



ARBEIDSLIVSBAROMETER

Norsk arbeidsliv 2018

*Innenfor eller utenfor arbeidslivet
– et spørsmål om grader*

Arild H. Steen
Dag Ellingsen
Marit O. Nygaard



August 2018
Design: Signus
Trykk: BK Grafisk
Opplag: 500
Illustrasjoner: Svein Samuelson
Foto side 1: iStock, manipulert
Foto side 3: Erik Norrud/YS





YS ARBEIDSLIVSBAROMETER 2018

2018 markerer det tiende året vi utgir en rapport fra YS Arbeidslivsbarometer. I løpet av disse årene har barometeret befestet sin posisjon som et av de viktigste verktøyene for å ta pulsen på det norske arbeidslivet. Det har gitt oss innsikt i hvordan situasjonen er for arbeidstakere i norsk arbeidsliv i dag og ikke minst hvordan situasjonene kan utvikle seg over tid. Således gir det oss et verdifullt grunnlag for å videreutvikle norske arbeidstakeres og våre medlemmers situasjon i og utenfor arbeidslivet.

I årets barometer er det tydeligere enn noen gang at vi trenger et slikt fininnstilt blikk på utviklingen. Selv om norsk arbeidsliv i all hovedsak er et godt arbeidsliv, står mange utenfor eller i fare for å falle ut. Vi ser med særlig bekymring på utviklingen blant de unge. Unge som verken er i utdanning eller arbeid er en særlig sårbar gruppe. Videre står mange i fare for å falle fra på grunn av manglende kompetanse og mestring. Skal vi også i fremtiden kunne smykke oss med at vi er et av verdens beste land å jobbe i, med høy verdiskaping og velstand, må vi sikre fortsatt høy sysselsetting hvor alle er inkludert.

Resultatene fra barometeret vekker årlig oppmerksomhet og debatt i mediene. I år offentliggjøres rapporten i august under Arendalsuka. Dette er blitt et unikt politisk verksted for utmeisling av nye ideer og problemstillinger, og en viktig arena for debatt og kunnskapsformidling i norsk politikk. Under uka treffer man representanter fra alle samfunnslag, fra politiske partier, media, interesseorganisasjoner, men også fra de uten spesiell interessepolitisk tilknytning. YS har vært tilstede siden oppstarten, men det er første gang vi slipper YS Arbeidslivsbarometer i sin helhet. Med dette håper vi å bryte lydmuren under et arrangement hvor hundrevis av aktører og temaer blir satt på dagsorden i løpet av en snau uke.

Med vårt arbeidslivsbarometer har YS hele tiden hatt som mål å gi et seriøst og konstruktivt bidrag til den faglige og politiske diskusjonen, og sette sitt preg på debatten om norsk arbeidsliv. I disse tider er tilgangen til kunnskapsbasert og etterrettelig informasjon viktigere enn noen sinne. Kampen om virkeligheten og sannheten intensiveres, og det offentlige ordskiftet kan til tider virke forvirrende og uklart. Bare gjennom en åpen og kunnskapsbasert debatt er det mulig for alle innbyggere å delta og ta stilling til samfunnsutviklingen. YS ønsker med vårt barometer å bryte den negative utviklingen, og bidra til fortsatt opplyst debatt om nåtidens og fremtidens norske arbeidsliv.

I tillegg til å lese rapporten, vil jeg oppfordre alle til å ta i bruk webløsningen vår: (<http://barometer.ys.no>) På den måten kan vi bedre utnytte potensialet for enda flere og spennende analyser av norsk arbeidsliv, og ikke minst stimulere til enda flere og spennende debatter og diskusjoner. Dette er et interaktivt verktøy hvor man ut i fra resultatene fra undersøkelsen i arbeidslivsbarometeret kan gjøre egne analyser og sammenstillinger. Dette har gjort arbeidslivsbarometeret mer brukervennlig og tilgjengelig for våre medlemmer, forbund og andre interessenter i arbeidslivet.

Med vennlig hilsen

Jorunn Berland
YS-leder

FORORD

2018-rapporten fra Arbeidslivsbarometeret er endret fra tidligere års rapporter. Den viktigste endringen er at vi i år har utvidet Arbeidslivsbarometeret med to nye utvalg slik at vi også dekker arbeidstakere i arbeidslivets randsone og personer utenfor arbeidslivet. Barometerverdiene er sammenliknbare for hvert temaområde over hele tidsperioden, men ikke mellom hvert temaområde. For lesere som vil vite mer om beregningen av barometerverdiene, henviser vi til vedlegget og forklaringer i tidligere års rapporter. Vi har i år gjort flere analyser på hele og deler av datasettet. Vi har også gjort analyser på unike respondenter, dvs. utelatt tidligere svar fra respondenter som har svart flere år.

Arbeidslivsbarometeret gjennomføres i år for 10. gang. Tidsrekken gir en unik mulighet for kunnskap om trender i det norske arbeidslivet. Dataene brukes i økende grad i annen forskning, i offentlige utredninger og av media. Deling av data og kunnskap øker verdien av Arbeidslivsbarometeret.

Gjennom en webportal levert av Norges Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste blir nå detaljerte data fra barometerundersøkelsen gjort tilgjengelig. Enhver står fritt til å bruke data, resultater og illustrasjoner fra Arbeidslivsbarometeret under forutsetning av at man oppgir kilden. Datainnsamlingen er som tidligere gjennomført av Kantar TNS. Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet – storbyuniversitetet har gjort analysene og skrevet rapporten.

Vi vil takke YS, som finansierer Arbeidslivsbarometeret. Det setter AFI i stand til å overvåke og analysere arbeidslivsutviklingen med et godt datagrunnlag, og samfunnet får økt kunnskap. En særlig takk til styringsgruppa for prosjektet for konstruktive innspill og nyttige diskusjoner. Styringsgruppa har i år bestått av:

YS-Finans	Dag Arne Kristensen
YS-Privat	Odd Jenvin
YS-Stat	Pål Arnesen
YS-Spekter	Eivind O. Haanes
YS-Kommune	Erik Kollerud
YS Sekretariatet	Hege Herø
YS Sekretariatet	Håvard Lismoen
YS Sekretariatet	Mirjam Sorge Folkvord

YS Arbeidslivsbarometer består av mange detaljer, avveininger og skjønn. Hvis du har synspunkter eller forslag til forbedringer, vennligst kontakt forfatterne eller noen i styringsgruppa. Eventuelle feil og mangler er forfatternes ansvar.

Oslo, 25.07.2018

Arild H. Steen
Seniorforsker

Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet – storbyuniversitetet

INNHOOLD

YS Arbeidslivsbarometer	side	6
DEL 1:		
Barometerverdiene	side	8
Fire arbeidsliv	side	10
1: Fagforeningenes legitimitet	side	11
2: Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	side	14
3: Arbeidsvilkår, stress og mestring	side	19
4: Likestilt deltakelse	side	24
5: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	side	29
DEL 2:		
Innenfor eller utenfor arbeidslivet – et spørsmål om grader	side	35
Vedlegg metode	side	54

YS ARBEIDSLIVSBAROMETER

YS Arbeidslivsbarometer er en årlig analyse av tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv på sentrale områder. YS Arbeidslivsbarometer gjennomføres for tiende gang i 2018.

Arbeidsforskningsinstituttet har på oppdrag fra YS utarbeidet et måleinstrument som måler trykket i norsk arbeidsliv. Årets arbeidslivsbarometer består av tre utvalg. Det ordinære utvalget som vi beregner barometeret ut fra (som i år er på 2 507 arbeidstakere), et utvalg av personer som er i randsonen av arbeidslivet og et utvalg av personer som er utenfor arbeidslivet. Mer om disse utvalgene i del 2 av denne rapporten.

YS Arbeidslivsbarometer bygger på tidsrekker hvor tidligere stilte spørsmål gjentas med jevne mellomrom. Slik kan vi måle endring og stabilitet i arbeidslivet over tid. Kan vi registrere endringer over tid som kan karakteriseres som en trend? Hvor kommer endringene, og hvordan berøres ulike grupper av dem?

Rapporten gjengir først verdiene av årets barometer. Utover i rapporten går vi gjennom hvert temaområde og presenterer resultatene som indeksen er bygd opp av.

Som i andre år, gjør vi et dypdykk i et utvalgt tema i rapportens del 2. I år er oppmerksomheten rettet mot sysselsettingen. Selv om arbeidsledigheten er lav, har andelen av befolkningen i arbeid vist en synkende tendens det siste tiåret. Vi har derfor undersøkt personer med en svak tilknytning til arbeidslivet og personer helt utenfor arbeidslivet.

YS Arbeidslivsbarometer er offentlig tilgjengelig på en web-plattform <http://internbarometer.ys.no/webview/>. Her ligger data som barometeret bygger på. Du kan selv søke informasjon og gjennomføre analyser knyttet til de deler av datamaterialet som du er interessert i.

Hovedfunn Del 1: YS Arbeidslivsbarometer 2009-2018

- De fleste er positive til fagforeninger.
- Lenge så vi tegn til økt aksept for økte lønnsforskjeller. Denne utviklingen har snudd i år.
- Trivselen og mestringsfølelsen er høy. Mestringsfølelsen later til å være upåvirket av forhold i økonomien som kan virke inn på arbeidsmarkedet.
- Mange er utslitte når de kommer hjem fra jobben, dette gjelder særlig lavinntektsgrupper.
- Likestillingen i hjemmet styrkes. Likevel er kjønnsrollemønstrene i stor grad tradisjonelle.
- Ønske om fritid og tid med familie ser ut til å vektlegges stadig mer (til fordel for selvutvikling gjennom jobb).
- Deltid forblir et kvinnefenomen. Deltidsarbeid skyldes ofte redusert helse.
- Oppslutningen om midlertidighet i arbeidslivet er lav.
- Stadig flere tror at deres nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin.
- Vurderingen av fremtidig arbeidsinnsats henger nært sammen med tidligere sykdomshistorie.

Hovedfunn Del 2: Innenfor eller utenfor arbeidslivet - et spørsmål om grader

- Deltid kan både hemme og fremme arbeidslivsdeltakelsen.
- Mange deltidsarbeidende ønsker å jobbe mer.
- For mange som i dag er utenfor arbeidslivet, kan deltid være en mulighet for å komme inn.
- Helsebegrensinger er den viktigste årsaken til lav deltakelse i arbeidslivet.
- Selv blant personer med helsebegrensinger, uttrykker mange at de ønsker å jobbe.
- Manglende kompetanse framstår ikke som en generell faktor som hemmer tilknytningen.
- Ledere som ansetter, har ofte positive erfaringer med å ansette unge og nyutdannede uten arbeidserfaring.
- Ledere som ansetter, har blandede erfaringer med å ansette personer med liten arbeidserfaring på grunn av sykdom eller andre grunner som ikke er utdanning.

DEL 1

Fem temaområder

YS Arbeidslivsbarometer er bygd opp rundt fem temaområder. Disse er valgt ut fordi de er sentrale for å forstå utviklingen i arbeidslivet.

1. Fagforeningenes legitimitet
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse
3. Arbeidsvilkår, stress og mestring
4. Likestilt deltakelse
5. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet

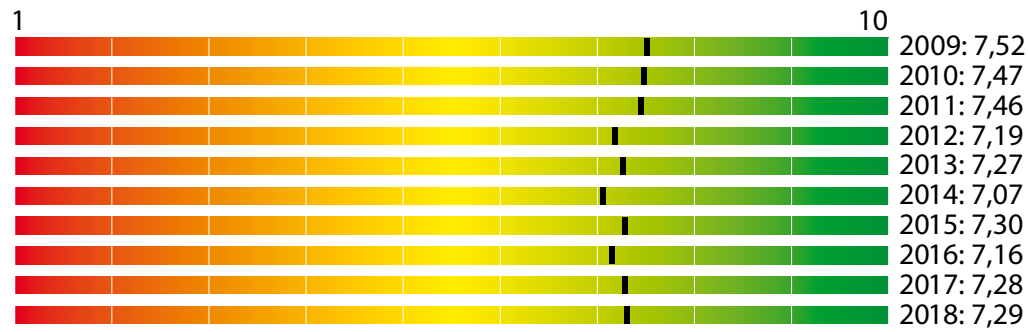
Barometerverdiene varierer fra temaområde til temaområde. Barometerverdiene innenfor ett temaområde kan sammenliknes over tid. Vi kan derimot ikke sammenlikne barometerverdier på tvers av temaområder.

Mange av verdiene viser stabilitet. Det er naturlig. Det er sjelden grunn til at det skal skje voldsomme endringer i preferanser eller erfaringer fra ett år til et annet. Det er først når man ser utviklingen over flere år at man kan vurdere stabilitet eller endring. Stabile tall fra barometerundersøkelsen er også en bekreftelse på at undersøkelsesinstrumentet virker som det skal. Gjennom flere uavhengige undersøkelser kommer man frem til omtrent samme resultat.

Barometerverdiene

Vi presenterer her i kortform og grafisk barometerverdiene for de fem temaområdene. Barometerverdiene er laget på en skala fra 1 til 10, der 1 betyr at oppslutningen for temaet eller tilstanden er lav, mens 10 betyr at oppslutningen eller tilstanden er høy. Figurene viser tidsrekker. Øverste linje er fra 2009, og nederste fra 2018. Nærmere drøfting av hva som ligger bak utviklingen i barometerverdiene kommer i omtalen av hvert temaområde.

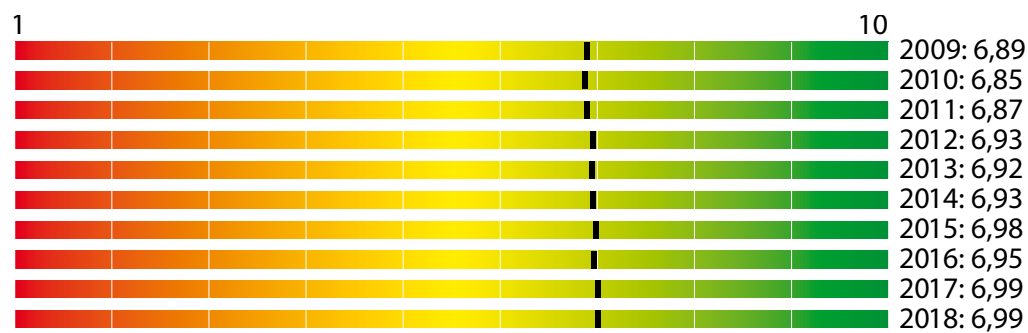
1. Fagforeningenes legitimitet



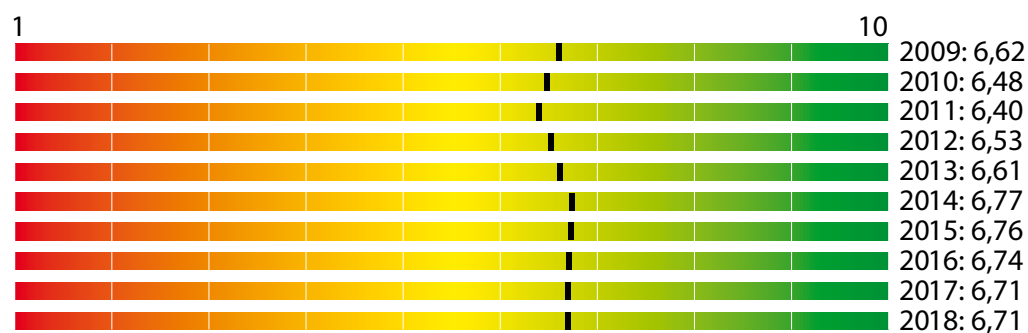
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse



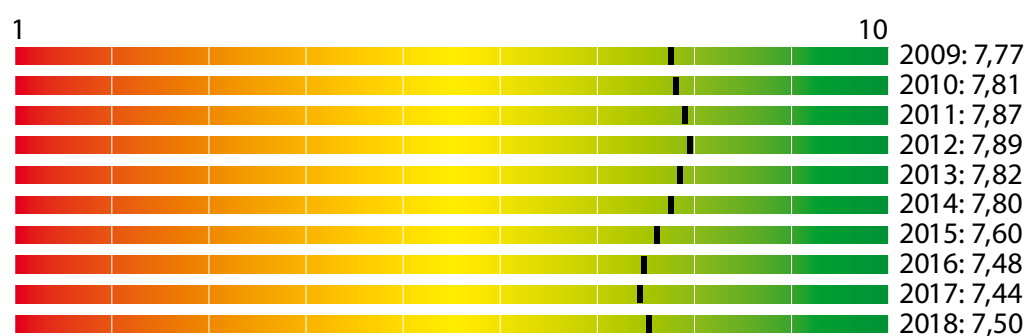
3. Arbeidsvilkår, stress og mestring



4. Likestilt deltakelse



5. Trygghet og tilknytning



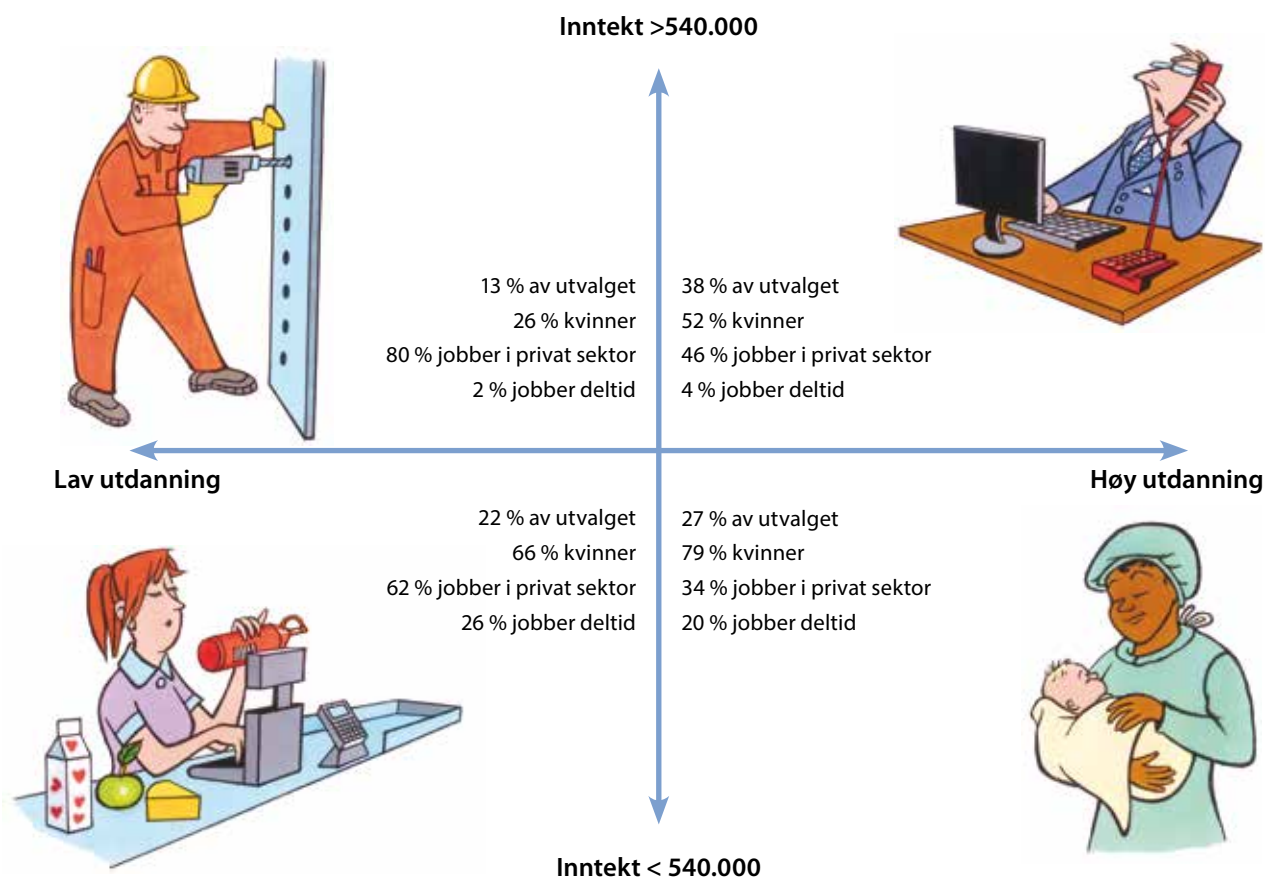
Fire arbeidsliv

Barometerverdiene viser et gjennomsnittsbilde av det norske arbeidslivet. I enkelte sammenhenger gir det oss en bedre forståelse å forholde oss til at virkeligheten er forskjellig for ulike grupper. I YS Arbeidslivsbarometer har vi derfor delt det norske arbeidslivet i fire deler etter om arbeidstakerne har

- Høyere utdanning eller ikke
- Inntekt over eller under medianinntekten.

I mange tilfeller er det nettopp inntekt og utdanning som skiller arbeidstakerne vesentlig fra hverandre. Ved å dele arbeidslivene i fire deler på denne måten, kan vi belyse om det er systematiske sammenhenger mellom inntekt og utdanning på våre spørsmål. Inntektsgrensen er satt til medianen i utvalget, som i år er på 540 000 kroner. Dette inntektsnivået deler arbeidsstyrken i to jevnstore deler. Inntekt er her svaret på spørsmålet: «Hva er din samlede brutto årsinntekt?»

De fire arbeidslivene kan illustreres slik:



Figur 1: Fire arbeidsliv inndelt etter utdanningsnivå og inntekt. Kjønnfordeling, andel i offentlig og privat sektor og andel som jobber deltid innenfor hvert arbeidsliv. År: 2018, N = 2 361

1. FAGFORENINGENS LEGITIMITET

«Fagforeningenes legitimitet» handler om arbeidstakernes holdninger til fagforeninger. Indeksen måler fire dimensjoner: holdning til fagforeninger generelt (1.1 og 1.2), holdninger til medlemskap (1.3), holdning til tillitsverv (1.4) og opplevelse som tillitsvalgt (1.5). Den siste vil svinge mer enn de andre ettersom vi her spør et mindre utvalg arbeidstakere (de tillitsvalgte). Ved å slå sammen disse dimensjonene får vi et bredt grunnlag for å vurdere fagforeningenes stilling blant arbeidstakerne.

- Barometerverdien er stabil siden 2012.
- Det positive synet på fagforeninger styrkes.
- Andel organiserte som kan tenke seg å bli tillitsvalgte svekkes.

De fleste er positive til fagforeninger, og utviklingen har vært stabil over tid. Andelen som er negative til fagforeninger er også stabil. Blant dem som ikke er medlem av en fagforening er det relativt mange som kan tenke seg å bli det. Den eneste indikatoren som viser negativ utvikling over tid, er andelen av fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Blant dem som er tillitsvalgte føler de fleste at de blir respektert av ledelsen.

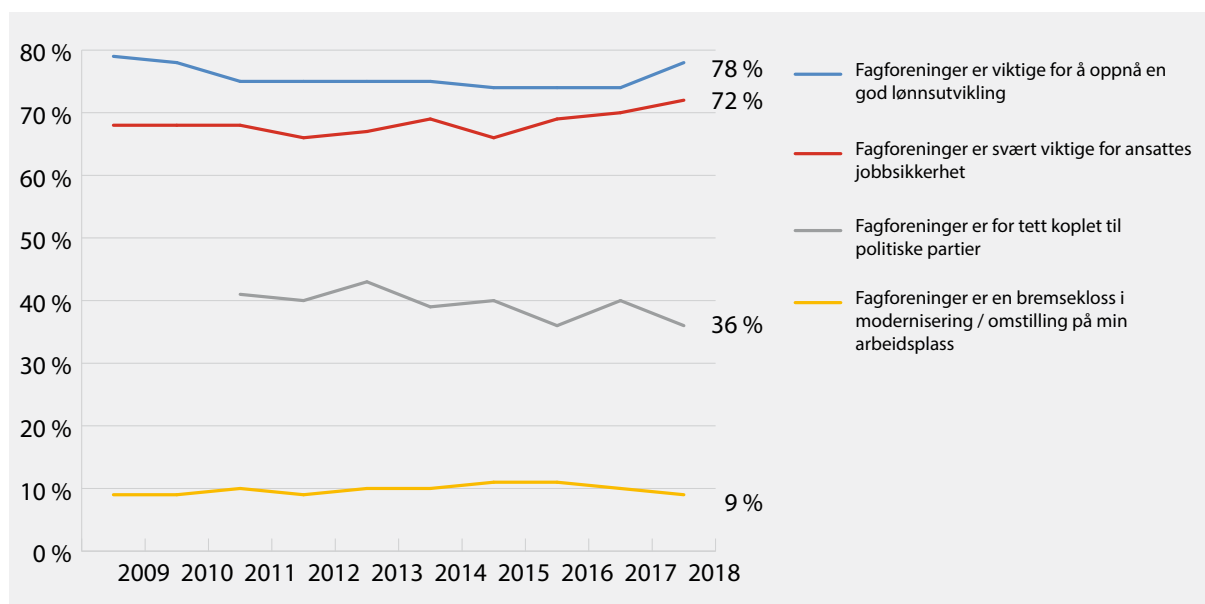
Tabell 1: Indeks for fagforeningenes legitimitet, 2009-2018. 1 er laveste verdi og betyr at oppslutningen/tilstanden er lav. 10 er høyeste verdi og betyr at tilstanden/oppslutningen er høy. Fargene er gradert fra 1 = rødt, via 5,5 = gult, til 10 = grønt.

