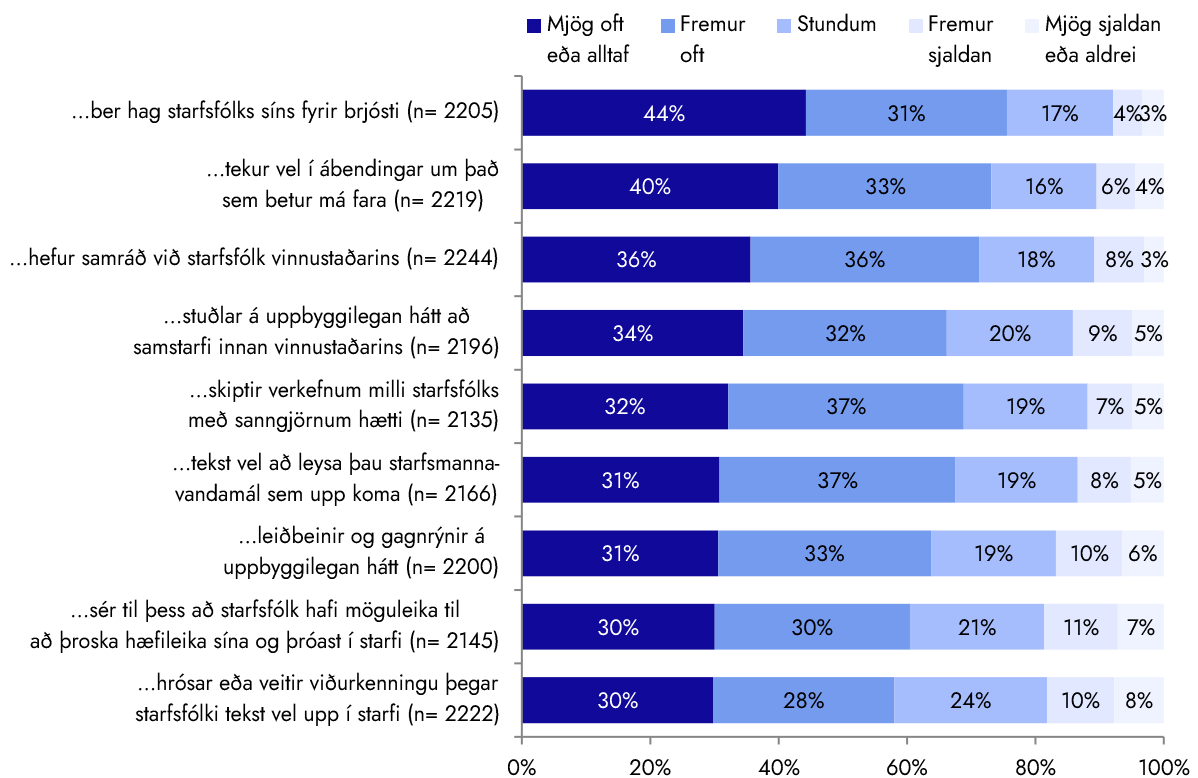
Í spurningalistanum var leitast við að fá fram upplýsingar um ýmsa þætti stjórnunar og samskipta. Sjá má dreifingu svara við spurningum um næsta yfirmann á mynd 4. Settar voru fram níu staðhæfingar um jákvæða eiginleika yfirmanns og taldi meirihluti svarenda í öllum tilvikum að fullyrðingarnar ættu oft eða alltaf við um þeirra næsta yfirmann. Þegar fullyrðingarnar á mynd 4 eru skoðaðar eftir bakgrunnspáttum má sjá að munur var á svörum eftir starfsaldri, þar sem svarendur með styttri starfsaldur mátu næsta yfirmann á jákvæðari hátt en þau sem höfðu lengri starfsaldur (sjá töflur 43 og 45-51 í viðauka). Einnig var í sumum tilvikum um að ræða marktækan kynjamun en í þeim tilvikum mátu konur næsta yfirmann á jákvæðari hátt en karlar (sjá töflur 43, 45 og 49-51 í viðauka).

Mynd 5 sýnir hvað þátttakendur töldu einkenna samskipti á vinnustað sínum. Þrír af fjórum svarendum sögðu samskiptin einkennast mjög eða fremur mikið af því að vera afslöppuð og þægileg og 62% sögðu samskiptin einkennast mjög eða fremur mikið af því að vera hvetjandi og styðjandi. Eftir því sem fólk hafði hærri starfsaldur lækkaði hlutfallið sem taldi samskiptin afslöppuð og þægileg. Með hækkandi starfsaldri lækkaði einnig hlutfall þeirra sem taldi samskiptin hvetjandi og styðjandi (töflur 52 og 53 í viðauka). Konur töldu í meira mæli en karlar að samskiptin væru hvetjandi og styðjandi og eftir því sem menntunarstig svarenda hækkaði þá hækkaði hlutfall þeirra sem taldi samskiptin hvetjandi og styðjandi (tafla 53 í viðauka).

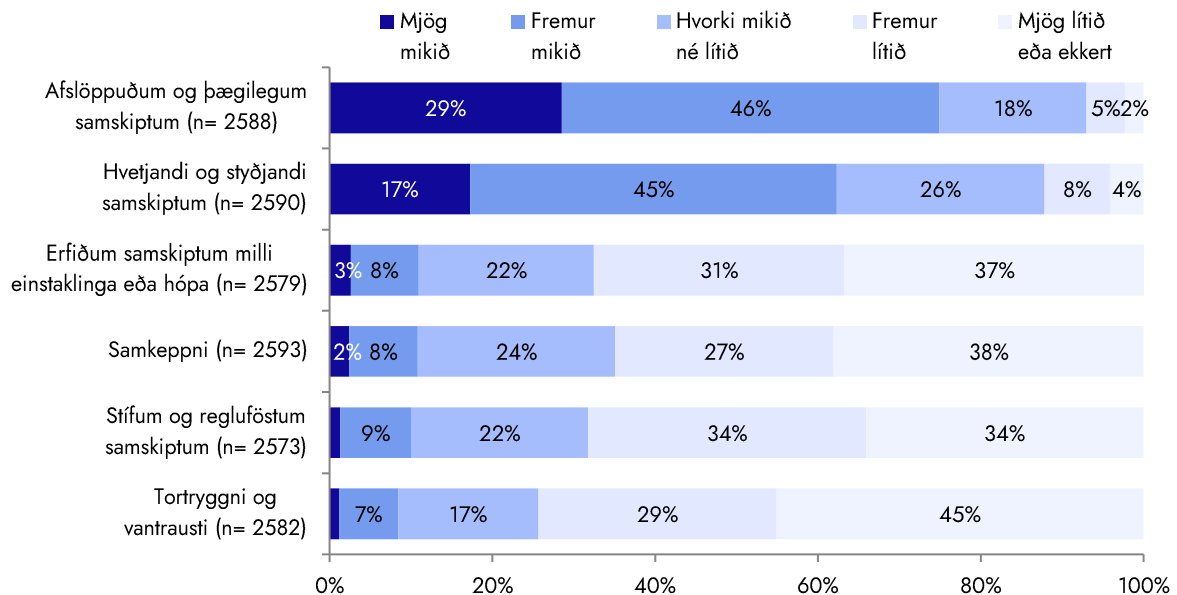
Á mynd 6 má sjá að 24% svarenda höfðu orðið fyrir hunsun eða afskiptaleyzi á vinnustað sínum. Munur var á svörum eftir ríkisfangi þar sem 40% erlendra ríkisborgara hafði orðið fyrir hunsun eða afskiptaleyzi en 24% fólks sem hafði alltaf verið íslenskir ríkisborgarar (tafla 58 í viðauka).

Konur höfðu frekar en karlar orðið fyrir orðbundinni áreitni, niðurlægingu, einelti, kynferðislegri áreitni/ofbeldi og líkamlegu ofbeldi í vinnunni (töflur 59-60 og 62-64 í viðauka). Ef litið er til ólíkra starfa þá var starfsfólk í umönnunarstörfum yfirleitt með hæsta hlutfall þeirra sem höfðu orðið fyrir hvers konar niðurlægingu, áreitni eða ofbeldi í vinnunni (töflur 58-64 í viðauka).

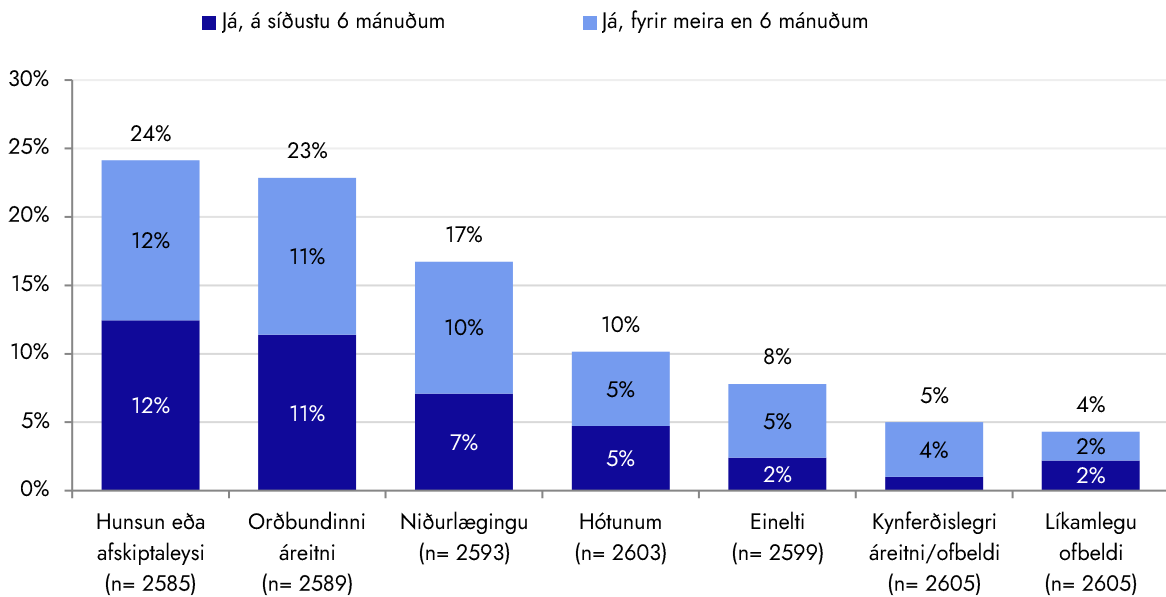
Þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu sjálfir orðið fyrir eða orðið vitni að ýmis konar fordómum og má sjá svörin á mynd 7. Um 11% svarenda sagðist hafa upplifað eða orðið vitni að fordómum sem tengjast þjóðernislegum uppruna og 11% höfðu upplifað eða orðið vitni að kynbundnum fordómum. Talsverður munur var á kynjum eftir því hvort fólk hafði sjálft upplifað kynbundna fordóma en 5% kvenna hafði orðið fyrir þeim en 1% karla (tafla 66 í viðauka). Um 13% þátttakenda hafði orðið fyrir eða verið vitni að aldursfordómum og var hlutfallið þeirra sem höfðu sjálfir orðið fyrir aldursfordómum hæst í elsta aldurshópnum (tafla 67 í viðauka).



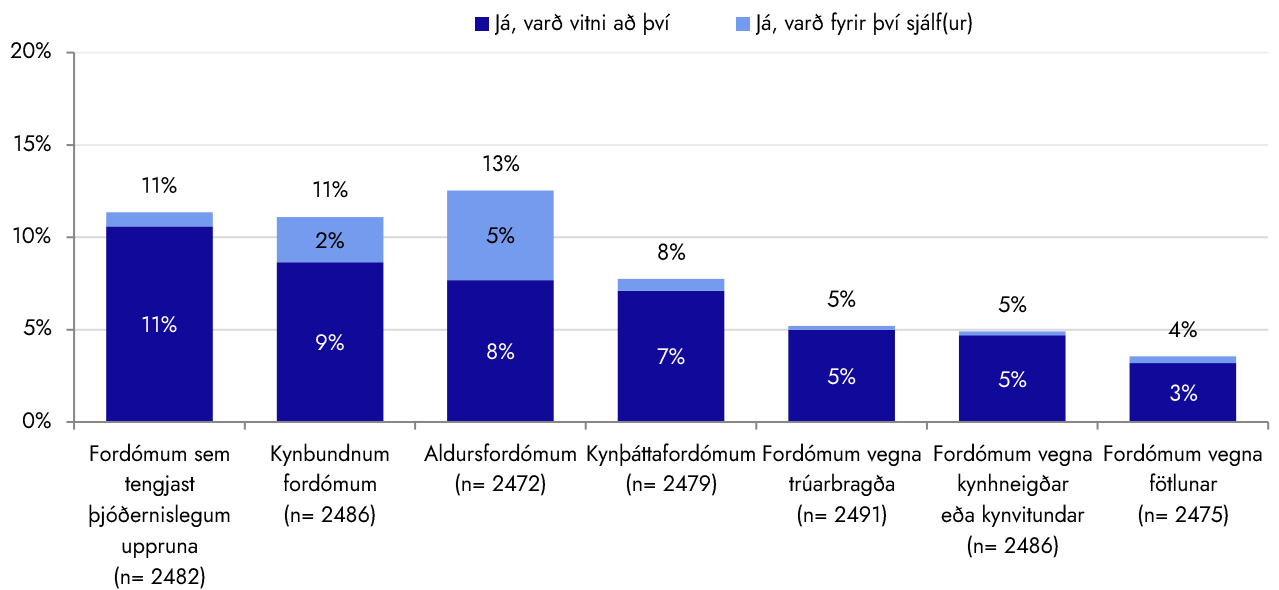
Mynd 4. Hversu oft á eftirfarandi við um þinn næsta yfirmann?



Mynd 5. Hversu mikið eða lítið einkennast samskiptin á þínum vinnustað/starfsstöð af eftirfarandi?



**Mynd 6. Hefur þú einhvern tíma orðið fyrir eftirfarandi í vinnunni?**



**Mynd 7. Hefur þú á undangengnum 12 mánuðum orðið fyrir eða orðið vitni að eftirfarandi á vinnustaðnum?**

## Menntun, reynsla og starfsþróun

Tafla 20 sýnir hæsta stig menntunar sem þátttakendur höfðu lokið og hafði meirihluti þeirra (61%) lokið háskólanámi. Hlutfall háskólamenntaðra var talsvert hærra meðal kvenna (72%) en karla (52%). Þegar litið er til búsetu má sjá að hæsta hlutfall háskólamenntaðra var í Reykjavík (71%) en lægst á Austurlandi (32%). Hlutfallið var 76% hjá ríkinu samanborið við 52% í einkageiranum (tafla 72 í viðauka).

Spurt var hve oft svarendur hefðu skipt um starf á undangengnum fimm árum og hafði tæplega helmingur skipt um starf á tímabilinu (tafla 22). Karlar höfðu síður skipt um starf en konur (tafla 73 í viðauka).








Mynd 8 sýnir hlutfall svarenda sem hafði lagt stund á sí- eða endurmenntun tengda starfi sínu. Tæplega helmingur svarenda hafði sótt námskeið eða fyrirlestra á vinnustað sínum. Þrír af hverjum fjórum þátttakendum sem störfuðu hjá sveitarfélagi höfðu sótt námskeið á vinnustaðnum en aðeins þriðjungur af þeim sem störfuðu í einkageiranum (tafla 74 í viðauka). Ríflega þriðjungur þátttakenda hafði sótt námskeið eða fyrirlestra utan vinnustaðar sem var greitt af atvinnurekanda og fjórðungur svarenda sótti námskeið eða fyrirlestra sem ekki voru greidd af atvinnurekanda (mynd 8). Hlutfall kvenna sem hafði sótt sí- eða endurmenntun var í öllum tilvikum hærra en hlutfall karla (töflur 74-77 í viðauka).

