
Vinnufyrirkomulag og líðan í kjölfar kreppu

Yfirlitsgrein

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir
Háskóla Íslands
Ásta Snorradóttir
Háskóla Íslands og Vinnueftirliti ríkisins
Hjördís Sigursteinsdóttir
Háskólanum á Akureyri

Útdráttur: Á vettvangi félagsfræðinnar hefur talsvert verið fjallað um atvinnuleysi og áhrif þess á einstaklinga og samfélög. Lítið hefur hins vegar verið fjallað um tengsl samdráttar í rekstri við óryggi, álag og vanlíðan starfsfólks sem heldur starfi sínu. Í þessari yfirlitsgrein verður fjallað um íslenskar rannsóknir sem hafa bætt úr þessu með því að rannsaka vinnufyrirkomulag og líðan starfsfólks fjármálaframtækja (banka og sparisjóða) og sveitarfélaga (grunnskóla- og leikskólakennara, starfsfólks í öldrunarþjónustu og á sambýlum) hér á landi í kjölfar efnahagskreppunnar sem hófst haustið 2008. Rannsóknirnar, sem byggja á eigindlegum (qualitative) og megindlegum (quantitative) gögnum, sýna að fjármálahrunið á Íslandi hafði í för með sér umtalsverða aukningu á vanlíðan, veikindafjarvistum og samskiptavandamálum meðal þeirra sem ekki misstu vinnuna. Starfsfólk deilda og stofnana sem hafa orðið fyrir beinum niðurskurði eða miklum breytingum á frekar en annað starfsfólk á hættu að verða veikt eða finna fyrir ýmiss konar vanlíðan og samskiptavandamálum á vinnustað. Því er mikilvægt að efla starf sem miðar að heilbrigðu fyrirkomulagi vinnu sem og heilsueflingu í kjölfar efnahagsþrenginga. Á það einkum við um þá sem vinna þar sem miklar skipulagsbreytingar hafa átt sér stað og þar sem starfsfólki hefur verið sagt upp.

Lykilorð: Efnahagskreppa ■ vinnutengd heilsa ■ veikindafjarvistir ■ samskipti ■ kynjamunur

Abstract: There has been a considerable amount of sociological work dealing with unemployment and its influence on individuals and society. Little has been said, however, about the connection of recessions to workers' insecurity, stress and depression. There has also been little research into the results of the economic crash on those who did not lose their jobs. This overview will deal with Icelandic research which has rectified this by researching work environments of the financial sector (banks and pension funds) and municipal employees (elementary and primary school teachers, senior services and group homes) domestically following the economic crash which began in the fall of 2008. The research, which builds on qualitative and quantitative data, shows that the financial collapse in Iceland resulted in a considerable increase in depression, work absences and relationship problems among people that were not unemployed. Workers' departments and offices which saw direct reductions or large changes rather risked employees becoming sick. It is therefore important to strengthen work solutions that promote a healthy work environment following an economic crisis. This is especially true about those who work in places where many organizational changes have occurred and where workers have been laid off.

Keywords: Recession ■ occupational health ■ sickness absence ■ social relations
gender differences

Inngangur

Haustið 2008 fóru þrjár stærstu viðskiptabankar Íslands í greiðsluþrot og verulegar blikur voru á lofti í viðskiptaumhverfi Íslendinga. Þetta hafði áhrif á starfsumhverfi margra, jök atvinnuleysi og óöryggi á vinnustöðum.

Með neyðarlögum sem voru sett hinn 6. október 2008 fékk ríkisstjórnin viðtækar heimildir til aðgerða á fjármálamarkaði og í krafti þeirra laga tók Fjármálaeftirlitið bankana yfir, einn af öðrum. Í kjölfarið dróst starfsemi viðskiptabankanna saman og gripið var til fjöldauppsagna. Afleiðingar bankahrunsins komu einnig niður á öðrum starfsgreinum, svo sem í byggingariðnaði þar sem mörg fyrirtæki urðu gjaldþrota og önnur drógu verulega saman seglin. Áhrifanna gætti einnig hjá hinu opinbera. Til dæmis þurftu mörg sveitarfélög að draga úr útgjöldum. Það lá beinast við að draga úr launakostnaði, sem er stærsti útgjaldaliður sveitarfélaganna. Yfirvinna var skorin niður, afleysingarstörfum fækkað, ekki var ráðið í stöður þeirra sem hættu, laun voru lækkuð og fólki sagt upp, en uppsagnir höfðu verið fátíðar hjá sveitarfélögunum fram til þessa (Arney Einarsdóttir, 2010).

Skráð atvinnuleysi jókst úr 1,2% (1,6% meðal kvenna og 1,0% meðal karla) í ágúst 2008 í 7,7% (7,5% meðal kvenna og 7,9% meðal karla) ári síðar, eða í ágúst 2009. Atvinnuleysi fór hæst í 9,1% í apríl 2009 og í 9,3% í febrúar og mars 2010 (Vinnuálastofnun, e.d.). Áhrifa bankahrunsins gætti því langt út fyrir fjármálaheiminn.

Félagsfræðingar hafa í gegnum tíðina rannsakað áhrif atvinnuleysis á líðan og heilsu fólks. Á hinn bóginn hefur lítið verið fjallað um tengsl kreppu og samdráttar við vinnufyrirkomulag, líðan og heilsu þeirra sem halda vinnunni (Carter o.fl., 2013).

Í þessari yfirlitgrein verður fjallað um íslenskar rannsóknir sem hafa bætt úr þessu, með því að skoða vinnufyrirkomulag og líðan starfsfólks fjármálafyrirtækja og sveitarfélaga hér á landi í kjölfar efnahagskreppunnar haustið 2008. Rannsóknirnar lúta einkum að heilsu og líðan, veikindafjarvistum og samskiptum starfsfólks sem hélt vinnunni hjá fjármálafyrirtækjum og stofnunum sveitarfélaga í kjölfar efnahagskreppunnar. Þó verður einnig greint frá nokkrum rannsóknarniðurstöðum sem fjalla um heilsu og líðan þeirra sem var sagt upp hjá bönkunum. Að auki ber ein rannsóknin saman líðan þeirra sem misstu vinnuna í fjármálafyrirtækjum og þeirra sem héldu vinnunni við líðan einstaklinga úr þjóðarúrtaki. Rannsóknin á vinnufyrirkomulagi og líðan starfsfólks fjármálafyrirtækja tók til allra starfandi banka og sparisjóða á Íslandi árið 2009, auk þeirra sem misstu störf í kjölfar bankahrunsins. Rannsóknin á starfsfólki sveitarfélaganna tók til 20 stærstu sveitarfélaga á Íslandi, fyrir utan Reykjavík. Hún náði þannig til nærri helmingis alls starfsfólks sveitarfélaga hér á landi. Rannsóknin er mikilvæg í ljósi þess að uppsagnir og/eða endurskipulagning starfsmannamála innan fyrirtækja eru fremur algengar aðgerðir og ekki einungis tengdar efnahagskreppum. Fyrirtæki grípa til uppsagna jafnvel á tímum stöðugs efnahagsástands, þá gjarnan í nafni hag-ræðingar eða breyttra áherslna.

Rannsóknirnar sem fjallað er um byggja á eftirfarandi gagnasöfnum:

Fjármálafyrirtæki. Spurningalisti (netkönnun) var lagður fyrir alla félagsmenn Sambands starfsfólks fjármálafyrirtækja (SSF) sem störfuðu hjá „Nýja“ Landsbankanum, Íslandsbanka, „Nýja“ Kaupþingi og hjá sparisjóðum um land allt á tímabilinu 18. mars til 1. apríl 2009. Alls voru send út 3939 bréf til væntanlegra þátttakenda sem innihéldu aðgangsorð að netkönnuninni. Svarhlutfallið var 62% (Ásta Snorradóttir, 2009; Snorradóttir, Rafnsdóttir, Tómasson og Vilhjálmsson, 2013; Snorradóttir, Vilhjálmsson, Rafnsdóttir og Tómasson, 2013).

Í júní 2009 var sambærilegur spurningalisti lagður fyrir starfsfólk fjármálafyrirtækja sem hafði misst vinnuna í hópuppsögnum í kjölfar hruns hvers banka og sparisjóðs. Listi yfir

Þátttakendur var fenginn hjá SSF. Hringt var í fólk og því boðin þátttaka. Þeim sem þáðu boðið var sendur tölvupóstur með tengingu inn á varið vefsvæði þar sem spurningalistanum var svarað. Spurningalisti var sendur til 680 væntanlegra þátttakenda. Svarhlutfallið var 63% (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009; Helena Jónsdóttir, 2009).

