

Elisabeth Rønning

Marginaliseres tilknytning til arbeidslivet

Rapporter I denne serien publiseres analyser og kommenterte statistiske resultater fra ulike undersøkelser. Undersøkelser inkluderer både utvalgsundersøkelser, tellinger og registerbaserte undersøkelser.

© Statistisk sentralbyrå, mai 2011 Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde.	Standardtegn i tabeller	Symbol
ISBN 978-82-537-8103-7 Trykt versjon)	Tall kan ikke forekomme	.
ISBN 978-82-537-8104-4 Elektronisk versjon)	Oppgave mangler	..
ISSN 0806-2056	Oppgave mangler foreløpig	...
Emne: 06.01	Tall kan ikke offentliggjøres	:
Trykk: Statistisk sentralbyrå	Null	-
	Mindre enn 0,5 av den brukte enheten	0
	Mindre enn 0,05 av den brukte enheten	0,0
	Foreløpig tall	*
	Brudd i den loddrette serien	—
	Brudd i den vannrette serien	
	Desimaltegn	,

Forord

På oppdrag fra Arbeidsdepartementet har Statistisk sentralbyrå gjennomført en analyse av marginaliserte og arbeidsmarkedstilknytning i denne gruppen. Med marginaliserte mener vi yrkesaktive som kombinerer arbeid med ulike trygdeordninger, som uførepensjon, langtidssykdom eller sosialhjelp. Formålet har vært å få mer kunnskap om mekanismene som integrerer denne gruppa i arbeidslivet og hvilke mekanismer som støtter de med en marginaliserte tilknytning til arbeidslivet ut. Dataene vi har brukt er paneldataene fra levekårsundersøkelsen 2006 og 2009, der arbeidsmiljø er tema.

Marit Berger Gundersen har redigert publikasjonen.

Prosjektstøtte: Arbeidsdepartementet.

Sammendrag

De marginaliserte er en relativt liten gruppe, 5 prosent av alle mellom 18 og 66 år. Analysen vår viser at de marginaliserte utgjør en gruppe yrkesaktive som er forholdsvis voksne, gjerne er kvinner, har lavere utdanning og mange helseplager. Videre fant vi at flest marginaliserte jobber korte uker, men også at nær tre av ti jobber fulltid. Det er også færre marginaliserte som har en ansettelseskontrakt, færre er fast ansatt og flere mener at de står i fare for å bli forflyttet eller miste jobben enn sysselsatte generelt. De opplever også utviklingsmulighetene i jobben sin som dårligere. De marginaliserte er underrepresentert i både akademikeryrker og høyskoleyrker og det er flest marginaliserte i salgs- og serviceyrker.

Ved hjelp av paneldataene fant vi at omtrent en av tre av de marginaliserte falt ut av yrkesaktivitet i løpet av årene fra 2006 til 2009. Vi fant at flere forhold virker integrerende og er viktige for fortsatt yrkesaktivitet for denne gruppa. Det å være i aldersgruppen 25-44 år, og ikke blant de eldste, øker sannsynligheten for fortsatt yrkesaktivitet som marginalisert arbeidstaker. Videre fant vi at jo høyere utdanning som marginalisert yrkesaktiv, jo større sannsynlighet for at du fortsatt er yrkesaktiv etter 3 år.

Marginaliserte med skift- og turnusarbeid ser ut til lettere å falle ut av arbeidslivet enn marginaliserte med andre arbeidstidsordninger. Videre fant vi at jobbsikkerhet er viktig. Både det å ha ansettelseskontrakt og egen opplevelse av hvor trygg jobben er, har betydning for om man fortsatt er yrkesaktiv etter 3 år. Vi fant også at flere marginaliserte som mener de har muligheter til å utnytte ferdigheter og kunnskap de har fått gjennom jobb og utdanning, er i jobb 3 år etter.

God helse har betydning for om man greier å fortsette i jobb. Analysen vår viser at det er en høyere andel med helseplager blant de marginaliserte som har gått ut av yrkeslivet i løpet av årene fra 2006 til 2009 enn blant dem som fortsatt er yrkesaktive i 2009. Det er også slik at de marginaliserte som hadde langvarig sykefravær i 2006 i større grad går ut av yrkeslivet i perioden. Vi fant også at det å ha kontroll over eget arbeid kan ha betydning, og at de marginaliserte som opplevde å ha kontroll over eget arbeid i 2006 i større grad fortsatt er i jobb i 2009.

Alt i alt fant vi at alder, hvorvidt man har arbeidskontrakt eller ikke, arbeidstidsordning og om man har tilpasset jobb i forhold til utdanning og arbeidserfaring, samt sykefravær og helseplager, er de viktigste forklaringsfaktorene for om man forblir yrkesaktiv i perioden fra 2006 til 2009 som marginalisert eller ikke.

I analysen fant vi videre at flere av de marginaliserte som er i jobb, både i 2006 og 2009, hadde økt sin ukentlige arbeidstid i perioden. Helseplagene holdt seg omtrent på samme nivå i perioden, og fire av ti i gruppen hadde nedsatt funksjonsevne. Spørsmål om tilrettelegging fra arbeidsgiver viste at omtrent halvparten hadde fått tilrettelegging i form av andre arbeidsoppgaver eller endringer i arbeidstempo og/eller arbeidstid.

Til sist i analysen så vi nærmere på situasjonen til de marginaliserte som gikk ut av arbeidslivet i perioden fra 2006 til 2009 og over halvparten av disse betraktet seg som arbeidsuføre i 2009. Samtidig fant vi at 16 prosent av de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 betraktet seg som arbeidsledige. Bildet er altså ikke entydig, og det finnes et arbeidspotensial i denne gruppen.

Abstract

Marginalised employers are employers who combine paid work with different types of benefits. The aim of this report is to get more knowledge of the mechanisms that integrate and the mechanisms that push out marginalised employers from the labour market. The group we define as marginalised employers is relatively small, 5 percent of all between 18 and 66 years old.

Our report shows that these marginalised groups consists of employers who are relatively old, females, has lower education and health complaints. Further we found that most of the marginalised employers worked short weeks, but almost three out of ten worked full time. Fewer marginalised employers has a contract of employment, fewer are permanent employed and more marginalised employers than employers in general think they are in danger of being transferred or loose their job. They experience their possibilities to develop in their job poorer than employers in general. There are fewer marginalised employers in academic occupations. Many marginalised employers work in sales- and service occupations.

We found that approximately one out of three marginalised employers dropped out of employment from 2006 to 2009. Being in the age group 25-44 years old is positive for continuous employment. The same goes for higher education. We also found that marginalised employers with shift work more easily dropped out of employment than marginalised employers with other working time arrangements. We found that job security is important. Having a contract of employment and experiencing that ones job is safe reduces the possibility of dropping out of employment. The same goes for experiencing good possibilities to develop in their job. Good health is significant for managing to stay in employment over several years for marginalised employers.

All things considered, it seems like having a work contract, good working time arrangements, a job fit to education and work experience, low sickness absent rate and good health in general, are the most important factors for managing to stay in employment from 2006 to 2009 as a marginalised employer.

We also found that several of the marginalised employers who worked both in 2006 and 2009 increased their working time in the period. Their health situation was relatively stable in the period.

Finally we found that among the marginalised employers who dropped out of employment in the period, half of them considered themselves disabled in 2009. 16 percent considered themselves unemployed. This indicates a work potential in the marginalised employer group.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Abstract	5
1. Innledning	7
2. Avgrensning av gruppen marginaliserte	8
3. Om datagrunnlaget	11
4. Rapportens disposisjon	13
5. Kjennetegn ved marginaliserte i arbeidslivet i 2006	14
5.1. Hvor mye jobber de marginaliserte?	15
5.2. Marginalisertes tilknytning til arbeidsplassen	16
5.3. Marginalisertes yrke, næring og sektor	18
5.4. Marginalisertes helse	19
5.5. Fysiske og ergonomiske forhold ved marginalisertes arbeid	22
5.6. Psykososiale arbeidsforhold	22
5.7. Oppsummering – kjennetegn ved de marginaliserte	26
6. Fra 2006 til 2009 – marginaliserte og yrkesaktivitet i 2009	29
6.1. Flest med lav utdanning faller fra.....	29
6.2. Tilknytning til arbeidsplassen i 2006 blant marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009.....	30
6.3. Mest helseplager blant marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009	33
6.4. Små forskjeller i fysiske og ergonomiske arbeidsmiljøforhold.....	35
6.5. Høyere andeler opplever kontroll over eget arbeid blant marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning	36
6.6. Oppsummering – hva kjennetegner dem som fortsatt er i arbeidslivet og hva kjennetegner dem som har gått ut?	38
7. De marginalisertes situasjon i 2009	41
7.1. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning	41
7.2. Marginaliserte uten yrkesaktivitet i 2009 – status og årsaker	43
8. Avslutning	45
Referanser	47
Vedlegg A: Usikkerhet	49
Vedlegg B: Tabeller	50
Figurregister	55
Tabellregister	56

1. Innledning

På oppdrag fra Arbeidsdepartementet har Statistisk sentralbyrå gjennomført en analyse av arbeidsmarkedstilknytning blant marginaliserte. Med marginaliserte mener vi yrkesaktive som kombinerer arbeid med ulike trygdeordninger, utenom alderspensjon, som uførepensjon, langtidssykdom eller sosialhjelp. Analysen tar sikte på å identifisere og følge yrkesaktive som kombinerer trygd og arbeid fra 2006 til 2009 og se hvordan integreringen på arbeidsmarkedet utvikler seg i perioden samt se på avganger fra gruppen i perioden. Formålet er å få mer kunnskap om mekanismene som integrerer denne gruppa i arbeidslivet og hvilke mekanismer som støtter de med en marginalisert tilknytning til arbeidslivet ut.

Et av fundamentene for velferdsstaten er høy grad av yrkesdeltakelse i den voksne befolkningen. Å få til delvis sysselsetting for personer som av ulike grunner ikke greier å jobbe fulltid er viktig sett i lys av de demografiske utfordringene vi har foran oss. Deltakelse på arbeidsmarkedet bidrar for det første til bedre levekår, økonomisk uavhengighet og personlig velferd og kan ses på som et personlig gode. Men yrkesdeltakelse er også et kollektivt gode. Høy grad av yrkesdeltakelse bidrar til å øke produksjonen i samfunnet, og til finansiering av fellesgoder gjennom skatter. En analyse av de som har en marginalisert tilknytning til arbeidsmarkedet er således interessant. Hvor stor andel av de marginaliserte greier å opprettholde sin yrkesaktivitet i løpet av en 3-års periode, og hva kjennetegner de som lykkes sammenliknet med dem som faller ut av yrkesaktivitet i perioden?

Ved hjelp av paneldata fra levekårsundersøkelsen om arbeid og arbeidsmiljø i 2006 og 2009, der 9371 personer i alderen 18-66 deltok begge årene (panelundersøkelse) har vi gode muligheter til å følge personenes tilknytning til arbeidslivet over tid. Opplysninger fra det personlige intervjuet kombinert med registeropplysninger om registrert mottak av trygder og stønader gjør at vi kan identifisere utvalgte marginaliserte grupper og se hvordan tilknytningen til arbeidsmarkedet utvikler seg for disse. Det spesielle ved paneldataene fra levekårsundersøkelsen er at vi har data om helseforhold og detaljert informasjon om ulike arbeidsmiljøforhold sammen med informasjon om yrkestilknytning. Dette gir oss mulighet til å i studere mange variabler og forhold sammen.

2. Avgrensning av gruppen marginaliserte

Arbeidsmarginalisering beskriver en tilstand hvor man befinner seg i randsonen av arbeidsmarkedet (Normann, Rønning og Nørgaard, 2009). Man er ikke fullstendig integrert, men heller ikke helt ekskludert i form av at man har en permanent og avklart situasjon utenfor arbeidsmarkedet. Marginalisering er altså en prosess som kan beskrives av usikkerhet – det kan slå begge veier. Man kan komme seg helt inn på arbeidsmarkedet, eller man kan havne permanent utenfor.

Yrkesdeltakelse virker positivt inn på levekår og livskvaliteten til trygdede. Dette viser at yrkesaktivitet er et individuelt gode. Høy grad av yrkesaktivitet er imidlertid også et kollektivt gode, og et av de bærende prinsippene i den norske velferdsmodellen.

Som arbeidsminister Hanne Bjurstrøm sa på årets NHO-konferanse: *”Den store oppgaven foran oss er ikke å hindre ’flukten ut av arbeidslivet’. Oppgaven er å åpne arbeidslivets dører innenfra – og slippe inn alle dem som ønsker å være der”*. Blant annet vedtok Stortinget i 2009 endringer i folketrygden som gir bedre muligheter for å kombinere arbeid med trygd.

Man kan definere marginaliserte i arbeidsmarkedet på flere måter, og ofte vil definisjonen avhenge av datamaterialet man har tilgjengelig og mulighetene i det. I vårt datamateriale, som er hentet fra SSBs levekårsundersøkelse med arbeidsmiljø som tema, tar vi utgangspunkt i hvorvidt man har mottatt ulike trygdeordninger, utenom alderspensjon, i løpet av inntektsåret 2006, samt opplysninger om status på arbeidsmarkedet. Hvis man oppgir at man er yrkesaktiv og samtidig har mottatt uføretrygd, trygd knyttet til langtidssykdom og/eller sosialhjelp, er man marginalisert ifølge denne analysen.

Trygdeopplysningene vi har er sum i løpet av inntektsåret 2006, altså samme år som man ble intervjuet. Vi har ikke mulighet til å kontrollere at man mottar trygd nøyaktig på intervjutidspunktet, noe som betyr at det kan være personer som har mottatt en eller annen form for trygdeytelse på våren men er fullt ut yrkesaktiv på høsten samme år. Disse vil likevel havne i gruppen marginaliserte. Selv om de ikke lenger mottar trygdeytelser forventer vi at disse personene har mange av de samme kjennetegnene som de marginaliserte som kombinerer trygd og arbeid, siden de kommer fra en fase med mottak av trygdeytelser og er i ferd med å inkluderes på arbeidsmarkedet.

Definisjon marginalisert:

Enten registrert mottak av uføretrygd i inntektsåret 2006 + sysselsatt på intervjutidspunktet

Eller registrert mottak av trygd knyttet til langtidssykdom (attføring og/eller rehabilitering – det som fra 2010 kalles arbeidsavklaringspenger) i inntektsåret 2006 + sysselsatt på intervjutidspunktet

Og/eller registrert mottak av sosialhjelp i inntektsåret 2006 + sysselsatt på intervjutidspunktet

Definisjon av andre viktige begreper:

Uførepensjon: Formålet med uføreytelser er å sikre inntekter til livsopphold for personer som har fått inntektsevnen varig nedsatt med minst 50 prosent på grunn av sykdom, skade eller lyte. Uførepensjon gis dersom det helt klart ikke er utsikt til bedring av inntektsevnen / arbeidsevnen. Uførepensjon er i utgangspunktet en varig ytelse, men kan revurderes dersom det skjer endringer i inntektsforhold eller helse-tilstand.

Langtidssykdom: Med langtidssykdom refererer vi i denne analysen til mottak av attføringspenger eller rehabiliteringspenger. For å få attføringspenger må man ha nedsatt inntektsevne eller være yrkesvalghemmet p.g.a sykdom, skade eller lyte. Man må gjennomføre tiltak og være mellom 19-67 år samt som hovedregel bo og oppholde seg i Norge. Formålet med rehabiliteringspenger er å gi ytelse til livsopphold hvis man på grunn av sykdom, skade eller lyte ikke kan utføre arbeid. Ytelsen er en korttidsytelse som gis i den perioden du er under aktiv behandling med utsikt til bedring av arbeidsevnen. Alle som mottar rehabiliteringspenger må være i aktivitet der målet er å komme raskest mulig tilbake i jobb. Rehabiliteringspenger kan gis til personer mellom 18 og 67 år.

Fra 1. mars 2010 ble det innført en ny stønad som erstatter attføringspenger, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad. Den nye stønaden kalles arbeidsavklaringspenger.

Økonomisk stønad (sosialhjelp): Økonomisk stønad (sosialhjelp) er en del av samfunnets økonomiske sikkerhetsnett og skal sikre at alle har nok midler til livsopphold. Hjelpen er ment å være midlertidig og skal bidra til å gjøre deg økonomisk selvhjulp. Før du kan få økonomisk stønad må du ha vurdert alle andre muligheter til selvforsørgelse, som lønnsinntekter, trygderettigheter, sysselsettingstiltak, studielån, bruk av formue eller reduksjon av utgifter.

Sysselsatte:

Sysselsatte er personer som har oppgitt at de har inntektsgivende arbeid siste uke.

De marginaliserte i denne analysen er satt sammen av grupper som vi vet i stor grad er utenfor arbeidsmarkedet. I 2006 utgjorde for eksempel mottakere av uførepensjon 10 prosent av befolkningen i alderen 18-67 år, eller 297 485 personer NAV (2006). Uføregraden varierer, men rundt åtte av ti av dem som mottok uførepensjon i 2006 hadde en uføregrad på 100 prosent. De uføre som er inkludert i vår analyse er altså bare en liten del av den totale andelen uføre. Men det er også disse uføre som har en viss arbeidsevne, og som derfor er mest interessant å studere i forhold til integrering på arbeidsmarkedet. At det nytter å kombinere uføretrygd og arbeid viser Bråthen (2010) i sin artikkel "Uførepensjonisters tilknytning til arbeidslivet". I artikkelen konkluderer han med at tiltakene for å gjøre det lettere å kombinere uføretrygd og arbeid, har medført en liten økning i andelen uførepensjonister som jobber.

Mottakere av attførings- eller rehabiliteringspenger er grupper som mottar disse stønadene i en overgangsfase på grunn av langtidssykdom, i en opptreningsfase etter sykdom, i en omskoleringsfase eller i påvente av utredning i forhold til andre ytelser. I 2010 går disse under begrepet arbeidsavklaringspenger. Også for disse stønadene varierer beløpet etter om inntektsevnen er redusert med 100 prosent eller mindre. Attføring og rehabilitering skal forsøkes før uføretrygd innvilges. Hvor mange som har kommet tilbake i jobb etter endt attføring/rehabilitering har variert, men flere studier viser at det har vært en økning på 2000-tallet (Reiersen og Årethun, 2007), (Furuberg og Kristoffersen, 2007), (Enes, 2010).

Sosialhjelp, som er den tredje støtteordningen vi har inkludert i marginaliseringsbegrepet, skal være en midlertidig støtteordning til personer som trenger særskilt økonomisk hjelp. Svak yrkestilknytning er noe av det som kjennetegner personer

og husholdninger som mottar sosialhjelp (Enes, 2009). Samtidig viser tall fra sosialhjelpsstatistikken at omtrent fire av ti av sosialhjelpsmottakerne hadde sosialhjelp som hovedinntektskilde. I overkant av tre av ti sosialhjelpsmottakere har trygd/pensjon som hovedinntektskilde, mens én av ti oppgir arbeidsinntekt som hovedinntektskilde (Statistisk sentralbyrå, 2010a). De interessante i vår analyse er dem som kombinerer sosialhjelp med yrkesaktivitet. Vi må også være klar over at det er flere sosialhjelpsmottakere som kombinerer sosialhjelp med andre trygdeordninger, slik at de ulike ordningene vil overlape hos enkelte av dem vi ser på i denne analysen.

Alle disse gruppene passer godt inn under betegnelsen marginaliserte på arbeidsmarkedet, fordi alle er grupper som i stor grad er helt eller delvis utenfor arbeidsmarkedet. Dette er også viktige grupper i den offentlige debatt om inkludering på arbeidsmarkedet. I vår analyse skal vi se nærmere på de marginaliserte innenfor disse gruppene som faktisk har en tilknytning til arbeidsmarkedet, for å se hva som kjennetegner dem som er delvis innenfor. I levekårsundersøkelsen, der arbeidsmiljø er tema, har vi bred informasjon om både arbeids- og helseforhold, noe som gir oss mulighet til å se hvordan de marginaliserte sysselsatte skiller seg ut eller likner på sysselsatte generelt. Med en analyse av marginaliserte sysselsatte kan vi forsøke å si noe om hva som støter ut og hva som inkluderer på arbeidsmarkedet.

Perioden vi tar for oss er perioden fra 2006 til 2009. Utviklingen på arbeidsmarkedet vil kunne ha betydning for hvor lett eller vanskelig det vil være å integrere marginaliserte grupper i arbeidslivet. Sysselsettingsandelen var på 70 prosent i 2006. Den økte i årene 2007 og 2008 men var i 2009 igjen nede på 70 prosent. Kvinners sysselsetting har økt i perioden, fra 66 til 68 prosent mens blant menn var sysselsettingen på 73 prosent i 2006, 74 og 75 i 2007 og 2008 men tilbake på 73 prosent i 2009 (SSB, 2010b).

Det er viktig å være klar over at vi i denne rapporten kun ser på trygdestatus i 2006. I og med at vi ikke har registeropplysninger om mottak av trygdeytelser og andre inntekter for 2009 kan vi ikke i denne analysen si noe om trygdeytelsene de mottar eller ikke mottar i 2009. Vi har bare opplysninger om arbeidsforhold og helse-tilstand for 2009.

3. Om datagrunnlaget

Statistisk sentralbyrå har kartlagt den norske befolkningens arbeidsforhold og arbeidsmiljø først i arbeidsmiljøundersøkelsene fra 1989 og 1993 (NOS, 1989, 1993) og så gjennom levekårsundersøkelsene med arbeidsmiljø som tema, omtrent hvert tredje år fra 1996 (Teigum, 1997). Fra og med 2006 har Arbeidsdepartementet finansiert en utvidelse av utvalget fra 5000 til 19 000 personer og en panelundersøkelse, som betyr at vi kontakter de samme personene igjen hvert tredje år. Vi har foreløpig to årganger av paneldataene, 2006 og 2009. Mer om undersøkelsene i 2006 og 2009, se Dalsgård-Rørvik (2007) og Wilhelmsen (2010).

Populasjon og utvalg

Populasjonen i levekårsundersøkelsen, når arbeidsmiljø er tema, er personer bosatt i Norge, utenfor institusjon, i alderen 18-66 år. Aldersspennet dekker befolkningen i yrkesaktiv alder. For mer om populasjon og utvalg, se Dalsgård-Rørvik (2007).

I 2006 var populasjonen 2 941 281 og bruttoutvalget 18 679 personer. Av disse fikk vi intervju med 12 550 personer, eller 67 prosent. Bruttoutvalget i 2009 besto av de samme personene som i 2006 samt supplering av nye 17-, 18- og 19-åringer og innvandrede personer, for at tverrsnittsegenskapene ved panelet skulle beholdes. Av disse svarte 12 255 personer, eller 61 prosent.