**Tafla 20. Hvert er hæsta stig menntunar sem þú hefur lokið?**







	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Grunnskólanám eða minna	211	8%	8%
Starfsnám (t.d. sjúkraliða-, hússtjórnar-, lögreglu-, félagsliða- eða ritarnám)	105	4%	4%
Iðnnám (t.d. sveins- og meistaraþróf, vélstjóra- og stýrimannapróf, búfræði)	412	16%	16%
Bóklegt nám á framhaldsskólastigi (stúdentspróf)	257	10%	10%
Nám í sérskóla á háskólastigi	186	7%	7%
Grunnnám í háskóla	693	27%	27%
Meistaránám í háskóla	645	25%	25%
Doktorsnám	45	2%	2%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2554</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	11		
Vil ekki svara	292		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

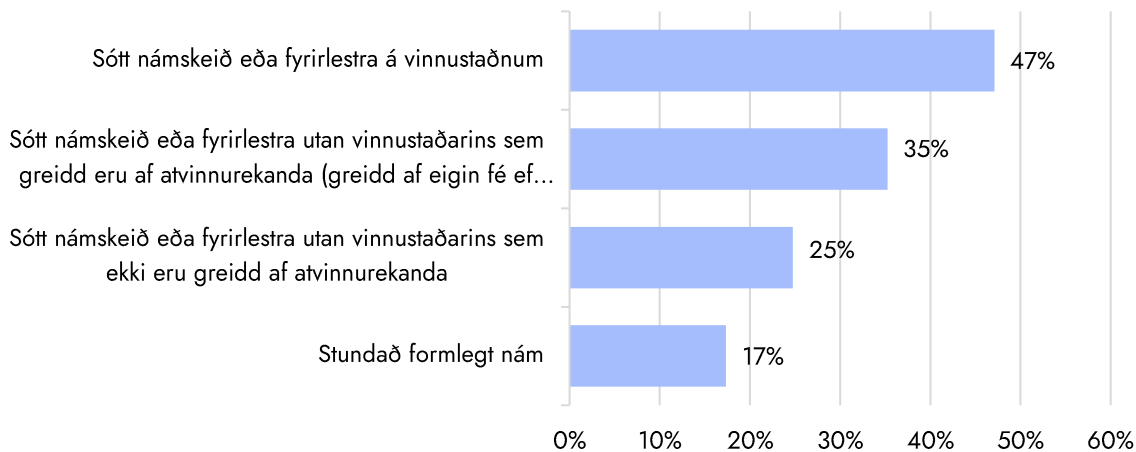


**Tafla 21. Hvað hefur þú verið lengi í því starfi sem þú gegnir nú?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Minna en 1 ár	405	15%	 15%
1 til 5 ár	1013	37%	 37%
6 til 10 ár	466	17%	 17%
11 til 15 ár	288	11%	 11%
16 til 20 ár	186	7%	 7%
21 til 30 ár	228	8%	 8%
31 ár eða lengur	127	5%	 5%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2713</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	144		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 22. Hve oft hefur þú skipt um starf á undangengnum fimm árum?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Aldrei	1515	53%	 53%
Einu sinni	733	26%	 26%
Tvisvar sinnum	328	12%	 12%
Þrisvar sinnum	145	5%	 5%
Fjórum sinnum	70	2%	 2%
Fimm sinnum eða oftar	47	2%	 2%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2838</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	16		
Vil ekki svara	3		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		



**Mynd 8. Hefur þú á síðastliðnum tveimur árum sótt sí- eða endurmenntun (starfsþróun) tengda starfi þínu?**

## Vinnutími

Helmingur svarenda vann 31-40 stundir á viku en 36% unnu 41 stund eða meira (tafla 23). Nokkur kynjamunur var á fjölda vinnustunda og unnu 46% karla 41 stund eða meira samanborið við 24% kvenna (tafla 78 í viðauka). Ríflega helmingur svarenda hafði styt vinnutíma sinn á síðustu tveimur árum (tafla 24). Hlutfall kvenna sem hafði styt vinnutíma sinn (58%) var hærra en hlutfall karla (44%) (tafla 79 í viðauka). Bændur og fiskimenn voru sá starfshópur sem vann flestar vinnustundir (tafla 78 í viðauka) og jafnframt sá hópur sem vinnutíminn hafði síst styst hjá (tafla 79 í viðauka).

Þegar spurt var nánar út í styttingu vinnuvikunnar má sjá að ýmsar útfærslur voru á því hvernig fyrirkomulag styttingarinnar var en hlutfallslega flestir fengu styttri vinnudag einu sinni í viku (tafla 25). Fimmtungur svarenda sagði að ekki hafi verið haft samráð við starfsfólk varðandi fyrirkomulag styttingarinnar (tafla 26).

Stærstur hluti svarenda vann dagvinnu (80%) en fimmtungur var í vaktavinnu (tafla 27). Hlutfall þeirra sem voru í vaktavinnu lækkaði með hækkandi aldri (tafla 82 í viðauka). Spurt var hvort það hefði komið fyrir þátttakendur á undangengnum mánuði að innan við 11 klukkustundir liðu frá því að vinnudegi lauk þar til þeir þurftu að vera mættir aftur til vinnu og höfðu 31% svarenda upplifað það (tafla 28). Hlutfallið var hærra á meðal karla (38%) en kvenna (23%) og hæst hjá bændum og fiskimönnum (79%) (tafla 83 í viðauka). Í tilviki 38% svarenda ákváðu aðrir en þeir sjálfir hvernig vinnutíma var háttað (tafla 30). Karlar réðu í meira mæli en konur hvernig vinnutíma þeirra var háttað. Þegar ólík störf eru skoðuð sést að hæsta hlutfall þeirra sem sögðu aðra ráða alfarið vinnutíma sínum var hjá þeim sem störfuðu við umönnun (78%) og við ósérhæfð störf (77%) (tafla 85 í viðauka).

Um 78% svarenda voru mjög eða frekar ánægðir með vinnutíma sinn (tafla 31). Þegar spurt var um ánægju með vinnutímann eftir styttingu vinnuvikunnar sögðust 62% vera ánægðari en áður en 4% voru óánægðari (tafla 32). Konur voru ánægðari en karlar með vinnutíma sinn að lokinni styttingu og starfsfólk í einkageiranum lýsti minni ánægju en fólk í öðrum geirum (tafla 87 í viðauka).

**Tafla 23. Hvað vinnur þú að jafnaði marga tíma í launaðri vinnu í venjulegri vinnuviku, að yfirvinnu meðtaldri?**

Hér er spurt um fjölda vinnustunda í aðalstarfi og aukastarfi.

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
10 stundir á viku eða færri	120	5%	5%
11 til 20 stundir á viku	78	3%	3%
21 til 30 stundir á viku	147	6%	6%
31 til 40 stundir á viku	1201	50%	50%
41 til 50 stundir á viku	647	27%	27%
51 stund á viku eða fleiri	214	9%	9%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2407</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	114		
Vil ekki svara	336		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 24. Hefur þér á síðastliðnum tveimur árum verið boðinn styttri vinnutími vegna kjara-samningsbundinnar vinnutímastyttingar?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Já, vinnutíminn hefur verið stytur	1047	51%	51%
Já, boðið var upp á styttri vinnutíma en ég hef ekki getað nýtt mér	173	8%	8%
Nei	837	41%	41%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2057</b>	<b>100%</b>	
Á ekki við	32		
Vil ekki svara	768		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 25. Hvaða fyrirkomulag er á styttingu vinnuvikunnar?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Styttri dagur einu sinni í mánuði	115	10%	10%
Styttingin er tekin út á heilum degi á tveggja vikna fresti	71	6%	6%
Styttri dagur einu sinni í viku	342	28%	28%
Styttri vinnudagar alla daga	229	19%	19%
Færri vaktir í mánuði	55	5%	5%
Sveigjanlegt fyrirkomulag í samráði við næsta yfirmann	263	22%	22%
Annað fyrirkomulag	133	11%	11%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>1208</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	10		
Vil ekki svara / Á ekki við	1639		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 26. Var haft samráð við starfsfólk um fyrirkomulag styttingar vinnuvikunnar?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Já	881	80%	80%
Nei	221	20%	20%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>1102</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	113		
Vil ekki svara / Á ekki við	1642		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 27. Vinnur þú dagvinnu eða vaktavinnu í þínu aðalstarfi?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Dagvinnu	2057	80%	80%
Vaktavinnu án næturvakta	130	5%	5%
Vaktavinnu með næturvöktum	205	8%	8%
Annars konar vaktafyrirkomulag	192	7%	7%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2584</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	14		
Vil ekki svara	259		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 28. Hefur það komið fyrir, á undangengnum mánuði í þínu aðalstarfi, að það liðu innan við 11 klukkustundir frá því að vinnudegi lauk og þar til þú þurftir að vera mætt(ur) aftur til vinnu?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Já	771	31%	31%
Nei	1725	69%	69%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2496</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	15		
Vil ekki svara	346		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		






**Tafla 29. Ef þú hugsar um síðastliðna 12 mánuði, hversu oft hefur þú verið beðin(n), með stuttum fyrirvara, að vinna utan hefðbundins vinnutíma?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Daglega	41	2%	2%
Nokkrum sinnum í viku	141	7%	7%
Nokkrum sinnum í mánuði	358	18%	18%
Sjaldnar en nokkrum sinnum í mánuði	761	38%	38%
Aldrei	697	35%	35%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>1998</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	35		
Vil ekki svara / Á ekki við	824		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		






**Tafla 30. Hver tekur ákvarðanir um það hvernig vinnutíma þínum er háttað?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Aðrir en ég ákveða alfarið hvenær vinna hefst og hvenær henni lýkur	942	38%	38%
Ég get ráðið hvenær vinna hefst og hvenær henni lýkur en þó innan vissra marka	1225	49%	49%
Mér er agjörlega frjálst að ákveða hvenær vinna hefst og hvenær henni lýkur	333	13%	13%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2500</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	59		
Vil ekki svara	298		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 31. Ertu ánægð(ur) eða óánægð(ur) með vinnutímann?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Mjög ánægð(ur)	1034	40%	 40%
Frekar ánægð(ur)	985	38%	 38%
Hvorki ánægð(ur) né óánægð(ur)	397	15%	 15%
Frekar óánægð(ur)	129	5%	 5%
Mjög óánægð(ur)	24	1%	 1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2569</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	15		
Vil ekki svara	273		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 32 Ertu ánægðari eða óánægðari með vinnutímann eftir styttingu vinnuvikunnar?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Mun ánægðari	340	34%	 34%
Aðeins ánægðari	282	28%	 28%
Jafn ánægð(ur) eða óánægð(ur) og áður	339	34%	 34%
Aðeins óánægðari	34	3%	 3%
Mun óánægðari	13	1%	 1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>1008</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	30		
Vil ekki svara / Á ekki við	1819		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

## Þriðja iðnbýltingin og framtíðarhorfur á vinnumarkaði

Spurt var um tæknibreytingar á vinnustað þátttakenda og sögðu 42% að engar verulegar tæknibreytingar hefðu orðið síðastliðin ár sem hefðu áhrif á starf þeirra (tafla 33). Starfsfólk í umönnun skar sig frá öðrum starfshópum en 80% umönnunarstarfsmanna sagði engar tæknibreytingar hafa orðið (tafla 88 í viðauka). Tveir þriðji hluti svarenda taldi að vinnustaður þeirra myndi hafa mikla þörf fyrir starfsfólk með þeirra þekkingu og hæfni eftir 3 ár (tafla 34). Sérfræðingar í heilbrigðisvísindum og sérfræðingar í kennslu og uppeldisfræðum töldu helst að vinnustaðurinn myndi hafa mikla þörf fyrir fólk með þeirra þekkingu (tafla 89 í viðauka).

Tafla 36 sýnir að um 58% svarenda töldu að ef þeir yrðu fyrir atvinnumissi yrði fremur eða mjög auðvelt fyrir þá að finna annað starf þar sem reynsla og þekking þeirra nýttist. Fólk í elsta aldurshópnum og skrifstofufólk taldi helst að það yrði erfitt fyrir það að finna annað starf (tafla 91 í viðauka).

**Tafla 33. Hafa orðið einhverjar verulegar tæknibreytingar á vinnustaðnum síðastliðin ár sem hafa áhrif á starf þitt?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda*		
Nei, engar	747	42%		42%
Já, sem gera/gerðu starfið viðráðanlegra	515	29%		29%
Já, sem gera/gerðu starfið fjölbreyttara	431	24%		24%
Já sem gera/gerðu starfið skemmtilegra	299	17%		17%
Já sem gera/gerðu starfið flóknara	264	15%		15%
Já, sem gera/gerðu starfið einhæfara	28	2%		2%
Já, sem gera/gerðu starfið leiðinlegra	42	2%		2%
Já, önnur áhrif á starfið	45	3%		3%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>1769</b>			

\*Svarendur gátu nefnt fleiri en eitt atriði, því er hlutfall svarenda alls yfir 100%.






**Tafla 34. Telur þú að vinnustaður þinn muni hafa mikla eða litla þörf fyrir starfsfólk með þína þekkingu og hæfni eftir 3 ár?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda		
Mjög mikla	1676	66%		66%
Frekar mikla	605	24%		24%
Hvorki mikla né litla	197	8%		8%
Frekar litla	33	1%		1%
Mjög litla	31	1%		1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2542</b>	<b>100%</b>		
Veit ekki	79			
Vil ekki svara	236			
<b>Alls</b>	<b>2857</b>			

**Tafla 35. Hversu miklar áhyggjur, ef einhverjar, hefur þú af því að reynsla þín og þekking úreldist í núverandi starfi vegna nýrrar tækni og þróunar?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda		
Mjög miklar áhyggjur	45	2%		2%
Nokkrar áhyggjur	252	10%		10%
Litlar áhyggjur	1089	42%		42%
Engar áhyggjur	1203	46%		46%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2589</b>	<b>100%</b>		
Veit ekki	35			
Vil ekki svara	233			
<b>Alls</b>	<b>2857</b>			

**Tafla 36. Ef þú yrðir fyrir atvinnumissi, hversu auðvelt eða erfitt telur þú að það myndi vera fyrir þig að finna annað starf þar sem reynsla þín og þekking nýttist?**

	Hlutfall			
	Fjöldi	svarenda		
Mjög auðvelt	628	25%		25%
Frekar auðvelt	834	33%		33%
Hvorki auðvelt né erfitt	523	21%		21%
Frekar erfitt	333	13%		13%
Mjög erfitt	181	7%		7%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2499</b>	<b>100%</b>		
Veit ekki	123			
Vil ekki svara	235			
<b>Alls</b>	<b>2857</b>			




## Heilsa og líðan

Nokkrar spurningar könnunarinnar snéru að heilsu og líðan og má sjá í töflu 37 að 9% þátttakenda höfðu einhvern tíma verið frá vinnu í tvo mánuði eða meira vegna veikinda í núverandi starfi. Í ljós kom að hærra hlutfall kvenna en karla hafði verið frá vinnu vegna veikinda á starfsævinni en greining á fjarveru vegna veikinda í núverandi starfi sýndi lítinn kynjamun. Ef fjarvera frá núverandi starfi vegna veikinda er skoðuð eftir störfum sést að hæsta hlutfallið var hjá bílstjórum, véla- og vélgæslufólki (17%), sérfræðingum í kennslu og uppeldisfræði (17%) og ósérhæfðu starfsfólki (13%) (tafla 92 í viðauka). Þau sem höfðu verið frá vinnu vegna veikinda (í núverandi eða fyrrverandi starfi) voru spurð hvort þau teldu að veikindin hefðu tengst aðstæðum í vinnu og röktu 39% svarenda veikindin til vinnuaðstæðna (tafla 38).

Nærri þrjú af fjórum svarendum mátu líkamlega heilsu sína góða eða mjög góða (tafla 40) og svipað hlutfall taldi andlega heilsu sína góða eða mjög góða (tafla 41). Karlar mátu líkamlega og andlega heilsu sína örlítið betri en konur. Munur var á upplifun á heilsu eftir aldri. Með auknum aldri dró úr líkum á að fólk upplifði líkamlega heilsu góða eða mjög góða en þessu var öfugt farið þegar spurt var um andlega heilsu, þar sem yngstu svarendurnir mátu andlega heilsu verri en eldri svarendur. Þá jókst ánægja með líkamlega og andlega heilsu í takt við menntunarsstig, 60% þeirra sem höfðu lokið grunnskólanámi eða minna töldu eigin líkamlegu heilsu góða eða mjög góða en 79% þeirra sem höfðu lokið framhaldsnámi í háskóla (töflur 93-94 í viðauka).














**Tafla 37. Hefur þú einhvern tíma verið frá vinnu í tvo mánuði eða meira vegna veikinda?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda*	
Já í því starfi sem ég er í nú	253	9%	 9%
Já, í öðru starfi en ég gegni nú	212	8%	 8%
Nei	2300	83%	 83%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>2756</b>		

\*Svarendur gátu nefnt fleiri en eitt atriði, því er hlutfall svarenda alls yfir 100%.



**Tafla 38. Telur þú að veikindin hafi tengst aðstæðum í vinnu eða voru aðrar ástæður fyrir veikindunum?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda*	
Tengdust andlegu álagi í vinnu (svo sem streitu)	109	24%	 24%
Tengdust álagi á stoðkerfi vegna vinnunnar	87	19%	 19%
Tengdust vinnuslysi	45	10%	 10%
Tengdust samskiptavanda við yfirmann	33	7%	 7%
Tengdust einelti á vinnustað	24	5%	 5%
Tengdust skorti á sveigjanleika í vinnu	21	5%	 5%
Tengdust samskiptavanda við samstarfsfólk	16	4%	 4%
Tengdust annars konar aðstæðum í vinnu	10	2%	 2%
Tengdust áreitni eða ofbeldi á vinnustað	8	2%	 2%
Tengdust erfiðum samskiptum við notendur/skjólstæðinga/viðskiptavini	8	2%	 2%
Það voru aðrar ástæður fyrir veikindunum	273	61%	 61%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>448</b>		






\*Svarendur gátu nefnt fleiri en eitt atriði, því er hlutfall svarenda alls yfir 100%.

