



ARBEIDSLIVSBAROMETER

Norsk arbeidsliv 2019

Kompetanse i det digitale arbeidslivet

Mari Holm Ingelsrud
Arild H. Steen



OSLOMET

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet

August 2019
Opplag: 400

Illustrasjoner: Svein Samuelsen
Foto side 1: iStock
Foto side 3: Erik Norrud/YS

Design og trykk: Asker Print as





YS ARBEIDSLIVSBAROMETER 2019

I elleve år har YS i samarbeid med AFI målt temperaturen i det norske arbeidslivet gjennom vårt arbeidslivsbarometer. YS Arbeidslivsbarometer er i dag et av de viktigste verktøyene for å måle status og utviklingstrekk i norsk arbeidsliv fra år til år. Vi stiller gode diagnoser om nåsituasjonen, analyserer utviklingstrekk og forsøker å se inn i fremtiden. Med dette har vi et verktøy som gir oss mye informasjon om arbeidstakernes behov og virkelighet. Det forteller oss ikke alt men gir oss et godt bilde av det norske arbeidslivet i stort.

Arbeidslivsbarometer har gitt oss god innsikt på en rekke viktige arbeidslivspolitiske områder de siste årene. Hvert år har vi dykket ned i et nytt og aktuelt tema. Allerede i 2010 satt vi et inkluderende arbeidsliv og IA på dagsorden. Pensjon var et viktig tema året etter, samt problemstillinger knyttet til arbeidstakernes opplevelse av jobb og stillingsvern. Vi gikk i dybden på det organiserte arbeidslivet og situasjonen for tillitsvalgte i 2012. Vi så fremover i 2013 på arbeidstakernes muligheter for etter- og videreutdanning. Vi undersøkte utfordringer med kontroll og overvåkning i 2014, og forsøkte å identifisere den "nye arbeidstakeren" i 2015. I erkjennelsen av et stadig mer omskiftelig arbeidsliv belyste vi omstilling og vilje til omstilling i 2016. I 2017 så vi på arbeidslivstilstanden i ulike bransjer, og i fjor satte vi søkelys på innenfor og utenfor i arbeidslivet.

Omstilling preger hverdagen til mange av våre medlemmer og ansatte i alle sektorer og bransjer. Vi er inne i en teknologisk utvikling som endrer måten vi lever, arbeider og forholder oss til hverandre på. Samtidig står vi overfor store utfordringer knyttet til miljø og klima, globalisering, fordeling, aldring i befolkningen, endringer i næringsstruktur og inkludering. Livslang læring og kompetanseutvikling blir avgjørende for den enkeltes mulighet til å omstille seg i et omskiftelig arbeidsliv, være attraktiv arbeidskraft og for å delta i arbeidslivet fram til pensjonsalder. Dette er også en forutsetning for å gjøre arbeidsplassene levedyktige og for utvikle av nye arbeidsplasser.

Derfor setter vi i år digitalisering, kompetanse og livslang læring på dagsorden. Norsk arbeidsliv er generelt godt rustet til å møte fremtidige endringer, og har gode forutsetninger for å utnytte de muligheter som teknologiutviklingen gir oss. Endringer er ikke noe som bare skjer. Endringer skapes og styres. En arbeidslivsmodell med høy oppslutning, sterke og ansvarlige parter og høy organisasjonsgrad har historisk sett sikret at endringer har kommet hele samfunnet til gode. Vi skal fortsatt jobbe for å bevare og utvikle at et arbeidsliv for alle. For å gjøre den jobben trenger vi å forstå endringene som finner sted. YS Arbeidslivsbarometer gir oss langt på vei denne innsikten.

Med vennlig hilsen

Erik Kollerud
YS-leder

HOVEDPUNKTER I ÅRETS RAPPORT

FOR FAGFORENINGER – MEN...

Holdningene til fagforeninger viser en positiv utvikling. Men; dette slår ikke ut i innstilling til fagforenings-medlemskap.



SIDE 12

SVEKKET TRYGGHET

Tryggheten i arbeidslivet svekkes fra et høyt nivå. 4 av 10 har opplevd arbeidsledighet.



SIDE 23

LIKER LØNNSLIKHET

Arbeidstakerne ønsker ikke større inntektsforskjeller.



SIDE 19

FLERE KVINNER JOBBER MER

Norske arbeidsplasser har blitt mer kjønnsbalanserte.



SIDE 29

STADIG FLERE SER AT OPPGAVER KAN DIGITALISERES

Men arbeidstakere flest ser muligheter fremfor trusler ved digitalisering.

SIDE 43

TRENGER MER KOMPETANSE

Over to av tre arbeidstakere svarer at de vil ha behov for mer digital kompetanse og mer fag/yrkesspesifikk kompetanse.

SIDE 39



INNHold

Introduksjon	7
1. Fagforeningers legitimitet	12
Om holdninger til fagforeninger, deres oppgaver og fagforeningsmedlemskap	
2. Kollektiv lønnsdannelse	19
Om hvordan lønnsøkninger bør skje og fagforeningenes rolle	
3. Trygghet og tilknytning	23
Om jobbsikkerhet, framtiden i arbeidslivet og fryt for arbeidsledighet	
4. Likestilt deltakelse	29
Om likestilling mellom kjønnene på jobben og i hjemmet	
5. Arbeidsvilkår, stress og mestring	33
Om fysiske arbeidsforhold, arbeidspress og tilfredshet	
6. Kompetanse i et digitalisert arbeidsliv	39
Om interesse og behov for kompetanse og hvordan digitaliseringen vil påvirke arbeidsoppgaver	
7. Digitaliseringens konsekvenser	43
Vedlegg metode	53



FORSKERNES FORORD

Det årlige Arbeidslivsbarometeret setter AFI i stand til å overvåke og analysere utviklingen i arbeidslivet med et godt datagrunnlag. Dataene brukes i denne rapporten, men også til vitenskapelig publisering i internasjonale tidsskrifter, som referansegrunnlag i andre prosjekter og som grunnlag for å formidle og kommentere arbeidslivsutviklingen.

Vi takker YS som finansierer Arbeidslivsbarometeret og vil særlig takke styringsgruppa for prosjektet for nyttige og konstruktive innspill. Styringsgruppa består av følgende personer fra YS: Erik Kollerud, Dag Arne Kristensen, Pål Arnesen, Odd Jenvin-Steinsvåg, Eivind Haanes, Mirjam Kathrin Sorge Folkvord, Hege Herø og Håvard Lismoen.

Rapporten er kvalitetssikret av forsker Dag Ellingsen ved AFI. Eventuelle feil og mangler er forfatterens ansvar.

Oslo, 05.07.2019

Mari Holm Ingelsrud og Arild H. Steen
Forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet

INTRODUKSJON

Arbeidslivsbarometeret går nå inn i sin 11. sesong. Arbeidslivsbarometeret er en årlig statusrapport som sier noe om trykket i norsk arbeidsliv. I stedet for å studere enkelt fenomener isolert fra hverandre, så skal Arbeidslivsbarometeret anlegge et overordnet blikk og se ulike tendenser/fenomener i sammenheng. Vi vil få fram arbeidstakernes opplevelser i arbeidslivet. Barometerverdiene kombinerer holdninger og vurderinger med offisiell statistikk. Poenget med barometeret har vært å dokumentere om og hvordan norsk arbeidsliv endrer seg. Derfor holder vi målemetoder mest mulig konstant. Når vi gjør endringer, «regner vi tilbake» så langt det har vært mulig.

2009 - 2019

I løpet av disse 11 årene har sammensetningen av arbeidstakerne endret seg. I 2009 var det 2,5 millioner sysselsatte i Norge. I 2019 har vi blitt nesten 2,7 millioner. Det strømmer kontinuerlig folk inn og ut av arbeidslivet. Nykommerne domineres av unge som starter sin yrkeskarriere og innvandret arbeidskraft. De som forlater arbeidslivet er i hovedsak alderspensjonister, eldre personer som går til uføretrygd og innvandret arbeidskraft som reiser hjem. Det er altså ikke de samme personene i som er arbeidstakere i 2019 som i 2009. 40 år er forventet antall år som yrkesaktiv i Norge (beregnet av Eurostat¹). Vi kan derfor anslå at minst ¼ av arbeidstakerne har blitt erstattet i løpet av disse 11 årene. Nykommerne har andre erfaringer, annen kompetanse og andre forventninger enn de som har forlatt arbeidslivet. Som vi skal vise har nykommerne langt høyere utdanningsnivå.

«Gjennomsnittets forbannelse»

Når man ønsker å fange helheten så kan man bruke ulike mål. Man kan se på gjennomsnitt, man kan se på fordelinger eller man kan se på spredning. Vi bruker mest gjennomsnitt fordi det er et intuitivt begrep. Gjennomsnitt kan imidlertid også gi et feilaktig bilde. Dersom man fryser på beina og svetter i hode, så har man det gjennomsnittlig greit, men slik oppleves det neppe. Tendenser kan også bli borte i gjennomsnittet. Lite utbredte fenomener som ikke gir utslag i statistikken kan bli undervurdert. Vi måler i 2019 at 7,4% er i en midlertidig stilling. 93% i en fast stilling. Dette forholdet har vært ganske stabilt siden 2011. Det er nok ikke riktig å karakterisere norsk arbeidsliv i termer av «løsarbeidersamfunn», og det er heller ikke tydelige tegn på at tilknytningsformer endrer seg slik at det slår ut i våre eller andres undersøkelser. Stabilitet i andelen på totalnivå betyr imidlertid ikke at spørsmålet om tilknytningsformer er viktig, og det betyr ikke at det ikke er tendenser til endringer i tilknytningsformer i deler av arbeidslivet. Endringer som er viktige og kan få stor innvirkning i segmenter av arbeidsmarkedet.

Strukturelle endringer

Når vi overvåker endringene i arbeidslivet, er det viktig å være klar over at samfunnet og dermed arbeidslivet endrer seg også av årsaker som ligger utenfor arbeidslivet. Vi skal nevne fem slike strukturelle trender som delvis henger sammen.

1. Utdanningsnivået øker (raskt). Andelen ungdom som tar høyere utdanning øker og de som forlater arbeidsmarkedet har gjennomgående lavere utdanning enn de som kommer inn. I 1999 hadde 78% av befolkningen kun grunnskole eller videregående utdanning². I 2017 hadde denne andelen sunket til 64%.

¹ <https://frifagbevegelse.no/nyheter/vi-jobber-7-ar-mindre-enn-islandingene-6.158.435748.a423787feb>

² SSB tabell 08921: Personer 16 år og over, etter region, kjønn, alder, utdanningsnivå, statistikkvariabel og år

Blant unge i aldersgruppen 25-29 år økte andelen med høyere utdanning i samme periode fra 34% til 47%. Denne endringen påvirker yrkesvalg, yrkeskarrierer, holdninger og bostedsvalg.

2. Offentlig sektor vokser. På tross av fortellinger om nedskjæringer i offentlig sektor så øker andelen av de sysselsatte i offentlig sektor. Fra 2009-2018 økte sysselsettingen i offentlig sektor med 15%. Sysselsettingsøkningen i privat sektor og offentlig eide foretak økte «bare» med 4%³. Offentlig sektor hadde i 2009 30% av alle sysselsatte. Denne andelen har økt til 32% i 2018.
3. Tjenesteytende næringer fortsetter å vokse – sakte, men sikkert. I 2009 utgjorde de 76,6% av sysselsettingen. I 2018 hadde andelen økt til 77,6%⁴.
4. Befolkningen blir gradvis eldre. Det er ingen eldrebølge som avtar men en kontinuerlig, langsiktig økning i levealder. Samtidig registrerer vi også at yrkesdeltakelsen i de eldre aldersgruppene øker. Dette betyr at gjennomsnittsalderen blant de yrkesaktive øker.
5. Innvandring. Folk har gjennom alle tider flyttet på seg etter hvor man kan finne bedre muligheter. Noen ganger av ren nød og eller forfølgelse, andre ganger fordi mulighetene ser bedre ut andre steder. Når Norge rangeres som verdens beste land å leve i, er det vanskelig å se for seg at vi ikke også skulle virke tiltrekkelige på personer som lever under dårligere forhold. Innvandring er en viktig driver bak befolkningsøkningen.

Disse strukturelle trendene har stor betydning for hvordan arbeidslivet utvikler seg.

Et tema som vies særlig oppmerksomhet i årets Arbeidslivsbarometer er hvordan den økende digitaliseringen i arbeidslivet påvirker kompetansebehov og oppgaveløsning. Kompetansebehovsutvalget beskriver det slik:

Utviklingen ser ut til å gå i retning av behov for et bredere sett av kompetanser. Evnen til å erverve ny kompetanse blir viktigere, og det kan bli større behov for dybdeforståelse og kritisk refleksjon. Arbeidstakere må kunne håndtere et mer teknologiintensivt arbeids- og samfunnsliv, med store krav til omstilling og livslang læring.

Det er også klare indikasjoner på at sosiale og emosjonelle ferdigheter blir stadig viktigere. Ny teknologi kan erstatte rutineoppgaver, både manuelle og ikke-manuelle, men det kan ikke erstatte sosial kompetanse. Mer tjenesteyting betyr mer personkontakt og større krav til kommunikasjonsevner. Samarbeidsferdigheter er viktig for flyt av kunnskap og for at omstilling skal skje smidig og effektivt.⁵

Arbeidstakerne blir altså mer utdannet og de møter økende kompetansekrav både når det gjelder teknologi, kommunikasjon og sosiale ferdigheter. Mer utdanning ledsages av økte forventninger til å få brukt sin utdanning. Riktig anvendt skal dette føre til økt produktivitet og økt velferd. AFI analyserte i 2018 virkningen av digital omstilling i fire bransjer i et oppdrag for YS. Her dokumenteres endringer i arbeidsorganisering, i kompetansebehov, autonomi og medvirkning⁶. I diskusjonen om digitaliseringens konsekvenser har det vært rettet mye oppmerksomhet mot jobber som blir borte. Det er større grunn til å studere hvordan jobber og kompetansebehov endres. Gjennom historien har vi sett en kontinuerlig utvikling i hva som blir kalt arbeid. Selv om enkelte jobber og yrker har blitt borte, har nye kommet til. Så langt er det vanskelig å se at teknologiutvikling fører til arbeidsledighet. Den ledige arbeidskraften har tidligere blitt absorbert til nye oppgaver. Om dette også skjer ved denne endringen i produksjonen, avhenger av om «ledige hender» vil absorberes inn andre oppgaver. Aldring, teknologisk utvikling og et økende velferdsnivå skaper behov for arbeidskraft innenfor helse, omsorg, utdanning og opplevelser. Det forutsetter at brede befolkningsgrupper må kunne kjøpe de nye tjenestene i markedet og/eller kunne få tilgang til dem gjennom offentlig produksjon ellers vil ikke behovet for arbeidskraft øke.

³ <https://www.ssb.no/statbank/table/07979/>

⁴ <https://www.ssb.no/statbank/table/07979/tableViewLayout1/>

⁵ NOU 2019: 2 Fremtidige kompetansebehov II — Utfordringer for kompetansepolitikken

⁶ Anders Underthun og Arild Steen. Digital omstilling i arbeidslivet. AFI-rapport 2018:05.

Arbeidslivet endrer seg – raskt og sakte

Dynamikken i arbeidslivet er paradoksal. På den ene siden endres arbeidsoppgavene raskt. Det er eksempelvis i dag få arbeidstakere som i løpet av en arbeidsdag ikke må forholde seg til en skjerm. Slik var ikke tilstanden for noen tiår siden. I løpet av et par tiår har arbeidstakerne blitt fortrolig med digitale redskaper. Norge ligger på topp i OECDs rangering av befolkningens bruk av digitale verktøy⁷. På den annen side viser mange av våre tall en bemerkelsesverdig stabilitet. Preferanser, vurderinger og erfaringer er ganske stabile selv om arbeidsoppgavene endres. Dette kan tolkes som at arbeidstakerne justerer sine forventninger og vurderinger gradvis. Det som er passe utfordrende i dag, var kanskje uoppnåelig for 10 år siden. Det som var greit for 10 år siden, kan være uakseptabelt i dag.

Mye er stabilt i norsk arbeidsliv. Arbeidstakernes vurderinger og opplevelser endrer seg ikke fra det ene året til det andre. Syn på lønnsdannelsen, opplevelser på jobben, vurderinger av kompetanse er ikke overraskende relativt stabile. Dimensjoner som varierer med konjunktorene som frykt for arbeidsledighet vil variere mer, men fortrinnsvis i de deler av arbeidslivet som er sårbare for konjunkturendringer (f.eks. konkurranseutsatt industri og bygg/anlegg). Offentlig sektor og store deler av privat sektor berøres i liten grad i første omgang. Dette så vi eksempelvis etter oljeprisfallet i 2014. Ved hjelp av Arbeidslivsbarometeret kan vi imidlertid registrere gradvise nesten umerkelige endringer som det er verdt å tenke gjennom.

I årets rapport har vi gjort analyser av trender. Vi har nå svar på de samme spørsmålene fra ulike utvalg over en tidsperiode på 11 år. På noen dimensjoner finner vi små endringer som går i samme retning over hele tidsperioden. Trendene er signifikantstestet. At en trend er signifikant betyr at vi med stor sikkerhet kan si at trenden ikke skyldes tilfeldigheter i utvalgene. Dette betyr ikke at endringene nødvendigvis er store. Som oftest er det snakk om minimale endringer fra ett år til det neste. Vi mener likevel det er interessant å notere seg disse små gradvise endringene som «smyger» seg inn og som lett kan overses dersom man ikke gjennomfører regelmessige tverrsnittsundersøkelser. Andre trender er helt stabile. Det er også viktig å få med seg ettersom det gradvis skjer en erstatning av personer i arbeidslivet. De eldste forlater arbeidslivet, nye kohorter kommer inn. Men holdningene kan allikevel være de samme.

Trendene vises i linjediagrammer med varierende skala, slik at vi fremhever utviklingen. Prikkete linjer viser konfidensintervallet. Så lenge konfidensintervallene ikke overlapper ved starten og slutten av perioden, viser trenden en signifikant endring.

Vi ser eksempelvis tendenser til at de kollektive institusjonene i arbeidslivet utfordres. Arbeidslivet er organisert slik at det skal fremme kollektiv fornuft. Summen av individuelle rasjonelle valg leder ikke nødvendigvis til kollektivt fornuftige løsninger. Derfor har arbeidstakere og arbeidsgivere organiserte seg, de inngår forpliktende tariffavtaler og de slutter opp om lov og avtaler som bestemmer spillereglene for arbeidslivet. Dette blir ofte omtalt som en norsk arbeidslivmodell. Om det egentlig er en modell og hvor norsk den er, kan diskuteres. Det er i hvert fall en praksis som vi til dels deler med resten av Norden. De fleste politiske partier og alle organisasjoner i arbeidslivet er i prinsippet enige om at denne modellen har tjent oss vel. Vi ser imidlertid nå tegn til at individuelle valg og tilpasninger undergraver modellen. Organisasjonsandelen i Norge har sakte krøpet nedover. Den er nå i underkant av 50%.

⁷ OECD 2016. New skills for digital economy. OECD Digital economy Papers no 258

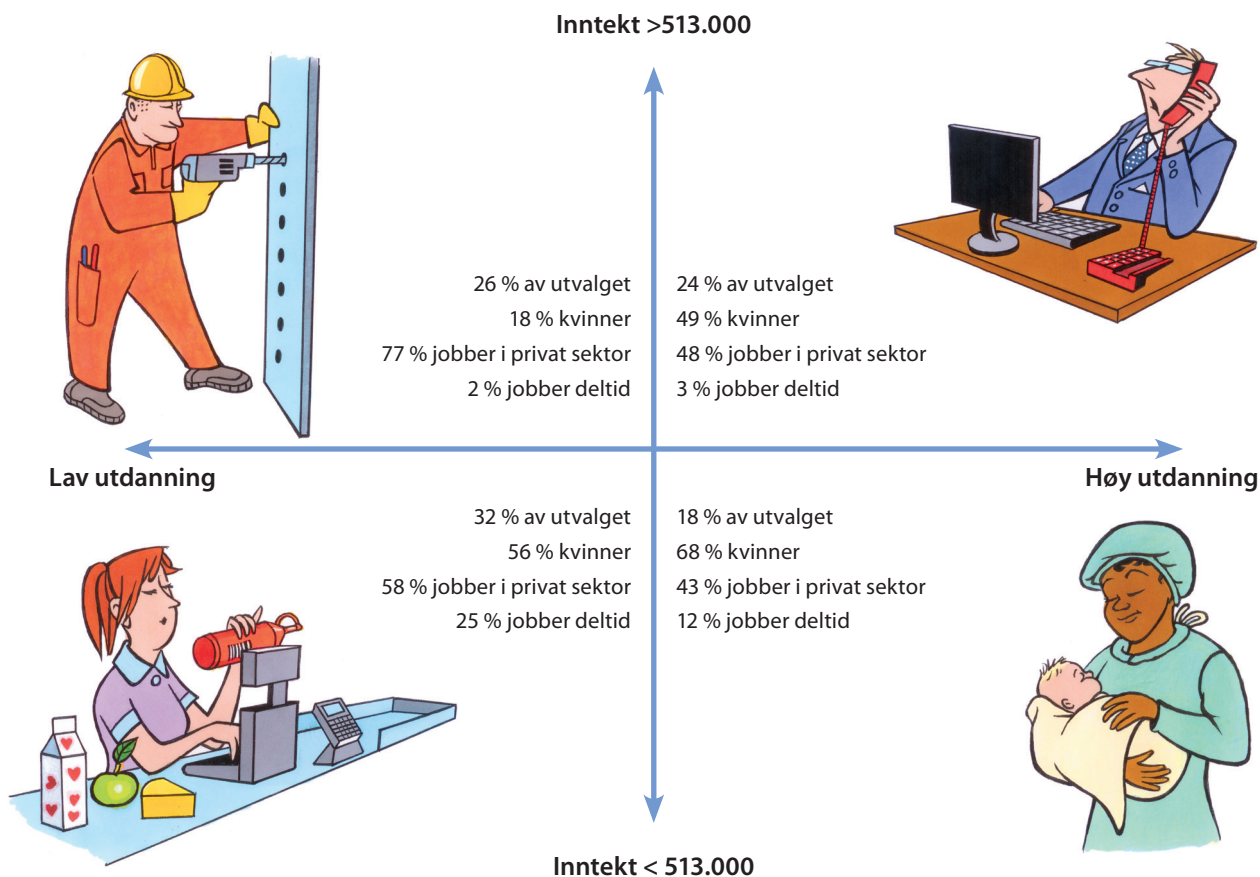
Fire arbeidsliv

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

- Utdanning på universitets- eller høyskolenivå 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 513 000 kroner⁸. 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. Kjønnsfordeling, andel i offentlig og privat sektor og andel som jobber deltid innenfor hvert arbeidsliv. År: 2019, N = 2463

Figuren viser at de to arbeidslivene med inntekt under medianen er kvinnedominert. Lav medianinntekt har også sammenheng med at mange her jobber deltid. Arbeidslivet med høyere utdanning og lav medianinntekt domineres av offentlig sektor. Arbeidslivet med lav utdanning og lav medianinntekt utgjør en 1/3 del av

⁸ Medianinntekten i 2019 er lavere enn den som ble vist i rapporten i 2018. Dette skyldes at vi i år benytter vektete data hvor særlig yngre og personer med lav utdanning vektet opp.

arbeidstakerne og har en overvekt i privat sektor. Arbeidslivet med lav utdanning og høy medianinntekt utgjøres i av menn i privat sektor. Arbeidslivet med høy utdanning og høy medianinntekt er kjønns- og sektorbalansert.

1. FAGFORENINGENS LEGITIMITET

- *Holdningene til fagforeninger viser en positiv utvikling*
- *Men dette slår ikke ut i innstilling til fagforeningsmedlemskap*
- *Uorganiserte foretrekker å være gratisspassasjerer*
- *Færre tillitsvalgte opplever respekt fra ledelsen*

1. Fagforeningenes legitimitet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.1 Fagforeningers betydning	7,33	7,31	7,28	7,27	7,29	7,28	7,33	7,29	7,42	7,52	7,59
1.2 Fagforeninger som problem	6,47	6,49	6,50	6,57	6,51	6,59	6,68	6,50	6,59	6,90	6,73
1.3 Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap	8,35	8,30	8,19	8,23	8,23	8,06	8,19	8,04	7,98	8,20	8,24
1.4 Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt	6,75	6,63	6,53	6,56	6,26	6,96	6,89	6,40	6,42	5,95	6,97
1.5 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen	7,29	7,57	7,91	6,86	7,53	6,98	7,40	6,76	7,09	7,14	6,77
Sum indikator	7,24	7,26	7,28	7,10	7,16	7,17	7,30	7,00	7,10	7,14	7,26

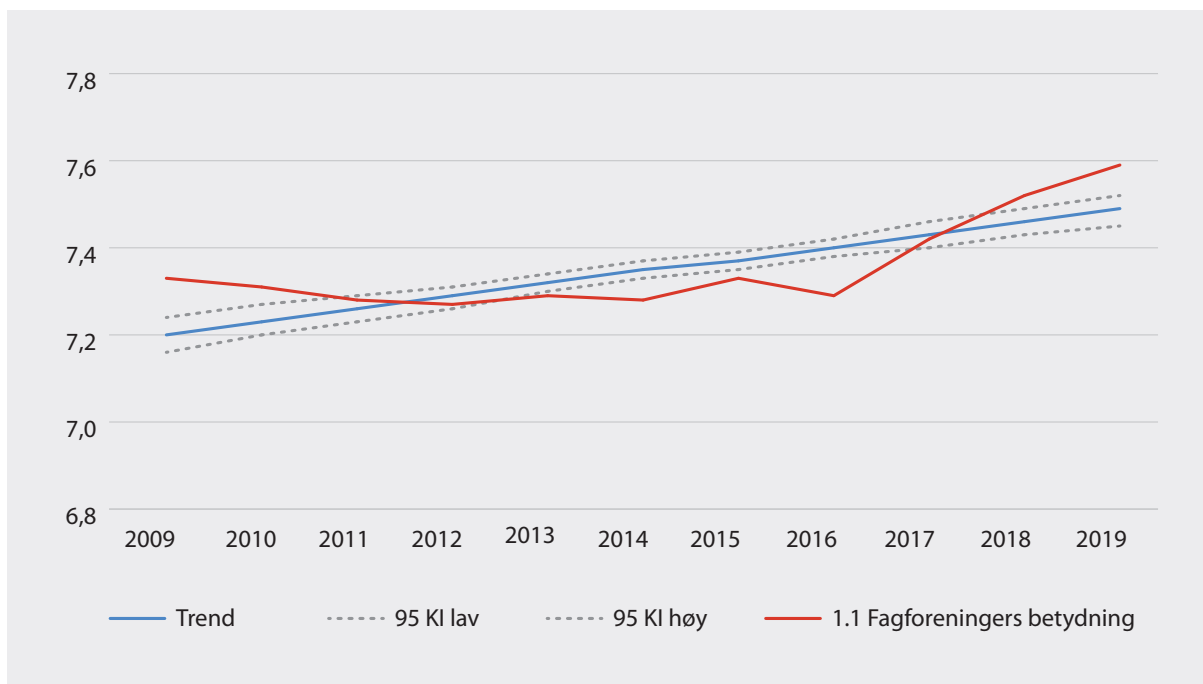
Fagforeningenes legitimitet er stabil både i forhold til fjoråret og i hele tidsperioden. Barometerverdien har sunket i 2012/2013 og 2016/2017 får så å ta seg opp igjen på tidligere nivå. Vi skal gå nærmere inn på hva som ligger bak denne utviklingen. Andelen organiserte i barometerundersøkelsen ligger på 66% i 2019. Andelen har vært stabil mellom 2009-2019. Den norske andelen fagorganiserte ligger på om lag 50%. Den har vært svakt nedadgående siste 20 år. Dette viser at arbeidstakerne i barometerundersøkelsen er sterkere tilknyttet arbeidslivet enn yrkesbefolkningen som helhet. Dette er en skjevhet som har vært tilstede under hele barometerperioden. Det hindrer ikke barometeret fra å måle endring i arbeidslivet.