Árið 2009 voru tekin tólf viðtöl við einstaklinga sem misstu vinnuna í fjármálafyrirtækjum vegna hópuppsagna eða hagræðingar í kjölfar bankahrunsins. Viðmælendur tjáðu upplifun sína og reynslu af atvinnumissinum. Þar sem það er almennt auðveldara fyrir yngra fólk að fá vinnu eftir atvinnumissi en það eldra (Chan og Stevens, 2001; Gallo, Bradley, Siegel, og Kasl, 2000; Gallo, Brand, Teng, Summers og Byers, 2009), voru einungis tekin viðtöl við þá sem voru fertugir eða eldri. Listi yfir þátttakendur var fenginn hjá SSF. Kynningarbréf var sent til viðkomandi og þeim boðin þátttaka í rannsókninni. Þau sem þáðu boð um þátttöku voru átta konur og fjórir karlmenn (Sæunn Gísladóttir, 2009).

Árið 2013 voru tekin viðtöl við þrettán konur og sjö karlmenn sem störfuðu í viðskiptabönkunum þremur fyrir og eftir fall bankanna. Með aðstoð SSF og mannauðsdeilda viðskiptabankanna var kynningarbréf sent í tölvupósti til hóps félagsmanna hjá SSF og þeim boðin þátttaka. Þeir sem höfðu áhuga voru beðnir að senda tölvupóst til rannsakanda (Snorradóttir, Rafnsdóttir og Aust, í ritrýni).

Sveitarfélög. Spurningalisti (netkönnun) var sendur í þriggja; 2010, 2011 og 2013, til starfsfólks 20 sveitarfélaga hér á landi. Þau voru Akureyrarbær, Akranes, Álftanes, Borgarbyggð, Fjallabyggð, Fljótdalshérað, Garðabær, Grindavík, Hafnarfjarðarbær, Hveragerði, Ísafjarðarbær, Kópavogsbær, Mosfellsbær, Norðurþing, Reykjanesbær, Seltjarnarnes, Árborg, Höfn, Skagafjörður og Vestmannaeyjar. Skilyrði fyrir þátttöku var að hafa náð 18 ára aldri, að vera í 50% eða hærra stöðugildi hjá sveitarfélaginu og að hafa þekkt netfang. Árið 2010 uppfylltu 7329 starfsmenn þessi skilyrði og var svarhlutfallið 64,5%. Árið 2011 uppfylltu 7182 starfsmenn skilyrðin og var svarhlutfallið þá 60,0%. Árið 2013 uppfylltu 7490 starfsmenn skilyrðin og var svarhlutfallið þá 61,3% (Hjördís Sigursteinsdóttir, 2013; Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2011).

Árið 2011 voru níu rýnihópaviðtöl tekin við starfsfólk Akureyrarbæjar og Hafnarfjarðarbæjar (43 konur og 10 karlar), um áhrif kreppunnar á vinnufyrirkomulag og líðan starfsfólks. Skilyrði fyrir þátttöku í rýnihópnum var að tilheyrja aldurshópnum 30–45 ára og hafa verið starfandi hjá viðkomandi sveitarfélagi frá því í mars árið 2008 (Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2011).

Heilsa og líðan Íslendinga. Til viðbótar við ofanefnd gögn byggir ein rannsóknin á niðurstöðum gagnasafnsins „Könnun á heilsu og líðan Íslendinga“ (HL2007). Úrtakið samanstendur af íslenskum ríkisborgurum á aldrinum 18–79 ára sem voru með lögheimili á Íslandi 22. október 2007 og ekki skráðir með aðsetur erlendis. Spurningalisti var sendur til 9846 einstaklinga. Fjöldi svara var 5772. Svarhlutfallið var um 60% (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009).

Áður en greint verður frá niðurstöðum rannsókna verður ljósi varpað á kenningar um vinnunna og mikilvægi hennar í lífi fólks.

Kenningar um mikilvægi vinnunnar

Vinnan skiptir miklu máli í lífi flestra fullorðinna einstaklinga, ekki einungis efnahagslega heldur og fyrir sjálfsmynd og líðan (Ezzy, 1993). Atvinnustig hefur verið hátt á Íslandi, vinnudagur langur og Íslendingar hafa almennt haft jákvæð viðhorf til vinnunnar í samburði við aðrar þjóðir (Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012; Stefán Ólafsson, 1996). Umfang vinnu, mælt í vinnustundum og atvinnustigi þjóðanna, er meira á Íslandi en í

öðrum OECD löndum (Kolbeinn Stefánsson, 2012). Því getur hugsast að vinnan hafi meiri áhrif á sjálfsmynd og líðan Íslendinga en annarra þjóða, þar sem ætla má að áhrif vinnunnar á líf fólks sé í beinu hlutfalli við umfang hennar í lífi einstaklingsins (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009; Kolbeinn Stefánsson, 2012). Vinnan mótast hversdaginn, hefur áhrif á hvenær við vöknum, hvar við dveljum, hverja við hittum og hvernig við skipuleggjum frítímann. Vinnan raðar okkur í stéttir og þjóðfélagshópa og hefur viss áhrif á hvernig óskýlt fólk lítur á okkur (Andersen 2009; Ezzy, 1993). Vinnan er hornsteinn velferðar (Kolbeinn Stefánsson, 2012).

Ólíkar kenningar útskýra á mismunandi og stundum mótsagnarkenndan hátt hvers vegna vinnan er okkur mikilvæg. Émile Durkheim horfir á félagskerfi einstaklinga í tengslum við (atvinnutengda) líðan. Hann lítur á félagskerfið sem vélræna einingu sem grundvallast á sterkri samvitund (e. *collective conscience*). Siðrof (e. *anomie*) verður til þegar gjá skapast á milli langana og leiða sem færar eru til að uppfylla þessar langanir. Í vélrænni einingu vita allir hvaða reglur gilda um hina ýmsu þætti fyrirtækisins og samstaða starfsfólks er mikil. Í siðrofsástandi upplifir starfsfólk hins vegar óöryggi og óvissu um leikreglur og siðferði, samstaðan minnkar og tilgangsleysið eykst (Durkheim, 1893/1984). Elton Mayo (1933/2003) og aðrir sem kenndir eru við Human Relations-skólann eru sammála Durkheim um að starfsfólki líði illa í siðrofsástandi og að lítil samkennd og samvinna komi niður á líðan. Mayo taldi einstaklinga mótast af umhverfi sínu og starfi og hélt því fram að maðurinn sé félagsvera sem njóti sín best í jákvæðum samskiptum við annað fólk. Þá niðurstöðu hafði Karl Marx þegar kynnt í verkum sínum um efnahagslega fíringu, enda vinnan í hans huga miklu meira en einungis það að skapa aðstæður til að eiga í sig og á (Watson, 2005). Marx og sporgöngumenn hans, svo sem Blauner (1964), litu á einstaklinginn sem skapandi veru og að launavinnan gegndi lykilhlutverki í sköpun hans. Vinnan var grunnur sjálfsmats og því ein af göfugustu athöfnum mannsins. Vinna sem væri innt af hendi án þess að starfsfólk upplifði sjálfsköpun væri fírrt vinna og leiddi af sér andlega og líkamlega vanlíðan. Kenningin um fíringu hefur þó að mati Blauner aldrei náð að skýra að fullu þá flóknu innri merkingu sem hver einstaklingur leggur í vinnuna og það sama á við um sambandið á milli vinnu og hamingju. Jafnvel hinar fírrtustu vinnuaðstæður verða aldrei svo slæmar að mati Blauner að starfsfólk hafni þeim alveg. Fírrt vinna geti verið launafólki mikilvæg því það hafi eitthvað fyrir stafni og sé í samskiptum við annað fólk, og vinnan gefi því þrátt fyrir allt ákveðna stöðu í samfélaginu, umfram það að hafa enga vinnu. Blauner benti einnig á að störf sem innihalda mikla sköpun og sjálfræði geti verið starfsfólki erfið, til dæmis ef það sér ekki tilganginn með þessum störfum. Þá ályktum dró einnig Antonovsky (1987) eftir rannsóknir á tengslum vinnustreitu, heilsu og líðanar. Antonovsky og Blauner eiga það sameiginlegt að líta á fíringu sem ástand sem samanstendur af hlutlægum aðstæðum og huglægu tilfinningaástandi. Á síðustu áratugum tuttugustu aldarinnar urðu póstmóðernískar kenningar æ meira áberandi, en þær afneita algildum sannleika sem hægt er nota til þess til dæmis að skýra líðan fólks í vinnu (Watson, 2005). Þær standa því nær kenningum Blauner og Antonovsky en kenningum Durkheim og Marx. Michel Foucault er einn þeirra kennismíða sem heldur því fram að orðræðan, eða sú umræðu- og hugmyndahefð sem við búum við, skilgreini, móti og setji því skorður sem leyfilegt er að hugsa og segja á hverjum tíma. Mikilvægt sé því að staðsetja orðræðuna í tíma og rúmi, því hún bæði móti og mótist af því samfélagi og hugarástandi sem umlykur einstaklinga hverju sinni (Foucault, 1969/2002). Þetta ber að hafa í huga þegar svör fólks um líðan í vinnu eru túlkuð. Ýmsir feminískir fræðimenn taka undir þá fullyrðingu að orðræðan sé mikilvæg (sjá t.d. Butler, 2004).