Paneldataene, det vil si de som deltok i undersøkelsen både i 2006 og 2009, består av 9 371 personer, eller 50,2 prosent av bruttoutvalget. Bruttoutvalget for paneldataene er personene som ble trukket ut til å delta i undersøkelsen i 2006 og som fremdeles tilhørte populasjonen i 2009 (det vil si at de ikke har dødd, utvandret eller flyttet til institusjon i løpet av perioden mellom undersøkelsene).

De marginaliserte, som kombinerer arbeid og trygd, utgjør 438 personer i paneldataene, eller 5 prosent av personene i alderen 18-66 år.

Utvalgsskjevhet

Ved å sammenlikne bruttoutvalget med nettoutvalget (de som svarte) etter ulike kjennemerker, kan man si noe om hvor representative dataene er, etter de gitte kjennemerkene.

Vi finner ikke store skjevheter i paneldataene når vi sammenlikner de som ble trukket ut til å delta (bruttoutvalget) med de som svarte, etter kjennemerkene landsdel og kjønn. De som svarte i 2006 og 2009 har nærmest samme fordeling på kjennemerket landsdel som de som ble trukket ut til å delta.

Det er en liten overrepresentasjon på 1,7 prosentpoeng av kvinner i panelutvalget og en liten underrepresentasjon på 1,7 prosentpoeng av menn i forhold til de som ble trukket ut til å delta. For alder er avvikene noe større. Aldersgruppen 45-66 år er overrepresentert med 5 prosentpoeng i panelutvalget, mens aldersgruppen 25-44 år og aldersgruppen 18-24 år er underrepresentert med henholdsvis 1,8 og 3,2 prosentpoeng. Det betyr at vi i panelutvalget har en viss overvekt av eldre i forhold til populasjonen utvalget skal representere.

For å justere for skjevheter som følge av frafallet er det etablert en frafallsvekt. Vekten justerer for kjennemerkene kjønn, alder, utdanning og registrert familjestørrelse, slik at nettoutvalget er representativt med hensyn til disse kjennemerkene. Frafallsvekten benyttes i denne analysen.

Usikkerhet

Fordi resultatene denne rapporten er basert på, bygger på opplysninger om et utvalg av den befolkningen som undersøkelsen dekker, er det knyttet en viss usikkerhet til dem. Denne usikkerheten kalles utvalgsvarians. I og med at utvalget er trukket etter reglene for tilfeldig utvalg, er det mulig å beregne hvor stor utvalgsvariansen kan ventes å bli. For å måle usikkerheten i resultatet for et kjennemerke kan man benytte standardavviket. Størrelsen på standardavviket avhenger blant annet av tallet på observasjoner i utvalget. I vedlegg 1 til rapporten beskriver vi nærmere hvordan usikkerheten øker når antall observasjoner minker og når prosenttallet man ønsker å si noe om nærmer seg 50.

Tabell A1 i vedlegget viser størrelsen på standardavviket for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser for et utvalg som er trukket etter Statistisk sentralbyrås utvalgsplan. Gruppen vi studerer i denne rapporten, de marginaliserte, er uthevet i tabellen, og vi gir i vedlegget et eksempel på usikkerheten knyttet til å analysere små grupper.

4. Rapportens disposisjon

Etter innledning, definisjon av de marginaliserte og beskrivelse av dataene, skal vi se nærmere på dem som hadde en marginalisert tilknytning til arbeidsmarkedet i 2006 i form av kombinasjon av arbeid og uføretrygd, sykdom eller mottak av sosialhjelp.

I rapporten skal vi forsøke å svare på flere spørsmål knyttet til gruppen marginaliserte. Vi vil si noe om hvor mange som har en slik marginalisert tilknytning til arbeidsmarkedet samt hva som kjennetegner de marginaliserte (kjønn, alder, husholdningssammensetning, utdanning) sammenliknet med sysselsatte generelt. Vi vil videre studere hvor mye de marginaliserte jobber sammenliknet med sysselsatte generelt og hvilken tilknytning de har til arbeidslivet. Vi vil spesielt se på kontraktsforhold, midlertidige ansettelsesforhold, vurderinger knyttet til hvor trygg jobb man har og utviklingsmuligheter i jobben. Vi vil også se nærmere på innen hvilke typer yrker vi finner de marginaliserte og se om det er noen typer yrker det er mer vanlig å kombinere trygd og arbeid i enn andre, samt se om det er mer vanlig å kombinere arbeid og trygd innenfor noen sektorer framfor andre.

Videre i rapporten vil vi se på hvilke helseplager de marginaliserte har, hvor plaget de er og hvor stort omfang av helseplager de marginaliserte har sammenliknet med sysselsatte generelt. Dette kan gi indikasjoner på hvilken type plager og alvorlighetsgraden på plagene samt si noe om hvor "syk" man kan være og likevel jobbe og hvilke plager er forenelig med yrkesaktivitet og ikke. Vi vil også se på ulike arbeidsmiljøforhold denne gruppa utsettes for. I forebyggings- og tilretteleggingsøyemed er det viktig å fokusere på både fysiske, ergonomiske og psykososiale arbeidsmiljøforhold. Grad av krav og kontroll i arbeidet, hvorvidt man opplever å få tilbakemeldinger på jobben man gjør samt mobbing og trakassering er noen av forholdene vi vil se nærmere på.

Videre i rapporten skal vi se hvordan det har gått med de marginaliserte i 2009. Hva har skjedd på de tre årene fra 2006 til 2009? Vi vil si noe om hvor mange som har gått ut av yrkeslivet og hvor mange som fortsatt er sysselsatte i gruppa, og fokusere på hva som kjennetegner de marginaliserte som fortsatt er sysselsatte sammenliknet med hva som kjennetegner dem som har gått ut av yrkeslivet. Vi vil gå gjennom ulike kjennetegn ved de marginaliseres helse- og arbeidsforhold i 2006 og se om det er forskjeller som kan være med på å forklare hvorfor noen av de marginaliserte fortsatt er sysselsatte mens andre har gått ut av arbeidslivet. Dette er viktig for å kunne si noe om hva som inkluderer og hva som er med på å støte marginaliserte ut av arbeidslivet.

Avslutningsvis vil vi kort skissere hvordan arbeidsforholdene og helseforholdene til de marginaliserte, med fortsatt yrkestilknytning i 2009, har utviklet seg på de tre årene, samt se nærmere på hva de marginaliserte, uten yrkestilknytning i 2009, oppgir som årsaker til at de ikke lenger er yrkesaktive.

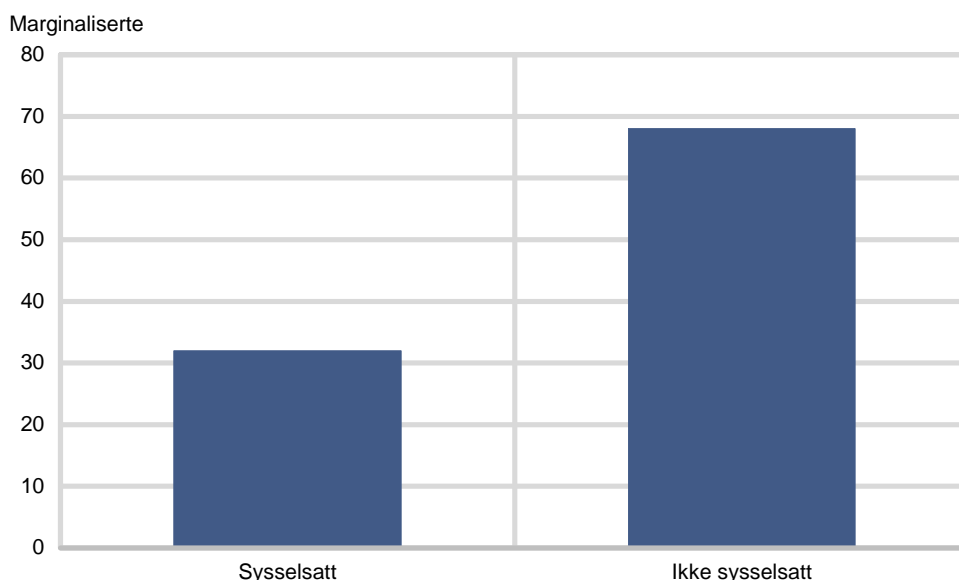
Til slutt vil vi oppsummere hvordan integreringen på arbeidsmarkedet har utviklet seg i perioden for de marginaliserte. Vi vil forsøke å oppsummere hva denne rapporten kan gi av kunnskap om mekanismene som støter marginaliserte ut av arbeidslivet og hvilke mekanismer som integrerer. Vi vil si noe om begrensninger ved analysene i rapporten samt videre analysemuligheter dette datamaterialet gir.

5. Kjennetegn ved marginaliserte i arbeidslivet i 2006

For å finne de marginaliserte sysselsatte i datamaterialet vårt må vi først identifisere dem som har mottatt enten uføretrygd, trygd knyttet til langtidssykdom eller mottatt sosialhjelp i 2006. Av disse må vi videre identifisere dem som også var sysselsatt i 2006. Som vi ser av figur 5.1 er omtrent en tredjedel av dem som er uføre, langtidssyke eller mottar sosialhjelp også i arbeid og dermed i vår målgruppe. Disse utgjør 5 prosent av populasjonen, eller 438 personer i utvalget. Dette er en ganske liten gruppe, noe som reduserer mulighetene til å gjøre detaljerte analyser av de ulike kombinasjonene av arbeid og trygd som finnes. Vi kommer derfor til å behandle disse samlet.

Av figur 5.1 ser vi at blant uføre, langtidssyke og mottakere av sosialhjelp er det altså mer vanlig å ikke være i jobb enn å være i jobb. Vi skal nå se nærmere på hva som kjennetegner de som kombinerer uførhet, langtidssykdom og mottak av sosialhjelp med arbeid. Videre i analysen vil disse bare kalles marginaliserte. Det er dermed underforstått at de også er sysselsatte.

Figur 5.1. Mottakere av uføretrygd, langtidssyke, mottakere av sosialhjelp, etter sysselsetting. Prosent. 2006

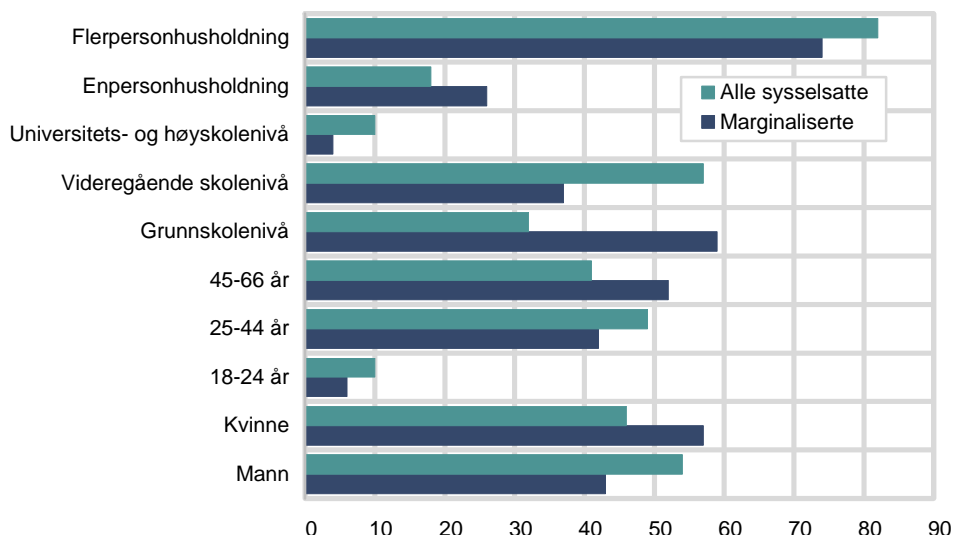


Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006 og 2009, Statistisk sentralbyrå

Av figur 5.2 ser vi at det er en overvekt av kvinner blant de marginaliserte. Nær seks av ti av de marginaliserte er kvinner. Dette skyldes nok primært at kvinner generelt er overrepresentert blant uføre og langtidssyke. Dette er i motsetning til kjønnsfordelingen blant sysselsatte generelt, der andelen sysselsatte menn er høyere enn andelen sysselsatte kvinner (Horgen og Rønning, 2010), noe også vårt datamateriale bekrefter.

Et annet kjennetegn ved de marginaliserte sysselsatte er at de fleste er godt voksne. Fem av ti er fra 45-66 år mens fire av ti er mellom 25-44 år. Bare 6 prosent av de marginaliserte sysselsatte er under 25 år. Dette i motsetning til sysselsatte generelt, der nær halvparten av de sysselsatte er mellom 25-44 år. De marginaliserte skiller seg også ut fra sysselsatte generelt fordi flere av dem har utdanning på grunnskolenivå. Hele seks av ti har det, i motsetning til i overkant av tre av ti blant sysselsatte generelt. Til sist ser vi at de aller fleste av de marginaliserte sysselsatte bor i en husholdning med flere personer enn en. En av fire bor alene. Imidlertid er det noe mer vanlig å bo alene hvis du er marginalisert enn blant sysselsatte generelt, der i underkant av to av ti bor alene.

Figur 5.2. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ulike bakgrunnskjennetegn. Prosent. 2006

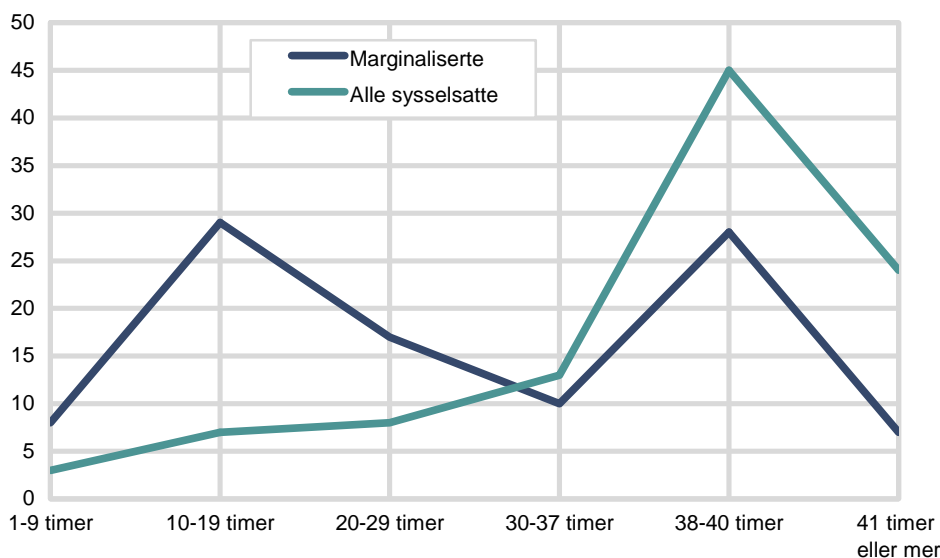


Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006 og 2009, Statistisk sentralbyrå

5.1. Hvor mye jobber de marginaliserte?

De marginaliserte er definert på bakgrunn av at de mottar ulike former for trykkytelser, der to av dem, ytelse knyttet til uførhet og langtidssykdom, gjør at vi forventer at de fleste i denne gruppen jobber mindre enn fulltid. Vi ser også av figur 5.3 at de fleste av de marginaliserte jobber et sted mellom 10 og 19 timer. Det er i underkant av en av ti som jobber under 10 timer per uke og 17 prosent som jobber mellom 20 og 29 timer. Godt over halvparten av de marginaliserte oppgir at de jobber under 30 timer per uke i hovedjobben sin. Dette i motsetning til sysselsatte generelt, der vi ser at hovedtyngden av de sysselsatte plasserer seg på 38 til 40 timer. Imidlertid ser vi at blant de marginaliserte er det også en relativt stor andel som oppgir å ha en ukentlig arbeidstid på mellom 38 og 40 timer. 28 prosent av de marginaliserte svarer det. Det er usikkert hva som gjør at denne andelen er såpass høy. Det kan henge sammen med forhold knyttet til når man har mottatt stønad og når man oppgir at man er yrkesaktiv. Noen av personene i analysen kan ha mottatt stønad tidligere eller senere på året enn når de oppga at de var sysselsatt.

Figur 5.3. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ukentlig arbeidstid i hovedyrke. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Hvorvidt man jobber fulltid eller ikke henger i stor grad sammen med helseplager. På spørsmål om man har en rekke helseplager, svarer halvparten av dem som ikke har noen av helseplagene, at de jobber 38 timer per uke eller mer. Til sammenlikning gjelder det for rundt en av tre av de marginaliserte som har noen av de oppgitte helseplagene. Det er også menn og de yngste blant de marginaliserte som jobber flest timer per uke, ifølge dataene våre.

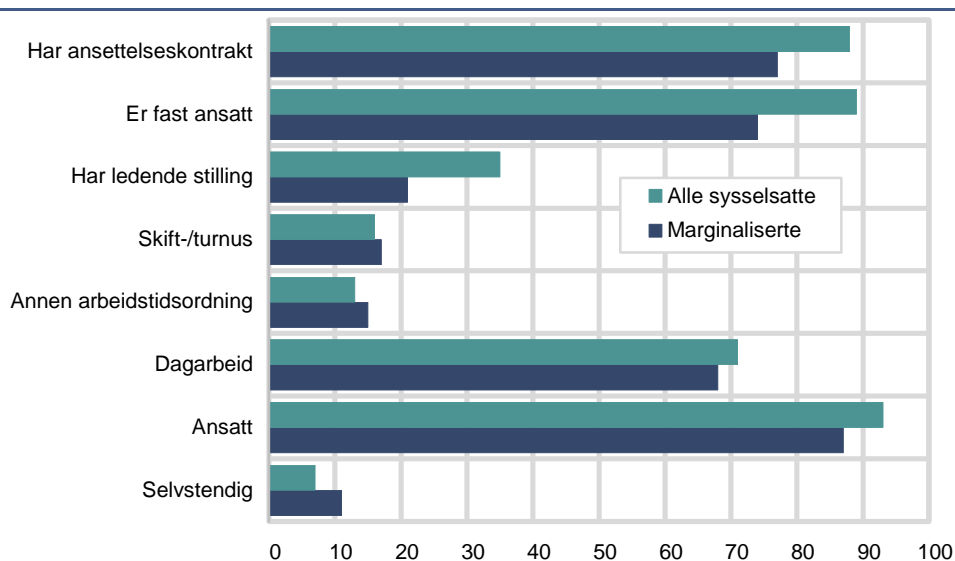
5.2. Marginaliseres tilknytning til arbeidsplassen

Ulike forhold på arbeidsplassen kan være med på å si noe om hvor godt integrert og knyttet til jobben og arbeidsplassen man er. Det å ha en mer marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, i form av at man kombinerer ulike trykdeytelser med sysselsetting, gjør kanskje at man har mindre faste ansettelsesforhold, er mer utrygg på framtidsutsiktene sine på arbeidsplassen og opplever begrensninger i utviklingsmuligheter. Helsesituasjonen til mange i denne gruppen kan gjøre at de er usikre på hvor lenge de kan stå i arbeid. På hvilken måte skiller de marginaliserte seg ut sammenliknet med sysselsatte generelt når vi ser på ulike forhold på arbeidsplassen?

Hvis vi ser nærmere på arbeidstidsordning, det vil si om arbeidet utføres på dagtid, om arbeidet er knyttet til en skift- eller turnusjobb eller om arbeidet utføres på andre tider av døgnet (kveldsarbeid, nattarbeid eller arbeid som varierer i forhold til tidspunkt på dagen det utføres), ser vi at de marginaliseres arbeid i liten grad skiller seg fra arbeidet til sysselsatte ellers (figur 5.4). De aller fleste av de marginaliserte har dagarbeid, det vil si at de starter arbeidsdagen sin etter klokken 06:00 om morgenen og slutter før kl 18:00 på kvelden. Nær syv av ti av de marginaliserte har dagarbeid. 15 prosent av de marginaliserte har skift- eller turnusarbeid og 17 prosent har en annen arbeidstidsordning. Vi finner omtrent det samme mønsteret når vi ser på alle sysselsatte.

Det er færre blant de marginaliserte enn blant sysselsatte generelt som har en ledende stilling, to av ti mot i overkant av en av tre blant sysselsatte generelt. For å havne i kategorien "ha ledende stilling" må man enten være selvstendig næringsdrivende og lede andre, eller være ansatt og svare at man har lederansvar. Man skulle tro at en marginalisert tilknytning til arbeidslivet vanskelig lar seg kombinere med det å være leder. Likevel oppgir altså to av ti at de er det. Vi ser også at noen flere marginaliserte enn sysselsatte generelt er selvstendig næringsdrivende. Tre av ti av de marginaliserte som oppgir at de er ledere oppgir også at de er selvstendig næringsdrivende og ikke ansatt.

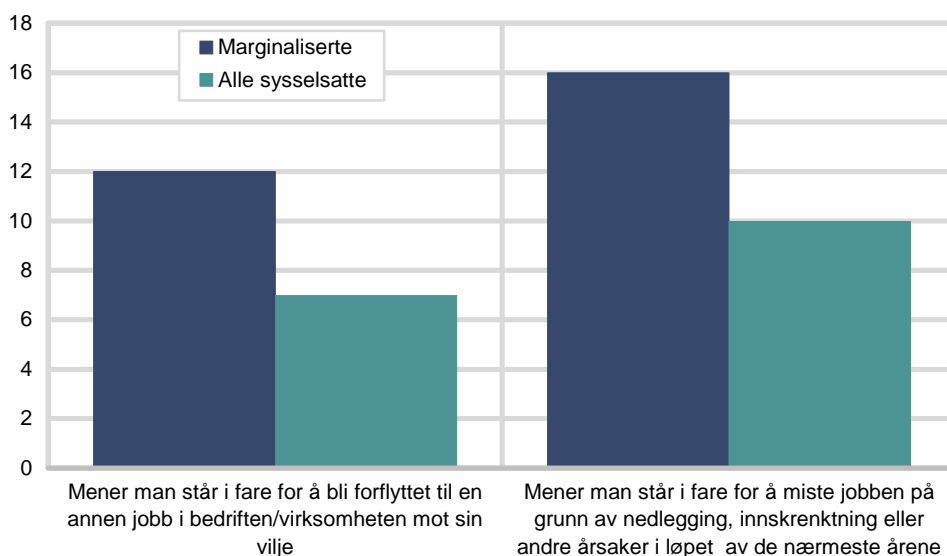
Figur 5.4. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter tilknytning til arbeidsplassen. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Vi ser også at det er færre fast ansatte marginaliserte enn fast ansatte generelt. Nær nitti prosent av alle ansatte er fast ansatt, mens 74 prosent av de marginaliserte er det. Vi ser det samme når vi studerer hvorvidt man har ansettelseskontrakt eller ikke. Også her er det færre blant de marginaliserte som har dette enn ansatte generelt. Dette gjenspeiler seg også i et av de andre funnene våre, nemlig at det ser ut som om det er noe mer vanlig blant marginaliserte å være redd for å miste jobben enn det er blant sysselsatte generelt. Av figur 5.5 ser vi at mens 16 prosent blant de marginaliserte mener de står i fare for å miste jobben på grunn av nedlegging, innskrenkning eller andre årsaker i løpet av de nærmeste årene mener 10 prosent av alle sysselsatte det samme. Denne forskjellen er imidlertid ikke statistisk signifikant. Likevel kan det være grunn til å tro at mindre sikre ansettelsesforhold, som vi har vist at de marginaliserte har, kan gjøre at flere blant de marginaliserte er redd for å miste jobben.