Organisasjonsandelen er sterkest blant arbeidstakere i offentlig sektor og med høyere utdanning. Andelen i privat tjenesteyting er under 30%.⁹ Gitt denne svakt synkende organisasjonsandelen skulle det være nærliggende å forvente at holdningene til fagforeninger også utvikler seg negativt. Arbeidslivsbarometeret viser ikke en slik utvikling.

Figuren under viser trenden på indikatoren for fagforeningers betydning. Trenden er signifikant positiv¹⁰. Indikatoren baserer seg på 6 spørsmål om fagforeningers betydning for god lønnsutvikling, medbestemmelse, rettferdig inntektsfordeling, arbeidsforhold, jobbsikkerhet og i forbedringer på arbeidsplassen. Summen av denne utviklingen går i positiv retning for fagforeninger. I 2019 registrerer vi den høyeste barometerverdien på 11 målinger.

⁹ Mer om utviklingen av organisasjonsgraden og uorganisertes holdninger i eget notat utarbeidet av AFI/Fafo. Neergaard, Drange og Steen (2017) Organisering av uorganiserte. AFI FoU resultat 2017:06.

¹⁰ Lineær trend signifikant (OLS-regresjon): $p < 0,001$.



Figur 2: Utviklingen i fagforeningers betydning. År 2009-2019

Vi kan altså fastslå at fagforeningenes betydning anerkjennes. Vi har også stilt spørsmål om fagforeningers eventuelle negative betydning i form av; «for mye makt», som konfliktskaper, bremsekloss i forhold til modernisering. Indikatorverdien (1.2) er her snudd slik at høy verdi betyr at fagforeningers rolle vurderes som lite problematiske. Som vi ser av tabellen er også denne trenden positiv¹¹. Ser vi nærmere på uorganiserte så er de selvsagt mer negative, men heller ikke her er trenden i disfavør av fagbevegelsen. Også uorganiserte har en signifikant positiv trend i holdninger til fagforeninger.

Holdningene til fagforeninger utvikler seg positivt sett fra fagbevegelsens side. Når vi kommer til holdningen til fagforeningsmedlemskap (1.3) er bildet ikke entydig. Barometerverdien er i 2019 på samme nivå som i fjor og i perioden 2009-2013, men litt høyere enn i perioden 2014-2017¹². Allikevel; utviklingen etter 2017 er mer positiv. Det kan altså være at vi står overfor et trendbrudd de siste årene hvor holdningene til medlemskap forbedres.

Vi spør uorganiserte om de ønsker å organisere seg, om begrunnelsen for å være uorganisert og deres syn på fagforeningers rolle. Organiseringsinteressen blant uorganiserte er tilstede, men over disse 11 årene er den synkende. Den viktigste årsaken til at de er uorganiserte, er at de får de samme godene uansett eller at det ikke er fagforening på arbeidsplassen. Men vi finner ikke at synet på fagforeninger har utviklet seg i negativ retning. De typisk uorganiserte er ikke prinsipielle motstandere av fagforeninger, men snarere arbeidstakere som setter pris på fagforeningenes bidrag for å ivareta lønn og arbeidsvilkår. Dersom denne utviklingen fortsetter, svekkes grunnlaget for lønnsdannelsen og samarbeidspraksisen – spesielt i tjenesteyting i privat sektor. Det kan betraktes som fagbevegelsens problem alene. Men det er også et problem for hele samfunnet. Dersom oppslutningen om fagforeningene svekkes i privat sektor, vil det utfordre lønnsdannelsen i hele samfunnet.

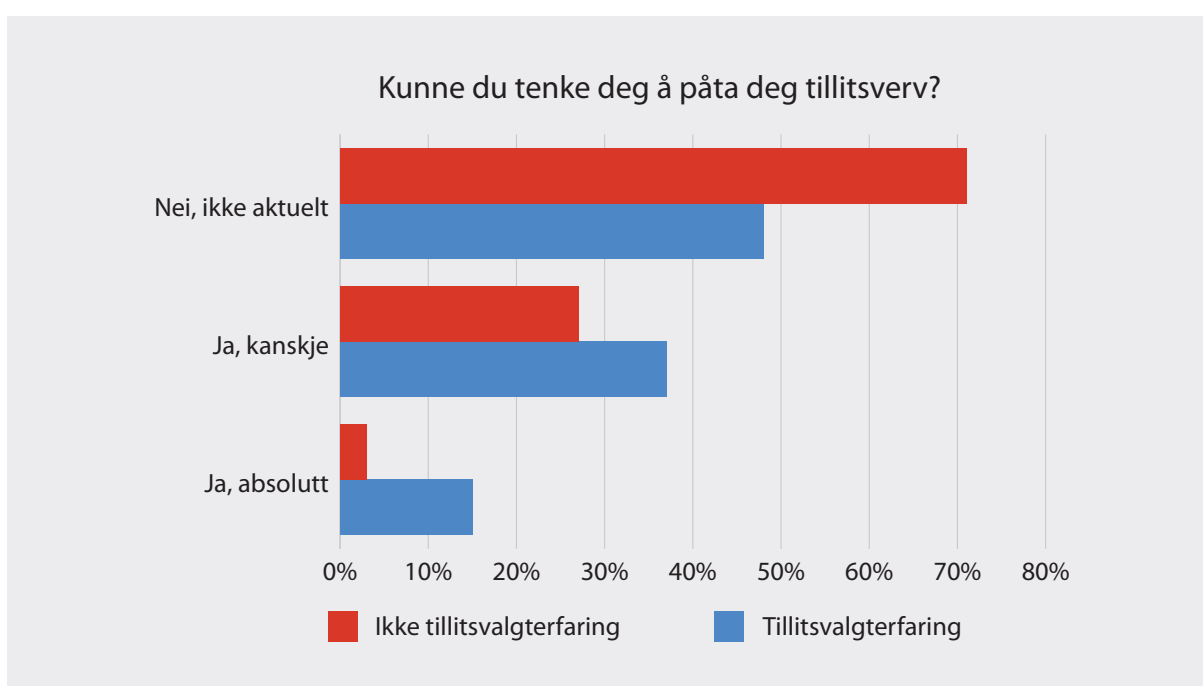
¹¹ Trenden i fagforeningens rolle som mindre problematisk er også signifikant med $p < 0,001$ (OLS regresjon).

¹² Vi finner en signifikant ($p < 0,05$) lineær negativ trend for hele perioden.

Så langt ser dette ikke ut til å påvirke arbeidstakernes syn på lønnsdannelsen. Det krever grundigere analyser for å se om arbeidstakernes syn på lønnsdannelsen endres der organisasjonsandelen faller (se nærmere kapittelet som omhandler oppslutning om kollektiv lønnsdannelse).

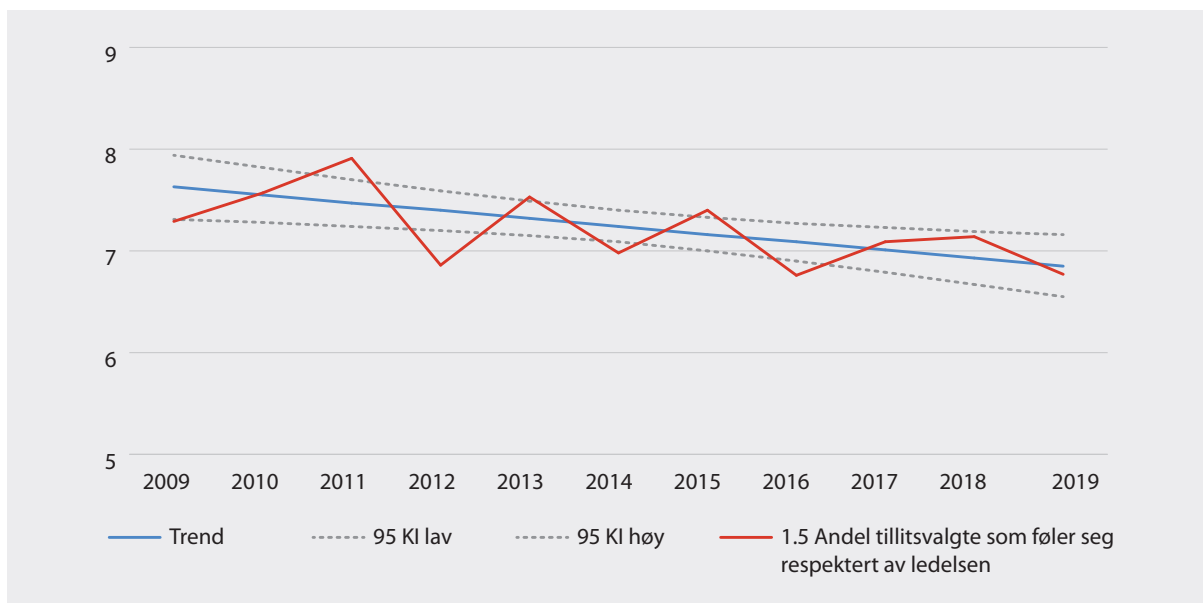
Tillitsvalgtes stilling

Et element i fagforeningers legitimitet er interessen for å påta seg tillitsverv (1.4) og respekten for tillitsvalgte (1.5). Disse indikatorene (særlig 1.5) har mindre utvalg og kan forventes å svinge mer fra år til år. Interessen for å bli tillitsvalgt blant dem som ikke har vært tillitsvalgt tidligere er ganske stabil. 36% av fagforeningsmedlemmene svarer «ja, kanskje» eller «ja, absolutt». Andelen som er positive er størst blant de som er eller har vært tillitsvalgt. Her svarer 1 av 2 positivt. Men selv blant de uten slik erfaring, er drøyt 3 av 10 positive.



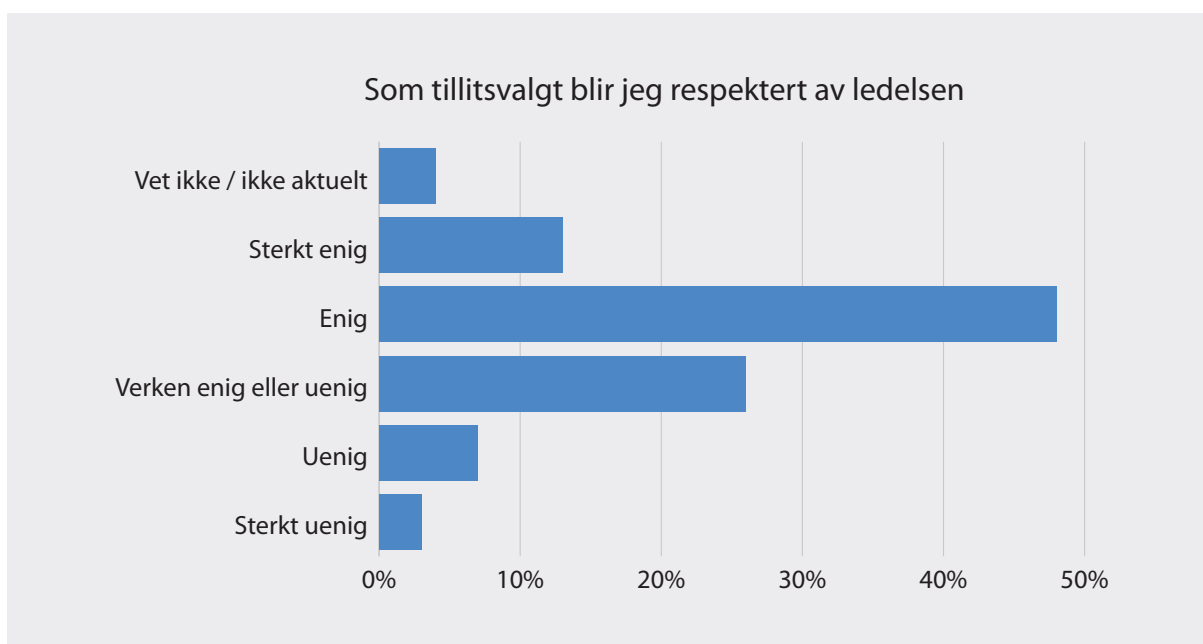
Figur 3: Andel som kunne tenke seg å påta seg et tillitsverv. År: 2019. N=2386

Når det gjelder den respekten som tillitsvalgte opplever fra ledelsen er trenden her fallende. Vi ser at barometerverdien svinger. Nivået i 2019 er på det laveste.



Figur 4: Utviklingen i andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen. Barometerverdi. År 2009-2011.

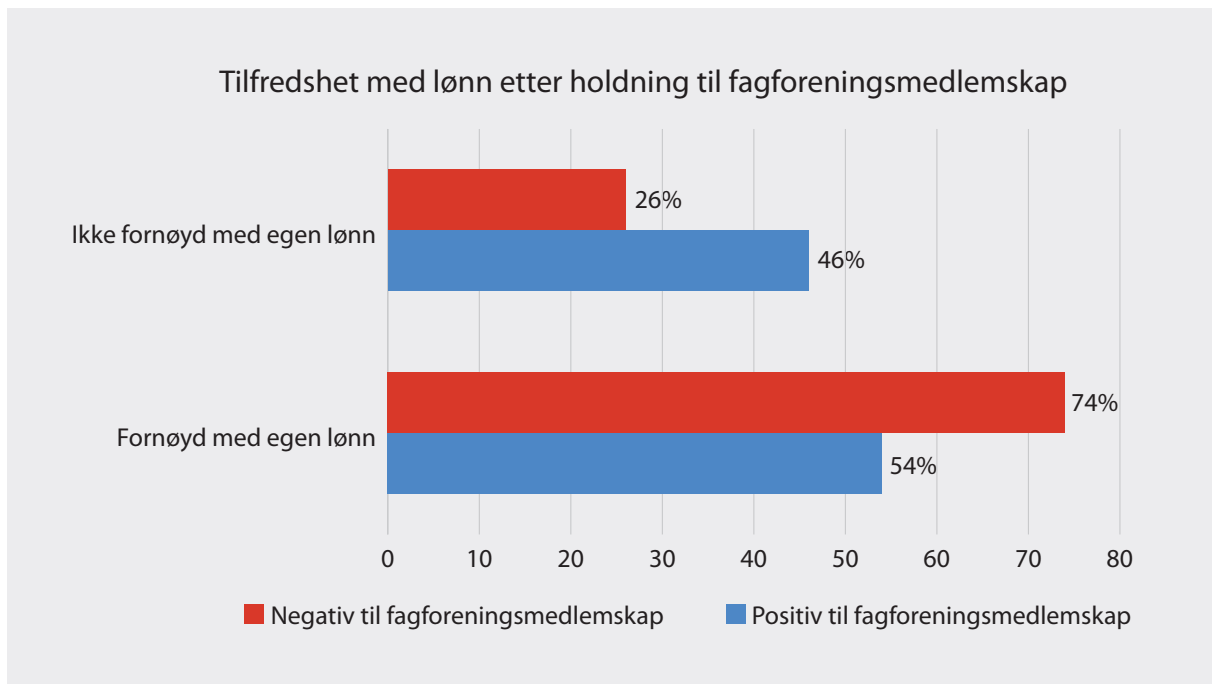
I 2019 svarer 6 av 10 tillitsvalgte seg enig i påstanden. 25% sier seg verken enig eller uenig. 10% sier seg uenig. At 4 av 10 tillitsvalgte ikke kan si seg enig i at de blir respektert av ledelsen kan sies å være problematisk.



Figur 5: Tillitsvalgte Respektert av ledelsen. År: 2019. N=295

Som nevnt innledningsvis er legitimiteten til fagforeninger stabil i Norge på tross av svakt synkende organisasjonsgrad. Problemet med fallende organisering ser ikke å være knyttet til holdninger til fagforeninger som sådan, men snarere vilje til å organisere seg. Tidligere analyser i Arbeidslivsbarometeret i 2018 har vist at den hyppigst nevnte grunnen til å være uorganisert, er at de oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett.

Ser vi nærmere på holdningen til egen lønn etter holdning til fagforeningsmedlemskap blant uorganiserte, finner vi en klar sammenheng.



Figur 6: Tilfredshet med lønn etter holdning til fagforeningsmedlemskap. «Kunne det være aktuelt for deg å være medlem av en fagforening?». År: 2019. N=398

Blant uorganiserte som er positive til medlemskap er 46% ikke fornøyd med egen lønn. Uorganiserte som er negative til medlemskap er i større grad tilfreds med egen lønn – kun 26% er ikke fornøyd. De negativt innstilte blant uorganiserte er mer tilfreds og ser i mindre grad lønnskampen som en begrunnelse for medlemskap enn de positivt innstilte. Kanskje er de mer tilfreds fordi fagforeningene ivaretar lønnsutviklingen deres?

Hva motiverer arbeidstakere til å ta tillitsverv, og hva hindrer dem?

Vi har spurt de som har eller tidligere har hatt tillitsverv om hvor viktig ulike faktorer var for at de tok på seg tillitsvervet. Vi ser at de ulike faktorer klumper seg sammen i fire hovedmotivasjoner¹³: kompetanseutvikling, oppfordring, forpliktelse og karriere.

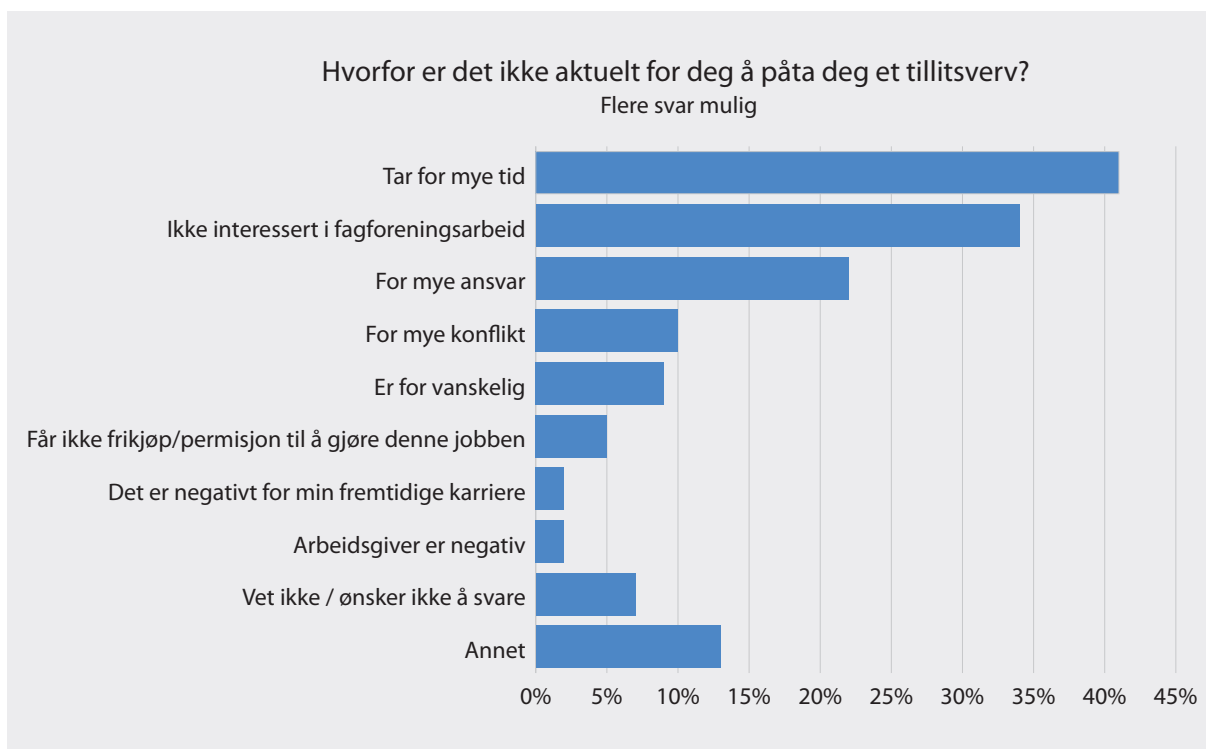
De mest nevnte årsakene til å ta på seg tillitsverv er at det er utviklende, og at man ble oppfordret til å stille til valg. Godt over to av tre tillitsvalgte oppgir disse to motivasjonene. Færre oppgir forpliktelse eller karriere som viktig.

¹³ Faktoranalyse (PCA) med 4 faktorer, forklarer til sammen 85% av variansen.



Figur 7: Viktige årsaker til å ta på seg tillitsverv. Blant de som er eller har vært tillitsvalgte. N=907

Blant ansatte som ikke kunne tenke seg å ta på seg tillitsverv, er de mest svarte årsakene at det tar for mye tid og at de ikke er interessert i fagforeningsarbeid. Disse to svarene er ofte gitt av de samme menneskene. En relativt stor andel svarer at et tillitsverv innebærer for mye ansvar.



Figur 8: Hvorfor ikke aktuelt med tillitsverv. Flere svar mulig. Andel som har krysset av. N=1424

De to overnevnte figurene viser begrunnelser for beslutninger som den enkelte har foretatt. Det er mulig å uttrykke støtte til flere faktorer. Pull-faktorene som fremmer å påta seg tillitsverv dreier seg om innholdet i oppgaven samt at de ble oppfordret. De negative faktorene er knyttet til tidsbruk og manglende interesse. Tillitsvervets betydning for fremtidig karriere spiller en underordnet rolle både for de som lar seg velge og de som avstår. Utfordringen for fagbevegelsen er således å gjøre tillitsvalgtsoppgaven mer interessant og samtidig knappe ned på tidsbruken.

2. OPPSLUTNING OM KOLLEKTIV LØNNSDANNELSE

- *Oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse er stabil*
- *Vi registrerer en tendens til svekket vektlegging av nasjonalt nivå i lønnsdannelsen*
- *Tariffavtaledekningen viser en svakt synkende trend over tid*
- *Arbeidstakerne ønsker ikke større inntektsforskjeller*
- *Frontfagsmodellen har økt gjennomslag*

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2.1 Organisering på arbeidsgiversiden	6,43	6,55	6,14	6,04	6,98	6,48
2.2 Tariffavtaledekning	7,33	7,32	7,02	7,08	6,94	7,06
2.3 Holdning til prestasjonsbaserte lønnstillegg	6,30	6,41	6,09	6,09	6,35	6,34
2.4 Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger	6,29	6,13	6,05	5,86	6,22	6,24
2.5 Vektlegging av kollektive lønnsforhandlinger	6,83	6,75	6,43	6,40	6,51	6,52
2.6 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger*	6,66	6,48	6,54	6,64	6,82	6,89
2.7 Oppslutning om åpenhet om lønn	8,80	8,80	8,86	8,72	8,70	8,73
2.8 Oppslutning om små inntektsforskjeller	9,26	9,20	9,32	9,46	9,54	9,55
Samlet barometerverdi	7,24	7,21	7,05	7,04	7,26	7,23

Indeksen for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse måler om det skjer endringer i synet på prioriteringer og praksisen innen lønnsdannelse. Denne praksisen kjennetegnes av at dominerende ansvarlige hovedsammenslutninger på begge sider legger rammer for lønnsoppjøret og at gjennomføring av lønnsforhandlinger og konfliktløsning skjer etter en etablert og akseptert praksis. Dersom oppslutningen om dette svekkes blant arbeidstakerne, vil grunnlaget for den relative konsensus som eksisterer, langsomt erodere.

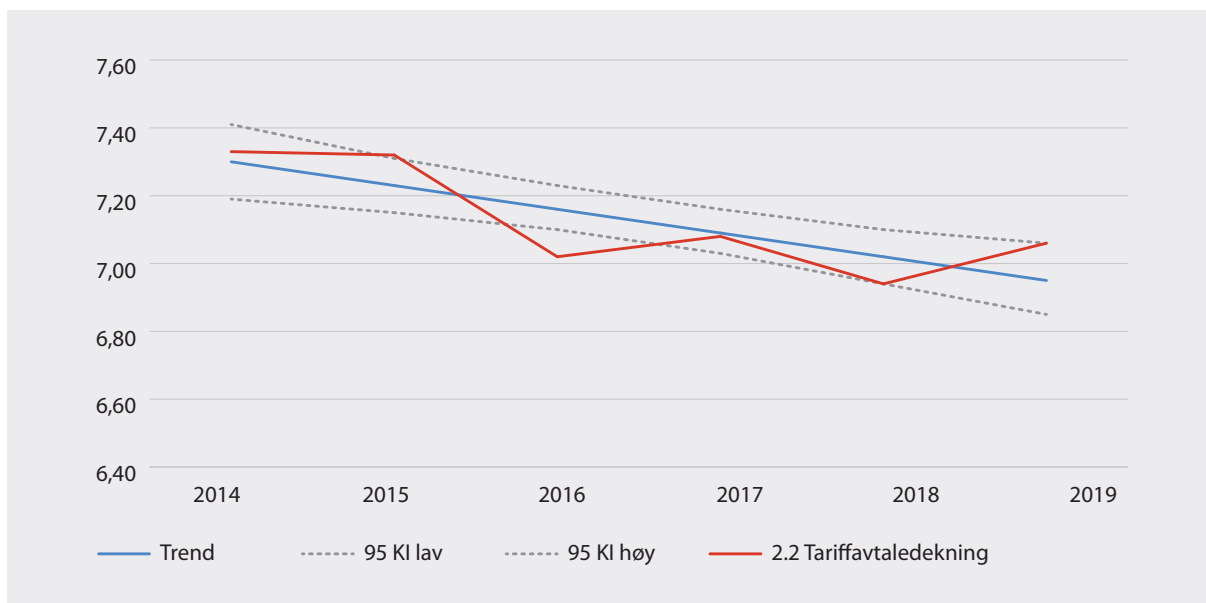
Vi har i år tatt ut indikatoren «frontfagsmodellens gjennomslag» fordi vi ønsker å rendyrke indeksen til å måle holdninger og forutsetninger for kollektiv lønnsdannelse. Frontfagsmodellens gjennomslag behandles i en separat indeks.