1. Fagforeningenes legitimitet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1.1 Fagforeningers betydning	7,41	7,34	7,34	7,30	7,34	7,40	7,43	7,37	7,49	7,61
1.2 Fagforeninger som problem	6,58	6,54	6,54	6,59	6,56	6,69	6,73	6,62	6,73	6,96
1.3 Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap	8,45	8,31	8,21	8,17	8,26	8,24	8,22	8,20	8,21	8,39
1.4 Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt	7,77	7,47	7,29	7,04	6,46	5,97	6,59	6,47	6,42	6,01
1.5 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen	7,39	7,68	7,93	6,82	7,72	7,04	7,52	7,14	7,58	7,46
Sum indikator	7,52	7,47	7,46	7,19	7,27	7,07	7,30	7,16	7,28	7,29

De fleste er positive til fagforeninger

Vi har en overrepresentasjon av fagorganiserte i vårt utvalg. Det tyder på at arbeidstakerne som deltar i Arbeidslivsbarometeret har en sterkere tilknytning til det organiserte arbeidslivet enn det som er tilfellet i hele den yrkesaktive befolkningen. På landsbasis er omtrent annenhver arbeidstaker medlem av en fagforening, mens to av tre i barometeret er det. Den høye barometerverdien på fagforeningenes legitimitet kan være reflektert av den høye organisasjonsgraden. Dette forholdet (overrepresentasjon av fagorganiserte) har imidlertid vært tilstede i hele undersøkelsesperioden. Andelen organiserte i vår undersøkelse har variert mellom 65 og 70 prosent gjennom perioden uten en markert trend. I år er den på 70 prosent.

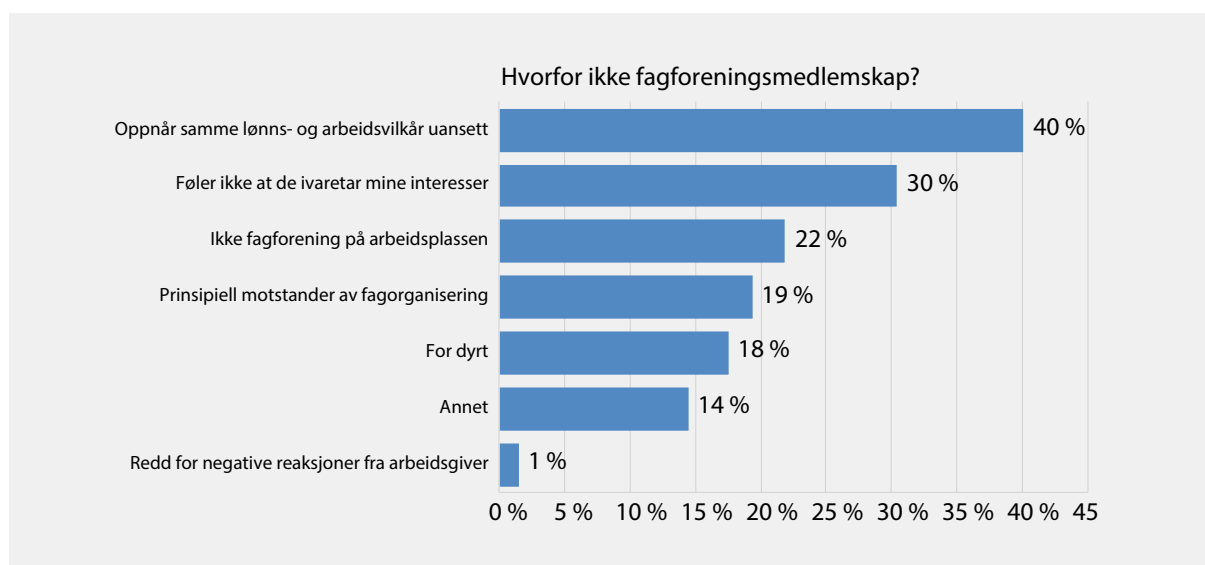
Flertallet mener at fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling og at fagforeninger er svært viktige for ansattes jobbsikkerhet. Litt mer enn hver tredje arbeidstaker mener imidlertid at fagforeninger er for tett koblet til politiske partier. Om lag 10 prosent mener at fagforeninger er en bremsekloss i modernisering eller omstilling på arbeidsplassen.



Figur 2: Andel som er enige eller sterkt enige i påstandene om fagforeninger. År: 2009-2018, N = 29 175.

Man oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett?

Den vanligste årsaken til å ikke ønske å være medlem av en fagforening er at man mener at man oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett. Dette er den såkalte gratispassasjerlogikken. Helt siden vi startet målingene, har dette vært den vanligste oppgitte grunnen til å ikke være medlem. 30 prosent av de uorganiserte oppgir at fagforeninger ikke ivaretar deres interesser. Negative reaksjoner fra arbeidsgiver oppgis svært sjeldent som årsak til at man ikke er medlem av en fagforening.



Figur 3: Andel uorganiserte som har oppgitt ulike årsaker til hvorfor de ikke har fagforeningsmedlemskap. År: 2014-2018, ikke-overlappende respondenter, N = 8 012

I 2017 gjorde AFI og FAFO en nærmere analyse av de uorganiserte basert på Arbeidslivsbarometeret og SSBs Arbeidskraftsundersøkelser. Konklusjoner fra denne analysen er¹:

- Det er 1,14 millioner uorganiserte arbeidstakere i Norge. De fleste (1 million) jobber i privat sektor, og flertallet er uten utdanning på høyere nivå. Organisasjonsgraden er lavest blant arbeidstakere med en svak tilknytning til arbeidsmarkedet. En av fire uorganiserte jobber på arbeidsplasser hvor det er fagforening og tariffavtale.
- 4 av 10 uorganiserte oppgir at de er interessert (svarer absolutt eller kanskje) i å fagorganisere seg. De yngre (under 36 år) uttrykker i større grad interesse for fagorganisering. De yngre uttrykker ikke sterkere preferanse for å forhandle egen lønn enn arbeidstakere generelt. De med lav lønn generelt og spesielt kombinert med høy utdanning, uttrykker sterk interesse for fagforeningsmedlemskap.
- Fagorganiseringsinteressen finner vi i alle bransjer. Interessen er sterkest i undervisning, helse og sosialtjenester. Holdningene til fagorganisering har stort sett vært stabile i løpet av de siste ti årene.

¹ Drange, Nergaard og Steen (2017): Organisering av uorganiserte. FoU-resultat 05:2017. Arbeidsforskningsinstituttet. Oslo.

2. OPPSLUTNING OM KOLLEKTIV LØNNSDANNELSE

Indeksen måler den samlede oppslutningen om modellen vi har for lønnsdannelse i Norge. Lønnsdannelsen består av ulike forhandlingspraksiser. Disse hviler på både organiserte parter og en viss grad av konsensus rundt forhandlingsinstituttet. Vi måler institusjonelle forutsetninger (2.1 og 2.2), holdninger til hvordan lønnsforhandlinger bør skje og hvordan lønnstillegg bør fordeles (2.3, 2.4, 2.5 og 2.6), synet på åpenhet og inntektsforskjeller (2.7 og 2.8), og endelig det faktiske gjennomslaget for frontfagsmodellen målt gjennom eksterne data (2.9).

- Barometerverdien øker.
- Oppslutningen om grunntrekk for den norske lønnsdannelsen styrkes.
- Fagforeningenes rolle, åpenhet om lønn og svekket oppslutning om prestasjonsbaserte tillegg peker i samme retning.

Tabell 2: Indeks for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse, 2014-2018. 1 er laveste verdi og betyr at oppslutningen/tilstanden er lav. 10 er høyeste verdi og betyr at tilstanden/oppslutningen er høy. Fargene er gradert fra 1 = rødt, via 5,5 = gult, til 10 = grønt.

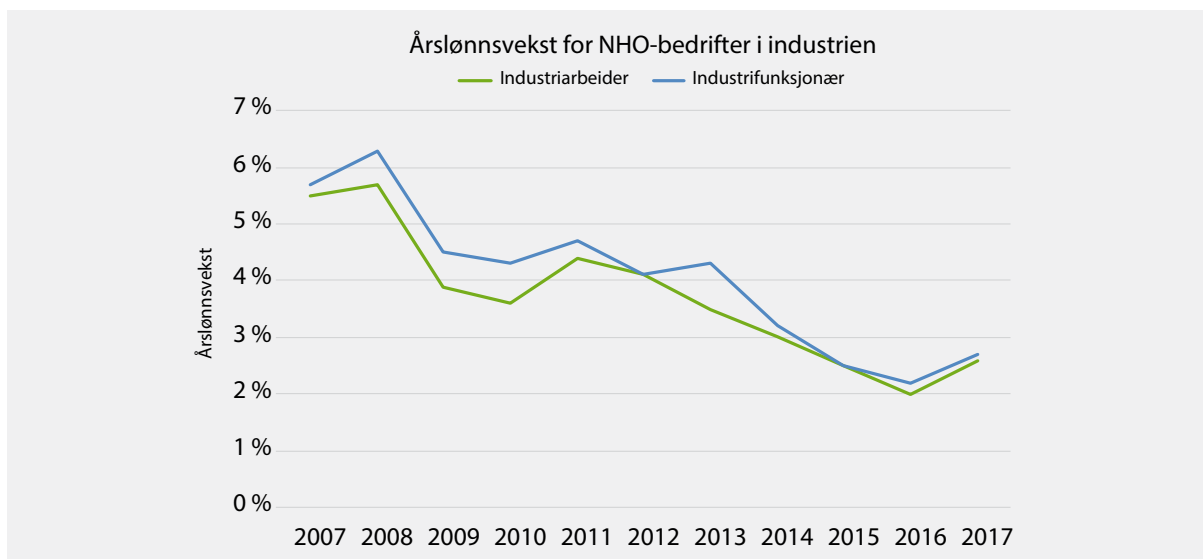
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	2014	2015	2016	2017	2018
2.1 Organisering på arbeidsgiversiden	7,02	6,71	6,67	6,80	7,04
2.2 Tariffavtaledekning	7,56	7,53	7,15	7,29	7,16
2.3 Holdning til prestasjonsbaserte lønnstillegg	6,32	6,52	6,01	5,92	6,26
2.4 Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger	6,60	6,35	6,27	6,21	6,55
2.5 Vektlegging av kollektive lønnsforhandlinger	7,00	6,90	6,52	6,50	6,64
2.6 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger	6,75	6,68	6,62	6,66	7,01
2.7 Oppslutning om åpenhet om lønn	8,82	8,80	8,83	8,64	8,77
2.8 Oppslutning om små inntektsforskjeller	9,25	9,18	9,26	9,41	9,52
2.9 Frontfagsmodellens gjennomslag	8,13	8,32	9,07	8,99	9,12
Samlet barometerverdi	7,50	7,44	7,38	7,38	7,56

Indeksen for oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse har gått opp siden i fjor. Sammenliknet med i fjor har ønsket om prestasjonsbaserte lønnstillegg gått ned og oppslutning om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger samt fagforeningenes rolle i lønnsforhandlinger har gått opp. Færre oppgir imidlertid å ha tariffavtaledekning.

Frontfagsmodellen² har fått økt gjennomslag de siste to årene. Lønnsveksten til industrifunksjonærene har blitt likere lønnsveksten til industriarbeiderne. Figuren under viser hva årslønnsveksten har vært for industrifunksjonærer og industriarbeidere i NHO-området for perioden 2007 til 2017³. I perioden som helhet har lønnsveksten til industrifunksjonærene ligget over lønnsveksten til industriarbeiderne. Jo likere lønnsveksten er, dess høyere vil indikatorverdien for frontfagsmodellens gjennomslag bli. Indikatoren beregnes som et glidende snitt over de siste 3 år.

² For nærmere beskrivelse av indikatoren «frontfagsmodellens gjennomslag» - se vedlegg i fjorårets rapport.

³ Se NOU 2018:8 tabell 1.1. «Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2018».

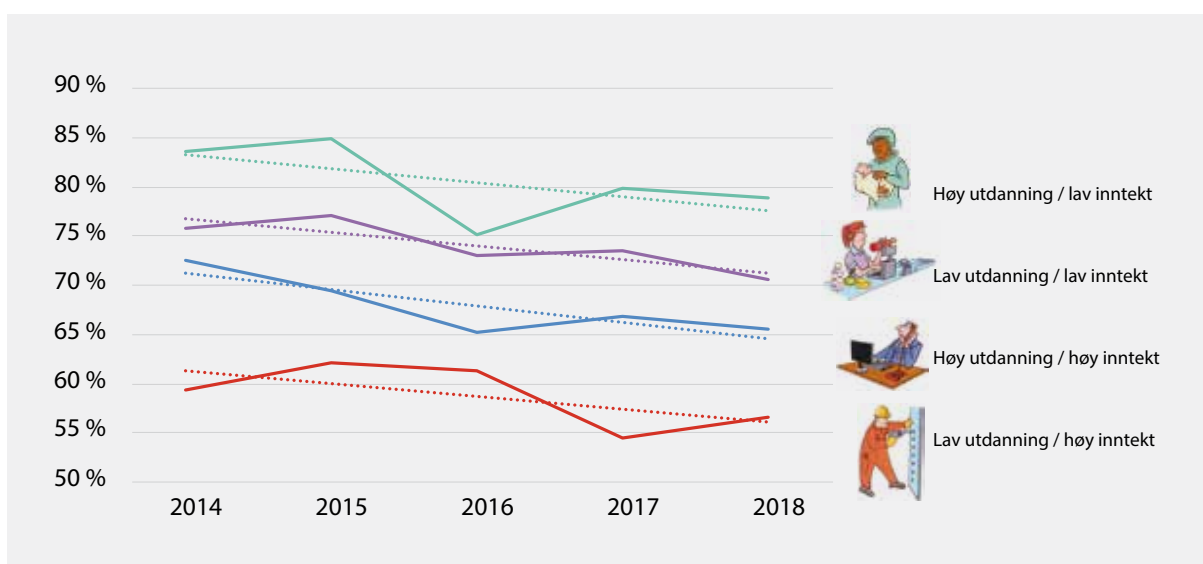


Figur 4: Årslønnsvekst per årsverk for industriarbeidere og industrifunksjonærer fra NHO-bedrifter i industrien.
 Kilde: NOU 2018:8 tabell 1.1. «Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2018».

Andelen på tariff avtar

70 prosent av arbeidstakerne i vårt utvalg har oppgitt at deres lønns- og arbeidsvilkår er helt eller delvis regulert gjennom tariffavtale eller overenskomst. Utbredelsen av tariffavtaler/overenskomst er høyest i arbeidslivet med høy utdanning /lav inntekt og lavest i arbeidslivet med lav utdanning /høy inntekt.

Andelen som har tariffavtale/overenskomst har avtatt i alle de fire arbeidslivene. Samtidig har andelen som har privat avtale/kontrakt økt. Dette er bemerkelsesverdig ettersom andel fagorganiserte i utvalget er litt høyere i år enn i fjor.



Figur 5: Andel hvis lønns- og arbeidsvilkår er helt eller delvis regulert av tariffavtale/overenskomst.
 År: 2014-2018. N = 14 006.

De fleste ønsker at lønnen forhandles på tre nivåer

Lønnsforhandlingene foregår på forskjellige nivåer. Nasjonale (sentrale) forhandlinger mellom arbeidslivets parter skal ta hensyn til landets økonomi eller unngå at det oppstår store lønnsforskjeller. Forhandlinger i den enkelte virksomhet vil lettere kunne ta hensyn til den enkelte virksomhets økonomi, mens lønnsfastsettelse gjennom individuelle samtaler og avtaler lettere tar hensyn til den enkeltes innsats og kvalifikasjoner.

De aller fleste ønsker at lønnsforhandlinger skal foregå på alle tre nivåene, men preferansene for hvor mye av lønnen som skal forhandles på de ulike nivåene er høyst variable⁴.

- 5 prosent ønsker at all lønn skal forhandles på nasjonalt / sentralt nivå.
- 1 prosent ønsker at all lønn skal forhandles på virksomhetsnivå.
- 1 prosent ønsker at all lønn skal forhandles individuelt.
- 57 prosent ønsker at halvparten eller mer av lønnen skal forhandles nasjonalt / sentralt.
- 19 prosent ønsker at halvparten eller mer av lønnen skal forhandles på virksomhetsnivå.
- 14 prosent ønsker at halvparten eller mer av lønnen skal forhandles på individuelt nivå.

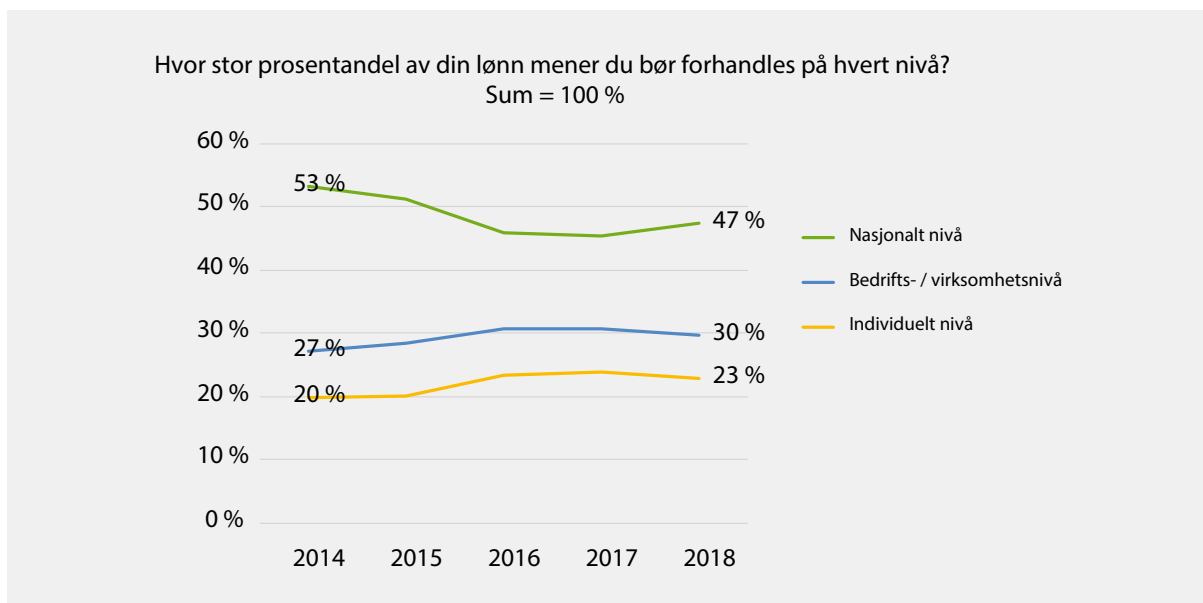
Ser vi tegn til økte preferanser for sentrale forhandlinger?

Preferansene for hvor mye av lønnen som skal forhandles på de ulike nivåene er stabile over tid. I snitt ønsker arbeidstakere at omtrent halvparten av lønnen forhandles sentralt, omtrent 30 prosent på virksomhetsnivå og omtrent 20 prosent individuelt. Dette varierer imidlertid mellom ulike grupper. Fagforeningsmedlemmer, offentlig ansatte og personer med lav inntekt ønsker at mer av lønnen skal forhandles nasjonalt.

Vi har tidligere sett tendenser til at det har vært økte preferanser for mer individualisering i lønnsforhandlingene, men at dette har snudd i år, slik figuren under viser. Forskjellene over tid blir imidlertid mindre tydelige når vi justerer for kjente bakgrunnsvariabler og inntekt, sektor og fagforeningsmedlemskap⁵. Det kan bli interessant å følge med på utviklingen fremover for å vurdere nøyere om endringen i 2018 skyldes tilfeldigheter, eller om det er en trend med økte preferanser for at mer av lønnen skal forhandles på nasjonalt nivå igjen.

⁴ 8 037 forskjellige arbeidstakere (2014-2018) har gitt uttrykk for at de ønsker 269 forskjellige kombinasjoner av prosentandeler som lønnen skal forhandles på når kriteriet er at summen av de tre forhandlingsnivåene skal bli lik 100 %.

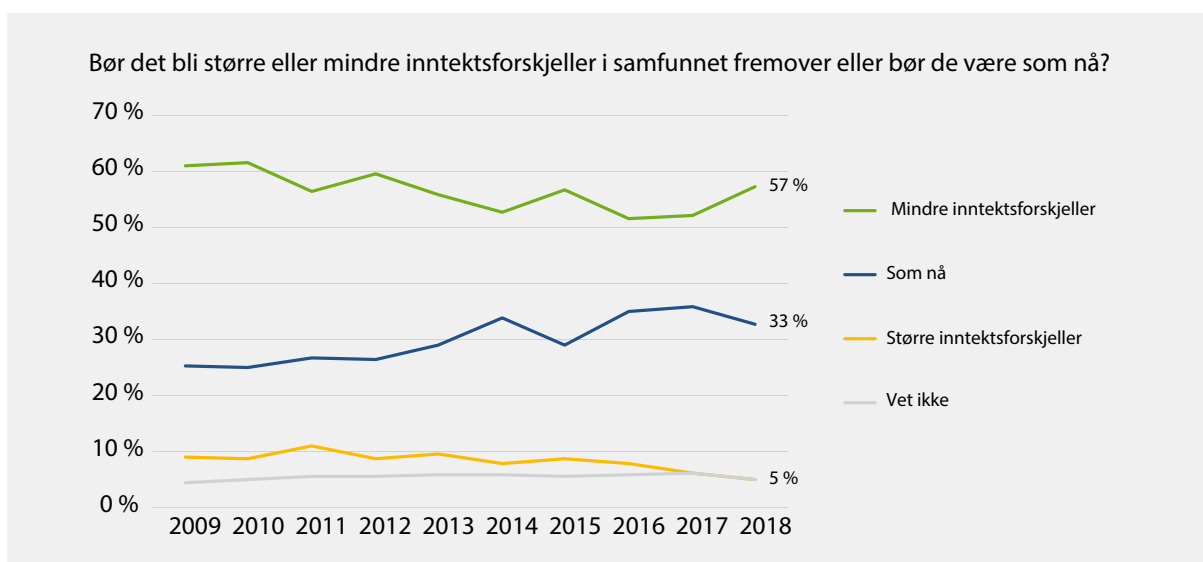
⁵ Hvorvidt vi ser en reell endring over tid eller ikke varierer etter hvordan vi måler. Vi kan derfor ikke si noe sikkert. Hovedbildet viser imidlertid stabilitet over tid. Vi har kontrollert for kjønn, alder, utdanning, inntekt, sektor og fagforeningsmedlemskap hvert år siden 2014.



**Figur 6: Preferanser for vektleggingen av hvilket nivå lønnsforhandlingene skal foregå på. SUM = 100 %.
År: 2014-2018, N = 12 570.**

Økt opplutning om mindre inntektsforskjeller

Godt over halvparten av arbeidstakerne ønsker at det skal bli mindre inntektsforskjeller. Mens det lenge så ut til at stadig flere ønsket at inntektsforskjellene skulle være «som nå», har denne utviklingen snudd i 2018. Flere enn i fjor ønsker mindre inntektsforskjeller⁶.



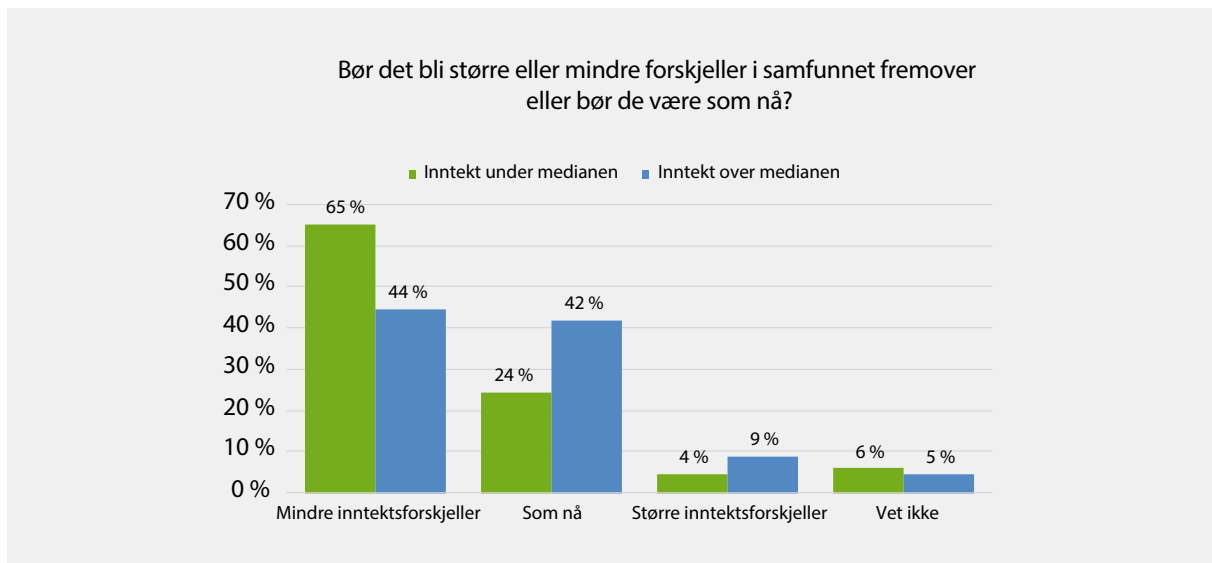
Figur 7: Holdninger til inntektsforskjeller. År: 2009-2018, N = 29 137.