Figur 5.5. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter fare for å miste jobben. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Utviklingsmuligheter i jobben

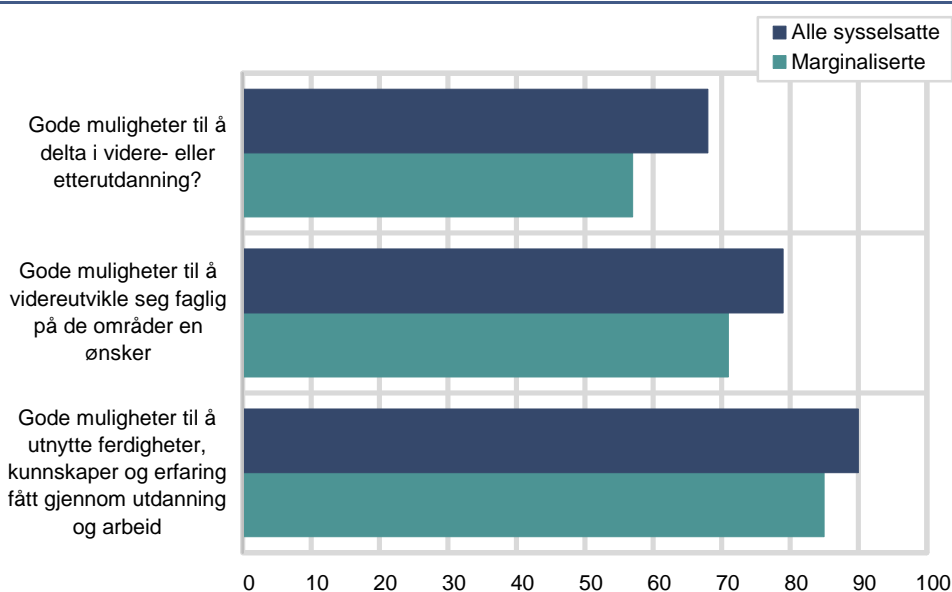
Ifølge arbeidsmiljøloven §4-2, "Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling", heter det at det i utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:

- legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid
- at arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger
- og at det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar.

Vi skal først se nærmere på det første punktet, nemlig at det skal legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet sitt. Dette har vi kartlagt i levekårsundersøkelsene siden 1989. Generelt i arbeidslivet er trenden at flere og flere arbeidstakere opplever at de har gode utviklingsmuligheter i jobben (Horgen og Rønning, 2009). Vi kan skille mellom å utnytte ferdigheter, kunnskaper og erfaring fått gjennom utdanning og arbeid, muligheter til å videreutvikle seg faglig samt muligheter til å delta i videre- og etterutdanning. Det første kan handle om i hvilken grad man har god match mellom jobb og kompetanse, det andre og tredje kan indikere hvorvidt man blir satset på og får mulighet til fortsatt utvikling i jobbsammenheng. Av figur 5.6 ser vi at 85 prosent av de marginaliserte, mot 90 prosent av sysselsatte generelt, mener de har gode muligheter til å utnytte kunnskap og ferdigheter i jobben sin. Syv av ti av de marginaliserte, mot åtte av ti blant sysselsatte generelt, svarer at de har gode muligheter til å videreutvikle seg faglig. Vi ser samme mønster når det gjelder videre- og etterutdanning. Over halvparten av de marginaliserte mener mulighetene til å delta i videre- og etter-

utdanning er gode, 57 prosent, men det er færre blant de marginaliserte enn blant sysselsatte generelt. 68 prosent av alle sysselsatte mener de har gode muligheter til å delta i videre- og etterutdanning. Heller ikke her er alle forskjellene statistisk sikre, men de peker i samme retning.

Figur 5.6. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter utviklingsmuligheter i jobben. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Funnene så langt indikerer at de marginaliserte jobber på mer usikre vilkår enn sysselsatte generelt og at de har dårligere utviklingsmuligheter i jobbene sine. De marginaliserte synes altså å ha en noe annen situasjon i arbeidsmarkedet enn sysselsatte generelt. Hvilke konsekvenser har dette, for eksempel for langvarig og økt tilknytning til arbeidsmarkedet for denne gruppa? Disse forholdene er ikke faktorer som trekker i positiv retning når det gjelder økt inkludering, snarere tvert i mot.

Hvis vi skal vurdere hvor stabile de marginaliserte er som arbeidskraft kan vi se på spørsmål fra levekårsundersøkelsen om man vurderer å søke ny jobb på en annen arbeidsplass i løpet av de nærmeste årene. På dette området skiller ikke de marginaliserte seg fra sysselsatte generelt. Nær tre av ti marginaliserte og sysselsatte generelt sier at de enten søker nå eller har tenkt på å søke ny jobb i løpet av de nærmeste årene.

5.3. Marginaliseres yrke, næring og sektor

Når vi fordeler de marginaliserte etter hovedyrkesgrupper ser vi av tabell 5.1 at nær en tredjedel havner i yrkesgruppen salgs-, service- og omsorgsykker. Det er en større andel av de marginaliserte som er i denne yrkesgruppen sammenliknet med alle sysselsatte. De marginaliserte er videre overrepresentert blant sysselsatte i yrker uten krav til utdanning og underrepresentert i akademiske yrker og yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning sammenliknet med sysselsatte generelt.

Hvis vi sammenlikner marginaliserte og sysselsatte generelt etter sektortilhørighet, det vil si om de jobber i det private næringsliv eller om de jobber i kommunen, fylkeskommunen eller statlig sektor, ser vi at det er flest marginaliserte i det private, på samme måte som blant sysselsatte generelt (tabell 5.2). To av tre av de marginaliserte jobber i det private. Det er imidlertid litt flere marginaliserte som jobber i kommunal eller fylkeskommunal sektor sammenliknet med sysselsatte generelt og litt færre marginaliserte som jobber i statlig sektor sammenliknet med sysselsatte generelt.

Tabell 5.1. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter hovedyrkesgruppe. 2006. Prosent

Yrkesgrupper	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Lederyrker	1	9
Akademiske yrker	4	13
Høyskoleyrker	16	25
Kontoryrker	11	7
Salgs- og serviceyrker	31	23
Bønder, fiskere o.l	5	2
Håndverkere	9	11
Operatører, sjøførere og lignende	10	7
Yrker uten krav til utdanning	10	3
Militære yrker og uoppgitt		2
Antall personer som svarte	438	7 559

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Tabell 5.2. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter sektor. 2006. Prosent

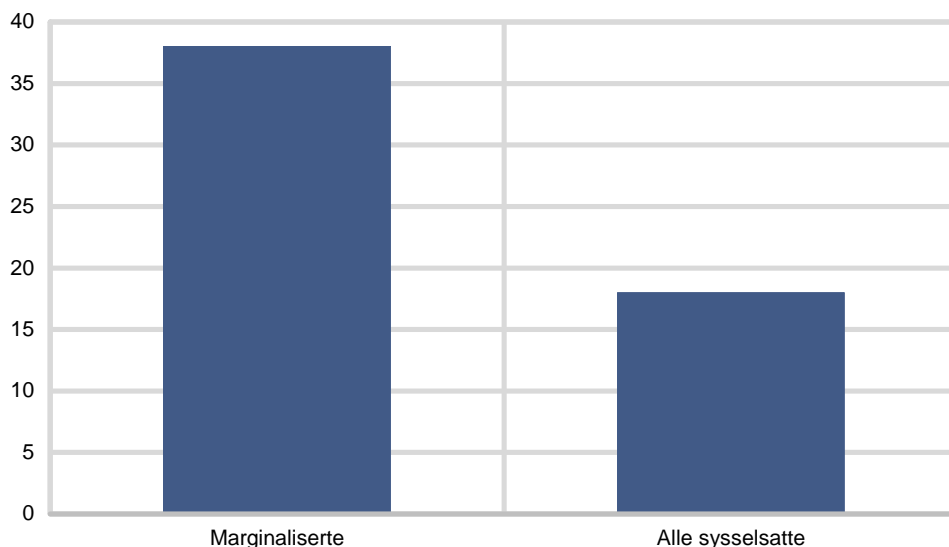
Sektor	Prosent	Prosent
Privat	64	66
Kommunal, fylkeskommunal	28	21
Statlig	8	13
Antall personer som svarte	438	7 559

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

5.4. Marginaliseres helse

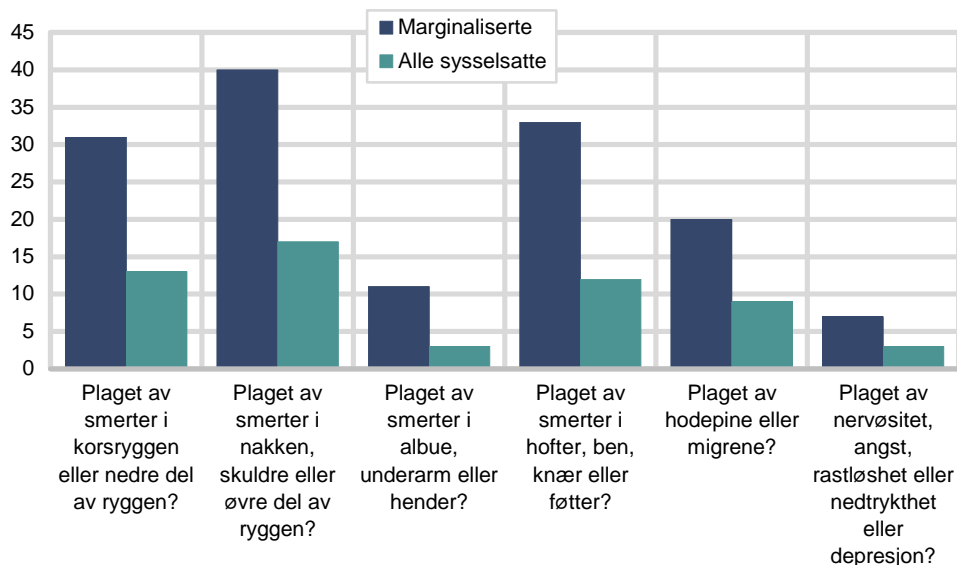
Som ventet har de marginaliserte flere helseplager enn sysselsatte generelt. Figur 5.7 viser at dette også gjenspeiler seg i andelen marginaliserte med langvarig sykefravær. Mens nær 40 prosent av de marginaliserte har hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager i løpet av de siste ukene, så gjelder det for i underkant av 20 prosent av alle sysselsatte.

Figur 5.7. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter langvarig sykefravær siste 12 mnd. Prosent. 2006



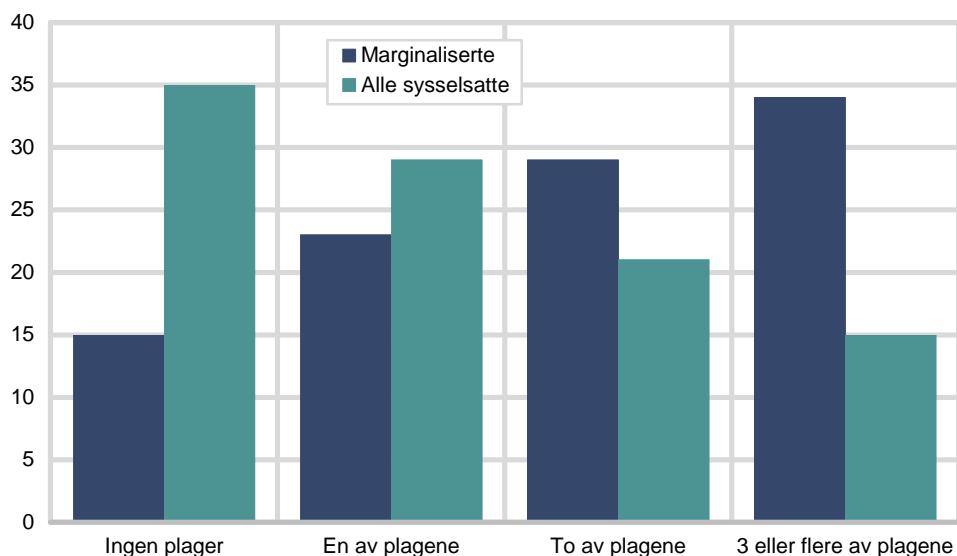
Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Av helseplager som kartlegges gjennom levekårsundersøkelsen, er det rygg- og nakkeplager samt helseplager knyttet til ben og hofter som er mest utbredt (se figur 5.8). Omtrent tre av ti er svært eller ganske plaget av smerter i korsryggen eller nedre del av ryggen samt smerter i hofter, ben, knær eller føtter. Hele fire av ti er svært eller ganske plaget av smerter i nakken, skuldre eller øvre del av ryggen. Andel med disse plagene blant sysselsatte ellers ligger omtrent 20 prosentpoeng lavere. Også plager med hodepine eller migrene er mer utbredt blant de marginaliserte. Det er ikke så store forskjeller på graden av psykiske plager, når vi sammenlikner marginaliserte og sysselsatte ellers. Men noen forskjeller finnes også her. Mens det er 76 prosent av de marginaliserte som sier at de ikke har psykiske plager, gjelder det hele 90 prosent av alle sysselsatte.

Figur 5.8. Marginaliserte og sysselsatte ellers, etter ulike helseplager. Prosent. 2006

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Vi har også sett nærmere på hvor mange av de ulike plagene vi har spurt om de marginaliserte har. Vi ser av figur 5.9 at de fleste av de marginaliserte svarer at de har tre eller flere av plagene, 34 prosent av de marginaliserte har det. Videre oppgir 29 prosent av de marginaliserte at de har to helseplager. 15 prosent har ingen av de oppgitte helseplagene. Blant alle sysselsatte er det naturlig nok en overvekt som ikke har noen eller bare en helseplage. To av tre av alle sysselsatte har en eller ingen av helseplagene vi har spurt om.

Figur 5.9. Marginaliserte og sysselsatte ellers, etter antall helseplager. Prosent. 2006

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Vi finner altså som forventet at marginaliserte oppgir ulike helseplager, og at dette gjelder flere marginaliserte enn sysselsatte generelt. Vi finner også at de marginaliserte ofte har flere helseplager samtidig. På spørsmål om man mener at arbeidet man har kan være årsak til helseplagene, finner vi imidlertid ikke forskjeller mellom marginaliserte og sysselsatte generelt. Det er viktig. Når man ønsker å inkludere ulike marginaliserte grupper i arbeidslivet, er det blant annet fordi yrkesaktivitet ses på som et personlig gode som er bra for individers levekår. Arbeid er både et personlig og kollektivt gode. Det er derfor viktig at arbeidet

tilrettelegges, slik at det ikke svekker helsen ytterligere for de marginaliserte gruppene. Vi finner i denne analysen at de marginaliserte ikke oppgir at arbeidet er årsak til helseplagene, i større grad enn sysselsatte generelt, og det er positivt med tanke på varig inkludering i arbeidslivet.

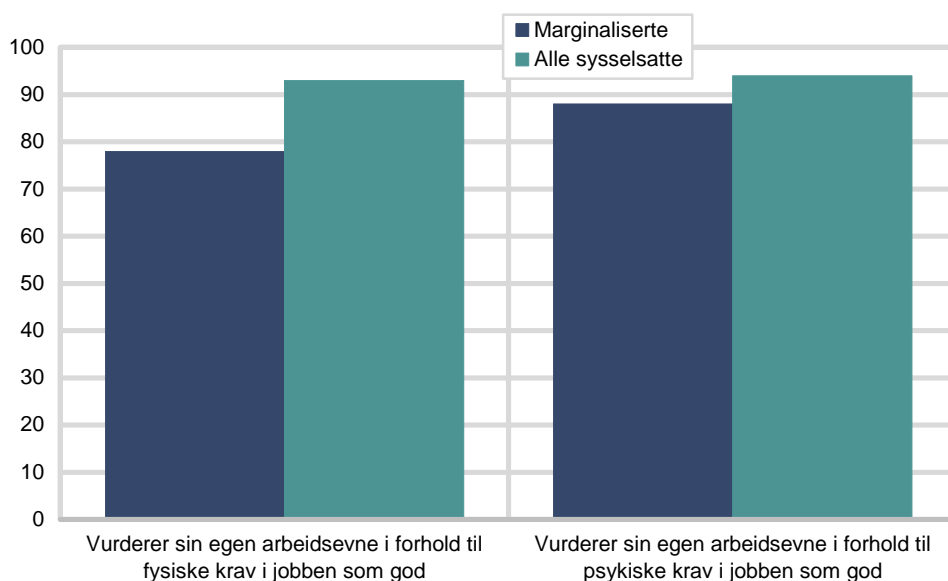
Helseplager er altså utbredt blant de marginaliserte, gjerne flere enn en plage. Hvordan opplever de marginaliserte at arbeidet påvirker dem fysisk og psykisk? Tabell 5.3 viser at 11 prosent av de marginaliserte svarer at de daglig føler seg fysisk utmattet når de kommer hjem fra arbeid, mot 5 prosent av alle sysselsatte. Omtrent halvparten av de marginaliserte svarer at de føler seg fysisk utmattet et par dager i uken, en gang i uken eller et par ganger i måneden. Dette er omtrent like mange som blant alle sysselsatte. Det er altså flere marginaliserte som føler seg fysisk utmattet enn sysselsatte generelt, og dette til tross for at de marginaliserte jobber adskillig kortere uker. Figur 5.10 viser at nær åtte av ti marginaliserte, mot ni av ti blant alle sysselsatte, vurderer sin egen arbeidsevne som svært god eller god i forhold til de fysiske kravene i jobben. Det er ingen signifikante forskjeller mellom de marginaliserte og sysselsatte ellers når det gjelder hvordan man opplever egen arbeidsevne i forhold til psykiske krav i jobben. Det ser altså ut som om det er mer fysiske enn psykiske krav som kan oppleves som vanskelig for de marginaliserte. Dette skyldes nok at de marginaliserte har flere helseplager enn sysselsatte generelt. Dette ser vi også tydelig når vi sammenlikner marginaliseres funksjonsevne med funksjonsevnen til sysselsatte generelt (tabell 5.4). Data fra 2009 viser at mens fire av ti blant de marginaliserte faller i kategorien med nedsatt funksjonsevne, gjør bare 12 prosent av alle sysselsatte det.

Tabell 5.3. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter om de blir fysisk utmattet av arbeidet sitt. Prosent. 2006

Hender det at du føler deg fysisk utmattet når du kommer hjem fra arbeid?	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Daglig	11	5
Et par dager i uken, en gang i uken eller et par ganger i måneden	49	50
Sjeldnere eller aldri	39	45
Antall personer som svarte	438	7 559

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Figur 5.10. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter vurdering av egen arbeidsevne. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Tabell 5.4. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter funksjonsevne. Prosent. 2009

	Marginaliserte		Sysselsatte generelt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Nedsatt funksjonsevne				
Har nedsatt funksjonsevne	174	39	839	12
Har ikke nedsatt funksjonsevne	251	61	6 491	82
Antall personer som svarte	425	100	7 330	100

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

5.5. Fysiske og ergonomiske forhold ved marginaliseres arbeid

Ulike yrker utføres i ulike fysiske omgivelser. Noen yrker utføres ute, i varme eller kulde. Andre yrker utføres i støyende omgivelser. Man kan også utsettes for ulike væsker, stoffer, støv, gass og damp i flere yrker. Et mer generelt problem kan være hvordan man opplever inneklimate på arbeidsplassen sin. Det er viktig at jobber, der man jevnlig blir utsatt for ulike fysiske eller kjemiske belastninger, følger retningslinjer for hvordan de sysselsatte skal beskyttes mot skader knyttet til de ulike forholdene. Hvis vi ser på utsatthet for de ulike fysiske og kjemiske forholdene som kartlegges gjennom levekårsundersøkelsen, sterk varme, sterk kulde, dårlig inneklimate, gasser og damp, dårlig belysning, passiv røyking, støy og vibrasjoner, er det svært små forskjeller mellom de marginaliserte og sysselsatte generelt (se tabell B.1).

For at marginaliserte og andre sysselsatte skal fungere godt på arbeidsplassen og utføre arbeidsoppgavene sine på en trygg og riktig måte, må arbeidsoppgavene tilrettelegges. Dette kan gjøres ved å bruke ulike hjelpemidler i forbindelse med tunge løft, verneutstyr ved arbeid som krever det og variasjon og bevegelse i yrker der man beveger seg lite eller har mange repeterende bevegelser. Dette er viktig generelt, men ekstra viktig når personer som har ulike former for helseplager skal utføre jobben. I forebyggings- og tilretteleggingsøyemed er det viktig å fokusere på både fysiske og ergonomiske arbeidsmiljøforhold. Dette er også spesifisert i arbeidsmiljøloven §4-2: arbeidet skal organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger.

Mens 12 prosent av de marginaliserte svarer at de mesteparten av tiden arbeider så hardt at de puster raskere, svarer 7 prosent av alle sysselsatte det samme (se tabell B.1). Hele 65 prosent av de marginaliserte svarer at de arbeider stående eller gående, mot 53 prosent blant alle sysselsatte. Det er også en tendens til at de marginaliserte i større grad enn sysselsatte generelt svarer at de mesteparten av tiden må sitte på huk, løfte i ubekvemme stillinger, arbeide med hendene løftet, arbeide i framoverbøyde stillinger og med gjentatte og ensidige hånd- eller armbevegelser, men disse forskjellene er ikke statistisk signifikante. Det er vanskelig å vurdere om dette er faktiske forskjeller eller om det er opplevelsen som er forskjellig. De marginaliserte har flere helseplager enn sysselsatte generelt, og det kan gjøre at en del bevegelser og måter å jobbe på, kjennes mer og dermed rapporteres hyppigere. Det er imidlertid også slik at yrkessammensetningen til de marginaliserte er annerledes enn blant sysselsatte generelt. En av tre marginaliserte jobber innenfor salgs-, service og omsorgsykker, som er yrker som kjennetegnes av noe tynge arbeidsforhold enn andre yrker.