Barometerverdien er stabil i 2019. Indikatorene som baserer seg på barometerundersøkelsen er stabile med unntak av organisering på arbeidsgiversiden. Organisering på arbeidsgiversiden baserer seg på svar fra ledere med personalansvar. Her er utvalget mindre og resultatene vil derfor variere mer. Det kan se ut som at fjorårets høye score var et tilfeldig utslag.

Tariffavtaledekningen har hatt en synkende tendens, som nå ser ut til å ha stabilisert seg (se figur). 69% av utvalget svarer bekreftende på at deres lønns og arbeidsvilkår helt eller delvis blir bestemt gjennom tariffavtaler. Dette er omtrent på linje med AKU¹⁴. Tendensen til en svakt synkende tariffavtaledekning i privat sektor finner vi også i AKU. I 2018-rapporten så vi at det var de arbeidstakerne med lav utdanning og høy inntekt som hadde lavest tariffavtaledekning. I dette arbeidslivet er også organisasjonsgraden lavest.

Figuren viser hvordan trenden i tariffavtaledekning utvikler seg. Nedgangen siden 2014 er signifikant ($p < 0,01$).

¹⁴ Kristin Nergaard, Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016-2017. Fafo notat 2018:20 <https://www.fafo.no/images/pub/2018/10285.pdf>

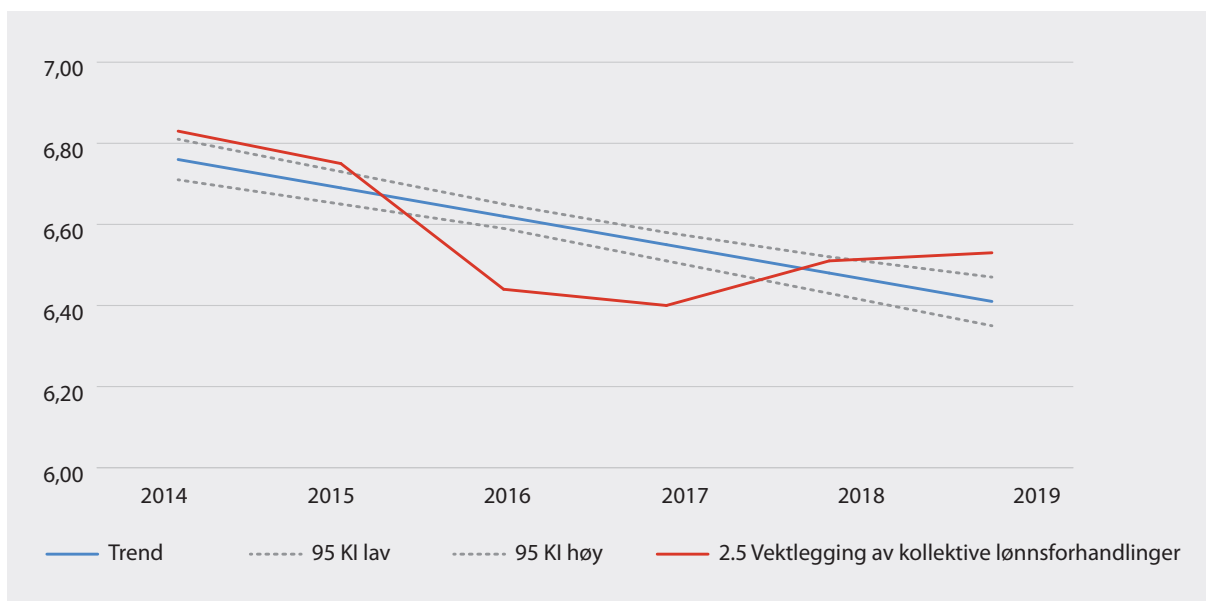


Figur 9: Utviklingen i tariffavtaledekning. År 2009-2019.

Barometerverdiene viser at interesse for prestasjonsbaserte lønnstillegg er svekket i forhold til en periode med høyere interesse i 2016 og 2017 (2.3). Verdiene er nå tilbake på om lag samme nivå som i 2014.

Oppslutningen om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger (2.4) har hatt en lignende forløp. Den sank fram til 2017, men har styrket seg de to siste årene.

Grunnlaget for indikatoren 2.5 Vektlegging av kollektive forhandlinger er at arbeidstakeren bedt om å fordele på hvilket nivå (individuet, virksomhet eller nasjonalt nivå) de foretrekker at lønnsforhandlinger skjer på. Stor vektlegging av nasjonalt nivå gir høy score på indeksen. Stor vekt på individuelt nivå gir lav score på indeksen. Virksomhetsnivå blir en mellomposisjon. Her er peker trenden bort fra nasjonalt nivå og mer mot virksomhets- og individuelt nivå¹⁵. Se figur.

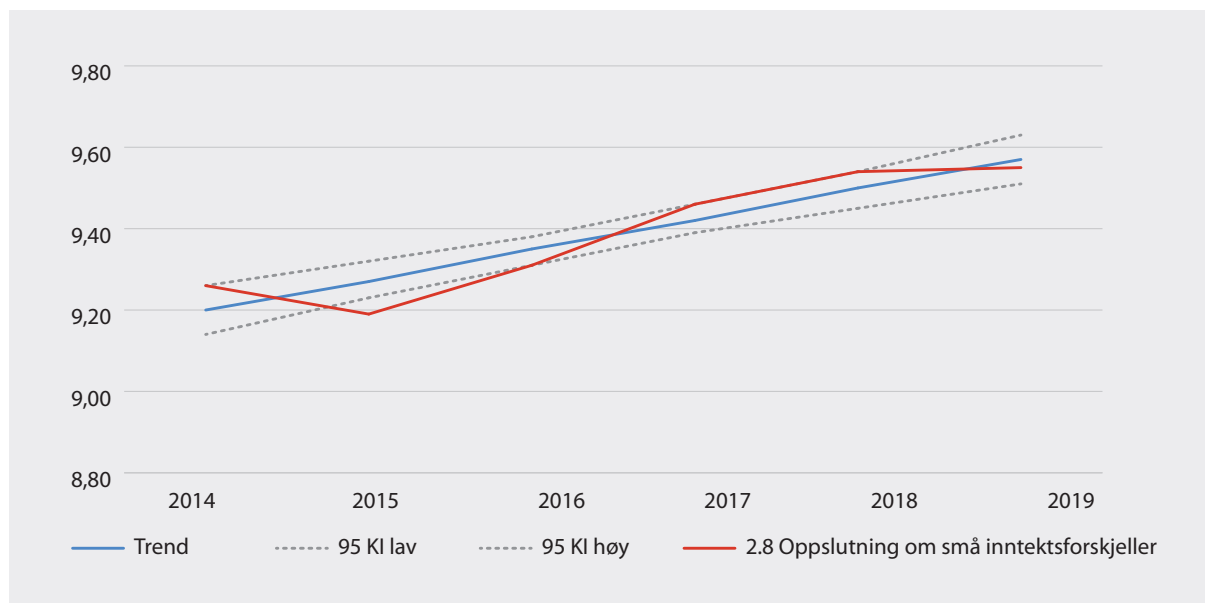


Figur 10: Utviklingen i vektlegging av kollektive lønnsforhandlinger. År 2009-2019.

¹⁵ Lineær trend signifikant (OLS-regresjon): $p < 0,001$.

Ønsket om at fagforeninger (2.6) skal forhandle lønn på egne vegne har styrket seg siden 2016¹⁶.

Holdningene til hvordan lønnen bør bestemmes, synet på inntektsforskjeller (2.8) og åpenhet om lønn (2.7), viser ingen endring fra 2018. Ser vi utviklingen over de siste 6 årene viser figuren vi at støtten til ikke økende inntektsforskjeller (2.8) er økende¹⁷.



Figur 11: Utviklingen i oppslutningen om små inntektsforskjeller. År 2009-2019.

Summerer vi dette får vi altså en ganske stabil indeks over hele perioden. En svekket oppslutning om kollektiv lønnsdannelsen i 2016 og 2017 har blitt «korrigert» av en styrket oppslutning de to siste årene. Det skjer altså ikke noe dramatisk i synet på prioriteringer i lønnsdannelsen så langt. Ser vi utviklingen på dette temaområde i lys av hva vi fant når det gjaldt fagforeningenes legitimitet så er det verdt å merke seg at selv om interessen for om fagforeningsmedlemskapet svekkes, så er det ingen entydig svekkelse av tradisjonelle fagforeningsverdier forutsatt at disse er synonymt med vektlegging av kollektive hensyn i lønnsdannelsen. Sett fra dette perspektivet er nok tariffavtaledekningen mest kritisk.

Frontfagsmodellens gjennomslag

En ting er arbeidstakernes holdninger, noe annet er resultatet av lønnsdannelsen. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) utarbeider hvert år et grunnlag for inntektsoppgjørene. Her blir partene enige om tallgrunnlaget som forhandlingene skal skje ut fra. TBU er en viktig institusjon i den norske lønnsdannelsen.

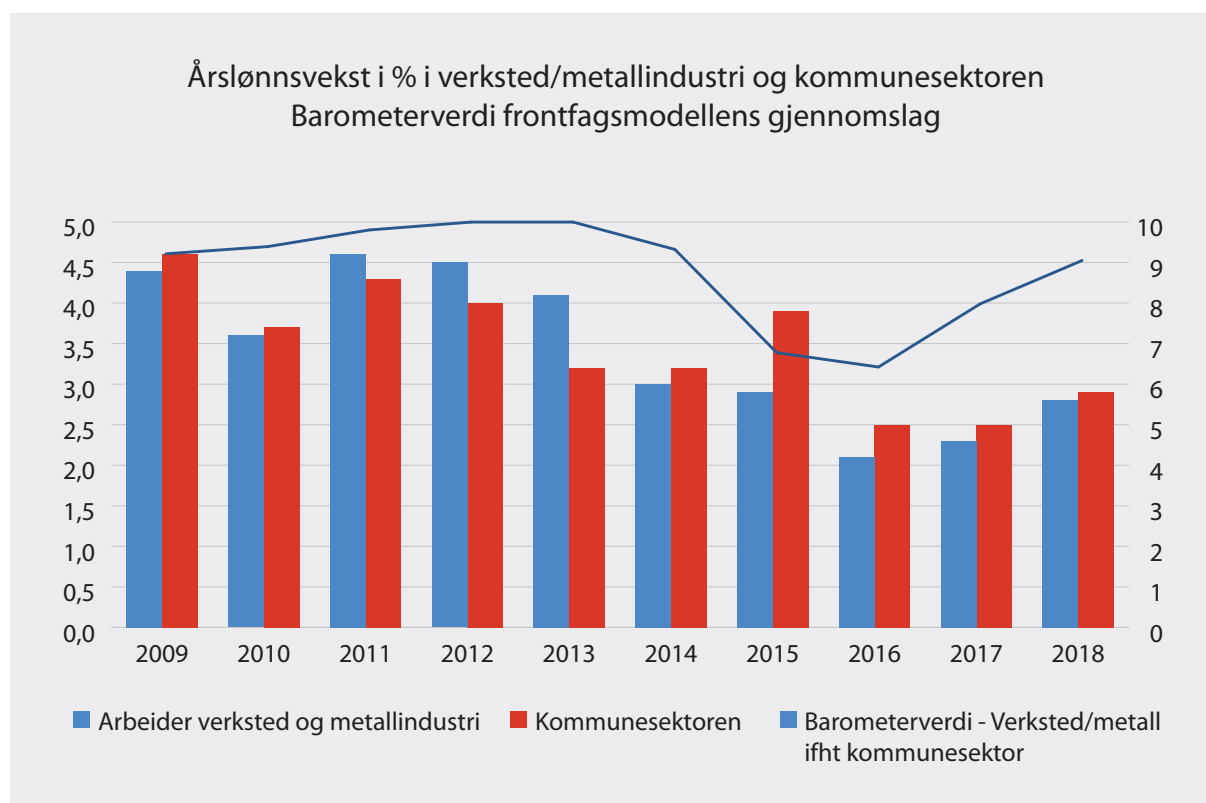
Frontfagsmodellen er bygget på prinsippet at lønnsdannelsen i konkurranseutsatt sektor skal være retningsgivende for lønnsveksten i skjermet sektor. Dette innebærer at den prosentvise lønnsveksten over tid skal være omtrent den samme for alle grupper arbeidstakere. I hvilken grad dette faktisk skjer sier noe om frontfagsmodellens gjennomslag og dermed også noe om den kollektive lønnsdannelsen. Over tid vil lønnsveksten påvirkes av etterspørselen etter arbeidskraft. Sektorer med vekst har behov for en høyere lønnsvekst enn sektorer i tilbakegang for å kunne trekke til seg arbeidskraft. Dette vil moderere frontfagsmodellens gjennomslag.

¹⁶ Lineær trend signifikant (OLS-regresjon): $p < 0,010$.

¹⁷ Lineær trend signifikant (OLS-regresjon): $p < 0,001$.

I år har vi endret beregningsmåten for frontfagsmodellens gjennomslag. I tidligere utgaver har vi sammenlignet industriarbeidere mot industrifunksjonærer innenfor NHO-området. Lønnsutviklingen for disse to gruppene har vist seg ganske lik. Det viser at frontfaget har gjennomslag mot ikke avtaleregulerte grupper i industrien. Nå ønsker vi å se nærmere på frontfagets gjennomslag mot kommunesektoren. Ettersom deler av industriarbeiderne ikke jobber i konkurranseutsatt sektor, har vi valgt å fokusere kun på lønnsutviklingen blant industriarbeidere i verksted og metallindustrien (verkstedoverenskomsten). Begrunnelsen for omleggingen av indikatoren er at det ved lønnsoppgjørene er stor oppmerksomhet rundt lønnsutviklingen i konkurranseutsatt vs. offentlig sektor. En indikator på frontfagsmodellens gjennomslag er hvor avvikende lønnsutviklingen i kommunesektoren er fra verkstedoverenskomsten. Vi bruker fortsatt et glidende snitt over 2 år. Barometerverdien settes til 10 (maksimum) dersom årslønnsveksten i verkstedoverenskomsten er lik eller større enn kommunesektoren. Da kan vi si at frontfagsmodellen har fullt gjennomslag. Barometerverdien sier ikke noe om årsaker til ulikheter i lønnsvekst. Det kan f.eks. skyldes strukturelle forhold som sammensetningen av arbeidskraften i gruppene uten at individuell lønnsvekst påvirkes.

Figuren viser hvordan lønnsveksten (venstre akse) i de to sektorene har utviklet seg siden 2009 og hvordan barometerverdien (høyre akse) varierer. I 2011 – 2013 lå lønnsveksten i frontfaget over kommunesektoren. Fra 2014 har lønnsveksten i kommunesektoren ligget over frontfaget, men avviket har gradvis blitt mindre. Barometerverdien uttrykker avviket mellom lønnsutviklingen med et glidende snitt. Barometerverdien synker brått fram til bunnpunktet i 2016. Her slår oljeprisfallet inn, den lokale lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor blir lav. Kommunesektoren vinner i forhold til verkstedindustrien. I 2014 og framover er lønnsveksten større i kommunesektoren. Barometerverdien styrker seg de fra 2016 fordi avviket i lønnsvekst blir mindre. Dersom lønnsutviklingen over en 2 års periode blir helt lik, da har frontfaget fullt gjennomslag og barometerverdien blir 10, noe vi var nærme på begynnelsen av tiåret.



Figur 12: Frontfagsmodellens gjennomslag. År 2009-2019.

¹⁸ Tallgrunnlaget hentet fra NOU 2019:6 Grunnlaget for inntektsoppgjørene Tabell 1.1 Beregnet årslønnsvekst fra året før. Supplement til tabell 1.1 i kapittel 1. Siste oppdaterte tall er fra 2018.

3. TRYGGHET OG TILKNYTNING

- Tryggheten i arbeidslivet svekkes
- Dette har sammenheng med vurderingen av situasjonen i arbeidsmarkedet – ikke individuelle forhold
- 4 av 10 har opplevd arbeidsledighet
- Utsatte arbeidstakere er de som er usikre i forhold til jobben de har, de som er usikre på sin tilknytning til arbeidslivet og de som har lav ansettbarhet. Dette er i liten grad de samme personene.

3. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
3.1 Lav risiko for uførepensjon om 5 år	8,98	8,85	8,83	8,86	8,97	9,04	9,12	9,02	9,04	9,04	8,92
3.2 Lav risiko for arbeidsledig om 5 år	8,61	8,89	9,09	9,13	9,10	8,98	8,80	8,45	8,60	8,75	8,74
3.3 Lav risiko for å være utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år	8,59	8,55	8,81	8,87	8,76	8,84	8,85	8,71	8,69	8,70	8,70
3.4 Lav risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	7,20	7,19	7,14	7,07	7,27	7,50	7,69	7,52	7,19	7,25	7,12
3.5 Andel lite bekymret for å miste jobben	6,40	6,68	6,99	7,02	6,87	6,62	6,48	6,14	6,18	6,26	6,28
3.6 Lett å finne ny jobb som er like bra	3,55	3,71	3,77	3,87	3,66	3,19	3,00	2,99	2,90	3,15	3,10
3.7 Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga omstilling eller nedbemanning	6,71	6,84	6,90	7,10	6,98	6,54	6,30	6,34	6,29	6,46	6,52
3.8 Andel fast ansatte AKU	8,63	8,78	8,72	8,74	8,63	8,65	8,76	8,72	8,63	8,67	8,69
3.9 Sysselsettingsgrad - andel av befolkningen sysselsatt 20-66 år AKU	6,38	6,18	6,00	6,06	6,06	6,00	6,02	5,97	5,91	5,88	6,02
3.10 Arbeidsledighet AKU	8,11	7,48	7,03	7,30	7,39	7,03	7,03	6,31	6,22	6,67	6,94
Sum indikator	7,32	7,31	7,33	7,40	7,37	7,24	7,20	7,02	6,97	7,08	7,10

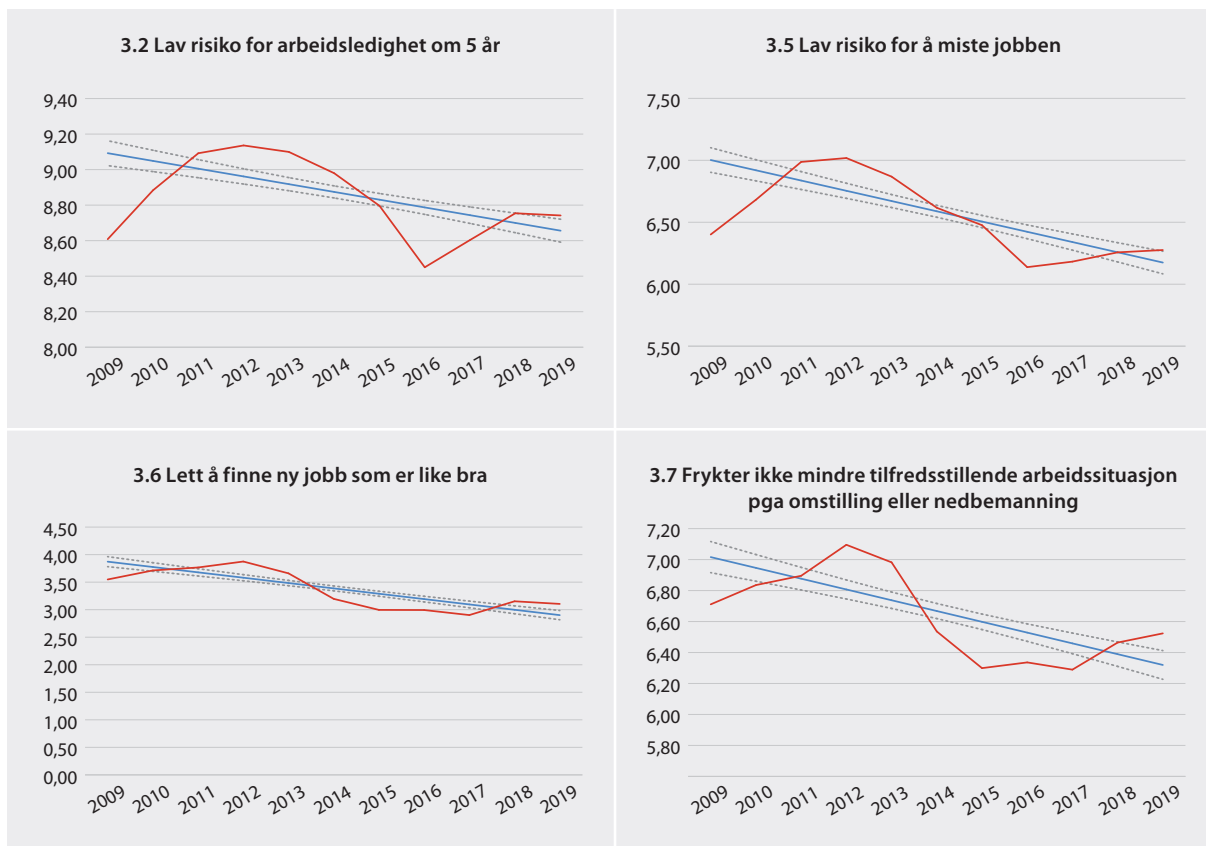
Indeksen for temaområdet «trygghet og tilknytning» er lagt om fra tidligere år. Tre av indikatorene hentes fra SSB AKU. Vi legger ikke lenger inn sammenligning med andre land i indikatorene, men ser kun på arbeidsmarkedstilstanden i Norge. Dermed er indeksen en kombinasjon av fire forhold –

- Styrken i egen tilknytning til arbeidslivet
- Vurdering av egen jobbsikkerhet
- Vurdering av egen ansettbarhet
- Situasjonen i arbeidsmarkedet i Norge

Samlet gir dette et dekkende uttrykk for trygghet og tilknytning i arbeidslivet. Indeksen over 11 år har gått noe ned. Den er stabil fra 2009 til 2013. Med oljeprisfallet i 2014 synker indeksen før den forsiktig krabber oppover de to siste årene. En viktig årsak til variasjonen er altså situasjonen i arbeidsmarkedet (indikator 3.9 og 3.10). Reduksjonen i arbeidsledigheten de to siste årene har styrket indeksen uten at den så langt har nådd nivået fra begynnelsen av tiåret.

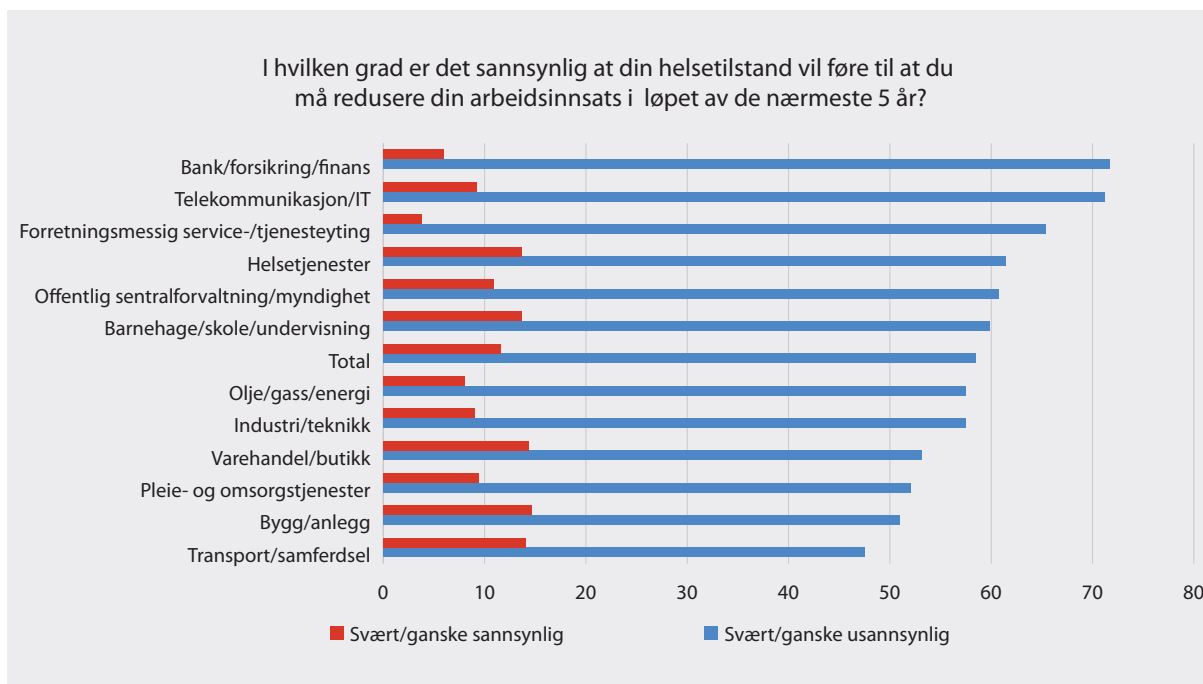
Ser vi på indikatorene som måler egen tilknytning til arbeidslivet (3.1 og 3.3) så viser de ganske stor stabilitet. Ser vi på indikatorene som uttrykker egen jobbsikkerhet og ansettbarhet (3.2, 3.4, 3.5 og 3.7) så

viser figuren at trenden er negativ. Kurvene viser lik tendens. Arbeidstakerne opplever en svekket trygghet i arbeidsmarkedet. Men det bør tilføyes tryggheten allikevel ligger på et høyt nivå.