Sálfélagslegir vinnuverndarþættir

Í ljósi þess sem að ofan er sagt um mikilvægi vinnunnar þarf ekki að koma á óvart þótt óöryggi og aukið álag sem starfsfólk upplifir í kjölfar samdráttar í efnahagslífinu hafi neikvæð áhrif á heilsu þess og líðan (Sverke, Hellgren og Näswall, 2002), jafnvel þótt ekki komi til atvinnumissis. Samkvæmt langtímarannsókn sem var gerð í tengslum við efnahagskreppuna í Finnlandi á 10. áratug síðustu aldar hafði samdráttur í finnskum sveitarfélögum neikvæð áhrif á fyrirkomulag vinnu (e. *work characteristics*) hjá þeim sem ekki var sagt upp og neikvæð áhrif á sjálfmetna heilsu þeirra (Kivimäki, Vathera, Pentti, Thomson, Griffiths og Cox, 2001). Kivimäki o.fl. (2007) sýndu einnig fram á aukna notkun geðlyfja hjá starfsfólki í kjölfar samdráttar. Einnig var sýnt fram á aukna dánartíðni vegna hjartasjúkóma (Vahtera o.fl., 2004) og aukin geðræn vandamál (Kivimäki o.fl., 2007) hjá starfsfólki sveitarfélaga.

Í grein sem byggir á áður nefndri rannsókn meðal starfsfólks íslenskra fjármálafyrirtækja sem ekki missti vinnuna í kjölfar efnahagshrunsins 2008 (Snorradóttir, Vilhjálmsson, Rafnsdóttir og Tómasson, 2013) eru áhrif niðurskurðar og skipulagsbreytinga í viðskiptabönkunum þremur sem féllu í október 2008 skoðuð út frá aðeins öðrum sjónarhóli en áður nefndar erlendar greinar höfðu gert. Í stað þess að horfa einungis til fyrirtækjanna sem sjálfstæðra rannsóknareininga voru tengslin skoðuð eftir því hvort starfsfólkið vann í deildum sem höfðu orðið fyrir beinum niðurskurði eða öðrum skipulagsbreytingum eða ekki. Ástæðan er sú að þótt enginn bankanna hafi farið varhluta af efnahagshruninu hér á landi þurftu sumar deildar að grípa til uppsagna starfsfólks og/eða annarra veigamikilla skipulagsbreytinga meðan aðrar deildir gátu starfað nánast óbreytt, án uppsagna.

Niðurstöðurnar sýna að þrátt fyrir viðtæk áhrif efnahagshrunsins á allt starfsfólk, þá fann starfsfólk sem vann í deildum sem urðu fyrir beinum niðurskurði eða skipulagsbreytingum frekar fyrir andlegri vanlíðan en starfsfólk annarra deilda. Rannsóknin sýndi jafnframt að þegar tekið var tillit til annarra þátta í vinnuumhverfinu sem geta haft áhrif á hvernig starfsfólk metur andlega vanlíðan, eins og álags, sjálfræðis, hvetjandi stjórnunar og stuðnings, var andleg vanlíðan enn meiri meðal þeirra sem höfðu upplifað breytingar á vinnuumhverfinu en annarra. Hvetjandi stjórnun (Arnetz, 2005; Svensen, Neset og Eriksen, 2007), eins og þegar stjórnendur veita góðar upplýsingar, hvetja til þátttöku í mikilvægum ákvörðunum og sýna að þeim er umhugað um líðan og heilsu starfsfólks, var sá þáttur sem var líklegastur til að draga úr andlegri vanlíðan þess starfsfólks sem hafði upplifað breytingar í vinnuumhverfinu. Rannsóknin sýndi að konur voru líklegri en karlar til að upplifa andlega vanlíðan (marktækt við 95% öryggismörk, $p < 0.05$). Það að hafa barn á heimilinu (eitt eða fleira) var einnig tengt því að upplifa andlega vanlíðan ($p < 0.05$) (Snorradóttir, Vilhjálmsson, Rafnsdóttir og Tómasson, 2013).

Stuðningur er einn þeirra vinnuverndarþátta sem þykir mikilvægur til að vernda starfsfólk fyrir of miklu álagi (House, 1980). Engu að síður sýna rannsóknir að dregið getur úr stuðningi í kjölfar mikils niðurskurðar (Lavoy-Tremble o.fl., 2010). Ástæðan er oft sú að við uppsagnir hverfa starfsfélagar sem hafa verið mikilvægir fyrir stuðningsnet viðkomandi (Shah, 2000). Í kjölfar uppsagna getur togstreita, tortryggni og önnur samskiptavandamál aukist vegna minni samstöðu samstarfsfólksins (Campbell og Pepper, 2006; Koeber, 2002). Það kom í ljós í áður nefndri meginlegri rannsókn meðal starfsfólks fjármálafyrirtækja á Íslandi (Snorradóttir, Vilhjálmsson, Rafnsdóttir og Tómasson, 2013). Þrátt fyrir það sýndu viðtöl sem voru tekin við starfsfólk fjármálafyrirtækjanna árið 2013 að ýmsir upplifðu að stuðningur og samstaða starfsfólks hafði aukist strax í kjölfar bankahrunsins. Einnig kom fram að þessi stuðningur skipti verulega miklu máli fyrir líðan þess í starfi. Einn viðmælenda orðaði það svo: „[Bankastarfs]fólk upplifði að það ætti meiri samleið með hvert öðru þessar fyrstu vikur

eftir hrun heldur en einhverjum öðrum.“ Og annar sagði: „Þú vilt ekki íþyngja hverjum sem er með þessu [reynslu af því að vinna í banka í hrúinu], fólki sem veit ekkert hvað þú ert að tala um.“ (Snorradóttir, Rafnsadóttir og Aust, í ritrýni). Stuðningurinn frá samstarfsfólki og stjórnendum hjálpaði starfsfólkinu meðal annars að takast á við þá miklu reiði sem beindist að bönkunum og starfsfólki þeirra í kjölfar bankahrunsins. Þetta eru orð eins viðmælanda:

Ég varð vör við það að fólk var bara svona að leyfa sér það að hella sér yfir [starfsfólk bankanna] úti búð, þú veist bara því þetta væru einhverjir glæpamenn skilurðu sem ynnu hjá svona fyrirtækjum. Þetta fólk hafði ekki gert neitt af sér. Það var rosalega erfitt og slæm upplifun og auðvitað get ég alveg sagt þér það að ég sagði ekkert að ég ynni í banka að fyrra bragði í langan tíma. Ég nenni ekkert að fá umræðuna...

Rannsóknin sýndi jafnframt að þótt stuðningur samstarfsfólks væri mikilvægur skiptu viðbrögð og stuðningur stjórnenda mestu. Það var mikilvægt að þeir ynnu að því að skipuleggja og framkvæma stuðningsaðgerðir á vinnustað og væru jafnframt sjálfir viljugir að veita stuðning við úrlausn verkefna eða að létta undir með því álagi sem starfsfólk upplifir (Snorradóttir, Rafnsadóttir og Aust, í ritrýni).

Veikindafjarvistir

Þótt fyrrnefndar rannsóknir sýni tengsl á milli vanlíðunar starfsfólks og niðurskurðar á vinnustöðum, þá eru rannsóknir ekki á einu máli um áhrif niðurskurðarinnar á veikindafjarvistir. Finnskar rannsóknir á niðurskurði í fyrirtækjum í kjölfar kreppunnar í Finnlandi í lok síðustu aldar sýna aukna tíðni veikindafjarvista meðal starfsfólks (Kivimäki, Vahtera, Pentti og Ferrie, 2000; Vahtera o.fl., 2004; Vahtera, Kivimäki og Pentti, 1997). Samkvæmt sænski rannsókn leiddi niðurskurður sem nemur 1% fækkun starfsfólks til 9% aukningar fjarvista (Bryngelson o.fl., 2011). Sænskar rannsóknir sýna jafnframt að samdráttur sem nemur um 8-18% fækkun starfsfólks á ársgrundvelli eykur langtíma veikindi og fjölgar innlögnum á sjúkrahús, einkum meðal kvenna í opinbera geiranum. Athygli vekur þó að stærri samdráttur en sem nemur 18% fækkun starfsfólks á ársgrundvelli fjölgar ekki veikindafjarvistum (Westerlund, Theorell og Alfredsson, 2004). Rannsókn Røed og Fevang (2007) á norskum hjúkrunarfræðingum sýnir tengsl á milli samdráttar og aukinna veikindafjarvista. Ólíkt því sem kom fram í Svíþjóð (Westerlund, Theorell og Alfredsson, 2004), sýna bæði norskar (Røed og Fevang, 2007) og finnskar (Kivimäki, Vahtera, Pentti og Ferrie, 2000) rannsóknir að mikill samdráttur hafði almennt sterkari tengsl við auknar veikindafjarvistir en lítil samdráttur. Norsk rannsókn (Østhus og Mastekaasa, 2010) sýnir jafnframt að samdráttur í fyrirtækjum hafði lítil áhrif á veikindafjarvistir starfsfólks. Á þessu má sjá að rannsóknarniðurstöður eru í einhverjum tilfellum misvísandi.