⁶ For de fleste kombinasjoner av kjønn, utdanning, inntekt, alder, fagforeningsmedlemskap og sektor, målt årlig siden 2012, har opplutningen om mindre inntektsforskjeller økt det siste året.

Høy inntekt: Økt aksept for større inntektsforskjeller

Holdningene til inntektsforskjeller varierer ofte etter inntekt, fagforeningsmedlemskap og kjønn. Som i tidligere år, finner vi at særlig kvinner, fagforeningsmedlemmer og personer med lav inntekt i større grad ønsker at inntektsforskjellene skal bli mindre.

Personer med inntekt over medianen er omtrent todelt mellom å synes at inntektsforskjellene bør bli mindre eller forbli som nå. Blant dem som har inntekt under medianen mener et klart flertall at inntektsforskjellene bør bli mindre.



Figur 8: Svarfordeling på spørsmål om det bør bli større eller mindre inntektsforskjeller i samfunnet fremover eller om de bør være som nå. År: 2014-2018, ikke-overlappende respondenter, N = 9 219.

3. ARBEIDSVILKÅR, STRESS OG MESTRING

Indeksen består av i alt 14 indikatorer. Disse dekker fysiske sider (3.3, 3.5), opplevelse av press (3.1, 3.2, 3.4, 3.6), positive opplevelser (3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11) og kompetanse og kvalifikasjoner (3.12, 3.13, 3.14).

- Barometerverdien er stabil over tid.
- Opplevelsen av egen mestring er høy og later til å være uberørt av ytre forhold i arbeidsmarkedet.
- De fleste synes situasjonen alt i alt er god, men oppfatningen av dette har vært lavere etter 2015.
- De fleste trives i jobben sin og opplever høy grad av mestring. Likevel er mange utslitte etter jobb, det gjelder særlig personer med lav inntekt.

Tabell 3: Barometerverdier for arbeidsvilkår, stress og mestring, 2009-2018. 1 er laveste verdi og betyr at oppslutningen/tilstanden er lav. 10 er høyeste verdi og betyr at tilstanden/oppslutningen er høy. Fargene er gradert fra 1 = rødt, via 5,5 = gult, til 10 = grønt.

3. Arbeidsvilkår, stress og mestring	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
3.1 IKKE tidsmessige jobbkrav	4,90	4,89	4,86	5,00	4,93	4,83	4,94	4,93	4,95	4,86
3.2 IKKE utslitt etter jobb	5,25	5,22	5,17	5,26	5,25	5,16	5,36	5,37	5,45	5,29
3.3 IKKE hardt fysisk arbeid	7,29	7,32	7,33	7,35	7,36	7,60	7,63	7,66	7,84	8,02
3.4 IKKE stressende arbeid	5,27	5,32	5,33	5,40	5,27	5,20	5,36	5,40	5,39	5,36
3.5 IKKE risikofylte forhold	7,82	7,94	7,99	8,01	7,96	8,07	8,05	8,09	8,23	8,36
3.6 IKKE konflikt arbeid-familie-fritid	7,11	7,10	7,06	7,21	7,16	7,22	7,20	7,30	7,22	7,18
3.7 Interessant jobb	7,86	7,78	7,82	7,93	7,90	7,91	7,93	7,78	7,81	7,86
3.8 Selvstendig jobb	8,05	8,08	8,19	8,16	8,18	8,22	8,20	8,12	8,19	8,18
3.9 Mestring i arbeidet	7,81	7,74	7,74	7,71	7,76	7,87	7,80	7,77	7,84	7,81
3.10 Mening og positive utfordringer	7,58	7,52	7,54	7,52	7,60	7,79	7,74	7,57	7,61	7,61
3.11 Fornøyd i jobb	8,65	8,39	8,49	8,51	8,60	8,21	8,26	8,06	7,94	7,94
3.12 Verdsetting og videreutvikling av kompetanse	5,84	5,62	5,66	5,82	5,85	5,93	6,04	6,09	6,18	6,13
3.13 Urealisert potensial	5,94	5,94	5,97	6,01	6,03	6,02	6,10	6,01	6,06	6,13
3.14 Underkvalifisert (mangler kompetanse, vanskelig å møte kravene)	7,03	7,05	7,07	7,10	7,10	7,05	7,08	7,10	7,14	7,09
Samlet barometerverdi	6,89	6,85	6,87	6,93	6,92	6,93	6,98	6,95	6,99	6,99

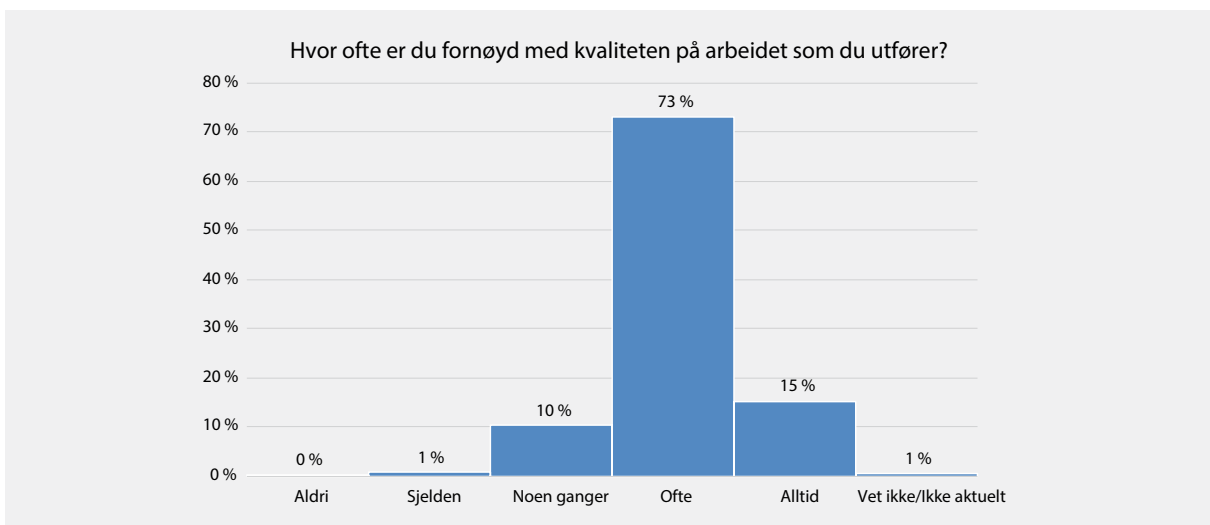
Barometerverdien for arbeidsvilkår, stress og mestring er stabil over tid, og samlet sett er den like høy i år som i fjor. Den når aldri helt opp til 7 på skalaen.

De fleste er fornøyd i jobben sin, men andelen er synkende⁷. Stadig færre oppgir å jobbe under risikofylte forhold, og det blir stadig mindre vanlig å måtte utføre hardt, fysisk arbeid.

⁷ Spørsmålet om fornøyd i jobben var formulert litt annerledes før 2014. Dette kan ha påvirket svaret noe. Likevel var utviklingen negativ både før 2013 og etter 2014, i perioder der spørsmålet har blitt stilt likt.

Høy mestringsfølelse – tilsynelatende upåvirket

Mestringsfølelsen er høy i norsk arbeidsliv. 90 prosent er ofte eller alltid fornøyd med kvaliteten på arbeidet som de utfører. Det er tegn til litt mer beskjedenhet i egenvurderingen av kvaliteten på eget arbeid blant kvinner, personer under 45 år, personer med høy utdanning og inntekt og offentlig ansatte – alt annet likt. Mestringsfølelsen er gjennomgående høy uansett hvilken bransje man jobber i, noe som kom tydelig frem i fjorårets barometerrapport, der vi rettet søkelyset mot ulike bransjer i arbeidslivet. Mestringsfølelsen har heller ikke endret seg i perioder der vi har sett tegn til endring på variabler som handler om trygghet og tilknytning. I 2015, da oljeprisen gikk ned og arbeidsmiljøloven ble endret, ga flere enn før uttrykk for en større usikkerhet knyttet til sin egen situasjon på arbeidsmarkedet. Vurderingen av hvordan man selv utfører og mestrer arbeidet ser imidlertid ikke ut til å påvirkes av slike ytre forhold.

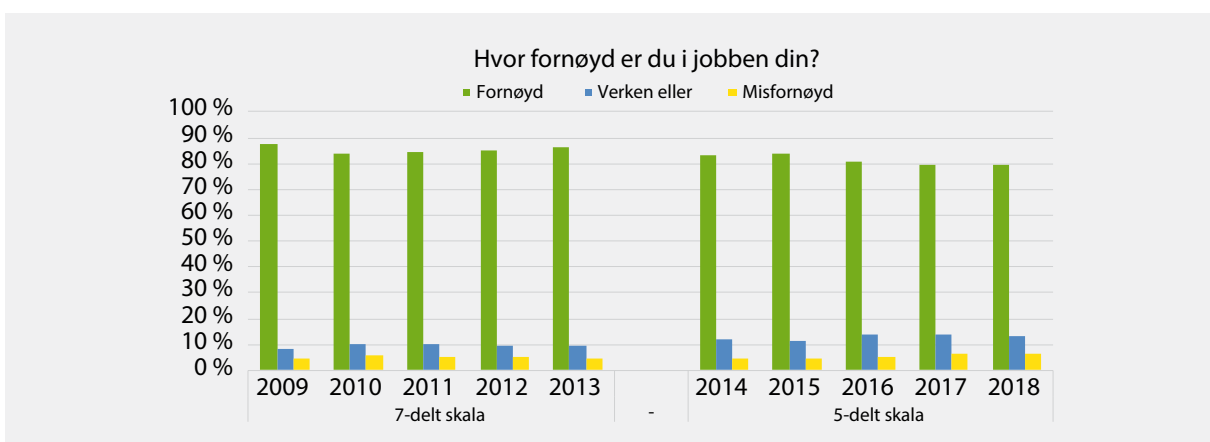


Figur 9: Svarfordeling på spørsmål. År: 2014-2018. N = 9 578, ikke-overlappende respondenter.

Trivselen avtar

Ikke mye, riktignok ...

... men siden 2014 har andelen som er fornøyd med jobben sin avtatt og andelen som er «verken eller» eller misfornøyd har økt litt. Hovedbildet er imidlertid stadig at de fleste er fornøyd i jobben sin.



Figur 10: Svarfordeling på spørsmål om hvor fornøyd du er i jobben. I perioden 2009-2013 gikk skalaen fra 1 = Absolutt fornøyd til 8 = Absolutt misfornøyd. Fra og med 2014 gikk skalaen fra 1 = Svært fornøyd til 5 = Svært misfornøyd. N = 29 140.

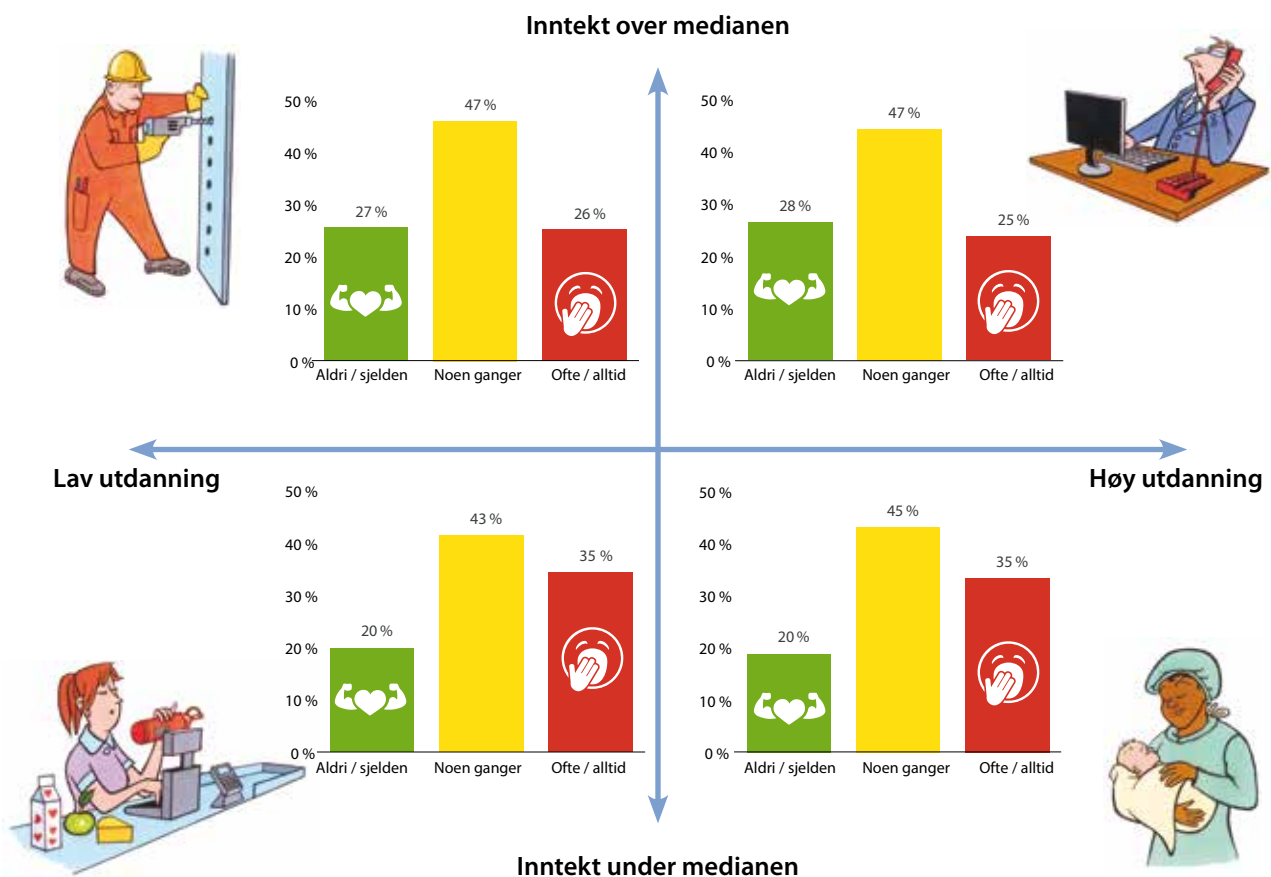
3 av 10 er utslitte når de kommer hjem fra jobben

Og verst er det for dem med lav inntekt.

Selv om mestringsfølelsen er god og trivselen er høy, er mange utslitte når de kommer hjem fra jobben. Dette gjelder oftere kvinner, personer med lav inntekt, personer som i løpet av de siste fem årene har vært sykmeldte over en lengre periode, personer som ofte/alltid jobber om kvelden, personer som jobber på søndager og de som ofte/alltid jobber mer enn ti timer i løpet av en arbeidsdag – alt annet likt⁸.

Når det kommer til å være utslitt etter jobb, er likhetene mellom de to arbeidslivene med lav inntekt påfallende. Det er også påfallende likheter mellom de to arbeidslivene med høy inntekt. I arbeidslivene med lav inntekt oppgir 35 prosent at de ofte eller alltid er utslitt etter jobb. I arbeidslivene med høy inntekt oppgir 25/26 prosent at de ofte eller alltid er utslitte etter jobb. Man kan argumentere for at 25 prosent er høyt i seg selv: Hver fjerde arbeidstaker med høy inntekt er utslitt etter jobb. Andelen er imidlertid påfallende høyere i arbeidslivene med lav inntekt, slik figuren under viser.

Hvor ofte er du utslitt når du kommer hjem fra jobben?

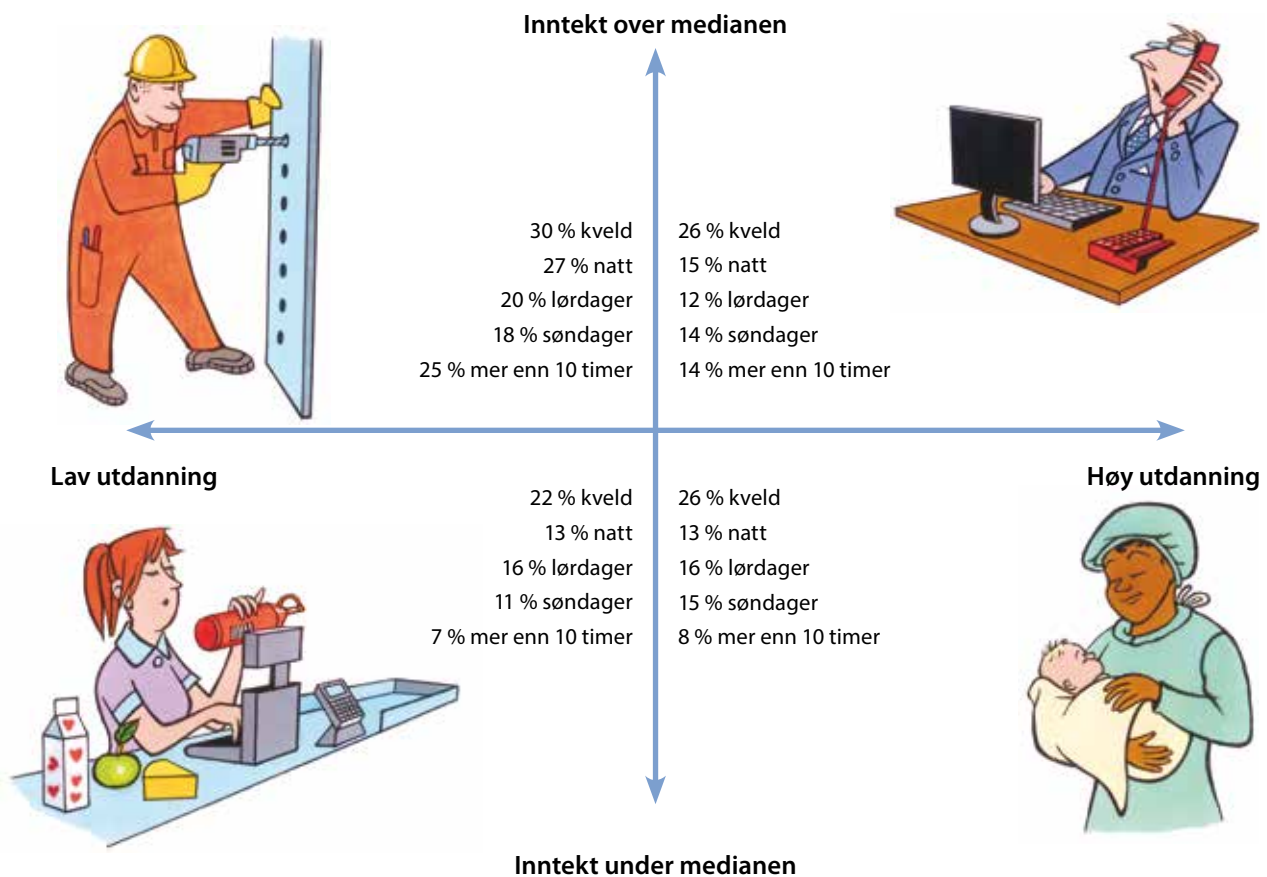


Figur 11: Andel som er utslitt når de kommer hjem fra jobben. År: 2011-2018, N = 14 550, ikke overlappende respondenter.

⁸ De andre faktorene er holdt fast, kontrollert for.

Ubekvem arbeidstid mer utbredt blant dem med høy inntekt

Selv om opplevelsen av slitenhet er mer utbredt i arbeidslivene med lav inntekt, og selv om det er påviste sammenhenger mellom ubekvemme arbeidstider og det å føle seg utslitt etter jobb, er ubekvemme arbeidstider mer utbredt i arbeidslivene med høy inntekt. Det kan skyldes at mange som har lav inntekt jobber deltid, og derfor ikke *like ofte* jobber på ubekvemme tider. Å jobbe på ubekvemme tider, f.eks. natt, betaler seg også ofte godt, og det kan forklare hvorfor utbredelsen av ubekvemme arbeidstider oftere forekommer i arbeidslivene med høy inntekt.



Figur 12: Utbredelsen av unormale arbeidstider innenfor de fire arbeidslivene. «Ofte» eller «Alltid» kveld, lørdag, søndag og mer enn 10 timer i løpet av en arbeidsdag. «Noen ganger», «Ofte» eller «Alltid» natt. År: 2014-2018, N = 9 093, ikke-overlappende respondenter.

Situasjonen alt i alt er god

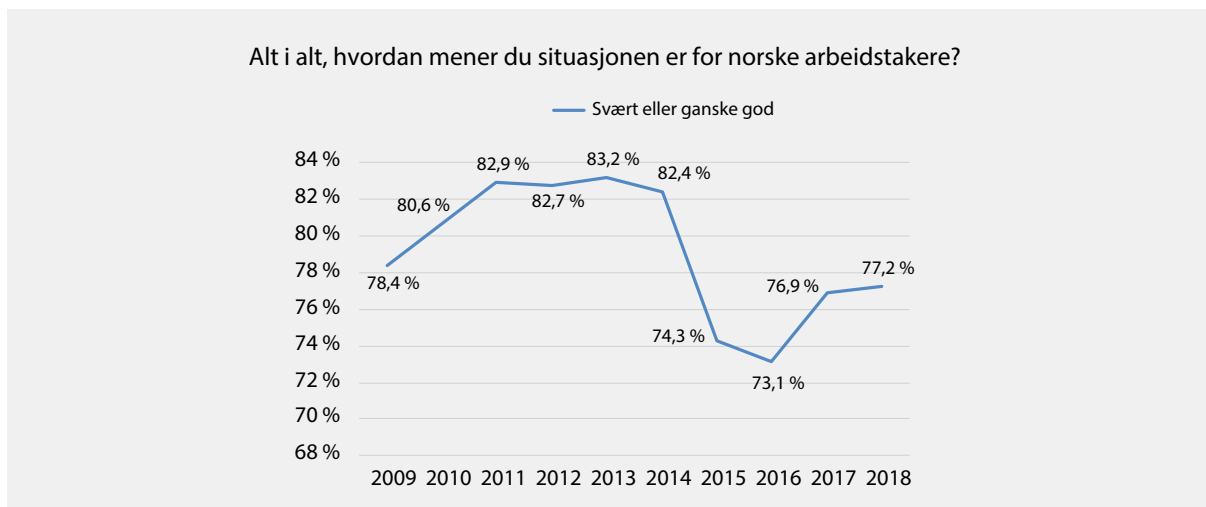
Men den var bedre før.

77 prosent av arbeidstakerne mener at situasjonen for norske arbeidstakere alt i alt er svært eller ganske god. I alle årene vi har gjort denne målingen, har flertallet oppgitt at de opplever situasjonen som god, alt i alt. Særlig høyt utdannede og personer med høy inntekt vurderer totalsituasjonen som god.

Andelen som synes situasjonen alt i alt er god, gikk kraftig ned i 2015 og har ikke kommet opp på samme nivå som i årene før 2015 igjen. Det negative skiftet ser ikke ut til å kunne forklares med sammensetningen av arbeidstakerne som har besvart undersøkelsen⁹. Utviklingen ser imidlertid ut til å følge de økonomiske

⁹ Vi har kontrollert for sammensetningen av utvalgene hvert år siden 2011 og brukt ulike metoder for å dobbeltsjekke resultatene (bl.a. lineære og logistiske regresjoner, diskrete og kontinuerlige variabler). Resultatene er like. I 2015 skjedde det et skifte. Betydningen av bakgrunnskjennetegn er tilnærmet konstante for hvert år.

konjunktorene, og det er naturlig å tenke seg at svargivingen påvirkes av situasjonen i økonomien og på arbeidsmarkedet generelt. Utviklingen har vært positiv siden 2016.



Figur 13: Andel som mener situasjonen alt i alt er svært eller ganske god. «Vet ikke/ikke svar» er inkludert i beregningene. År: 2009-2018. N = 29 144.