Figur 13: Utviklingen i trygghet og tilknytning. År 2009-2019

Den opplevde utryggheten er mer knyttet til situasjonen i arbeidsmarkedet og jobben snarere enn individuelle forutsetninger for fortsatt yrkesdeltakelse. Individuelle forutsetninger betyr ofte helse.



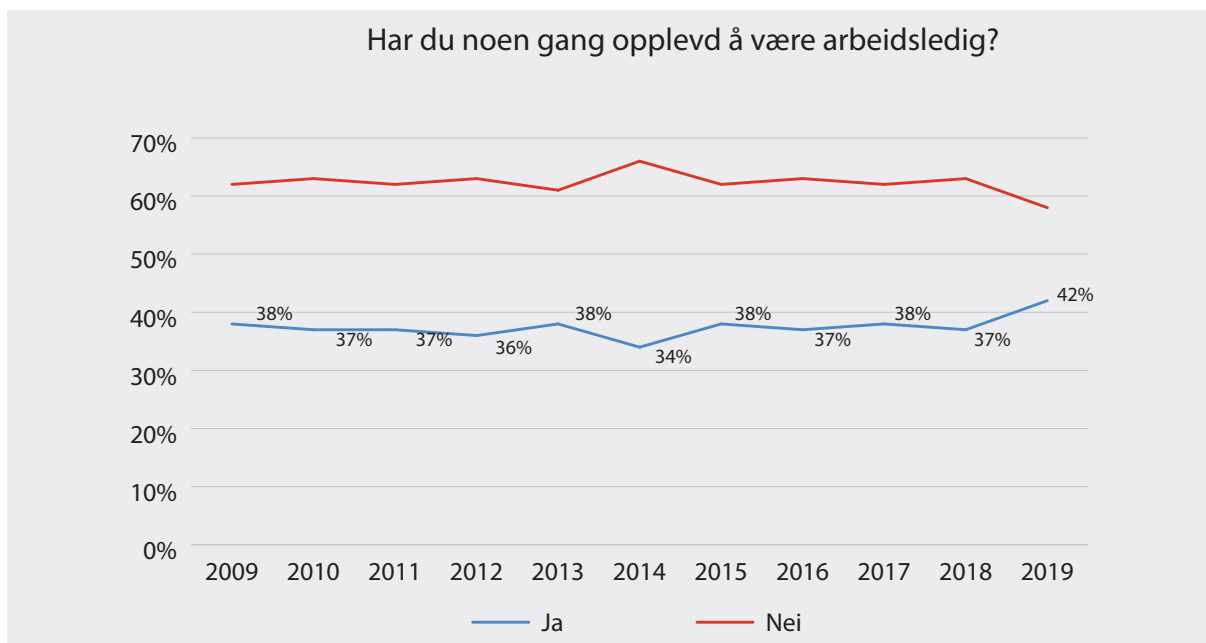
Figur 14: Sannsynlighet for at helsetilstand fører til redusert arbeidsinnsats fordelt på utvalgte bransjer. n= 3185

Når vi ser på bransje er det 5 bransjer som skiller seg ut. I transport/samferdsel, bygg/anlegg, varehandel/butikk, barnehage/skole/undervisning og helsetjenester sier 14% at det er sannsynlig at helseproblemer gjør det sannsynlig at de må redusere sin arbeidskapasitet. Alle bransjer med innslag av fysisk arbeid og til dels lavt lønnsnivå. På den andre siden av skalaen finner bank/forsikring/finans og telekommunikasjon/IT hvor mer enn 70% sier det er usannsynlig at de må redusere sin arbeidskapasitet.

Andelen midlertidige ansatte i AKU (indikator 3.8) ligger ganske stabilt på rundt 8% i perioden. De siste års endringer knyttet til midlertidige ansettelser i arbeidsmiljøloven (2015) og statsansatteloven (2017) ser ikke ut til å ha hatt noen virkninger på andelen midlertidige i verken privat eller offentlig sektor.

Erfaring med arbeidsledighet

Vi registrerer altså en svakt økende utrygghet i arbeidslivet. På tross av en økende andel av sysselsettingen i offentlig sektor, på tross av relativt god reallønnsutvikling som gir grunnlag for etterspørsel etter private tjenester og på tross av en lav ledighet i internasjonal sammenheng. Det kan være at arbeidsmarkedsproblemene knyttet til oljeprisfallet og usikkerheten i internasjonal økonomi spiller en rolle for arbeidstakernes vurderinger. Som vi ser har rundt 40% av arbeidstakerne opplevd arbeidsledighet. Andelen har økt litt. En slik erfaring preger trolig grad av bekymring, og det kan også være at personer med arbeidsledighetserfaring i større grad jobber i bransjer hvor det er grunn til å være bekymret. Årets undersøkelse viser at de som svarer ja på å ha opplevd ledighet i større grad er bekymret for å miste jobben. 48% av de som har opplevd ledighet uttrykker meget, noe eller litt bekymring mot 33% blant dem som ikke har opplevd ledighet.



Figur 15: Arbeidsledig, noen gang. Andel. År: 2009-2019. N= 32 786

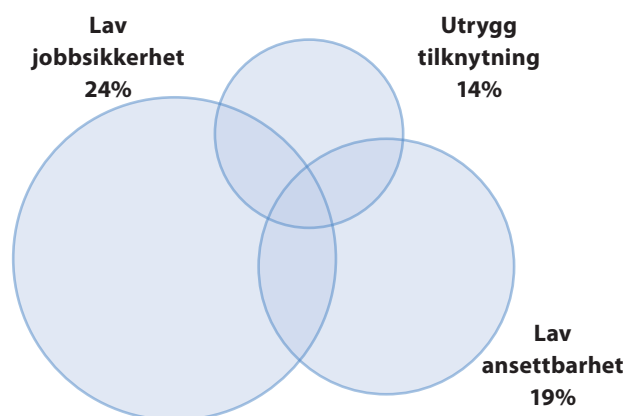
Andelen med arbeidsledighetserfaring er høyere i privat enn offentlig sektor. Men allikevel er ikke differansen større mellom de ansatte enn 7 prosentpoeng. 34% av de offentlig ansatte har opplevd arbeidsledighet i perioden 2009-2019, mens snittet for privat sektor er 41%.

Hvem er utsatte arbeidstakere i norsk arbeidsliv?

Vi har sett nærmere på hvem som har den mest utrygge tilknytningen til arbeidslivet, og sammenlignet med resten av arbeidstakerne. Vi har laget tre grupper: 1) De som svarer at det er sannsynlig at de er uføre, utenfor arbeidslivet av andre grunner eller har redusert arbeidsinnsatsen sin pga. helsemessige årsaker om 5 år, har **utrygg tilknytning**. 2) De som tror det er meget eller ganske sannsynlig at de er arbeidsledige om 5 år, eller er noe eller ganske bekymret for å miste jobben opplever **lav jobbsikkerhet**. 3) De som tror det vil være vanskelig å finne en jobb som er minst like god som de opplever **lav ansettbarhet**.

Det tre kategoriene av utsatte arbeidstakere er:

1. De med utrygg tilknytning
14% av arbeidstakerne
2. De som opplever lav jobbsikkerhet
24% av arbeidstakerne
3. De som opplever lav ansettbarhet
19% av arbeidstakerne



Figur 16: Overlapp mellom tre kategorier av utsatte arbeidstakere.

41% av alle arbeidstakere er i minst én av gruppene. Det betyr at fire av ti arbeidstakere enten er usikre på tilknytningen, opplever lav jobbsikkerhet og/eller opplever lav ansettbarhet. Kun 2% overlapper i tre kategorier, mens 11% overlapper i to kategorier. Som beskrivelsene av gruppene senere viser, skiller de

tre gruppene av arbeidstakere seg noe fra hverandre. Det eneste kjennetegnet som går igjen er at disse arbeidstakerne oftere har lav utdanning

Arbeidstakere med **utrygg tilknytning**:

De som svarer at det er sannsynlig at de er uføre, utenfor arbeidslivet av andre grunner eller har redusert arbeidsinnsatsen sin pga. helsemessige årsaker om 5 år, utgjør til sammen 14% av utvalget. Arbeidstakere med utrygg tilknytning:

- har oftere lav opplevd jobbsikkerhet og ansettbarhet.
- er oftere midlertidig ansatt
- jobber oftere deltid, og gjerne deltid under 80%
- er oftere i aldersgruppen over 60 år
- jobber sjeldnere i bank, forsikring og finans er underrepresentert
- har oftere grunnskoleutdanning eller yrkesfaglig videregående.

Blant ansatte med utrygg tilknytning finner vi oftere de eldste arbeidstakerne, mange i deltid.

Arbeidstakere med **lav jobbsikkerhet**:

Vi har også sett nærmere på de som har lavest opplevd jobbsikkerhet; altså de som tror det er meget eller ganske sannsynlig at de er arbeidsledige om 5 år, eller er noe eller ganske bekymret for å miste jobben. Hele 24% av arbeidstakerne faller innunder denne kategorien i årets barometer. Sammenlignet med andre arbeidstakere, har ansatte med lav jobbsikkerhet:

- oftere en utrygg tilknytning til arbeidslivet
- oftere lav opplevd ansettbarhet
- oftere en midlertidig ansettelse
- oftere en deltidsansettelse under 50%
- oftere en alder mellom 30-44 år
- oftere ansettelse i offentlig sentralforvaltning eller offentlig eiet selskap
- sjeldnere ansettelse i bygg og anlegg
- noe sjeldnere høyere utdanning
- oftere opplevd arbeidsledighet

Dette er oftere yngre arbeidstakere med en løsere tilknytning til arbeidsgiver i form av midlertidige stillinger eller kort deltid.

Ansatte med **lav ansettbarhet**:

Ansettbarhet måler vi ved å spørre hvor lett eller vanskelig arbeidstakerne tror det er å finne en jobb som er minst like god som de har. Dette måler arbeidstakernes opplevde markedsverdi og jobbsjanser i arbeidsmarkedet. 19% av vårt utvalg har lav ansettbarhet. Sammenlignet med andre, har ansatte med lav ansettbarhet:

- oftere en utrygg tilknytning og en lav opplevd jobbsikkerhet
- oftere en fast ansettelse
- oftere et fagforeningsmedlemskap
- oftere en deltidsjobb
- oftere en ansettelse i offentlig eiet selskap eller i offentlig sentralforvaltning
- oftere en alder 45 år
- sjeldnere høyere utdanning
- oftere opplevd arbeidsledighet

I tillegg er de oftere kvinner.

De ansatte med lav ansettbarhet er oftere kvinner i fast deltid.

Tabell 1: Kjennetegn ved de mest utrygge, usikre arbeidstakerne. Signifikante avvik markert med skraverte felter og tall i fet type (høyere enn resten) eller kursiv (lavere enn resten).

	2019, alle	Utrygg tilknytning (14%, n=427)	Lav jobbsikkerhet (24%, n=751)	Lav ansettbarhet (19%, n=578)
Midlertidig ansatt	7 %	11 %	14 %	4 %
Deltid	15 %	31 %	17 %	19 %
Privat sektor	59 %	56 %	57 %	54 %
Offentlig sektor	37 %	39 %	36 %	39 %
Offentlig eiet selskap	4 %	5 %	7 %	7 %
Kvinne	49 %	54 %	49 %	55 %
Under 30	25 %	19 %	22 %	11 %
30-44	28 %	22 %	33 %	18 %
45-59	35 %	39 %	37 %	42 %
60+	12 %	20 %	8 %	29 %
Grunnskole-, vgs- eller fagutdanning	60 %	72 %	64 %	80 %
Universitets-/høgskoleutdanning	40 %	28 %	36 %	20 %
Fagorganisert	66 %	68 %	67 %	72 %
Har vært arbeidsledig	42 %	47 %	51 %	49 %

I kapittelet om digitalisering, undersøker vi hvordan disse tre kategoriene av arbeidstakere stiller seg til spørsmål om digitalisering, kompetanse og kompetanseheving.

4. LIKESTILT DELTAKELSE

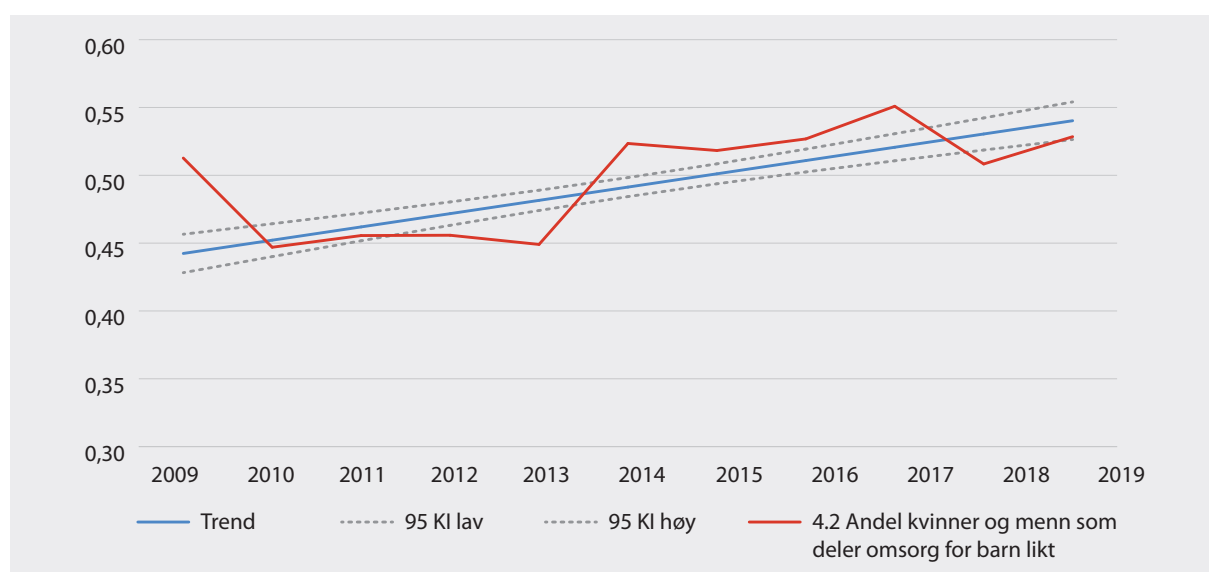
- Likestillingen i privatlivet øker
- Flere kvinner jobber mer
- Norske arbeidsplasser har blitt mer kjønnsbalanserte siste to tiår

4. Likestilt deltakelse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
4.1 Andel kvinner og menn som deler husarbeid og omsorg for barn, inkl. syke barn, likt	5,13	4,93	4,86	5,01	5,04	5,53	5,42	5,41	5,47	5,40	5,39
4.2 Andel kvinner og menn som har en jobb med like mye status og ansvar som partner	4,56	4,83	4,65	4,85	4,99	5,11	5,07	5,14	4,72	4,99	5,17
4.3 Andelen sysselsatte kvinner ifht sysselsatte menn AKU	9,25	9,39	9,39	9,37	9,36	9,35	9,31	9,36	9,45	9,44	9,33
4.4 Andel kvinner deltid AKU	6,20	6,25	6,31	6,30	6,38	6,40	6,50	6,53	6,58	6,67	6,67
4.5 Andel menn i helse, omsorg og utdanning AKU	5,12	5,00	5,17	5,32	5,23	5,13	5,17	5,35	5,24	5,22	5,32
4.6 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timetall)*	8,63	8,63	8,63	8,71	8,81	8,47	8,73	8,82	8,83	8,58	8,67
Samlet barometerverdi	6,48	6,51	6,50	6,59	6,64	6,67	6,70	6,77	6,72	6,72	6,76

*2009 og 2010 viser tall fra 2011.

Likestilt deltakelse måler graden av likestilling mellom kvinner og menn hjemme og ulike uttrykk for likestilling i arbeidslivet. Barometeret er lagd vesentlig om i år. Høye barometerverdier uttrykker stor grad av likestilt deltakelse.

Likestillingen på hjemmebane (4.1 og 4.2) har styrket seg i perioden. 4.1 bygger på 3 spørsmål om arbeidsfordeling i hjemmet. Alle viser en positiv signifikant trend. Her illustrert ved utviklingen i andel kvinner og menn som deler omsorg for barn likt.

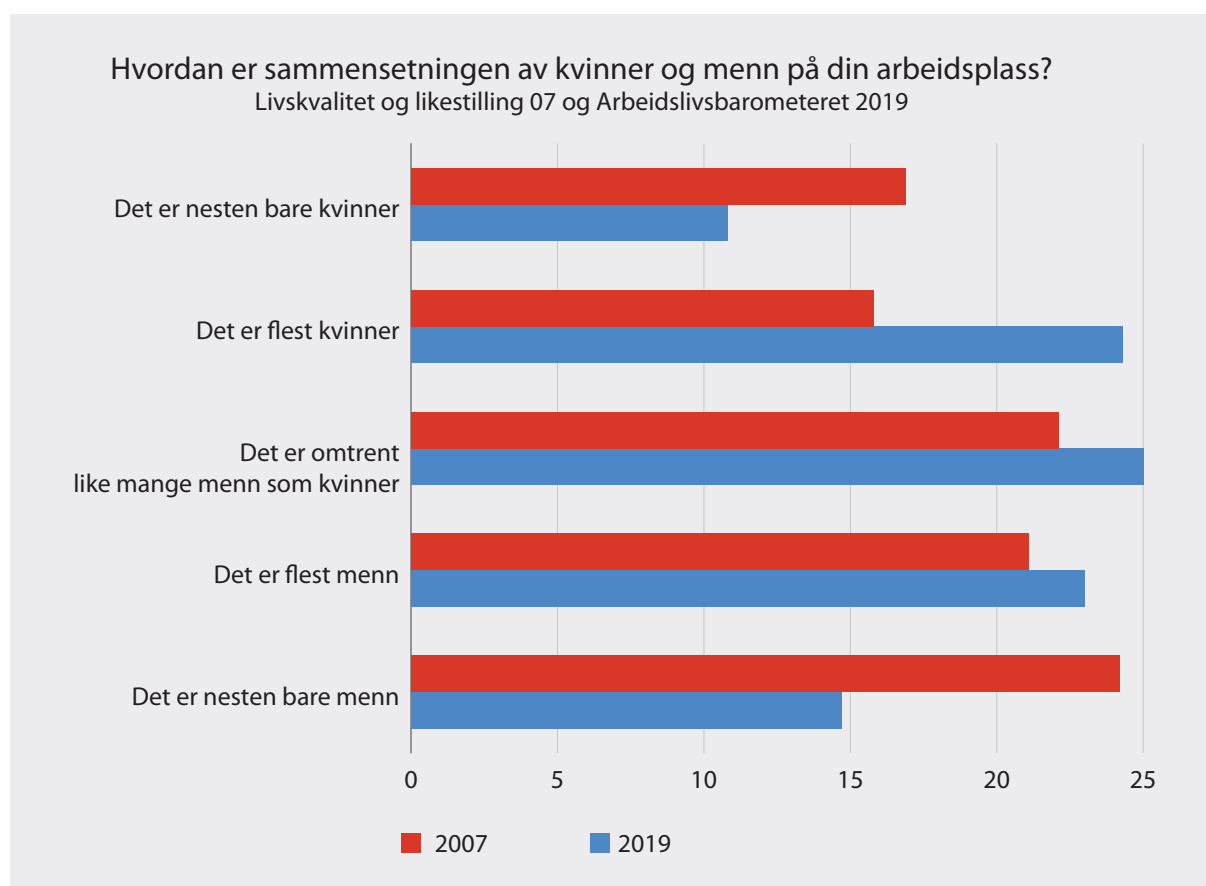


Figur 17: Trend 2009-2019 Andel menn og kvinner som deler omsorg for barn likt

Kvinneres sysselsetting (4.3) er høy og stabil, og andelen kvinner som jobber deltid (4.4) har blitt noe redusert. Kjønsdelingen i arbeidsmarkedet er målt gjennom andelen menn innenfor helse, omsorg og utdanning (4.5). Denne har en svakt oppadgående trend. 4.6 måler lønnsforskjeller mellom kvinner og menn oppgitt i barometerundersøkelsen. På denne finner vi ingen klar utvikling. Samlet barometerverdi viser en forsiktig, men jevn økning. Dette skyldes i hovedsak mer likestilling på hjemmebane, men en redusert deltidsandel og noe redusert kjønnsdeling i kvinnedominerte yrker drar også i samme retning.

Kjønsbalanse på jobben

Arbeidstakerne fikk i år spørsmål om kjønns sammensetningen på arbeidsplassen. Dette identiske spørsmålet ble stilt i et forskningsprosjekt i 2007¹⁹.



Figur 18 Kjønsbalanse på arbeidsplassen i 2007 (n=2805) og 2019 (n=3185)

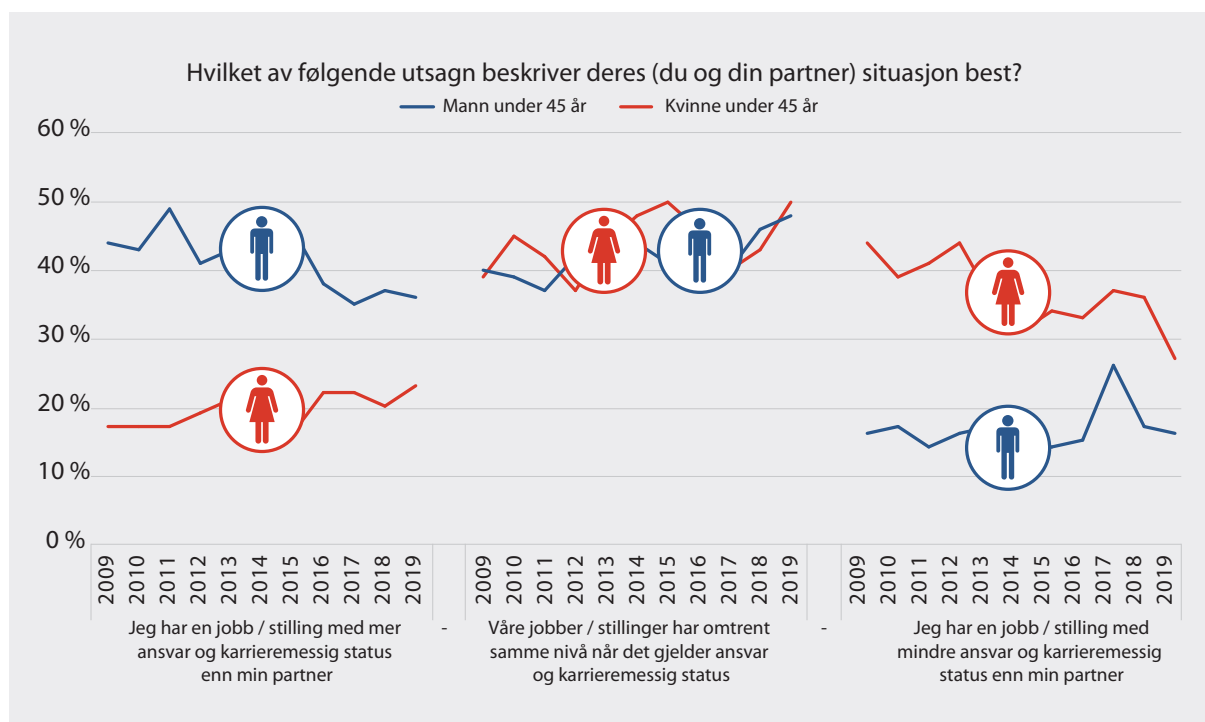
Figuren viser en forbedret kjønnsbalanse. Det er færre arbeidstakere som oppgir at de jobber sammen med bare kvinner eller menn. I 2007 var det 41% som jobbet på kjønnsensidige arbeidsplasser, i 2019 var andelen 25,5%. Andelen som jobbet på arbeidsplasser med kjønnsbalanse har steget fra 22% til 25% på disse 12 årene. Denne utviklingen er i tråd med delindikator 4.5.

¹⁹ Egeland, Holter og Svare, 2008. Likestilling og livskvalitet. AFI-rapport 1/2008

Ansvar og karrieremessig status

Arbeidslivsbarometeret har fulgt med på hvordan kvinner og menn vurderer sin egen karrieremessige status i forhold til partneren. Her har vi sett spesielt på den yngre delen av arbeidskraften. Er det slik at det også skjer en utjevning på dette området? Figuren viser følgende:

- Flere menn enn kvinner oppgir at de har en jobb med mer ansvar og karrieremessig status.
- Men denne andelen har blitt redusert i løpet av de 11 årene. Forskjellen var 27 prosentpoeng i 2009, mens den i 2019 var 13 prosentpoeng.
- Speilvendt ser vi at andelen kvinner med mindre ansvar og karrieremessig status har sunket markert – fra drøye 40% i 2009 til under 30% i 2019.
- Likeledes har andelen som oppgir at de har omtrent samme nivå økt gjennom perioden.