5.6. Psykososiale arbeidsforhold

At man har kontroll over viktige sider ved arbeidet sitt er viktig. Dette ble stadfestet allerede gjennom studier på 1960- og 70-tallet (Elden, Finne, Levin, Paasche og Sletten, 1986; Bjørvik, 1993). I tillegg til at man må ha ryddige ansettelsesforhold på arbeidsplassen, sørge for at det fysiske arbeidsmiljøet er trygt og at de sysselsatte ikke jobber på måter som fysisk og ergonomisk kan utsette dem for helseplager, er det også viktig at man opplever at man gjør en forskjell på arbeidsplassen, at man får bestemme over viktige sider ved sitt eget arbeid og har muligheter til å utvikle seg.

Viktige psykologiske jobbkrav eller behov kan være selvbestemmelse, ansvar for egen arbeidssituasjon, samarbeid med andre, mulighet for faglig utvikling og generell kunnskaps- og kompetansebygging, demokrati, det å kunne se sammenheng mellom arbeidet sitt og omverdenen og det å føle at jobben på lang sikt gir mulighet for ønsket utvikling. Dette er også nedfelt i arbeidsmiljøloven: det skal legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar.

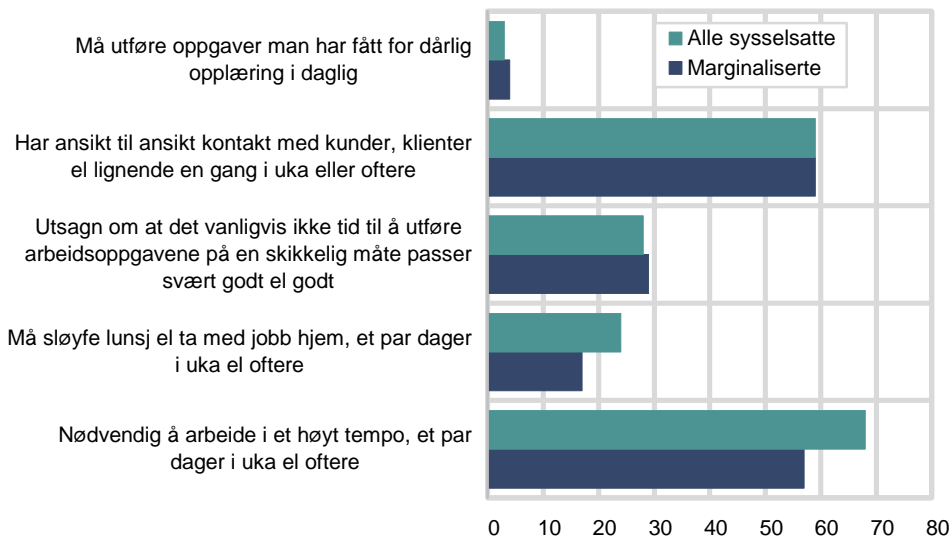
I levekårsundersøkelsene kartlegger vi slike sider ved arbeidsmiljøet. I denne rapporten har vi delt opp indikatorene knyttet til dette i indikatorer som sier noe om *krav* i arbeidet, *kontroll* i arbeidet, *positive sosiale relasjoner* samt *negative sosiale relasjoner*.

Vi vil først i denne delen si noe om hvordan de marginaliserte kommer ut på de ulike psykososiale arbeidsmiljøindikatorene, sammenliknet med sysselsatte generelt.

Når det gjelder krav til arbeidet, viser figur 5.11 at det generelle inntrykket er at andel med høye krav i jobben er omtrent like stor blant de marginaliserte som blant sysselsatte generelt. Dette gjelder imidlertid ikke for arbeidstempo. Mens nær seks av ti blant de marginaliserte svarer at det er nødvendig å arbeide i et høyt tempo et par dager i uka eller oftere, svarer nær syv av ti av alle sysselsatte det samme. Også når det gjelder andel som må sløyfe lunsj eller ta med jobb hjem et par dager i uka eller oftere, så svarer noen færre av de marginaliserte dette sammenliknet med sysselsatte generelt.

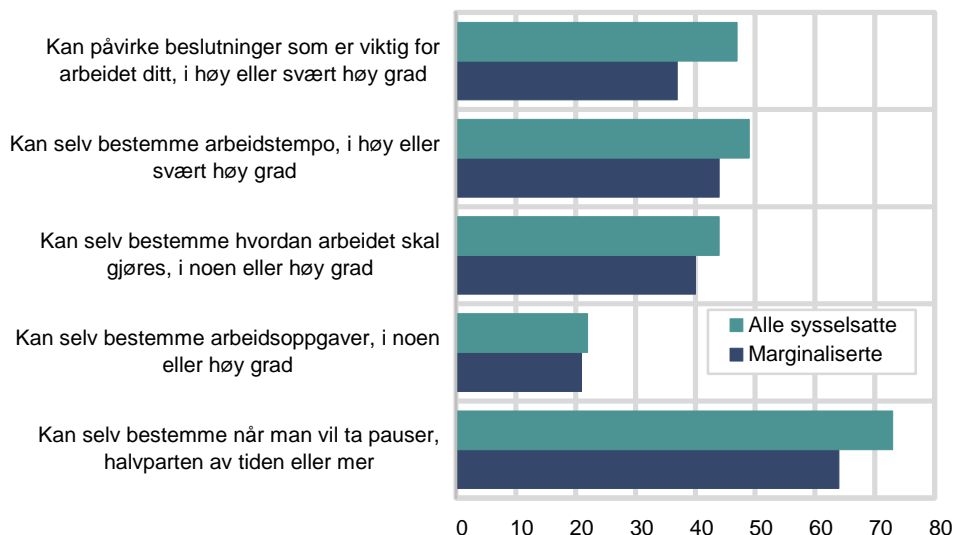
For de andre forholdene knyttet til krav vi har sett på; at man vanligvis ikke har tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte, at man har ansikt til ansikt kontakt med klienter, kunder eller liknende ukentlig eller oftere og at man daglig må utføre oppgaver man har fått for dårlig opplæring i, så er det ikke store forskjeller mellom de marginaliseres arbeidshverdag og sysselsatte generelt.

Figur 5.11. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter krav i arbeidet. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Hvis vi ser på kontroll i arbeidet, så er tendensen at de marginaliserte har noe mindre grad av kontroll over eget arbeid enn sysselsatte generelt (figur 5.12). Alle disse funnene er imidlertid ikke statistisk sikre. 64 prosent av de marginaliserte, mot 73 prosent av alle sysselsatte, svarer at de kan bestemme selv når de vil ta pauser halvparten av arbeidstiden eller mer. Videre svarer 44 prosent av de marginaliserte, mot nær halvparten av alle sysselsatte, at de i noen eller høy grad kan bestemme eget arbeidstempo. 37 prosent av de marginaliserte, mot 47 prosent av alle sysselsatte, kan i høy eller svært høy grad påvirke beslutninger som er viktig for arbeidet sitt.

Figur 5.12. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter kontroll i arbeidet. Prosent. 2006

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

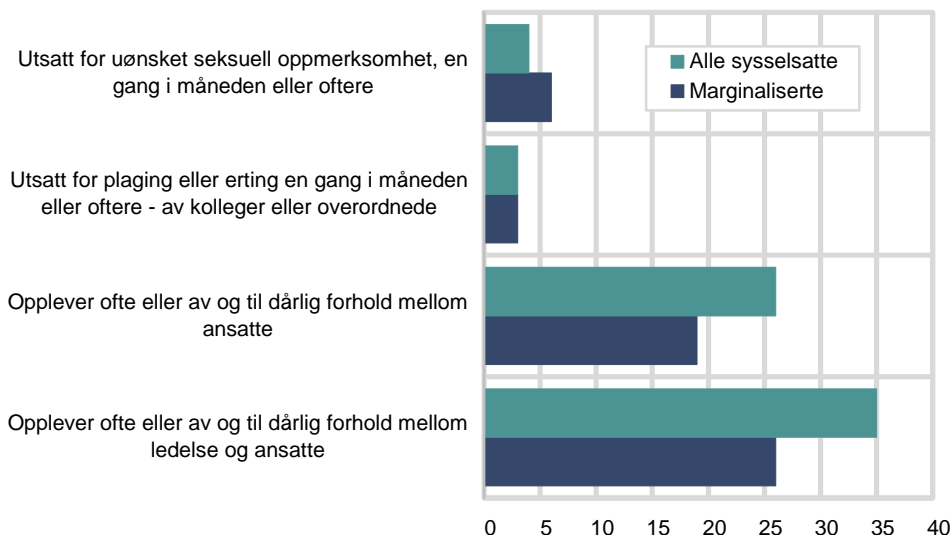
Positive sosiale relasjoner er forhold som kan skape motivasjon og arbeidsglede, og som kan bidra til et godt arbeidsmiljø. I levekårsundersøkelsen har vi kartlagt forhold som om man får støtte og hjelp fra nærmeste sjef eller kolleger, om man får tilbakemelding på hvordan man gjør jobben sin fra sjefen samt hvorvidt sjefen behandler de ansatte rettferdig og upartisk. Når det gjelder disse forholdene så er det knapt noen forskjell mellom de marginaliserte og sysselsatte generelt.

Negative sosiale relasjoner kan handle om dårlig forhold mellom ansatte og mellom ansatte og ledelse samt alvorligere forhold som plaging og erting og seksuell trakassering. Våre data viser at færre blant de marginaliserte svarer at de av og til eller ofte opplever dårlig forhold mellom ledelse og ansatte og mellom ansatte (figur 5.13). Mens 26 prosent av de marginaliserte svarer at de ofte eller av og til opplever dårlig forhold mellom ledelse og ansatte svarer 35 prosent blant sysselsatte generelt det samme. Vi ser det samme mønsteret når det gjelder dårlig forhold mellom ansatte, der i underkant av 20 prosent av de marginaliserte svarer at de opplever dårlig forhold mellom ansatte mens 26 prosent blant sysselsatte generelt opplever det samme.

Alvorlige forhold som plaging, erting og trakassering er ikke mer utbredt blant marginaliserte enn blant sysselsatte generelt.

Hovedfunn når det gjelder psykososiale arbeidsmiljøforhold er at marginaliserte på mange områder ikke skiller seg ut fra sysselsatte generelt. Mange forhold oppleves likt av de marginaliserte som av sysselsatte generelt. Marginaliserte er for eksempel i like stor grad som sysselsatte generelt fornøyd med jobben sin. Det kan se ut som om noen færre marginaliserte opplever høye krav i jobben, spesielt knyttet til arbeidstempo. Dette kan skyldes helseforhold og tilrettelegging av arbeidsgiver, noe som er bra. Det kan også være et uttrykk for at flere marginaliserte enn sysselsatte generelt har jobber uten høye jobbkrav. Vi ser videre at marginaliserte opplever lavere grad av kontroll over arbeidet sitt enn sysselsatte generelt. Videre finner vi at de marginaliserte, i mindre grad enn sysselsatte generelt, opplever dårlig forhold mellom ansatte og mellom ledelse og ansatte. Her er det ganske store forskjeller. Det kan kanskje være slik at man må være godt inkludert for å observere og reagere på dårlig forhold på en arbeidsplass, eller at som marginalisert jobber man mindre og dermed i mindre grad enn sysselsatte generelt legger vekt på eller legger merke til slike forhold på arbeidsplassen.

Figur 5.13. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter negative sosiale relasjoner. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Flest marginaliserte i passive og lite belastende jobber

Det er også interessant å se forholdene krav og kontroll i sammenheng. Karaseks jobbstressmodell tar utgangspunkt i interaksjonen mellom graden av krav og kontroll som man opplever i jobben. Ut fra om man har lav eller høy kontroll, og lave eller høye krav, utleder han fire forskjellige typer arbeid (Karasek, 1979). Vi har brukt spørsmål fra levekårsundersøkelsen til å forsøke å lage disse fire forskjellige typene arbeid. Karasek beskriver aktive jobber, passive jobber, belastende jobber og lite belastende jobber. Dersom man har høye krav i arbeidet kombinert med lav kontroll, viser Karaseks studier at dette fører til større grad av mentalt stress og psykosomatiske plager, høyere sykefravær og generelt mer misnøye. Dette kaller han "high strain"-jobber, eller belastende jobber, som jeg kaller det. Dersom man har høye krav kombinert med høy grad av kontroll, uteblir disse negative effektene i følge Karasek. Slike jobber kalles aktive jobber. Om man opplever lave krav, men samtidig høy kontroll, kaller Karasek det for passive jobber. Disse jobbene har liten grad av mentalt stress, men oppleves ikke som like givende som de aktive jobbene. Til sist har vi jobber som har både lav kontroll og lave krav. Disse er såkalte "low strain"-jobber, og er igjen forbundet med en høyere grad av mentalt stress og misnøye, men ikke på langt nær så mye som i "high strain"-jobbene, eller de belastende jobbene beskrevet ovenfor (Karasek, 1979).

En belastende jobb kjennetegnes som tidligere nevnt ved at kravene i jobben er høye samtidig som grad av kontroll er relativt lav. Denne typen jobb kan medføre mentalt stress, psykosomatiske plager, høyt sykefravær og generelt misnøye med jobben. Vi ser av våre data at omtrent like mange av de marginaliserte som sysselsatte generelt har trekk av en slik belastende arbeidssituasjon, omtrent halvparten av alle sysselsatte.

En aktiv jobb preges av høye krav og samtidig høy grad av kontroll. Dersom man har høye krav kombinert med høy grad av kontroll, uteblir de negative effektene knyttet til høye krav, i følge Karasek. Vi ser at det er færre blant de marginaliserte enn blant sysselsatte generelt som kjennetegnes ved å ha trekk av en slik arbeidssituasjon, i overkant av fire av ti av de marginaliserte mot nær seks av ti blant alle sysselsatte.

Hvor mange har en jobb som kjennetegnes ved at den er passiv, det vil si at det verken er høye krav eller høy grad av kontroll i arbeidet? Her skiller de marginaliserte seg ut. Figur 5.14 viser at det er flere blant de marginaliserte enn blant sysselsatte generelt som har en passiv arbeidssituasjon, 65 prosent av de marginaliserte

mot 56 prosent blant alle sysselsatte. Dette kan kanskje tyde på at flere av de marginaliserte har arbeid som er mer rutinepreget, som ikke krever høyt arbeidstempo eller mange og korte tidsfrister.

Krav og kontroll spørsmål som benyttes i analysen:

Høye krav:

- Nødvendig å arbeide i et høyt tempo, et par dager i uka eller oftere
- Har så mye å gjøre at man må sløyfe lunsjen, må jobbe ut over vanlig arbeidstid eller ta med arbeid hjem, et par dager i uka eller oftere

Lave krav:

- Nødvendig å arbeide i et høyt tempo, en dag i uka eller sjeldnere
- Har så mye å gjøre at man må sløyfe lunsjen, må jobbe ut over vanlig arbeidstid eller ta med arbeid hjem, en dag i uka eller sjeldnere

Høy grad av kontroll:

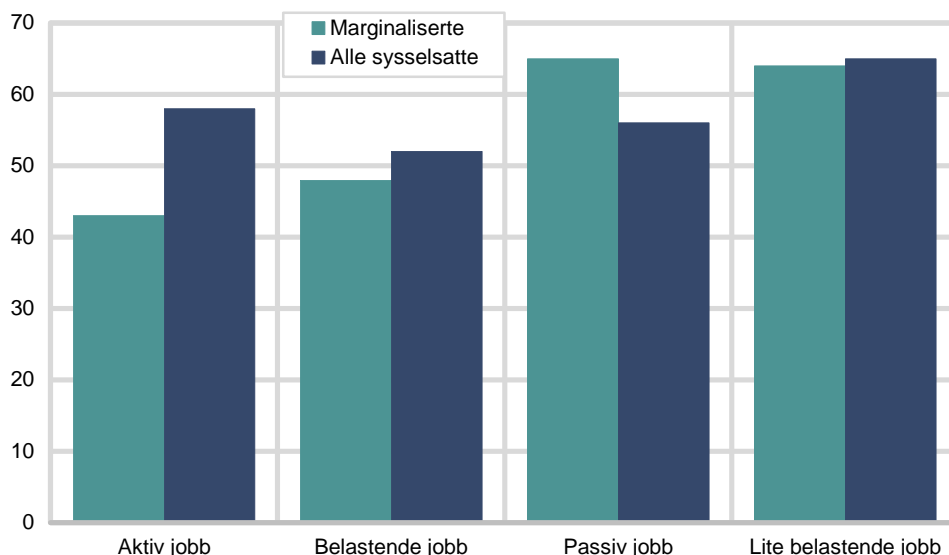
- Kan selv bestemme når man vil ta pause fra arbeidet, f.eks for å strekke på bena eller puste ut på annen måte, halvparten av tiden eller mer.
- Kan selv bestemme arbeidstempo, i høy eller svært høy grad
- Kan påvirke beslutninger som er viktig for arbeidet sitt, i høy eller svært høy grad

Lav grad av kontroll:

- Kan selv bestemme når man vil ta pause fra arbeidet, f.eks for å strekke på bena eller puste ut på annen måte, en fjerdedel av tiden, sjelden eller aldri
- Kan selv bestemme arbeidstempo, i noen grad, i liten grad eller i svært liten grad
- Kan påvirke beslutninger som er viktig for arbeidet sitt, i noen grad, i liten grad eller i svært liten grad

Til sist har vi det vi kan kalle en lite belastende jobb. Den kjennetegnes ved at man har lave krav i jobben og samtidig høy grad av kontroll. Her er det heller ikke forskjeller mellom de marginaliserte og sysselsatte generelt.

Figur 5.14. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ulike jobbtyper. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

5.7. Oppsummering – kjennetegn ved de marginaliserte

Denne gjennomgangen har gitt oss kunnskap om hvem de marginaliserte er i 2006. Vi har sett at det er en overvekt av kvinner og av personer som er 45 år og eldre i gruppen marginaliserte. Vi har videre sett at flest marginaliserte jobber korte uker, mellom 10 og 19 timer per uke, men vi har også sett at nær tre av ti jobber fulltid (37,5 – 40 timer per uke). Et viktig funn er at de marginaliserte synes å ha en

svakere tilknytning til arbeidslivet enn sysselsatte generelt på flere måter enn at de fleste jobber korte uker. Færre har en ansettelseskontrakt, færre er fast ansatt og flere mener at de står i fare for å bli flyttet på internt eller står i fare for å miste jobben enn sysselsatte generelt. I tillegg viser analysene tegn på at de marginaliserte opplever utviklingsmulighetene sine i jobben dårligere enn sysselsatte generelt.

Et viktig, men ikke overraskende funn, er at de marginaliserte har klart flere helseplager enn sysselsatte generelt, de er mer plaget og de har en høyere andel langvarig sykefravær.

Det kan også se ut som om noen færre marginaliserte opplever høye krav i jobben enn sysselsatte generelt. Og det samme kan sies om kontroll; færre marginaliserte opplever høy grad av kontroll. Når vi ser på forholdene krav og kontroll i sammenheng og forsøker å finne ulike typer jobber etter hvor belastende de er, så ender flest marginaliserte opp med passive og lite belastende jobber. Ved å sammenlikne hvilke yrker de marginaliserte, har sammenliknet med den generelle yrkessammenstillingen i Norge, er de marginaliserte underrepresentert i både akademikeryrker og høyskoleyrker. Det er flest marginaliserte i salgs- og serviceyrker.

For å kunne si noe mer om hvem de marginaliserte er, og hva som påvirker det å havne i denne gruppen, har vi tatt en del av kjennetegnene som vi ut fra analysen hittil mener kan ha en effekt og kjørt de sammen i en multivariat analyse. Den multivariate analyseteknikken vi har valgt er logistisk regresjon. Den er godt egnet når den avhengige variabelen er dikotom, og de uavhengige variablene er kategoriske.

Logistisk regresjon

Logistisk regresjon er en analysemetode som benyttes for å studere nettoeffekten av flere forklaringsvariabler på en avhengig variabel. Metoden er velegnet når den avhengige variabelen er dikotom, altså har to uavhengige verdier. I denne rapporten brukes analysemetoden for å se om man befinner seg i gruppen av marginaliserte eller ikke.

Hvor mye høyere sannsynligheten er for at en begivenhet skal inntreffe ved en bestemt verdi på forklaringsvariabelen i forhold til en annen kategori (referansekategorien), når de øvrige bakgrunnsfaktorene i modellen holdes konstant, beregnes ved å ta forholdet antilogaritmen til parameterestimatene til de to verdiene på forklaringsvariabelen. Dette kalles oddsforholdet. Oddsene øker vesentlig mer enn andelen så det er viktig å ikke blande sammen de to effektmålene.

Det innbyrdes styrkeforholdet mellom de enkelte forklaringsvariablene kan bedømmes ved å sammenlikne størrelsen på χ^2 -kvadratet til variablene. Jo større χ^2 -kvadratet er, jo sterkere er effekten av forklaringsvariabelen på den avhengige variabelen. For mer om logistisk regresjon, se for eksempel Ringdal (2001).

Tabell 5.5 viser at de fleste forholdene i modellen har betydning og forklarer det å havne i gruppen marginaliserte i forhold til referansegruppen – som er å være sysselsatt uten å kombinere det med mottak av trygdeordninger.

Kjønn har en selvstendig forklaringskraft. Det er 20 prosent mer sannsynlig at kvinner er marginalisert enn at menn er det. Videre har alder en viktig selvstendig forklaringskraft. Det er 40 prosent mer sannsynlig at 25-44 åringene er marginaliserte sammenliknet med referansegruppen 18-24 åringene. Det er videre 50 prosent mer sannsynlig at 45-66 åringene er marginaliserte sammenliknet med referansegruppen.

Utdanning har også betydning. Det er 80 prosent mer sannsynlig at personer med bare grunnskoleutdanning er marginaliserte sammenliknet med referansegruppen, personer med høyskole- og universitetsutdanning og det er 30 prosent mer sannsynlig at personer med videregående utdanning er marginaliserte sammenliknet med referansegruppen.

Hvorvidt man har helseplager eller ikke forklarer naturlig nok i stor grad om man er marginalisert. Det som gir signifikant utslag er å sammenlikne de som har tre eller flere helseplager med dem som ikke har noen av de oppgitte helseplagene fra levekårsundersøkelsen. Det er 80 prosent mer sannsynlig at de som har tre eller flere helseplager er marginaliserte sammenliknet med referansegruppen de som ikke har noen av de oppgitte helseplagene. Til sist har vi sykefravær med i analysen. Også langvarig sykefravær har en egen forklaringskraft i analysen. Det er 50 prosent mer sannsynlig at dem som har hatt langvarig sykefravær siste 12 måneder er marginaliserte enn at referansegruppen, de som ikke har hatt langvarig sykefravær, er det.