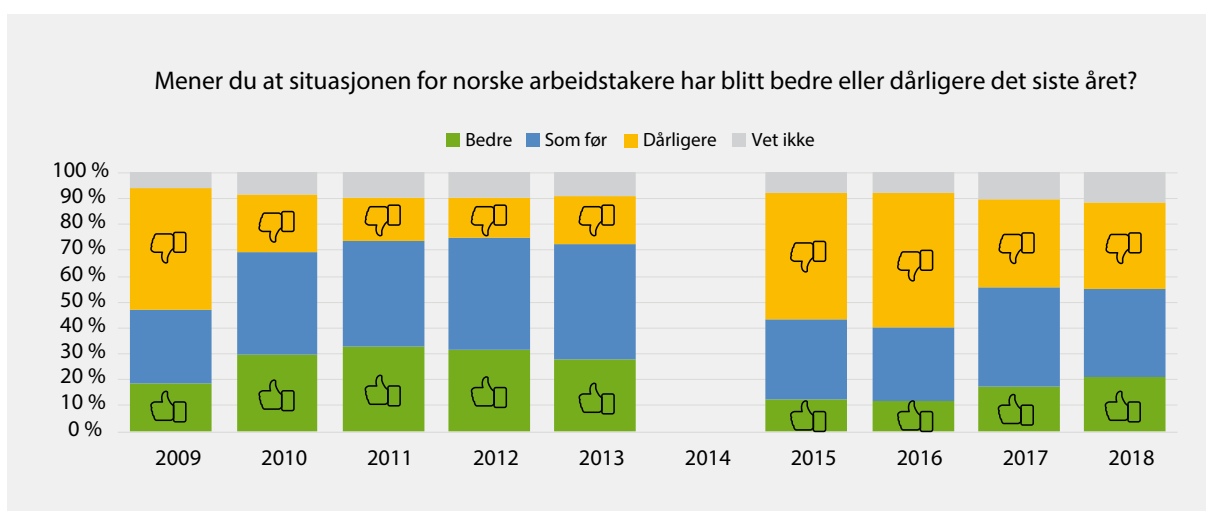
Situasjonen for norske arbeidstakere har blitt bedre det siste året

Men den er ikke på nivå med situasjonen før 2015.

Hver tredje arbeidstaker mener at situasjonen for norske arbeidstakere ikke har endret seg noe særlig i løpet av det siste året. En annen tredel mener at den har blitt dårligere. En drøy femtedel av arbeidstakerne mener at den har blitt bedre.

Årene mellom 2010 og 2013 var preget av mer optimisme enn det som har vært tilfellet i 2009 og etter 2015. I 2009 og etter 2015 er det flere som har ment at situasjonen har blitt dårligere enn det er personer som mener at den har blitt bedre. 2009 var preget av finanskrisen, 2015 av oljeprisnedgang og endringer i arbeidsmiljøloven.

Selv om flere synes situasjonen har blitt bedre i løpet av det siste året, er det et stykke igjen til optimismen som regjerte i perioden 2010-2013.



Figur 14: Andel som synes situasjonen for norske arbeidstakere har blitt bedre eller dårligere det siste året. År: 2009-2013* og 2015-2018*. N = 26 115. (*Data for 2014 mangler.)

4. LIKESTILT DELTAKELSE

Indeksen består av indikatorer for likedeling i privatsfæren (4.1, 4.2), yrkesdeltakelse og deltid (4.3, 4.4.), sysselsetting og lønnsforskjeller sammenliknet med andre land (4.5, 4.6, 4.7) og lønnsforskjeller mellom kjønnene i Norge (4.8).

- *Delingen av ansvaret i hjemmet følger kjente kjønnsrollemønstre, men stadig flere deler ansvaret likt.*
- *Tilsvarende er situasjonen for karrieremessig status: Menn oppgir oftere å ha bedre jobber enn sin partner, men utviklingen går mot mer likevurdering.*
- *Kvinner vurderer oftere jobben som en arena for utvikling og utfoldelse, menn vurderer oftere jobben som et middel for å tjene penger. For begge kjønn ser det ut til at vektleggingen av ønsket om fritid og tid med familie har økt de siste fem årene.*
- *Deltid¹⁰ forblir et kvinnefenomen. For mange kvinner er helse viktigste årsak til at de jobber deltid. Mange menn som jobber deltid, tar ut pensjon ved siden av.*

Tabell 4: Barometerverdier for likestilt deltakelse, 2009-2018. 1 er laveste verdi og betyr at oppslutningen/tilstanden er lav. 10 er høyeste verdi og betyr at tilstanden/oppslutningen er høy. Fargene er gradert fra 1 = rødt, via 5,5 = gult, til 10 = grønt.

4. Likestilt deltakelse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
4.1 Andel kvinner og menn som deler husarbeid og omsorg for barn, inkl. syke barn, likt	5,02	4,88	4,81	4,86	4,98	5,38	5,46	5,50	5,66	5,55
4.2 Andel kvinner og menn som har en jobb med like mye status og ansvar som partner	4,60	4,81	4,66	4,90	5,10	5,05	5,10	5,12	4,89	4,99
4.3 Antall yrkesaktive kvinner sammenliknet med antall yrkesaktive menn	9,37	9,42	9,46	9,43	9,37	9,37	9,34	9,37	9,44	9,44
4.4. Antall deltidsarbeidende kvinner sammenliknet med antall deltidsarbeidende menn	3,78	3,96	3,92	3,86	4,16	4,07	4,47	4,78	4,92	5,10
4.5 Andelen sysselsatte kvinner 20-64 år sammenliknet med andre land	9,65	9,66	9,77	10,00	9,33	9,38	8,84	8,25	8,22	8,20
4.6 Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner sammenliknet med andre land	6,32	5,06	4,31	4,90	5,35	6,39	6,17	6,19	5,50	5,66
4.7 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid sammenliknet med andre land	5,52	5,36	5,62	5,68	5,82	6,01	6,16	6,10	6,23	6,16
4.8 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timetall)	8,70	8,70	8,70	8,61	8,76	8,50	8,54	8,66	8,80	8,56
Samlet barometerverdi	6,62	6,48	6,40	6,53	6,61	6,77	6,76	6,74	6,71	6,71

Likestilling i arbeidslivet dreier seg om deltakelse. Manglende likestilling gir seg uttrykk i ulikt omfang av arbeidsdeltakelse og ulik kompensasjon. Vi ser at deltakelse i arbeidslivet henger sammen med hvilken innsats man gjør i privatsfæren. Indeksen måler derfor likhet og ulikhet i deltakelse på begge arenaer samt lønnsforskjeller.

¹⁰ Mer om deltid i del 2.

Likestillingen i hjemmet styrkes

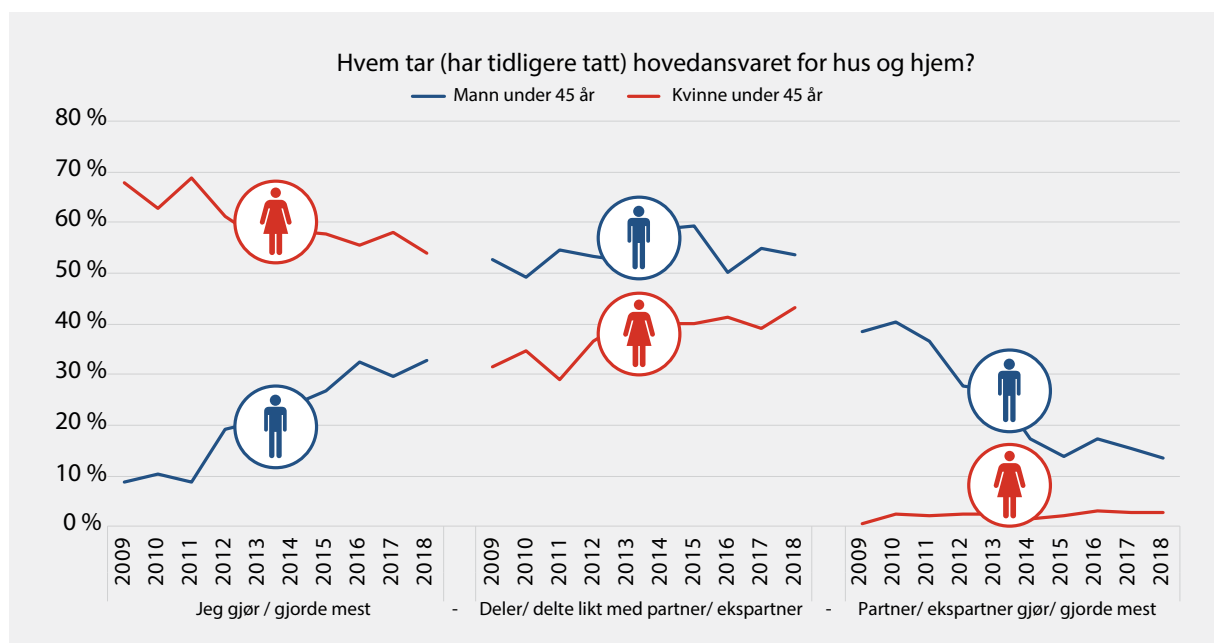
Men menn er fortsatt mer likestilte enn kvinner.

Likestillingen i hjemmet styrkes blant personer under 45 år. Stadig flere oppgir at de deler ansvaret for huset og hjemmet likt med partneren. Økningen er størst for kvinner.

Stadig færre kvinner oppgir at de gjør mest, samtidig oppgir stadig flere menn at de tar hovedansvaret for huset og hjemmet. Endringen er størst for mennene.

I 2009 oppga 38 prosent av de unge mennene at partner hadde hovedansvaret for huset og hjemmet. I 2018 var andelen redusert til 13 prosent.

Som det kommer frem av figuren under, skjer det altså endringer i hvem som tar hovedansvaret for hus og hjem. Huset og hjemmet blir sjeldnere kvinnens ansvar alene. Likevel er virkelighetsoppfatningene stadig ulike. Ut fra svargivingen kan det se ut som at det blir gjort mer enn 100 % husarbeid i hjemmet. Slik kan det bli når omfang av husarbeid selv-rapporteres!



Figur 15: Svarfordeling på hvem som har hatt (tidligere har hatt) hovedansvaret for hus og hjem. Kvinner og menn under 45 år. 2009-2018, N = 10 289

Kvinner og menn får likere karrieremessig status

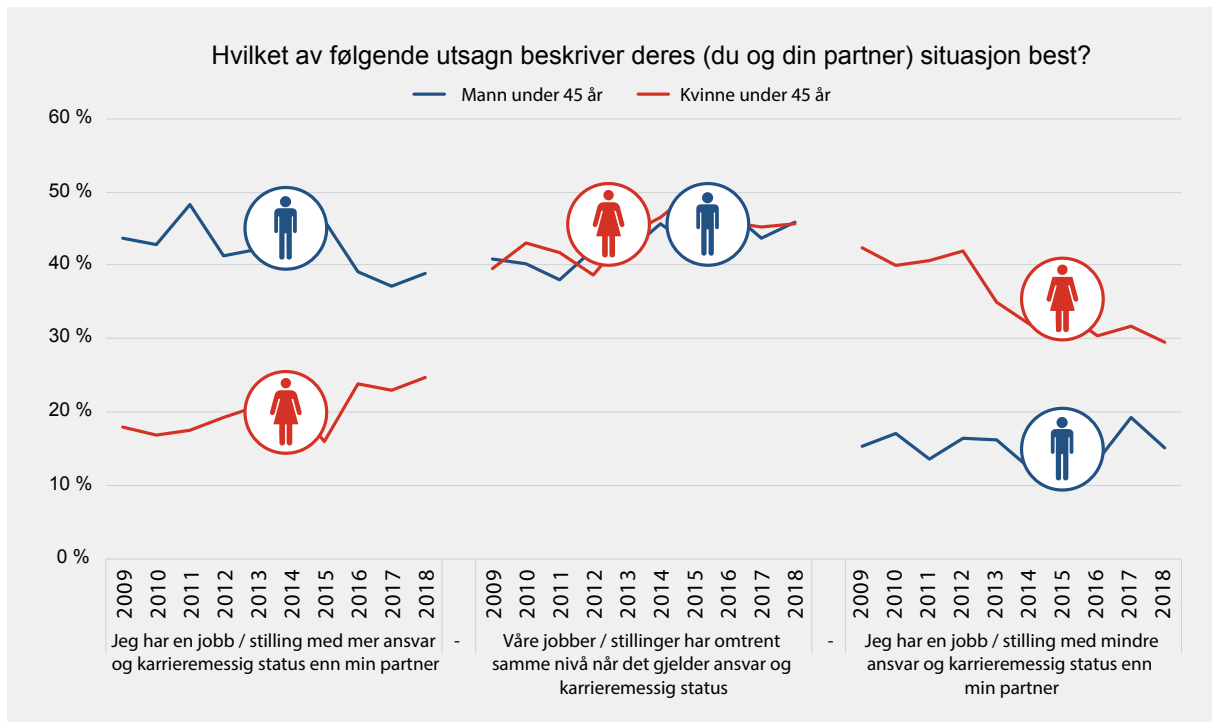
Men utviklingen skjer sakte, og tradisjonelle kjønnsrollemønstre er fortsatt tilstedeværende.

Stadig flere personer oppgir at de har en jobb / stilling med omtrent samme nivå når det gjelder ansvar og karrieremessig status som sin partner. I 2009 mente 40/41 prosent kvinner og menn at de hadde en jobb med lik ansvar og status, i 2018 var andelen 46 prosent. Andelen likestilte øker.

Menn har i avtakende grad jobber med mer status enn jobben til sin partner. For kvinner er det motsatt. Likevel er forskjellene mellom kvinner og menn tydelige: Menn vurderer oftere at deres jobb har mer ansvar og karrieremessig status enn jobben til sin partner.

Endringen har vært størst på motsatt side: Sammenliknet med i 2009 oppgir langt færre kvinner i dag at deres jobb har mindre status og ansvar enn den til sin partner. For menn er endringen liten, og til enhver tid de siste ti årene har under 20 prosent av mennene hatt mindre ansette jobber enn sin partner.

Endringene er riktignok ikke store, men det har skjedd en utvikling i retning mer likestilling når det gjelder ansvar på jobben og karrieremessig status i løpet av de siste ti årene.



Figur 16: Svarfordeling på spørsmål om partnerens jobb / stilling og karrieremessig status i forhold til en selv. Kvinner og menn under 45 år. År: 2009-2018. N = 8 765.

Menn vil ha penger og kvinner selvutvikling?

Menn oppgir altså oftere at de har en stilling / jobb med mer ansvar og karrieremessig status enn den til sin partner. Menn tilbringer også mer tid på jobb enn hva kvinner gjør¹¹. Betyr jobben mer for menn enn for kvinner? Det kan ikke vi svare på, og det vil nok være individuelt. Vi kan imidlertid svare på hvor kvinner og menn plasserer seg på skalaen mellom å synes at

- jobben først og fremst er et middel til å tjene penger, innholdet i tilværelsen ligger i familie og fritid, og
- jobben er ikke bare et middel til å tjene penger, men like mye en arena for utvikling og utfoldelse.

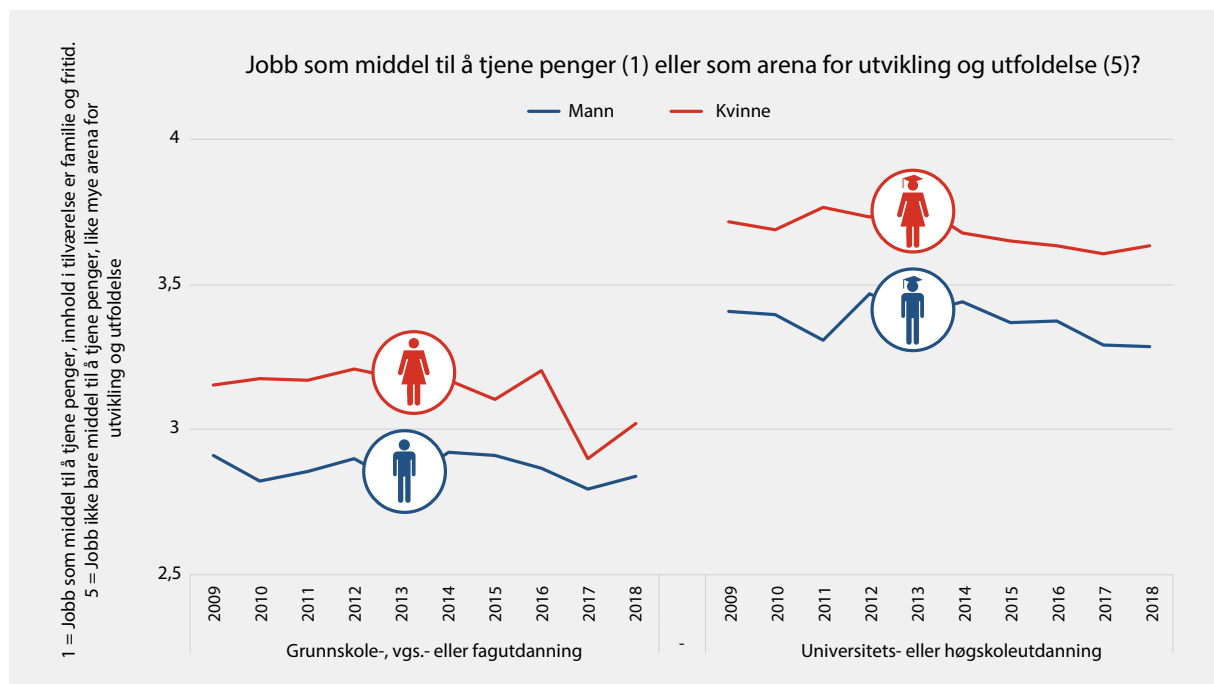
Kvinner oppgir oftere at jobben ikke bare er et middel til å tjene penger, men like mye en arena for utvikling og utfoldelse. Jobben som livsprosjekt er slik sett kanskje viktigere for kvinnene enn for mennene? Eller så gir ikke nødvendigvis jobb som en arena for utvikling og utfoldelse ansvar og status. Som ventet, er jobben oftere mer enn bare et middel til å tjene penger blant dem med høy inntekt og høy utdanning, for et gitt kjønn, alder og sektor.

¹¹Se f.eks. Arbeidslivsbarometeret 2017, AFI-notat om arbeidstidsordninger (FoU-resultat 2018:03).

Økt vektlegging av fritid og tid med familie?

Blant dem som i stor grad mener at jobben først og fremst er et middel til å tjene penger, og at innholdet i tilværelsen ligger i familie og fritid, finner vi mange menn uten høyere utdanning. I den andre enden av skalaen finner vi dem som mener at jobben ikke bare er et middel til å tjene penger, men like mye en arena for utvikling og utfoldelse. Kvinner med høy utdanning er høyt representert her. For både kvinner og menn med høy utdanning, øker sannsynligheten for å befinne seg i denne enden av skalaen dersom inntekten også er høy. Hvorvidt det er pengene eller engasjementet som kommer først, er uvisst.

Basert på utviklingen de siste fem årene, ser det ut til at stadig flere vektlegger fritid og tid med familie til fordel for selvutvikling gjennom jobb. Dette gjelder for både kvinner og menn, høyt og lavt utdannede¹².



Figur 17: Gjennomsnittlig score på en skala fra 1 til 5 der 1 = «Min jobb er først og fremst et middel til å tjene penger, innholdet i tilværelsen ligger i familie og fritid» og 5 = «Min jobb er ikke bare et middel til å tjene penger, men like mye en arena for utvikling og utfoldelse». År: 2009-2018. N = 28 379.

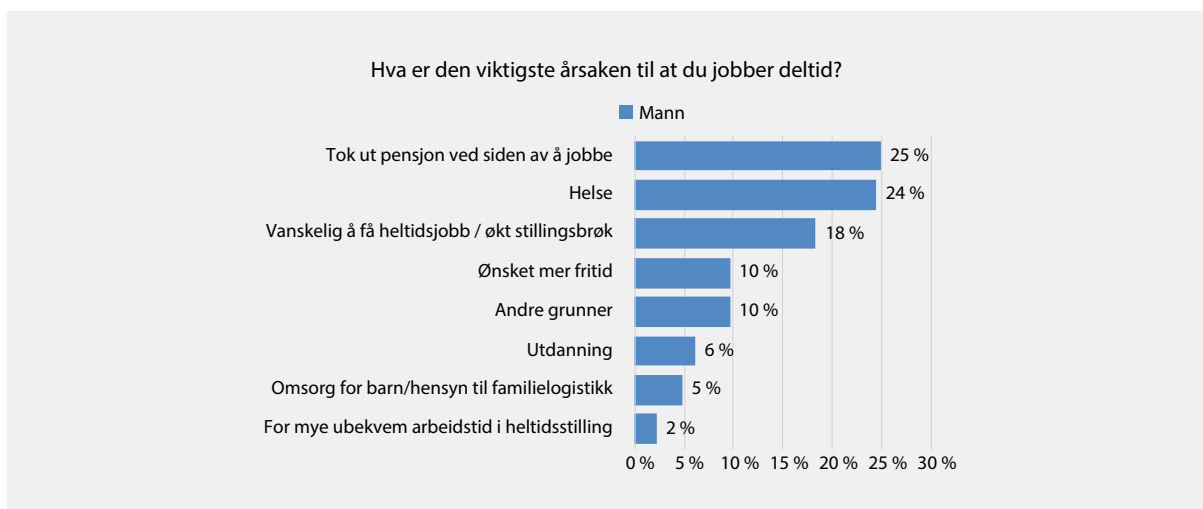
Deltid forblir et kvinnefenomen

Helsa står ofte i veien for kvinner. Pensjonen nytes ofte ved siden av jobb for menn.

Å jobbe deltid er i stor grad et kvinnefenomen. Blant deltakerne i Arbeidslivsbarometeret er det fire ganger så mange kvinner som jobber deltid sammenliknet med menn.

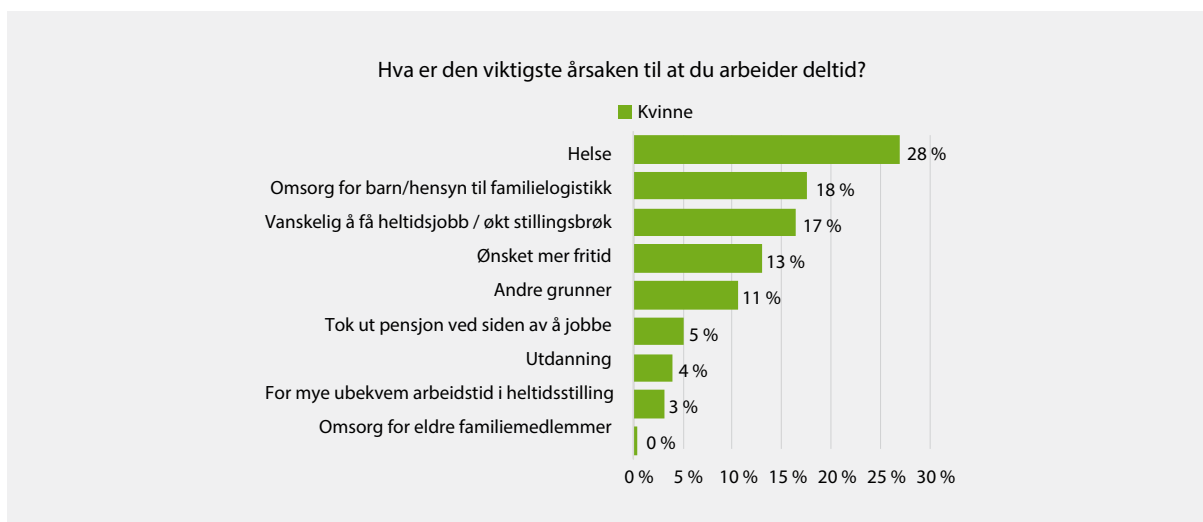
¹² Vi har kjørt regresjoner på fire delutvalg siden 2012: Kvinner og menn med hhv. høy og lav utdanning. Inntekt og alder er kontrollert for. For alle underutvalg vektlegges familie og fritid mer med tiden. Betydningen av alder og inntekt er tilnærmet konstant over tid.

For menn er de vanligste årsakene til å jobbe deltid å ta ut pensjon ved siden av å jobbe, helse, vanskeligheter med å få økt stillingsbrøk og ønske om mer fritid.



Figur 18: Viktigste årsak til at deltidsarbeidende menn arbeider deltid. År: 2015-2018, ikke-overlappende respondenter. N = 229.

For kvinner er det oftest helse som er viktigste årsak til at man jobber deltid. Dernest er hyppige årsaker omsorg for barn / hensyn til familielogistikk, problemer med å få heltidsjobb eller økt stillingsbrøk og ønske om mer fritid.



Figur 19: Viktigste årsak til at deltidsarbeidende kvinner arbeider deltid. År: 2015-2018, ikke-overlappende respondenter. N = 855.

Det som skiller kvinner fra menn, bortsett fra omfanget av deltidsarbeid, er at menn oftere kombinerer deltidsjobb med pensjon og at kvinner oftere jobber deltid av hensyn til forpliktelser i hjemmet. For kvinner er helse en mer dominerende årsak til deltidsarbeid.

5. TRYGGHET OG TILKNYTNING TIL ARBEIDSLIVET

Indeksen måler den subjektive opplevelsen av tilknytning til arbeidslivet (5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5), endringer i arbeidssituasjon (5.6, 5.7) og forholdet i arbeidsmarkedet til dels relatert til andre land (5.8, 5.9, 5.10).