**Tafla 39. Ert þú með skerta starfsgetu?**






Skert starfsgeta er þegar heilsufarsástæður koma í veg fyrir eða skerða starfsþrek fólks eða getu þess til að sinna atvinnu

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Já	262	9%	 9%
Nei	2547	91%	 91%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2809</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	45		
Vil ekki svara	3		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 40. Hvernig metur þú almennt líkamlega heilsu þína?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Mjög góða	838	29%	 29%
Góða	1279	45%	 45%
Sæmilega	589	21%	 21%
Lélega	126	4%	 4%
Mjög lélega	20	1%	 1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2852</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	5		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 41. Hvernig metur þú almennt andlega heilsu þína?**




	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Mjög góða	817	29%	 29%
Góða	1279	45%	 45%
Sæmilega	579	20%	 20%
Lélega	148	5%	 5%
Mjög lélega	31	1%	 1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2854</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	3		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

## COVID-19




Ríflega helmingur svarenda taldi Covid-19 faraldurinn ekki hafa haft áhrif á líðan í starfi en 38% upplifðu verri líðan og 6% upplifðu betri líðan (tafla 42). Konur upplifðu verri líðan í starfi en karlar vegna faraldursins og yngri svarendum leið verr en eldri svarendum (tafla 95 í viðauka). Þrír starfshópar skáru sig úr þar sem meira en helmingur svarenda upplifði verri líðan vegna faraldursins: sérfræðingar í kennslu og uppeldisfræði (63%), fólk í umönnunarstörfum (54%) og sérfræðingar í heilbrigðisvísindum (53%).

Tafla 43 sýnir að nær helmingur þátttakenda upplifði aukið álag í starfi vegna Covid-19 faraldursins og upplifðu konur frekar aukið álag (59%) en karlar (41%) (tafla 96 í viðauka). Þátttakendur á vinnustöðum þar sem aðallega unnu konur voru mun líklegri til að segja álag hafa aukist (70%) en svarendur þar sem karlar unnu einkum (35%). Sömu starfsgreinar og tilgreindar eru fyrir ofan að upplifðu verri líðan í starfi í faraldrinum upplifðu aukið álag: 81% starfsfólks í umönnun upplifði aukið álag og það gerðu einnig 80% sérfræðinga í heilbrigðisvísindum og 75% sérfræðinga í kennslu og uppeldisfræðum (tafla 96 í viðauka).

**Tafla 42. Hafa orðið breytingar á líðan þinni í starfi vegna Covid-19 faraldursins?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Upplifi betri líðan vegna Covid-19 faraldursins	95	6%	 6%
Upplifi verri líðan vegna Covid-19 faraldursins	629	38%	 38%
Covid-19 faraldurinn hefur ekki haft áhrif á líðan í starfi	929	56%	 56%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>1653</b>	<b>100%</b>	
Á ekki við, hef verið stutt í starfi	880		
Veit ekki	99		
Vil ekki svara	225		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 43. Hafa orðið breytingar á álagi í starfi vegna Covid-19 faraldursins?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Upplifi minna álag vegna Covid-19 faraldursins	109	6%	 6%
Upplifi aukið álag vegna Covid-19 faraldursins	826	49%	 49%
Covid-19 faraldurinn hefur ekki haft áhrif á álag í starfi	757	45%	 45%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>1692</b>	<b>100%</b>	
Á ekki við, hef verið stutt í starfi	880		
Veit ekki	53		
Vil ekki svara	232		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

## Tækifæri til að samræma vinnu og einkalíf

Leitast var við að skoða sambættingu vinnu og einkalífs og sýnir tafla 44 að 72% svarenda töldu auðvelt að komast frá vinnu til að sinna einkaerindum. Þegar svör voru skoðuð eftir bakgrunnsþáttum mátti sjá að það reyndist körlum auðveldara en konum að komast frá vinnu og þau sem unnu á kvennavinnustöðum áttu erfiðara með að komast frá en þau sem unnu á blönduðum eða karlavinnustöðum (tafla 97 í viðauka). Sérfræðingar í heilbrigðisvísindum skáru sig frá öðrum starfshópum en aðeins 40% þeirra sögðu auðvelt að komast frá vinnu og 51% starfsfólks í umönnun sagði hið sama (tafla 97 í viðauka). Tveir af hverjum þremur sögðu jafn auðvelt eða erfitt og áður að komast frá vinnu til að sinna einkaerindum eftir að vinnutími var stytur (tafla 45). Hærra hlutfall karla en kvenna sagði jafn erfitt eða auðvelt og áður að komast frá en hlutfallið sem sagði auðveldara að komast frá en áður eða erfiðara var í báðum tilvikum hærra á meðal kvenna en karla (tafla 98 í viðauka).

Rúmlega helmingur þátttakenda sagði styttingu vinnuvikunnar hvorki hafa aukið né minnkað streitu í vinnunni og tæplega fjórðungur taldi streitu hafa minnkað í kjölfar styttingar en fimmtungur taldi hana hafa aukist (tafla 46). Þegar svörin eru skoðuð út frá kyni sést að hlutfall karla sem sögðu streitu hvorki hafa minnkað né aukist var hærra en kvenna. Hins vegar voru konur líklegri en karlar

til að segja að streita hefði minnkað en einnig að streita hefði aukist (tafla 99 í viðauka). Tafla 47 sýnir að 42% svarenda töldu að streita í einkalífi hafi minnkað í kjölfar styttingar vinnuvikunnar en rúmur helmingur taldi styttinguna hvorki hafa aukið né minnkað streitu í einkalífi. Nærri helmingur kvenna sagði streitu í einkalífi hafa minnkað samanborið við þriðjung karla (tafla 100 í viðauka).

Nokkrar spurningar í könnuninni snéru að fjarvinnu og gat ríflega helmingur svarenda unnið starf sitt að einhverju leyti í fjarvinnu (tafla 48). Þegar bakgrunnur svarenda er skoðaður má sjá að eftir því sem menntunarstig hækkar þá hækkar hlutfall þeirra sem segjast geta unnið starf sitt að einhverju leyti í fjarvinnu (tafla 101 í viðauka). Tæplega þriðjungur vinnustaða hafði sett sér fjarvinnustefnu (tafla 49). Rúmur tveir þriðji hluti svarenda sem gat sinnt starfi sínu að hluta í fjarvinnu hugðist nýta sér það á næstu 12 mánuðum (tafla 50).






Um 71% þátttakenda taldi sig ná að samræma vinnu og einkalíf mjög eða frekar vel en 10% sögðu það takast frekar eða mjög illa (tafla 51). Lítil munur var á svörum karla og kvenna en munur var á svörum eftir aldri þar sem yngri þátttakendum fannst ganga verr að samræma vinnu og einkalíf en eldri þátttakendum (tafla 104 í viðauka). Spurning um áhrif styttingar vinnuviku á samræmingu vinnu og einkalífs leiddi í ljós að 19% töldu mun auðveldara að samræma vinnu og einkalíf eftir styttingu og 33% töldu samræminguna aðeins auðveldari en áður (tafla 52). Þegar litið er til bakgrunnsbreyta sést að hlutfall kvenna sem töldu að styttingu vinnuvikunnar hafa auðvaldað samræmingu einkalífs og vinnu var hærra en hlutfall karla (tafla 105 í viðauka).

Miðað við það sem fram kemur að ofan þá virðist stytting vinnuvikunnar hafa haft meiri áhrif á störf og einkalíf kvenna en karla (töflur 98-100 og 105 í viðauka).






Mynd 9 sýnir dreifingu svara við spurningum um áhrif vinnu á einkalíf svarenda og öfugt. Þriðjungur þátttakenda sagðist oft eða alltaf hafa vinnutengdar áhyggjur utan vinnutíma. Ef litið er til menntunar sést að áhyggjur svarenda aukast með hækkandi menntunarstigi (tafla 106 í viðauka). Um 28% þátttakenda sögðust oft eða alltaf vera of þreytt eftir vinnu til að sinna einkalífi. Bakgrunnsgreining sýnir kynjamun á svörum þar sem 34% kvenna voru oft eða alltaf of þreyttar eftir vinnu til að sinna einkalífi samanborið við 24% karla. Einnig var um að ræða aldursmun þar sem 35% svarenda á aldrinum 25 til 35 ára sögðust oft eða alltaf of þreytt til að sinna einkalífi eftir vinnu en hlutfallið lækkaði svo eftir því sem aldurinn hækkaði og vær lægst 18% hjá 56 til 67 ára. Þegar litið er til starfa svarenda sést að hæsta hlutfall þeirra sem sögðust of þreytt eftir vinnu var hjá starfsfólki í umönnun, 42% (tafla 107 í viðauka).

Um 20% svarenda höfðu fundið að starf þeirra yrði til þess að þau næðu ekki að njóta tíma með fjölskyldu sinni. Þegar svörin eru skoðuð út frá starfi þátttakenda sést að 45% bænda og fiskimanna segja starfið valda því að þeir nái ekki að njóta tíma með fjölskyldu sinni (tafla 108 í viðauka). Lítil hluti svarenda (6%) hafði fundið á undangengnum 12 mánuðum að fjölskylduábyrgð varð til þess að ekki væri hægt að sinna starfinu sem skyldi (mynd 9).






**Tafla 44. Er auðvelt eða erfitt fyrir þig að komast frá vinnu í þínu aðalstarfi í einn til tvo tíma til að sinna einkaerindum?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Mjög auðvelt	1057	41%	 41%
Fremur auðvelt	802	31%	 31%
Hvorki auðvelt né erfitt	258	10%	 10%
Fremur erfitt	227	9%	 9%
Mjög erfitt	233	9%	 9%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2577</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	21		
Vil ekki svara	259		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		






**Tafla 45. Hefur þér fundist auðveldara eða erfiðara að komast frá vinnu í þínu aðalstarfi í einn til tvo tíma til að sinna einkaerindum eftir að vinnutíminn var stytur?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Mun auðveldara	93	10%	 10%
Aðeins auðveldara	64	7%	 7%
Jafn auðvelt eða erfitt og áður	632	66%	 66%
Aðeins erfiðara	109	11%	 11%
Mun erfiðara	60	6%	 6%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>958</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	75		
Vil ekki svara / Á ekki við	1824		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		



**Tafla 46. Hefur stytting vinnuvikunnar aukið eða minnkað streitu í vinnunni?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Aukið til muna	65	7%	 7%
Aukið lítið eitt	131	13%	 13%
Hvorki aukið né minnkað	554	56%	 56%
Minnkað lítið eitt	130	13%	 13%
Minnkað til muna	113	11%	 11%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>993</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	44		
Vil ekki svara / Á ekki við	1820		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		



**Tafla 47. Hefur stytting vinnuvikunnar aukið eða minnkað streitu í einkalífi?**

	Fjöldi	Hlutfall	
		Fjöldi	svarenda
Aukið til muna	25	3%	 3%
Aukið lítið eitt	31	3%	 3%
Hvorki aukið né minnkað	523	52%	 52%
Minnkað lítið eitt	253	25%	 25%
Minnkað til muna	166	17%	 17%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>998</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	36		
Vil ekki svara / Á ekki við	1823		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		







**Tafla 48. Er starf þitt þess eðlis að unnt sé væri að vinna það að einhverju leyti í fjarvinnu?**

	Fjöldi	Hlutfall	
		Fjöldi	svarenda
Já	1373	53%	 53%
Nei	1206	47%	 47%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2579</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	17		
Vil ekki svara	261		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		






**Tafla 49. Hefur vinnustaðurinn sett sér fjarvinnustefnu?**

	Fjöldi	Hlutfall	
		Fjöldi	svarenda
Já	672	31%	 31%
Nei	1483	69%	 69%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2155</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	337		
Vil ekki svara	365		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		






**Tafla 50. Hyggst þú á næstu 12 mánuðum vinna hluta starfs þíns í fjarvinnu?**

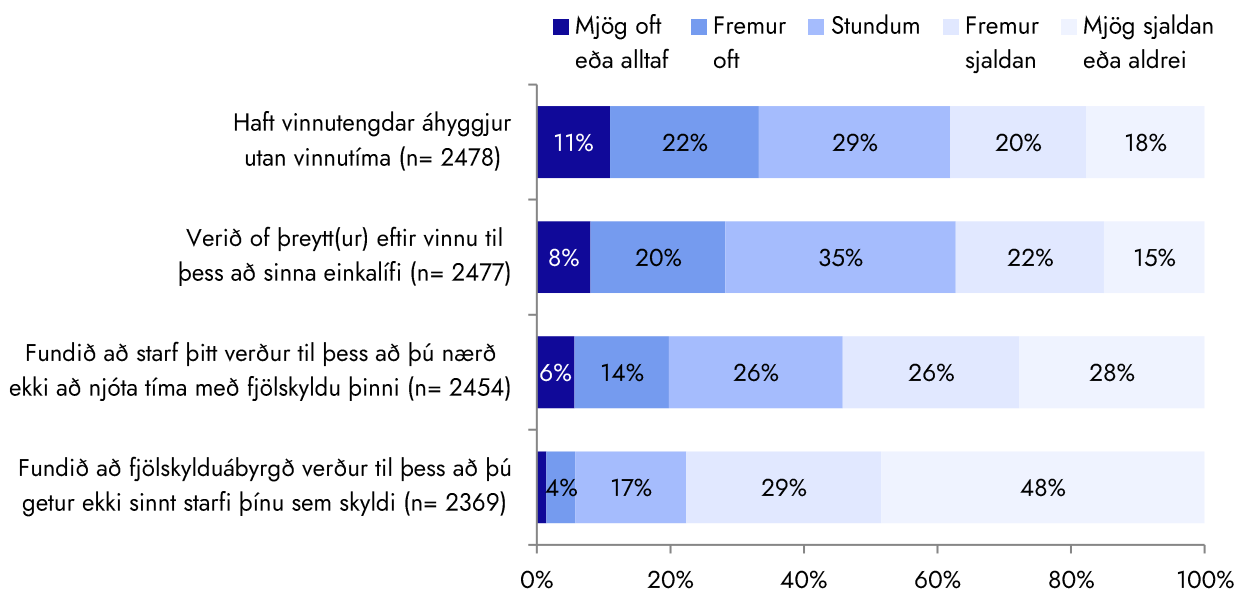
	Fjöldi	Hlutfall		Hlutfall
		Fjöldi	svarenda	
Já, fast einn dag í viku	65	5%	 5%	
Já, fasta tvo daga í viku	36	3%	 3%	
Já, fleiri en tvo fasta daga í viku	82	7%	 7%	
Já, óreglulega	661	53%	 53%	
Nei, hef ekki fengið til þess heimild	149	12%	 12%	
Nei, kys að gera það ekki	243	20%	 20%	
<b>Fjöldi svara</b>	<b>1236</b>	<b>100%</b>		
Veit ekki	80			
Vil ekki svara / Á ekki við	1541			
<b>Alls</b>	<b>2857</b>			

**Tafla 51. Þegar á heildina er litið, hversu vel eða illa telur þú þig ná að samræma vinnu og einkalíf?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Mjög vel	685	27%	 27%
Frekar vel	1145	44%	 44%
Hvorki vel né illa	499	19%	 19%
Frekar illa	205	8%	 8%
Mjög illa	41	2%	 2%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2575</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	15		
Vil ekki svara	267		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

**Tafla 52. Telur þú að stytting vinnuvikunnar hafi haft áhrif á samræmingu vinnu og einkalífs?**

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Já, það er mun auðveldara að samræma vinnu og einkalíf en áður	188	19%	 19%
Já, það er aðeins auðveldara að samræma vinnu og einkalíf en áður	327	33%	 33%
Stytting vinnuvikunnar hefur ekki haft áhrif	454	46%	 46%
Já, það er aðeins erfiðara að samræma vinnu og einkalíf en áður	15	2%	 2%
Já, það er mun erfiðara að samræma vinnu og einkalíf en áður	10	1%	 1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>994</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	41		
Vil ekki svara / Á ekki við	1822		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		



**Mynd 9. Hversu oft á síðastliðnum 12 mánuðum hefur þú?**

## Laun og fjárhagsleg afkoma

Tafla 53 sýnir heildartekjur þátttakenda. Ríflega helmingur svarenda var með tekjur á bilinu 500 til 899 þúsund krónur, 5% höfðu tekjur undir 300 þúsund krónum og 6% höfðu tekjur sem voru 1,3 milljónir eða hærrí. Þegar skoðuð er dreifing eftir bakgrunni svarenda má sjá að konur voru með lægri tekjur en karlar, þar sem 30% kvenna og 17% karla voru með heildartekjur undir 500 þúsund krónum en 15% kvenna og 33% karla með 900 þúsund krónur eða meira í tekjur (tafla 110 í viðauka). Fólk í aldurshópnum 46 til 55 ára var með hæstar tekjur. Starfsfólk í umönnun hafði áberandi lægstar tekjur miðað við aðra starfshópa en 75% þeirra sem störfuðu við umönnun voru með tekjur undir 500 þúsund krónum og 1% með 900 þúsund krónur eða meira í tekjur. Sé litið til ríkisfangs má sjá að 51% erlendra ríkisborgara hafði heildartekjur undir 500 þúsund krónum á mánuði samanborið við 22% svarenda sem höfðu verið íslenskir ríkisborgarar alla ævi. Um 12% erlendra ríkisborgara voru með 900 þúsund krónur eða meira í tekjur en hið sama gildi um 25% þeirra sem höfðu alltaf verið íslenskir ríkisborgarar (tafla 110 í viðauka).