Rannsóknir sem fjalla um tengsl samdráttar og veikindafjarvista sýna að orsakir slíkra fjarvista megi oft útskýra með auknu vinnuálagi og streitu sem starfsfólk upplifir í kjölfarið. Að auki fylgi samdrætti oft aukið starfsóryggi, óvinsælar skipulagsbreytingar og versnandi samskipti (Moore, Grunberg og Greenberg, 2004; Westerlund, Theorell og Alfredsson, 2004). Sjúkdómar eru því ekki eina ástæða þess að starfsfólk tekur sér veikindaleyfi, heldur geta slík leyfi verið ein leið starfsfólks til að takast á við vinnuálag, streitu og óánægju í starfi (Kristensen, 1991; Van Rhenen, Schaufeli, Van Dijk og Blonk, 2008). Á hinn bóginn geta samdráttur og uppsagnir einnig haft í för með sér að starfsfólk mæti frekar veikt til vinnu en áður, sökum manneklú. Þannig sýnir rannsókn Aronsson o. fl. (2000) að um þriðjungur sænskra launþega hefur mætt veikur til vinnu þar sem þeim fannst þeir ekki hafa tækifæri til að taka veikindaleyfi vegna álags.

Rannsókn á veikindafjarvistum meðal starfsfólks sveitarfélaga hér á landi sýnir bæði aukin veikindi og veikindafjarvistir í kjölfar efnahagskreppunnar. Niðurstöðurnar leiddu meðal annars í ljós að í mörgum grunn- og leikskólum hefur starfsfólki verið sagt upp og starfsöryggi minnkað. Tengsl eru á milli óöryggis í starfi og slæmrar heilsu starfsfólksins. Skert starfsöryggi hafði marktæk tengsl við löngun starfsfólks til að skipta um starfsvettvang og við versnandi heilsufar. Tengslin voru sterkari á milli óöryggis og slæmrar andlegrar heilsu en á milli óöryggis og slærar líkamlegrar heilsu (Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2011).

Í viðtölum sem voru tekin við starfsfólk tveggja sveitarfélaga (Akureyrar og Hafnarfjarðar) kemur fram að fyrir kreppuna hafi varla nokkur einstaklingur verið frá vinnu vegna eigin veikinda; allir unnu sem teymi og mættu undantekningarlítið til vinnu. Eftir kreppuna hafi hins vegar starfsfólk farið að taka sér veikindaleyfi, einkum vegna minni starfsánægju, aukins álags og langtíma streitu. Viðmælendur bentu jafnframt á að fjölgun veikindafjarvista hefði í för með ákveðinn vítahring því það leiddi til aukins álags á þá sem mættu til vinnu. Leikskólakennari sagði þetta í viðtalinu: „Meira álag kallar á meiri veikindi sem kalla á enn meira álag og enn meiri veikindi. Þetta er ekki góð blanda. Það kemur enginn í staðinn og maður reynir að sinna öllu.“ (Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2011, bls. 10). Þessi lýsing leikskólakennarans var dæmigerð fyrir umræðuna í rýnihópunum. Bent var á að eina raunverulega leiðin sem starfsfólk hefði til að mæta auknu álagi væri að vinna hraðar og taka styttri matar- og kaffihlé. Áður fyrr hafi starfsfólk bitið á jaxlinn og drifið sig til vinnu, jafnvel þótt það fyndi fyrir einhverjum krankleika. Nú sé álagið svo mikið að það gangi ekki lengur. Einn leikskólakennari sagði:

Þú vaknar upp með höfuðverk og þínu beinverki og þá ertu bara heima. Hér áður fyrr tókstu bara verkjatöflu og dreifst þig í vinnuna en þú gerir það ekki lengur. Þú veist að það er undirmönnun og álag þannig að þú bara treystir þér ekki lengur til að fara þannig í vinnu (Sigursteinsdóttir og Rafnsdóttir, í ritrýni).

Í viðtölunum kemur fram að aukið álag hefði í för með sér að ekki væri lengur hægt að taka dag og dag frí til að sinna öðrum erindum. Í kjölfar kreppunnar hefði starfsfólk engin önnur úrræði en að skrá sig veikt. Aukið álag, fyrst og fremst vegna fækkunar starfsfólks, hefur þannig tekið sinn toll. Grunnskólakennari orðaði þetta svona:

Á mínum vinnustað er vanlíðan meðal starfsfólks og mikill kvíði. Það sem hefur breyst er að fólk er viðkvæmara, það er hrætt og finnst því vera misboðið. Það er gagnrýnna á nærumhverfið, það er styttri þráðurinn í fólki en áður og fólk er bara óttaslegið um faglegt starf í skólanum. Fram til þessa þá hefur fólk verið með ákveðna leið til að bregðast við en í dag þá finnst mér bara vera ákveðin þreyta komin í fólk og fólk veit ekki hvað það á að gera, hvernig framhaldið verður. Rosaleg þreyta og mikið álag. Þannig myndi ég nú lýsa þessu (Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2011, bls.10).

Tölfræðigögnin endurspeglar það sem fram kemur í viðtölunum. Þau sýna að veikindafjarvistir starfsfólks grunnskóla, leikskóla, sambýla og öldrunarheimila hjá sveitarfélögum jukust á milli árána 2010, 2011 og 2013 ($p < 0.001$). Þannig var það um fimmtungur (20,2%) starfsfólks sem sagðist aldrei hafa verið veikur árið 2010, 16,2% árið 2011 og 13,5% árið 2013. Einnig fjölgaði þeim sem höfðu verið frá vinnu vegna veikinda í meira en sjö daga ($p < 0.001$). Þrátt fyrir það jókst einnig hlutfall þess starfsfólks sem sagðist mæta veikt til vinnu. Veikindi

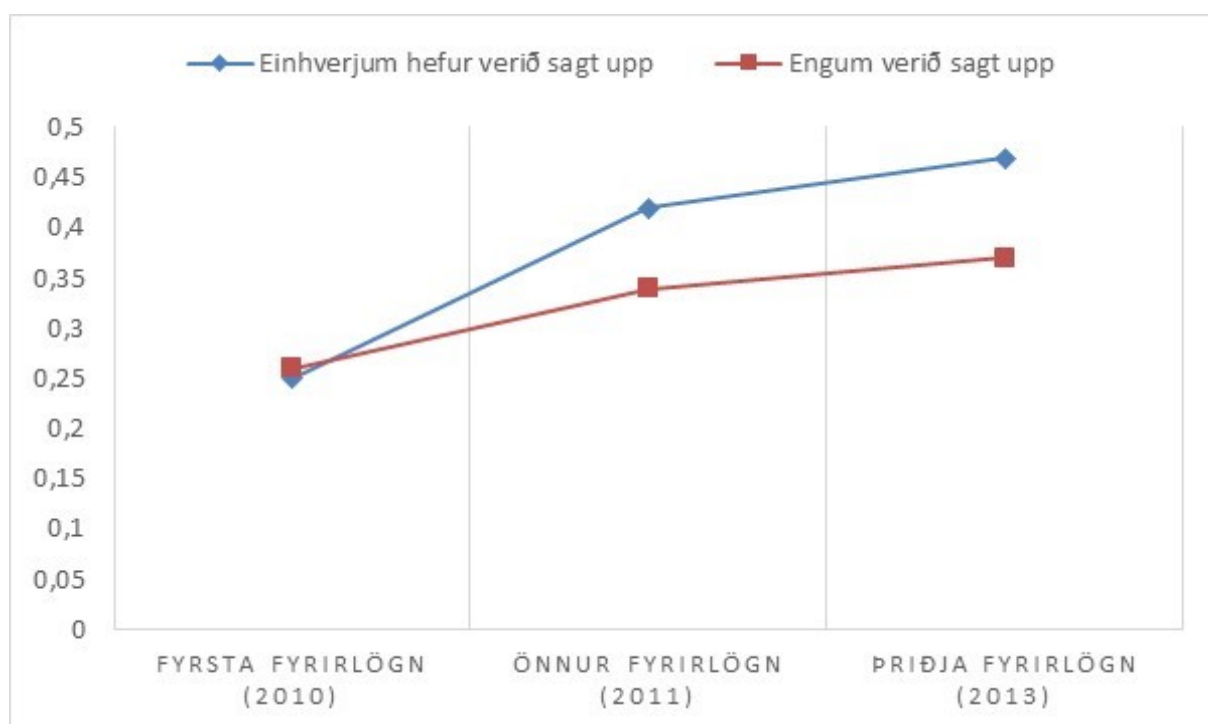
starfsfólks voru mest á þeim vinnustöðum sem höfðu orðið fyrir beinum niðurskurði og þar var starfsfólk einnig líklegra til að hafa mætt veikt til vinnu. Þá hafði hlutfall þeirra sem hafði leitað læknis síðastliðna 12 mánuði vegna eigin veikinda aukist á milli áronna 2010 og 2013, einkum á vinnustöðum sem höfðu orðið fyrir beinum niðurskurði. Konur voru líklegri til að hafa leitað læknis vegna veikinda en karlar (Sigursteinsdóttir og Rafnsdóttir, í ritryni).