Alt i alt ser vi ut fra kji-kvadratene at det å ha tre eller flere helseplager samt langvarig sykefravær, er de viktigste forklaringsfaktorene i analysen.

Tabell 5.5. Logistisk regersjonsanalyse av kjennetegn ved marginaliserte 2006

Referansegruppe	Kji-kvadrat	sign	Oddsratio
Kjønn			
Kvinne	9,2	0,0024	0,8
Alder			
25-44 år	5,7	0,0169	0,6
45-66 år	21,5	0,0001	0,5
Utdanningsnivå			
Grunnskoleutdanning	7,3	0,0001	0,2
Videregående utdanning	26,6	0,0067	0,7
Antall helseplager			
En til to helseplager	0,8	0,3713	0,5
Tre eller flere helseplager	153	0,0001	0,2
Langvarig sykefravær siste 12 mnd			
Hatt langvarig sykefravær	108,3	0,0001	0,5

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

6. Fra 2006 til 2009 – marginaliserte og yrkesaktivitet i 2009

I den første delen av denne analysen har formålet vært å beskrive hva som kjenner de marginaliserte, ut fra data om gruppen i 2006. I den andre delen av analysen skal vi se hva som har skjedd med de marginaliserte fra 2006 til 2009, som er det andre tidspunktet de har blitt intervjuet i levekårsundersøkelsen. Siden vi har paneldata, altså data om de samme personene på flere tidspunkt, kan vi identifisere de som var marginaliserte i 2006 og se hvilken tilknytning til arbeidsmarkedet de har i 2009. Har tilknytningen til arbeidslivet økt eller blitt redusert eller er den på samme nivå som i 2006? Hva kjennetegner de som har økt eller har stabil yrkesdeltakelse og hva kjennetegner de som har redusert eller gått ut av yrkeslivet?

Tabell 6.1. Marginaliserte, etter yrkesaktivitet i 2009. Prosent. 2009

Marginaliserte	Antall	Prosent
Sysselsatt i 2006 og sysselsatt i 2009	298	68
Sysselsatt i 2006 ute av arbeidslivet i 2009	140	32

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Av de som vi identifiserte som marginaliserte i 2006, det vil si de som kombinerer ulike trygdeytelser med sysselsetting, ser vi av tabell 6.1 at nær syv av ti også er i arbeid i 2009, mens i overkant av tre av ti av de marginaliserte har gått ut av arbeidslivet.

Det er viktig å være klar over at de aller fleste av mottakerne av de trygdeytelsene vi har inkludert i denne analysen (uførepensjon, langtidssykdom, sosialhjelp) er utenfor arbeidsmarkedet både i 2006 og 2009. Disse har vi ikke studert nærmere i analysen. Samtidig viser tabell 6.1 at blant de marginaliserte med yrkestilknytning, så faller nær tre av ti fra i løpet av 3-års perioden og går ut av arbeidsmarkedet. Samtidig er det verdt å merke seg at det også kommer nye personer inn på arbeidsmarkedet i perioden. Av alle mottakere av trygdeytelsene vi har tatt med i våre analyser, så går omtrent like mange fra status yrkesaktiv i 2006 til status utenfor arbeidsmarkedet i 2009 som fra status utenfor arbeidsmarkedet i 2006 til status yrkesaktiv i 2009. I og med at vi ikke hadde registeropplysninger om mottak av trygdeytelser og andre inntekter for 2009 tilgjengelig på analysetidspunktet, kan vi ikke i denne analysen si noe om hvor mange nye marginaliserte som kommer til i perioden.

Det betyr at vi i vår analyse skal konsentrere oss om de som kombinerte trygd og sysselsetting i 2006 og følge denne gruppa videre og se hvilken tilknytning til arbeidsmarkedet de har i 2009. Vi skal se nærmere på kjennetegn ved dem som er stabile sysselsatte og dem som har gått ut av arbeidsmarkedet. Er det noen trekk ved disse to gruppene som kan være med på å forklare hvorfor den ene gruppen fortsatt er sysselsatte mens den andre har gått ut av arbeidsmarkedet? Er det noen trekk ved arbeidsmarkedstilknytningen i 2006 som kan være med på å forklare dette og kan ulike arbeidsmiljøforhold i 2006 ha betydning?

Videre i analysen vil vi betegne de marginaliserte som fortsatt er sysselsatte for de **marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning** mens de marginaliserte som har gått ut av arbeidslivet vil kalles **marginaliserte uten yrkestilknytning**. Da disse to gruppene består av relativt få personer i vårt datamateriale, henholdsvis 298 og 140 personer, vil flere av forskjellene vi finner ikke være statistisk sikre. Det er derfor viktig å tolke disse med forsiktighet.

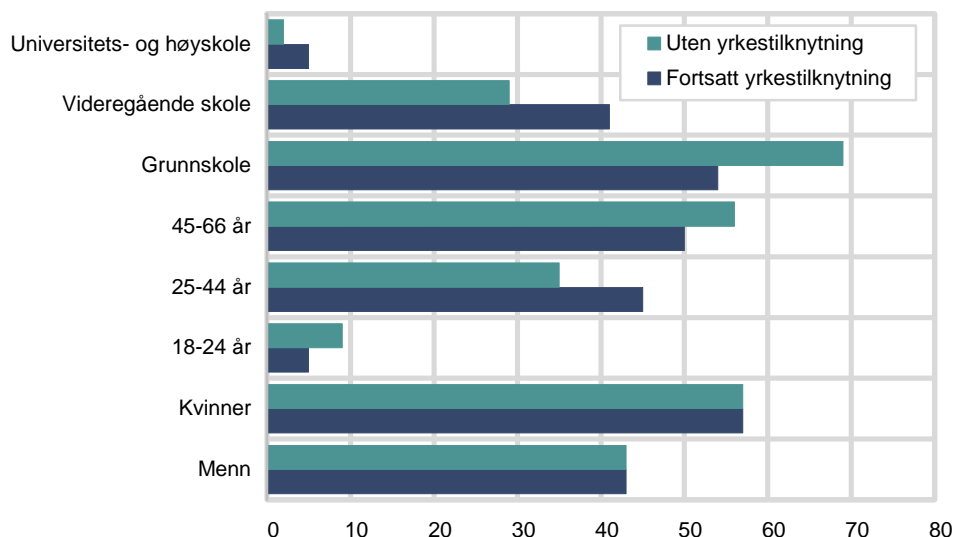
6.1. Flest med lav utdanning faller fra

Hvis vi sammenlikner marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning med de marginaliserte uten yrkestilknytning er det ingen kjønnsforskjeller og relativt små forskjeller mellom de ulike aldersgruppene (figur 6.1). Kvinner er overrepresentert blant de marginaliserte i begge gruppene. Det er også slik at det er flest personer i alderen 45 år og over blant de marginaliserte, uavhengig av om de fortsatt har

yrkestilknytning eller om de er uten yrkestilknytning. Imidlertid er det flest marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning blant 25-44 åringene, mens forholdet er motsatt blant 45-66 åringene, der flest har gått ut av arbeidslivet. Blant de yngste ser vi også at flere av de marginaliserte har gått ut av yrkeslivet.

Når det gjelder utdanning, ser det ut som om marginaliserte med utdanning på grunnskolenivå er noe overrepresentert blant dem uten yrkestilknytning i 2009. Mens nær syv av ti av de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 har utdanning på grunnskolenivå gjelder det bare for i overkant av halvparten av de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning i 2009.

Figur 6.1. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ulike bakgrunnskjennetegn. Prosent. 2006



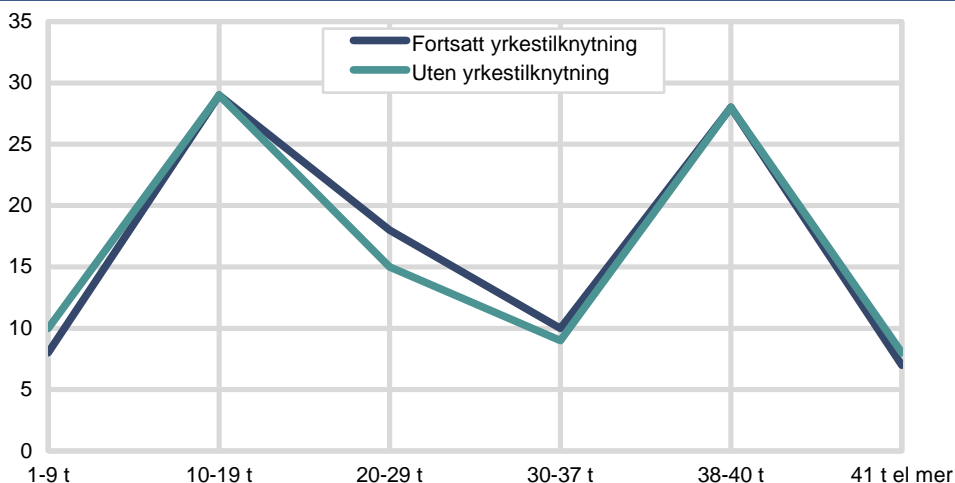
Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

6.2. Tilknytning til arbeidsplassen i 2006 blant marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009

Hvis vi ser nærmere på hvilken arbeidstid marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning i 2009 hadde i 2006 sammenliknet med dem uten yrkestilknytning, ser vi av figur 6.2 at det er relativt små forskjeller mellom gruppene. Vi finner en topp for begge gruppene i intervallet 10 til 19 timer per uken. Nær tre av ti blant marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 jobbet relativt korte uker i 2006. Vi ser en ny topp i intervallet 38 til 40 timer per uke. 28 prosent både blant marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og de uten yrkestilknytning i 2009 jobbet fulltid i 2006.

Av andre forhold knyttet til arbeidsplassen, kan det se ut som om de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning i 2009 i større grad hadde dagarbeid enn de uten yrkestilknytning (tabell 6.2), mens de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 var noe overrepresentert blant skift- og turnusarbeidere. Vi ser videre av figur 6.3 en tendens til at flere av de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning i 2009 hadde fast ansettelseskontrakt i 2006 enn hva var tilfelle blant dem uten yrkestilknytning i 2009. Åtte av ti mot syv av ti blant marginaliserte uten yrkestilknytning. Vi ser også en tendens til at de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 var mer redd for å miste jobben i 2006 enn de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning var (figur 6.4) samt at de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning i 2009 i større grad enn marginaliserte uten yrkestilknytning opplevde at de i 2006 hadde muligheter til å utnytte ferdigheter og kunnskap i jobben (figur 6.5).

Figur 6.2. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ukentlig arbeidstid i hovedyrke. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

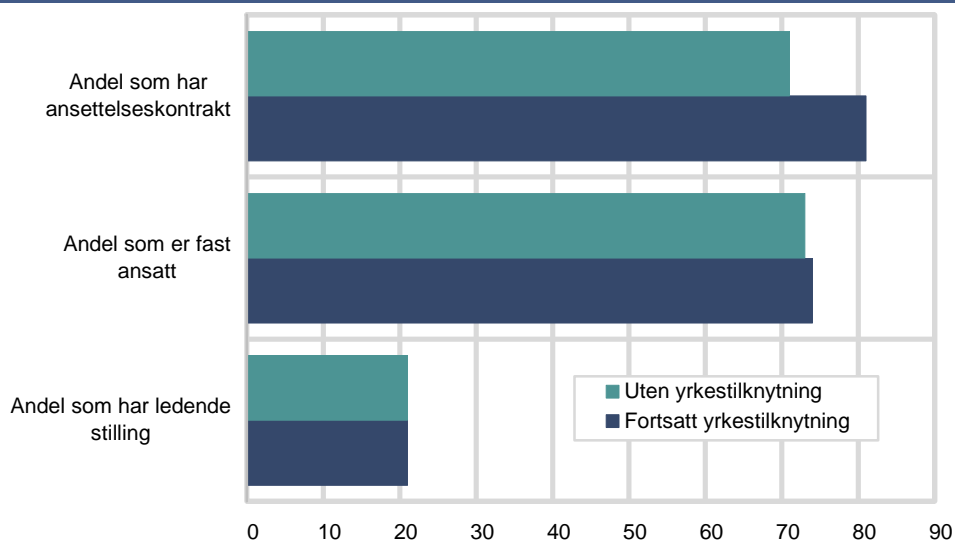
Analysen peker altså i retning av at de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning i 2009 hadde noe sikrere ansettelsesforhold, uttrykt gjennom kontrakt og at de i mindre grad var redde for å miste jobben. Det kan også se ut som om de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning var mer tilfreds med mulighetene sine til å utnytte ferdigheter og kunnskap i jobben. Kanskje de marginaliserte, med fortsatt yrkestilknytning i 2009, hadde mer sikre, stabile og relevante jobber enn de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009?

Tabell 6.2. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter arbeidstidsordning og om man er ansatt eller selvstendig. Prosent. 2006

Marginaliserte	Prosent	
Fortsatt yrkestilknytning	Ansatt.....	88
	Selvstendig næringsdrivende	12
	Dagarbeid	70
	Skift-/turnusarbeid	14
	Annen arbeidstidsordning	16
Uten yrkestilknytning	Ansatt	90
	Selvstendig næringsdrivende	10
	Dagarbeid.....	63
	Skift-/turnusarbeid	23
	Annen arbeidstidsordning	14

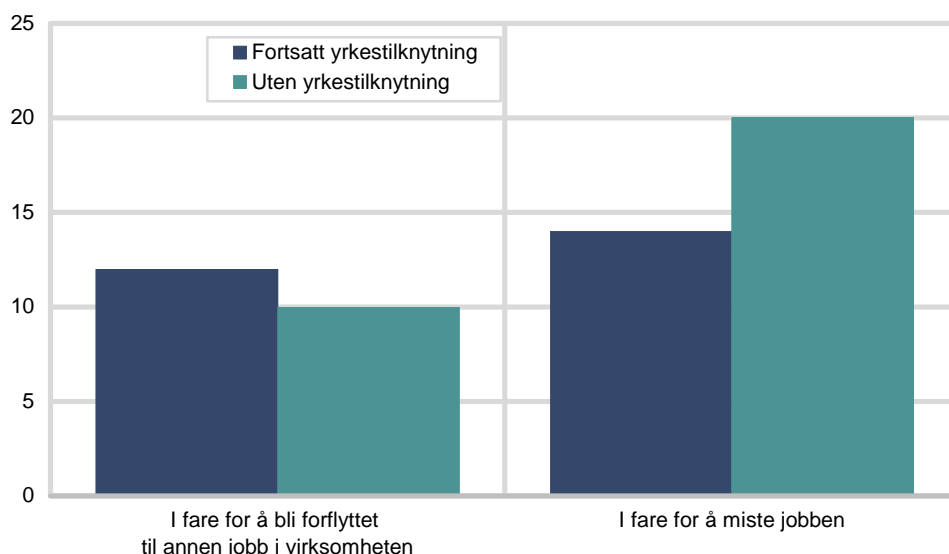
Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Figur 6.3. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter tilknytning til arbeidsplassen. Prosent. 2006



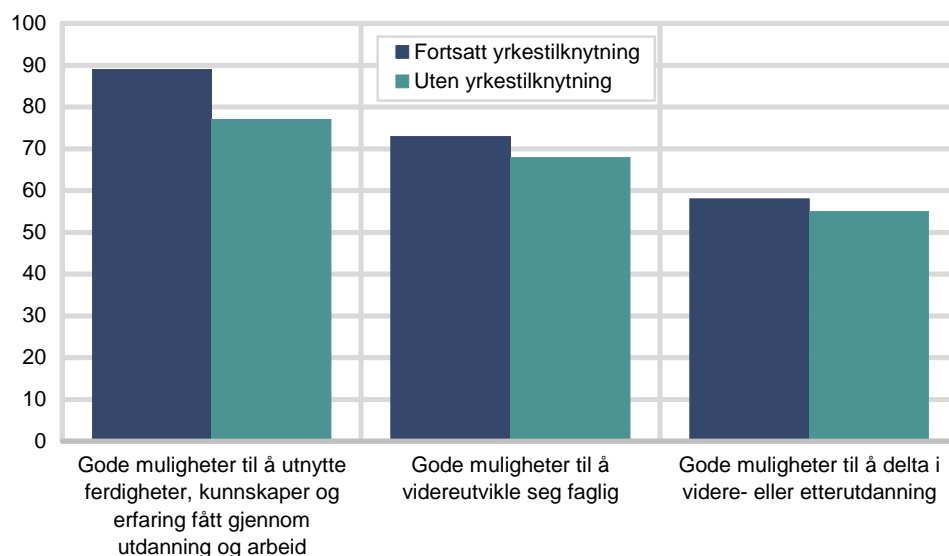
Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Figur 6.4. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter fare for å bli forflyttet eller miste jobben. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Figur 6.5. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter utviklingsmuligheter. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Små eller ingen forskjeller i sektortilhørighet og yrker

Vi finner ingen sikre forskjeller mellom marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og dem uten yrkestilknytning når vi ser nærmere på hvilken sektor de jobbet innenfor i 2006. Omtrent to tredeler av de marginaliserte jobbet i privat sektor, nær en av tre i kommunal eller fylkeskommunal sektor og i underkant av en av ti i statlig sektor.

Videre finner vi små forskjeller når vi sammenlikner hvilke yrker de to gruppene hadde (tabell 6.3). Det kan se ut som om det er en noe høyere andel marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning i høyskoleyrker, men forskjellen er ikke statistisk sikker. Ut over dette finner vi små forskjeller når vi sammenlikner yrkene til marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009.

Tabell 6.3. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter hovedyrkesgruppe. Prosent. 2006

Yrkesgrupper	Sysselsatt i 2006 og sysselsatt i ute av arbeidslivet i 2009	Sysselsatt i 2006
Lederyrker	1	2
Akademiske yrker	5	3
Høyskoleyrker	18	11
Kontoryrker	10	11
Salgs- og serviceyrker	30	33
Bønder, fiskere o.l	5	5
Håndverkere	10	8
Operatører, sjåførere o.l	9	12
Yrker uten krav til utdanning	11	9
Militære yrker og uoppgitt		
Antall personer	298	140

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

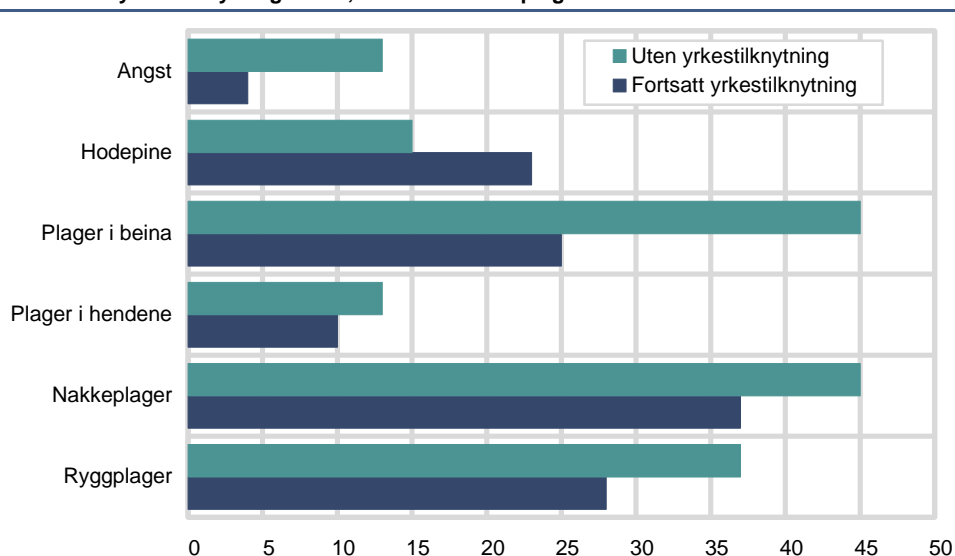
6.3. Mest helseplager blant marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009

Vi skal nå se nærmere på helsesituasjonen for de marginaliserte, både marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009. Kan det være slik at det er de sykeste, de med flest og mest alvorlige helseplager blant de marginaliserte som har gått ut av arbeid mens dem med mindre alvorlige helseplager fortsatt er yrkesaktive?

Vår oversikt over ulike typer plager og hvor plaget man er av disse, tyder på at dette kan være tilfelle (figur 6.6). Mens nær tre av ti av de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning svarer at de var plaget av smerter i ryggen (smerter i korsryggen eller nedre del av ryggen) i 2006 svarte nær fire av ti av dem uten yrkestilknytning i 2009 det samme. Videre svarer 37 prosent av de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, mot 45 prosent av de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, at de har plager med nakken (smerter i nakken, skuldre eller øvre del av ryggen) i 2006.

De største forskjellene finner vi når vi ser på dem som svarer at de var plaget av smerter i hofter, bein, knær eller føtter. En av fire av de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning i 2009 svarer at de har slike plager i 2006 mot hele 45 prosent blant de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009. Disse plagene, samt plager knyttet til nakke, skuldre og øvre del av ryggen er de plagene som var mest utbredt blant de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009.

Figur 6.6. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ulike helseplager. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Det kan altså se ut som om marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 var mer plaget av ulike helseproblemer i 2006 enn marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning. Vi finner videre at de marginaliserte uten yrkestilknytning hadde flere ulike helseplager i 2006 enn de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning i 2009. Vi ser av tabell 6.4 at 44 prosent av de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 svarte at de hadde mer enn to helseplager. Blant de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning hadde 28 prosent mer enn to helseplager.