Nærri helmingur svarenda var mjög eða frekar ánægður með launin fyrir sitt aðalstarf. Karlar voru ánægðari en konur, 53% karla voru mjög eða frekar ánægðir samanborið við 43% kvenna. Þegar svörin eru skoðuð út frá kynjahlutfalli á vinnustað má sjá að svarendur á vinnustöðum þar sem aðallega starfa konur voru í 37% tilvika mjög eða fremur ánægðir með laun sín en hið sama átti við um 52% þeirra sem störfuðu á vinnustöðum með álíka hlutfalli karla og kvenna og 55% þeirra sem voru á vinnustöðum þar sem aðallega störfuðu karlar (tafla 111 í viðauka). Séu svörin greind eftir starfi svarenda má sjá að hlutfall þeirra sem voru mjög eða fremur ánægðir með laun sín var lægst meðal sérfræðinga í kennslu og uppeldisfræðum (29%) og hjá fólki í umönnunarstörfum (34%) (tafla 111 í viðauka).

Tafla 55 sýnir hvernig þátttakendur mátu fjárhagslega afkomu heimilis síns. Rúmur helmingur sagði heimilið komast vel af en um 11% sögðu frekar eða mjög erfitt að láta enda ná saman. Talsverður munur var eftir störfum svarenda hvort þeir töldu heimilið komast vel af, hæst var hlutfallið á meðal sérfræðinga í viðskiptum og markaðsmálum (73%) og stjórnenda og kjörinna fulltrúa (66%) en lægst var hlutfallið hjá fólki í umönnunarstörfum (34%) og fólki í ósérhæfðum störfum (35%). Einnig var nokkur munur hjá svarendum eftir ríkisfangi, þannig sögðu 32% erlendra ríkisborgara að heimili þeirra kæmist vel af en 55% svarenda sem höfðu verið íslenskir ríkisborgarar alla ævi (tafla 112 í viðauka).



### Tafla 53. Hverjar eru heildartekjur þínar, að jafnaði, á mánuði fyrir skatt og annan frádrátt?

Með heildartekjum er átt við öll laun, aukavinnu, yfirvinnu, námslán, tryggingabætur, lífeyristekjur, húsaleigubætur o.þ.h. samanlagt.

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Undir 300 þúsund krónur	112	5%	5%
300 til 499 þúsund krónur	433	18%	18%
500 til 699 þúsund krónur	656	28%	28%
700 til 899 þúsund krónur	598	25%	25%
900 til 1.099 þúsund krónur	295	12%	12%
1.100 til 1.299 þúsund krónur	135	6%	6%
1.300 þúsund krónur eða hærri	140	6%	6%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2369</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	23		
Vil ekki svara	465		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

### Tafla 54. Ertu ánægð(ur) eða óánægð(ur) með launin sem þú færð í þínu aðalstarfi?

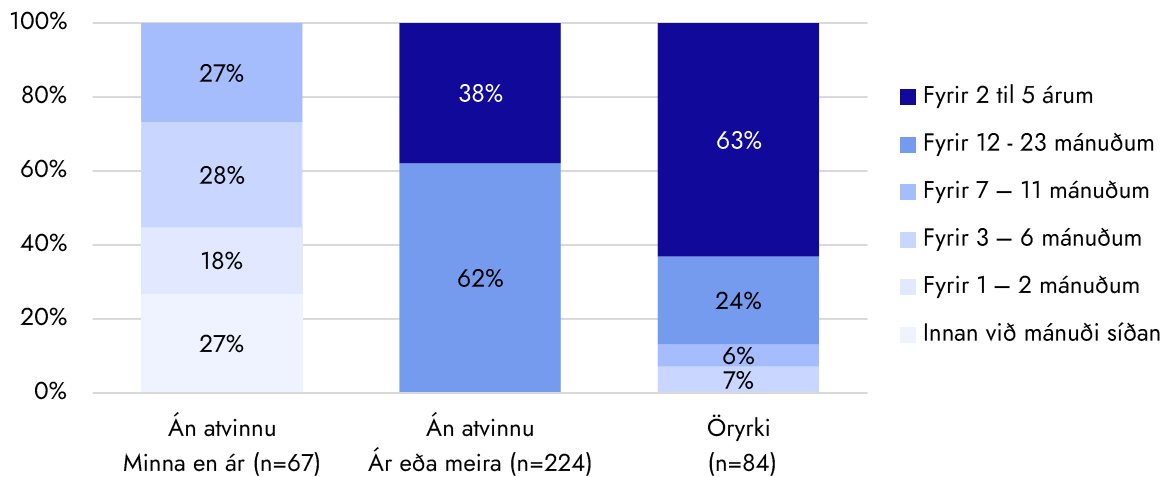
	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Mjög ánægð(ur)	297	12%	12%
Frekar ánægð(ur)	943	37%	37%
Hvorki ánægð(ur) né óánægð(ur)	709	28%	28%
Frekar óánægð(ur)	458	18%	18%
Mjög óánægð(ur)	163	6%	6%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2570</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	10		
Vil ekki svara	277		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

### Tafla 55. Hvað lýsir best fjárhagslegri afkomu heimilis þíns þessa dagana?

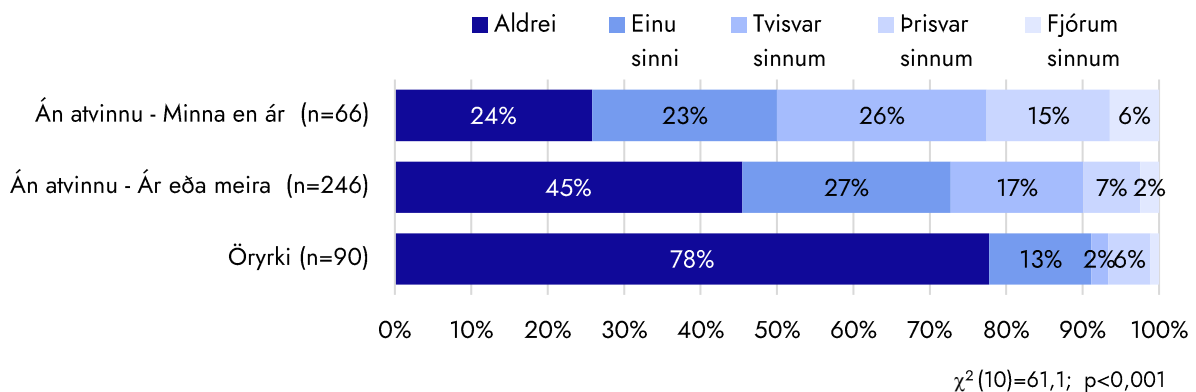
	Fjöldi	Hlutfall svarenda	Hlutfall
Heimilið kemst vel af	1386	54%	54%
Það tekst að ná endum saman	910	36%	36%
Það er frekar erfitt að láta enda ná saman	194	8%	8%
Það er mjög erfitt að láta enda ná saman	64	3%	3%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2554</b>	<b>100%</b>	
Veit ekki	11		
Vil ekki svara	292		
<b>Alls</b>	<b>2857</b>		

## NIÐURSTÖÐUR – BROTTVARF AF VINNUMARKAÐI

Svör bárust frá 67 einstaklingum sem höfðu verið án atvinnu í minna en eitt ár, 256 einstaklingum sem höfðu nýtt rétt sinn til atvinnuleysisbóta í eitt ár eða meira og 93 öryrkjum. Lengst var síðan öryrkjarnir höfðu verið í vinnu, en 63% þeirra voru síðast í launaðri vinnu fyrir tveimur til fimm árum (mynd 10). Svarendur með örorku voru einnig ólíklegri en fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta til að hafa skipt um starf á undangengnum fimm árum (mynd 11).



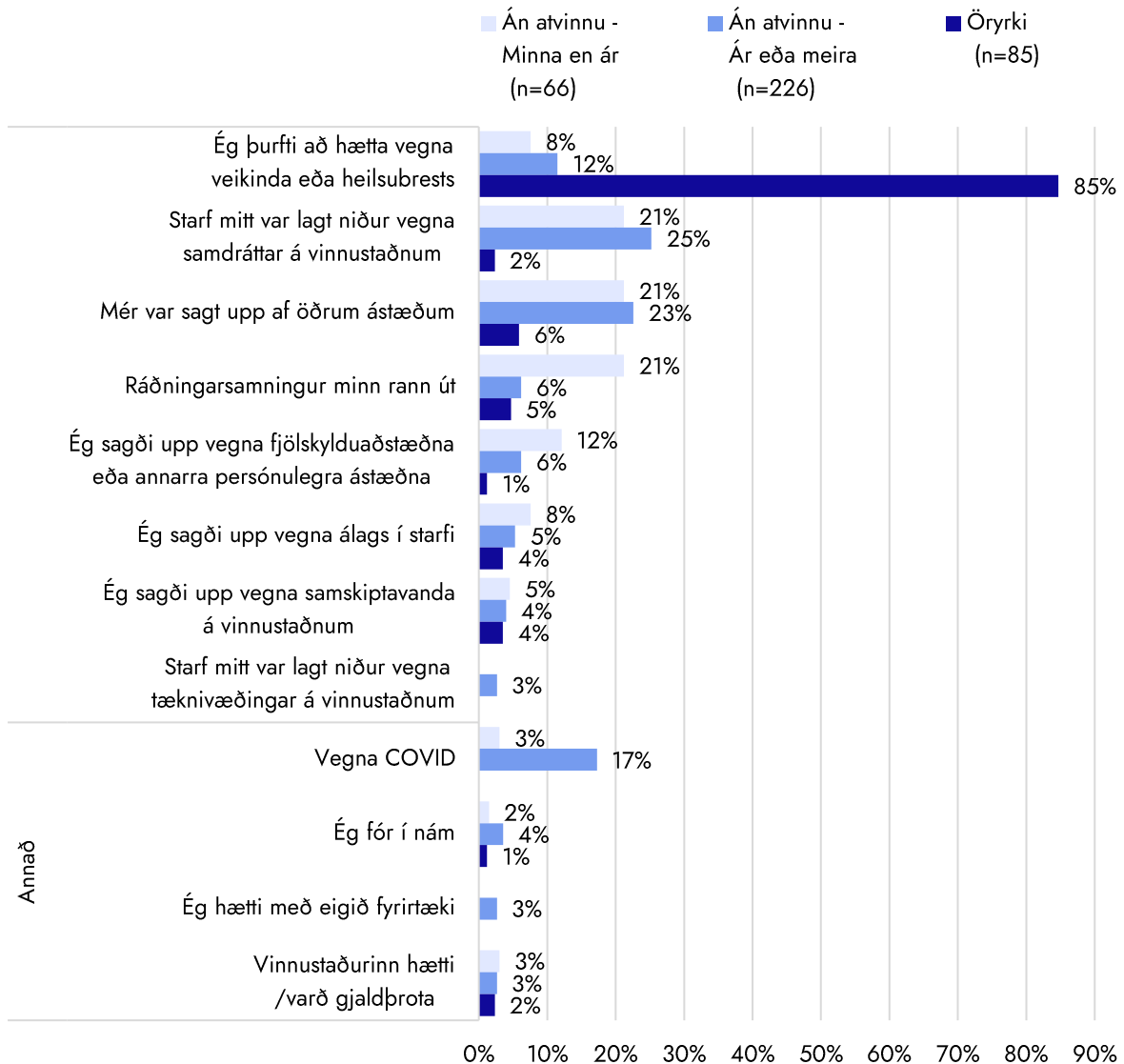
**Mynd 10. Hvenær varst þú síðast í launaðri vinnu (þ.m.t. sjálfstætt starfandi eða atvinnurekandi) - Eftir stöðu**



**Mynd 11. Hve oft hefur þú skipt um starf á undangengnum fimm árum? - Eftir stöðu**

Í könnuninni voru öryrkjar og þau sem nýttu rétt sinn til atvinnuleysisbóta spurð um ástæður þess að síðasta starfi lauk. Ekki þarf að koma á óvart að mikill meirihluti öryrkja sagði heilsubrest vera megin ástæðuna en algengasta ástæða þess að fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta hætti störfum var samdráttur á vinnustaðnum eða að starfsmaðurinn sagði upp af öðrum ástæðum en vegna álags, samskiptavanda eða fjölskylduáðstæðna. Ef borin eru saman svör þeirra sem höfðu verið án atvinnu í innan við ár og þeirra sem höfðu nýtt rétt sinn til atvinnuleysisbóta í eitt ár eða

meira sést að fyrrnefndi hópurinn var líklegri til að segja ráðningarsamninginn hafa runnið út en sá síðarnefndi. Fyrrnefndi hópurinn var einnig líklegri til að hafa sagt starfi sínu lausu vegna fjölskylduaðstæðna. Ef þátttakendum fannst svarmöguleikarnir ekki eiga við gátu þeir nefnt eitthvað annað. Af öðru sem var nefnt var algengast að þátttakendur sögðu Covid-19 vera ástæðu starfsloka. Nokkuð stór hluti þeirra sem höfðu nýtt rétt sinn til atvinnuleysisbóta í eitt ár eða meira (17%) kvaðst hafa misst vinnuna vegna Covid-19.



Mynd 12. Hver er helsta ástæða þess að síðasta starfi þínu lauk? - Eftir stöðu

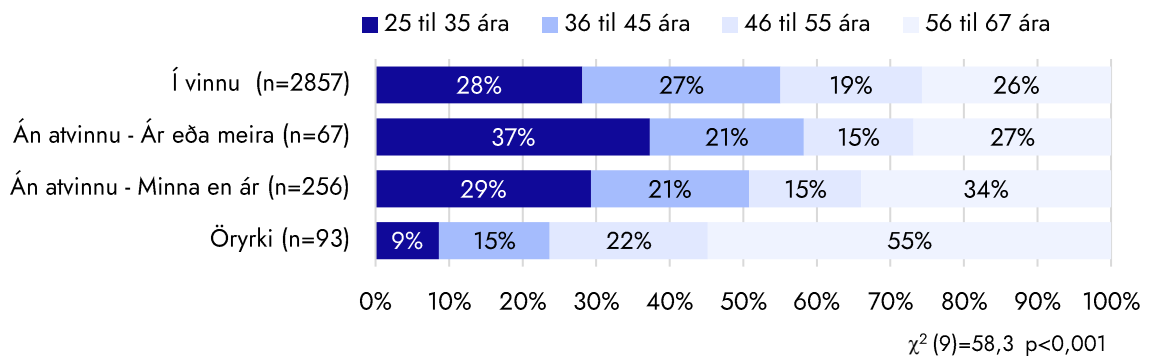
## Bakgrunnur - samanburður

Hér á eftir er að finna samanburð á dreifingu svara meðal vinnandi fólks, þeirra sem höfðu verið án atvinnu í innan við ár, öryrkja og þeirra sem höfðu nýtt rétt sinn til atvinnuleysisbóta í eitt ár eða meira. Fyrstu þrjú hóparnir tilheyrðu almenna úrtakinu en svör frá þeim sem höfðu verið án atvinnu í eitt ár eða meira bárust frá úrtaki Vinnumálastofnunar. Hlutfallslega skipting hópanna fjögurra endurspeglar því ekki dreifingu meðal landsmanna, þar sem fólk án atvinnu, sem tilheyrði úrtakinu frá Vinnumálastofnun, er hlutfallslega stærri hópur en fólk án atvinnu á landinu öllu. Samanburður milli hópa gefur þó góða mynd af stöðunni innan hvers hóps. Tafla 56 birtir stærð hvers hóps.