Ósæmileg háttsemi

Óvissan sem skapaðist á umræddum vinnustöðum í kjölfar efnahagskreppunnar 2008 hafði ekki einungis í för með sér aukna vanlíðan og veikindi, eins og bent hefur verið á, heldur einnig aukin samskiptavandamál. Reyndar hafa rannsóknir sýnt að slíkt óvissuástand á vinnustöðum getur verið gróðrarstía fyrir óæskilega hegðun svo sem einelti og kynferðislega áreitni (McCarthy, Sheehan og Kearns, 1995; Sheehan, 1999). Nýlegar norskar, belgískar og breskar rannsóknir sýna að beinn niðurskurður og skipulagsbreytingar eru einnig áhættuþættir fyrir einelti og kynferðislega áreitni (Baillien og De Witte, 2009; Hoel og Cooper, 2000; Skogstad o.fl., 2007a; Skogstad, Matthieses og Einarsen, 2007b). Þetta á einkum við ef starfsfólki finnst breytingarnar vera ósanngjarnar og að fyrirkomulag vinnunnar versni (Baillien og De Witte, 2009; Skogstad o.fl., 2007b). Hegðun stjórnenda á niðurskurðartímum getur einnig haft áhrif á það hvort samskiptavandamál svo sem einelti og kynferðisleg áreitni nái fótfestu (Skogstad o.fl., 2007a; Ironside og Seifert, 2003). Ástralskar rannsóknir sýna að einelti getur valdið streitu (McAvoy og Murtagh, 2003) og haft neikvæð líkamleg og andleg áhrif á þolandann og sjálfsmynd hans (Einarsen, 2000; Namie, 2003). Rannsókn Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Kristins Tómassonar (2004) meðal starfsfólks í útibúum banka og sparisjóða hér á landi sýnir auk þess að þólandur eineltis eru líklegri en aðrir til að segjast búa við slæmt sálfélagslegt vinnufyrirkomulag. Þeir eru líklegri til að hafa fundið fyrir mikilli streitu, vera andlega úrvinda eftir vinnudaginn, hafa átt við svefnvandamál að stríða, fundið fyrir slæmri andlegri heilsu og verið óánægðir í starfi. Af ofan nefndu má draga þá ályktun að kostnaður vegna vanlíðunar og veikinda sem tengjast einelti og öðrum samskiptavandamálum á vinnustöðum getur verið umtalsverður.

Langtímaransókn meðal starfsfólks leikskóla, grunnskóla, sambýla og öldrunarheimila hér á landi sýnir að tíðni ósæmilegrar háttsemi, þ.e. eineltis, kynferðislegrar áreitni, líkamlegs ofbeldis og hótana, jókst í kjölfar efnahagsbrunsins. Aukningin varð mest á þeim vinnustöðum sem höfðu orðið fyrir beinum niðurskurði. Árið 2010 varð 8% starfsfólks fyrir einelti, það jókst í 13% árið 2011 og í tæplega 20% árið 2013. Árið 2010 varð 7% starfsfólks fyrir líkamlegu ofbeldi, tæplega 12% árið 2011 og 13% árið 2013. Hótanir voru um 7% árið 2010, tæplega 11% árið 2011 og 11% árið 2013. Kynferðisleg áreitni var 3% árið 2010 og 5% bæði árin 2011 og 2013. Í öllum tilfellum var um marktæka aukningu að ræða ($p < 0,001$). Ekki kom fram munur á milli kynja, nema hvað karlmenn höfðu frekar en konur orðið fyrir hótunum á vinnustað ($p < .001$). Hjúskapur reyndist vera verndandi þáttur ($p < .001$). Þeim fjölgaði stöðugt sem sögðu að starfsmönnum stofnana þeirra hefði verið sagt upp (27% árið 2010, 45% 2011 og 51% 2013).

Eins og sjá má á mynd 1 eykst ósæmileg háttsemi mest á vinnustöðum þar sem starfsfólki hafði verið sagt upp (Sigursteinsdóttir, Jónsdóttir og Rafnsdóttir, í ritryningu). Hjördís Sigursteinsdóttir (2013) bendir á að þeir sem hafa orðið fyrir einelti upplifa minni stuðning í starfi en aðrir, þeir eru síður ánægðir með stjórnendur og eru líklegri en aðrir starfsmenn til að segjast vilja skipta um starf.



Mynd 1. Ósæmileg háttsemi á vinnustöðum þar sem einhverjum hefur verið sagt upp og þar sem engum hefur verið sagt upp.

Atvinnumissir og kynbundin líðan

Connell (2005) er meðal þeirra sem bendir á að karlmennskan hafi verið tengd þeirri ímynd að vera virkur á vinnumarkaði og bera meginábyrgð á fjármálum fjölskyldna. Af þessu hafa þær ályktanir verið dregnar (Paul og Moser, 2009; Stronks, Van de Mheen, Van den Bos og Mackenbach, 2007) að óvissa á vinnumarkaði og atvinnuleysi sé erfiðara fyrir karlmenn en konur. Slíkt ógni í mynd þeirra sem helstu fyrirvinnu fjölskyldunnar. Andstætt þeim ályktunum hafa Hammarström og félagar (2011) sýnt fram á að atvinnuleysi í Svíþjóð hafi ekki síður slæm áhrif á konur en karla. Lewis (2001) og Nordenmark (1999) komast að svipuðum niðurstöðum og telja ástæðuna vera þá að í löndum þar sem atvinnuþátttaka kvenna er mikil, eins og á Norðurlöndunum, líti konur á sig sem fyrirvinnu fjölskyldna ekki síður en karlar. Íslensk rannsókn á stöðu og líðan karla og kvenna sem misst höfðu vinnuna hjá fjármála-fyrirtækjum í kjölfar bankakreppunnar leiðir að hliðstæðri niðurstöðu. Hún sýnir að atvinnulausar konur komu verr út en karlar á öllum mælingum sem voru gerðar á andlegu álagi sem þau upplifðu í kjölfar atvinnumissis (Snorradóttir, Rafnsdóttir, Tómasson og Vilhjálmsson, 2013). Rannsóknin sýndi jafnframt að erfiðara virtist vera fyrir konur en karla að fá vinnu á ný, en 45,5% kvenna og 31,4% karla sem höfðu misst vinnuna eftir fall bankanna haustið 2008 voru ennþá atvinnulaus sumarið 2009. Konur og karlar sem höfðu háskólapróf voru líklegri til að hafa fengið vinnu aftur en þau sem voru með lægra menntunarstig og yngra fólk var líklegra til að hafa fengið vinnu aftur en það eldra. Aldur virtist frekar vinna gegn því að konur fengju vinnu á ný en karlar (Snorradóttir, Rafnsdóttir, Tómasson og Vilhjálmsson, 2013). Rannsóknin sýndi jafnframt að svipaður hluti atvinnulausra kvenna (73,9%) og karla (74,5%) sagði að atvinnuleysið hafi haft slæm áhrif á heimilistekjurnar. Þó höfðu fleiri atvinnulausar konur (63,4%) en karlar (54,5%) áhyggjur af fjármálum heimilisins og sömu sögu er að segja af þeim sem höfðu fengið vinnu á ný (44,8% og 37,8%). Marktækt fleiri konur en karlar sögðu að það að missa vinnuna hefði verið þeim áfall (Snorradóttir, Rafns-

dóttir, Tómasson og Vilhjálmsson, 2013). Þeir sem höfðu áður tekið lyf við kvíða og/eða þunglyndi skýrðu frekar frá vanlíðan en aðrir og sömu sögu er að segja um þá sem ekki höfðu fengið vinnu á ný (Helena Jónsdóttir, 2009). Viðtöl sem voru tekin við starfsfólk fjármála-fyrirtækja sem missti vinnuna í kjölfar falls bankanna sýndu að viðmælendur töldu það vera mun erfiðara fyrir eldra fólk en það yngra að fá vinnu á ný (Sæunn Gísladóttir, 2011).

Það vekur athygli að um fjórðungur bæði kvenna og karla sagðist vera feginn að hafa misst vinnuna. Atvinnulausir karlar voru líklegri en atvinnulausar konur til að vera virkir í atvinnuleit, en það gildi þó ekki um þá sem höfðu fengið vinnu á ný (Snorradóttir, Rafnsdóttir, Tómasson og Vilhjálmsson, 2009).

