



ANALYSE



# Ansættelsestryghed

TRYGHED PÅ ARBEJDSMARKEDET

JANUAR 2019



## Indholdsfortegnelse

<b>1. Om undersøgelsen af tryghed på arbejdsmarkedet .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Ansættelsestryghed .....</b>	<b>4</b>
2.1. Kvinder er lidt mere utrygge i ansættelsen .....	4
2.2. Ledere er mest trygge i deres ansættelser og vidensansatte er mest utrygge .....	4
2.3. Personer i aldersgruppen 50-60 år er mest utrygge i deres ansættelse .....	5
<b>3. Hvad påvirker sandsynligheden for at være tryk i ansættelsen? .....</b>	<b>6</b>

## Hovedkonklusioner

1. Mere end hver sjette (18 pct.) er utryk i deres ansættelse. For hele den danske befolkning er dette tal 19 procent. Magistrene ligger altså på niveau med den danske befolkning.
2. Sandsynligheden for at være tryk i ansættelsen påvirkes positivt af at være ph.d. eller naturvidenskabelig kandidat, at være over 60 år og at være leder.
3. Sandsynligheden for at være tryk i ansættelsen påvirkes negativt af at være privat- eller vidensansat og at være 50-60 år

---

### Sådan har vi gjort

Denne analyse baserer sig på en række tryghedsspørgsmål, der indgik i Dansk Magisterforenings (DM) medlemstilfredshedsundersøgelse 2018. Undersøgelsen blev distribueret blandt alle medlemmer i perioden 9. februar til 16. marts 2018 med to rykkere undervejs. I alt opnåede undersøgelsen en svarprocent på 15 pct. (ca. 7.000 medlemmer), herunder 19 pct. blandt færdiguddannede og 6 pct. blandt studerende.

---

## 1. Om undersøgelsen af tryghed på arbejdsmarkedet

Dansk Magisterforening (DM) har undersøgt studerende og færdiguddannedes tryghed på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen fokuserer på ansættelses- og indkomstryghed for færdiguddannede samt beskæftigelses- og indkomstryghed for studerende. I dette notat er fokus på ansættelsestrygheden blandt færdiguddannede. Ansættelsestryghed måles ved at spørge medlemmerne om følgende:

*Nedenfor er angivet en række problemer. Angiv venligst, hvor tryk/utryk du for tiden er over for disse problemer: **For at miste dit arbejde.***

Medlemmerne angav deres svar på en skala fra *meget utryk* (0) til *meget tryk* (10). I alt var der 5.330 brugbare besvarelser. Svarene inddeles i følgende tre grupper efter ens svar:

- 0-3: Utryk
- 4-7: Hverken tryk eller utryk
- 8-10: Tryk

Resultaterne sammenlignes med tryghedsniveauerne i den generelle befolkning fra TRYGs tryghedsmåling 2017, hvor et repræsentativt udsnit af den danske befolkning var blevet stillet det samme spørgsmål som ovenstående (Trygfonden 2017).

De samlede konklusioner fra undersøgelsen om tryghed på arbejdsmarkedet gør det ikke muligt at sige, hvad der skaber utryghed på arbejdsmarkedet. Det er dog velkendt, at forhold, der kan give lavere sikkerhed og dermed tryghed, kan være såkaldte atypiske ansættelser, som bl.a. dækker midlertidige ansættelser og deltidsansættelser, hvor man ofte oplever forringede vilkår mht. pensionsopsparing, opsigelsesvarsler, løn under sygdom osv. (Scheuer 2017).

## 2. Ansættelsestryghed

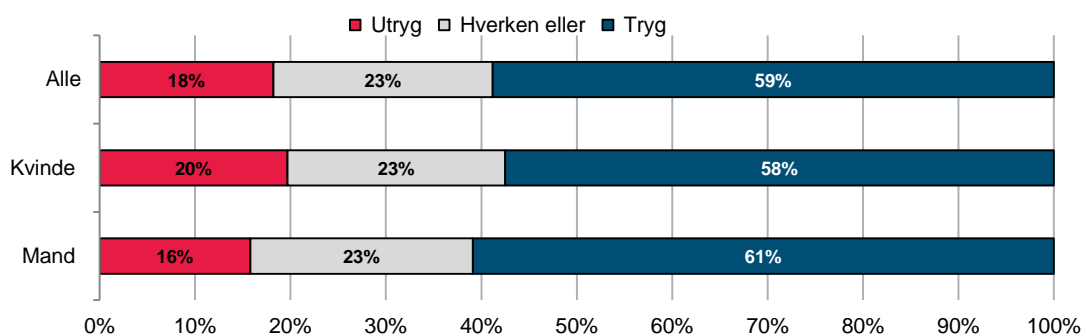
Ansættelsestrygheden måles som nævnt ved at spørge ind til, hvor trygge medlemmerne føler sig ift. at miste deres job. Ansættelsessikkerheden er her målt som den oplevede ansættelsestryghed, men den formelle ansættelsessikkerhed afgøres af flere faktorer. At være ansat i et job, der ikke har en høj ansættelsessikkerhed, er ikke nødvendigvis en dårlig ting, den manglende sikkerhed kan kompenseres med f. eks højere løn eller mere interessante arbejdsopgaver (Standing 2017). Det må dog forventes, at når medlemmerne rapporterer, at de er utrygge for at miste deres arbejde, så er der ikke tale om den gode, selvvalgte og kompenserede form for usikkerhed, da man da ikke ville forvente, at medlemmerne ville opleve deres situation som utryg.