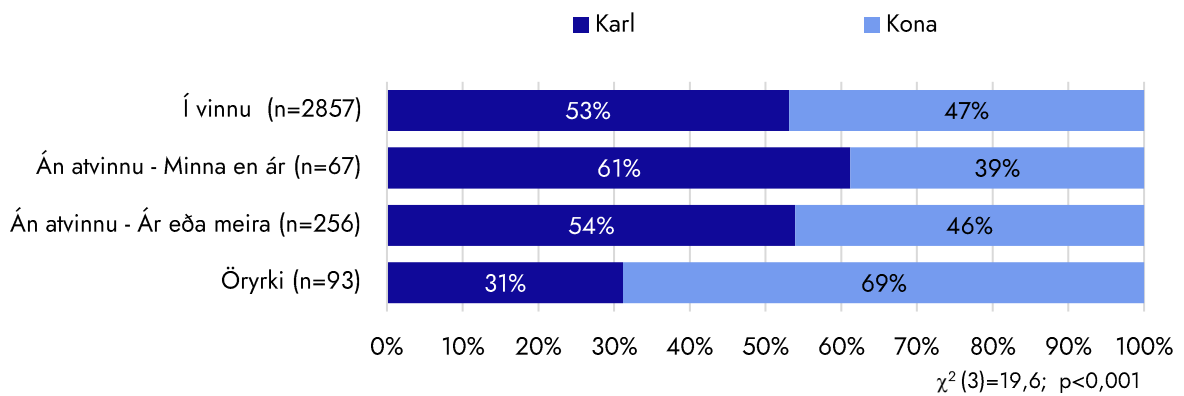
**Tafla 56. Staða fólks**

	Fjöldi	Fjöldi	Hlutfall svarenda		
Í vinnu	2873	2857	87%		87%
Án atvinnu - Minna en 1 ár	67	67	2%		2%
Án atvinnu - 1 ár eða meira	256	256	8%		8%
Öryrki	93	93	3%		3%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>3289</b>	<b>3273</b>	<b>100%</b>		
Veit ekki / vil ekki svara	0				
<b>Alls</b>	<b>3289</b>				

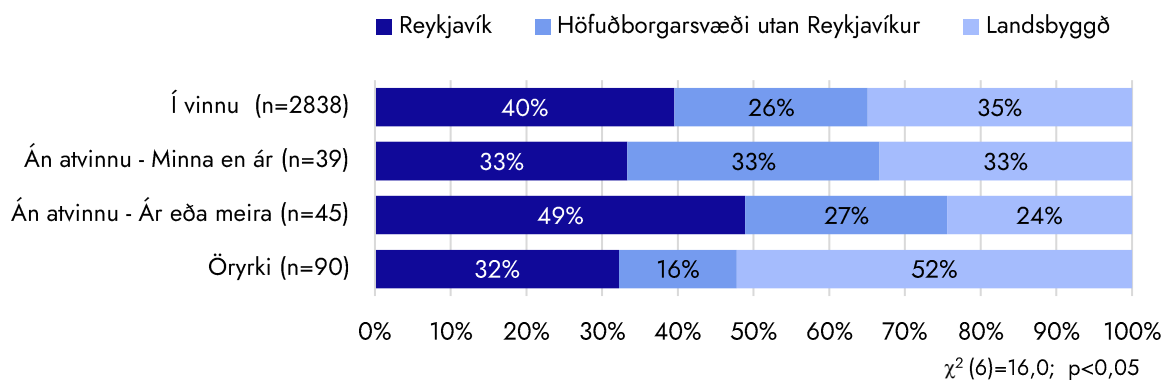
Samanburður á aldri og kyni hópanna fjögurra sýnir að öryrkjar voru eldri en vinnandi fólk og fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta. Einungis 9% öryrkja voru á aldrinum 25 til 35 ára en hið sama átti við um 28% vinnandi fólks og 37% þeirra sem höfðu nýtt rétt sinn til atvinnuleysisbóta í eitt ár eða meira (mynd 13). Þá leiddu niðurstöður í ljós að tveir þriðju hlutar öryrkja voru konur en kynjadreifing var jafnari meðal hinna hópanna (mynd 14). Búsetudreifing var einnig misjöfn eftir því hvort um var að ræða vinnandi fólk, fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta eða öryrkja. Um helmingur öryrkja bjó utan höfuðborgarsvæðisins en hið sama átti við um ríflega þriðjung vinnandi fólks. Þá voru þau sem höfðu verið án atvinnu í eitt ár eða meira líklegri til að búa í Reykjavík en hinir hóparnir (mynd 15).



Mynd 13. Aldur þátttakenda eftir stöðu



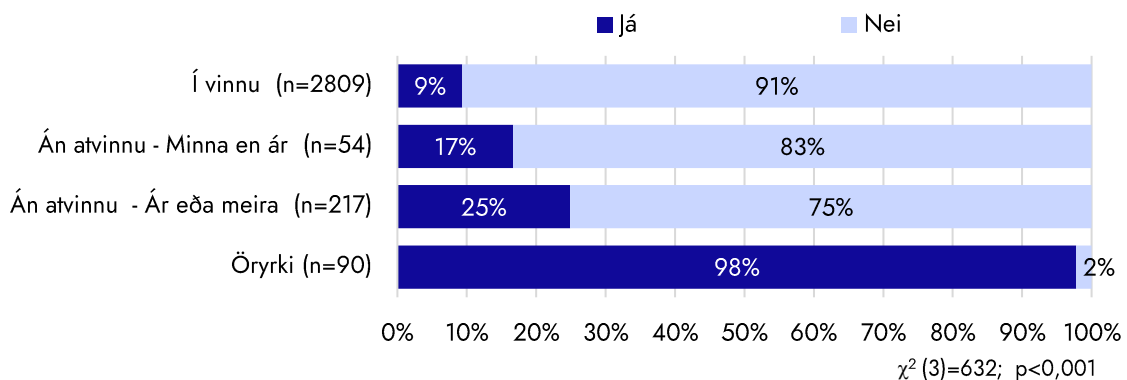
Mynd 14. Kyn þátttakenda eftir stöðu



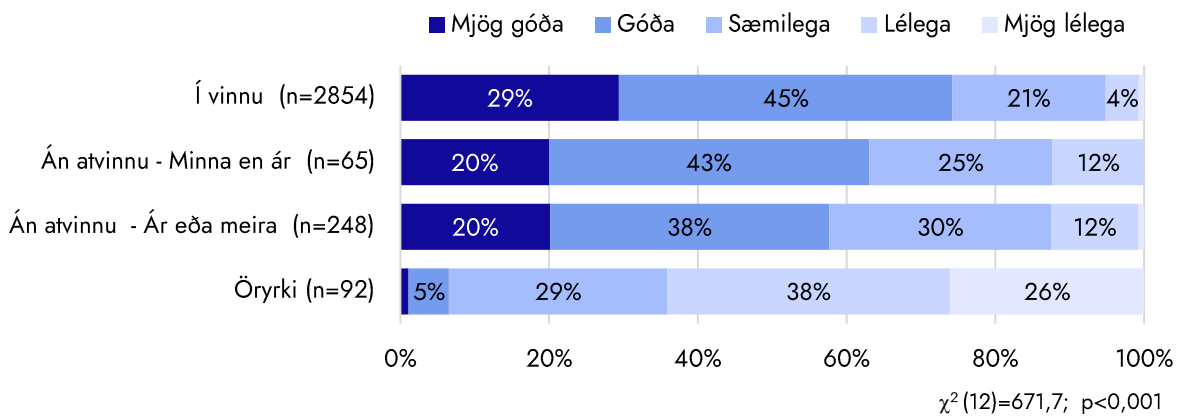
Mynd 15. Búseta þátttakenda eftir stöðu

## Heilsa og líðan – samanburður

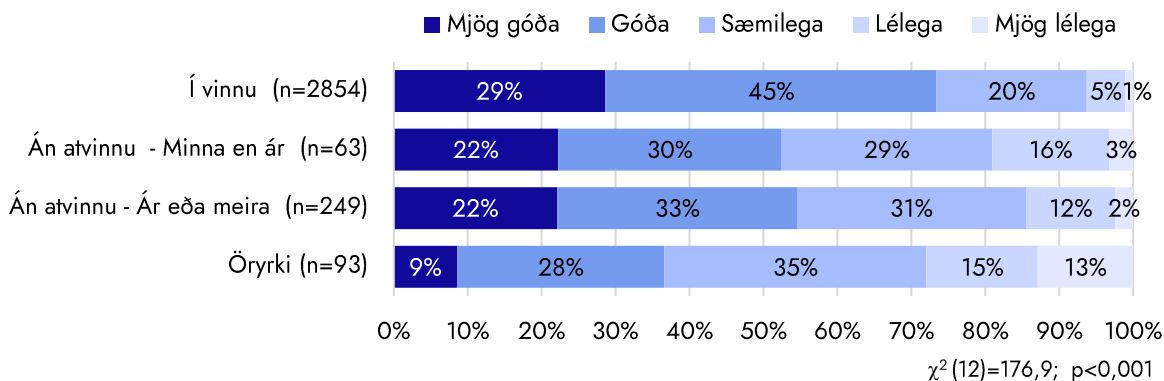
Mynd 16 sýnir að nær allir öryrkjanna voru með skerta starfsgetu. Athygli vakti að stór hluti þeirra sem höfðu verið án atvinnu í eitt ár eða meira, eða fjórðungur, var með skerta starfsgetu. Hið sama átti við um einungis 9% þeirra sem voru í vinnu. Þegar þátttakendur voru beðnir að meta andlega og líkamlega heilsu var töluverður munur á milli hópa. Meirihluti vinnandi fólks (75%) mat líkamlega heilsu mjög góða eða góða en hið sama átti við um 58-63% þeirra sem nýttu rétt sinni til atvinnuleysisbóta og einungis 6% öryrkja (mynd 17). Svipað mynstur kom í ljós þegar spurt var um andlega heilsu (mynd 18).



**Mynd 16. Ert þú með skerta starfsgetu? – Eftir stöðu**



**Mynd 17. Hvernig metur þú almennt líkamlega heilsu þína? – Eftir stöðu**

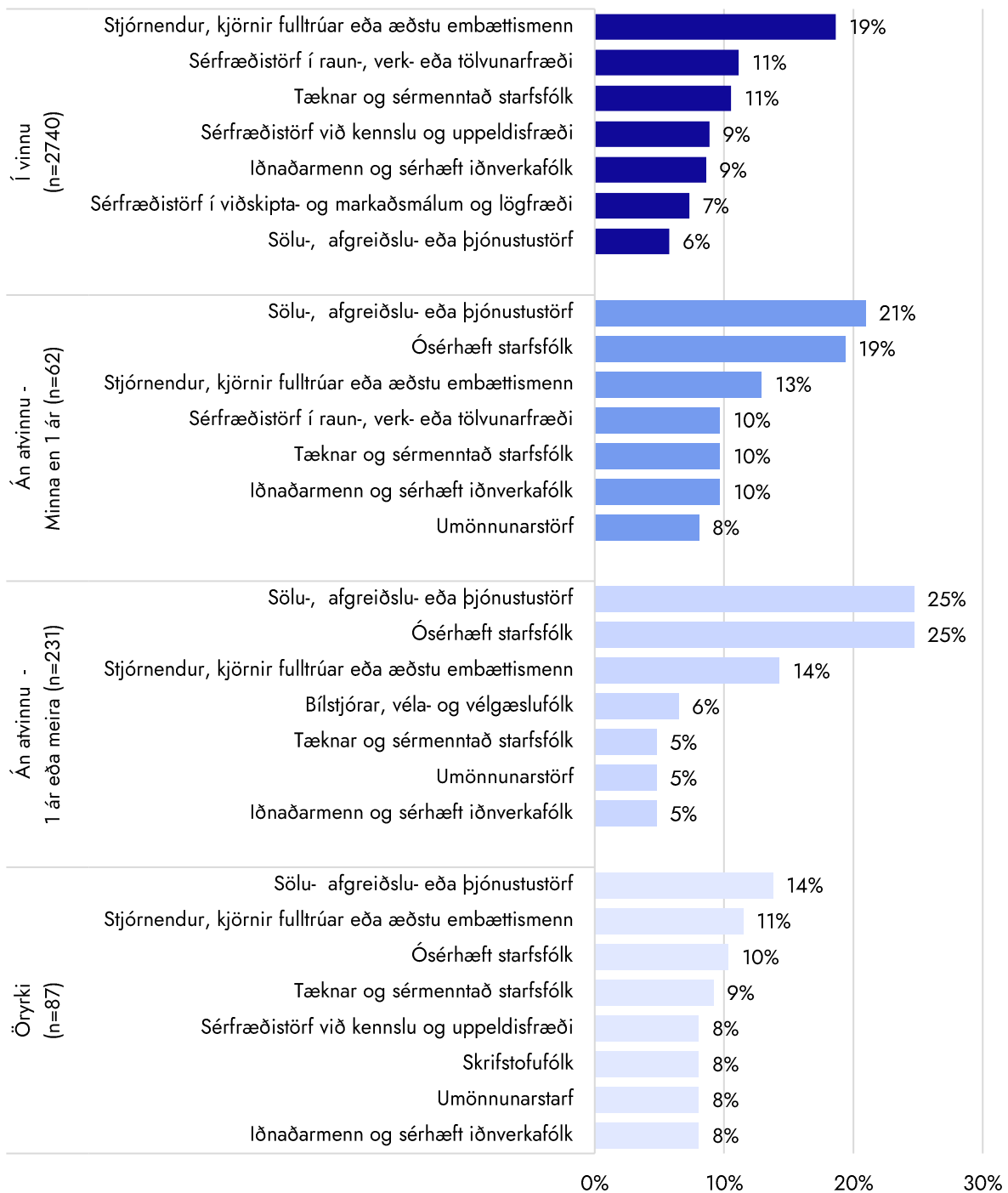


**Mynd 18. Hvernig metur þú almennt andlega heilsu þína?– Eftir stöðu**

## Einkenni starfsins - samanburður

Þegar spurt var um einkenni starfsins, stjórnun og samskipti svaraði vinnandi fólk til um núverandi starf en fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar miðuðu við síðasta starf. Mynd 19 sýnir sjö algengustu starfsheiti meðal vinnandi fólks, fólks sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkja. Samanburðurinn leiddi í ljós að algengustu starfsheiti vinnandi fólks voru önnur en algengustu starfsheiti brotthvarfshópanna í síðasta starfi. Stærstur hluti vinnandi fólks gegndi stjórnunarstöðu eða var kjörinn fulltrúi en sölu-, afgreiðslu- og þjónustustörf voru algengust meðal brotthvarfshópanna þriggja. Sömuleiðis var algengt að fólk sem var án atvinnu hafði verið í ósérhæfðu starfi en sá flokkur var ekki algengur meðal þeirra sem voru á vinnumarkaði. Mynd 20 sýnir hvers konar starfsemi var algengast að færi fram á vinnustaðnum. Algengast var að menntun, fræðsla eða uppeldisstarfsemi færi fram á vinnustaðum vinnandi fólks. Þátttakendur sem höfðu verið án atvinnu í innan við ár nefndu oftast að starfsemi vinnustaðarins fælist í verslun, viðgerðum og vörudreifingu og algengast var að fólk sem hafði verið án atvinnu í eitt ár eða meira hafi starfað á hóteli eða gististað, við veitingasölu eða veitingaþjónustu. Hlutfallslega flestir öryrkjanna höfðu á hinn bóginn starfað á vinnustað þar sem fram fór heilbrigðis- og/eða félagsþjónusta.

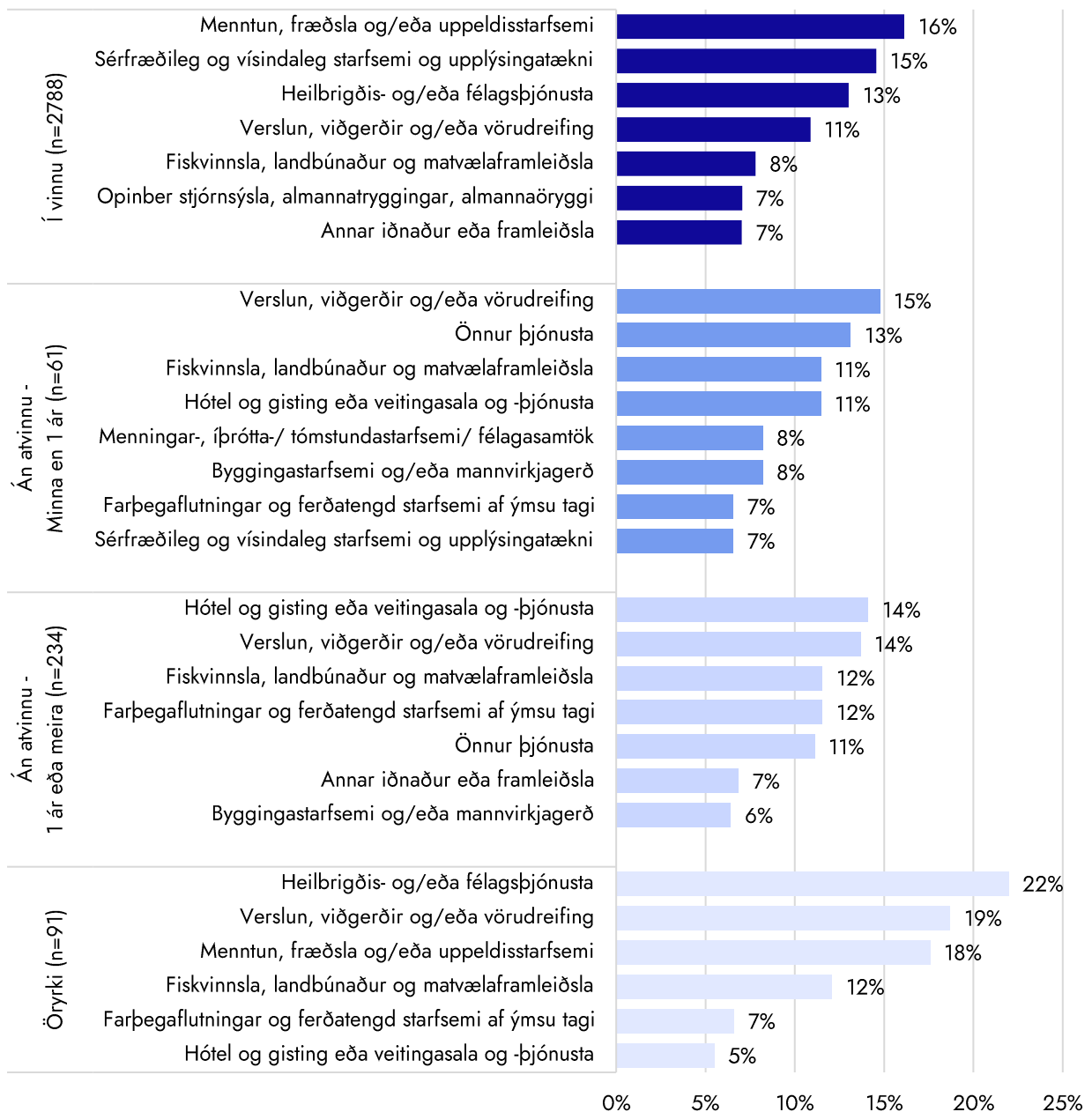
Mynd 21 sýnir að fólk án atvinnu var líklegra til að hafa starfað í einkageiranum (72-76%) en vinnandi fólk (55%) og öryrkjar (48%). Þá voru þau sem höfðu verið án atvinnu í innan við ár (27%) líklegri til að hafa verið með tímabundna ráðningu í síðsta starfi en hinir hóparnir (11-14%) (mynd 22).