Samanburður við þjóðina

Árið 2009 var gerður samanburður á sjálfmetinni heilsu kvenna og karla í íslenskum fjármála-fyrirtækjum annars vegar og hjá þeim sem var sagt upp störfum í sömu fyrirtækjum í kjölfar bankahrunsins hins vegar. Svör þeirra voru borin saman við þjóðarúrtak frá árinu 2007–HL2007 (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009). Samanburðurinn var liður í að fá betri upplýsingar um heilsu og líðan starfsfólks fjármálafyrirtækjanna og að hve miklu leyti það var líkt eða ólíkt því sem gildi meðal þjóðarinnar í heild áður en kreppan reið yfir. Þrátt fyrir að ekki sé um sama rannsóknarsnið að ræða gefa niðurstöðurnar vísbendingar um að vanlíðan hafi aukist eftir fall bankanna, bæði hjá þeim sem höfðu misst vinnuna og þeim sem ennþá störfuðu í fjármálafyrirtækjunum.

Tafla 1 sýnir að eftir að leiðrétt er fyrir aldri og menntun eru konur líklegri en karlar til að hafa leitað læknis vegna veikinda/heilsubreysts sem rekja má til falls bankanna. Atvinnulausar konur eru líklegastar allra til að hafa leitað læknis af þessum sökum. Þegar karlarnir eru bornir saman sést að þeir sem enn starfa í fjármálafyrirtækjunum eru líklegri til að hafa leitað læknis vegna veikinda/heilsubreysts sem rekja má til falls bankanna en karlar sem misstu vinnuna (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009).

Í rannsókninni var spurt sérstaklega um þrekleysi, vöðvabólgu, verki í baki/herðum, tíða höfuðverki, svefnerfiðleika, þungar áhyggjur og kvíða. Þegar einkenni starfsfólks fjármálafyrirtækjanna árið 2009 eru borin saman við þessi einkenni þjóðarinnar allrar sést að líðanin er að meðaltali betri meðal þjóðarinnar árið 2007 en meðal fyrrverandi starfsfólks (þeim sem hafði verið sagt upp) og núverandi starfsfólks fjármálafyrirtækjanna (þeim sem héldu vinnunni) árið 2009, með þeirri undantekningu þó að fleiri reyndust vera með verki í baki og herðum meðal þjóðarinnar en meðal fyrrverandi starfsfólks. Konur voru líklegri en karlar til að upplifa vanlíðan og þeir sem misstu vinnuna líklegri til að upplifa vanlíðan en þeir sem héldu starfi (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009).

Umræður

Þær rannsóknir sem hér er fjallað um sýna að bankahrunið á Íslandi hafði í för með sér aukna vanlíðan, veikindafjarvistir og samskiptavandamál meðal þeirra sem ekki misstu vinnuna. Á það bæði við um starfsfólk fjármálafyrirtækja (banka og sparisjóða) og starfsfólk sveitarfélaga (grunnskóla- og leikskólakennara, starfsfólk í öldrunarþjónustu og á sambýlum).

Það kemur ef til vill ekki á óvart að starfsfólk fjármálafyrirtækjanna, sem var í ölduróti hrunsins og upplifði reiði og tortryggni í garð bankanna, hafi fundið fyrir aukinni starfstengdri vanlíðan. Þess vegna er áhugavert að skoða einnig hvernig starfsfólki stofnana á vegum sveitarfélaganna vegnaði í kjölfar hrunsins. Efnahagshrunið hafði ekki í för með sér fjöldauppsagnir hjá sveitarfélögunum eins og hjá fjármálafyrirtækjum og störf á vegum þeirra þykja að jafnaði öruggari en störf í fjármálageiranum.

Tafla 1. Svör fyrrverandi (þau sem misstu vinnuna) og núverandi (þau sem héldu starfi) starfsfólks fjármálafyrirtækja við spurningunni: „Hefurðu leitað læknis vegna veikinda/heilsubrestra sem þú telur að rekja megi til falls bankanna?“. Leiðrétt er fyrir aldri og menntun. Já = 1. Nei = 2.

	Fyrrverandi starfsmenn fjármálafyrirtækja		Núverandi starfsmenn fjármálataekja	
	Karlar (n=175)	Konur (n=246)	Karlar (n=556)	Konur (n=1714)
<i>Meðaltal</i>	1,92a	1,78b	1,90a	1,86b
<i>Staðalfrávik</i>	.27	.42	.31	.35

Skýringar: Meðaltöl innan hvers hóps, (þ.e. hóps fyrrverandi og núverandi starfsmanna) sem eru ekki með sama bókstaf eru ólík og sá munur er marktækur ($p < 0,05$). (Heimild: Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009).

Þótt hér sé ekki um að ræða beinan samanburð á líðan starfsfólks í þessum ólíku tegundum starfa sést að starfsfólk sveitarfélaganna hefur, eins og starfsfólk fjármálafyrirtækjanna, upplifað aukið álag og vanlíðan í kjölfar hrunsins. Þetta er í samræmi við niðurstöður Kivimäki o.fl. (2001 og 2007) sem rannsökuðu áhrif samdráttar í fyrirtækjum á líðan starfsfólks í kjölfar kreppunnar í Finnlandi á 10. áratug síðustu aldar. Þótt erlendar rannsóknir séu ekki á einu máli um hvort samdráttur í fyrirtækjum í kjölfar kreppu leiði til aukinna veikindafjarvista sýna niðurstöður íslensku rannsókna sem kynntar eru hér mjög skýrt að um slík tengsl er að ræða hér á landi.

Í anda póstmóðernískra kenninga má benda á að ekki er til algildur mælikvarði á líðan. Foucault gæti hafa bent á að aukning vanlíðunar og veikindafjarvista stafaði af því að orðræðan í kjölfar kreppunnar hafi hvatt starfsfólk til að tjá vanlíðan í mæra mæli en áður, ekki síst starfsfólk fjármálafyrirtækja vegna falls bankanna. Einnig er hugsanlegt að konur geti fremur tjáð vanlíðan sína en karlar vegna kynbundinnar félagsmótunar. Ekki er þó ólíklegt að „raunveruleg“ vanlíðan hafi aukist, að minnsta kosti ef litið er til kenninga Antonovskys og Blauners um að fíring og vanlíðan helgist bæði af hlutlægum aðstæðum og tilfinningalegu ástandi. Þótt starfsfólk sveitarfélaga hafi ekki orðið fyrir sömu reiði í garð vinnustaðarins og starfsfólk fjármálafyrirtækja kom fram í viðtölum að margir skjólstæðingar þeirra væru í verra andlegu og félagslegu ástandi eftir fall bankanna en fyrir þann tíma og að það skapaði aukið vinnuálag, til viðbótar við álag sem skapaðist vegna aukins samdráttar í rekstri sveitarfélaganna og jafnvel aukins álags heima fyrir.

Þá má sjá vísbendingar um að siðrofsástand innan fjármálafyrirtækjanna, vegna óöryggis og óvissu sem réði þar ríkjum, gæti hafa ýtt undir vanlíðan meðal þeirra sem enn voru starfandi (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009), þótt viðtalsgögn (Snorradóttir, Rafnsdóttir and Aust, í ritryni) bendi til þess að samstaðan sem myndaðist meðal starfsfólks strax í kjölfar bankahrunsins hafi unnið gegn siðrofi meðal þess sem nutu stuðnings. Gögnin um líðan starfsfólks sveitarfélaganna sýna að þótt óöryggið og óvissan meðal þeirra sé töluvert annars eðlis en meðal starfsfólks fjármálafyrirtækjanna, þá sé það af þeim toga að jafnvel megi einnig þar tala um að tiltekið siðrofsástand hafi skapast.

Ransóknir eins og þær sem hér eru kynntar eru mikilvægar, enda er óvissuástand og niðurskurður í fyrirtækjum og stofnunum ekki einungis bundinn við kreppur. Fyrirtæki taka breytingum og beita niðurskurði jafnvel á tímum stöðugs efnahagsástands. Það kann þó að vera að viðbrögð starfsfólks í þeim fyrirtækjum og stofnunum sem hér koma við sögu séu óvenju sterk vegna víðtækra áhrifa bankahrunsins. Hins vegar skapaðist kjörið tækifæri til að skoða tengsl vinnufyrirkomulags og líðanar starfsfólks í kjölfar kreppu, þar sem hægt var að ná til stórra hópa starfsfólks sem hafði orðið fyrir sambærilegri reynslu. Það gefur og tækifæri til að miðla þekkingu til stjórnenda og annarra sem bera ábyrgð á vinnufyrirkomulagi og líðan starfsfólks, þannig að unnt sé að grípa til viðeigandi ráðstafana og lágmarka neikvæðar afleiðingar í kjölfar samdráttar.