- Opplevelsen av trygghet og tilknytning til arbeidslivet er generelt god.
- Stadig flere føler seg berørt av digitaliseringen.
- Opplevelsen av trygget for jobbsituasjonen har økt siden i fjor.
- Tidligere sykdomshistorie preger vurderingen av fremtidig arbeidsinnsats negativt.

Tabell 5: Barometerverdier for trygghet og tilknytning til arbeidslivet, 2009-2018. 1 er laveste verdi og betyr at oppslutningen/tilstanden er lav. 10 er høyeste verdi og betyr at tilstanden/oppslutningen er høy. Fargene er gradert fra 1 = rødt, via 5,5 = gult, til 10 = grønt.

5. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
5.1 IKKE uførepensjonist om 5 år	8,87	8,74	8,69	8,69	8,82	8,90	8,96	9,05	9,14	9,06
5.2 IKKE arbeidsledig om 5 år	8,64	8,93	9,13	9,12	9,08	9,08	8,79	8,60	8,80	8,96
5.3 IKKE utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år	8,64	8,58	8,81	8,80	8,70	8,83	8,82	8,72	8,84	8,81
5.4 Dårlig helsetilstand vil IKKE føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	7,07	7,07	6,93	6,80	6,95	7,29	7,40	7,47	7,17	7,10
5.5 Andel IKKE bekymret for å miste jobben	6,45	6,74	7,08	7,04	6,92	6,95	6,56	6,38	6,39	6,65
5.6 Lett å finne ny jobb som er like bra	3,40	3,56	3,64	3,56	3,35	3,01	2,83	3,00	2,93	3,05
5.7 Frykter IKKE mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga. omstilling eller nedbemanning	6,76	6,83	6,89	7,04	7,00	6,69	6,37	6,42	6,35	6,63
5.8 Andel fast ansatte	9,30	9,31	9,32	9,28	9,27	9,32	9,35	9,24	9,30	9,29
5.9 Sysselsettingsgrad/yrkesdeltagelse sammenliknet med europeiske land	8,61	8,30	8,21	8,62	8,15	7,95	6,94	6,72	6,15	6,22
5.10 Arbeidsledighet sammenliknet med europeiske land	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	9,22	9,28	9,21
Sum indikator	7,77	7,81	7,87	7,89	7,82	7,80	7,60	7,48	7,44	7,50

Ledighetstrusselen ser ut til å ha avtatt. Færre er bekymret for å miste jobben og færre frykter en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedbemanning. Dette trekker årets barometerverdi opp.

Det er den lave andelen arbeidstakere som tror de vil kunne finne en jobb som er minst like god som den de har nå, som særlig trekker den samlede barometerverdien ned.

Sysselsettingsgraden sammenliknet med andre land har over tid vist en sterkt fallende tendens. Fallet er riktignok stabilisert i 2018. Indikatorfallet er en kombinasjon av fallende sysselsettingsgrad i Norge og økende sysselsetting i andre land.

Mens de fleste indikatorene viser en negativ utvikling, er én utvikling positiv: Stadig færre tror at de vil være uførepensjonister om fem år.

Andelen fast ansatte i Norge er høy. Det har den vært hvert år siden vi startet målingene. Den høye andelen fast ansatte bidrar til å trekke den samlede barometerverdien opp.

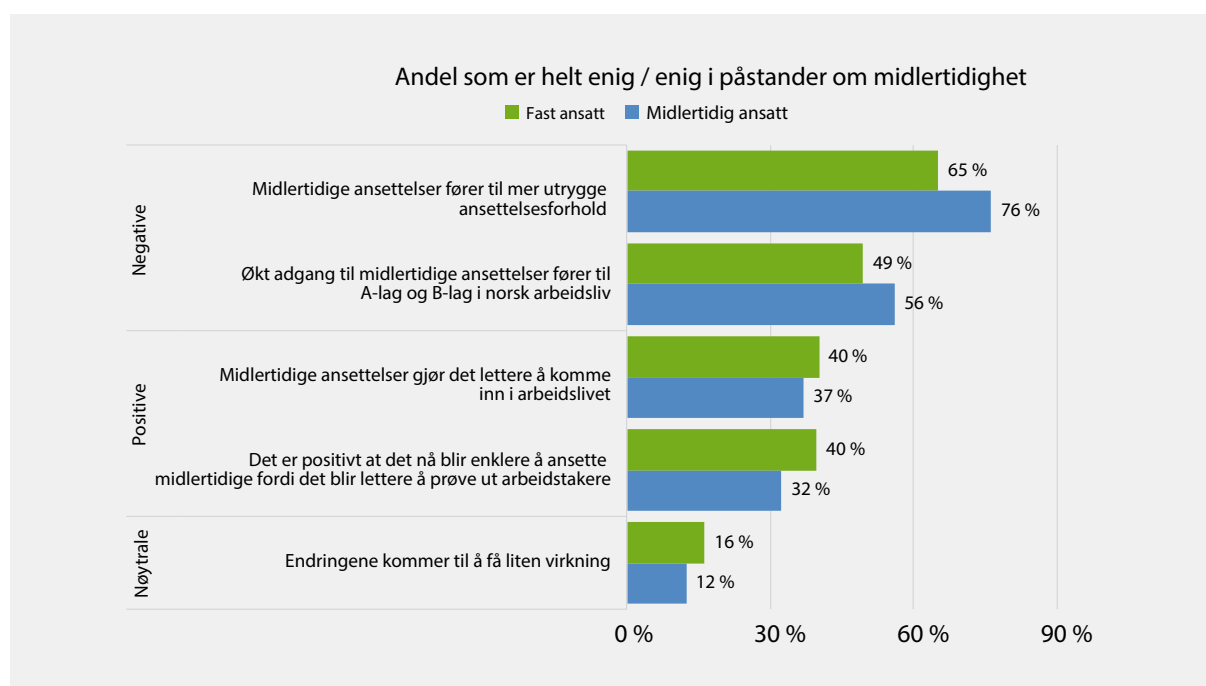
Samlet sett er altså barometerverdien for trygghet og tilknytning til arbeidslivet relativt høy, og den har økt litt siden i fjor. Hovedbildet er imidlertid stadig en fallende tendens siden 2012.

Fortsatt motstand mot midlertidighet

Men det er mer greit med midlertidighet så lenge man selv er fast ansatt.

Det er blandede meninger om økt adgang til å ansette midlertidig. Flertallet er imidlertid negative. Det gjelder både blant fast og midlertidig ansatte. Det er ingen markante endringer i holdningene til midlertidighet siden vi startet målingene i 2015. Det som har endret seg siden 2015, er at færre er iherdig for eller imot. De som er imot, har blitt mer moderat imot, tilsvarende for dem som var iherdig for.

Fagforeningsmedlemskap er sterkt utslagsgivende for synet på midlertidighet, der fagforeningsmedlemmer er betydelig mer negative. Videre øker aksepten for midlertidighet med både utdanning og inntekt. Midlertidig ansatte har også noe mer negativt syn på midlertidighet enn fast ansatte, slik det kommer frem av figuren under.¹³

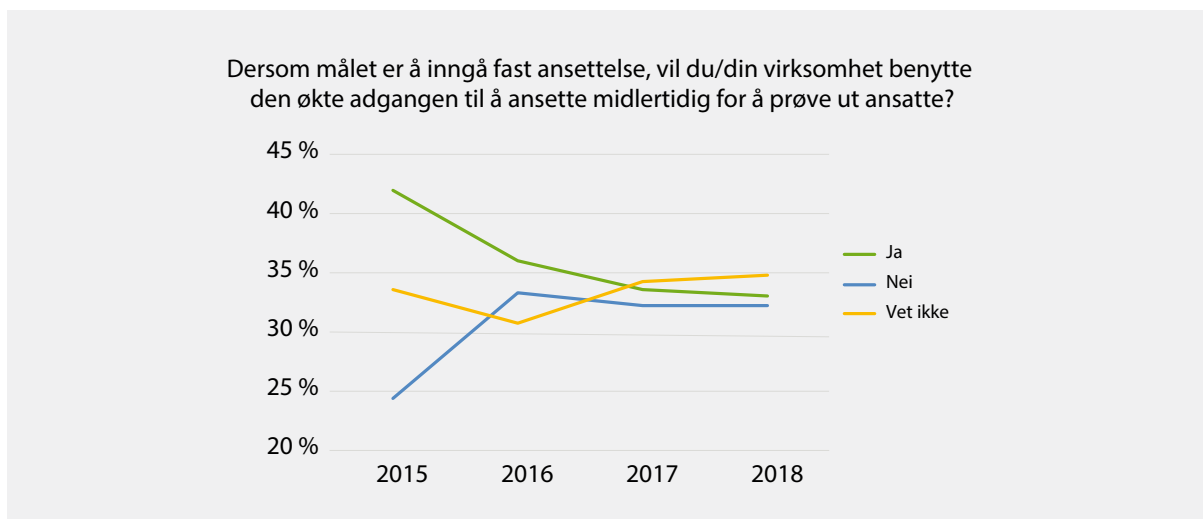


Figur 20: Andel som er helt enig eller enig (4 eller 5 på en skala fra 1 til 5) i påstander om midlertidighet. År: 2015-2018, ikke-overlappende respondenter. N = 8 111.

Fra «ja» til «tja» til å ansette midlertidig for å prøve ut ansatte

I 2015 oppga 42 prosent av ledere med personalansvar at dersom målet var å inngå fast ansettelse, ville de benytte seg av den økte adgangen til å ansette midlertidig for å prøve ut ansatte. I årene som fulgte har færre sagt at de vil benytte seg av denne muligheten. Ledere med personalansvar er ganske delte i spørsmålet om dette er en mulighet de vil benytte seg av.

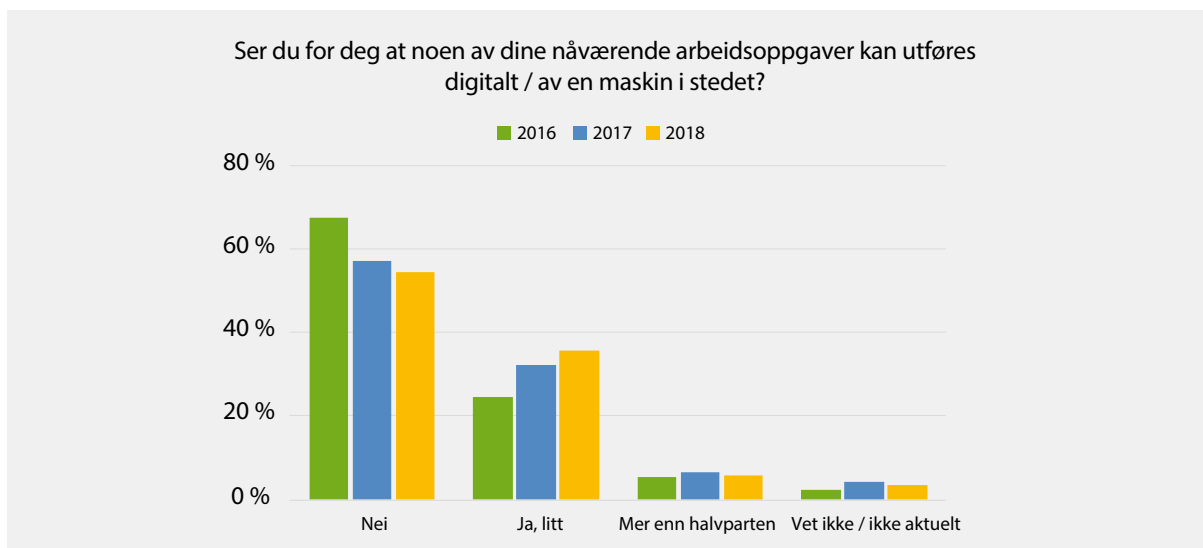
¹³ Midlertidige ansatte er mer negative for et gitt år, kjønn, alder, utdannings- og inntektsnivå, sektor og fagforeningsmedlemskap.



Figur 21: Svarfordeling på spørsmålet «Dersom målet er å inngå fast ansettelse, vil du/din virksomhet benytte den økte adgangen til å ansette midlertidig for å prøve ut ansatte? Spørsmålet er stilt til ledere med personalansvar. År: 2015-2018, N = 1 869.

Flere tror at deres nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin

På bare tre år har det vært en tydelig økning i andelen arbeidstakere som tror at deres nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin i stedet. Andelen har økt fra 30 prosent i 2016 til 42 prosent i år¹⁴.

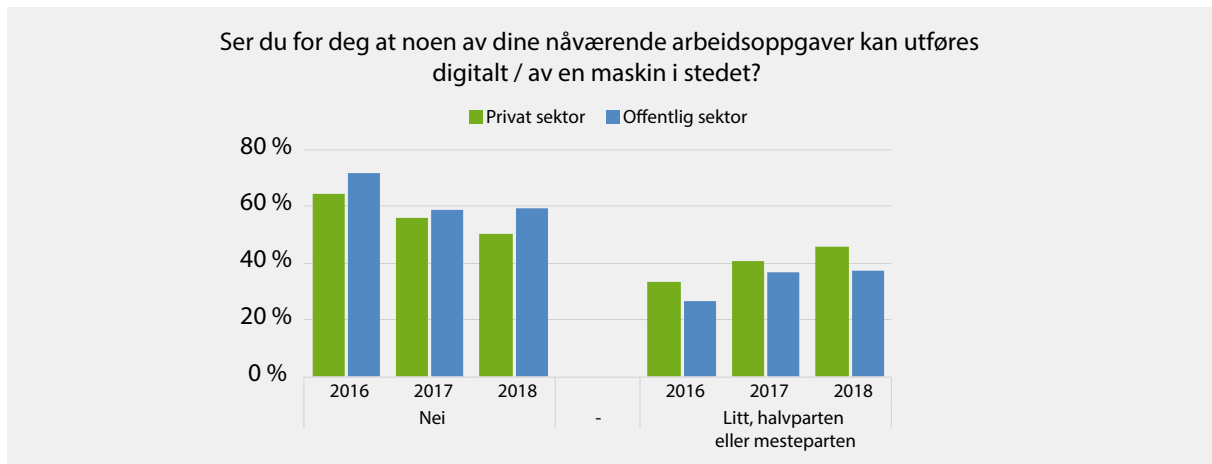


Figur 22: Svarfordeling på spørsmålet. År: 2016-2018. N = 8 427.

Særlig utslagsgivende for synet på hvem man ser for seg at skal utføre ens nåværende arbeidsoppgaver i fremtiden - en selv eller en maskin - er bransjen man jobber i. Personer som jobber innenfor finans føler seg betydelig mer berørt av digitaliseringen enn personer som jobber i helsesektoren eller i kommunal sektor. Statlig ansatte (som ikke jobber i spesialisthelsetjenesten) har også tatt innover seg at mange av deres nåværende arbeidsoppgaver kan gjøres digitalt eller av en maskin. Generelt anser imidlertid privat ansatte

¹⁴ Økningen er kontrollert for sammensetningen av utvalgene hvert år, herunder kjønn, alder, utdanning, inntekt og sektor.

seg mer berørt enn offentlig ansatte¹⁵. Figuren under viser svarfordelingen til privat og offentlig ansatte, fra 2016 til 2018.



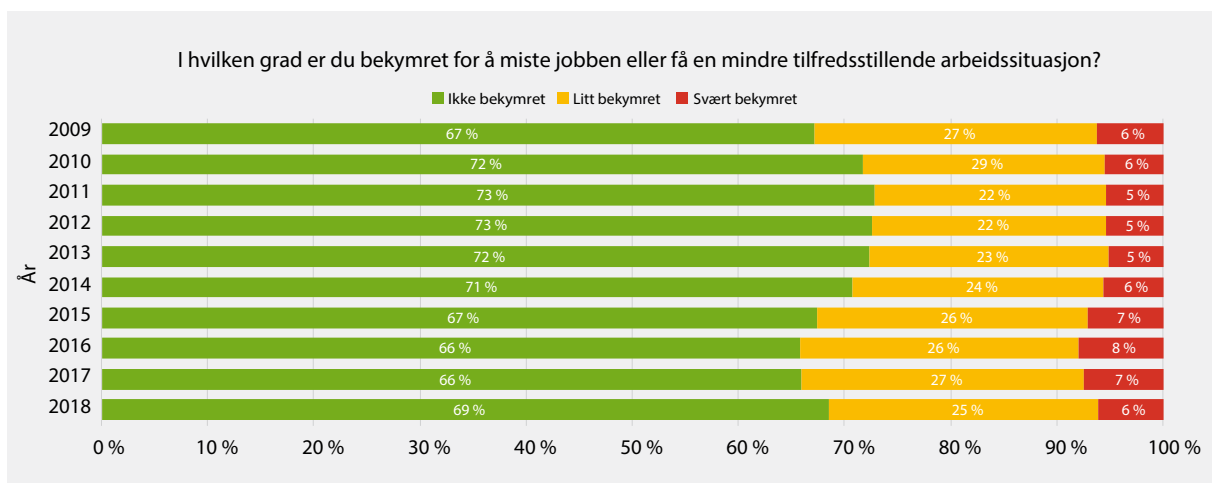
Figur 23: Svarfordeling for offentlig og privat sektor. År: 2016-2018, N = 8 284

Personer som er bekymret for å miste jobben eller for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon er overrepresentert blant dem som tror at deres nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin i stedet.

Mindre bekymring for jobbsituasjonen i år enn i fjor

Men 6 prosent av arbeidstakerne er svært bekymret for å miste jobben eller for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer.

6 prosent av sysselsatte i aldersgruppen 20-66 år tilsvarer mer enn 140 000 personer¹⁶. Andelen svært bekymrede har vært relativt stabil over tid, men den har gått opp i nedgangstider, som i 2009 og i 2015-2017. Hver fjerde arbeidstaker er *litt* bekymret for sin egen jobbsituasjon. De fleste er imidlertid lite bekymret for å miste jobben sin eller for at den skal bli mindre tilfredsstillende på grunn av omstillinger eller nedskjæringer – også i tider med økonomisk uro.



Figur 24: Andel som er bekymret for å miste jobb eller få mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon, 2009-2018. N = 28 419.

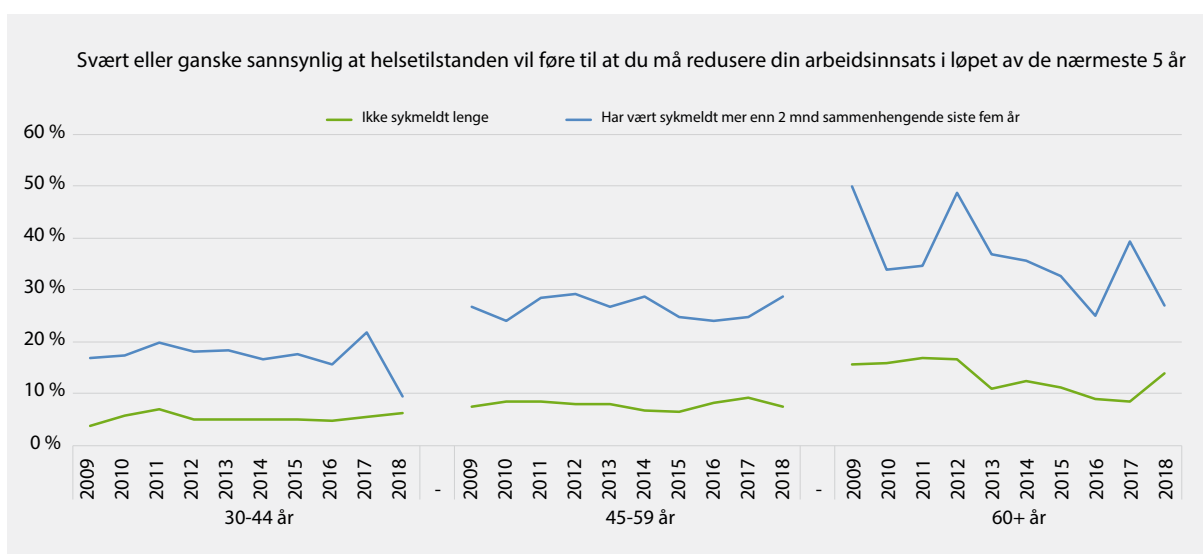
¹⁵ For et gitt år, kjønn, alder, utdannings- og inntektsnivå og bransje.

¹⁶ SSB tabell 07984. Antall sysselsatte 20-66 år i 2017 var 2 444 153. 6 prosent av det er 146 672.

Tidligere sykdomshistorie preger vurdering av fremtidig arbeidsinnsats

Arbeidstakeres vurdering av egen arbeidsrelatert helsetilstand har vært ganske lik hvert år siden vi startet målingene i 2009. Mest utslagsgivende for hvordan man vurderer sin fremtidige helsetilstand er alder og hvorvidt man tidligere har vært sykmeldt over en lengre periode¹⁷.

Jo eldre man er, jo større er sannsynligheten for å vurdere fremtidig helsetilstand negativt. De som har vært sykmeldt mer enn to måneder sammenhengende i løpet av de siste fem årene, vurderer det også oftere som sannsynlig at helsetilstanden deres vil føre til at de må redusere sin arbeidsinnsats i løpet av de neste fem årene. Forskjellene mellom de som har vært syke og de som ikke har det, øker med alderen. Riktignok er det få personer i spørreundersøkelsen som er over 60 år og som har vært sykmeldte lenge, så det er noe større usikkerhet knyttet til besvarelsene til denne undergruppen.



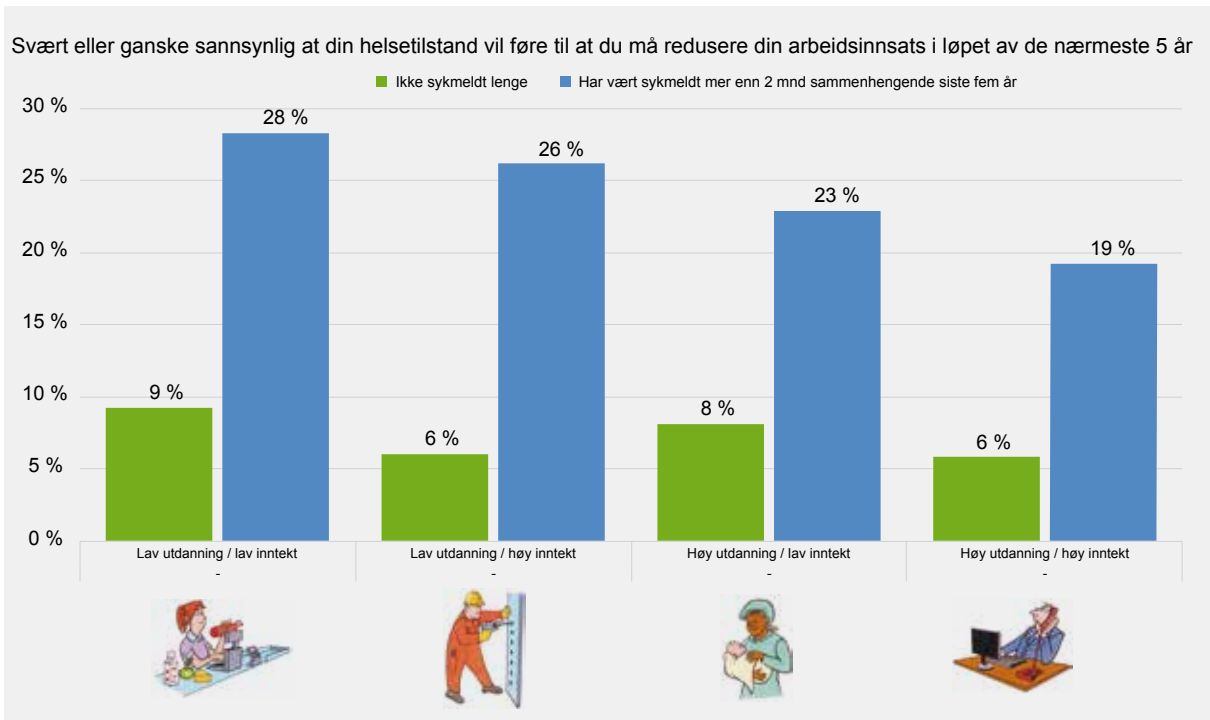
Figur 25: Andel som vurderer det som ganske eller svært sannsynlig at deres helsetilstand vil føre til at de må redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de nærmeste fem år. 30-60+ år. Det var svært få observasjoner i aldersgruppa under 30 år. De er derfor tatt ut. År: 2009-2018. N = 26 189.

Inntekt og utdanning betyr også en del for hvordan man vurderer egen fremtidig arbeidsrelatert helsetilstand. Særlig høy inntekt er forbundet med redusert sannsynlighet for å måtte gi opp jobben på grunn av helse¹⁸.