### Mynd 19. Hvert er/var aðalstarf þitt? - Fjölmenustu starfsheitin eftir stöðu svarenda

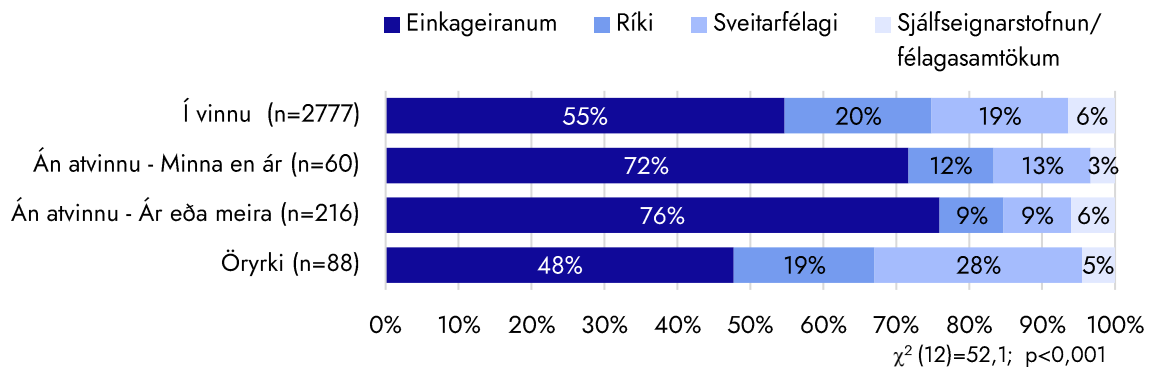
Fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar svöruðu út frá síðasta starfi sem þeir sinntu.



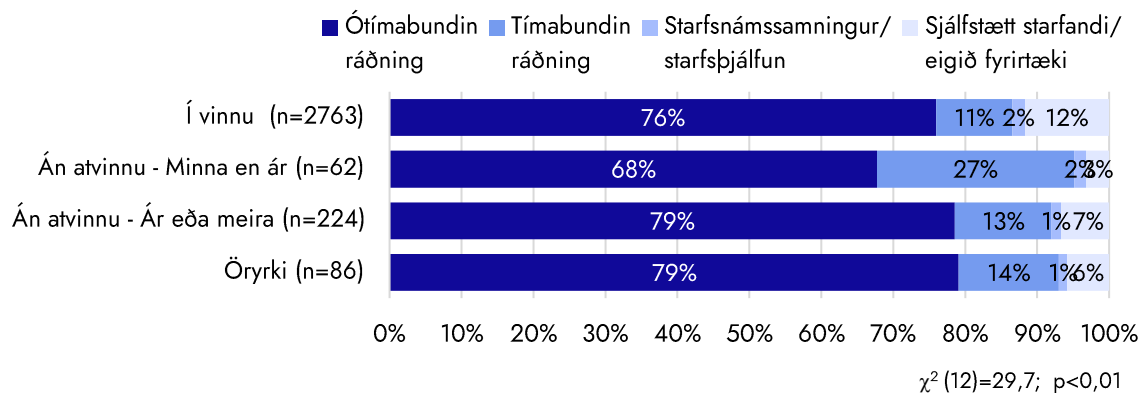


**Mynd 20. Hvers konar starfsemi fer/fór aðallega fram á vinnustaðnum? Starfsemi sem hlutfallslega flestir svarendur merktu við eftir stöðu sinni**

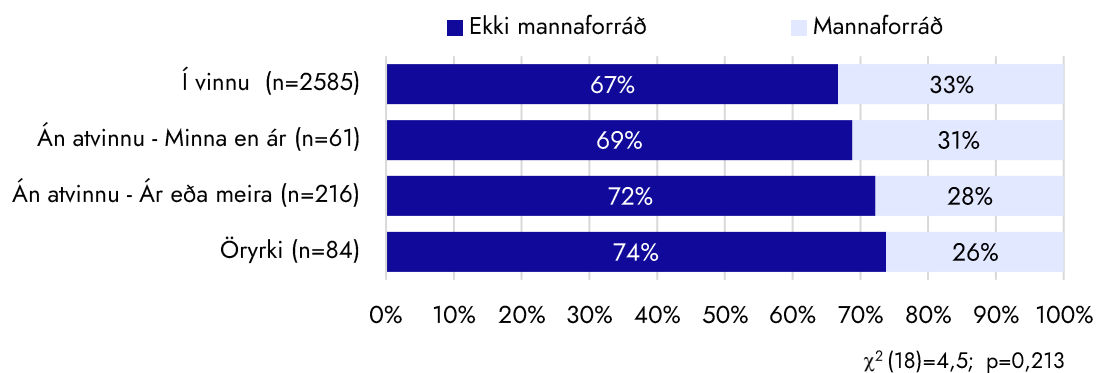
Fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar svöruðu út frá síðasta starfi sem þeir sinntu.



**Mynd 21. Starfar/starfaðir þú í einkageiranum, hjá opinberum aðila eða hjá sjálfseignarstofnun/félagasamtökum? - Eftir stöðu**



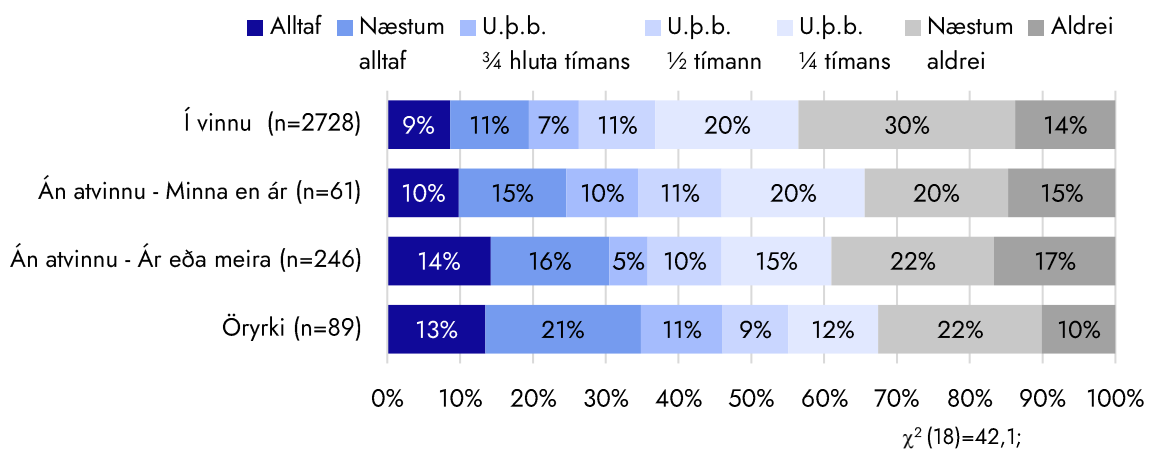
**Mynd 22. Hvaða fyrirkomulag einkennir/einkenndi aðalstarf þitt? - Eftir stöðu**



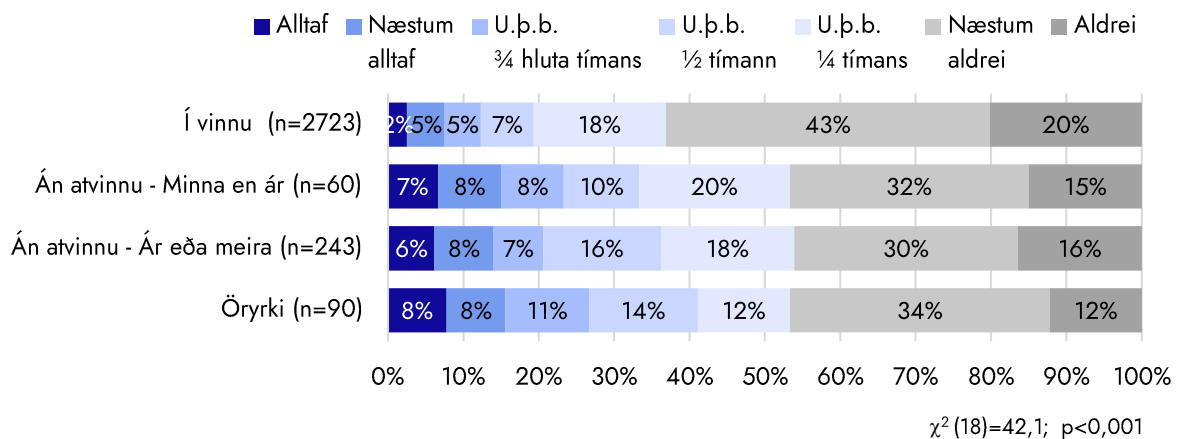
**Mynd 23. Ert þú með mannaforráð? - Eftir stöðu**

## Aðstæður á vinnustað - samanburður

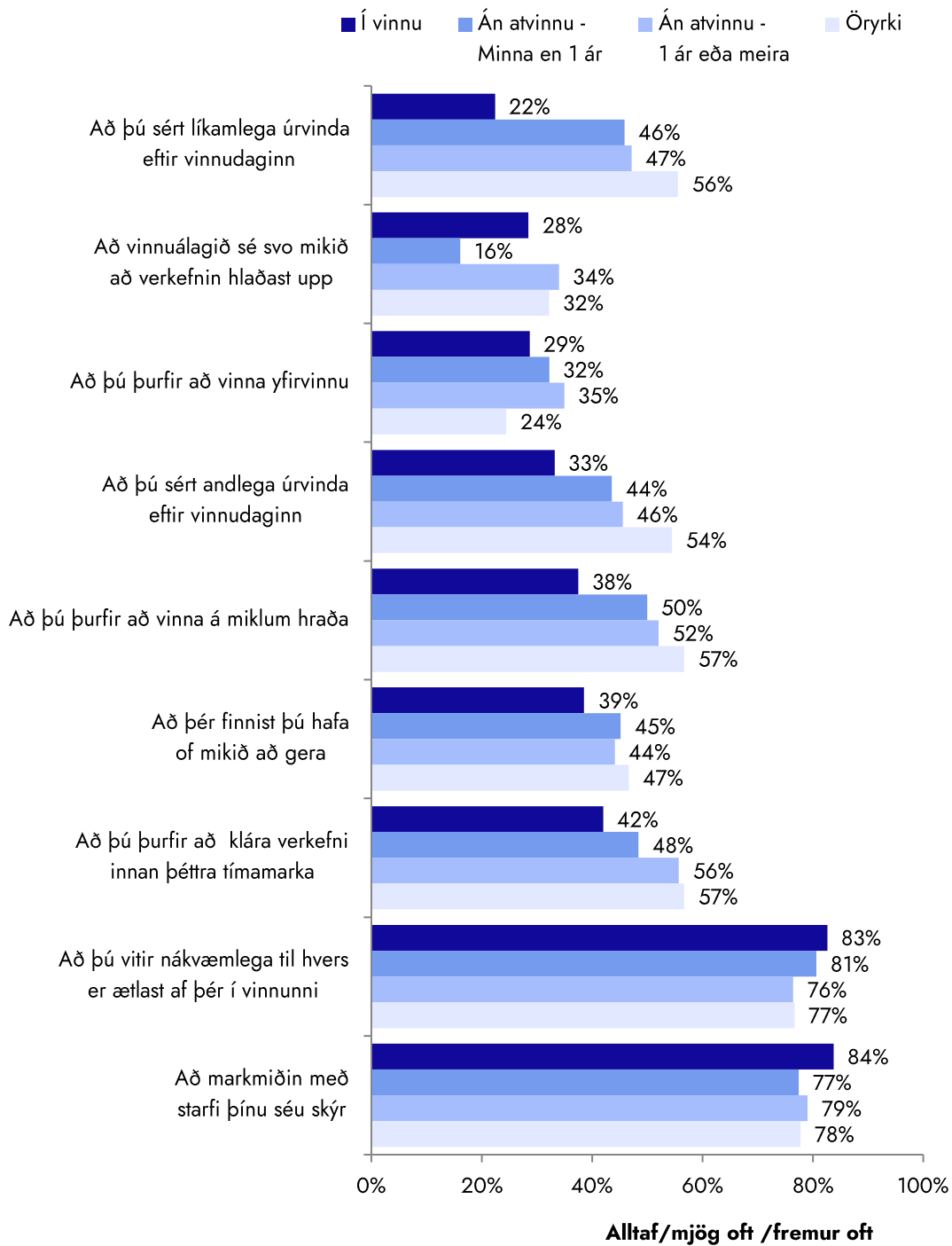
Fólk á vinnumarkaði þurfti sjaldnar að fást við krefjandi viðskiptavini, þjónustunotendur, sjúklinga eða nemendur og var sjaldnar í tilfinningalega krefjandi aðstæðum en brotthvarfshóparnir þrír (myndir 24 og 25). Einnig upplifði vinnandi fólk síður álag í starfi en fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar. Til dæmis var það ólíklegra til að vera úrvinda eftir vinnudaginn, að þurfa að vinna á miklum hraða og hafa of mikið að gera í vinnunni (mynd 26). Þá upplifðu brotthvarfshóparnir síður sjálfraði í starfi sem birtist í því að þeir gátu síður stýrt vinnuhraða, stýrt því í hvaða röð verkefni væru unnin og hvernig þau væru unnin (mynd 27).



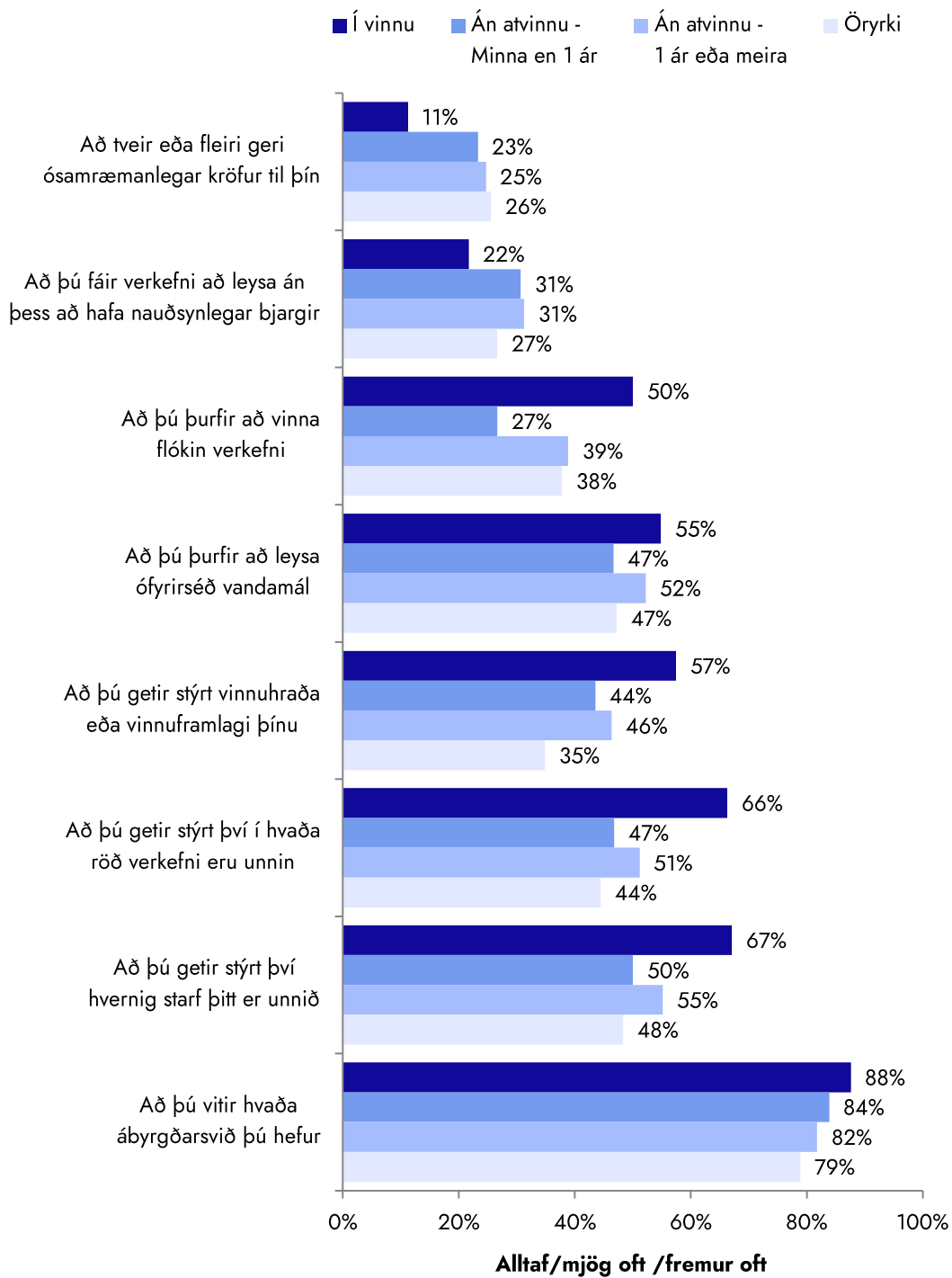
**Mynd 24. Hversu oft þarft/þurftir þú að fást við krefjandi viðskiptavini, þjónustunotendur, sjúklinga, nemendur o.s.frv.? - Eftir stöðu**