Tabell 6.4. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter antall helseplager. Prosent. 2006

Marginaliserte	Ingen helseplager	En helseplage	To helseplager	Mer enn to helseplager	Antall personer som svarte
Fortsatt yrkestilknytning	17	24	30	28	298
Uten yrkestilknytning	9	19	28	44	140

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

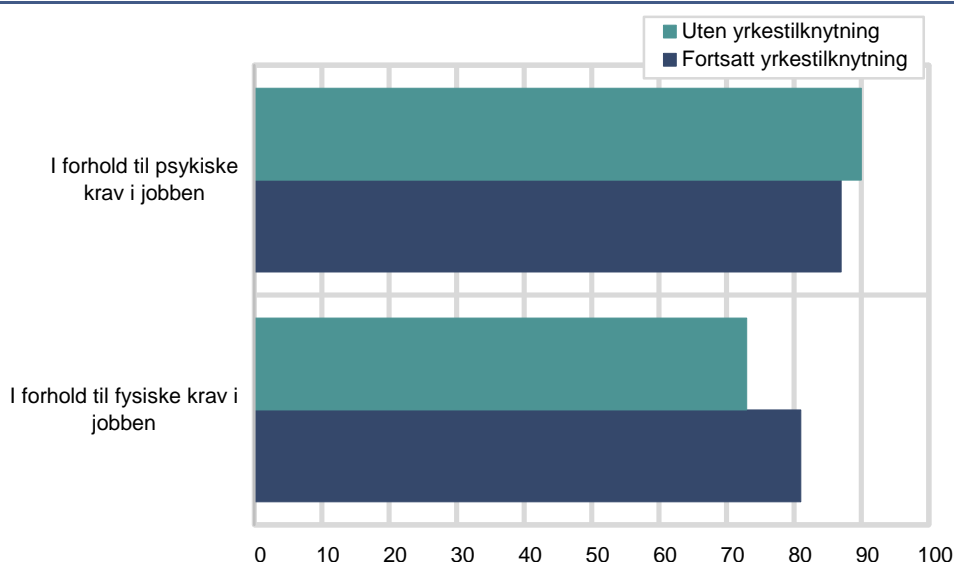
Videre finner vi de samme tendensene når vi ser på forskjeller i langvarig sykefravær mellom de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 og de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning. Mens en av tre av de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning har hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager i 2006 gjaldt dette for nær halvparten av de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 (tabell 6.5). Det er også forskjeller mellom disse to gruppene når vi ser nærmere på hvordan de vurderte sin egen arbeidsevne i forhold til fysiske krav til jobben. Figur 6.7 viser at åtte av ti av de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning mente at arbeidsevnen deres var svært god eller god i forhold til fysiske krav i jobben, mot i overkant av syv av ti av de marginaliserte uten yrkestilknytning.

Tabell 6.5. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter langvarig sykefravær siste 12 mnd. Prosent. 2006

Marginaliserte	Hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager, siste 12 mnd	Antall personer som svarte
Fortsatt yrkestilknytning	33	298
Uten yrkestilknytning	48	140

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Figur 6.7. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter hvorvidt man vurderer egen arbeidsevne som god i forhold til ulike krav i jobben. Prosent. 2009



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Flere marginaliserte med nedsatt funksjonsevne ut av arbeid

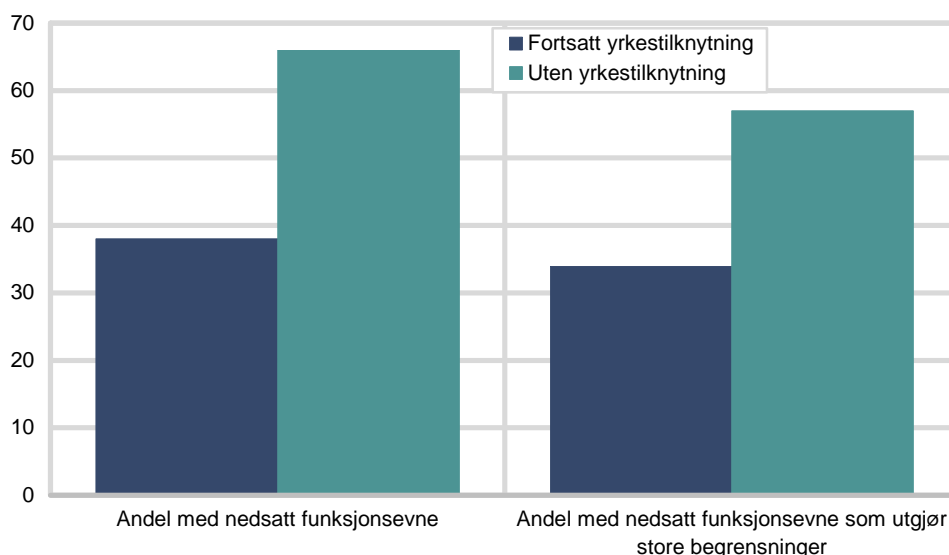
Panelanalysene våre har vist at de marginaliserte som har gått ut av arbeidslivet er overrepresentert når det gjelder flere ulike typer helseplager, antall plager og langvarig sykefravær. Til tross for at alle disse forskjellene ikke har vært statistisk

sikre, har de alle pekt i samme retning; marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 hadde dårligere helse enn marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning i 2009. Er det også slik at det er flest marginaliserte med nedsatt funksjonsevne som er uten yrkestilknytning i 2009? For å falle inn under definisjonen nedsatt funksjonsevne må man svare at man har en langvarig sykdom, helseproblem eller en funksjonshemming/plage som følge av skade. Disse skal i tillegg utgjøre begrensninger i å utføre alminnelige hverdagsaktiviteter, og de skal ha vart i seks måneder eller mer.

Figur 6.8 viser at blant de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning i 2009, så er andelen med nedsatt funksjonsevne på nær 40 prosent. Blant marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 er andelen med nedsatt funksjonsevne 66 prosent.

Det ser også ut som om det er dem med minst alvorlig nedsatt funksjonsevne som i størst grad er i jobb. En tredjedel av de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, som også har nedsatt funksjonsevne, svarer at de har en nedsatt funksjonsevne som utgjør *store* begrensninger mens to av tre svarer at den utgjør *noen* begrensninger. Mønsteret er omvendt blant de marginaliserte uten yrkestilknytning som har en nedsatt funksjonsevne. Der svarer flere, nær seks av ti at den nedsatte funksjonsevnen utgjør *store* begrensninger på hverdagsaktiviteter.

Figur 6.8. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter nedsatt funksjonsevne og begrensninger funksjonsevnen utgjør. Prosent. 2009



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

6.4. Små forskjeller i fysiske og ergonomiske arbeidsmiljøforhold

En gjennomgang av data knyttet til fysiske og kjemiske arbeidsmiljøforhold for disse gruppene viser at det ikke var noen store variasjoner mellom marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning i 2009 og marginaliserte uten yrkestilknytning på områder som utsatthet for ulike fysiske og kjemiske arbeidsmiljøforhold. Dette er forhold som gjerne er spesifikke for enkelte yrker eller næringer, og gruppene vi studerer i denne rapporten er for små til at vi kan gjøre helt målrettede analyser av disse forholdene.

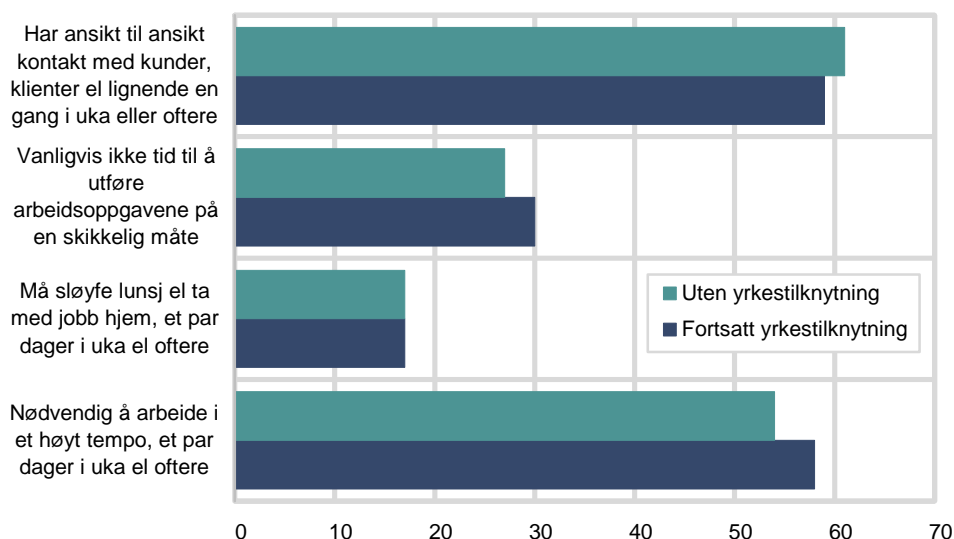
Også når vi ser nærmere på ergonomiske forhold, finner vi få forskjeller når vi sammenlikner hvordan de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 hadde det i 2006 med hvordan de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning i 2009 hadde det. Også her må det mer målrettede analyser til for å kunne si noe om eventuelle effekter av slike arbeidsmiljøforhold.

6.5. Høyere andeler opplever kontroll over eget arbeid blant marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning

Videre skal vi se nærmere på om ulike psykososiale arbeidsmiljøforhold var forskjellig for marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning sammenliknet med marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009. Kan det være slik at det er dem med de tøffeste kravene og dem som hadde minst kontroll over eget arbeid som har falt fra? Vi vet at ulike former for psykososial belastning kan føre til helseplager i form av muskel- og skjelettplager, og dermed kanskje også frafall fra arbeidslivet (STAMI, 2008).

I figur 6.9 sammenlikner vi ulike mål på krav i arbeidet i 2006 for de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning med de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009. Vi ser at det er små forskjeller mellom gruppene, og de er ikke statistisk sikre. Det er en antydning til at arbeidspresset ble opplevd som noe tøffere blant de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning sammenliknet med de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009. For eksempel svarer 58 prosent av de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning at det er nødvendig å arbeide i et høyt tempo en dag i uken eller oftere, mot 54 prosent blant marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009. Det er derfor ingen indikasjoner på at høye krav kan være en årsak til at noen faller fra mens andre forblir sysselsatte. Det er små eller ingen forskjell mellom gruppene.

Figur 6.9. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter krav i arbeidslivet. Prosent. 2006

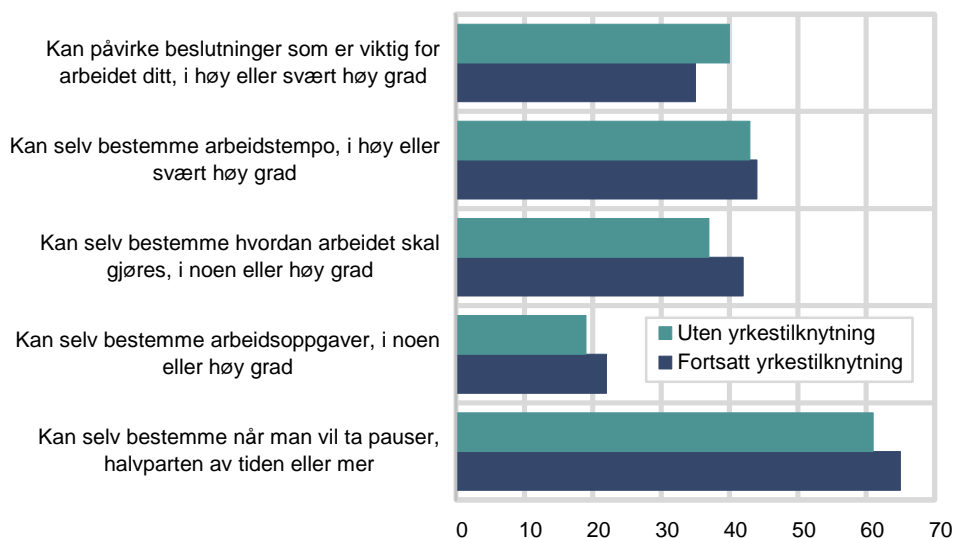


Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Når det gjelder kontroll over eget arbeid indikerer funnene våre at de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning jevnt over har noe større grad av kontroll over eget arbeid enn de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 (figur 6.10). Men forskjellene mellom gruppene er små, og det er dermed vanskelig å legge veldig stor vekt på dette. Imidlertid vet vi at kontroll er en viktig mestringsfaktor, og kan være avgjørende for om man tåler høye krav og høyt arbeidspress (Karasek, 1990).

Når det gjelder andre psykososiale arbeidsforhold, som tilbakemeldingskultur, hvorvidt man opplever at jobben man gjør blir verdsatt og om det er dårlig forhold mellom kolleger eller mellom ledelse og kolleger på arbeidsplassen eller ikke, så finner vi små forskjeller mellom gruppene. Det er heller ikke slik at de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 i større grad enn andre marginaliserte har blitt mobbet, blitt utsatt for vold eller trakassert på noen måte i jobbsammenheng.

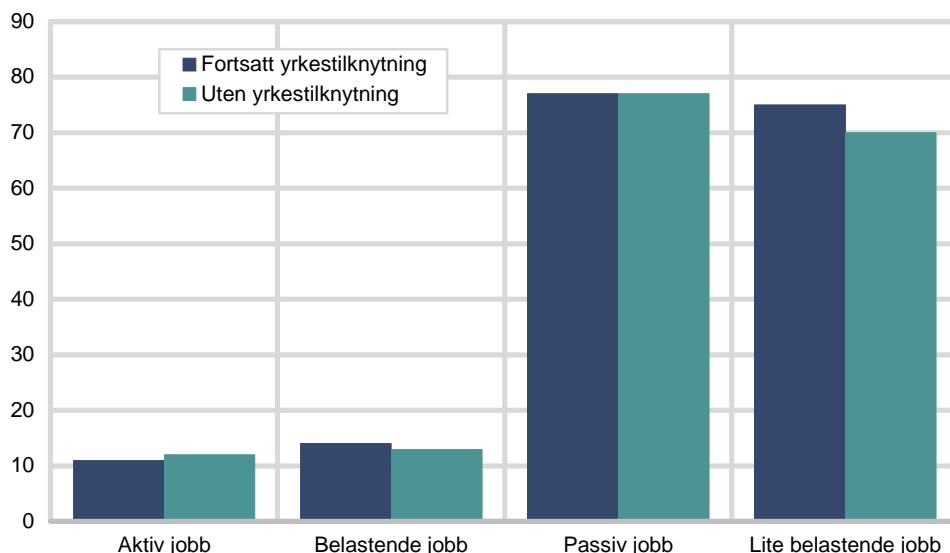
Figur 6.10. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter kontroll over eget arbeid. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Til sist i denne delen har vi sett nærmere på om det er forskjeller mellom marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 når det gjelder ulike jobbtyper. Vi har i analysen skilt mellom aktive jobber, belastende jobber, passive jobber og lite belastende jobber (se boks på s 21). Som vi ser av figur 6.11 er det bare for kjennetegn knyttet til passive jobber vi ser forskjeller mellom gruppene. Det ser ut som om det var noe mer vanlig å ha en lite belastende jobb i 2006 blant de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning sammenliknet med marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009.

Figur 6.11. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ulike jobbtyper. Prosent. 2006



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

6.6. Oppsummering – hva kjennetegner dem som fortsatt er i arbeidslivet og hva kjennetegner dem som har gått ut?

I denne andre delen av analysen har vi studert hva som har skjedd med de marginaliserte fra 2006 til 2009, som er det andre tidspunktet de har blitt intervjuet i levekårsundersøkelsen. Vi har forsøkt å finne ut hva som kjennetegner dem som har økt eller har stabil yrkesdeltakelse og hva kjennetegner dem som har redusert eller gått ut av yrkeslivet.

Alder kan ha betydning. De i aldersgruppen 25-49 år ser ut til å være mer stabile enn de marginaliserte fra 50 år og over, der flere har gått ut av arbeidslivet i perioden. Videre kan utdanningsnivå ha betydning. Jo høyere utdanning som marginalisert yrkesaktiv, jo større sannsynlighet for at du fortsatt er yrkesaktiv etter 3 år. Dette støttes av forskning som viser den klare sammenhengen det er mellom utdanningsnivå og det å falle utenfor arbeidsmarkedet, blant annet over til uføretrygd (NOU 2009: 10), (Fevang og Røed, 2006).

Ulike arbeidsforhold kan også se ut til å ha betydning. Vi finner tegn på at dagarbeid og andre arbeidstidsordninger kan være bedre enn skift- og turnusarbeid for de marginaliserte; flest marginaliserte med skift- og turnusarbeid er gått ut av yrkeslivet etter 3 år. Samtidig kan det se ut som om jobbsikkerhet er viktig. Flere marginaliserte med ansettelseskontrakt, er fortsatt yrkesaktive etter 3 år. Og flere av de marginaliserte, som opplever at jobben deres er trygg, er fortsatt yrkesaktive etter 3 år.

Videre antyder vi at det å ha en jobb som er tilpasset utdanning og arbeidserfaring har betydning. Flere marginaliserte som mener de har muligheter til å utnytte ferdigheter og kunnskap de har fått gjennom jobb og utdanning er i jobb 3 år etter.

Helsesituasjonen til den marginaliserte har betydning. Det å ha helseplager og antall helseplager henger sammen med om man er i jobb etter 3 år eller ikke. Det er en høyere andel som oppgir helseplager og flere helseplager blant de marginaliserte som har gått ut av yrkeslivet. Vi finner også at det er større sannsynlighet for at de marginaliserte som hadde langvarig sykefravær på 14 dager eller mer i 2006 er gått ut av yrkeslivet i 2009 enn at de marginaliserte som ikke hadde langvarig sykefravær i 2006 har gått ut av yrkeslivet.

Til sist kan vi nevne muligheten til å ha kontroll over eget arbeid. Det kan se ut som om de marginaliserte som opplevde å ha kontroll over eget arbeid i større grad fortsatt er i jobb i 2009 enn de marginaliserte som i mindre grad svarte at de hadde kontroll over eget arbeid.

For å se hvilke av kjennetegnene som er signifikante og henger sterkest sammen med om man forblir yrkesaktiv som marginalisert eller om man går ut av arbeidslivet, har vi igjen tatt de kjennetegnene som har en bivariat korrelasjon inn i en multivariat analyse. Vi har også nå valgt å benytte den multivariate analyseteknikken logistisk regresjon.

Vi har gjort to analyser. I den første har vi tatt med variabler knyttet til forhold til arbeidsplassen. To av disse er utelatt i analyse to fordi disse spørsmålene bare ble stilt til halvparten av totalutvalget, og antall observasjoner ble veldig få når disse variablene inkludert. Derfor har vi også gjennomført en analyse uten disse variablene.

Alder har størst betydning for om man går ut av arbeidslivet som marginalisert ...

I tabell 6.6, analyse 1, finner vi signifikante forskjeller når det gjelder sannsynligheten for å gå ut av arbeidslivet blant de marginaliserte når vi sammenlikner ulike aldersgrupper. Marginaliserte i alderen 25-44 år har 20 prosent lavere sannsynlighet for å gå ut av arbeidslivet enn referansegruppen, marginaliserte i alderen 45-66 år. Dette er som forventet i og med at sysselsettingen generelt også går gradvis nedover når man passerer 62 år (Rønning, 2010). Imidlertid ser det ut til at sammenhengen er motsatt når vi sammenlikner de yngste marginaliserte med referansegruppen. Det er over fire ganger mer sannsynlig at marginaliserte i alderen 18-24 år går ut av arbeidslivet i perioden 2006 til 2009 enn at de i aldersgruppen 45-66 år gjør det. Dette er et mindre forventet funn, men det kan kanskje indikere at de yngste sysselsatte er mindre stabile på arbeidsmarkedet generelt. Å gå ut av yrkeslivet trenger heller ikke å bety at man går helt over på trygd for disse yngste. Det kan bety at man kanaliseres over i utdanningssystemet.

Hvis vi ser videre på de ulike forklaringsvariablene vi har introdusert i analysen ser vi at det kun er når vi sammenlikner referansegruppen (grunnskoleutdanning) med marginaliserte med høyere utdanning, at vi finner signifikante forskjeller i sannsynlighet for å gå ut av arbeidslivet. Vi ser at marginaliserte med utdanning på universitets- eller høyskolenivå har 80 prosent lavere sannsynlighet for å gå ut av arbeidslivet sammenliknet med referansegruppen, marginaliserte med utdanning på grunnskolenivå. Dette er i tråd med de bivariate analysene vi har gjort tidligere i rapporten. Vi finner ikke signifikante forskjeller i sannsynlighet for å gå ut av arbeidslivet mellom marginaliserte som har utdanning på grunnskole- og videregående skolenivå.

... men også forhold knyttet til arbeidet har betydning

Videre har vi tatt med tre variabler som er knyttet til forhold på arbeidsplassen. I hvilken grad har det å ha en skriftlig ansettelseskontrakt eller ikke en selvstendig forklaringskraft for om de marginaliserte sysselsatte i 2006 fortsatt er i jobb i 2009 eller ikke? Regresjonsanalysen viser at det er rundt 50 prosent mindre sannsynlig at de marginaliserte i 2006, som har en fast ansettelseskontrakt, er gått ut av yrkeslivet i 2009, enn at de marginaliserte som ikke har en fast ansettelseskontrakt er gått ut av yrkeslivet. Forskjellene er signifikante. Det kan altså tyde på at det å ha en slik fast kontrakt har betydning for hvorvidt de marginaliserte forblir sysselsatte eller ikke. Tidligere i rapporten har vi også vist at det er mindre vanlig å ha fast ansettelseskontrakt blant de marginaliserte enn blant sysselsatte generelt.

Vi finner også signifikante effekter av arbeidstidsordning i modellen. Vi ser at det er dobbelt så sannsynlig at de marginaliserte som har skift eller turnusarbeid har gått ut av yrkeslivet i 2009, enn at de som har en annen arbeidstidsordning i 2006 gjør det.

I hvilken grad har mulighetene man har i jobben til å utnytte ferdigheter og kunnskap man har fått gjennom arbeid og utdanning betydning for hvorvidt marginaliserte sysselsatte forblir sysselsatte eller går ut av yrkeslivet? Regresjonsanalysen viser at det er rundt 50 prosent mindre sannsynlig at de marginaliserte i 2006 som får brukt sine ferdigheter i jobben, går ut av yrkeslivet i 2009 enn at de marginaliserte som ikke får brukt sine ferdigheter i jobben gjør det.

Antall helseplager og hvorvidt man har langvarig sykefravær har ikke signifikant selvstendig forklaringskraft i analyse 1 i modellen. Dette kan, i tillegg til utvalgsstørrelsen i analyse 1, skyldes at helseplager og langvarig sykefravær korrelerer med variablene knyttet til arbeidsforhold. Spesielt hvorvidt man opplever at man har en tilpasset jobb korrelerer med både sykefravær og antall helseplager. I analyse 2, der utvalget er større, og variable knyttet til ansettelseskontrakt og hvorvidt man har en tilpasset jobb eller ikke er tatt ut, ser vi da også at helseplager og sykefravær har stor effekt. Det er femti prosent mindre sannsynlig at marginaliserte

uten oppgitte helseplager og marginaliserte uten langvarig sykefravær går ut av arbeidslivet sammenliknet med referansegruppene som har helseplager og har langvarig sykefravær.

Alt i alt ser vi ut fra kji-kvadratene at alder, hvorvidt man har arbeidskontrakt, arbeidstidsordning og om man har tilpasset jobb i forhold til utdanning og arbeids-erfaring er de viktigste forklaringsfaktorene i analyse 1 når vi skal si noe om hva som har betydning for om man forblir yrkesaktiv over en 3 års periode som marginalisert. I analyse 2 er sykefravær og helseplager viktige forklaringsfaktorer.