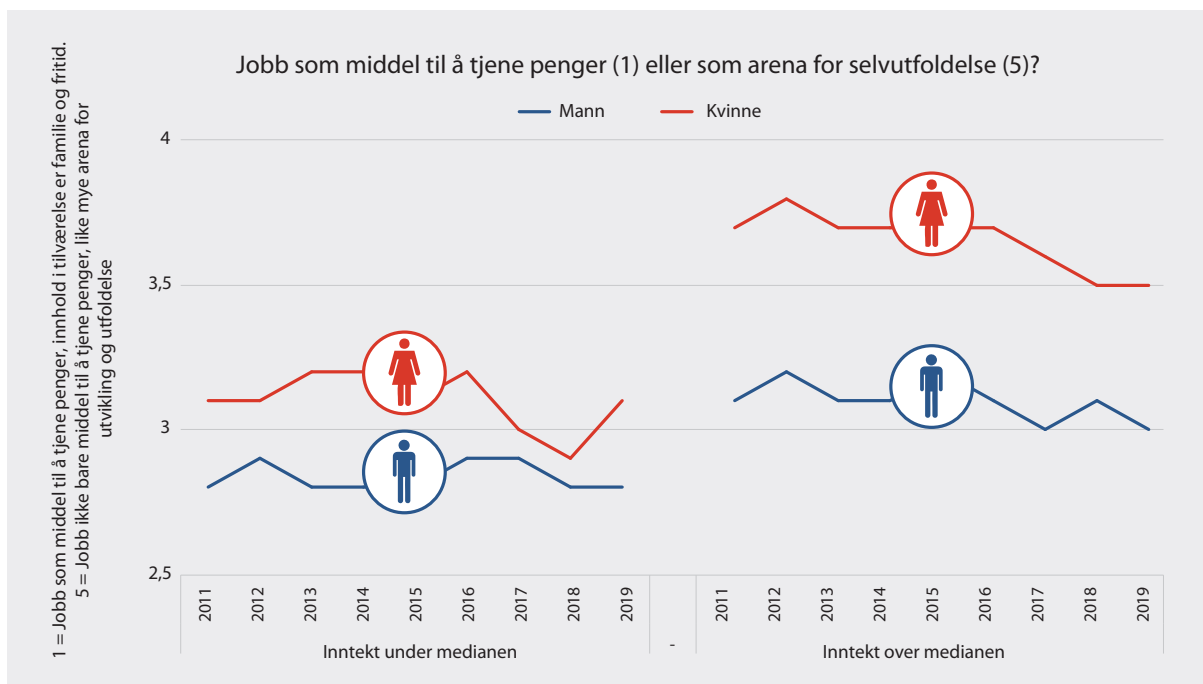


Figur 19: Svarfordeling på spørsmål om partnerens jobb/ stilling og karrieremessig status i forhold til en selv. Kvinner og menn under 45 år. År 2009-2019. N=11714

Samlet kan vi slå fast at det blant den yngre halvdel av arbeidskraften har skjedd en økt likestilling mellom kjønnene i et parforhold når det gjelder egen oppfatning av ansvar og karrieremessig status. Vi ser også at både menn og kvinner beskriver denne utviklingen noenlunde likt.

Syn på lønnsarbeid

Vi fant en styrket likestilling mellom kjønn når det gjaldt ansvar og karrieremessig status. Betyr det også at menn og kvinner har samme syn på jobbens rolle i livet? Arbeidstakerne ble stilt overfor et vanskelig valg. De skulle plassere seg på en skala mellom to ytterpunkter etter hvilket utsagn de var mest enig i. Det ene ytterpunktet uttrykker at jobben er et middel for å tjene penger, mens innholdet i tilværelsen ligger i familie og fritid. Det andre ytterpunktet uttrykker at jobbe ikke bare er et middel til å tjene penger, men like mye en arena for utvikling og utfoldelse.



Figur 20: Gjennomsnittlig skåre 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 2009-2019. N=26 831

Figuren viser for det første at kvinner i noe større grad enn menn vektlegger utvikling og utfoldelse. For det andre viser figuren at dette i hovedsak gjelder kvinner med inntekt over medianen. Menn svare mer likt uavhengig av inntekt. For det tredje er andelen som vektlegger utvikling og utfoldelse svakt synkende over tid. Årsaken til kjønnsforskjellen kan ligge i at menn og kvinner jobber med forskjellige oppgaver. Som vi skal vise i neste kapittel svarer arbeidstakerne i de kvinnedominerte arbeidslivene i større grad at de mestrer jobben. Om de gjør det fordi de er kvinner, kan vi ikke gi svar på. Det kan også være faktorer som at kvinner i større grad jobber med oppgaver som krever relasjonell kompetanse – og at slike oppgaver oppfattes som mer en arena for utvikling og utfoldelse. Dette funnet bryter uansett med forestillingen om at kvinner er mindre jobborienterte enn menn.

5. ARBEIDSVILKÅR, STRESS OG MESTRING

- *Fysiske arbeidsforhold er bedret i løpet av tidsperioden, men dårligere i 2019*
- *Opplevd arbeidspress har gått ned i løpet av perioden, men flere opplever stress og er utslitt etter jobb i 2019 enn i årene før.*
- *Andelen som sier de har en interessant jobb synker, mens opplevd mestring stiger*

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
5.a Fysiske arbeidsforhold	7,43	7,50	7,50	7,48	7,44	7,56	7,66	7,55	7,56	7,71	7,54
5.a.1 Sjelden hardt fysisk arbeid	7,12	7,16	7,14	7,12	7,07	7,24	7,40	7,25	7,21	7,37	7,24
5.a.2 Arbeidsforhold med lav risiko	7,73	7,83	7,86	7,84	7,80	7,89	7,93	7,86	7,92	8,05	7,84
5.b Arbeidspress	5,60	5,61	5,60	5,70	5,62	5,60	5,70	5,73	5,71	5,72	5,69
5.b.1 Sjelden tidspress	4,88	4,89	4,86	5,00	4,92	4,90	4,93	4,98	4,99	5,04	5,07
5.b.2 Sjelden utslitt etter jobb	5,21	5,19	5,17	5,25	5,19	5,11	5,34	5,28	5,33	5,23	5,21
5.b.3 Sjelden stressende arbeid	5,25	5,30	5,34	5,39	5,24	5,16	5,35	5,36	5,33	5,43	5,30
5.b.4 Jobb-hjem-balanse	7,05	7,05	7,03	7,16	7,12	7,22	7,19	7,31	7,20	7,20	7,20
5.c Opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver	7,82	7,75	7,79	7,79	7,82	7,83	7,91	7,77	7,74	7,72	7,73
5.c.1 Interessant jobb	7,82	7,68	7,72	7,82	7,82	7,71	7,86	7,63	7,60	7,64	7,60
5.c.2 Selvstendig jobb	8,03	7,99	8,10	8,05	8,11	8,08	8,13	8,03	8,04	7,99	8,03
5.c.3 Mestring i arbeidet	7,78	7,72	7,73	7,70	7,74	7,83	7,80	7,79	7,85	7,86	7,74
5.c.4 Mening og positive utfordringer	7,49	7,41	7,42	7,42	7,48	7,55	7,62	7,45	7,46	7,38	7,45
5.c.5 Fornøyd i jobb*	7,96	7,96	7,96	7,96	7,96	7,96	8,14	7,94	7,76	7,72	7,80
Samlet barometerverdi (gj.snitt 5.a, b, c)	6,95	6,95	6,96	6,99	6,96	7,00	7,09	7,02	7,00	7,05	6,99

*Brudd i tidsrekken. Endret fra 7-punkts til 5-punkts skala fra 2014. Perioden før 2009-2014 har verdien fra 2014.

Indeksen for arbeidsvilkår, stress og mestring er endret noe i årets barometer rapport. Barometerverdiene for kompetanse er løftet frem i et eget kapittel. De andre barometerverdiene er de samme som tidligere, men er gruppert slik at tabellen fremhever tre aspekter ved barometerverdien: a) fysiske arbeidsforhold, b) opplevelser av arbeidspress og c) opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver. Samlet barometerverdi viser gjennomsnittet til de tre underverdiene.

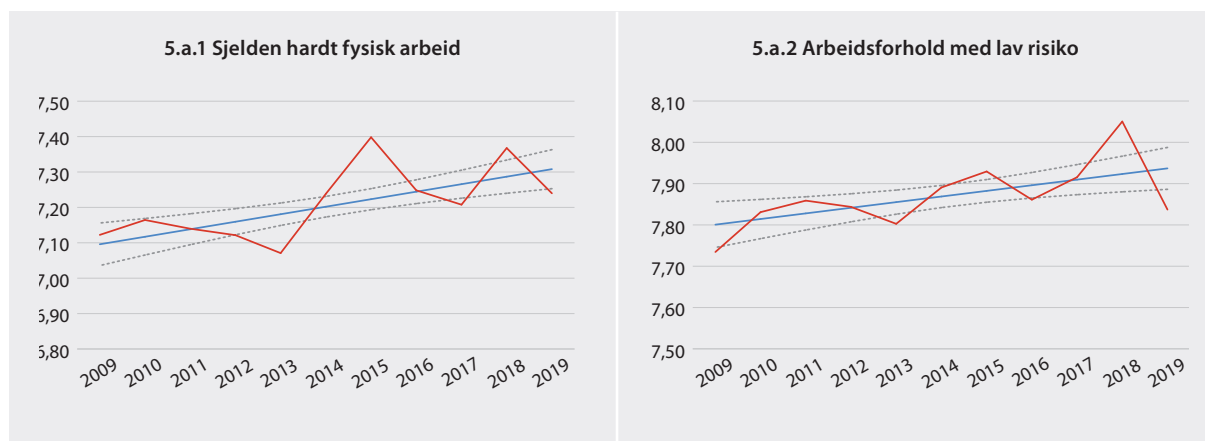
Samlet barometerverdi for arbeidsvilkår, stress og mestring er stabil over tid. Ser vi på de tre underverdiene, viser barometeret en bedring i både fysiske arbeidsforhold og opplevd arbeidspress i løpet av perioden. Opplevelsen av jobb og arbeidsoppgaver er stabil.

Fysiske arbeidsforhold

Barometerverdien for fysiske arbeidsforhold måles ved to spørsmål om hvor ofte arbeidstakerne må utføre hardt fysisk arbeid og hvor ofte de jobber under risikofylte forhold. I 2019 ligger barometerverdien for fysiske arbeidsforhold lavere enn i 2018, som kan se ut som et unntak²⁰. For hele perioden sett under ett,

²⁰ Barometerverdien 5.a er i 2019 «tilbake til» gjennomsnittet for hele perioden.

viser utviklingen i fysiske arbeidsforhold en oppadgående trend hvor flere arbeidstakere hvert år sier at de sjelden har hardt fysisk arbeid, og sjelden jobber under risikofylte forhold²¹.

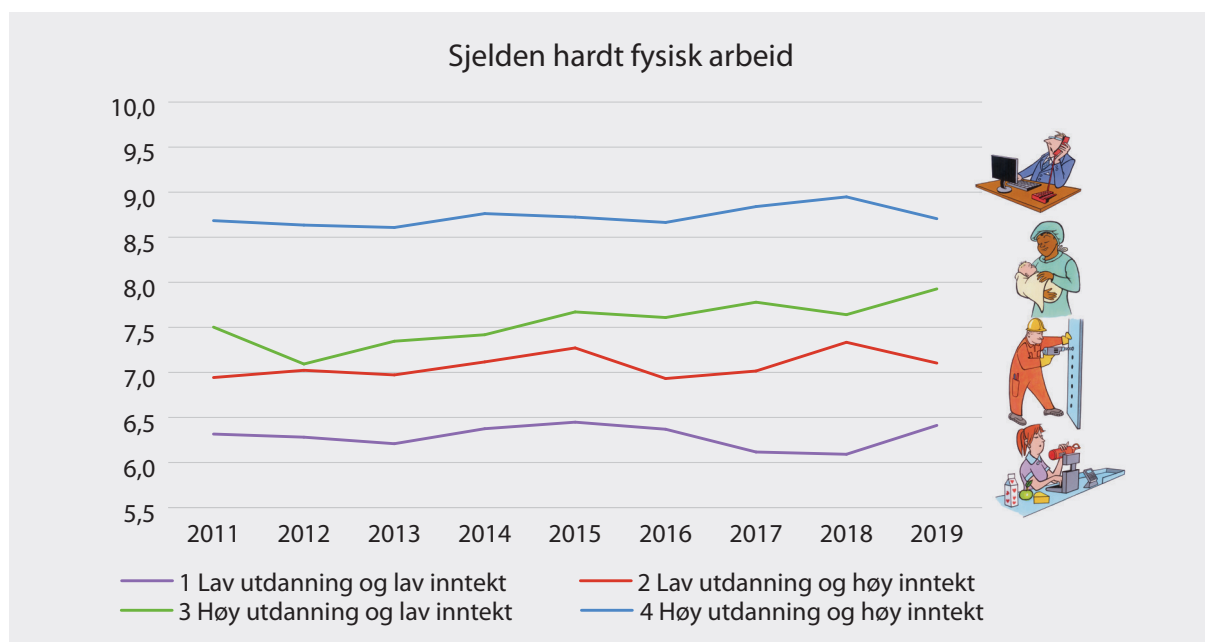


Figur 21: Fysiske arbeidsforhold. Utvikling fra 2009-2019

På totalnivå har utviklingen i fysiske arbeidsforhold vært positiv, men denne utviklingen er ikke jevnt fordelt i arbeidslivet.

Det er de ansatte med høy utdanning og lav inntekt som har hatt størst forbedring i arbeidsforholdene. Også de ansatte med høy utdanning og høy inntekt, og de med lav utdanning og høy inntekt har hatt en svakt positiv utvikling i fysiske arbeidsforhold.

Arbeidstakerne med lav lønn og lav utdanning har oftest hardt fysisk arbeid, og for denne gruppen ser vi heller ingen bedring i tidsperioden²².



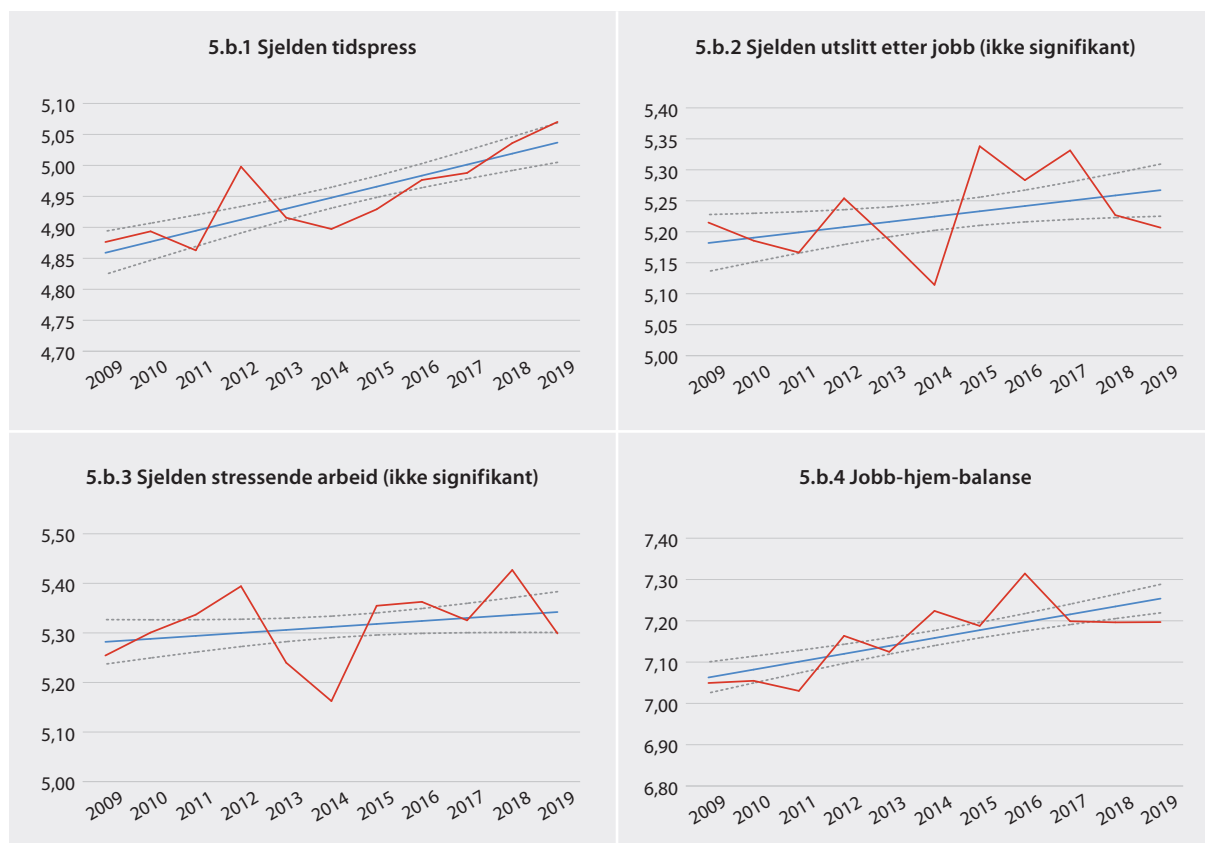
Figur 22: Utvikling i barometerverdien 5.a.1 sjelden hardt fysisk arbeid i de fire arbeidslivene. År 2011-2019.

²¹ Begge trendene er signifikante lineære sammenhenger (OLS-regresjon) (5.a.1 $p < 0,001$, 5.a.2 $p < 0,01$).

²² LU/HI ($p < 0,05$), HU/LI ($p < 0,001$) og HU/HI ($p < 0,01$) har signifikant positiv økning i barometerverdien. HU/LI har signifikant høyere stigning enn HU/HI og LU/LI ($p < 0,05$).

Arbeidspress

Arbeidspress måles ved spørsmål om tidspress i jobben, hvor ofte man er utslitt etter jobb, hvor ofte arbeidspresset oppleves som stressende og et samlemaal på opplevde konflikter mellom jobb og hjem- og fritid. Også denne barometerverdien er så vidt lavere i år enn i perioden etter 2015. Over hele tidsperioden sett under ett, har likevel opplevd arbeidspress sunket. Trenden er mest positiv for tidspress og jobb-hjem-balanse²³. Utviklingen i de andre to barometerspørsmålene er mer usystematisk: Andelen som sjelden er utslitt etter jobb svinger mye, men er likevel høyere i andre del av perioden, enn i første²⁴. Utviklingen i stressende arbeidsbelastning varierer også, og har ikke en signifikant trend²⁵.



Figur 23: Arbeidspress. Utvikling fra 2009-2019

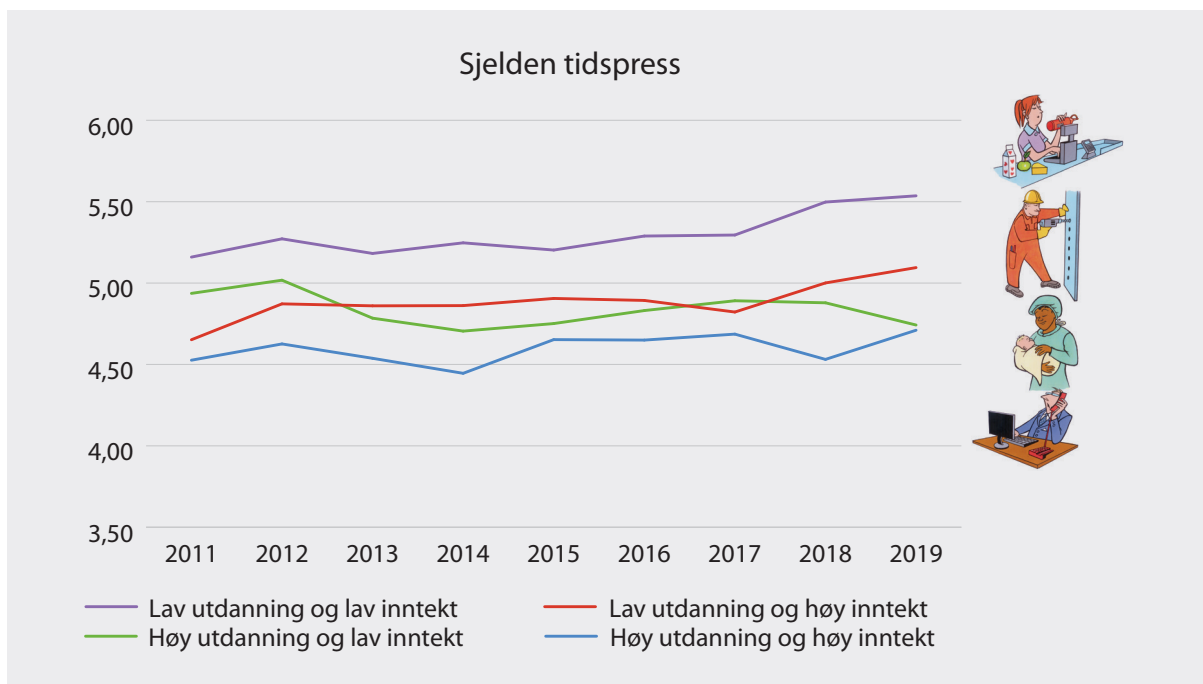
Selv om utviklingen over hele perioden synes positiv når det gjelder arbeidspress, gir de lave verdiene i 2019 grunn til å følge med på utviklingen videre.

Fordelingen i arbeidspress mellom de fire arbeidsliv viser omtrent det motsatte bildet av fordelingen for fysisk arbeid: Det er arbeidstakerne med høyest utdanning som opplever de høyeste kvantitative kravene.

²³ Signifikant lineær trend (OLS-regresjon) $p < 0,001$ for 5.b.1 og 5.b.4.

²⁴ Signifikant lineær trend (OLS-regresjon) $p < 0,01$ for 5.b.2.

²⁵ Ikke signifikant lineær trend for 5.b.3.



Figur 24: Tidspress. Utviklingen fra 2011 til 2019 i fire arbeidsliv.

Som vi så tidligere, viser barometeret en bedring i opplevelsen av tidspress over perioden på totalnivå. En signifikant økning i andelen som sjelden rapporterer for høye kvantitative krav ser vi også tre av de fire arbeidslivene. Blant arbeidstakerne med høy utdanning og lav inntekt, ser vi imidlertid ikke denne bedringen, men heller en svak, og ikke signifikant nedgang. Denne gruppen skiller seg signifikant ut som den eneste av arbeidslivene som ikke opplever en bedring i opplevd tidspress i løpet av perioden.²⁶

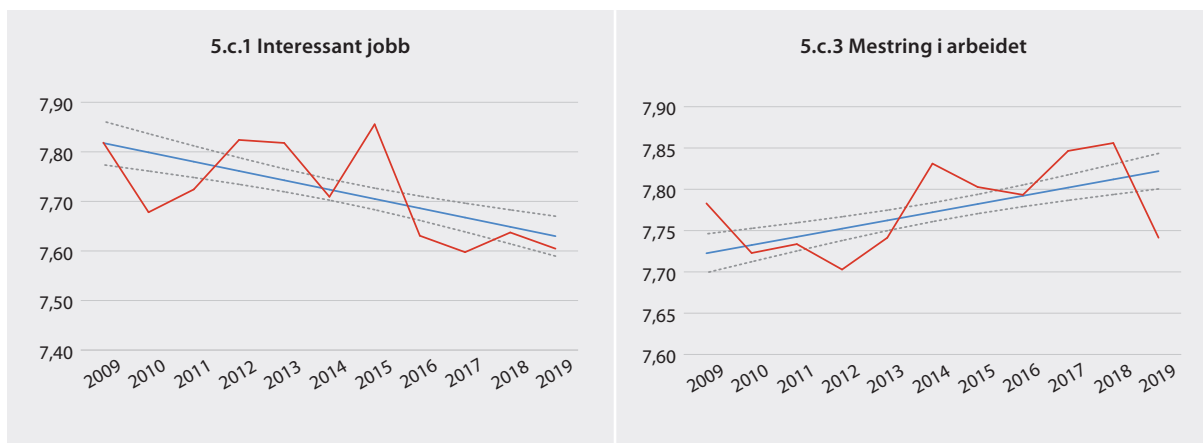
Opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver

Å ha en interessant jobb, med mulighet til å arbeide selvstendig og oppleve mestring, virker helsefremmende og gjør oss i stand til å tåle de belastningene som arbeid innebærer. Sammen med tilfredshet med jobben, utgjør disse fire barometerverdier for opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver. Barometerverdien var på sitt høyeste i 2015, og har ligget noe lavere etter 2016.

Ser vi på variablene som ligger til grunn for barometerverdien, er det tendenser som virker i hver sin retning. Muligheten til å kunne jobbe selvstendig ligger stabilt, og det samme gjør opplevelsen av mening og positive utfordringer. Andelen som sier at de har en interessant jobb er synkende²⁷, også i siste del av perioden. Samtidig øker opplevd mestring i arbeidet i hele perioden sett under ett. Her er det viktig å merke seg at verdien er lavere i 2019 enn den har vært siden 2013. Det er derfor all grunn til å følge med på mestring og interesse for jobben videre.

²⁶ LU/LI og LU/HI ($p < 0,001$) og HU/HI ($p < 0,05$) har signifikant positiv økning i barometerverdien. HU/LI har en ikke-signifikant negativ utvikling. Utviklingen i LU/LI og LU/HI er signifikant høyere enn utviklingen i HU/LI ($p < 0,05$), sjekket ved ikke overlappende konfidensintervall for ustandardisert betakoeffisient.

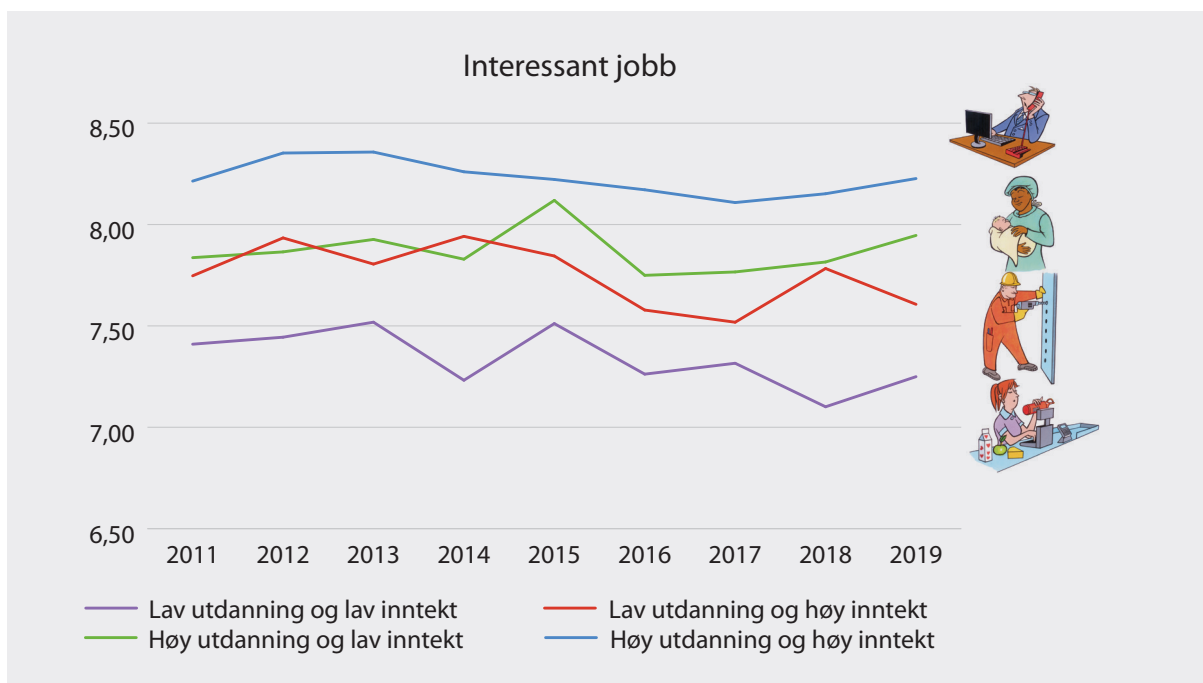
²⁷ Signifikant lineær trend (OLS-regresjon) $p < 0,001$ for 5.c.1.