**Mynd 25. Hversu oft þarft/þurftir þú að vera í tilfinningalega erfiðum aðstæðum? - Eftir stöðu**



**Mynd 26. Hlutfall þátttakenda, eftir stöðu, sem svöruðu að eftirfarandi þættir hefðu alltaf, mjög oft eða fremur oft átt við um starfið**



**Mynd 27. Hlutfall þátttakenda, eftir stöðu, sem svöruðu að eftirfarandi þættir hefðu alltaf, mjög oft eða fremur oft átt við um starfið**

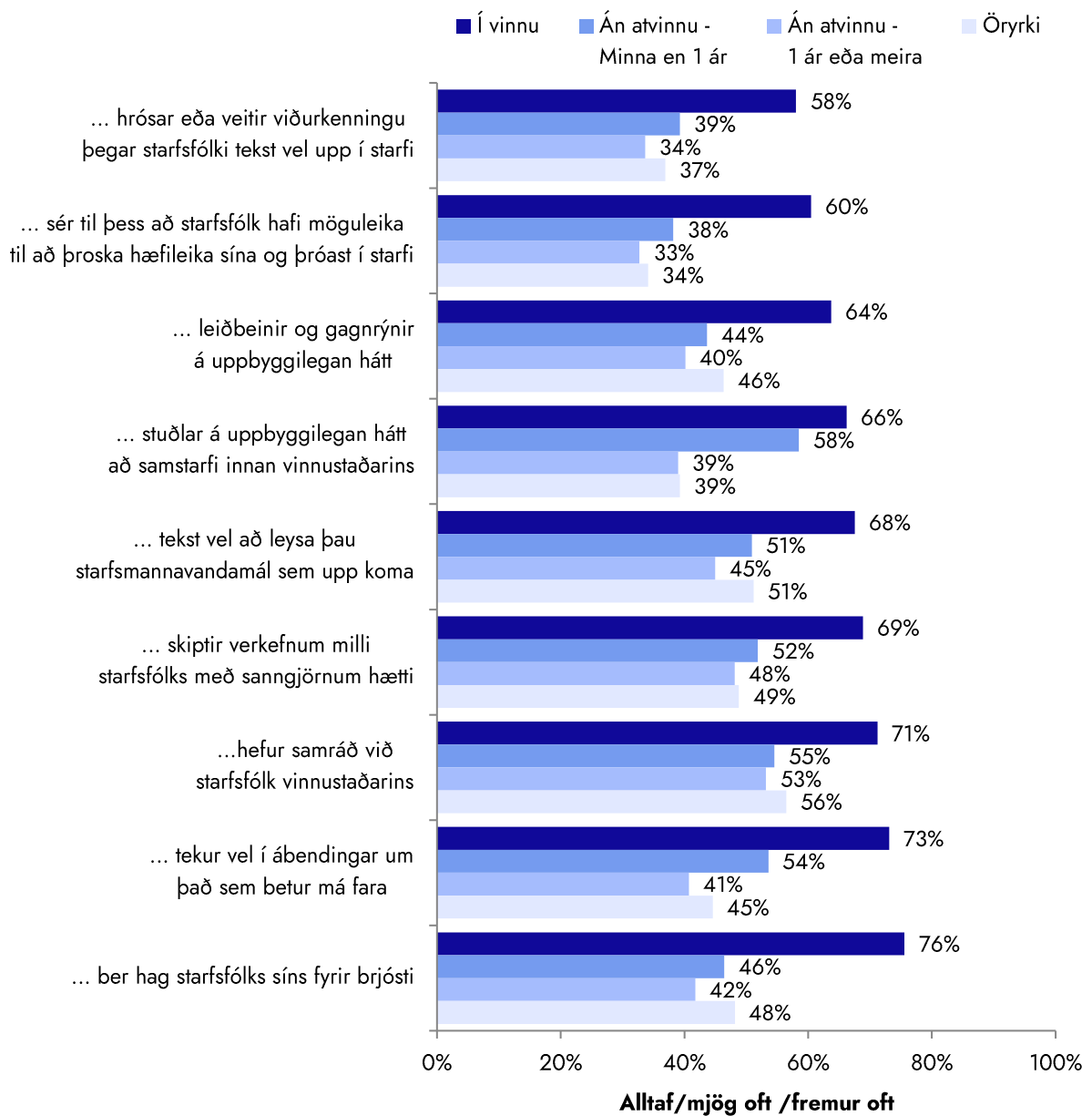
## Stjórnun og samskipti - samanburður

Vinnandi fólk var mun líklegra til að vera jákvætt í garð næsta yfirmanns en fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar. Fólk í starfi var líklegra til að segja yfirmanninn hrósa starfsfólki, sjá til þess að fólk þroskaði hæfileika sína í starfi, líklegra til að segja yfirmanninn leiðbeina og gagnrýna á uppbyggilegan hátt, stuðla að samstarfi og að vel tækist að leysa starfsmannamál. Sömuleiðis voru hlutfallslega fleiri úr hópi vinnandi fólks en úr brotthvarfshópunum sem töldu næsta yfirmann skipta verkefnum sanngjarnlega milli starfsfólks, að samráð væri haft við starfsfólk, að vel væri tekið í ábendingar um það sem betur mætti fara og að yfirmaðurinn bæri hag starfsfólks fyrir brjósti (mynd 28).

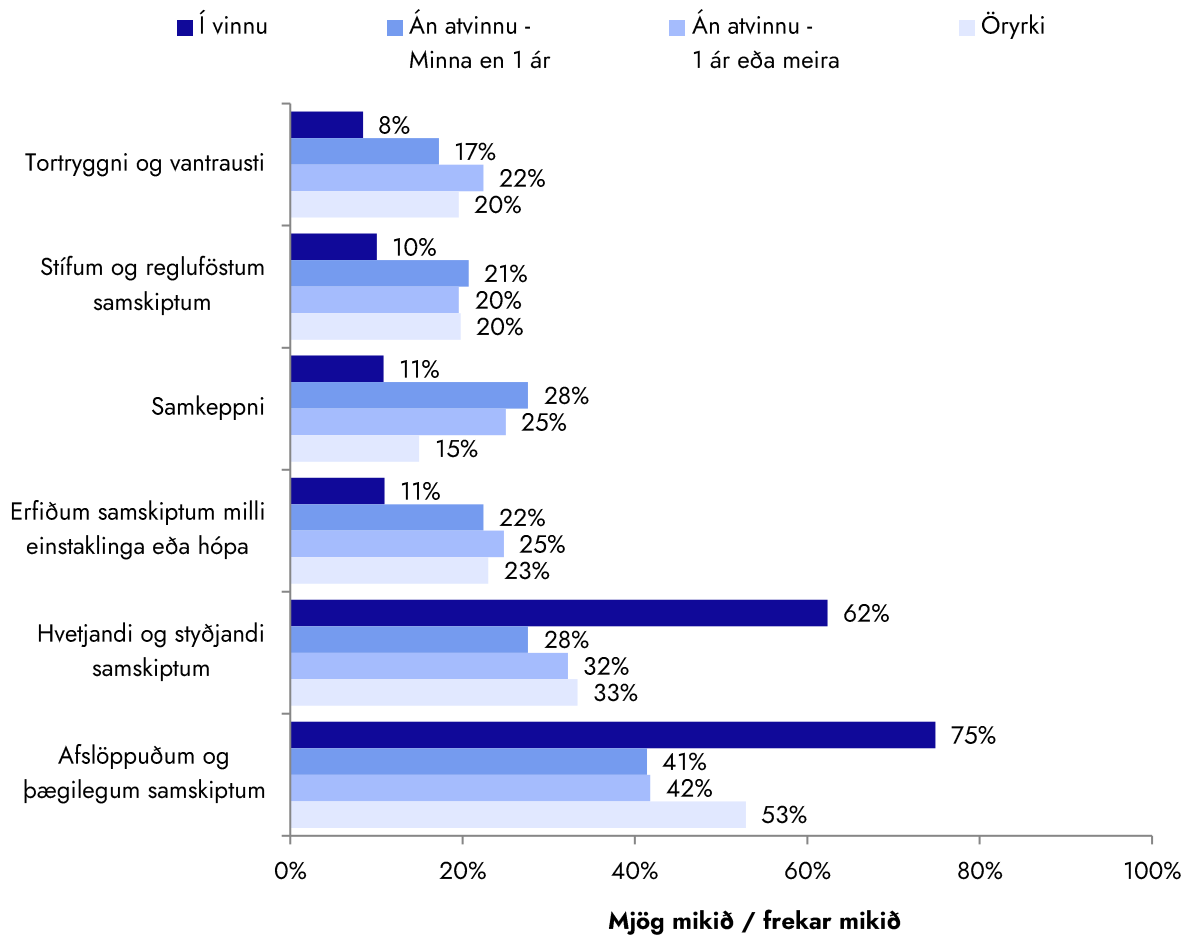
Þegar borin voru saman svör við spurningum um samskipti á vinnustað kom í ljós að meirihluti vinnandi fólks taldi samskiptin í núverandi starfi vera hvetjandi, styðjandi og afslöppuð. Á hinn bóginn taldi innan við helmingur þeirra sem nýttu rétt sinn til atvinnuleysisbóta þetta eiga við um síðasta starf sitt. Þá var vinnandi fólk ólíklegra en fólk utan vinnumarkaðar til að segja samskiptin á vinnustaðnum vera tortryggileg, stíf, erfið og einkennast af samkeppni (mynd 29).

Samanburður á svörum við spurningum um einelti, áreitni og ofbeldi leiddi svipaðan mun á milli hópa í ljós. Vinnandi fólk var mun ólíklegra til að hafa lent í slíku en brotthvarfshóparnir. Nokkur munur var einnig dreifingu svara eftir því hvort um var að ræða öryrkja eða fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta þar sem öryrkjar voru líklegri til að hafa lent í einelti og niðurlægingu en síðarnefndi hópurinn (mynd 30).

Þátttakendur voru einnig spurðir hvort þeir hafi orðið vitni að ofbeldi og áreitni á vinnustaðnum. Í ljós kom að fólk sem hafði verið án atvinnu í eitt ár eða meira var líklegra en hinir hóparnir til að hafa orðið vitni að hunsun og afskiptaleysi og orðbundinni áreitni. Þá voru báðir hópar þeirra sem voru án atvinnu mun líklegri til að hafa orðið vitni að hótunum en fólk í starfi og öryrkjar (mynd 31).

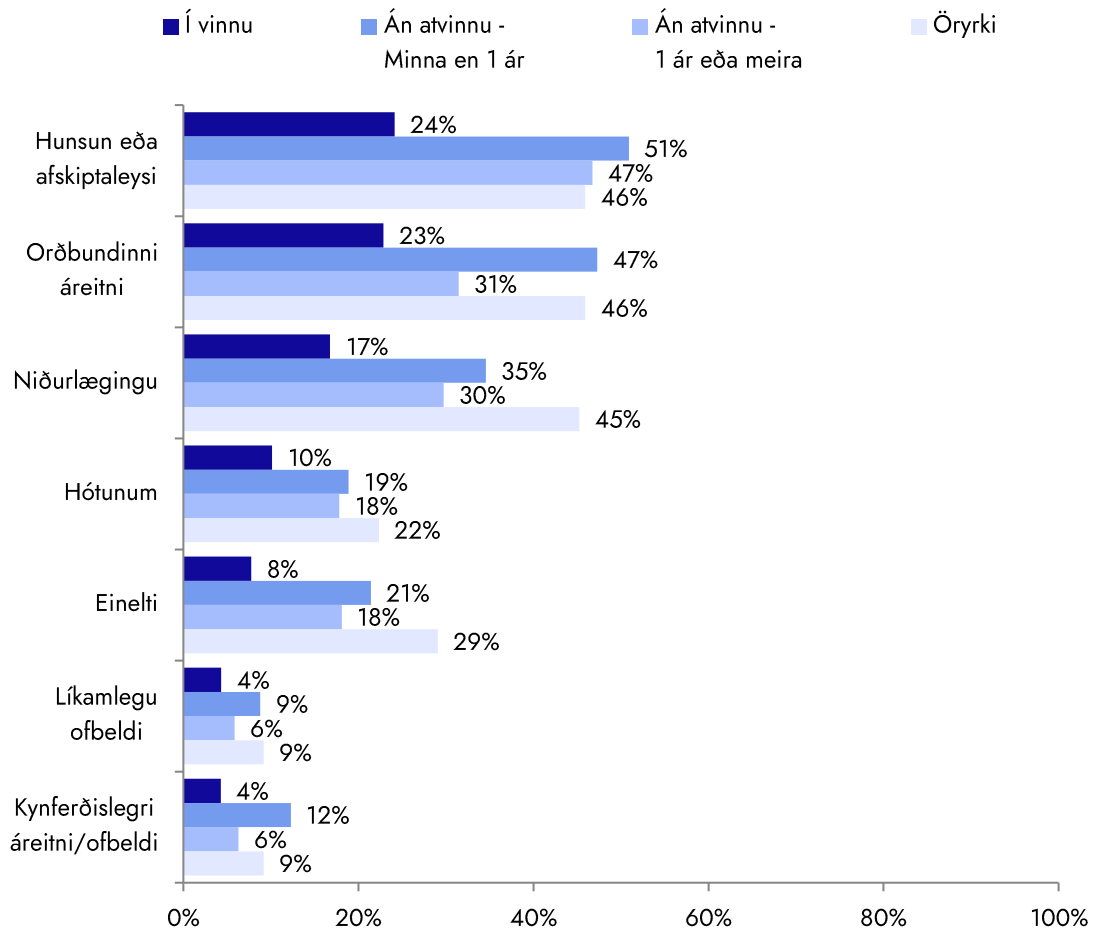


**Mynd 28. Hlutfall þátttakenda, eftir stöðu, sem svöruðu að næsti yfirmaður hefði alltaf, mjög oft eða fremur oft ...**



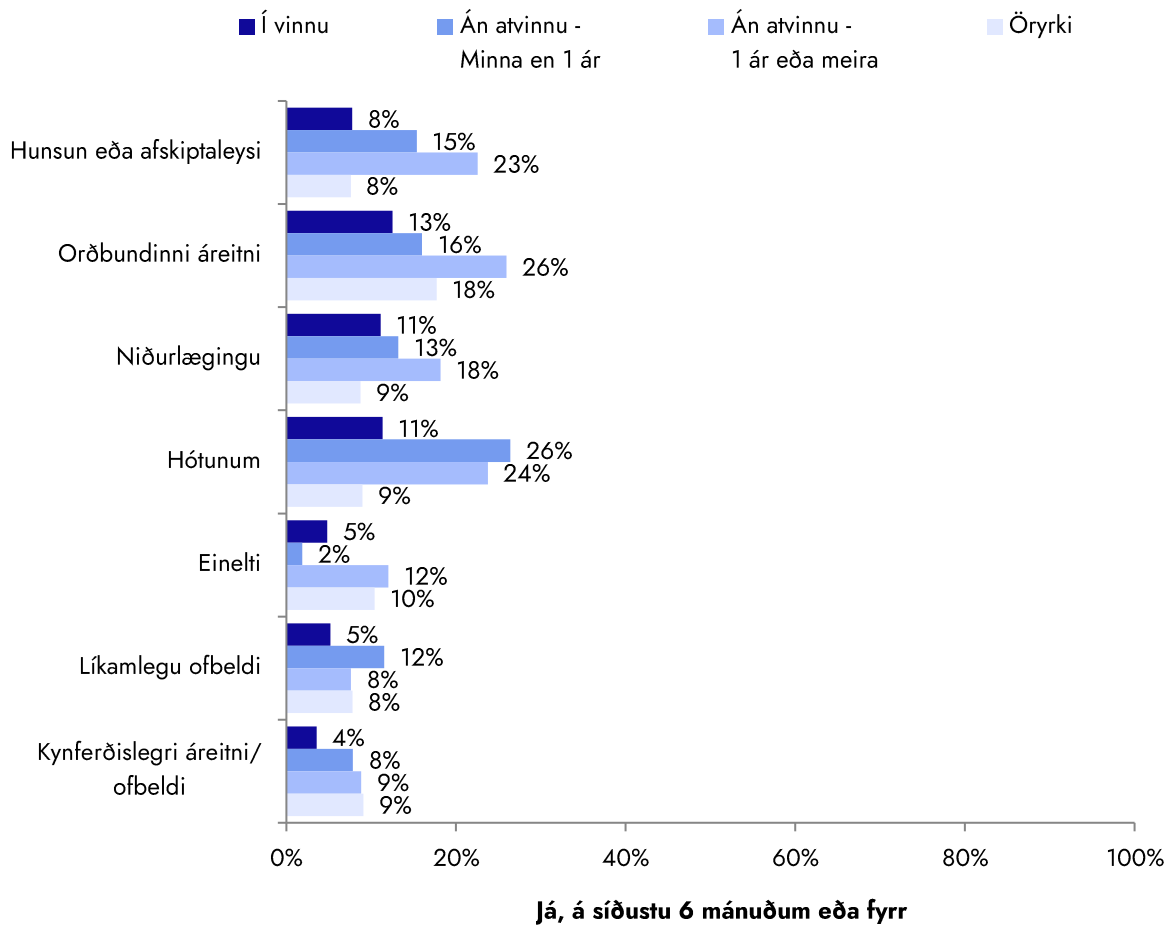
**Mynd 29. Hlutfall þátttakenda, eftir stöðu, sem svöruðu að samskiptin á vinnustaðnum þeirra hefðu einkennst mjög eða frekar mikið af eftirfarandi**