Styrkur rannsóknanna sem eru kynntar felst í því að spurningalistarnir voru sendir til allra í þeim fyrirtækjum/stofnunum sem féllu undir rannsóknarsniðið. Svarhlutfallið var yfir 60% sem telst viðunandi. Í stað þess að varpa einungis ljósi á starfsstéttir sem oftast er talað um að hafi orðið hvað mest fyrir kreppunni (starfsfólk í byggingariðnaði, verslun og þjónustu, auk starfsfólks fjármálafyrirtækja) þá er jafnframt horft til starfsfólks sem af mörgum er talið hafa farið betur út úr kreppunni, það er starfsfólks sveitarfélaga. Ljóst er á þessum rannsóknum að í báðum starfshópum hafði efnahagshrunið slæm áhrif á vinnufyrirkomulag og líðan starfsfólksins. Það ber þó að undirstrika að á grundvelli þessara gagna er ekki hægt að fjalla um tengsl kreppunnar við vinnufyrirkomulag og líðan starfsfólks almennt, heldur einungis þá hópa sem rannsóknin nær til. Þá má og benda á að meginlega rannsóknin á starfsfólki fjármálafyrirtækjanna er þversniðsrannsókn, sem takmarkar möguleikana á að draga víðtækar ályktanir um orsakatengsl. Sú gagnasöfnun fór fram í fjármálafyrirtækjum árið 2009 og lýsir því sérstöku andrúmslofti sem var til staðar ári eftir fall bankanna. Panelgögnin frá starfsfólki sveitarfélaganna eru hins vegar býsna sterk og sýna að tiltekin svör breytast á milli ára (samskipti og líðan versnar). Því miður höfum við ekki lang tíma panelgögn úr fjármálafyrirtækjunum.

Ályktun

Talsvert hefur verið fjallað um áhrif atvinnumissis á heilsu og líðan fólks. Þessi grein sýnir að niðurskurður getur einnig haft neikvæð áhrif á heilsu, líðan og samskipti þeirra sem halda vinnunni. Starfsfólk sem vinnur á deildum (fjármálafyrirtækin) og stofnunum (sveitarfélögin) sem hafa orðið fyrir beinum niðurskurði eða miklum breytingum á frekar á hættu að verða veikt eða finna fyrir ýmiss konar vanlíðan og samskiptavandamálum en annað starfsfólk. Í því ljósi er mikilvægt að efla starf sem miðar að heilbrigðu fyrirkomulagi vinnu sem og heilsueflingu starfsfólks í kjölfar efnahagsþrenginga. Á það einkum, en þó ekki eingöngu, við um þá sem vinna á stöðum sem hafa orðið fyrir miklum skipulagsbreytingum eða þar sem starfsfólki hefur verið sagt upp.

Þakkarorð

Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja – SSF og RANNÍS eru færðar þakkir fyrir veittan stuðning við rannsóknina: Breytingar á vinnumarkaði – athugun á líðan og heilsu núverandi og fyrrverandi starfsfólks í fjármálafyrirtækjum.

Styrktarsjóði Margrétar og Bent Schevings Thorsteinssonar eru færðar þakkir fyrir veittan stuðning við rannsókn á einelti á vinnustöðum meðal starfsfólks sveitarfélaga.

Ritrynum og ritstjóra er þakkað fyrir glöggt auga.

Heimildir

- Andersen, Signe Hald. (2009). Unemployment and Subjective Well-Being. A Question of Class? *Work and Occupations*, 36, (1), 3-25.
- Antonovsky, Aron. (1987). *Unraveling The Mystery of Health - How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Arnetz, Bengt B. (2005). Subjective indicators as a gauge for improving organizational well-being. An attempt to apply the cognitive activation theory to organizations. *Psychoneuroendocrinology*, 30, 1022-1026.
- Aronsson, Gunnar, Klas Gustafsson og Dallner Margareta. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology of Community Health*, 54, 502-529.
- Arney, Einarisdóttir. (2010). Mannaflatengdar samdráttaraðgerðir. Sveigjanleiki einka fyrirtækja og opinberra stofnana í kreppu. Bls. 1-10 í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.) *Djóðarspeggill XI*. Reykjavík: Félagsvísindadeild Háskóla Íslands.
- Ásta, Snorradóttir. (2009). Óryggi í starfi - ólík upplifun kvenna og karla? Bls. 799-812 í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.). *Rannsóknir í félagsvísindum X*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.
- Baillien, Elfi og De Witte Hans. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371.
- Blauner, Robert. (1964). *Alienation and freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bryngelson, Anna, Elenor Mittendorfer-Rutz, Johan Fritzell, Marie Åsberg og Åke Nygren. (2011). Reduction in personnel and long-term sickness absence for psychiatric disorders among employees in Swedish county councils: an ecological population-based study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53, (6), 658-62.
- Butler, Judith. (2004). *Undoing Gender*. New York: Routledge.
- Campbell, Richard og Lewis Pepper. (2006). Downsizing and social cohesion: the case of downsizing survivors. *New Solut.* 16(4), 373-93.
- Chan, Sewin og Ann H. Stevens. (2001). Job loss and employment patterns of older workers. *Journal of Labor Economics*, 19, 484-521.
- Carter, Bob, Andy Danford, Debra Howcroft, Helen Richardson, Andrew Smith og Phil Taylor. (2013). "Stressed out of my box": employee experience of lean working and occupational ill-health in clerical work in the UK public sector. *Work, Employment and Society* 27(5), 747-767.
- Connell, Robert, W. (2005). Change among the gatekeepers: Men, masculinities, and gender equality in the global arena. *Signs*, 30, (3), 1801-25.
- Durkheim, Emilé. 1893/1984. *The Division of Labour in Society*. London: Macmillan.
- Ezzy, Douglas. (1993). Unemployment and mental health: A critical review. *Social Science and Medicine*, 37(1), 41-52.
- Einarsen, Ståle. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression Violent Behavior*, 5, 379-401.
- Foucault, Michel. (1969/2002). *The Archaeology of Knowledge*. London and New York: Routledge.
- Gallo, William T., Elizabeth H. Bradley, Michele Siegel og Stanislav V. Kasl. (2000). Health Effects of Involuntary Job Loss Among Older Workers: Findings From the Health and Retirement Survey. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 55B(3), 131-140.
- Gallo, William T., Jennie E. Brand, Hsun-Mei Teng, Linda Leo-Summers og Amy L. Byers.

- (2009). Differential Impact of Involuntary Job Loss on Physical Disability Among Older Workers. *Research on Aging*, 31(3), 345-360.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson. (2004.) Einelti á vinnustað, vinnuskipulag og líðan starfsmanna. *Læknablaðið* 12 (90), 847-51.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2009). Líðan í kjölfar efnahagshruns. Samanburður þriggja hópa. Bls. 789-798 í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.). *Rannsóknir í félagsvísindum X*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.
- Hammarström Anne, Per E. Gustafsson, Mattias Strandh, Pekka Virtanen og Urban Janlert. (2011). It's no surprise! Men are not hit more than women by the health consequences of unemployment in the Northern Swedish Cohort. *Scandinavian Journal of Public Health*, 39(2), 187-193.
- Helena Jónsdóttir. (2009). Áhrif atvinnumissis á líðan: Afleiðingar bankahruns. Bls. 799-812 í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.). *Rannsóknir í félagsvísindum X*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.
- Hjördís Sigursteinsdóttir. (2013). Einelti og líðan starfsfólks sveitarfélaga á tímum efnahagsþrenginga. *Stjórnsmál og Stjórnsýsla*, 2(9), 439-454.
- Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir. (2011). „Rosaleg óvissa hjá okkur og vondur tími.“ Um starfsöryggi og líðan kennara eftir hrun. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika*. Sótt 11. febrúar 2014 af <http://netla.hi.is/menntakvika2011/014.pdf>
- Hoel, Helge og Cary L. Cooper. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Unpublished Report. Manchester, UK: Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology.
- House, James S. (1980). *Occupational stress and the mental and physical health of factory workers*. Research Report. Ann Arbor: Institute for Social Research, The University of Michigan.
- Ironside, Mike og Roger Seifert. (2003). Tackling bullying in the workplace; the collective dimension. Bls. 383-398 í Ståle Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, & Cary L. Cooper. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspective in research and practice*. London: Taylor & Francis.
- Kivimäki Mika, Teija Honkonen, Kristian Wahlbeck, Marko Elovainio, Jaana Pentti, Marianna Virtanen og Jussi Vahtera. (2007). Organisational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment. *J Epidemiol Community Health*, 61, 154-158.
- Kivimäki, Mika, Jussi Vathera, Jaana Pentti, Louise Thomson, Amanda Griffiths og Tom Cox. (2001). Downsizing, changes in work, and self-rated health of employees: A 7 year 3 wave panel study. *Anxiety, Stress and Coping*, 14, 59-73.
- Kivimäki, Mika, Jussi Vahtera, Jaana Pentti, Jane E. Ferrie. (2000.) Factors underlying the effect of organisational downsizing on health of employees: Longitudinal cohort study. *Bri Med J*, 320, 971-975.
- Koeber, Charles. (2002). Corporate restructuring, downsizing, and the middle class: The process and meaning of worker displacement in the “new” economy. *Qualitative Sociology*, 25(2), 217-246.
- Kolbeinn Stefánsson. (2012). Umfang vinnunnar í lífi Íslendinga. Bls. 89-105 í Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson (ritstj.). *Þróun velferðarinnar 1988-2008*. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

- Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir. (2012). *Vinna og heimili fyrir og eftir banka-hrun*. Reykjavík: Þjóðmálastofnun Háskóla Íslands.
- Kristensen, Tage S. (1991). Sickness absence and work strain among Danish slaughterhouse workers: an analysis of absence from work regarded as coping behaviour. *Social Science and Medicine*, 32, 15–27.
- Lavoie-Tremblay, Melaine, Jean-Pierre Bonin, Alain D. Lesage, Arielle Bonneville-Roussy, Geneviève L. Lavigne og Dominique D. Laroche. (2010). Contribution of the psychosocial work environment to psychological distress among health care professionals before and during a major organizational change. *Health Care Manager*, 29, 293-304.
- Lewis, Jane. (2001). The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care. *Social Politics*, 8(2), 152-169.
- Mayo, Elton. (1933/2003). *Human Problems of an Industrial Civilization*. NY: Routledge.
- McAvoy, Bryan R., og Gareth J Murtagh. (2003). Workplace bullying. *BMJ*, 326, 776-7.
- McCarthy, Paul, Michael J. Sheehan and Kearns Devin. 1995. *Managerial styles organizations undergoing restructuring (report)*. Brisbane: Australia: Griffith University, School of Organizational Behaviour and Human Resource Management.
- Moore, Sarah, Leon Grunberg og Edward Greenberg. (2004). Repeated downsizing contact: the effects of similar and dissimilar layoff experiences on work and well-being outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 247–57.
- Namie, Gary. (2003). *Abusive Workplaces. The WBTI 2003 Report*. Bullyonline. Sótt 12. janúar 2014 af [http://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=mdp.39015071888403;view=2up;seq=4](http://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=mdp.39015071888403;view=2up;seq=4http://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=mdp.39015071888403;view=2up;seq=4)
- Nordenmark Mikael. (1999). Employment commitment and psychological well-being among unemployed men and women. *Acta Sociologica*, 42(2), 135–46.
- Paul, Karsten I. og Klaus Moser. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–82.
- Røed, Knut og Elisabeth Fevang. 2007. Organizational change, absenteeism and welfare dependency. *Journal of Human Resources*, 42, 156–93.
- Shah, Priti P. (2000). Network destruction : The structural implications of downsizing. *Acad Manage J.*, 43, 101-112.
- Sheehan, Michael J. (1999). Workplace bullying among business professionals: prevalence, gender, differences and the role of organizational politics. *Pisted*, 7(3), 1-11.
- Sigursteinsdóttir, Hjördís og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (í ritrýni). Sickness and sickness absence of remaining employees in a time of economic crisis: A study among employees of municipalities in Iceland
- Sigursteinsdóttir, Hjördís, Guðbjörg Andrea Jónsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (í ritrýni). Bullying and harassment in workplace in times of economic crisis. A study among employees of municipalities in Iceland
- Skogstad, Anders, Ståle Einarsen, Torbjørn Torsheim, Merethe S. Aasland og Hilde Hetland. (2007a). The destrutiveness of laissez-faire leadership behaviour. *Jorunal of Occupational Health Psychology*, 12, 80-92.
- Skogstad, Anders, Stig B. Matthiesen, Ståle Einarsen. (2007b). Orgainzational changes: A precursor of bullying at work? *International Journal of Organizational Therory and Behavior*, 10(1), 58-94.
- Snorradóttir, Ásta, Rúnar Vilhjálmsson, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson.

- (2013). Financial crisis and collapsed banks: Psychological distress and work related factors among surviving employees - a nation-wide study. *American Journal of Industrial Medicine*, 56, 1095–1106.
- Snorradóttir, Ásta, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Kristinn Tómasson og Rúnar Vilhjálmsson. (2013). Lay off: The experience of women and men in Iceland's financial sector. *Work, A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 47(2), 183-191.
- Snorradóttir, Ásta, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Birgit Aust (í ritrýni). The role of social support during organisational change.
- Stefán Ólafsson. (1996). *Hugarfar og hagnætur*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Stronks, Karien, H Dike Van de Mheen, Jill Van den Bos og Johan P. Mackenbach. (1997). The interrelationship between income, health and employment status. *International Journal of Epidemiology*, 26(3), 592–600.
- Svensen, Erling, Gunnar Neset og Hege R. Eriksen. (2007). Factors associated with a positive attitude towards change among employees during the early phase of a downsizing process. *Scand J Psychol*, 48, 153-159.
- Sverke, Magnus, Johnny Hellgren og Katharina Näswall. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *J Occup Health Psychol* 7, 242-262.
- Sæunn Gísladóttir. (2009). *Maður skilgreinir svoltið sjálfan sig í gegnum vinnuna. Áhrif atvinnumissis á heilsu og líðan í kjölfar efnahagshruns*. Óbirt MA ritgerð í félagsfræði. Félags- og mannvísindadeild: Háskóli Íslands.
- Vahtera, Jussi, Mika Kivimäki, Jaana Pentti, Anne Linna, Marianna Virtanen, Pekka Virtanen og Jane E. Ferrie. (2004). Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-Town prospective cohort study. *Bri Med J*, 328, 555-558.
- Vahtera, Jussi, Mika Kivimäki og Jaana Pentti. (1997). Effect of organisational downsizing on health of employees. *Lancet*, 350, 1124-1128.
- Van Rhenen, Willem, Wilmar B. Schaufeli, Frank JH Van Dijk og Roland WB Blonk. (2008.) Coping and sickness absence. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 81(4), 461–72.
- Vinnuálastofnun. (e.d.). *Atvinnuleysistöður í Excel-skjölum*. Sótt 1. júní 2014 af <http://www.vinnuálastofnun.is/vinnuálastofnun/utgefid-efni-og-talnaefni/atvinnuleysistolur-i-excel-skjolum/>
- Watson, Toni J. (2005). *Sociology, work and industry. Fourth edition*. London & NY: Routledge.
- Westerlund, Hugo, Töres Theorell og Lars Alfredsson. (2004). Organizational instability and cardiovascular risk factors for coronary heart disease in a sample of 3,904 white collar employees in the Stockholm region. *European Journal of Public Health*, 14, 37–42.
- Østhus, Ståle og Arne Mastekaasa. (2010). The impact of downsizing on remaining workers' sickness absence. *Social Science & Medicine*, 71, 1455–62.

Um höfunda

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir er prófessor í félagsfræði við Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands. Hún lauk B.A.-prófi í Þjóðfélagsfræði frá Háskóla Íslands árið 1984, M.A.-prófi í félagsfræði frá Lúndarháskóla í Svíþjóð og doktorsprófi frá sama skóla árið 1995. Rannsóknir hennar eru meðal annars á sviði félagsfræði atvinnulífs, vinnuskipulags, vinnutengdrar heilsu, kynjabundins vinnumarkaðar, kynjakvóta, upplýsinga- og samskiptatækni og persónuverndar. Einnig hefur hún komið talsvert að rannsóknum á velferðarmálum í vest-norrænu löndunum; Íslandi, Færeyjum og Grænlandi.

Ásta Snorradóttir er fagstjóri í Rannsókn- og heilbrigðisdeild Vinnueftirlits ríkisins og stundakennari í félagsfræði við Háskóla Íslands. Hún leggur einnig stund á doktorsnám í félagsfræði við sama skóla. Hún lauk B.A.-prófi í mannfræði árið 1992, B.S.-prófi í hjúkrunarfræði árið 1998 og M.A. prófi í félagsfræði árið 2008 allt frá Háskóla Íslands. Rannsóknir hennar eru meðal annars á sviði félagsfræði atvinnulífs, vinnuverndar, félagslegs og andlegs vinnuumhverfis, örorku og starfsóryggis.

Hjördís Sigursteinsdóttir er aðjúntkt við Viðskipta- og raunvísindasvið Háskólans á Akureyri og doktorsnemi í félagsfræði við Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands. Hún lauk B.Sc.-prófi í viðskiptafræði frá Háskólanum á Akureyri árið 1997, post-graduate diploma í gæðastjórnun frá sama skóla árið 1998 og M.A.-prófi í félagsfræði frá Háskóla Íslands 2008. Rannsóknir hennar eru meðal annars á sviði mannauðsstjórnunar, líðanar og heilsu á vinnustöðum, kynbundins launamunar og stjórnunarháttar, auk rannsókna á högum ungmenna.