Figur 25: Interessant jobb og mestring. Utvikling fra 2009 til 2019

Opplevelsen av å ha en interessant jobb er størst for de med høyest utdanning og høy inntekt. Deretter følger de som har høy utdanning og inntekt under medianen, og de som har lav utdanning, men inntekt over medianen. Færrest opplever å ha en interessant jobb blant de med både lav utdanning og inntekt under medianen.

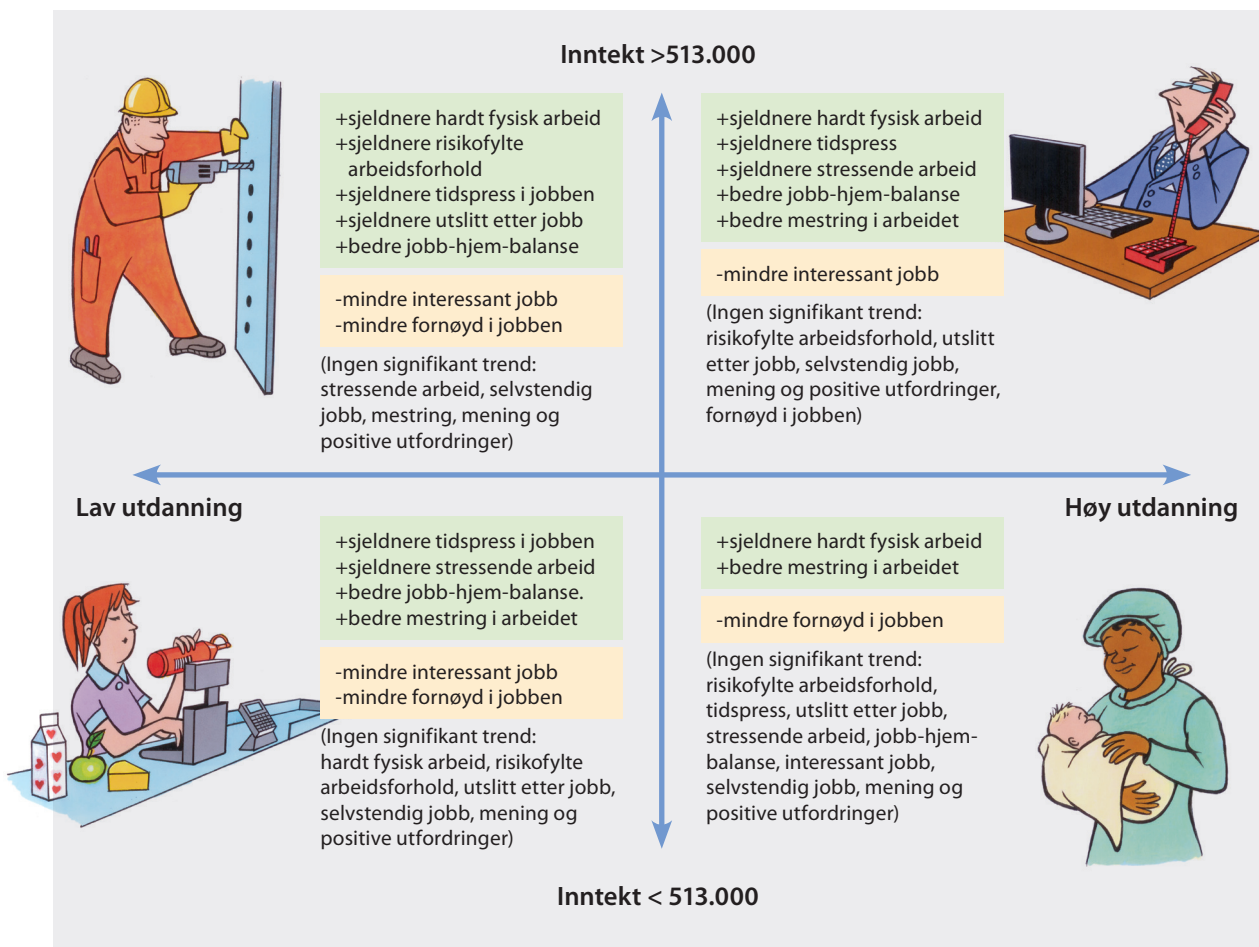
I løpet av perioden fra 2011 til 2019 synker opplevelsen av å ha en interessant jobb mest i de to kategoriene med lav utdanning, men også blant de med høy utdanning og høy inntekt²⁸. Arbeidstakere med høy utdanning og lav inntekt har stabil opplevelse av interesse i løpet av perioden.



Figur 26: Interessant jobb. Utviklingen fra 2011 til 2019 i fire arbeidsliv

²⁸ LU/LI og LU/HI ($p < 0,001$) og HU/HI ($p < 0,05$) har signifikant nedgang i barometerverdien. HU/LI har ikke signifikant trend.

Arbeidsvilkårenes utvikling innenfor hvert av de fire arbeidslivene fra 2009 til 2019



Figur 27: Den lineære utviklingen i arbeidsvilkår i perioden fra 2011 til 2019.²⁹

²⁹ Den lineære utviklingen er undersøkt ved lineære regresjoner (OLS) innenfor hvert av de fire arbeidslivene, med år (2011-2019) inkludert som lineær variabel. Signifikante positive lineære sammenhenger er markert med grønt, og signifikante negative lineære sammenhenger er markert med gult.

6. KOMPETANSE I ET DIGITALISERT ARBEIDSLIV

- Verdssetting og utnyttelse av eksisterende kompetanse, samt arbeidsgivers tilrettelegging øker
- Samtidig faller interessen for etter- og videreutdanning, og deltakelsen i uformell opplæring og formell utdanning synker
- Likevel er arbeidstakerne innstilt på å øke sin kompetanse også fremover, spesielt innen digitale ferdigheter og fagspesifikk kompetanse
- Kompetanseutviklingen må kobles til arbeidet
- Skolebenken er neppe løsningen for de fleste
- Andelen som ser at egne arbeidsoppgaver kan utføres digitalt øker jevnt og forsiktig
- Arbeidstakerne ser muligheter fremfor trusler ved digitalisering

6. Kompetanse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
6.1 Verdsatt kompetanse	6,50	6,28	6,31	6,46	6,51	6,43	6,63	6,64	6,83	6,69	6,70
6.2 Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling	5,10	4,85	4,91	5,02	5,08	5,13	5,29	5,30	5,31	5,16	5,34
6.3 Utnyttelse av eksisterende kompetanse	5,87	5,85	5,87	5,87	5,90	5,85	5,93	5,91	5,97	5,92	5,94
6.4 Tilstrekkelig kompetanse	7,03	7,04	7,07	7,10	7,07	7,08	7,05	7,11	7,08	7,15	7,02
6.5 Sysselsatte i formell utdanning AKU	4,24	4,24	3,70	3,70	4,06	4,24	3,70	3,88	3,70	3,70	3,70
6.6 Sysselsatte i uformell opplæring AKU	5,86	5,50	5,14	5,23	5,50	5,59	5,23	5,50	5,41	5,23	5,32
6.7 Interesse for etter- og videreutdanning*	7,10	7,10	6,95	6,88	6,82	6,70	6,59	6,60	6,39	6,32	6,26
Samlet barometerverdi	5,96	5,84	5,71	5,75	5,85	5,86	5,77	5,85	5,81	5,74	5,75

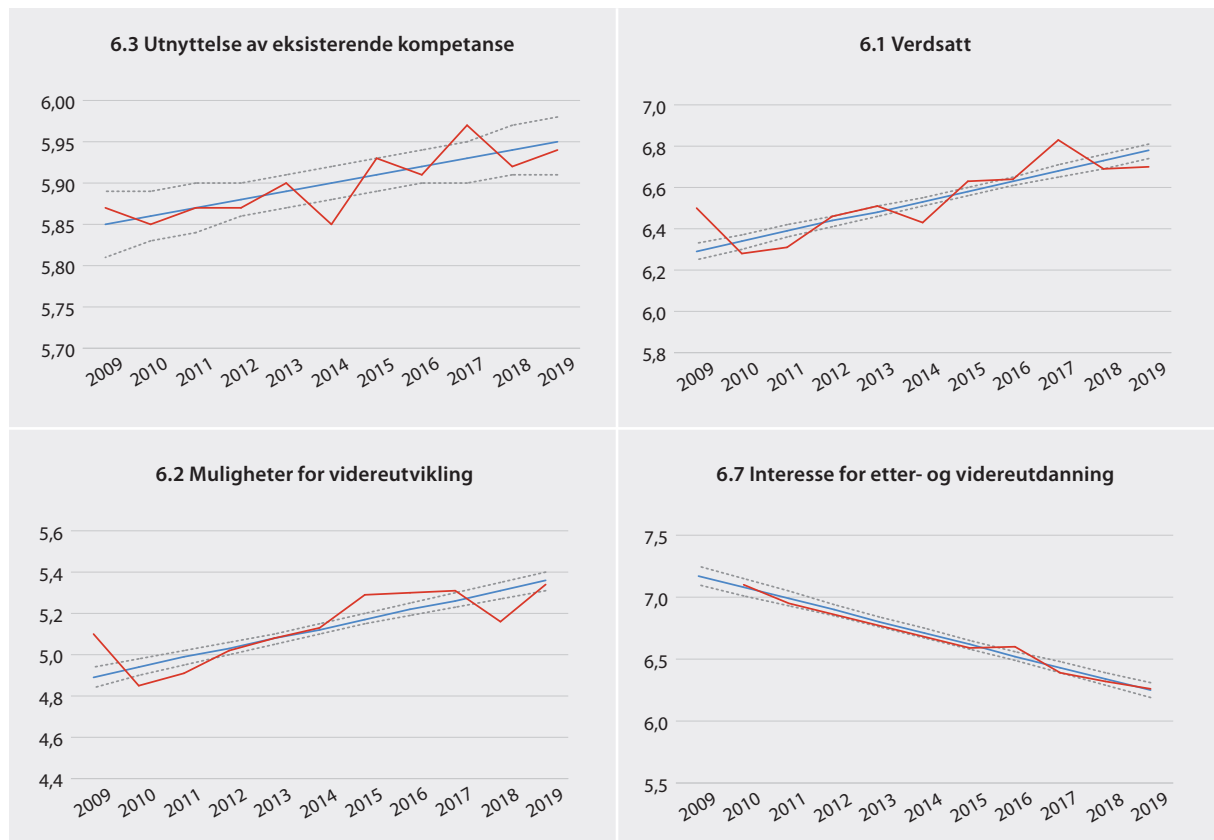
*2009, 2012 og 2014 imputerte verdier fra årene før og etter (gjennomsnitt).

Arbeidslivsbarometeret har gjennom de siste 10 årene undersøkt arbeidstakernes vurdering av egen kompetanse, hvorvidt deres kompetanse verdssettes, samt muligheter og interesse for å øke sin kompetanse. Vi kan i år presentere en ny kompetanseindeks. Kompetanseindeksens formål er å måle om og eventuelt hvordan det skjer endringer i arbeidstakernes vurderinger av egen kompetanse i forhold til de krav de stilles overfor i arbeidslivet, samt de muligheter og interesse de har for å øke sin kompetanse. Dette er arbeidstakernes subjektive vurdering fra barometerundersøkelsen. Vi har også tatt med arbeidstakernes egenrapporterte deltakelse i formell og uformell opplæring fra SSBs Arbeidskraftundersøkelse. Hver indikator har lik vekt i indeksen. Indeksen inkluderer to til dels motstridende aspekter ved kompetansesituasjonen for norske arbeidstakere, både om de har adekvat kompetanse for jobben, og i hvilken grad de er villige til å delta i utdanning og opplæring for å øke kompetansen.

³⁰ Spørsmålene som inngår i hver indikator er: «Hvor ofte opplever du at:» 5.1: «...innsatsen du gjør på jobben blir verdsatt?» og «...kompetansen din blir verdsatt på jobben?». 5.2: «...arbeidsgiver legger til rette for at du skal utvikle deg faglig?» og «...arbeidsgiver legger forholdene til rette for etter-/ videreutdanning?». 5.3 «...du har kompetanse og ferdigheter som du ikke får brukt?» (motsatt), «...det er samsvar mellom jobben / stillingen du har og ambisjonene dine?» og «...du ønsker deg større utfordringer?» (motsatt). 5.4 «...du ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine?» (snudd) og «...det er vanskelig å oppfylle kravene som du stilles overfor på jobben?» (snudd). 5.7 «Dersom forholdene legges til rette på arbeidsplassen, hvor sannsynlig er det at du vil ta etter- eller videreutdanning?»

Den samlede barometerverdien synker i løpet av tidsperioden. Bak denne utviklingen ligger det to tendenser. De fire indikatorene som uttrykker kompetansesituasjonen på arbeidsplassene trekker barometerverdien opp, mens de tre indikatorene som måler interesse for og deltakelse i etter- og videreutdanning trekker barometerverdien ned.

Utviklingen de siste 11 årene har vært svakt positiv på områdene verdsatt kompetanse, muligheter for videreutvikling, utnyttelse av eksisterende kompetanse. Andelen som oppgir at de har tilstrekkelig kompetanse ligger stabil. Samtidig ser vi at interessen for etter- og videreutdanning har gått svakt ned³¹, og det samme gjelder andelen av de sysselsatte som oppgir at de er i formell utdanning eller uformell opplæring i AKU³².



Figur 28: Trender i kompetanse 2009-2019. Alle trendene er signifikante på $p < 0,05$.

Det er en sterk sammenheng på individnivå mellom det å oppleve at kompetansen man har er verdsatt på jobben og at arbeidsgiver legger til rette for faglig utvikling og etter- og videreutdanning.³³ Det er nærliggende å tolke sammenhengene som at arbeidsgivere ved å satse på sine ansattes kompetanse, forteller dem at deres kompetanse og innsats er verdsatt på arbeidsplassen.

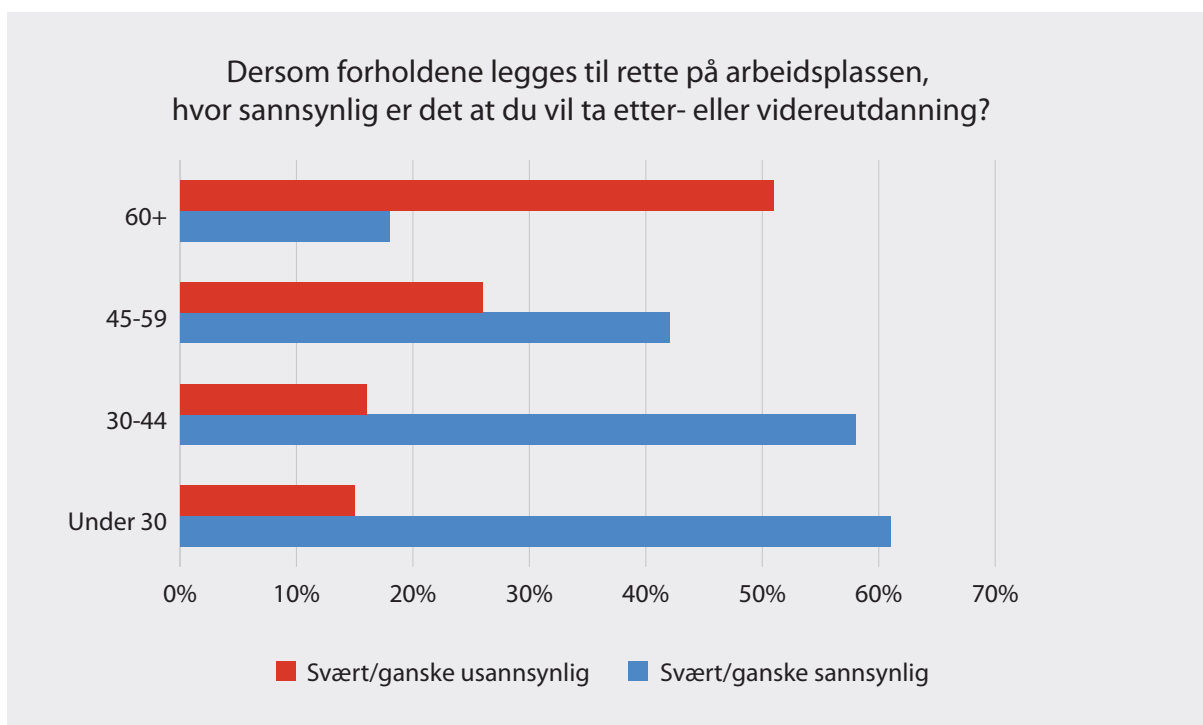
Arbeidstakerne ser ikke ut til å etterspørre etter- og videreutdanning (EVU) i like stor grad som før på tross den oppmerksomheten kompetanseutfordringene i arbeidslivet har fått. Hva kan være årsaken til dette? En forklaring kan være at behovet og interessen for etter- og videreutdanning synker med økende formelt utdanningsnivå blant arbeidstakerne.

³¹ Lineær trend i utviklingen over år er testet med OLS-regresjon på vektet utvalg (vektet etter kjønn, alder, utdanning).

³² Ulstein, JH. (2019). Livslang læring 2008-2018: Resultater fra lærevilkårsmonitoren. Kompetanse Norge

³³ (Bivariat korrelasjon: Pearsons' $r=0,54$ i 2019)

Som i lærevilkårsmonitoren³⁴, finner vi at interessen for EVU er størst blant de yngste, ansatte i offentlig sektor og de med høyest utdanning.

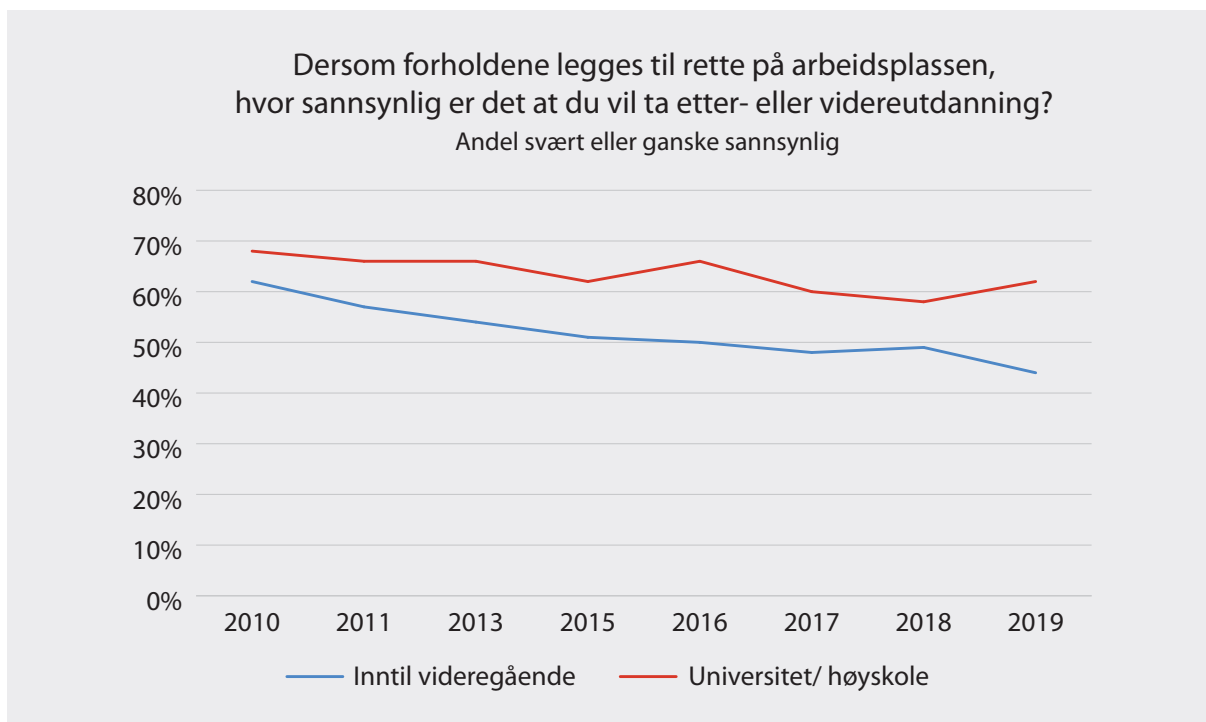


Figur 29: Sannsynlighet for etter- og videreutdanning etter alder. N=3173

At økende formelt utdanningsnivå i arbeidslivet fører til lavere interesse for EVU støttes ikke av arbeidslivsbarometerets data. For det første, tror de som har høyere utdanning fra før at det er mer sannsynlig at de vil ta etter- eller videreutdanning, enn de som har lavere utdanning. For det andre, er utviklingen i interesse for EVU negativ både blant arbeidstakere med og uten høyere utdanning, og den er mest negativ for arbeidstakere med utdanning på videregående-nivå³⁵.

³⁴ Lærevilkårsmonitoren er en årlig tilleggsundersøkelse til SSBs arbeidskraftundersøkelse (AKU) i 1. kvartal

³⁵ Signifikant brattere trend for de uten høyere utdanning (ikke-overlappende konfidensintervall for ustandardisert regresjonskoeffisient i separate OLS-regresjoner for arbeidstakere med/uten utdanning på høyskole-/universitetsnivå).

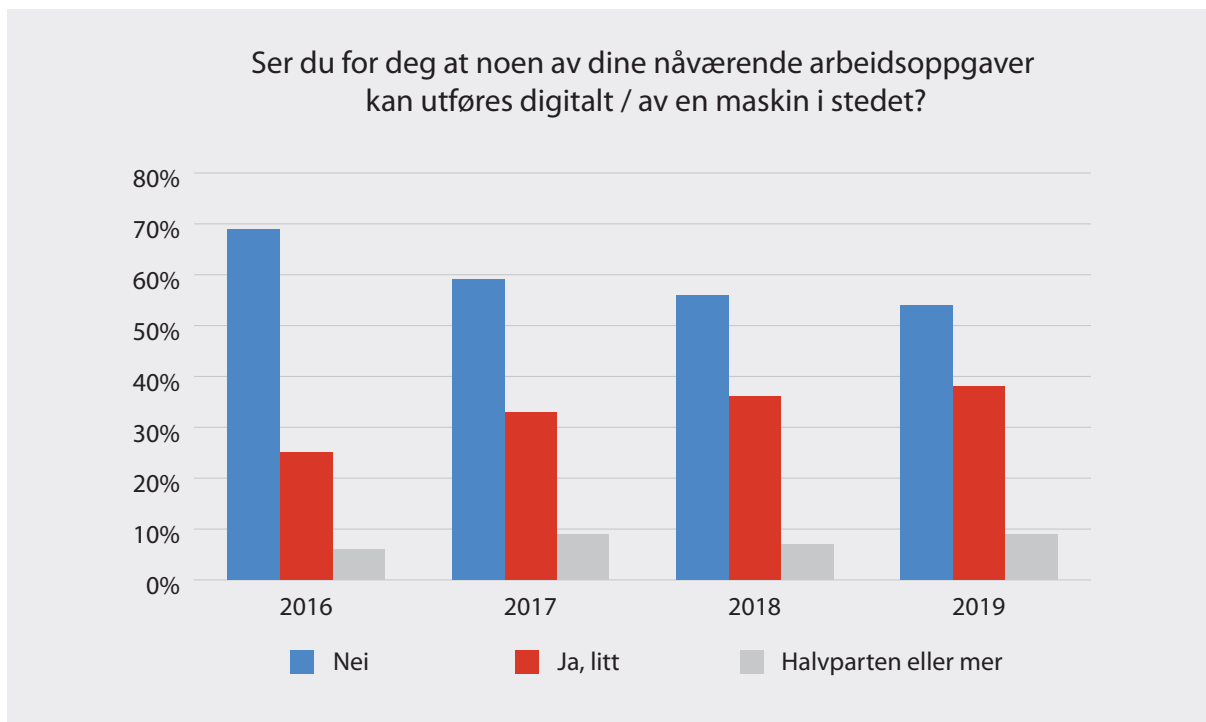


Figur 30: Interesse for etter- og videreutdanning etter utdanningsnivå. År 2010-2019, N= 24 403.

At mer av læring og kompetanseutvikling er integrert i arbeidet nå enn før, kan også være en forklaring. Det kan innvendes at AKU spørsmålene om deltakelse i formell og uformell utdanning og barometerets spørsmål om interesse for etter- og videreutdanning i liten grad fanger opp den læringen som skjer i arbeidslivet gjennom arbeidsprosessene. Dette er det imidlertid vanskelig å måle gjennom spørreundersøkelser. Følgelig behøver ikke spørsmålene om interesse og deltakelse i utdanning være en dekkende indikator for interessen for kompetanseutvikling blant norske arbeidstakere. Som vi skal se videre i rapporten, uttrykker arbeidstakerne et klart behov for å øke sin kompetanse. Basert på de spørsmålene vi har behandlet nå, tyder resultatene at læringen med fordel bør integreres som en del av arbeidet, heller enn å foregå på utsiden, frakoblet fra arbeidslivet.

7. DIGITALISERINGENS KONSEKVENSER

Vi har gjennom de siste fire årene stilt spørsmål om hvorvidt arbeidstakerne tror at deres arbeidsoppgaver kan utføres digitalt. De fleste ser fortsatt ikke for seg at arbeidsoppgavene deres utføres av en maskin i stedet, men andelen er klart synkende. Det er spesielt andelen som mener at litt av arbeidsoppgavene deres kan utføres digitalt som øker.



Figur 31: Arbeidsoppgaver utføres digitalt. År: 2016-2019. N=11 496.

I årets barometer har vi undersøkt mer detaljert om hvordan arbeidstakerne ser for seg at digitalisering vil påvirke deres arbeidsplass og arbeidsoppgaver fremover, samt hvilken type kompetanse de ser for seg at de trenger mer av³⁶.