18 pct. af de færdiguddannede angiver, at de er utrygge for at miste deres job. I TRYGs tryghedsmåling blandt hele befolkningen viste, at generelt i befolkningen var 19 pct. utrygge for at miste deres arbejde (ca. 3000 svar). Det vil sige, at DMs medlemmer ligger ca. på linje med resten af den danske befolkning, når det kommer til ansættelsestryghed. Dette kan dog dække over stor variation mellem køn, uddannelsesretninger og sektorer, hvilket undersøges i de følgende afsnit.

### 2.1. Kvinder er lidt mere utrygge i ansættelsen

Der er en lille forskel mellem kønnene, når det kommer til færdiguddannedes tryghed i ansættelsen. I figur 1 ses det, at 20 pct. af kvinderne er utrygge for at miste deres arbejde, mens det gælder 16 pct. af mændene.

Figur 1. Færdiguddannedes ansættelsestryghed fordelt på køn



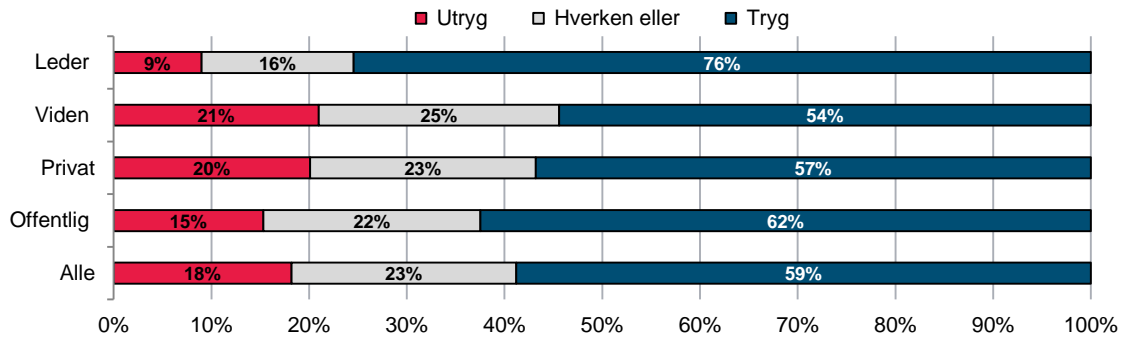
Note: Baseret på 4.576 besvarelser.

### 2.2. Ledere er mest trygge i deres ansættelser og vidensansatte er mest utrygge

Lederne er de mindste utrygge i deres ansættelse. Kun ni procent af lederne er utrygge for at miste deres arbejde og 75 pct. er trygge i deres ansættelse (figur 2). I den anden ende af tryghedsskalaen ses, at hos de, der er ansat i videnssektoren, er hele 21 pct. utrygge i deres ansættelse, imens kun lidt over halvdelen er trygge. Næsten det samme gælder for de private og selvstændige, hvor 20 pct. er utrygge og 57 pct. er

trygge. Det vil sige, at videns- og privatansatte/selvstændige er mere utrygge ved deres ansættelse end gennemsnittet, imens de offentligt ansatte og lederne gennemsnitligt er mere trygge.