Tabell 6.6. Logistisk regresjonsanalyse av kjennetegn ved marginaliserte som går ut av arbeidslivet fra 2006 til 2009

	Analyse 1			Analyse 2		
	Kji-kvadrat	sign	Oddsratio	Kji-kvadrat	sign	Oddsratio
Referansegruppe						
Alder						
18-24 år	11,3	0,0008	4,441	4,4	0,0349	1,6
25-44 år	11,2	0,0008	0,77	6,4	0,0112	0,8
Utdanningsnivå						
Videregående skole	0,9	0,3305	0,644	0,3	0,5954	0,6
Høyere utdanning	3,9	0,0489	0,188	1,9	0,1629	0,4
Arbeidskontrakt						
Har arbeidskontrakt	8,3	0,0039	0,471			
Arbeidstidsordning						
Annet arbeid enn skiftarbeid	5,8	0,0158	2,397	0,9	0,3355	1,221
Tilpasset jobb						
Får brukt utdanning og arbeids- erfaring i høy grad	7	0,0082	0,508			
Antall helseplager						
Ingen oppgitte helseplager	0,6	0,4549	0,644	6,4	0,0114	0,5
Langvarig sykefravær						
Ikke langvarig sykefravær siste 12 mnd	1,6	0,2003	0,749	17,6	0,0001	0,5

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

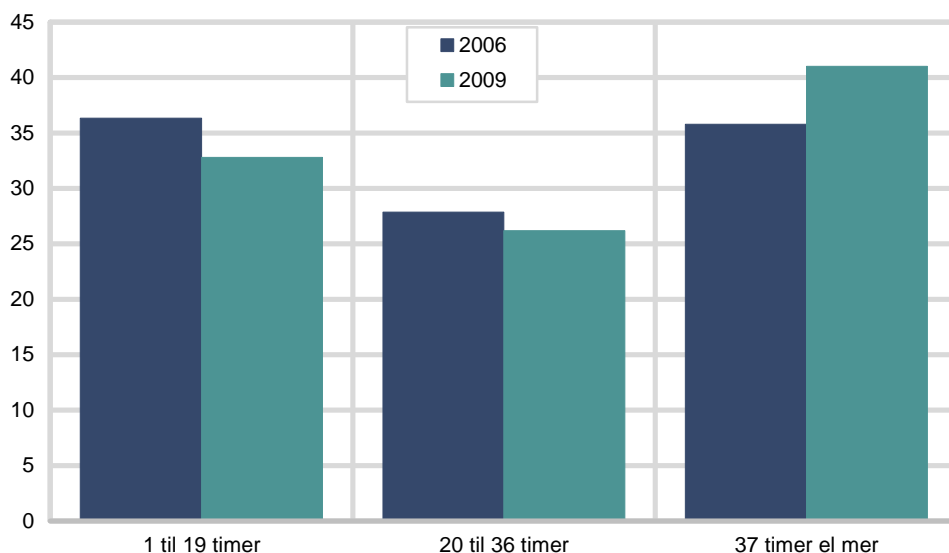
7. De marginaliseres situasjon i 2009

Til slutt i denne analysen skal vi kort se på noen trekk ved arbeidstilknytningen og helsestilstanden til de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning. Hvor integrerte på arbeidsmarkedet er de tre år etter? Vi skal også gi en oversikt over hvilken situasjon de som har gått ut av arbeidsmarkedet er i, og forsøke å se på hvilke forklaringer de har på at de ikke er yrkesaktive.

7.1. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning

Vi ser av figur 7.1 at de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning har økt yrkesaktiviteten sin noe i perioden fra 2006 til 2009. I og med at vi ikke har opplysninger om mottak av trygd i 2009, kan det hende at noen av disse personene faktisk ikke lenger mottar trygd og er fullt ut integrert i arbeidslivet i 2009. Imidlertid ser vi like fullt at over tre av ti av de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, jobber under 20 timer per uke i 2009. Dette er en liten nedgang fra 2006. Når vi ser i tabell 7.1 hva disse personene svarer på spørsmål om hva man hovedsakelig betrakter seg som, så ser vi også at åtte av ti av de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning betrakter seg som yrkesaktive. En av ti betrakter seg som arbeidsufør. Dette tyder på at de fleste i denne gruppen ser på yrkesaktiviteten som viktig.

Figur 7.1. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, etter ukentlig arbeidstid i hovedyrke. Prosent. 2006 og 2009



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Tabell 7.1. Andel marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, etter hva man betrakter seg som. Prosent. 2009

Betrakter seg hovedsakelig som ...	Antall personer
Yrkesaktiv	83
Student, skoleelev	1
Alderspensjonist, førtidspensjonist	1
Arbeidsufør	10
Hjemmearbeidende	1
Arbeidsledig	2
Vernepliktig, annet	1
Antall personer	298

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Tryggere ansettelsesforhold

Hvis vi ser nærmere på tilknytning til arbeidsplassen, er det interessant å se at det er en markant økning i andel marginaliserte som har fast ansettelse (tabell 7.2). Mens i overkant av syv av ti hadde fast ansettelse i 2006 har nær ni av ti fast ansettelse i 2009. Vi ser ikke en like stor økning i andel marginaliserte med skriftlig ansettelseskontrakt. I overkant av åtte av ti hadde det både i 2006 og 2009.

Det ser altså ut som om flere av de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning har et tryggere ansettelsesforhold, noe vi ser igjen i svarene på hvorvidt man er redd for å miste jobben eller vurderer å søke ny jobb. Andel som mener de står i fare for å bli flyttet til en annen jobb er redusert fra 12 til 6 prosent og andel som søker eller regner med å søke ny jobb de nærmeste årene er redusert fra 30 til 22 prosent.

Tabell 7.2. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, etter tilknytning til arbeidsplassen. Prosent. 2006 og 2009

	2006	2009
Har dagarbeid	70	76
Er leder	21	29
Har fast ansettelse	74	89
Har skriftlig ansettelseskontrakt	81	82
Mener står i fare til å bli flyttet til annen jobb mot din vilje	12	6
Har gode muligheter til å utnytte ferdigheter, kunnskap og erfaring fått gjennom utdanning og arbeid	89	85
Har gode muligheter til å videreutvikle seg faglig på områder man ønsker ..	73	73
Søker nå eller regner med å søke ny jobb de neste par år	30	22
Mener man står i fare til å bli flyttet til annen jobb mot din vilje	12	6

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

... men ikke bedre utviklingsmuligheter

Vi så tidligere i rapporten at de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning skilte seg fra de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 ved at de i 2006 opplevde at utviklingsmulighetene i jobbene de hadde var bedre. Når vi ser på de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og hvordan de opplever utviklingsmulighetene sine i 2009, ser vi at andelen som opplever at mulighetene er gode enten er på samme nivå eller er gått litt ned. Her har vi ikke kontrollert for om man er i samme jobb eller ikke, bare sett på utviklingen i opplevelse over tid.

Helseplager over tid

Også når det gjaldt helse viste det seg at de marginaliserte med fortsatt yrkesaktivitet i 2009 generelt hadde færre helseplager i 2006 når vi sammenliknet dem med de marginaliserte uten yrkesaktivitet i 2009. Dette kan tyde på at det er de friskeste av de marginaliserte som forblir yrkesaktive over tid. Det er derfor interessant å se nærmere på helseplager tre år etter for de marginaliserte med fortsatt yrkesaktivitet. Er helseplagene som før, har de blitt flere eller færre eller er det andre plager som dominerer etter tre år?

Tabell 7.3. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, etter ulike helseplager. Prosent. 2006 og 2009

	2006	2009
Andel som er svært eller ganske plaget av ...		
Ryggplager	28	26
Nakkplager	37	33
Plager med hendene	10	10
Plager med bena	25	30
Hodepine	23	15
Angst	4	6
Andel som har hatt		
Langvarig sykefravær siste 12 mnd	33	34
Antall helseplager		
Ingen plager	17	14
En plage	24	18
To plager	30	20
Mer enn to plager	28	48
Antall personer som svarte		

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

Som i 2006 er det fortsatt i 2009 plager knyttet til nakke og/eller skulder, plager av smerter i korsryggen eller nedre del av ryggen samt plager med hofter, ben, knær eller føtter. Vi ser av tabell 7.3 at andelen marginaliserte som er plaget er relativt stabilt, men at det har gått svakt ned for plager knyttet til rygg og nakke. Plager med ben har gått noe opp, det samme gjelder plager med angst, mens plager knyttet til hodepine har gått ned. Vi ser ikke noe entydig mønster i en bestemt retning, men vi ser at mange av helseplagene består, noen øker mens andre reduseres. Hvis vi

videre ser på antall plager de marginaliserte med fortsatt yrkesaktivitet oppgir, så ser vi at andelen som har flere plager har økt for gruppa fra 2006 til 2009

Tidligere i rapporten viste vi at nær fire av ti av de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning også har nedsatt funksjonsevne i 2009. Av dem med nedsatt funksjonsevne svarer omtrent en av tre at funksjonsnedsettelsen utgjør store begrensninger.

Hvilke begrensninger utgjør funksjonsnedsettelsen i forhold til yrkesaktivitet? Vi ser av tabell 7.4 at åtte av ti svarer at funksjonsnedsettelsen begrenser hvor mye man kan arbeide mens syv av ti svarer at den begrenser hva slags type arbeidsoppgaver man kan utføre i jobben sin. Nær halvparten av de marginaliserte med nedsatt funksjonsevne svarer at arbeidsgiver har tilrettelagt i form av endringer i arbeidsoppgaver og halvparten svarer også at arbeidsgiver har tilpasset i form av endringer i arbeidstid, antall timer man jobber eller arbeidstempo. To av ti svarer at arbeidsgiver har tilrettelagt arbeidsplassen med fysiske hjelpemidler. Dette tyder på at mange av de marginaliserte som har store helseplager i form av nedsatt funksjonsevne har fått tilrettelagt arbeidsforholdene, noe som er bra.

Tabell 7.4. Andel marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og med nedsatt funksjonsevne, etter tilpasninger og tilrettelegging fra arbeidsgiver. Prosent. 2009

Tilpasninger fra arbeidsgiver i form av endringer i arbeidsoppgaver	45
Tilpasninger fra arbeidsgiver i form av endringer i arbeidstid antall timer, arbeidstempo	45
Tilrettelegging på arbeidsplassen med fysiske hjelpemidler	21
Antall personer	120

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

7.2. Marginaliserte uten yrkesaktivitet i 2009 – status og årsaker

I analysene vi har gjort tidligere i rapporten har vi sett at de marginaliserte har flere helseplager enn sysselsatte generelt. Vi fant også at de marginaliserte som var uten yrkesaktivitet hadde dårligere helse mens de var i arbeid i 2006 enn marginaliserte med fortsatt yrkesaktivitet i 2009. Dette bekreftes av svar på spørsmål om hvorfor man ikke lenger er yrkesaktiv i 2009, der nær halvparten svarer at de sluttet i forrige jobb på grunn av egne helseproblemer (se figur 7.2).

Figur 7.2. Marginaliserte uten yrkesaktivitet i 2009, etter årsaker til manglende yrkesaktivitet. Prosent. 2009



Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

På spørsmål om hva denne gruppa hovedsakelig betrakter seg som i 2009, svarer i overkant av halvparten at de betrakter seg som arbeidsuføre, noe som stemmer godt overens med helseplagene vi har identifisert og årsak til at de ikke lenger er yrkesaktive (tabell 7.5). En del har også gått ut av arbeidslivet og over til alderspensjon eller førtidspensjon, mens noen av de marginaliserte uten yrkesaktivitet i 2009 nå studerer. Imidlertid betrakter 16 prosent av de marginaliserte som står utenfor arbeidslivet i 2009 seg som arbeidsledige. Disse ønsker altså å jobbe. Hvis vi ser nærmere på figur 7.2 er det da også 10 prosent som svarer at de ikke er yrkesaktive nå fordi jobben de hadde var midlertidig, og også noen som har sagt opp jobben sin (4 prosent) eller har blitt sagt opp (5 prosent). Bildet er altså ikke entydig. Selv om mange av de marginaliserte uten yrkesaktivitet i 2009 er utenfor arbeidslivet på grunn av helseplager, er det flere som fortsatt ønsker å arbeide.

Tabell 7.5. Andel marginaliserte uten yrkestilknytning, etter hva man betrakter seg som. Prosent. 2009

Betrakter seg hovedsaklig som ...	
Yrkesaktiv	1
Student, skoleelev	7
Alderspensjonist, førtidspensjonist	13
Arbeidsufør	55
Hjemmearbeidende	4
Arbeidsledig	16
Vernepliktig, annet	3
Antall personer	140

Kilde: Levekårsundersøkelsen panel 2006-2009, Statistisk sentralbyrå

8. Avslutning

I denne rapporten har vi sett på arbeidsmarkedstilknytning blant marginaliserte, nærmere bestemt yrkesaktive som kombinerer arbeid med ulike trygdeordninger (uførepensjon, langtidssykdom eller sosialhjelp). Vi har identifisert og fulgt yrkesaktive som kombinerer trygd og arbeid fra 2006 til 2009, og sett hvordan integreringen på arbeidsmarkedet har utviklet seg i perioden, samt sett på avganger fra gruppen i perioden.

Formålet har vært å få mer kunnskap om mekanismene som integrerer denne gruppa i arbeidslivet og hvilke mekanismer som støtter de med en marginalisert tilknytning til arbeidslivet ut.

I analysen har vi funnet at kvinner har større sannsynlighet for å være marginalisert enn menn, og at jo eldre man blir, jo mer sannsynlig er det at man havner i gruppen marginaliserte. Videre har utdanning betydning, og det er mindre sannsynlig at personer med utdanning på høyskole- eller universitetsnivå er marginaliserte enn personer med grunnskoleutdanning. Hvorvidt man har helseplager eller ikke forklarer naturlig nok i stor grad om man er marginalisert, og helse er også den viktigste forklaringsfaktoren. De marginaliserte utgjør altså en gruppe yrkesaktive som er forholdsvis voksne, gjerne er kvinner, de har lavere utdanning og mange helseplager. Hva skal til for at yrkesaktive med disse kjennetegnene forblir yrkesaktive?

I løpet av årene fra 2006 til 2009 faller omtrent en av tre av de marginaliserte ut av yrkesaktivitet. Vi fant at flere forhold var viktige for fortsatt yrkesaktivitet. Alder er fortsatt viktig. Det å være i aldergruppen 25-44 år og ikke blant de eldste, øker sannsynligheten for fortsatt yrkesaktivitet som marginalisert arbeidstaker. Videre har utdanning betydning, og utdanning på høyskole- eller universitetsnivå øker sannsynligheten for å fortsatt være i arbeid.

Det som er interessant er at også forhold knyttet til selve arbeidet og sikkerheten i arbeidet ser ut til å ha betydning for fortsatt integrasjon i arbeidslivet som marginalisert. Både om man har arbeidskontrakt og hvilken arbeidstidsordning man har slår ut i analysene våre. Det er mindre vanlig at marginaliserte har fast ansettelseskontrakt enn sysselsatte generelt, noe som kan bety at flere marginaliserte har mer midlertidige jobber, og dermed også mer usikre jobber enn sysselsatte generelt. Vi ser videre at det er høyere frafall fra yrkesaktivitet blant de marginaliserte uten fast kontrakt enn blant de marginaliserte med. Når det gjelder arbeidstid så er det mer sannsynlig at de marginaliserte som har skift eller turnusarbeid har gått ut av arbeidslivet i 2009 enn at de som har en annen arbeidstidsordning i 2006 gjør det. Det er vanskelig å si med sikkerhet hva som er årsaken til dette, men vi vet at skift- og turnusarbeid nok generelt kan være noe tøffere enn å ha vanlig dagarbeid og andre arbeidstidsordninger, og kanskje er vanskeligere å tilpasse arbeidstakere med ulike former for spesielle behov (Rønning, 2010) Andre forhold som er viktig for fortsatt yrkesaktivitet blant marginaliserte er om man har tilpasset jobb i forhold til utdanning og arbeidserfaring. Gode muligheter til å utnytte ferdigheter og kunnskap man har fått gjennom arbeid og utdanning har betydning for hvorvidt marginaliserte sysselsatte forblir sysselsatte. Får man brukt kompetansen sin er sannsynligheten for at man fortsatt er i jobb tre år etter større enn hvis man ikke får brukt kompetansen sin.

Til sist er det også klart at helseplager og sykefravær har betydning for fortsatt integrering i arbeidslivet. Marginaliserte med mange helseplager og langvarig sykefravær i 2006 har større sannsynlighet for å være utenfor arbeidslivet i 2009.

I den siste delen av analysen har vi sett på hvordan tilknytningen til arbeidsmarkedet har utviklet seg fra 2006 til 2009 for de marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning. Vi ser tendenser til at flere har økt sin ukentlige arbeidstid, og

hele åtte av ti av de marginaliserte ser på seg selv som yrkesaktive når vi spør dem om hva de hovedsakelig betrakter seg som. Det ser også ut som om ansettelsesforholdene er blitt tryggere. De marginaliserte har fortsatt ulike typer helseplager, naturlig nok, og fire av ti har nedsatt funksjonsevne. Spørsmål om tilrettelegging viser at omtrent halvparten har fått tilrettelagt i form av andre arbeidsoppgaver eller endringer i arbeidstempo eller arbeidstid.

Vi har dessverre ikke data om tilrettelegging fra 2006, noe som kunne gitt et bedre bilde av hvilken betydning tilrettelegging har, spesielt for de marginaliserte som ikke lenger er yrkesaktive i 2009. Vi vet imidlertid at de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, i tillegg til å være eldre, ha lavere utdanning og dårligere helse, hadde mindre sikre ansettelsesforhold på flere måter. Færre hadde fast ansettelseskontrakt og flere var redde for å miste jobben.

Mange, over halvparten i denne gruppen, betrakter seg som arbeidsuføre. Samtidig fant vi at 16 prosent av de marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009 betrakter seg som arbeidsledige. Bildet er altså ikke entydig, alle marginaliserte som er uten yrkestilknytning i 2009 er ikke arbeidsuføre. Det er også et arbeidspotensial i denne gruppen.

Avslutningsvis er det viktig å påpeke noen av begrensningene ved denne analysen og videre analysemuligheter. En begrensning er at vi ikke har inntektsopplysninger og dermed opplysninger om trygdestatus i 2009. Disse opplysningene vil ikke kobles på panelfila før sommeren 2011. Det gjør at vi i ikke har hatt mulighet til å si noe om eventuelle tilganger til gruppa av marginaliserte; hvor mange har gått fra full sysselsetting i 2006 til en mer marginal tilknytning til arbeidslivet og mottaker av ulike trygdeordninger i 2009? Vi vet altså ikke hvordan trygdesituasjonen er i 2009 for dem vi definerte som marginaliserte ut fra 2006-data. Det kan for eksempel hende at noen av de marginaliserte som fortsatt er yrkesaktive i 2009 ikke lenger er mottakere av trygdeordninger, men fullt ut integrert i yrkeslivet. Når disse paneldataene blir mer komplette og inkluderer inntektsopplysninger for 2009 vil vi kunne gi enda mer presise analyser av utviklingen for gruppen marginaliserte. Vi kan da også kunne studere inntektsutviklingen for de marginaliserte.

Referanser

Bjørvik, K.I. (1993), Arbeids- og lederpsykologi, Bedriftsøkonomens forlag.

Bråthen, M (2010): Uførepensjonisters tilknytning til arbeidslivet. I Arbeid og Velferd nr 1/2010.

Dalsgaard-Rørvik, Therese Dorothea (2007): Samordnet levekårsundersøkelse 2006 – tverrsnitt. Tema: Arbeidsmiljø, Dokumentasjonsrapport. Notater 47/2007, Statistisk sentralbyrå.

Elden, M., Finne, H., Levin, M., Paasche, T. og Sletten, P. (1986), *Mennesker i arbeid – En innføring i organisasjon og ledelse*, Universitetsforlaget, Oslo

Enes, Anette Walstad (2010): Økonomi og levekår for ulike lavinntektsgrupper. Rapport 2010/03. Statistisk sentralbyrå

Fevang, E. og K. Røed (2006), Veien til uføretrygd i Norge. Frisch Rapport 10/2006. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.

Fløtten, Tone, Åsmund Hermansen, Jon M. Hippe og Bjørn R. Lescher-Nuland (2011): Innmeldt, utmeldt eller påmeldt? Et annet bilde av utenforskap i Norge. Fafo-rapport 2011:13.

Furuberg, J og P. Kristoffersen (2007): Overgang fra rehabilitering og attfring til arbeid, i Arbeid og Velferd 4/2007

Horgen, Erik Herstad og Elisabeth Rønning (2009): Arbeid og arbeidsmiljø. Samfunnsspeilet nr 5-6 2010. Statistisk sentralbyrå

Horgen, Erik Herstad og Elisabeth Rønning (2010): Arbeid og arbeidsmiljø. Samfunnsspeilet nr 5-6 2010. Statistisk sentralbyrå

Karasek, Robert A., Jr. (1979): Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. I: *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

Karasek, Robert A, Jr og Töres Theorell (1990): *Healthy Work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books

Mørk, Eiliv (red.) (2011). Sysselsetting, arbeidsmiljøforhold og trygdebruk, i "Seniorer i Norge". Statistiske Analyser 120/2011. Statistisk sentralbyrå.

NAV (2010): Statistikk uførepensjon (31.3 2001-2010). Mottakere av uførepensjon, som andel av befolkningen, 2006. (<http://www.nav.no/249472.cms>)

Normann, Tor Morten, Elisabeth Rønning og Elisabeth Nørgaard (2009): Utfordringer for den nordiske velferdsstaten – sammenlignbare indikatorer, NOSOSKO Nordisk Socialstatistisk Komité nr. 41:2009.

NOS (1989): Arbeidsmiljø 1989, Norges offisielle statistikk C 9, Statistisk sentralbyrå.

NOS (1993): Arbeidsmiljø 1993, Norges offisielle statistikk C 228, Statistisk sentralbyrå.

NOU (2009:10), Fordelingsutvalget.

Reiersen, T. og T. Årethun (2007): Flere yrkeshemmede kommer i jobb, i *Arbeid og Velferd* 1/2007

Ringdal, Kristen (2001): *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig metode og kvantitativ metode*, Fagbokforlaget, Bergen.