Já, á síðustu 6 mánuðum eða fyrr

**Mynd 30. Hlutfall svarenda, eftir stöðu, sem höfðu orðið fyrir eftirfarandi á síðustu 6 mánuðum eða fyrr í vinnunni**



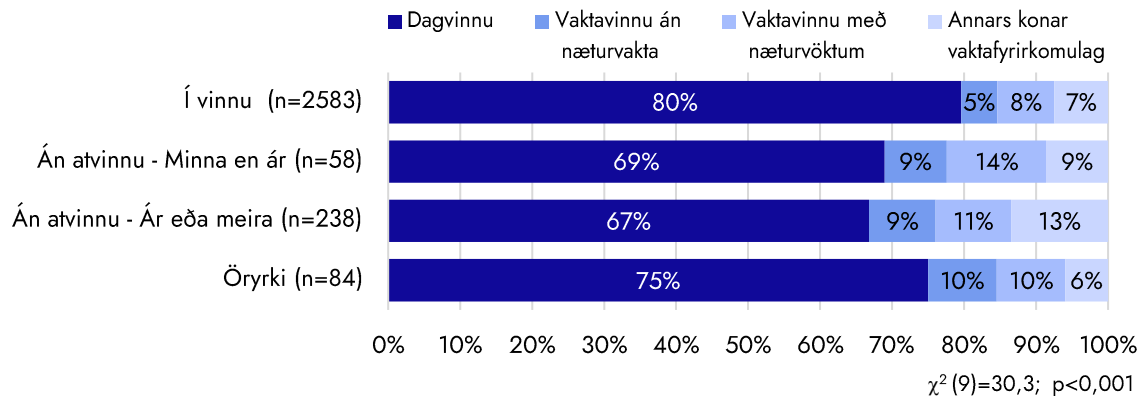
**Mynd 31. Hlutfall svarenda, eftir stöðu, sem höfðu orðið vitni að eftirfarandi á vinnustaðnum á undangengnum 12 mánuðum**

## Vinnutími, laun og tækifæri til að samræma vinnu og einkalíf - samanburður

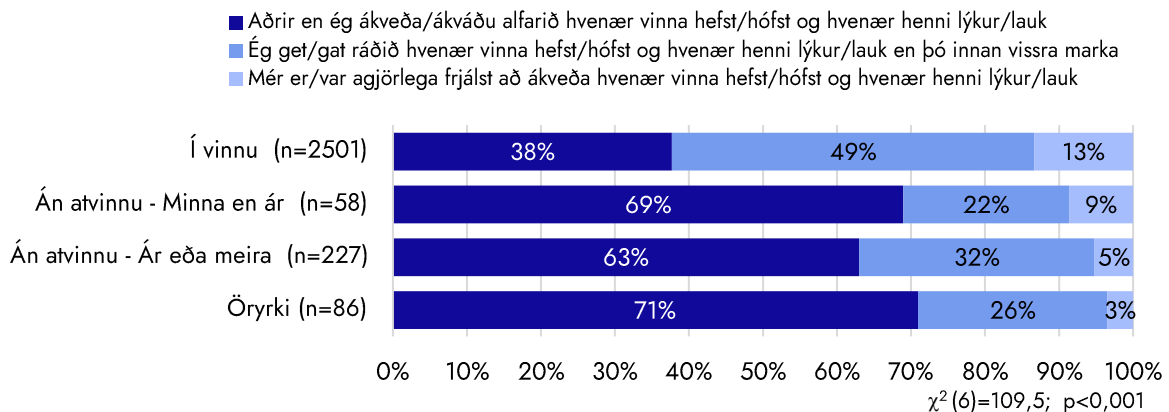
Fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta var líklegra til að hafa verið í vaktavinnu en fólk í starfi og öryrkjar (mynd 32). Nokkur munur var á milli hópa á svörum við spurningu um hver tæki ákvörðun um hvernig vinnutímanum væri háttað. Yfir helmingur vinnandi fólks ákvað sjálfur hvernig vinnutímanum væri háttað en um og yfir þriðjungur brotthvarfshópanna svaraði á þann veg (mynd 33). Þá var vinnandi fólk mun líklegra til að vera ánægt með vinnutímann en fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar (mynd 34). Vinnandi fólk var sömuleiðis ánægðara með laun sín en brotthvarfshóparnir þeir (mynd 35).

Þegar spurt var hvort hægt væri að vinna starfið að einhverju leyti í fjarvinnu kom í ljós að það átti við um ríflega helming vinnandi fólks en innan við fjórðung þeirra sem nýttu rétt sinn til

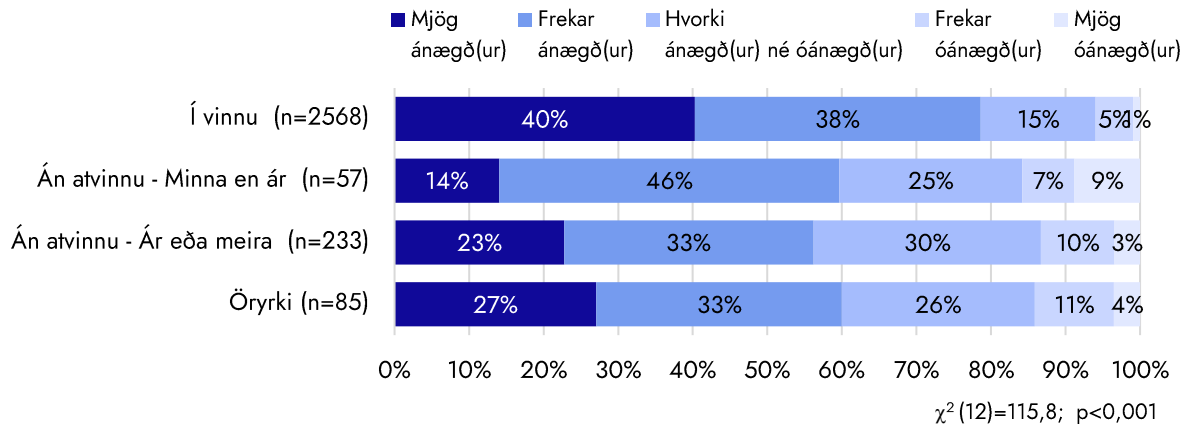
atvinnuleysisbóta (mynd 36). Svipað mynstur kom í ljós þegar borin voru saman svör hópanna við spurningunni um hvort auðvelt eða erfitt hafi verið að skreppa frá vinnu í einn til tvo tíma til að sinna einkaerindum. Yfir 70% vinnandi fólks sagði að mjög eða frekar auðvelt væri að skreppa frá vinnu í einn til tvo tíma en meðal þeirra sem höfðu verið án atvinnu í innan við ár var hlutfallið mun lægra, eða 44%, og meðal fólks sem hafði nýtt rétt sinn til atvinnuleysisbóta í eitt ár eða meira var hlutfallið 56% (mynd 37).



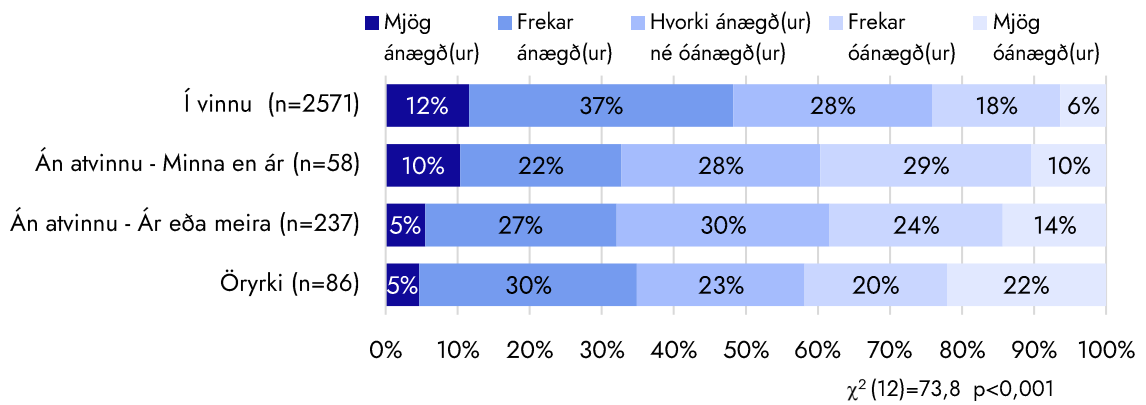
**Mynd 32. Vinnur/vannst þú dagvinnu eða vaktavinnu í þínu aðalstarfi? - Eftir stöðu**



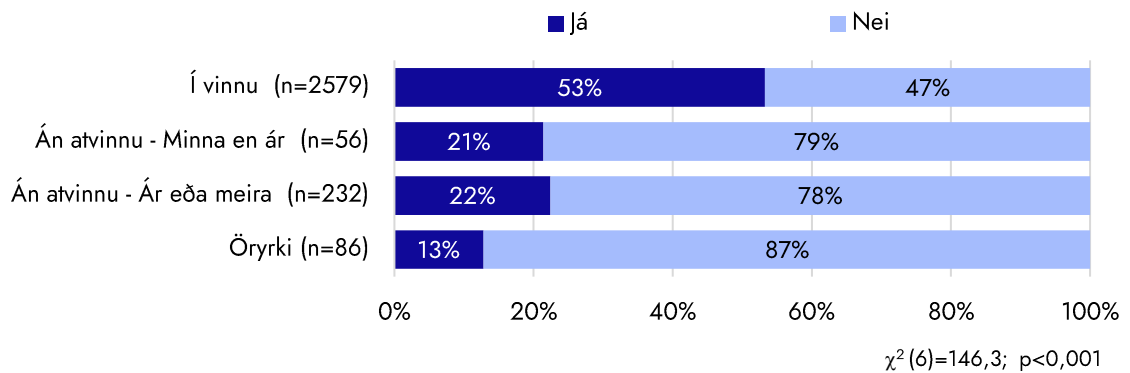
**Mynd 33. Hver tekur/tók ákvarðanir um það hvernig vinnutíma þínum er/var háttáð? - Eftir stöðu**



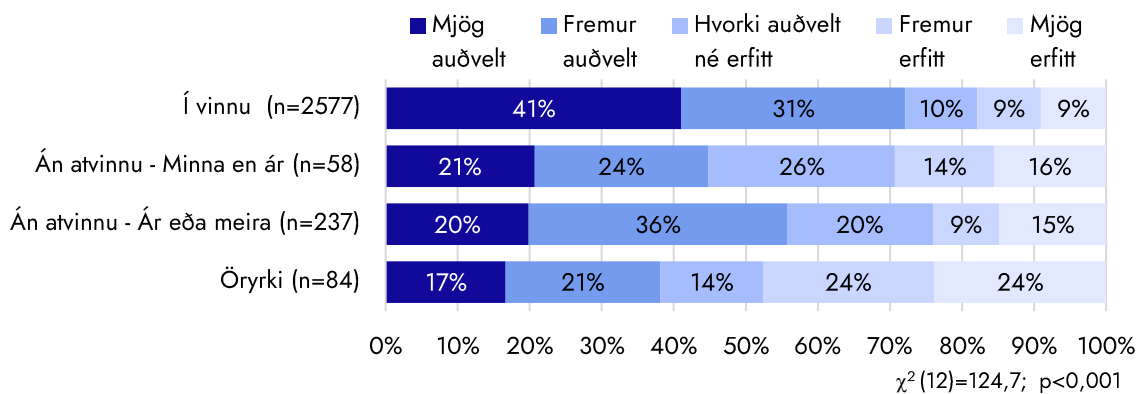
**Mynd 34. Ertu/varstu ánægð(ur) eða óánægð(ur) með vinnutímann? - Eftir stöðu**



**Mynd 35. Ertu/varstu ánægð(ur) eða óánægð(ur) með launin sem þú færð/fékkst í þínu aðalstarfi? - Eftir stöðu**



**Mynd 36. Er/var starf þitt þess eðlis að unnt sé/væri að vinna það að einhverju leyti í fjarvinnu? - Eftir stöðu**



**Mynd 37. Er/var auðvelt eða erfitt fyrir þig að komast frá vinnu í þínu aðalstarfi í einn til tvo tíma til að sinna einkaerindum? - Eftir stöðu**

## NIÐURLAG

Rannsókninni var ætlað að gefa mynd af stöðu starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði. Hún sýnir með skýrum hætti að íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur. Konur voru líklegri en karlar til að starfa hjá hinu opinbera á meðan meirihluti karla starfaði í einkageiranum. Konur voru síður sjálfstætt starfandi eða með eigið fyrirtæki og þær gegndu einnig síður stjórnunarstöðum en karlar. Þátttakendur sem störfuðu í heilbrigðis- og/eða félagsþjónustu eða við menntun, fræðslu og uppeldi voru líklegir til að segja aðallega konur starfa á vinnustaðnum en enginn þeirra sem störfuðu við mannvirkjagerð eða veitustarfsemi og sorp sögðu aðallega konur starfa þar.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að álag í starfi var töluvert misjafnt eftir því hvort um konur eða karla var að ræða og hvort fólk starfaði á kvenna- eða karlavinnustað. Konur voru til dæmis líklegri en karlar til að þurfa að kljást við erfiða viðskiptavinum, þjónustunotendur eða nemendur í sínu starfi. Þá var algengast að kvennastéttir á borð við ófaglærða í umönnun, háskólamenntaða sérfræðinga í kennslu eða uppeldisfræði og sérfræðinga í heilbrigðisvísindum þyrftu að kljást við krefjandi viðskiptavinum og notendur. Sömu hópar voru líklegastir til að segjast vera í tilfinningalega erfiðum aðstæðum í vinnunni. Þá höfðu hlutfallslega fleiri konur en karlar of mikið að gera í vinnunni og meira var um að þær þyrftu að vinna á miklum hraða. Afleiðingar mikils álags geta verið alvarlegar, enda voru konur og kvennastéttir líklegri en karlar og karlastéttir til að hafa einhvern tíma verið frá vinnu í tvo mánuði eða meira vegna veikinda.

Konur og kvennastéttir lýstu jafnframt verri afleiðingum af Covid-19 á starfið en karlar. Töluverð umræða hefur skapast um að mikið hafi mætt á kennurum, leikskólakennurum, heilbrigðisstarfsfólki og starfsfólki í umönnun meðan heimsfaraldur geisaði og niðurstöður sýna að afleiðinganna gætti ennþá eftir að samkomutakmörkunum létti.

Fólk á vinnumarkaði svaraði einnig spurningum um styttingu vinnuvikunnar. Niðurstöður benda til að stytting vinnuvikunnar hafa haft meiri áhrif á störf og einkalíf kvenna en karla. Hugsanleg skýring er að karlar starfa frekar í einkageiranum þar sem síður var boðið upp á vinnutímastyttingu en hjá hinu opinbera. Einnig kann að vera að minna hafi mætt á körlum fyrir vinnutímastyttinguna og að þess vegna muni konur frekar um styttinguna en karla.

Rannsókninni var einnig ætlað að varpa ljósi á ástæður brotthvarfs af íslenskum vinnumarkaði. Þegar þátttakendur voru sjálfir spurðir um ástæður brotthvarfs kom í ljós að algengustu ástæður atvinnuleysis var samdráttur á vinnustaðnum eða að starfsmaðurinn sagði upp en ekki þarf að koma á óvart að öryrkjar nefndu langoftast heilsubrest sem ástæðu þess að síðasta starfi lauk. Samanburður á svörum vinnandi fólks og fólks sem er utan vinnumarkaðar gefur einnig góðar vísbendingar um ástæður brotthvarfs. Yfirleitt var mikill munur á svörum vinnandi fólks, þeirra sem nýttu rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkja, þar sem vinnandi fólk var almennt jákvæðara í garð

starfsins en brotthvarfshóparnir. Til dæmis þurfti vinnandi fólk sjaldnar að fást við krefjandi viðskiptavini, þjónustunotendur eða nemendur í núverandi starfi en þau sem nýttu rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar gerðu í síðasta starfi. Sömuleiðis upplifði vinnandi fólk síður álag og hafði meiri sveigjanleika í starfi en brotthvarfshóparnir. Þá var vinnandi fólk mun líklegra til að vera jákvætt í garð næsta yfirmanns og upplifa styðjandi samskipti en fólk sem nýtti rétt sinn til atvinnuleysisbóta og öryrkjar. Hér kann að vera að brotthvarf af vinnumarkaði liti sýn þeirra sem eru án atvinnu og öryrkja á fyrrverandi starf og samstarfsfólk en niðurstöður gefa jafnframt sterkar vísbendingar um að hægt væri að draga úr brotthvarfi með því að bæta aðstæður og samskipti á vinnustöðum.