**Figur 2. Færdiguddannedes ansættelsestryghed fordelt på sektor**

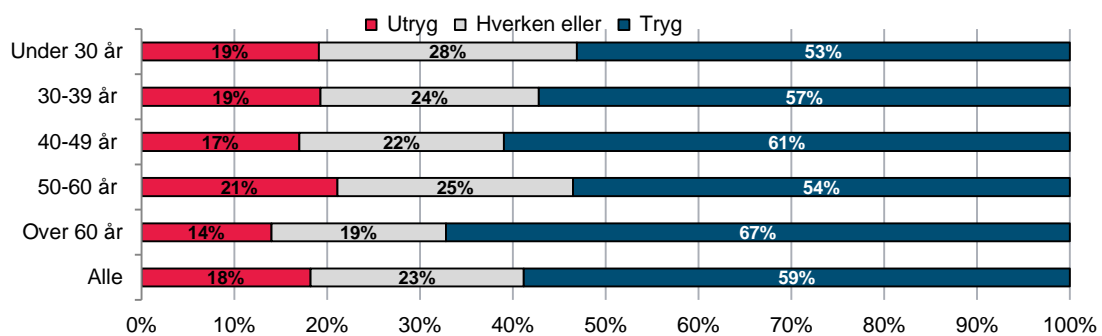


Note: Baseret på 4.576 besvarelser.

### 2.3. Personer i aldersgruppen 50-60 år er mest utrygge i deres ansættelse

Alder spiller tilsyneladende ikke en meget stor rolle for, om man er utryg i sin ansættelse. Der er dog små variationer. 19 pct. af dem, der er under 40 år, er utrygge i deres ansættelse, imens dette kun gælder for 17 pct. af de 40-49 årige og 14 pct. af dem over 60 år. Den mest utrygge aldersgruppe er gruppen mellem 50 og 60 år, hvor 21 pct. er utrygge ved deres ansættelse og 54 pct. er trygge, imens den mest trygge aldersgruppe er personer over 60 år, hvor 67 pct. er trygge.

**Figur 3. Færdiguddannedes ansættelsestryghed fordelt på alder**



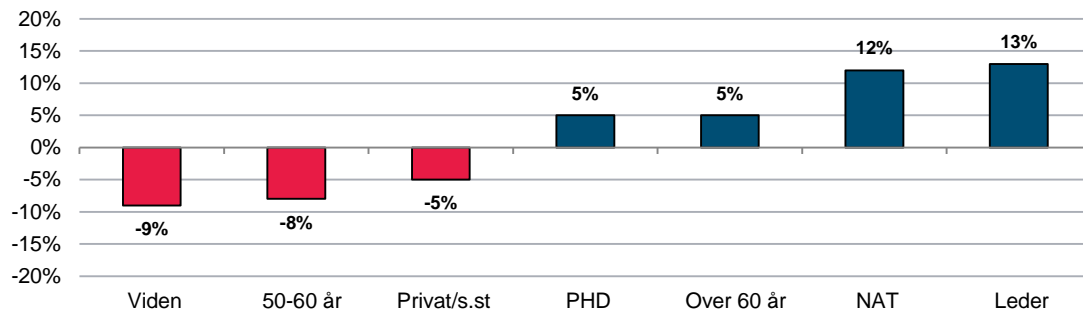
Note: Baseret på 4.576 besvarelser.

### 3. Hvad påvirker sandsynligheden for at være tryk i ansættelsen?

For at kunne tage højde for flere faktorer samtidig og bestemme den samlede effekt af de forskellige faktorer opstilles en såkaldt ordnet probit-model. Modellen viser, at alder, sektor og uddannelsesretning har signifikant betydning for, om de færdiguddannede føler sig tryk i deres ansættelse. Modellens resultater kan aflæses i figur 4.

1. **Sektor:** Personer, der er ansat i videnssektoren, har ni pct. mindre sandsynlighed for at være tryk sammenlignet med de offentligt ansatte. Sandsynligheden er fem pct. mindre for de privatansatte og selvstændige. Modsat har ledere 13 pct. større sandsynlighed for at være tryk sammenlignet med de offentligt ansatte.
2. **Uddannelse:** De naturvidenskabelige kandidater og ph.d.erne har hhv. 12 og fem pct. højere sandsynlighed for at være tryk i deres ansættelse.
3. **Alder:** Personer over 60 år har fem pct. større sandsynlighed for at være tryk, mens personer i aldersgruppen 50-60 år har otte pct. lavere sandsynlighed for at være tryk i deres ansættelse sammenlignet med de 40-49 årige. Der er ingen effekt af at være yngre.
4. **Andet:** Køn eller region har ingen signifikant betydning for, om man er tryk i sin ansættelse.

Figur 4. Hvad påvirker sandsynligheden for at være tryk i ansættelsen?



Note: Modellen er viser marginale effekter (ordnet probitmodel) og er baseret på 4.576 besvarelser fra færdiguddannede. Referencekategorier: Leder, Viden og Privatansatte/selvstændige er målt i forhold til offentlig ansatte. PHD og NAT er målt i forhold til HUM og 50-60 årige og over 60 årige er målt i forhold til 40-49 årige.