Figuren under viser hvordan de fire arbeidslivene vurderer egen helsetilstand og fremtidig arbeidsinnsats. Uansett utdanning og inntekt, virker tidligere sykmeldingshistorie negativt inn på vurderingen av fremtidig helsetilstand. Likevel er det påfallende forskjeller mellom arbeidslivene med lav inntekt / lav utdanning og høy inntekt / høy utdanning. Tidligere sykdom virker oftere å gi langtidsvirkninger blant arbeidstakere med lav utdanning og lav inntekt. En mulig forklaring kan være arbeidets natur. Å måtte utføre hardt fysisk arbeid er mer vanlig blant arbeidstakere med lav utdanning og inntekt. Mens bare 3 prosent av dem som har høy utdanning og høy inntekt ofte eller alltid må utføre hardt fysisk arbeid i jobben, må 22 prosent av dem som har lav utdanning og lav inntekt gjøre det.

¹⁷ Mer enn to måneder sammenhengende i løpet av de siste fem årene.

¹⁸ Inntekt har hatt signifikant utslag på variabelen for egenvurdert arbeidsrelatert helsetilstand hvert år vi har data for, 2011-2018, når kjønn, alder, utdanning og sykdomshistorie er kontrollert for. Utdanning har hatt signifikant utslag i omtrent halvparten av årene. Slår vi sammen dataene for perioden 2014-2018, blir utdanning signifikant. Inntekt får imidlertid nesten tre ganger så høy t-verdi og standardisert beta-koeffisient.



Figur 26: Andel i de fire arbeidslivene som vurderer det som ganske eller svært sannsynlig at deres helsetilstand til føre til at de må redusere sin arbeidsinnsats i løpet av de nærmeste 5 år. År: 2014-2018. N = 11 436, ikke-overlappende respondenter.

DEL 2: Innenfor eller utenfor arbeidslivet – et spørsmål om grader

Arbeidsmarkedet er stedet man bør være

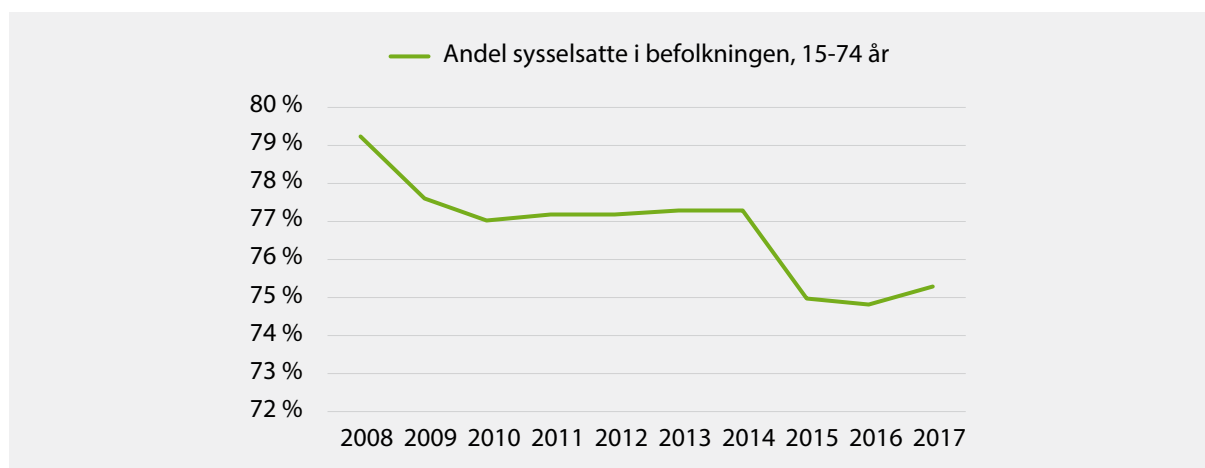
Forskningen på folks levekår har vist oss hvor viktig det er å delta på arbeidsmarkedet. En selvsagt effekt er de fordeler man får i form av stabil inntekt som igjen gir mulighet til å ta opp lån og forsørge barn. Arbeidsplassen byr vanligvis også på et sosialt miljø med mange verdifulle elementer. Statistikken for helsetilstand og levealder for forskjellige yrkesgrupper viser tilsynelatende at man vinner mange år på å være lege, sivilingeniør eller lærer framfor å jobbe som kokk, renholder og ufaglært arbeider. Men aller størst er forskjellen i levealder mellom de som har vært yrkesaktive og de som i liten grad har vært det. Forskjellen er tydeligst for menn¹⁹.

Det kan bety at arbeidsgivere har valgt bort dem med svakest helse, eller at de selv har måttet gi opp på grunn av helseutfordringer. På den andre siden kan man ikke se bort fra de helsegevinster man får direkte og indirekte av å delta i arbeidslivet. Her tenker vi på mestringsevne, sosial tilhørighet og økonomiske ressurser. Dette er bakgrunnen for at vi i denne utgaven av Arbeidslivsbarometeret har rettet søkelyset mot tre grupper:

- De som er **innenfor** arbeidslivet.
- De som er i arbeid, men har lav personlig inntekt og lav husstandsinnkomst og som ikke er under utdanning. Disse antar vi har en svakere tilknytning til arbeidslivet. Vi omtaler dem som å være i **randsonen**.
- De som står helt **utenfor** arbeidslivet. Det vil si at de er arbeidsledige, trygdede eller hjemmeværende.

Mange har havnet utenfor de siste årene

Vår framstilling tar ikke først og fremst sikte på å vise at det er sosiale forskjeller mellom de som er innenfor og utenfor arbeidslivet, det er dokumentert til fulle i mange andre sammenhenger. Ønsket er snarere å lete etter potensialet for at de som er innenfor med en svak tilknytning (randsonen) ikke ramler ut, og om det er personer utenfor arbeidslivet som har muligheter og vilje til å inkluderes. Ved å studere erfaringene til de som er utenfor, i randsonen og de som har ansatt personer uten arbeidserfaring, kan vi komme nærmere en forståelse av barrierene og mulighetene for økt inkludering. For det er viktig at flere har en god tilknytning til arbeidsmarkedet, se bare på utviklingen i sysselsettingen i Norge de siste ti årene:



Figur 27: Andelen sysselsatte i befolkningen, 15-74 år, 2008-2017. Kilde: SSB, tabell 11930.

¹⁹ Årsakssammenhengene her er imidlertid kompliserte og det ligger utenfor denne rapportens formål å belyse årsaker til ulike utfall i helse og arbeidsliv.

Denne nedadgående utviklingen har skjedd både i nedgangs- og oppgangsperioder. Riktignok ser det nå ut som at fallet i sysselsettingsgraden har stoppet opp. Etterspørselen etter arbeidskraft øker, og flere vil da trolig gå inn i arbeidsstyrken. Men fallet siden finanskrisen har vært stort og vil neppe tas inn på kort sikt. Fallet i yrkesdeltakelsen skyldes i hovedsak en endret sammensetning av befolkningen. Vi har fått en økt andel i aldersgruppen 62-74 år med en lavere yrkesdeltakelse²⁰. Selv om denne gruppen har økt sin relative yrkesdeltakelse, er virkningen av endringen i sammensetning sterkere enn økningen i denne gruppens relative yrkesdeltakelse. En annen faktor er at unge tar mer utdanning og dermed kommer senere inn i yrkeslivet. I tillegg ser vi en lavere sysselsetting blant personer under 40 år med lite utdanning²¹.

Det er mange som står utenfor i norsk arbeidsliv. Ved utgangen av 2017 var det nesten en halv million personer på uføretrygd eller arbeidsavklaringspenger²². I tillegg kommer en relativt høy andel personer som til enhver tid er sykemeldt samt personer på andre livsoppholdsytelser. Om disse tallene er høye eller lave, kan diskuteres. På den ene siden har vi mange på ytelse fra NAV, på den andre siden har vi også mange i arbeid målt som andel av befolkningen i yrkesaktiv alder. Uansett, personer som ønsker og kan jobbe og som ikke gjør det, er et tap for samfunnet og for den enkelte, sosialt og økonomisk. Vi vil i denne analysen studere nærmere bakgrunnen for dette, samt anskueliggjøre omfanget av problemet.

Når vi i denne analysen omtaler at personer faller ut eller inkluderes i arbeidsmarkedet, kan man få inntrykk av at det er permanente tilstander. I virkeligheten dreier det seg om strømmer inn og ut av arbeidsmarkedet.

Begrunnelsen for at flest mulig skal jobbe er gjerne knyttet til nasjonaløkonomien. Det kan også argumenteres for lik rett til deltakelse i arbeidslivet med et rettferdighetsargument. Arbeidsdeltakelse gir over tid bedre inntekt enn livsoppholdsytelser fra NAV og bredere sosial deltakelse. Det er kanskje ikke rettferdig at helse eller kognitive forutsetninger skal medføre at noen ikke får muligheten til å jobbe.

Mange tror de kan falle ut

Like viktig som å få folk inn i arbeid, er det å forhindre at folk faller ut. YS arbeidslivsbarometer har gjennom flere år målt hvordan arbeidstakere vurderer risikoen for å falle ut av arbeidslivet. Andelen arbeidstakere som hevder at det er ganske eller svært sannsynlig at de vil måtte redusere sin arbeidsinnsats på grunn av helse de nærmeste fem årene, har over en tiårsperiode holdt seg stabilt på rundt 10 prosent. 10 prosent utgjør om lag 244 000 sysselsatte personer i Norge i 2017²³. Til sammenlikning var det rundt 90 000 arbeidsledige i samme kvartal²⁴.

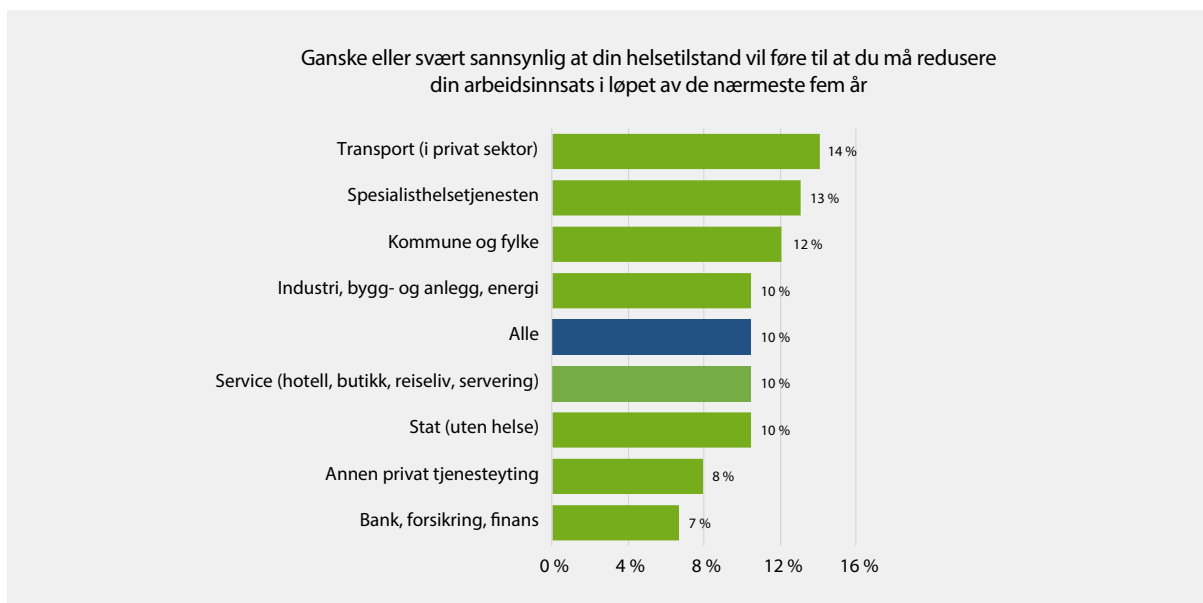
²⁰ Brasch og Horgen 2018. SSB analyse 2018/02 <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/nedgang-i-sysselsettingsandelen-pa-grunn-av-flere-eldre>

²¹ Se f.eks. SSB tabell 11930: Andel sysselsatte i befolkningen, etter bosted, kjønn, alder, fagfelt og utdanningsnivå. 4. kvartal (F) 2008 - 2017

²² https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/infografikk-fra-nav/_attachment/536874?_download=true&_ts=16193a3f3b8

²³ SSB, tabell 11618. Det var 2 444 517 sysselsatte personer i aldersgruppen 20-66 år i Norge, 4. kvartal 2017.

²⁴ SSB, tabell 08518, Arbeidskraftundersøkelsen. Arbeidsledige, 4. kvartal 2017.



Figur 28: Andel personer som vurderer det som svært eller ganske sannsynlig at deres helsetilstand vil føre til at de må redusere sin arbeidsinnsats i løpet av de nærmeste fem år, per bransje (YS-bransje). År: 2014-2018 (innenfor- og randsone-utvalg i 2018). N = 8 968, ingen overlappende respondenter.

Det er variasjon mellom bransjer²⁵. Vi finner størst bekymring for helsens betydning for fremtidig arbeidsinnsats i transportbransjen, spesialisthelsetjenesten og kommunal/fylkeskommunal sektor. Jo eldre du er, jo mer sannsynlig er det at du kanskje må redusere din arbeidsinnsats.

I sum: Det er «krefter» i sving som gjør at folk faller ut av arbeidslivet, aldri kommer inn, eller aldri kommer tilbake. Hva disse kreftene går ut på, er det gjort mye forskning for å avdekke. Det forklares ved utstøtning fra arbeidslivet (helse og konjunkturer), attraksjon (attraktive trygdeordninger) og medikalisering (at samfunnsproblemer individualiseres og at individet får en diagnose med påfølgende rett til ytelse).

Mye av denne forskningen baserer seg på registerstudier hvor man ikke får fram personenes egne vurderinger/erfaringer, men kun hvilke ytelser/kategorier de defineres innenfor i offentlige registre. Arbeidslivsbarometeret er imidlertid et instrument som nettopp kan kartlegge hvordan «folk har det og tar det». For å komme tettere på de faktorene som er med i spillet om deltakelsen på dette viktige markedet, har vi altså singlet ut tre grupper; de som er innenfor arbeidslivet, de som er utenfor og de som er i randsonen.

Vi er fra før kjent med at vårt vanlige utvalg som vi bruker til å beregne Arbeidslivsbarometeret har en overrepresentasjon av arbeidstakere i hva vi kaller det ordinære arbeidslivet. Vi har mange fast ansatte og mange fagorganiserte. Skjevhetene er ikke noe stort problem når vi skal måle endring fra år til år. Da gjelder det å holde skjevhetene konstant. Men når vi skal studere dem som har en svakere tilknytning og de som ikke lenger er i arbeidslivet, må vi supplere med andre grupper. På den måten får vi også bedre kjennskap til vårt ordinære utvalg og anslag på over- og underrepresentasjon.

²⁵ Vi har her brukt en bransjeinndeling spesiallaget for YS. Se Arbeidslivsbarometeret 2017, s. 41 for nærmere beskrivelse av bransjene.

- **Innenfor:** I arbeid, heltid eller deltid (standard barometer). Her har vi også ledere med og uten personalansvar. Dette utvalget danner grunnlaget for barometerberegningene (del 1).
- **Randsonen:** 27 år eller eldre. I arbeid, heltid eller deltid. Personlig inntekt under 400.000 kroner og husstandsinnkomst under 600.000 kroner.
- **Utenfor:** Arbeidsledig, trygdet eller hjemmeværende.

Formålet med å studere disse gruppene er å belyse følgende spørsmål:

1. Er det forhold ved omfanget av arbeidsdeltakelsen (heltid/deltid) som fremmer/hemmer tilknytningen til arbeidslivet?
2. Er manglende kompetanse en viktig faktor som hemmer tilknytningen?
3. Hvordan vurderer personer med helseproblemer sin mulighet til å jobbe?
4. I hvilken grad finner vi ønske og vilje til å jobbe blant dem som er utenfor arbeidslivet i dag?
5. Hvilke erfaringer har ledere med personalansvar med ansettelse av personer med begrenset arbeidserfaring?

Nærmere om gruppene

Vi vil innledningsvis gi en kort beskrivelse av forskjellene i utvalgene.

Lønnsomt å være innenfor

De som er innenfor har mer å rutte med enn de som er utenfor. Randsone-utvalget er konstruert etter inntekt. Det er viktig å merke seg at bare 16 prosent av arbeidstakerne i innenfor-utvalget har inntekt i samme kategori som randsone-utvalget. De fleste i innenfor-gruppa har en personlig inntekt mellom 400.000 og 700.000 kroner. I utenfor-gruppa finner man mange med svært moderate inntekter.

Tabell 6: Utvalgene fordelt etter personlig brutto årsinntekt. År: 2018. N = 4 003.

Personlig brutto årsinntekt (før skatt og fradrag)	Innenfor	Randsonen	Utenfor
Under 200.000	5 %	33 %	21 %
200.000 - 299.999	2 %	20 %	30 %
300.000-399.000	9 %	47 %	28 %
400.000 – 499.999	27 %		10 %
500.000 - 599.999	24 %		3 %
600.000 - 699.999	13 %		1 %
700-000 - 799.999	8 %		
800.000 - 999.999	7 %		
1.000.000 eller mer	4 %		
Ønsker ikke å svare	2 %		5 %
Totalt antall (N)	2 507	421	1 075

Også husstandene har lite å rutte med

12 prosent i det ordinære innenfor-utvalget har husstandsinnkomst under 600.000 kroner, slik som alle i randsone-utvalget har – slik vi jo har definert dem. For øvrig er det stor spredning i husstandsinnkomst i utvalget av de som er innenfor. Mer enn hver tredje person i utenfor-utvalget har husstandsinnkomst mellom 600.000 og 1.000.000, altså godt over det som var avgrensningskriteriet til randsone-utvalget.

Det har vært viktig for oss at husstandsinnkomsten blant dem i randsonen skulle være lav, for å unngå en diskusjon om vi tar med folk med mer eller mindre rike partnere i samme gruppe som folk som bare har det de selv tjener å støtte seg på. Annerledes er det i utenfor-gruppa der en del vil ha gode husstandsinnkomster – men godt under det man ser blant dem som er innenfor.

Tabell 7: Utvalgene fordelt etter husstandsinnkomst. År: 2018. N = 3 580.

Husstandens samlede brutto årsinntekt (før skatt og fradrag)	Innenfor	Randsonen	Utenfor
Under 200.000	1 %	25 %	7 %
200.000 - 399.999	1 %	31 %	17 %
400.000 - 599.999	10 %	44 %	19 %
600.000 - 799.999	17 %		20 %
800.000 - 999.999	24 %		13 %
1.000.000 - 1.199.000	19 %		4 %
1.200.000 – 1.399.000	11 %		3 %
1.400.000 eller mer	10 %		2 %
Ønsker ikke å svare	7 %		15 %
Totalt antall (N)	2 255	421	904

Anslagsvis befinner rundt 230 000 arbeidstakere seg i randsonen av arbeidslivet i Norge i dag²⁶.

«Utdanning lønner seg»

Mer enn hver tiende person i utenfor-utvalget har grunnskole som høyeste fullførte utdanning, mens bare 2 prosent av innenfor-utvalget kun har grunnskole. De i randsonen ligger nokså midt i mellom. Det sier seg selv at det begrenser mulighetene på et arbeidsmarked der utdanning er stadig mer etterspurt. Både i randsone- og i utenfor -utvalget har relativt mange videregående som høyeste fullførte utdanning.

I alle de tre utvalgene har en betydelig andel kort universitets- eller høyskoleutdanning. Det er klart høyest representasjon av personer med lang universitets- og høyskoleutdanning i innenfor-utvalget. Likevel har 9 prosent, nesten hver tiende person, i utenfor-utvalget også lang, høyere utdanning. Verdt å merke seg er også at samlet har nær halvparten av de som er i vår randsone universitets- eller høyskoleutdannelse. I samme retning skal vi merke oss at en av seks i samme utvalg har en fullført fagutdanning. Også i utenfor-utvalget er utdanningsnivået ganske høyt – over halvparten har utdanning utover videregående skole.

²⁶ I følge Arbeidslivsbarometeret (2014-2018) oppfylder +/- 10 prosent av arbeidstakerne som er 27 år eller eldre, kriteriene for både personlig inntekt under 400.000 og husstandsinnkomst under 600.000. 10 prosent av sysselsatte som er 27 år eller eldre, utgjør ifølge AKU rundt 222 000 personer, ifølge registerbasert sysselsetting rundt 236 000 personer (SSB, tabell 03778 og 07984).

Tabell 8: Utvalgene fordelt etter høyeste fullførte utdanningsnivå. År: 2018. N = 3 933.

Høyeste fullførte utdanningsnivå	Innenfor	Randsonen	Utenfor
Grunnskoleutdanning (10-årig grunnskole, 7-årig folkeskole eller lignende)	2 %	7 %	11 %
Videregående utdanning (Allmennfag, yrkesskole eller annet)	18 %	30 %	33 %
Fagutdanning/yrkesutdanning/fagbrev/videregående yrkesfaglig utdanning	15 %	16 %	17 %
Universitets-/høgskoleutdanning med inntil 4 års varighet	37 %	34 %	29 %
Universitets-/høgskoleutdanning med mer enn 4 års varighet	27 %	13 %	9 %
Totalt antall (N)	2 490	410	1 033

Mange unge i risikoposisjoner

Det er en tyngde av godt voksne mennesker i både randsonen og særlig i utenfor-utvalget. Like fullt er det et betydelig tap for både samfunnet og dem det rammer at flere enn en av seks av de som står utenfor er under 45 år. Blant de yngre i randsonen er det nok flere som er på vei inn i en mere sikker posisjon, selv om vi har vært nøye på å unngå å få studenter inn i denne gruppen.

Tabell 9: Aldersfordeling i de tre utvalgene. År: 2018. N = 4 003.

Alder	Innenfor	Randsonen	Utenfor
Under 30	7 %	10 %	3 %
30-44	30 %	32 %	14 %
45-59	44 %	36 %	43 %
60+	20 %	21 %	41 %
Totalt antall (N)	2 507	421	1 075

Det offentlige godt representert som arbeidsgiver

Sammenliknet med innenfor-utvalget har randsone-utvalget en høyere representasjon av arbeidstakere i tjenesteytende sektorer, som i kommunal og fylkeskommunal sektor, i service-næringene og i annen privat tjenesteyting. Randsone-utvalget er underrepresentert i statlig sektor (uten helse) og i industrien. Samlet er så godt som halvparten av gruppa i randsonen offentlig ansatte.

Tabell 10: Personer i innenfor- og randsonene utvalget fordelt etter bransje de jobber i. År: 2018. N = 2 816.

Bransje (YS-spesialbransje) ²⁷	Innenfor	Randsonen
Spesialisthelsetjenesten	4 %	5 %
Stat (uten helse)	15 %	8 %
Kommune og fylke	30 %	41 %
Industri, bygg- og anlegg, energi	20 %	8 %
Service (hotell, butikk, reiseliv, servering)	9 %	12 %
Bank, forsikring, finans	3 %	1 %
Transport (i privat sektor)	2 %	4 %
Annen privat tjenesteyting	17 %	22 %
Totalt antall (N)	2 454	362

Positivt syn på fagforeninger

De som er i randsonen har mye positivt å si om fagforeningene. De fleste i randsonen er organiserte, men andelen er litt lavere enn blant folket innenfor. Rundt halvparten av de som ikke er medlemmer har vært medlemmer av fagforeninger tidligere, og enda litt flere sier det kunne vært aktuelt å bli medlemmer. Det er lite motstand å finne mot fagforeninger, og motstanden er større blant dem som er innenfor. I innenforutvalget er det flere prinsipielle motstandere mot fagforeninger, flere «gratispassasjerer» (får samme lønn og vilkår uansett), og flere som mener at foreningene ikke ivaretar deres interesser. Randsonen er følgelig en interessant rekrutteringskilde for fagbevegelsen.

Nå vet vi litt om bakgrunnen til de tre gruppene. Men hvor sterkt er de tre gruppene knyttet til arbeidslivet?

Mye deltid i randsonen

De som er innenfor er virkelig det. De har nesten bare fast ansettelse, de jobber stort sett fulltid og har vært lenge i sin nåværende jobb.

De som lever i randsonen av arbeidslivet er også innenfor på et vis. De fleste er fast ansatt, selv om andelen er klart lavere enn for gruppa som er innenfor. De er noe oftere midlertidig ansatt, jobber i bemanningsbyrå eller er tilkallingsvakter. Nesten ingen av de som er innenfor er i slike posisjoner, mens de er klart bedre representert blant vår gruppe i randsonen. Men også blant dem i randsonen er rundt sju av ti på en arbeidsplass som er omfattet av en kollektiv tariffavtale eller overenskomst.

Et klart kjennetegn ved de som er i vår randsonen, er at de ofte jobber deltid. Ettersom inntekt var et kriterium for å definere gruppa, er dette ikke overraskende.

²⁷ YS-bransje er en bransjeinndeling laget for Arbeidslivsbarometeret 2017. Se Arbeidslivsbarometeret 2017 side 41 for nærmere beskrivelse.

Tabell 11: Andel som jobber fulltid og deltid i innenfor- og randsone-utvalget. År: 2018. N = 2 928.