Rønning, Elisabeth (2010): "Helsearbeidere" – tøffe kvinner i deltidsjobber. *Samfunnsspeilet* nr 1 2010. Statistisk sentralbyrå

Statens Arbeidsmiljøinstitutt (2008): Arbeid som årsak til muskelskjelettlidelser: kunnskapsstatus 2009. Utredning for Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet. *Stami-rapport* Årg. 9, nr 22 (2008)

Statistisk sentralbyrå (2010a): "Ny økning i sosialhjelpsmottaket i 2009", <http://www.ssb.no/soshjelp/>, 29. juni 2010, Statistisk sentralbyrå

Statistisk sentralbyrå (2010b): "Flere undersysselsatte. Arbeidskraftundersøkelsen 4. kvartal 2010", <http://www.ssb.no/aku/>, 2. februar 2011, Statistisk sentralbyrå

Teigum, Hanne Marit (1997): Samordnet levekårsundersøkelse 1996 – tverrsnittsundersøkelsen. Dokumentasjonsrapport, *Notater* 1996/34, Statistisk sentralbyrå.

Wilhelmsen, Marit (2010): Samordnet levekårsundersøkelse 2009 – Tverrsnitt. Tema: Arbeidsmiljø. Dokumentasjonsrapport, *Notater* 2010/16, Statistisk sentralbyrå.

Vedlegg A: Usikkerhet

For å måle usikkerheten i resultatet for et kjennemerke kan man benytte standardavviket. Gruppen vi studerer i denne rapporten, de marginaliserte, består av 438 personer. Et eksempel kan illustrere usikkerheten knyttet til å analysere såpass små grupper. Hvis vi eksempelvis observerer at 15 prosent av de marginaliserte mener de står i fare for å bli forflyttet til en annen jobb, kan vi ved hjelp av standardavviket beregne et konfidensintervall som med en bestemt sannsynlighet inneholder den sanne verdien. Vi finner i tabell A1 at anslaget på standardavviket til det observerte prosenttallet på 15 er 2,1 hvis antall observasjoner er 438. Konfidensintervallet for den sanne verdien vil gå fra 10,8 til 19,2 prosent ($15 \pm 1,96 \times 2,1$). Standardavviket for en observert verdi for alle sysselsatte, som vi sammenlikner de marginaliserte med i denne rapporten, er mye mindre, siden utvalgsstørrelsen er større. Hvis 15 prosent av alle sysselsatte, i våre data representert med 7559 personer, mente de sto i fare for å bli forflyttet til en annen jobb, ville konfidensintervallet vist at den sanne verdien gikk omtrent fra 14 til 16.

Ofte er det ønskelig å sammenlikne prosenttall for flere grupper. Når to usikre tall sammenliknes, vil usikkerheten på forskjellen mellom dem vanligvis bli større enn usikkerheten knyttet til hvert enkelt tall. Standardavviket til forskjeller mellom to prosenttall er lik kvadratrotten av summen av kvadratene av standardavvikene til enkelttallene. Når en har anslag for standardavviket til slike forskjeller, kan en konstruere konfidensintervall for den sanne verdi på samme måte som beskrevet ovenfor.

Tabell A1. Forventet standardavvik for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser

Antall observasjoner	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	35/65	40/60	50/50
25	5,4	7,5	8,9	10,0	10,8	11,5	11,9	12,2	12,5
50	3,8	5,2	6,2	7,0	7,6	8,0	8,3	8,6	8,7
100	2,7	3,7	4,4	4,9	5,3	5,6	5,9	6,0	6,2
200	1,9	2,6	3,1	3,5	3,8	4,0	4,1	4,3	4,3
300	1,5	2,1	2,5	2,8	3,1	3,2	3,4	3,5	3,5
438	1,3	1,8	2,1	2,3	2,5	2,7	2,8	2,9	2,9
500	1,2	1,6	2,0	2,2	2,4	2,5	2,6	2,7	2,7
1000	0,8	1,2	1,4	1,5	1,7	1,8	1,8	1,9	1,9
1200	0,8	1,1	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,7	1,8
1500	0,7	0,9	1,1	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6
2000	0,6	0,8	1,0	1,1	1,2	1,3	1,3	1,3	1,4
2500	0,5	0,7	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2
3000	0,5	0,7	0,8	0,9	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1
4000	0,4	0,6	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0
5000	0,4	0,5	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,9
7559	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7
10000	0,3	0,4	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6
12000	0,2	0,3	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6

Vedlegg B: Tabeller

Tabell B.1. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter fysiske og ergonomiske arbeidsmiljøforhold. 2006. Prosent

	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Utsatt for sterk varme, mesteparten av tiden	6	4
Utsatt for sterk kulde, mesteparten av tiden	10	8
Utsatt for dårlig innemiljø, mesteparten av tiden	26	28
Utsatt for støv, gass eller damp, mesteparten av tiden	8	8
Utsatt for hudirriterende stoff, mesteparten av tiden	11	8
Utsatt for dårlig arbeidslys, mesteparten av tiden	6	5
Utsatt for passiv røyking, mesteparten av tiden	4	3
Utsatt for sterk støy, mesteparten av tiden	7	5
Utsatt for vibrasjoner, mesteparten av tiden	8	4
Arbeider så hardt at du puster raskere, mesteparten av tiden	12	7
Sitter på huk el står på kne mesteparten av tiden	11	8
Må løfte i ubekvemme stillinger, mesteparten av tiden	9	6
Arbeider stående, mesteparten av tiden	65	53
Arbeider med hendene løftet, mesteparten av tiden	11	8
Arbeider i framoverbøyd stilling uten støtte, mesteparten av tiden	7	4
Arbeider med hodet bøyd framover, mesteparten av tiden	12	8
Arbeider med gjentatte eller ensidige bevegelser, mesteparten av tiden	38	38
Løfter minst 20 kg fem eller flere ganger daglig	14	13

Tabell B.2. Mottakere av uføretrygd, langtidssyke, mottakere av sosialhjelp, etter sysselsetting. Prosent. 2006

Sysselsatt	32
Ikke sysselsatt	68
Antall personer som svarte	1 332

Tabell B.3. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ulike bakgrunnskjennetegn. Prosent. 2006

	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Mann	43	54
Kvinne	57	46
18-24 år	6	10
25-44 år	42	49
45-66 år	52	41
Grunnskolenivå	59	32
Videregående skolenivå	37	57
Universitets- og høyskolenivå	4	10
Enpersonhusholdning	26	18
Flerpersonhusholdning	74	82
Antall personer som svarte	438	7 559

Tabell B.4. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ukentlig arbeidstid i hovedyrke. Prosent. 2006

	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Ukentlig arbeidstid i hovedyrke		
1-9 timer	8	3
10-19 timer	29	7
20-29 timer	17	8
30-37 timer	10	13
38-40 timer	28	45
41 timer el mer	7	24
Antall personer som svarte	438	7 559

Tabell B.5. Marginaliserte og alle sysselsatte etter tilknytning til arbeidsplassen. Prosent. 2006

	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Selvstendig	11	7
Ansatt	87	93
Dagarbeid	68	71
Annen arbeidstidsordning	15	13
Skift-/turnus	17	16
Har ledende stilling	21	35
Er fast ansatt	74	89
Har ansettelseskontrakt	77	88
Antall personer som svarte	438	7 559

Tabell B.6. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter fare for å miste jobben. Prosent. 2006

	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Mener man står i fare for å bli forflyttet til en annen jobb i bedriften/virksomheten mot sin vilje	12	7
Mener man står i fare for å miste jobben på grunn av nedlegging, innskrenkning eller andre årsaker i løpet av de nærmeste årene	16	10
Antall personer som svarte	438	7 559

Tabell B.7. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter utviklingsmuligheter i jobben. Prosent 2006

	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Gode muligheter til å utnytte ferdigheter, kunnskaper og erfaring fått gjennom utdanning og arbeid	85	90
Muligheter til å videreutvikle seg faglig på de områder en ønsker ..	71	79
Muligheter til å delta i videre- eller etterutdanning?	57	68
Antall personer som svarte	438	7 559

Tabell B.8. Marginaliserte og alle sysselsatte etter langvarig sykefravær siste 12 mnd. Prosent 2006

	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Langvarig sykefravær		
Ja	38	18
Nei	62	82
Antall personer som svarte	438	7 559

Tabell B.9. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ulike helseplager. Prosent. 2006

	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Plaget av smerter i korsryggen eller nedre del av ryggen?	31	13
Plaget av smerter i nakken, skuldre eller øvre del av ryggen?	40	17
Plaget av smerter i albue, underarm eller hender?	11	3
Plaget av smerter i hofter, ben, knær eller føtter?	33	12
Plaget av hodepine eller migræne?	20	9
Plaget av nervøsitet, angst, rastløshet eller nedtrykthet eller depresjon?	7	3
Antall personer som svarte	438	7 559

Tabell B.10. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter antall helseplager. Prosent. 2006

	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Ingen plager	15	35
En av plagene	23	29
To av plagene	29	21
3 eller flere av plagene	34	15
Antall personer som svarte	438	7 559

Tabell B.11. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter vurdering av egen arbeidsevne. Prosent. 2006

	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Vurderer sin egen arbeidsevne i forhold til fysiske krav i jobben som god	78	93
Vurderer sin egen arbeidsevne i forhold til psykiske krav i jobben som god	88	94
Antall personer som svarte	438	7 559

Tabell B.12. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter krav i arbeidet. Prosent 2006

Krav	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Nødvendig å arbeide i et høyt tempo, et par dager i uka el oftere ..	57	68
Må sløyfe lunsj el ta med jobb hjem, et par dager i uka el oftere ...	17	24
Utsagn om at det vanligvis ikke tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte passer svært godt el godt	29	28
Har ansikt til ansikt kontakt med kunder, klienter el lignende en gang i uka eller oftere	59	59
Må utføre oppgaver man har fått for dårlig opplæring i daglig	4	3
Antall personer som svarte	438	7 559

Tabell B.13. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter kontroll i arbeidet. Prosent. 2006

Kontroll	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Kan selv bestemme når man vil ta pauser, halvparten av tiden eller mer	64	73
Kan selv bestemme arbeidsoppgaver, i noen eller høy grad	21	22
Kan selv bestemme hvordan arbeidet skal gjøres, i noen eller høy grad	40	44
Kan selv bestemme arbeidstempo, i høy eller svært høy grad	44	49
Kan påvirke beslutninger som er viktig for arbeidet ditt, i høy eller svært høy grad	37	47
Antall personer som svarte	438	7 559

Tabell B.14. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter negative sosiale relasjoner. Prosent. 2006

Negative sosiale relasjoner	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Opplever ofte eller av og til dårlig forhold mellom ledelse og ansatte	26	35
Opplever ofte eller av og til dårlig forhold mellom ansatte	19	26
Utsatt for plaging eller erting en gang i måneden eller oftere - av kolleger eller overordnede	3	3
Utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, en gang i måneden eller oftere	6	4
Antall personer som svarte	438	7 559

Tabell B.15. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ulike jobbtper. Prosent. 2006

	Marginaliserte	Alle sysselsatte
Aktiv jobb	43	58
Belastende jobb	48	52
Passiv jobb	65	56
Lite belastende jobb	64	65
Antall personer som svarte	438	7 559

Tabell B.16. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ulike bakgrunnskjennetegn. Prosent. 2006

Marginaliserte	Fortsatt yrkestilknytning	Uten yrkestilknytning
Menn	43	43
Kvinner	57	57
18-24 år	5	9
25-44 år	45	35
45-66 år	50	56
Grunnskole	54	69
Videregående skole	41	29
Universitets- og høyskole	5	2
Antall personer som svarte	298	140

Tabell B.17. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ukentlig arbeidstid i hovedyrke. Prosent. 2006

Marginaliserte	1-9 t	10-19 t	20-29 t	30-37 t	38-40 t	41 t eller mer	Antall personer som svarte
Fortsatt yrkestilknytning ...	8	29	18	10	28	7	298
Uten yrkestilknytning	10	29	15	9	28	8	140

Tabell B.18. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter tilknytning til arbeidsplassen. Prosent. 2006

	Fortsatt yrkestilknytning	Uten yrkestilknytning
Har ledende stilling	21	21
Er fast ansatt	74	73
Har ansettelseskontrakt	81	71
Antall personer som svarte	298	140

Tabell B.19. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter fare for å bli forflyttet eller miste jobben. Prosent. 2006

Marginaliserte	Fortsatt yrkestilknytning	Uten yrkestilknytning
I fare for å bli forflyttet til annen jobb i virksomheten	12	10
I fare for å miste jobben	14	20
Antall personer som svarte	298	140

Tabell B.20. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter utviklingsmuligheter. Prosent. 2006

Marginaliserte	Marginaliserte	
	Fortsatt yrkestilknytning	Uten yrkestilknytning
utnytte kunnskap fått gjennom utdanning og arbeid	89	77
videreutvikle seg faglig	73	68
få etterutdanning	58	55
Antall personer som svarte	298	140

Tabell B.21. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ulike helseplager. Prosent. 2006

Marginaliserte	Ryggplager	Nakkeplager	Plager i hendene	Plager i beina	Hodepine	Angst	Antall personer
							som svarte
Fortsatt yrkestilknytning ...	28	37	10	25	23	4	298
Uten yrkestilknytning	37	45	13	45	15	13	140

Tabell B.22. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter hvorvidt man vurderer egen arbeidsevne som god i forhold til ulike krav i jobben. Prosent. 2009

Marginaliserte	I forhold til		Antall personer
	fysiske krav i jobben	psykiske krav i jobben	som svarte
Fortsatt yrkestilknytning	81	87	298
Uten yrkestilknytning	73	90	140

Tabell B.23. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter nedsatt funksjonsevne og begrensninger funksjonsevnen utgjør. Prosent. 2009

Marginaliserte	Marginaliserte	
	Fortsatt yrkestilknytning	Uten yrkestilknytning
Andel med nedsatt funksjonsevne	38	66
Andel med nedsatt funksjonsevne som utgjør store begrensninger .	34	57
Antall personer som svarte	298	140

Tabell B.24. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter krav i arbeidslivet. Prosent. 2006

Marginaliserte	Marginaliserte	
	Fortsatt yrkestilknytning	Uten yrkestilknytning
Nødvendig å arbeide i et høyt tempo, et par dager i uka el oftere	58	54
Må sløyfe lunsj el ta med jobb hjem, et par dager i uka el oftere	17	17
Vanligvis ikke tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte	30	27
Har ansikt til ansikt kontakt med kunder, klienter el lignende en gang i uka eller oftere	59	61
Antall personer som svarte	298	140

Tabell B.25. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter kontroll over eget arbeid. Prosent. 2006

Marginaliserte	Marginaliserte	
	Fortsatt yrkestilknytning	Uten yrkestilknytning
Kan selv bestemme når man vil ta pauser, halvparten av tiden eller mer	65	61
Kan selv bestemme arbeidsoppgaver, i noen eller høy grad	22	19
Kan selv bestemme hvordan arbeidet skal gjøres, i noen eller høy grad	42	37
Kan selv bestemme arbeidstempo, i høy eller svært høy grad	44	43
Kan påvirke beslutninger som er viktig for arbeidet ditt, i høy eller svært høy grad	35	40
Antall personer som svarte	298	140

Tabell B.26. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ulike jobbtper. Prosent. 2009

	Marginaliserte	
	Fortsatt yrkestilknytning	Uten yrkestilknytning
Aktiv jobb	11	12
Belastende jobb	14	13
Passiv jobb	77	77
Lite belastende jobb	75	70
Antall personer som svarte	298	140

Tabell B.27. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, etter ukentlig arbeidstid i hovedyrke. Prosent. 2006 og 2009

	2006	2009
1 til 19	36	33
20 til 36	28	26
37 timer el mer	36	41
Antall personer som svarte	298	298

Tabell B.28. Marginaliserte uten yrkesaktivitet i 2009, etter årsaker til manglende yrkesaktivitet. Prosent. 2009

	Prosent
Jobben var midlertidig	10
Skolegang, studier	3
Ble sagt opp, bedriften nedlagt	5
Omsorg for egne barn el gamle, syke	3
Flyttet	2
Sluttet på grunn av egne helseproblemer, sykdom	48
Sa opp	4
Fikk en bedre jobb	0
Er pensjonert	11
Andre grunner	14
Antall personer som svarte	140

Figurregister

5.1. Mottakere av uføretrygd, langtidssyke, mottakere av sosialhjelp, etter sysselsetting. Prosent. 2006.....	14
5.2. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ulike bakgrunnskjennetegn. Prosent. 2006	15
5.3. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ukentlig arbeidstid i hovedyrke. Prosent. 2006	15
5.4. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter tilknytning til arbeidsplassen. Prosent. 2006	16
5.5. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter fare for å miste jobben. Prosent. 2006.....	17
5.6. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter utviklingsmuligheter i jobben. Prosent. 2006	18
5.7. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter langvarig sykefravær siste 12 mnd. Prosent. 2006	19
5.8. Marginaliserte og sysselsatte ellers, etter ulike helseplager. Prosent. 2006	20
5.9. Marginaliserte og sysselsatte ellers, etter antall helseplager. Prosent. 2006	20
5.10. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter vurdering av egen arbeidsevne. Prosent. 2006	21
5.11. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter krav i arbeidet. Prosent. 2006.....	23
5.12. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter kontroll i arbeidet. Prosent. 2006	24
5.13. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter negative sosiale relasjoner. Prosent. 2006	25
5.14. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ulike jobbtper. Prosent. 2006	26
6.1. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ulike bakgrunnskjennetegn. Prosent. 2006	30
6.2. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ukentlig arbeidstid i hovedyrke. Prosent. 2006.....	31
6.3. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter tilknytning til arbeidsplassen. Prosent. 2006	31
6.4. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter fare for å bli forflyttet eller miste jobben. Prosent. 2006	32
6.5. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter utviklingsmuligheter. Prosent. 2006	32
6.6. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ulike helseplager. Prosent. 2006.....	33
6.7. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter hvorvidt man vurderer egen arbeidsevne som god i forhold til ulike krav i jobben. Prosent. 2009.....	34
6.8. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter nedsatt funksjonsevne og begrensninger funksjonsevnen utgjør. Prosent. 2009	35
6.9. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter krav i arbeidslivet. Prosent. 2006	36
6.10. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter kontroll over eget arbeid. Prosent. 2006	37
6.11. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ulike jobbtper. Prosent. 2006.....	37
7.1. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, etter ukentlig arbeidstid i hovedyrke. Prosent. 2006 og 2009	41
7.2. Marginaliserte uten yrkesaktivitet i 2009, etter årsaker til manglende yrkesaktivitet. Prosent. 2009	43

Tabellregister

5.1. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter hovedyrkesgruppe. 2006. Prosent.....	19
5.2. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter sektor. 2006. Prosent.....	19
5.3. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter om de blir fysisk utmattet av arbeidet sitt. Prosent. 2006.....	21
5.4. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter funksjonsevne. Prosent. 2009.....	22
5.5. Logistisk regersjonsanalyse av kjennetegn ved marginaliserte 2006.....	28
6.1. Marginaliserte, etter yrkesaktivitet i 2009. Prosent. 2009.....	29
6.2. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter arbeidstidsordning og om man er ansatt eller selvstendig. Prosent. 2006.....	31
6.3. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter hovedyrkesgruppe. Prosent. 2006.....	33
6.4. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter antall helseplager. Prosent. 2006.....	34
6.5. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter langvarig sykefravær siste 12 mnd. Prosent. 2006.....	34
6.6. Logistisk regresjonsanalyse av kjennetegn ved marginaliserte som går ut av arbeidslivet fra 2006 til 2009.....	40
7.1. Andel marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, etter hva man betrakter seg som. Prosent. 2009.....	41
7.2. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, etter tilknytning til arbeidsplassen. Prosent. 2006 og 2009.....	42
7.3. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, etter ulike helseplager. Prosent. 2006 og 2009.....	42
7.4. Andel marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og med nedsatt funksjonsevne, etter tilpasninger og tilrettelegging fra arbeidsgiver. Prosent. 2009.....	43
7.5. Andel marginaliserte uten yrkestilknytning, etter hva man betrakter seg som. Prosent. 2009.....	44

Vedlegg

A1. Forventet standardavvik for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser....	49
B.1. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter fysiske og ergonomiske arbeidsmiljøforhold. 2006. Prosent.....	50
B.2. Mottakere av uføretrygd, langtidssyke, mottakere av sosialhjelp, etter sysselsetting. Prosent. 2006.....	50
B.3. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ulike bakgrunnskjenntegn. Prosent. 2006... 50	50
B.4. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ukentlig arbeidstid i hovedyrke. Prosent. 2006.....	50
B.5. Marginaliserte og alle sysselsatte etter tilknytning til arbeidsplassen. Prosent. 2006.. 50	50
B.6. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter fare for å miste jobben. Prosent. 2006.....	51
B.7. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter utviklingsmuligheter i jobben. Prosent 2006 .51	51
B.8. Marginaliserte og alle sysselsatte etter langvarig sykefravær siste 12 mnd. Prosent 2006.....	51
B.9. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ulike helseplager. Prosent. 2006.....	51
B.10. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter antall helseplager. Prosent. 2006.....	51
B.11. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter vurdering av egen arbeidsevne. Prosent. 2006.....	51
B.12. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter krav i arbeidet. Prosent 2006.....	51
B.13. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter kontroll i arbeidet. Prosent. 2006.....	52
B.14. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter negative sosiale relasjoner. Prosent. 2006... 52	52
B.15. Marginaliserte og alle sysselsatte, etter ulike jobbttyper. Prosent. 2006.....	52
B.16. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ulike bakgrunnskjenntegn. Prosent. 2006.....	52
B.17. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ukentlig arbeidstid i hovedyrke. Prosent. 2006.....	52
B.18. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter tilknytning til arbeidsplassen. Prosent. 2006.....	52
B.19. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter fare for å bli forflyttet eller miste jobben. Prosent. 2006.....	52
B.20. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter utviklingsmuligheter. Prosent. 2006.....	53
B.21. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ulike helseplager. Prosent. 2006.....	53
B.22. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter hvorvidt man vurderer egen arbeidsevne som god i forhold til ulike krav i jobben. Prosent. 2009.....	53
B.23. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter nedsatt funksjonsevne og begrensninger funksjonsevnen utgjør. Prosent. 2009.....	53

B.24. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter krav i arbeidslivet. Prosent. 2006	53
B.25. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter kontroll over eget arbeid. Prosent. 2006.....	53
B.26. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning og marginaliserte uten yrkestilknytning i 2009, etter ulike jobbtper. Prosent. 2009	54
B.27. Marginaliserte med fortsatt yrkestilknytning, etter ukentlig arbeidstid i hovedyrke. Prosent. 2006 og 2009	54
B.28. Marginaliserte uten yrkesaktivitet i 2009, etter årsaker til manglende yrkesaktivitet. Prosent. 2009	54