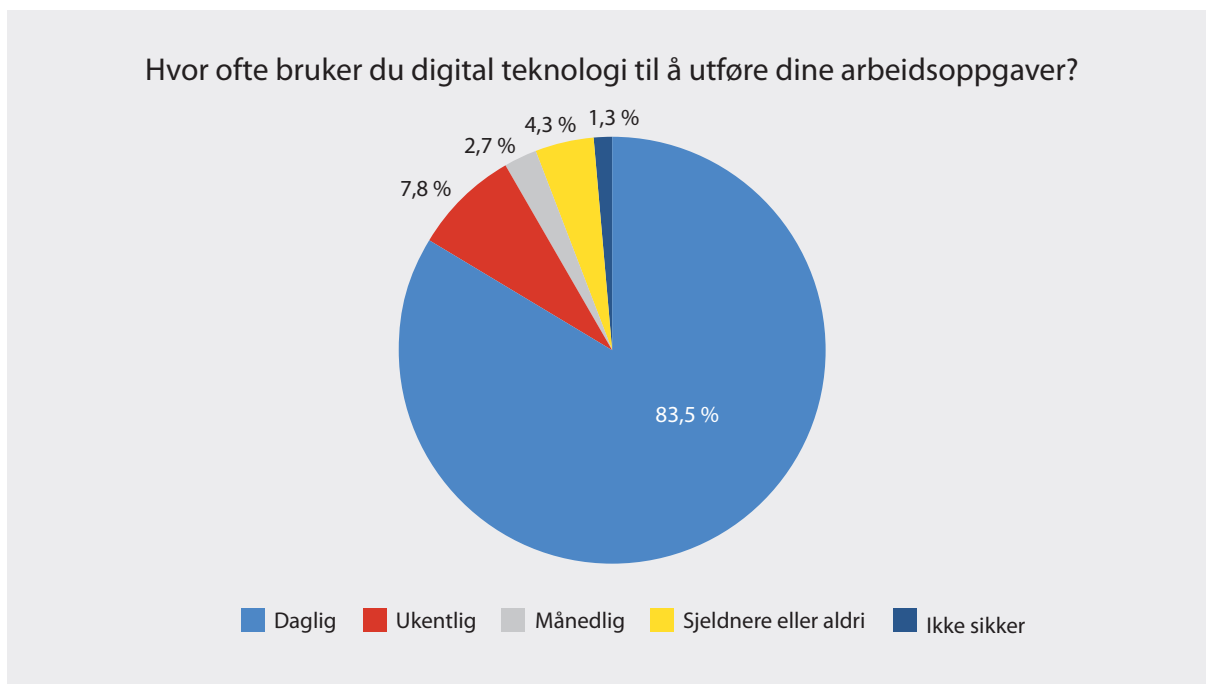
Vi har sett på to kategorier arbeidstakere som kan sies å representere ytterpunkter i synet på digitalisering: De som primært ser nye muligheter og de som først og fremst ser negative konsekvenser av digitaliseringen.

Til slutt har vi undersøkt hvordan de arbeidstakerne med den mest usikre tilknytningen til arbeidslivet forholder seg til kompetanse og digitalisering. Hvilken kompetanse trenger disse arbeidstakerne fremover for å beholde plassen innenfor arbeidsmarkedet?

Hvordan påvirker digitalisering arbeidsoppgavene?

Det er vel kjent at måten vi jobber på endrer seg raskt på flere felter. Elektroniske hjelpemidler brukes nå av så godt som alle i norsk arbeidsliv, og mer enn ni av ti bruker digital teknologi minst ukentlig.

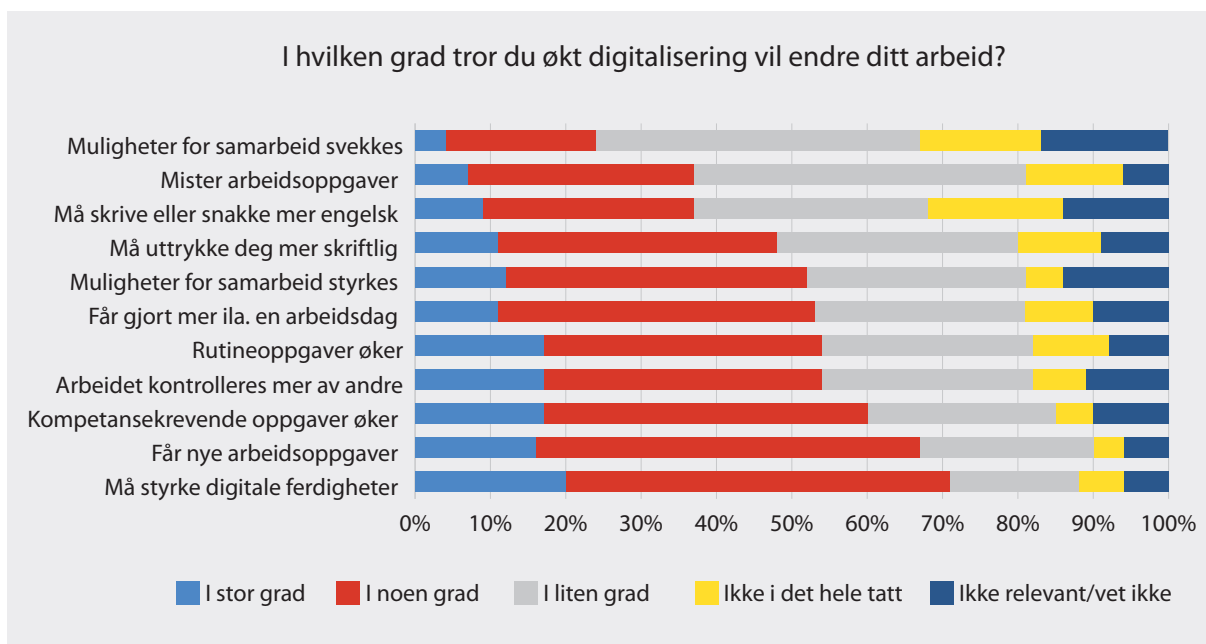
³⁶ Spørsmålene om kompetanse ble stilt før delen om digitalisering i spørreskjemaet. Det er altså ikke digitaliseringsspørsmålene som har fremprovosert svarene om behov for digital kompetanse.



Figur 32: Bruk av digital teknologi i arbeidet. År: 2019. N=3185

Digitalisering kan påvirke arbeidsoppgavene på mange måter. Vi spurte om hvilke virkninger en økt digitalisering vil ha for dine arbeidsoppgaver. Respondentene ble bedt om å vurdere 11 mulige virkninger.

Figuren viser at flest svarer at de må styrke sine digitale ferdigheter. Dernest forventer to av tre at de får nye arbeidsoppgaver, og nesten like mange ser for seg at kompetansekrevende oppgaver vil øke. Det er derimot færre som ser for seg at de mister arbeidsoppgaver.



Figur 33: Virkninger av økt digitalisering på arbeidsoppgaver. År 2019. N=3185

Figuren viser at det er få som ser for seg at mulighet for samarbeid svekkes, at de mister arbeidsoppgaver og at de må snakke/skrive mer engelsk. Det er flere som ser for seg at kompetansekrevende oppgaver øker

sammenlignet med de som svarer at rutineoppgaver øker. Det er klart flere som ser for seg at de får nye arbeidsoppgaver enn som svarer at de vil miste arbeidsoppgaver.

Det er iøynefallende hvor likt arbeidstakerne i de fire arbeidslivene svarer. Samtidig ser vi at de med lav inntekt og lav utdanning i mindre grad er enige enn resten på de fleste spørsmålene: den lilla linjen deres ligger innerst i edderkoppgrafene.



Figur 34: Virkninger av økt digitalisering på arbeidsoppgavene. Fire arbeidsliv. År: 2019, N=2464

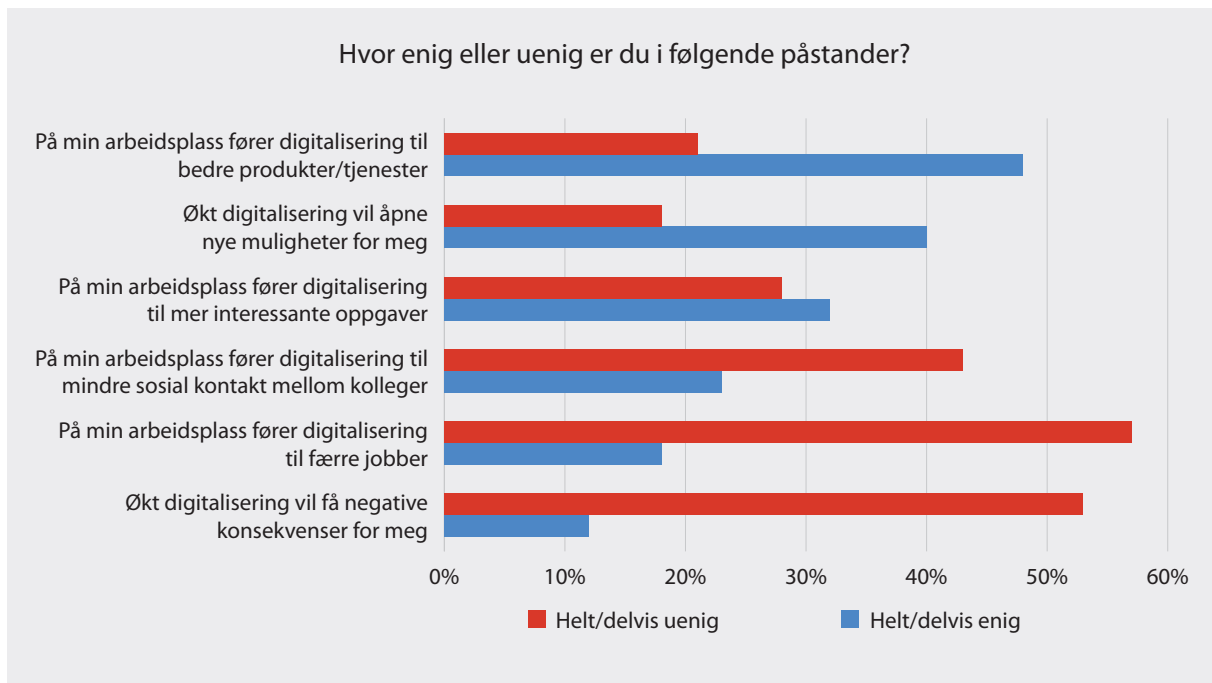
Det er ansatte med høy utdanning og høy inntekt som i størst grad tror økt digitalisering vil påvirke deres arbeidsoppgaver, og ansatte med lav utdanning og inntekt som i minst grad tror at digitalisering vil påvirke arbeidsoppgavene deres. Forskjellen er størst når det gjelder økning i kompetansekrevende oppgaver, nye oppgaver, styrkede muligheter for samarbeid med kolleger, at man må bruke engelsk mer og at man må styrke sine digitale ferdigheter³⁷.

Selv om noen av endringene ikke forventes i like stor grad som andre, er det verdt å merke seg at nesten halvparten forventer at de må uttrykke seg mer skriftlig, 37% at de må kommunisere mer på engelsk og 37% som forventer at de mister arbeidsoppgaver. Disse virkningene er også store utfordringer som arbeidslivet må takle.

³⁷ Signifikant forskjell på ansatte med høy utdanning og høy inntekt vs. ansatte med lav utdanning og lav inntekt.

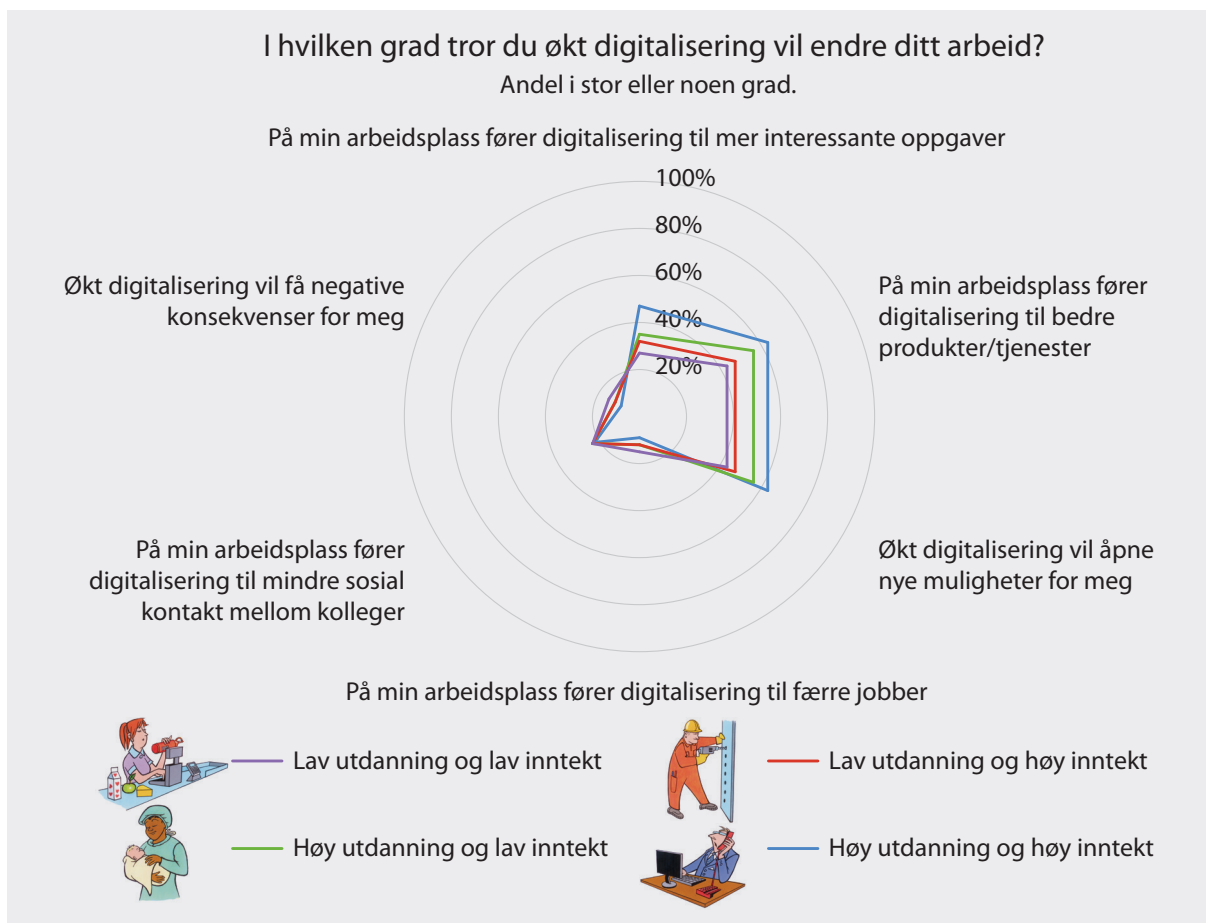
Syn på digitalisering

Når vi ber arbeidstakerne ta stilling til 6 forskjellige påstander om hvordan de tror digitalisering vil endre deres arbeid, forsterkes bildet av et norsk arbeidsliv preget av optimisme i synet på digitalisering.



Figur 35: Syn på digitalisering. År: 2019, N=3185

Figuren viser at det er minst støtte for påstander om negative virkninger, mens det er større enighet om positive virkninger. Kun 12% sier seg enig i at det vil bli negative virkninger for en selv. Selv i finansbransjen er det ikke mer enn 20% som sier seg enige at det vil få negative virkninger mot 56% som sier seg uenige. 52% i finansbransjen sier seg enige i at digitalisering åpner nye muligheter. Den mest «positive» bransjen er telekommunikasjon. Her svarer 67% at det åpner seg nye muligheter. Desto høyere utdanning, desto mer enig er arbeidstakerne i at det vil åpne seg nye muligheter. Om lag 50% av de med høyere utdanning er enige om at digitalisering vil åpne nye muligheter, mens kun 17% av de med grunnskole mener det samme. Arbeidstakernes svar underbygger at digitaliseringen også kan ha en polariserende virkning.



Figur 36: Syn på økt digitalisering. Fire arbeidsliv. År: 2019, N=2463

Andelen arbeidstakere som forventer negative virkningene er begrenset – og de med positive forventninger utgjør et klart flertall. Men vi ser noen tydelige forskjeller i ulike deler av arbeidslivet: arbeidstakerne med høy utdanning og høy inntekt legger klart større vekt på positive virkninger enn de med lav utdanning.

Hvem ser muligheter, og hvem ser mest negative konsekvenser av digitalisering?

Vi har sett nærmere på de arbeidstakerne som primært mener at økt digitalisering vil få negative konsekvenser for dem, og de som primært mener at økt digitalisering vil åpne nye muligheter for dem.

Det er totalt 38% av utvalget som er helt eller delvis enige i at «økt digitalisering vil åpne nye muligheter for meg». Sammenlignet med andre, er de:

- Ofte fast ansatt (95% vs. 91%)
- Jobber oftere fulltid (91% vs. 82%). Blant deltidsansatte jobber de sjeldnere deltid under 50% (21% vs. 34% av deltidsansatte)
- De jobber sjeldnere innen helsetjenester (7% vs. 11%) og restaurant/servering (1% vs. 2%), og oftere innen telekom/IT (7% vs. 2%) og forretningsmessig tjenesteyting (5% vs. 2%)
- Aldersgruppen under 44 år er overrepresentert (60% vs. 48%)
- De har oftere høy utdanning (53% vs. 33%)
- Færre har opplevd arbeidsledighet (39% vs. 44%)
- Har oftere høy utdanning og høy inntekt (34% vs. 18%)





Oppsummert, kan vi konkludere med at det er de yngre, mest ressurssterke arbeidstakerne, med høyest formell utdanning og faste fulltidjobber som ser flest muligheter i digitaliseringen.



De arbeidstakerne som primært svarer at «økt digitalisering vil få negative konsekvenser for meg» utgjør omtrent én av åtte arbeidstakere (12,3%). Sammenlignet med de andre har de oftere lav utdanning og lav inntekt (40% vs. 31%).

Bortsett fra det, skiller de seg ikke ut med noen andre karakteristiske kjennetegn verken i demografi, arbeidsforhold eller bransje. Derimot, er det tydelig at arbeidstakerne som ser mest negative konsekvenser av digitalisering har andre forventninger til hvordan digitalisering vil endre deres arbeid enn det resten av arbeidstakerne har.

Tabell 2: Forventede konsekvenser av digitalisering. Andel i stor eller noen grad. Alle signifikant høyere enn arbeidstakere som ikke er inkludert i kategoriene.

	Primært muligheter, n=1132 	Primært negative konsekvenser, n=393 
I noen eller stor grad	<p>Må styrke sine digitale ferdigheter (84%)</p> <p>Nye arbeidsoppgaver (80%)</p> <p>Mulighetene for samarbeid med kolleger styrkes (78%)</p> <p>Får gjort mer i løpet av en arbeidsdag (78%)</p> <p>Mengden kompetansekrevende oppgaver øker (75%)</p> <p>Uttrykke seg mer skriftlig (57%)</p>	<p>Må styrke digitale ferdigheter (79%)</p> <p>Nye arbeidsoppgaver (77%)</p> <p>Mengden rutineoppgaver vil øke (77%)</p> <p>Andre vil kunne kontrollere arbeidet ditt (75%)</p> <p>Mengden kompetansekrevende oppgaver øker (72%)</p> <p>Uttrykke seg mer skriftlig (60%)</p> <p>Mulighetene for samarbeid med kolleger svekkes (57%)</p> <p>Mister arbeidsoppgaver (57%)</p> <p>At du må skrive eller snakke (mer) engelsk (50%)</p>

Arbeidstakerne som primært ser negative konsekvenser av økt digitalisering forventer i større grad enn andre at mengden rutineoppgaver øker og at andre i større grad vil kunne kontrollere arbeidsoppgavene deres. Disse konsekvensene forventes av minst 3 av 4 av disse arbeidstakerne. Over halvparten, og også oftere enn andre, forventer de at økt digitalisering fører til svekkede muligheter for samarbeid med kolleger, at de mister arbeidsoppgaver og at de må skrive eller snakke mer engelsk.

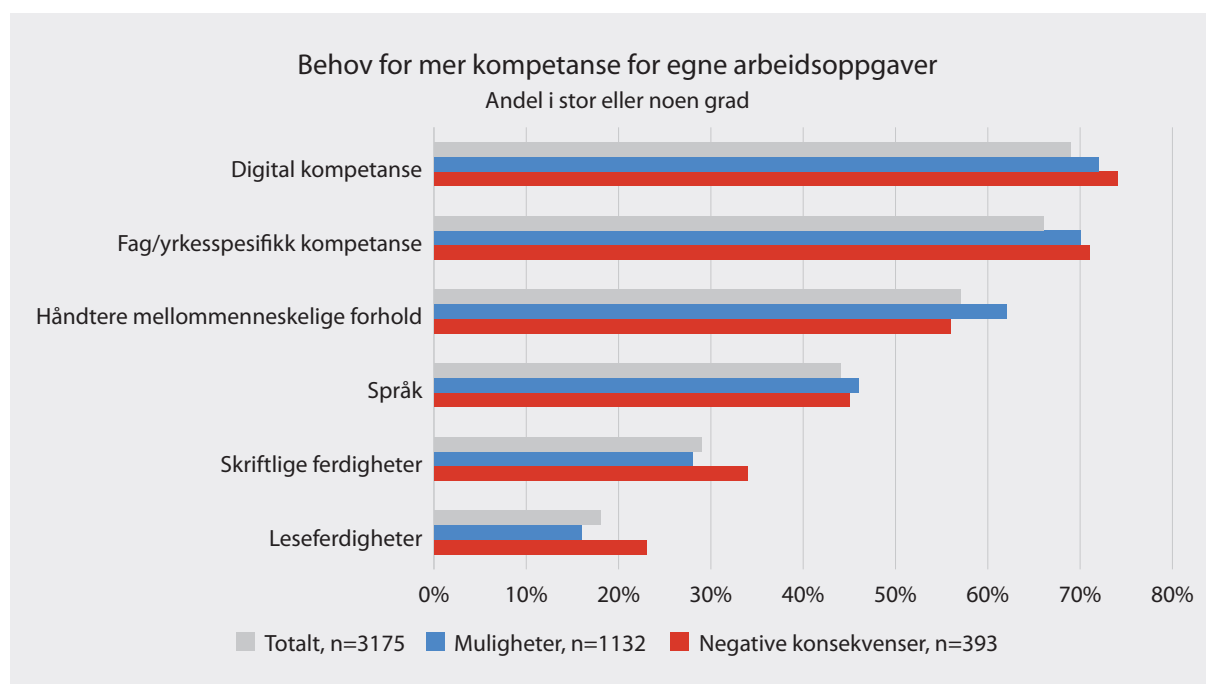
Blant arbeidstakere som primært ser mulighetene i digitaliseringen, er det derimot godt over 3 av 4 som forventer at samarbeidet med kolleger styrkes og at de vil få gjort mer i løpet av en arbeidsdag.

Både de som først og fremst ser mulighetene i digitalisering og de som forventer mest negative konsekvenser svarer i større grad enn andre at de får nye arbeidsoppgaver, at mengden kompetansekrevende oppgaver øker, at de må uttrykke seg mer skriftlig og at de må styrke sine digitale ferdigheter. Dette illustrerer digitaliseringens polariserende virkning: For arbeidstakere med høy kompetanse og som er innstilt på å videreutvikle sin kompetanse, kan et digitalisert arbeidsliv med nye mer kompetansekrevende oppgaver virke inspirerende. Og motsatt, kan de samme virkningene virke avskrekkende for de arbeidstakere som befinner seg nederst i arbeidslivets kompetanshierarki. Men det er viktig å understreke at det også blant arbeidstakere med lav inntekt og utdanning er flere som ser muligheter enn negative konsekvenser.

Disse resultatene antyder at økt digitalisering for mange assosieres med økt tekstliggjøring, for eksempel gjennom økte krav til dokumentasjon, noe som setter større krav til akademiske ferdigheter som lesing og skriving, også i praktiske yrker. Gjenspeiler denne utviklingen seg også i arbeidstakernes vurderinger av sine fremtidige kompetansebehov?

Ansattes kompetansebehov etter syn på digitalisering

Vi har bedt arbeidstakerne om å tenke på egne arbeidsoppgaver og ta stilling til i hvilken grad de vil ha behov for mer kompetanse på seks områder.



Figur 37: Kompetansebehov. Etter syn på digitalisering og totalt. År: 2019

Over to av tre arbeidstakere svarer at de vil ha behov for mer digital kompetanse og mer fag/yrkesspesifikk kompetanse. Deretter er det over halvparten som sier de vil ha behov for mer kompetanse på å håndtere mellommenneskelige forhold. Det er også litt under halvparten som mener de trenger mer kompetanse i språk. Tre av ti svarer at de trenger bedre skriftlige ferdigheter og noe under en av fem, at de trenger bedre leseferdigheter.

Vi legger merke til at begge grupper (de som ser muligheter og de som ser negative konsekvenser) svarer ganske likt på spørsmål om hvilken type kompetanse de trenger. Både de som ser mulighetene i digitalisering og de som primært frykter negative konsekvenser svarer oftere at de i stor grad vil få behov for mer digital kompetanse. Begge gruppene svarer også at de har behov for mer fag/yrkesspesifikk kompetanse. Ellers er det noen forskjeller: De som forventer nye muligheter ved økt digitalisering, svarer oftere at de har behov for kompetanse i å håndtere mellommenneskelige forhold. Arbeidstakerne som primært frykter negative konsekvenser fra økt digitalisering svarer oftere at de trenger bedre skriftlige ferdigheter og leseferdigheter.

Svarene viser at også de som ser negative konsekvenser ser behov for økt kompetanse – de fremstår ikke som læringsu villige.

Hvordan står det til med kompetansen til de mest utsatte arbeidstakerne?

Bekymringen omkring digitaliseringens polariserende virkning ligger i at noen arbeidstakere blir skjøvet ut av arbeidsmarkedet som en konsekvens av automatisering, eller at kunstig intelligens overflødiggjør enkelte grupper av arbeidstakere. For å belyse denne hypotesen, har vi sett nærmere på de tre kategoriene av arbeidstakere som vi i kapitlet om trygghet og tilknytning karakteriserte som utsatte arbeidstakere. Hvordan ser de mest utsatte arbeidstakerne på digitalisering, og hvilken kompetanse mener de selv at de vil ha behov for mer av fremover?