Jobber du fulltid eller deltid?	Innenfor	Randsone
Fulltid	87 %	59 %
Deltid	13 %	40 %
Totalt antall (N)	2 507	421

Det er flere i randsone-utvalget som jobber mindre enn 50 prosent enn i innenfor-utvalget. Andelen som jobber 80 prosent eller mer er høyere i innenfor-gruppen enn i randsone-gruppen. Mange som jobber deltid, jobber mellom 50 og 80 prosent. Det gjelder i begge utvalgene.

Tabell 12: Stillingsprosent for deltidsarbeidende, innenfor- og randsone-utvalg. År: 2018. N = 500.

Hva er din stillingsprosent?	Innenfor	Randsone
Under 20 prosent	4 %	5 %
20-49 prosent	18 %	28 %
50-79 prosent	46 %	47 %
80 prosent eller mer	31 %	19 %
Totalt antall (N)	332	168

Årsaker til og tilfredshet med deltid

Det er betydelig flere i randsone-gruppen som jobber deltid fordi det er vanskelig å få heltidsjobb eller økt stillingsbrøk. Dette er et kjent tema og fenomen fra samfunnsdebatten over lang tid, men like fullt et viktig poeng når man skal se på hvorfor folk havner i en mer marginal posisjon i forhold til arbeidslivet.

Tabell 13: Årsak til deltidsarbeid blant innenfor- og randsone-utvalg. År: 2018. N = 500.

Hva er den viktigste årsaken til at du arbeider deltid?	Innenfor	Randsone
Omsorg for barn/hensyn til familielogistikk	14 %	5 %
Utdanning	4 %	2 %
Vanskelig å få heltidsjobb / økt stillingsbrøk	17 %	30 %
For mye ubekvem arbeidstid i heltidsstilling	3 %	3 %
Omsorg for eldre familiemedlemmer	1 %	
Ønsket mer fritid	12 %	10 %
Helse	28 %	30 %
Tok ut pensjon ved siden av å jobbe	7 %	7 %
Totalt antall (N)	332	168

Tabellen viser at helsebegrunnelsen er viktig i begge grupper, men i randsonen er vanskeligheten med å få heltidsjobb like viktig. I randsone-utvalget er det altså personer som ønsker å jobbe mer og (dermed iht. vår definisjon) oppnå en sterkere tilknytning.

Det er ikke tilfeldig hvilket kjønn som er i denne posisjonen: Deltid er i overveiende grad et kvinnefenomen både blant dem som er innenfor og i randsonen. Fem av seks er kvinner blant dem som jobber deltid i innenfor-gruppa, mer enn tre av fire i randsonen.

Det er høy deltidsandel i service-næringene og i kommunal og fylkeskommunal sektor. Men i hvilken sektor er ønsket om å jobbe mer mest fremtredende? Tabellen under viser forskjeller i preferanser mellom innenfor- og randsone-gruppen i privat og offentlig sektor. Antall personer i hver celle er begrenset og usikkerhetsmarginene følgelig store. Det er ikke stor forskjell mellom de deltidsarbeidende i innenfor-gruppen og randsone-gruppen. Begge gruppene deler seg omtrent 50/50 i de som ønsker å jobbe mer og de som ønsker å jobbe like mye eller mindre. De siste er svært få. Det mest tydelige trekket er at deltidsarbeidende i privat sektor i større grad ønsker å jobbe mer. Mens deltidsarbeidende i offentlig sektor i større grad ønsker dagens omfang.

Siden helsebegrensinger var en vesentlig begrunnelse for deltid, er det nærliggende å anta at ønsket om å jobbe mer er særlig sterkt i gruppen uten helsebegrensinger i begge gruppene. Det er altså et betydelig arbeidskraftspotensiale i begge gruppene. I randsonen i privat sektor finner vi et flertall som ønsker å jobbe mer.

Tabell 14: Deltidsarbeidende i innenfor- og randsone-utvalget, privat og offentlig sektor, som ønsker å jobbe mer eller mindre. År: 2018. N = 475.

		Deltidsarbeidende		SUM	Totalt antall (N)
		Ønsker å jobbe mer eller fulltid	Ønsker å jobbe like mye eller mindre		
Innenfor	Privat sektor	44 %	56 %	100 %	142
	Offentlig sektor	25 %	75 %	100 %	187
Randsone	Privat sektor	53 %	47 %	100 %	62
	Offentlig sektor	40 %	60 %	100 %	84

Sviktende helse som årsak til deltid er omtrent like utbredt i begge utvalgene. I innenfor-utvalget er omsorg for barn/hensyn til familielogistikk en vanligere årsak til deltidarbeid enn det som er tilfellet blant randsonefolket. Det kan skyldes at det er flere i innenfor-utvalget som bor med sine barn.

Deltid er altså en posisjon som noen er komfortable med, mens svært mange gjerne skulle jobbet fulltid eller i det minste økt stillingsbrøken. Antagelig av samme grunn er de langt oftere misfornøyde med lønnen enn de som er innenfor.

Mindre kompetanseutvikling til deltidsansatte

Hvor ofte opplever du at du går glipp av opplærings- og kompetanseutviklingstilbud på grunn av arbeidspress i jobben? For nesten en av to arbeidstakere er svaret aldri eller sjelden. Det gjelder enten man jobber fulltid eller deltid. Det som først og fremst skiller heltidsarbeidende fra deltidsarbeidende, er at det er betydelig flere blant deltidsarbeidende som ikke anser problemstillingen for å være aktuell, eller så vet de ikke om de går glipp av et tilbud. Dette kan tolkes som at de ikke tenker kompetanseutvikling som del av jobben.

Tabell 15: Svarfordeling etter heltid/deltid og utvalg. År: 2018. N = 2 928

Hvor ofte opplever du at du går glipp av opplærings- og kompetanseutviklingstilbud på grunn av arbeidspress i jobben?	Fulltid / deltid		Utvalg	
	Fulltid	Deltid	Innenfor	Randsone
Aldri/sjelden	46 %	46 %	47 %	46 %
Noen ganger	26 %	19 %	26 %	19 %
Ofte/alltid	13 %	7 %	13 %	11 %
Vet ikke/ikke aktuelt	12 %	25 %	13 %	23 %
Totalt antall (N)	2 419	500	2 507	421

Når vi analyserer svargivingen på innenfor- og randsone-utvalget, får vi omtrent samme fordeling.

De som er i randsonen kan vanskelig karakteriseres som kravstore, selv om de gjerne skulle hatt høyere lønn. Flere enn sju av ti er fornøyde med jobben. Det er litt færre enn blant dem som er innenfor.

Litt færre i randsonen opplever jobben som trygg, og avstanden til de innenfor er størst blant dem som er sterkt enige i denne påstanden. Færre mener det er store muligheter til fremme, at jobben er interessant, at de kan arbeide selvstendig, at de kan bruke og videreutvikle sin kompetanse og at de har gode ledere. Flere opplever å ha fysisk hardt arbeid, og litt flere opplever å arbeide under risikofylte forhold. Litt flere må også stille på kort varsel.

Bidrar deltid til svakere tilknytning til arbeidslivet?

Er det slik at deltidsarbeid i seg selv leder til svakere tilknytning til arbeidslivet? Eller er det slik at personer med begrenset interesse/motivasjon for arbeid (og kanskje større engasjement for hus og hjem) heller velger deltid? Dette spørsmålet kan sjelden besvares med sikkerhet. Gjennom spørreundersøkelser kan man finne indikasjoner – og ofte går disse i begge retninger. Og kanskje er det et «både og»? Deltidsarbeid kan både bidra til svakere tilknytning, samtidig som personer med andre livsprosjekter vil ha større tilbøyelighet for å velge deltid. Og noen kan leve i sosiale sammenhenger hvor deltid er normen, for eksempel for kvinner med mange barn, mens andre lever i sosiale sammenhenger der utdanningsnivået gjør heltid til et selvsagt valg. Man kan også tenke seg at deltid og lave inntekter gjør at overgangen til noe lavere inntekter gjennom trygdeytelser ikke er så dramatisk.

Det er nærliggende å knytte deltidsarbeidets funksjon sammen med årsaken til deltid. Dersom deltid ikke er selvalgt, er det grunn til å tro at deltid svekker tilknytningen. Og motsatt, dersom deltid er selvalgt, er det grunn til å tro at tilknytningen er svekket fra før – og deltid som sådan neppe har stor betydning.

Våre data viser:

- *Deltidsarbeidende som ønsker å jobbe mer, er mer bekymret for å miste jobben og/eller stå i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon.*
- *Deltidsarbeidende som ønsker å jobbe mer, er mindre tilbøyelige enn andre deltidsarbeidende til å avslutte sin yrkeskarriere dersom de har mistet jobben.*
- *Deltidsarbeidende som ønsker å jobbe mer, er noe mer interesserte i kompetanseutvikling.*
- *Deltidsarbeidende som ønsker å jobbe mer, viser større fleksibilitet med hensyn til å flytte, gå ned i lønn eller ta utdanning for å beholde eller få ny jobb.*

Alt i alt kan vi derfor si at det å jobbe mindre enn ønsket viser motivasjon for arbeid og utvikling – og følgelig kan det være en risiko for tilknytningen dersom ønsket om å jobbe mer ikke imøtekommes.

Når vi i tillegg finner at arbeidstakere i randsonen både har mer erfaring med sykemelding og arbeidsledighet, understreker det betydningen av å knytte personene i randsonen sterkere til virksomhetene – et virkemiddel her er overgang fra deltid til fulltid eller en høyere stillingsbrøk.

Tabell 16: Svarfordeling. År: 2018. N = 2 928.

Har du i løpet av de siste fem årene vært sykmeldt lenger enn to måneder sammenhengende?	Innenfor	Randsone
Ja, helt sykmeldt	16 %	22 %
Ja, delvis sykmeldt (gradert sykemelding)	9 %	11 %
Nei	75 %	66 %
Totalt antall (N)	2 507	421

Tabell 17: Svarfordeling. År: 2018. N = 2 928.

Har du noen gang opplevd å være arbeidsledig?	Innenfor	Randsone
Ja	34 %	54 %
Nei	65 %	46 %
Totalt antall (N)	2 507	421

Overordnet vurdering fra deltids- og heltidsarbeidende

Vi har bedt samtlige gi sin vurdering av situasjonen for norske arbeidstakere. «Alt i alt, hvordan mener du situasjonen er for norske arbeidstakere?»

Tabell 18: Svarfordeling på spørsmålet «Alt i alt, hvordan mener du situasjonen er for norske arbeidstakere?» til deltids- og fulltidsarbeidende. År, deltidsarbeidende: 2011-2015 og 2018. År, fulltidsarbeidende: 2011-2018. Ingen overlappende respondenter. N = 14 885.

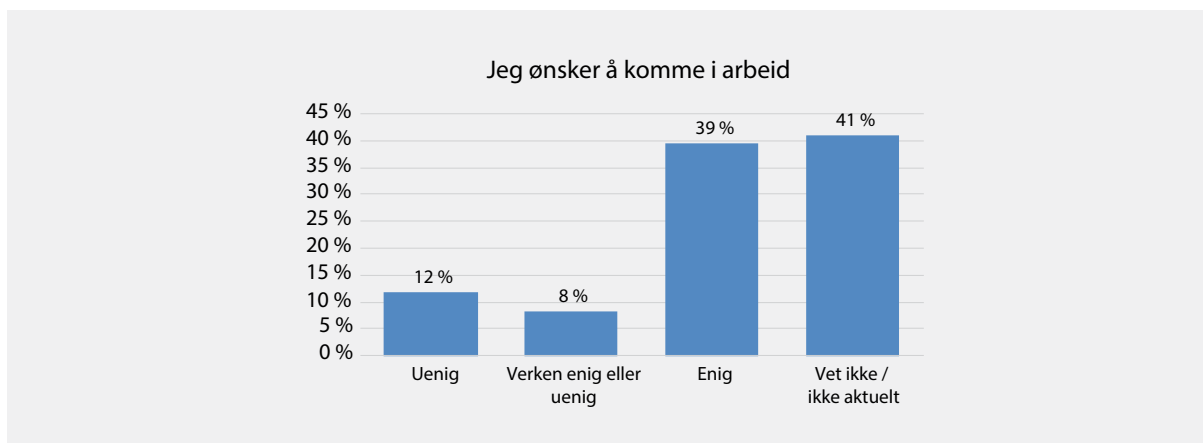
		Svært dårlig	Ganske dårlig	Verken god eller dårlig	Ganske god	Svært god	Vet ikke / ikke svar	SUM	Antall (N)
Deltids-arbeidende	Ønsker å jobbe fulltid	4 %	4 %	21 %	52 %	13 %	6 %	100 %	406
	Ønsker å jobbe mer, men ikke fulltid	1 %	3 %	23 %	53 %	14 %	5 %	100 %	387
	Ønsker å jobbe like mye som i dag	0 %	3 %	12 %	59 %	22 %	3 %	100 %	1 197
	Ønsker å jobbe mindre enn i dag	1 %	4 %	12 %	60 %	19 %	4 %	100 %	220
Fulltidsarbeidende		1 %	3 %	14 %	56 %	24 %	2 %	100 %	12 675

Hovedbildet, enten man jobber heltid eller deltid, er at over halvparten synes situasjonen alt i alt er ganske eller svært god. Det er imidlertid forskjell mellom dem som jobber deltid og som ønsker å jobbe mer og de fulltidsarbeidende. Mens nesten hver fjerde fulltidsarbeidende mener situasjonen alt i alt er svært god, mener 13-14 prosent av deltidsarbeidende som ønsker mer jobb, det samme. Det er også betydelig høyere andel «verken god eller dårlig» blant dem som ønsker å jobbe mer. Blant de 406 deltidsarbeiderne som ønsker full stilling, mener 8 prosent at situasjonen alt i alt er ganske eller svært dårlig. Selv om 8 prosent ikke i seg selv er mye, er det dobbelt så mange som hos de fulltidsarbeidende. Også her ser vi at de som jobber deltid og som ønsker å jobbe like mye som i dag svarer ganske likt som de fulltidsarbeidende. Det virker derfor som om de er fornøyde med situasjonen sin. De deltidsarbeidende som er fornøyd med omfanget av stillingen har i større grad en positiv vurdering av hvordan norske arbeidstakere har det. Blant de deltidsarbeidende som ønsker å jobbe i full stilling finner vi flere med en kritisk vurdering.

Deltid som virkemiddel for inkludering?

Deltid kan altså hemme inkludering, men kan det også fremme inkludering? Dersom en person har begrenset arbeidskapasitet/arbeidsmulighet, kan muligheten til å ha deltid være forskjellen på å være innenfor eller utenfor arbeidslivet.

Vi ser nærmere på «utenfor-gruppa». Figuren under viser at nær fire av ti sier seg enig i påstanden «Jeg ønsker å komme i arbeid». «Vet ikke/ikke aktuelt» ble brukt som kategori for at personer som egentlig ønsker å komme i arbeid, men som ikke ser denne muligheten som aktuell, skal slippe å svare «uenig». For nær seks av ti er det ikke ønskelig eller ikke aktuelt å komme i arbeid.



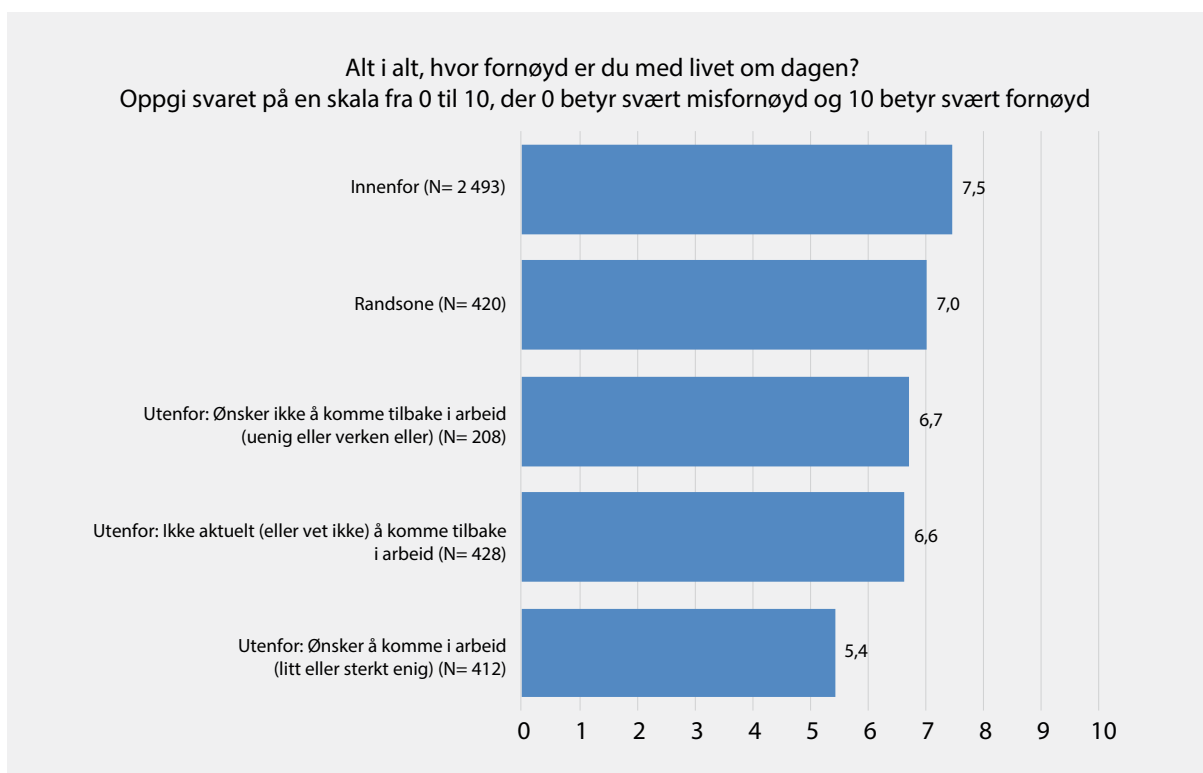
Figur 29: Svarfordeling på påstanden «Jeg ønsker å komme i arbeid». Sterkt (u)enig og (u)enig er slått sammen. År: 2018. Utvalg: De som ikke er i arbeid. N = 1 060.

Hva kjennetegner disse 39 prosent som ønsker å komme i arbeid?

- 90 prosent av dem har tidligere vært i arbeid (gjelder både de som ønsker og uaktuelt).
- 60 prosent er kvinner (som i hele utenfor-gruppen).
- Blant dem under 45 år, ønsker åtte av ti å komme i arbeid.
- De er generelt mindre tilfreds med livet. Dette kan tolkes som en indikasjon på at de blant annet ikke får oppfylt sine forventninger om å delta i arbeidslivet.

Vi stilte spørsmålet:

Alt i alt, hvor fornøyd er du med livet nå om dagen? Oppgi svaret på en skala fra 0 til 10, der 0 betyr svært misfornøyd og 10 betyr svært fornøyd.



Figur 30: Gjennomsnittlig score på en skala fra 0 til 10 der 0 = Svært misfornøyd med livet om dagen og 10 = Svært fornøyd med livet om dagen. År: 2018, N = 3 961

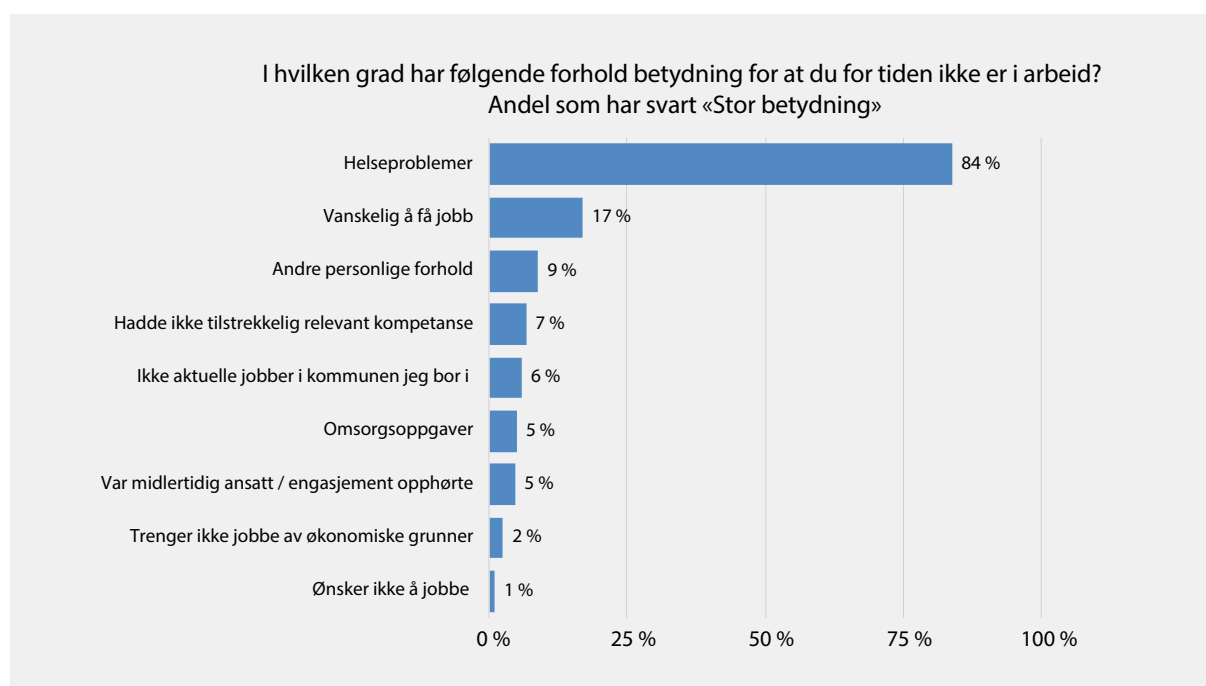
Tilfredsheten er i snitt lavest blant dem i utenfor-utvalget som ønsker å komme i arbeid. Gjennomsnittet er 5,4 og medianen er 6. Det er imidlertid stor spredning (høyt standardavvik).

Blant dem som er utenfor og som ikke ønsker å jobbe, eller som ikke vurderer det som aktuelt, er tilfredsheten med livet i snitt høyere (både gjennomsnittsverdien og medianverdien er høyere). Randsone-folket er mer tilfreds enn utenfor-folket, men mindre enn innenfor-folket. I alle gruppene som vi har sett på over, har minst én krysset av for 0 og minst én for 10. Det er altså betydelig variasjon innenfor hver gruppe. Likevel er det signifikante og tydelige forskjeller mellom gruppene.

Konklusjon: Det er ikke greit å være utenfor, hvert fall ikke om man vil komme inn. Det er heller ikke greit å være i randsonen, men bedre enn å være utenfor. Det er rimelig greit å være innenfor.

Helsebegrensninger oftest årsak til utenforskap

På spørsmål om hvilke forhold som har betydning for at utenfor-gruppa ikke er i arbeid, svarer 84 prosent at helseproblemer har stor betydning. Dette gjelder i alle aldersgrupper. 17 prosent svarer at vanskeligheter med å få jobb har stor betydning. Verken midlertidig tilsetning, nedbemanning og omstilling, omsorgsansvar eller manglende kompetanse når opp. Det er helsebegrensninger som dominerer totalt.



Figur 31: Andel som har oppgitt at følgende forhold har «stor betydning» for at personen for tiden ikke er i arbeid. Svaralternativene var «Ingen betydning», «Noe betydning», «Stor betydning» og «Ikke relevant». År: 2018. N = 1 053.

38 prosent av de som oppgir at helsebegrensninger har stor betydning for at de ikke er i arbeid, uttrykker likevel at de ønsker å komme i jobb. Dette kan både være et uttrykk for at de mener de kan jobbe på tross av helsebegrensninger, men også være en drøm om å bli frisk slik at de kan jobbe. Uansett; vi finner en betydelig motivasjon for arbeid også blant dem med store helsebegrensninger.

Vi ba de som er utenfor arbeidslivet gi utfyllende opplysninger om hva som skal til for at de kan komme i jobb og hva slags arbeid de ser for seg. Ut fra svargivingen ser det ut som respondentene tolker spørsmålet i retning av hvorfor de ikke er i ordinær fulltids jobb. Her er noen eksempler på utfyllende svar fra personer som ønsker å jobbe.

Kvinne, 45-59 år, fagskoleutdanning:

Er utdannet [...], savner jobben min enormt. Men NAV vil ikke hjelpe meg til å komme tilbake i jobb. Ønsker meg 50% stilling, det er kanskje det kroppen greier, har ikke fått prøve. Fikk beskjed fra NAV at jeg kunne lese aviser på sykehjem, gratis. Ønsker å bli verdsatt jeg. Savner arbeidskolleger, og det sosiale og at du føler at det er bruk for meg. Skulle så gjerne ha hatt en jobb å gå til.

Kvinne, 45-59 år, høyskoleutdanning:

Jeg ønsker å komme tilbake i arbeidslivet innen samme yrke (yrkesområde) eller tilsvarende det jeg er utdannet til og jobbet i før jeg gikk ut i svangerskapspermisjon og sa opp jobben etter hvert. Jeg har søkt flere aktuelle jobber opp igjennom årene, men fått avslag. Skal jeg komme ut i arbeid, kreves det jo at jeg faktisk får en av jobbene jeg søker på. Med middels lang utdanning ser man jo ikke helt for seg "kassa på Rimi"-type stillinger som aktuelle.

Mann, 45-59 år, fagskoleutdanning:

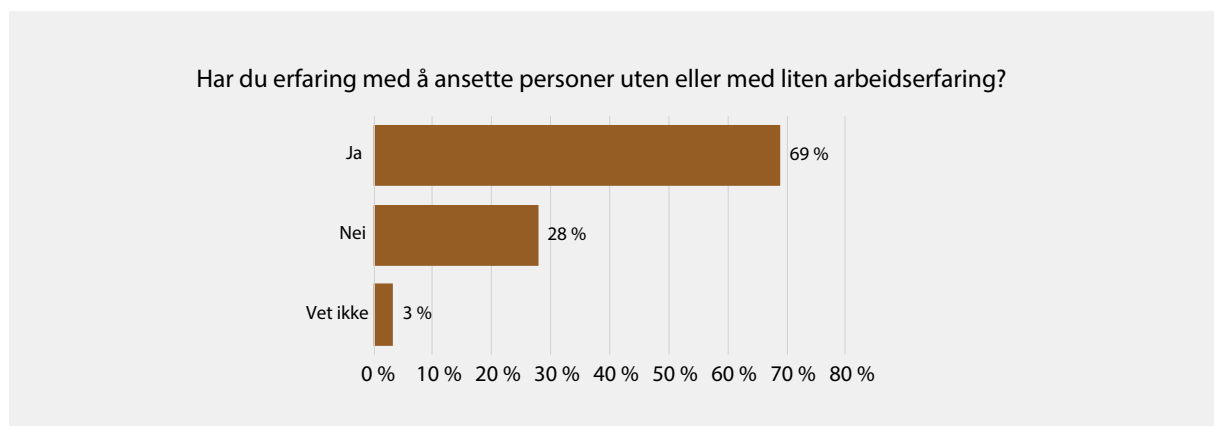
Helsemessig tilrettelegging og bedre økonomiske muligheter til å kombinere jobb og uførepensjon uten at man blir økonomisk skadelidende.

Når vi leser gjennom alle svarene, er det absolutte helsebegrensninger som dominerer. De fleste ser ikke mulighetene til å jobbe i det hele tatt. Dette er særlig dominerende for personer over 60 år. Noen oppgir svært alvorlige diagnoser/tilstander som virker lite forenlige med ordinært arbeid. Mens andre ikke har like alvorlige helsebegrensninger. De legger mindre vekt på diagnosen, ser muligheter og ønsker å jobbe. Men som sitatene viser, kreves det tilrettelegging, muligheten for deltid og fleksibilitet og forståelse fra arbeidsgiver – og NAV. Nesten alle i denne gruppen har arbeidserfaring, så de vet trolig en del om arbeidslivets krav og gleder.

Positive erfaringer med rekruttering av personer uten arbeidserfaring

Så langt har vi konsentrert oss om tilbudssiden av arbeidskraft. Hvordan er det med etterspørselssiden? Hvordan tenker de med hensyn til rekruttering av arbeidskraft? I Arbeidslivsbarometeret har vi også egne spørsmål til arbeidstakere som er ledere med personalansvar og som har ansettelsesfullmakter.

I barometerundersøkelsen i 2018 (innenfor-utvalget) har vi 392 ledere med personalansvar. 69 prosent av dem har erfaring med å ansette personer uten eller med liten arbeidserfaring.



Figur 32: Svarfordeling på spørsmålet. Spørsmålet er stilt til ledere med personalansvar. År: 2018. N = 392.

De fleste har ansatt unge og/eller nyutdannede personer. Dernest kommer personer med lengre fravær fra arbeidslivet av andre grunner. 21 prosent av lederne i vårt utvalg har erfaring med å ansette personer med lengre fravær på grunn av sykdom eller andre grunner som ikke er utdanning.

Tabell 19: Svarfordeling på spørsmål stilt til ledere med personalansvar som har erfaring med å ansette personer uten eller med liten arbeidserfaring. År: 2018.

Hva hadde denne/disse personene av bakgrunn?	Antall	Prosent
Ung og/eller nyutdannet	214	79 %
Lengre fravær fra arbeidslivet på grunn av sykdom	19	7 %
Lengre fravær fra arbeidslivet av andre grunner	37	14 %
Antall (N)	270	100 %

Lederne ble så spurt om hva deres erfaringer med å ansette personer uten arbeidserfaring var. Spørsmålet var åpent, slik at lederne kunne svare hva de ville. Erfaringene er i hovedsak positive, spesielt for ansettelser av unge og/eller nyutdannede. Basert på innholdet i de åpne svarene har vi kategorisert dem til å være «Hovedsakelig positive», «Blandet», «Hovedsakelig negative» og «Annet /uvisst».

Eksempler på svar i positiv-kategorien er:

Positive. Har også fått midlertidig lønnstilskudd fra NAV for person som hadde vært utenfor arbeidslivet i en lengre periode for å få vedkommende i gang. Helt supert! (Han er fast ansatt.)

Flinke unge folk, som er ivrige etter å gjøre en god jobb. De er nyutdannet og enkle å "forme" i arbeidet.

Eksempler på blandede erfaringer:

Generelt god, men vi bruker nok litt for mye tid til rene trivialiteter. At de må komme tidsnok, be om fri etc.

Mange unge er ivrige etter å gjøre en god jobb. Samtidig ser jeg at de trenger en del opplæring i forhold til å stå i en jobb og forstå at et arbeidsforhold innebærer gjensidig forpliktelse og ansvar

Eksempler på svar i negativ-kategorien er:

Mye oppfølging da personene ikke helt forstår/vil forstå kravene som er satt. Mye/hyppig fravær, ofte konflikter med kollegaer/ledere, oftere misfornøyd med arbeidsoppgaver de skal gjennomføre, lite villig til endringer.

Ikke god, vil unngå lignende igjen. Personen var ung og uerfaren, hadde hull i CV og kom inn igjennom søknad fra NAV. Det gikk ikke bra, vedkommende var uinteressert og møtte ofte ikke opp uten gyldig grunn og sluttet tilslutt, etter at vi hadde hjulpet og lagt til rette og brukt masse tid og ressurser for å hjelpe. Frister ikke til gjentakelse.

Ved å kode svarene på denne måten finner vi at 60 prosent av dem som har ansatt personer uten arbeidserfaring hovedsakelig har positive erfaringer. Hver tredje har blandede erfaringer, mens bare 5 prosent har overveiende negative erfaringer.

Det er oppgitt flere negative erfaringer med å ansette personer som har vært lenge borte fra arbeidslivet på grunn av sykdom eller andre grunner enn unge/nyutdannede. Likevel, annenhver leder med personalansvar i vårt utvalg har hovedsakelige positive erfaringer med å ansette personer som har vært borte fra arbeidslivet på grunn av sykdom eller av andre grunner.

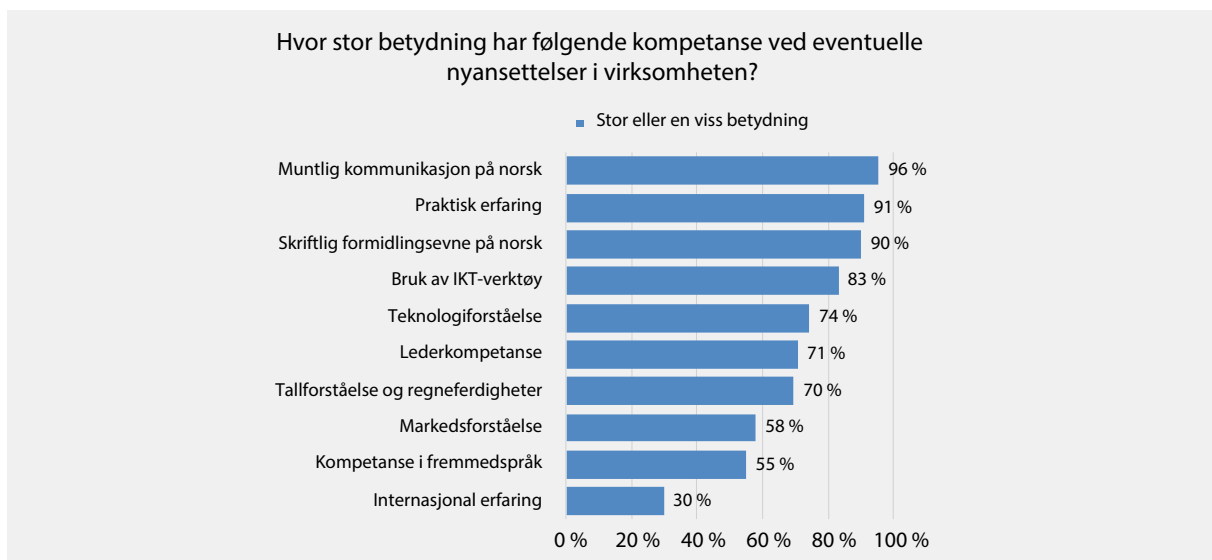
Hva er dine erfaringer med å ansette personer uten arbeidserfaring?

Tabell 20: Ledere med personalansvar sine erfaringer med å ansette personer uten arbeidserfaring. Tallene er hentet fra en skjønnsmessig omkodning av åpne svar til fire kategorier: «Hovedsakelig positive», «Blandet», «Hovedsakelig negative» og «Annet». År: 2018. N = 226.

	Hovedsakelig positive	Blandet	Hovedsakelig negative	Annet	SUM	Totalt (N)
Ung og/eller nyutdannet	63 %	32 %	3 %	2 %	100 %	180
Lengre fravær fra arbeidslivet på grunn av sykdom eller andre grunner	50 %	35 %	13 %	2 %	100 %	46

I 2016 og 2018 har vi spurt ledere med personalansvar om betydningen av ulike typer kompetanse ved eventuelle nyansettelser. De kunne vurdere om kompetansen har stor, en viss, liten eller ingen betydning. I figuren under viser vi andelen som har svart stor eller en viss betydning.

Mer enn 90 prosent av lederne med personalansvar mener at muntlig kommunikasjonsevne på norsk, praktisk erfaring og skriftlig formidlingsevne på norsk har stor eller en viss betydning ved eventuelle nyansettelser.



Figur 33: Andel ledere med personalansvar som har svart «Stor betydning» og «En viss betydning», ikke «Liten betydning» eller «Ingen betydning». År: 2016 og 2018. Ingen overlappende respondenter. N = 632.

Svarene fra ledere med personalansvar som har ansatt personer med liten arbeidserfaring, viser at de har positive erfaringer med ansettelse av unge nyutdannede. De har mindre erfaring med ansettelse av personer med fravær på grunn av sykdom eller andre grunner. 2 av 10 har allikevel slik erfaring, og denne erfaringen er positiv i halvparten av tilfellene, blandet i om lag hvert tredje tilfelle og negativ i 13 prosent av tilfellene. Språkferdigheter, praktisk erfaring og IKT-kunnskaper har størst betydning ved nyansettelser.

Lederne i vårt innenfor-utvalg fikk ikke en omfattende undersøkelse om deres rekrutteringserfaringer. Spørsmålene ble stilt innenfor en kontekst av deres egne arbeidslivserfaringer. Konteksten gjør at lederne har mindre grunn til å svare «politisk korrekt» på spørsmålene om rekrutteringserfaringer. Slikt sett gir svarene verdifull kunnskap om temaet. Ledere med blandede eller negative erfaringer med ansettelse av personer med fravær fra arbeidslivet har trolig behov for ekstra, langsiktig støtte og risikoavlastning dersom de igjen skal foreta slike ansettelse.

OPPSUMMERING

Vi stilte innledningsvis fem spørsmål som vi ønsket å belyse. Vi skal avslutningsvis forsøke å besvare dem ut fra de data vi har analysert.

1) Er det forhold ved omfanget av arbeidsdeltakelsen (heltid/deltid) som fremmer/hemmer tilknytningen til arbeidslivet?

Ja, vi finner klare indikasjoner på at deltid både kan hemme og fremme tilknytningen til arbeidslivet. Deltid er både et problem og en løsning. Et problem fordi det åpenbart er mange deltidsarbeidende som ønsker og kan jobbe mer – og hvor deltidstilpasningen gjør at de blir mindre regnet med på jobben, tar mindre del i kompetanseutvikling og hvor jobben utgjør en mindre del av livet. På den annen side er tilbudet om deltid åpenbart en del av løsningen for personer med helsebegrensinger. Det er en for svak match mellom de som har deltid og de som trenger deltid. Om og hvordan denne matchingen kan forbedres, er et annet spørsmål. Men ettersom det offentlige i stor grad er arbeidsgiver for deltidsarbeidende, er det nærliggende å starte tilpasningen der ved å tilrettelegge deltidsjobber til personer med helsebegrensinger. Spissformulert: Deltid som virkemiddel for å få personer med helsebegrensinger i jobb, er viktig. Deltid som virkemiddel for å få bemanningsplaner til å gå opp, og som ikke tilfredsstiller arbeidstakerens ønske om full stilling, bør unngås.

2) Er manglende kompetanse en viktig faktor som hemmer tilknytningen?

Manglende kompetanse framstår ikke som en generell faktor som hemmer tilknytningen. Det ser snarere ut som at deltidsarbeidende i mindre grad reflekterer over kompetanseutvikling. Det kan virke som om svekket tilknytning reduserer kompetanseutviklingen fremfor at kompetansemangler svekker tilknytningen.

3) Hvordan vurderer personer med helseproblemer sin mulighet til å jobbe?

Helsen spiller en svært avgjørende betydning for arbeidslivstilknytningen. I hvilken grad det er forestillingen om helsens begrensinger, helsens faktiske begrensinger eller om det er trekk ved arbeidslivet som hindrer personer med helseproblemer i å få jobb eller betrakte seg selv som aktuelle i arbeidslivet, kan ikke denne undersøkelsen gi svar på. Det foreligger mye forskning som understøtter at dersom personer kommer inn i arbeid, og arbeidsgiver og arbeidstaker får relevant hjelp og støtte, så forbedres mulighetene for en styrket arbeidslivstilknytning²⁸. I denne forskningen rettes oppmerksomheten mot hva som kan gjøres på arbeidsplassen fremfor hva som kan gjøres for å kvalifisere personen for arbeid. Analyser viser at arbeidsplassen som arena for kvalifisering (place-train) gir bedre effekt enn kvalifisering utenfor arbeidsplassen (train-place).

4) I hvilken grad finner vi ønske og vilje til å jobbe blant dem som er utenfor arbeidslivet i dag?

Undersøkelsen finner at fire av ti ønsker å jobbe – med eller uten helsebegrensinger. Åtte av ti under 45 år ønsker å komme i arbeid. Hvor realistisk dette ønsket er, er vanskelig å avgjøre. Men respondentene hadde mulighet og mange benyttet seg av å svare «ikke aktuelt». De fleste hadde også erfaring fra arbeidslivet. Vår konklusjon er at det finnes et betydelig ønske om og en vilje til å komme i arbeid, spesielt blant dem under 45 år og utenfor arbeidslivet.

²⁸ Se f.eks. Nøkleby H., Blaasvær N, Berg RC Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt. Rapport Oslo: Folkehelseinstituttet 2017

5) Hvilke erfaringer har ledere med personalansvar med ansettelse av personer med begrenset arbeidserfaring?

21 prosent av lederne i vårt utvalg har erfaring fra ansettelse av personer med lengre fravær på grunn av sykdom eller annet. Spørsmålet ble stilt uten tidsavgrensning. Det er vanskelig å vurdere om 21 prosent er mye eller lite. Erfaringene de har fra disse ansettelsene er i hovedsak blandede eller positive. Få har utelukkende negative erfaringer. På den ene siden kan forekomsten av negative og blandede erfaringer være et problem i seg selv. Ved neste anledning kan det lede til at lederen søker å unngå personer med lengre fravær. Hvis det finnes personer uten slike «heftelser», kan lederen ønske å redusere risikoen og heller ta en dårligere kvalifisert lenger ned i bunken. På den andre siden vil sannsynligvis en leder som ansetter personer uten langvarig fravær fra arbeidslivet også ha blandede eller negative erfaringer med noen ansettelse.

Allikevel, det overordnede inntrykket fra ledernes åpne svar er mange positive erfaringer – og at det neppe er en bærekraftig strategi å overtale ledere gjennom holdningskampanjer etc. Strategien må snarere være å redusere lederens opplevelse av risiko dersom ansettelsen ikke fungerer.

VEDLEGG METODE

Bakgrunn

Grunnkonseptet med YS Arbeidslivsbarometer er at vi holder måle- og beregningsmetodene fast. Dette muliggjør analyser av endring fra år til år. Vi kombinerer egne spørreskjemadata med eksterne data, enten fra representative undersøkelser, som f.eks. Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), eller fra andre administrative registre.

Utvalg

Barometerundersøkelsene har siden vi startet i 2009 blitt gjennomført av Kantar TNS. Undersøkelsene har blitt gjennomført i perioden juni-juli i 2009-2017. I 2018 ble undersøkelsen gjennomført i mai-juni. Årsaken til framskyndelsen i år var at vi ønsket å publisere rapporten tidligere. I tidligere år har rapporten blitt lansert på høsten i forbindelse med den årlige YS-konferansen.

Undersøkelsene er gjennomført blant medlemmer i Kantar TNS' respondentpanel ved hjelp av et webspørreskjema. Respondentpanelet består til enhver tid av om lag 57 000 personer. Målgruppen for barometerundersøkelsen er den yrkesaktive befolkningen i Norge i alderen 18-67 år.

Utvalgene er trukket med tanke på å hente ut et så representativt utvalg av den yrkesaktive befolkningen som mulig. Tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) er brukt som grunnlag for representativitet med hensyn til kjønn, alder, utdanning, geografi, bransje og antall ansatte i virksomhetene som respondentene jobber i.

Selv om vi har bestrebet full representativitet, får vi ofte en overrepresentasjon av høyt utdannede, offentlig ansatte og fagforeningsmedlemmer. For å justere for disse skjevhetene kan dataene vektet. Vi har ikke brukt vektning i våre analyser. Årsakene til det er sammensatte. En av årsakene er at vi gjennomgående gjennomfører multivariate analyser, og derfor får kontrollert for betydningen av blant annet kjønn, alder, utdanning, inntekt, sektor og fagforeningsmedlemskap. (Syntaks- og outputfiler kan leveres på forespørsel.) En annen årsak er at utvalgene viser seg å bli skjeve også med ulike former for vektning. Videre er det knyttet svært stor usikkerhet rundt hva svarene til de som ikke har svart ville vært. Vi har derfor heller forsøkt å presisere at utvalgene er skjeve der vi tror det påvirker svargivingen i teksten.

Tabellen under viser antall respondenter hvert år siden 2009. Over en tiårsperiode har vi fått inn 29 183 besvarelser. Noen personer har svart over flere år. Vi har fått 29 183 besvarelser fra 17 053 forskjellige personer (respondenter). En oversikt over hvor mange personer som har svart i ulike kombinasjoner av år, kan fås ved henvendelse til rapportforfatterne.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Totalt
Besvarelser	1 001	2 675	3 012	3 169	4 755	3 015	3 099	2 917	3 042	2 507	29 183

Beregning av barometerverdier

Utvalg av spørsmål til og konstruksjonen av indeksene innebærer er rekke valg som er foretatt ut fra statistiske analyser og ut fra et forskningsbasert skjønn. Våre valg kan diskuteres og kritiseres. Det viktigste er at valgene ligger fast for at vi skal kunne måle endring over tid. En del funn og drøftinger er holdt opp mot andre forskningsresultater. Referanser til disse er gitt i fotnoter.

Indeksene består av ulike typer data. For å se disse i sammenheng har vi valgt å regne de ulike indikatorverdiene om til en skala fra 1 til 10, der 1 er lavest verdi og 10 er høyeste verdi. Selv om de ulike indeksene er på en skala fra 1 til 10, er det likevel ikke slik at man uten videre kan sammenlikne to ulike kategorier av indekser.

For de fleste barometerberegningene har vi benyttet oss av et gjennomsnitt av hva respondentene har svart. «Vet ikke»-svar og tomme svar er ofte utelatt fra barometerberegningene. Selv om det er viktig å få med hvor mange som har svart «vet ikke», er vi usikre på hvilken verdi et «vet ikke»-svar skulle gitt på en skala fra 1 til 10. Når vi ser på andel av en total, kan godt «vet ikke» inngå. Når vi ser på en snittverdi av en skala derimot, f.eks. en skala fra 1 til 5, har vi ikke funnet noen naturlig tallmessig verdi for «vet ikke». Det er grunnen til at «vet ikke» ofte er utelatt.

Vi har brukt en lineær formel for å konvertere verdier fra en x-y-skala til en 1-10 skala.

$$Verdi_{1-10-skala} = 1 + \frac{9}{(Maksverdi_{x-y-skala} - Minimumsverdi_{x-y-skala})} * (Verdi_{x-y-skala} - Minimumsverdi_{x-y-skala})$$

Vi er innforstått med at avstanden mellom svaralternativer ikke nødvendigvis er lineær. Det kan f.eks. være en lengre oppfattet avstand mellom «verken enig eller uenig» og «enig», enn det er mellom «enig» og «svært enig». Vi har imidlertid beregnet våre barometerverdier som om avstanden mellom svaralternativene er like. Dette kan, som alt annet vi har gjort i denne rapporten, diskuteres og kritiseres.

For en detaljert beskrivelse av hvordan de enkelte barometerverdiene er regnet ut, viser vi til metodevedlegget til Arbeidslivsbarometeret 2017. I år har vi gjort noen endringer i barometerverdien for likestilt deltakelse. Vi har slått sammen tre indikatorer for likestilling i hjemmet til én indikator. Videre har vi lagt til en indikator for deltidsarbeid og en for yrkesdeltakelse. Dette er gjort for å bedre balansen mellom likestilling i hhv. hjemmet og i arbeidslivet i barometerberegningen. En følge av denne endringen var at den samlede barometerverdien for likestilt deltakelse gikk opp med 0,4 poeng (på en skala fra 1 til 10).

Spesialutvalg til årets del 2

Temaet for årets del 2 var innenfor- og utenforskap. For å få informasjon om personer som er utenfor arbeidslivet eller som har en svakere tilknytning til det, har vi trukket ut to ekstrautvalg. Det ene ekstrautvalget har vi kalt randsone-utvalget. Dette består av personer som er over 27 år, som har lav personlig inntekt og husstandsinnkomst. Dette utvalget skulle fange opp personer som er i arbeid, men som har en svakere tilknytning til arbeidslivet enn de fleste andre arbeidstakere. Det andre ekstrautvalget har vi kalt utenfor-utvalget. Dette består av personer som er ikke i arbeid. De er enten arbeidsledige, på trygd eller hjemmeværende.

Kriteriene for å være med i randsone-utvalget er at man er over 27 år, har personlig brutto årsinntekt under 400.000 kroner og husstandsinnkomst under 600.000 kroner. I perioden 2014-2017 har mellom 8 og 11 prosent av personene i hovedutvalgene oppfylt disse «randsone-kriteriene». Det betyr at vi i tidligere år har klart å fange opp personer med en svakere tilknytning til arbeidslivet. Det er en forsikring om at vi fanger opp et bredt spekter av arbeidslivet i våre vanlige barometerundersøkelser. En konsekvens av at vi spesifikt trakk ut et eget randsone-utvalg i år, var at det vanlige 2018-utvalget (standard-barometer) hadde færre personer enn vanlig som oppfylte randsone-kriteriene (bare 2 av 2 507). Dette kunne potensielt bidratt til at barometerverdiene i del 1 ville blitt annerledes i år siden vi har færre personer med lav personlig og husstandsinnkomst i standardutvalget. Vi har testet ut dette, og finner at barometerverdiene blir så godt som identiske med og uten personer med «randsone-kriterier» i beregningene. Årsaken er antakelig at personer med «randsone-kriterier» både utgjør en relativt liten del av hovedutvalget og at deres svargiving ikke skiller seg nevneverdig mye ut fra svargivingen til personer med høyere inntekt.

Tre utvalg i 2018	Antall	Prosent
Utvalg 1: Standard barometer	2 507	63 %
Utvalg 2: Svak tilknytning	421	11 %
Utvalg 3: Utenfor arbeidslivet	1 075	27 %
Sum	4 003	100 %

Ikoner

Ikoner som er brukt i figurene i del 1 er hentet fra <https://thenounproject.com/>.

Vi har brukt:

- "Yawn" av Lance Hancock
- "Healthy" av Laymik
- "Like" av IYIKON
- "Male" og "Female" av Tawny Whatmore
- «Mortar Board» av Xinh Studio



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

Postboks 9232 Grønland
0134 Oslo
Telefon 21 01 36 00
www.ys.no