Som vi så i kapitlet om trygghet og tilknytning, er de tre gruppene av usikre arbeidstakere ganske ulike, selv om de er delvis overlappende. Dette gjenspeiles også i deres syn på digitalisering og kompetansebehov. Vi starter med det som er felles for de mest utsatte arbeidstakerne: De ser oftere negative konsekvenser av digitaliseringen enn andre arbeidstakerne, og sjeldnere muligheter. Samtidig er det verdt å merke seg at også blant de mest utsatte arbeidstakerne, er gruppa som først og fremst ser mulighetene større enn de som primært ser negative konsekvenser. Felles for de utsatte er også noe de har til felles med andre arbeidstakere: flere enn to av tre svarer at de har behov for å styrke sin digitale kompetanse. Dernest at de trenger mer fag- og yrkesspesifikk kompetanse. Her er det imidlertid forskjell på gruppene:

De som opplever at de har lav ansettbarhet, altså at de vil ha problemer med å finne en annen jobb som er minst like god som den de har nå, svarer generelt sjeldnere enn andre at de har behov for mer kompetanse. Dette er eldre arbeidstakere, og 80% har utdanning på videregående nivå eller lavere. Disse arbeidstakerne er sjeldnere enn andre interesserte i å delta i etter- og videreutvikling.

De ansatte med utrygg tilknytning til arbeidslivet, som svarer at det er fare for at de er ute av arbeidsmarkedet på grunn av helse eller annet om fem år, jobber ofte deltid, og har sjeldnere høyere utdanning. Arbeidstakerne med utrygg tilknytning svarer oftere enn andre at de har behov for mer kompetanse innen språk, skriftlige- og leseferdigheter. Samtidig har også disse arbeidstakerne lavere interesse enn andre for å delta i etter- og videreutdanning.

Den siste kategorien av utsatte arbeidstakere er de som opplever at de står i fare for å bli arbeidsledige. De er noe yngre enn de andre to kategoriene, og har også oftere høyere utdanning, selv om utdanningsnivået er lavere enn resten av arbeidstakerne. Arbeidstakerne med lav jobbsikkerhet svarer oftere enn andre at de har behov for mer av alle typer kompetanse, og har også en noe høyere interesse for å delta i etter- og videreutdanning.

Tabell 3: Digitalisering, kompetanse og EVU blant utsatte arbeidstakere. År: 2019. Signifikante avvik markert med skraverte felter og tall i fet type (høyere enn resten) eller kursiv (lavere enn resten).

	2019, Alle	Utrygg tilknytning (14%, n=427)	Lav jobbsikkerhet (24%, n=751)	Lav ansettbarhet (19%, n=578)
Behov for mer kompetanse, i stor eller noen grad:				
Skriftlige ferdigheter	29 %	37 %	38 %	28 %
Leseferdigheter	18 %	28 %	26 %	<i>15 %</i>
Håndtere mellommenneskelige forhold	57 %	58 %	63 %	51 %
Språk	44 %	49 %	48 %	40 %
Digital kompetanse	69 %	70 %	73 %	71 %
Fag/yrkesspesifikk kompetanse	66 %	67 %	71 %	<i>61 %</i>
Interesse for EVU				
Ganske eller svært sannsynlig	51 %	<i>42 %</i>	55 %	<i>37 %</i>
Digitalisering?				
Muligheter	36 %	<i>22 %</i>	<i>26 %</i>	<i>23 %</i>
Negative konsekvenser	12 %	18 %	22 %	19 %

Disse resultatene indikerer at de mest utsatte gruppene i arbeidslivet oftere enn andre frykter for negative konsekvenser av digitalisering, men også blant disse arbeidstakerne er det flest optimister.

Resultatene antyder også at de fleste av de utsatte arbeidstakerne selv er klar over at de trenger å øke sin kompetanse for å forbli i arbeidslivet. Samtidig er det her betydelig forskjell på de tre kategoriene. Mens arbeidstakerne som opplever at jobben er usikker selv ser behovet for og har interessert i å delta i etter- og videreutdanning, er bildet motsatt for de arbeidstakerne som har lav ansettbarhet som nå kanskje sitter i det som for dem oppleves å være den beste jobben de kan få. De uttrykker lavere interesse for EVU,

Dette er et argument for en kompetansepolitikk som tar hensyn til at store grupper av arbeidstakere ikke ønsker (og noen har kanskje ikke de nødvendige forutsetningene for) å gå tilbake på skolebenken. Utfordringen blir å sikre at disse arbeidstakerne holder følge i den digitale utviklingen, slik at deres frykt for å falle utenfor ikke blir en realitet.

Konklusjon

Arbeidstakerne frykter ikke digitaliseringen av arbeidslivet. Langt flere ser muligheter enn negative konsekvenser. Er dette et uttrykk for naivitet? Ser de ikke trusselen som digitaliseringen kan representere? Det svarer ikke denne undersøkelsen på. Det er heller ingen som vet hvor store endringer som vil skje i arbeidslivet fremover. Arbeidslivsbarometeret viser imidlertid at arbeidstakerne har en positiv innstilling til endringene. De uttrykker heller ikke selvtilfredshet med egen kompetanse.

Arbeidstakerne ser behov for mer kompetanse innenfor et bredt spekter av områder. Digital kompetanse, fag-/yrkesspesifikk kompetanse og sosial kompetanse kommer øverst. Samtidig er interessen for etter- og videreutdanning avtakende. Dette er et argument for at kompetanseutviklingen må knyttes nærmere til

oppgaveløsingen i arbeidslivet. Dette er også en strategi for å få med «alle» i kompetanseutviklingen og det er en utfordring for de som skal bistå med kompetanseutviklingen – dvs utdanningssektoren. Spissformulert: Utdanningssektoren må inn i arbeidslivet snarere enn at arbeidstakerne skal inn i utdanningssektoren.

Som nevnt innledningsvis er det stor politisk oppmerksomhet mot kompetanseutfordringene. Et ekspertutvalg (Markussen-utvalget) leverte nylig sin innstilling³⁸. Her sies det:

Det er et misforhold mellom det tilbudet som finnes og det behovet som faktisk eksisterer blant etterspørerne, og spesielt de som er i jobb. I bedrifter og organisasjoner er ressursene begrenset slik at det er krevende å finne tid til utdanning og opplæring i den form og det omfang og på tidspunkter og steder som tilbydere av utdanning legger opp til. Arbeidslivet er avhengig av mer fleksible, kortere og tilpassede opplæringstilbud enn det som tilbys på markedet i dag, og etterspørselen etter det etablerte tilbudet uteblir dermed.

.....

Tilbud om livslang læring må utvikles gjennom tett kontakt med arbeidslivet for å sikre god forståelse av arbeidslivets behov.

Disse formuleringene understøttes av funnene i årets Arbeidslivsbarometer. Koblingen mellom kompetanseutvikling og arbeidsoppgaver må bli tettere dersom det skal fange behovet og interessen til arbeidstakerne. At en slik kobling i tillegg trolig vil gjøre kompetanseløftet billigere og være mer attraktiv for arbeidsgivere er argumenter som peker ut retningen for kompetansepolitikken.

³⁸ NOU 2019: 12 Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurranseevne. Side 18

VEDLEGG METODE

Bakgrunn

Grunnkonseptet med YS Arbeidslivsbarometer er at vi holder målemetodene fast. Vi har beholdt en kjerne av spørsmål konstant siden 2009. Dette muliggjør analyser av endring fra år til år. Samtidig arbeider vi kontinuerlig med å utvikle nye spørsmål. Nye spørsmål legges inn når det er aktuelt og overflødige spørsmål tas ut av spørreskjemaet. I de tilfeller hvor det gjøres endringer i barometerberegningene, beregner vi barometerverdiene på nytt for alle år tilbake i tid. Vi kombinerer egne spørreskjemadata med eksterne data, enten fra representative undersøkelser, som f.eks. Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU), eller fra administrative registre.

Om utvalgene

Barometerundersøkelsene har siden vi starten i 2009 blitt gjennomført av Kantar TNS blant medlemmer i Kantar TNS' respondentpanel ved hjelp av et webspørreskjema. Respondentpanelet består til enhver tid av om lag 50 000 personer, som er rekruttert via telefonintervju. Undersøkelsene har blitt gjennomført i perioden juni-juli i 2009-2017. Fra 2018 ble undersøkelsen gjennomført i mai.

Tabellen under viser antall respondenter i bruttoutvalget og i nettoutvalget for perioden 2009-2019. Bruttoutvalget er antall personer som har blitt invitert til å svare på undersøkelsen og nettoutvalget er antall besvarelser hvert år. I perioden 2009-2019 har vi til sammen fått 32 798 besvarelser. Noen respondenter har imidlertid svart på spørreskjemaet flere år, slik at antallet unike respondenter er lavere, ca. 20.000.

Tabell 4: Utvalg og svarprosent. År 2009-2019

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Totalt
Bruttoutvalg	2 062	5 250	9 146	8 797	14 869	6 306	6 815	5 591	8 982	10 014	9 043	86 875
Nettoutvalg	1 001	2 675	3 012	3 169	4 755	3 015	3 099	2 917	3 042	2 928	3 185	32 798
Svarprosent	49 %	51 %	33 %	36 %	32 %	48 %	45 %	52 %	34 %	29 %	35 %	38 %

Målgruppen for barometerundersøkelsen er den yrkesaktive befolkningen i Norge i alderen 18-67 år. Utvalget har endret seg over tid på grunn av varierende rutiner ved stratifisering. Fra 2009 til 2013 ble utvalget stratifisert på alder, kjønn og utdanningsnivå i befolkningen (omkring 33% høyere utdanning). I 2014 og 2016 ble utvalget stratifisert på kjønn, alder og utdanning i den yrkesaktive befolkningen (omkring 42% høyere utdanning). I 2016 til 2018 ble utvalget trukket på kjønn og alder, og ikke stratifisert på utdanning. Fordi Kantar TNS' panel har en overvekt av høyt utdannede har vi en overrepresentasjon av personer med høy utdanning i utvalgene fra 2014 til 2018. I 2019 er utvalget trukket stratifisert på alder, kjønn, og utdanning for å ligne så mye som mulig på den yrkesaktive befolkningen.

For å kompensere for utvalgsskjevheten, viser alle fordelinger og analyser gjort på utvalget og tidligere års utvalg vektet på kjønn, alder og utdanning (rim-vektning) for å ligne på sysselsatte i Norge (AKU). Tabell 2 og 3 viser fordelingen til nettoutvalgene for alle år både uvektet og vektet.

Arbeidslivsbarometerets utvalg er trukket blant arbeidstakere som har arbeid (heltid eller deltid) som hovedaktivitet. Deltidsandelen er lavere i våre utvalg enn i f.eks. AKU, og det er spesielt de med veldig kort deltid som er underrepresentert. Dette skyldes sannsynligvis at de som anser seg for å hovedsakelig være studenter, pensjonister, eller annet ikke er inkludert i utvalget. Likeledes kan vi se at midlertidighetsandelen er

noe lavere enn i arbeidslivet som helhet. Andelen fagorganiserte er høyere i Arbeidslivsbarometerets utvalg. Dette kan til dels forklares av et noe høyere andel ansatte i offentlig sektor, men også at de som svarer på arbeidslivsbarometeret antakeligvis befinner seg i den mest etablerte delen av arbeidslivet, med de mest ordnede arbeidsforholdene.

Tabell 5: Utvalgets kjennetegn. År 2009-2019. Vektete data.

Vektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Antall svar	1001	2675	3012	3169	4847	3015	3058	2912	3042	2928	3185
Menn 18-29 år	12 %	12 %	12 %	13 %	14 %	13 %	13 %	13 %	13 %	6 %	13 %
Menn 30-44 år	19 %	16 %	16 %	14 %	14 %	12 %	14 %	15 %	15 %	16 %	14 %
Menn 45-66 år	21 %	23 %	23 %	24 %	23 %	26 %	25 %	24 %	23 %	25 %	25 %
Kvinner 18-29 år	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	10 %	12 %	12 %	15 %	12 %
Kvinner 30-44 år	17 %	15 %	15 %	14 %	15 %	14 %	14 %	15 %	15 %	13 %	14 %
Kvinner 45-66 år	18 %	22 %	22 %	23 %	23 %	23 %	24 %	22 %	22 %	25 %	23 %
Menn	52 %	51 %	51 %	51 %	51 %	52 %	52 %	51 %	51 %	46 %	52 %
Kvinner	48 %	49 %	49 %	49 %	49 %	48 %	48 %	49 %	49 %	54 %	48 %
Privat sektor	61 %	58 %	-	59 %	58 %	57 %	55 %	59 %	61 %	59 %	59 %
Offentlig sektor	33 %	35 %	-	34 %	36 %	36 %	39 %	37 %	35 %	37 %	37 %
Offentlig eiet selskap	6 %	6 %	-	6 %	6 %	7 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %
Industri	20 %	19 %	19 %	17 %	22 %	23 %	21 %	24 %	25 %	24 %	22 %
Handel	15 %	12 %	13 %	13 %	8 %	9 %	9 %	8 %	13 %	13 %	8 %
Service	65 %	69 %	68 %	69 %	70 %	68 %	70 %	68 %	62 %	63 %	70 %
1-7 ansatte	15 %	11 %	14 %	14 %	11 %	11 %	8 %	11 %	11 %	11 %	11 %
8-50 ansatte	29 %	30 %	31 %	30 %	27 %	30 %	27 %	27 %	26 %	28 %	27 %
51+ ansatte	56 %	59 %	55 %	56 %	62 %	60 %	65 %	62 %	63 %	61 %	62 %
Grunn/videregående	69 %	67 %	66 %	64 %	68 %	63 %	60 %	61 %	60 %	56 %	60 %
Høyere utdanning	31 %	33 %	34 %	36 %	32 %	37 %	40 %	39 %	40 %	44 %	40 %
Heltid	81 %	76 %	77 %	74 %	81 %	84 %	86 %	86 %	84 %	83 %	85 %
Deltid	19 %	24 %	23 %	26 %	19 %	16 %	14 %	14 %	16 %	17 %	15 %
Midlertidig						6 %	5 %	7 %	6 %	6 %	7 %
Fagorganisert	64 %	63 %	62 %	62 %	64 %	63 %	66 %	63 %	62 %	65 %	66 %

Tabell 6: Nettoutvalgets kjennetegn. År 2009-2019. Uvektede data.

Uvektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Antall svar	1001	2675	3012	3169	4751	3015	3099	2912	3042	2928	3185
Menn 18-29 år	7 %	6 %	5 %	4 %	4 %	2 %	3 %	6 %	2 %	2 %	3 %
Menn 30-44 år	18 %	17 %	17 %	15 %	14 %	11 %	15 %	13 %	18 %	12 %	11 %
Menn 45-66 år	25 %	25 %	26 %	27 %	32 %	34 %	33 %	31 %	31 %	26 %	33 %
Kvinner 18-29 år	8 %	8 %	6 %	6 %	6 %	5 %	3 %	8 %	4 %	5 %	8 %
Kvinner 30-44 år	19 %	18 %	18 %	18 %	16 %	18 %	17 %	18 %	20 %	18 %	18 %
Kvinner 45-66 år	23 %	26 %	28 %	30 %	27 %	30 %	29 %	24 %	24 %	37 %	28 %
Menn	50 %	48 %	48 %	46 %	51 %	48 %	51 %	50 %	51 %	40 %	46 %
Kvinner	50 %	52 %	52 %	54 %	49 %	52 %	49 %	50 %	49 %	60 %	54 %
Privat sektor	57 %	55 %		57 %	55 %	51 %	52 %	54 %	54 %	51 %	56 %
Offentlig sektor	37 %	38 %		37 %	39 %	43 %	42 %	41 %	41 %	45 %	40 %
Offentlig eiet selskap	6 %	7 %		6 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %
Industri	21 %	18 %	18 %	16 %	21 %	19 %	20 %	21 %	20 %	20 %	21 %
Handel	10 %	11 %	11 %	12 %	7 %	8 %	8 %	7 %	10 %	9 %	7 %
Service	69 %	71 %	71 %	72 %	72 %	73 %	72 %	72 %	69 %	71 %	72 %
1-7 ansatte	14 %	11 %	13 %	14 %	10 %	10 %	7 %	9 %	9 %	10 %	11 %
8-50 ansatte	28 %	30 %	31 %	29 %	27 %	28 %	25 %	26 %	24 %	27 %	26 %
51+ ansatte	58 %	60 %	56 %	57 %	64 %	62 %	67 %	65 %	68 %	63 %	63 %
Grunn/videregående	68 %	66 %	63 %	63 %	64 %	51 %	56 %	43 %	36 %	37 %	59 %
Høyere utdanning	32 %	34 %	37 %	37 %	36 %	49 %	44 %	57 %	64 %	63 %	41 %
Heltid	81 %	75 %	76 %	74 %	82 %	84 %	86 %	87 %	87 %	83 %	85 %
Deltid	19 %	25 %	24 %	26 %	18 %	16 %	14 %	13 %	13 %	17 %	15 %
Midlertidig						4 %	4 %	6 %	5 %	5 %	5 %
Fagorganisert	67 %	66 %	65 %	64 %	67 %	68 %	69 %	67 %	68 %	69 %	67 %

Datamaterialet i anonymisert form er tilgjengelig via Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste's analyseverktøy Nesstar på YS' nettsider: <https://ys.no/ys-jobber-med/ys-arbeidslivsbarometer/>.

Trendanalyser

For å analysere om det er signifikante trender i barometerverdiene i løpet av perioden, har vi gjennomført bivariate lineære regresjonsanalyser (Ordinary Least Square, OLS). I hver regresjonsanalyse er en barometerverdi avhengig variabel, mens år er uavhengig variabel. Variabelen for år er lagt inn som en lineær variabel, og vi signifikantester dermed om den rettlinjede utviklingen i barometerverdiene fra 2009 til 2019 er forskjellig fra 0 (ingen endring). Alle trendanalysene er gjort på vektete data. Det er ikke kontrollert for kjennetegn ved arbeidstakerne eller andre variabler. Hva som ligger bak trendene, sier ikke disse trendanalysene noe om. Utviklingen kan skyldes flere forhold: Nye kohorter av arbeidstakere har andre holdninger eller jobber under andre forhold enn de kohortene som forlater arbeidslivet. Det kan også ha skjedd en utvikling i holdninger og arbeidsforhold på tvers av kohorter.

Med et så stort utvalg som vi har opparbeidet oss i Arbeidslivsbarometeret, over 32 000 respondenter fordelt på 11 årsganger, blir selv små forskjeller signifikante. Her er det viktig å skille mellom signifikante forskjeller og betydelige forskjeller. De fleste av de trendene vi presenterer i rapporten som signifikante innebærer at

arbeidsforholdene på totalnivå har beveget seg i én retning. Vi velger likevel å vise og kommentere disse trendene. Arbeidslivsbarometeret viser oftest gjennomsnittsverdier som gjelder for hele arbeidslivet. Når hele arbeidslivet beveger seg systematisk i én retning i løpet av ett tiår, mener vi det er verdt å påpeke selv om endringen på totalnivå er liten.

Konsekvenser av vekting

I tidligere års barometerrapporter har vi brukt uvektede tall, noe som innebærer at andelen arbeidstakere med høy utdanning har hatt en for stor stigning i forhold til utviklingen i arbeidslivet som helhet. Vi har undersøkt konsekvenser av disse utvalgsskjevhetene ved å gjøre en trendanalyse på uvektede data (som presentert i rapportene frem til og med 2018) og sammenlignet retningen, styrken og signifikansnivået på trendene i uvektede og vektete data.

Konsekvensene av utvalgsskjevhetene for den rapporterte barometerutviklingen i 2018 er moderat. I all hovedsak har trendene samme retning og signifikansnivå i vektete og uvektede data. Det er ingen signifikante trender som bytter retning. Noen forskjeller er det imidlertid:

- Barometerverdi 1.3 Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap er signifikant negativ (synkende oppslutning) i vektete data, og var svakere og ikke signifikant i uvektede data.
- Barometerverdi 2.7 Oppslutning om åpenhet om lønn er fortsatt positiv (stigende oppslutning), men svakere og ikke lenger signifikant ved vekting.

Oppsummert er den viktigste konsekvensen av for mange høyt utdannede i utvalgene etter 2014 at fallet i interessen for fagorganisering er blitt undervurdert i foregående rapporter.

Beregning av barometerverdier

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 vektet snitt 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 -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 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.

Under er konstruksjonen av hver barometerverdi ytterligere beskrevet. «Delindikator» og «barometerverdier» er brukt om hverandre. Hver indeks består av et sett delindikatorer.

1. Fagforeningenes legitimitet

Indeksen for fagforeningenes legitimitet består av fem delindikatorer.

1.1 Fagforeningers betydning er konstruert på bakgrunn av seks positivt ladede utsagn om fagforeninger. De seks påstandene er:

1. *Fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling*
2. *Fagforeninger er viktige for å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen*
3. *Fagforeninger er viktige for å oppnå en rettferdig inntektsfordeling*
4. *Uten fagforeninger ville ansattes arbeidsforhold være mye verre enn de er*
5. *Fagforeninger er svært viktige for ansattes jobbsikkerhet*
6. *Fagforening(e) på min arbeidsplass er en konstruktiv bidragsyter til forbedringer på min arbeidsplass*

1.2 Fagforeninger som problem er konstruert på bakgrunn av tre negativt ladede utsagn om fagforeninger. Skalaen er så snudd, slik at de minst negative svarene får høy verdi, og motsatt.

1. *Fagforeninger har for mye makt*
2. *Fagforeninger skaper konflikter på min arbeidsplass*
3. *Fagforeninger er en bremsekloss i modernisering / omstilling på min arbeidsplass*

1.3 Arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap er konstruert på bakgrunnen av andelen som er eller som kan tenke seg å være fagforeningsmedlem. I vårt utvalg oppgir 67 prosent å være fagforeningsmedlemmer. Av de 33 som ikke er det, oppgir 40 prosent at de kan tenke seg å være det. Til sammen er rundt 80 prosent definert som positivt innstilt til fagforeninger, og denne 0-1-skalaen, er konvertert til en 1-10-skala.

1.4 Fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Vi har her begrenset utvalget til dem som ikke er eller har vært tillitsvalgt og som er eller tidligere har vært medlem av en fagforening. Av dem har vi sett på andelen som absolutt eller kanskje kan tenke seg å påta seg et tillitsverv. Denne andelen er en prosent, altså en verdi på en 0-1-skala. Den er konvertert til en verdi på en 1-10-skala.

1.5 Tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen. Vi har her begrenset utvalget til kun å gjelde dem som har oppgitt å ha et tillitsverv nå. Dette er et relativt begrenset utvalg, og utgjør 9 prosent av det totale antallet besvarelser. Av dem har vi sett på hvor stor andel som er enig eller sterkt enig i at de som tillitsvalgt føler at de blir respektert av ledelsen. Andelen har variert mellom 64 og 77 prosent. Prosentverdien for hvert år, som ligger mellom 0 og 1, er konvertert til en verdi på en 1-10-skala.

Gjennomsnittsverdien for de fem delindikatorene utgjør indeksen for fagforeningenes legitimitet.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Indeksen for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse består av ni delindikatorer.

2.1 Organisering på arbeidsgiversiden er konstruert på bakgrunn av andelen som oppgir at virksomheten er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Utvalget er begrenset til å gjelde ledere med personalansvar. Prosentandelen er konvertert fra en 0-1-skala til en 1-10-skala.

2.2 Tariffavtaledekning er konstruert på bakgrunn av spørsmålet «Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom private avtaler mellom deg og din arbeidsgiver?». Andelen som har svart «Helt eller delvis regulert av tariffavtale/overenskomst» er på 76% prosent i 2019. Andelen er omgjort fra en 0-1- til en 1-10-skala.

2.3 Holdning til prestasjonsbaserte lønnstillegg er konstruert på bakgrunn av et spørsmål om hvilke påstander som er mest dekkende for ditt syn: i) At man ønsker at lønnstillegg i liten grad skal bestemmes av resultater eller prestasjoner, ii) at man ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av ens egne prestasjoner, iii) at man ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av virksomhetens resultater. Andelen som har svart alternativ i) eller iii) er summert og er basis for delindikatoren.

2.4 Oppslutning om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger er konstruert på bakgrunn av spørsmålet om hvilke parter man i hovedsak mener at lønnsforhandlinger bør foregå imellom. I dette spørsmålet kan man kun oppgi ett alternativ, enten i) Fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner på nasjonalt (sentralt) nivå, ii) Tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte bedrift eller virksomhet, iii) Den enkelte arbeidstaker og bedriften/virksomheten, eller iv) Vet ikke. Alternativ i) er vektet med 1, mens alternativ ii) er vektet med 0,5. Summen utgjør basis for barometerverdien, og andelen er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala.

2.5 Vektlegging av kollektive lønnsforhandlinger. I motsetning til delindikatoren over (2.4) er denne konstruert på vektleggingen av de tre nivåene – ikke hvilket av dem man foretrekker. Respondentene har blitt bedt om å oppgi hvor stor andel av lønnsforhandlingene man mener bør foregå på ulike nivåer. Dette skal summere seg til 100. Andelen som har oppgitt nasjonalt nivå har fått vekt 1, mens andelen som har oppgitt virksomhetsnivå har fått vekt 0,5. Summen av de to alternativene utgjør basis for barometerverdien, og verdien er konvertert fra en 0-100- til en 1-10-skala.

2.6 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger er basert på et spørsmålet «Hvor vil du plassere deg på skalaen under?» Svaralternativene er på en skala fra 1 til 5, der 1 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv» og 5 = «Jeg ønsker i størst mulig grad at fagforeninger forhandler lønn på mine vegne». I 2014 og 2015 var spørsmålet todelt, og man kunne velge enten 1 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv» eller 2 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv». For 2014 og 2015 er barometerverdien basert på andelen som har oppgitt alternativ 1, og verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala. For 2016 og 2017 er andelen som har oppgitt alternativ 4 og 5 samt halvparten av dem som har oppgitt alternativ 3, brukt til å konstruere barometerverdien. Andelen er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala.

2.7 Oppslutning om åpenhet om lønn er basert på spørsmålet «I hvilken grad synes du det burde være åpenhet om lønn på din arbeidsplass?». Svaralternativene er 1) Full åpenhet om lønn, 2) Delvis åpenhet om lønn, 3) Ingen åpenhet om lønn, 4) Vet ikke / ikke aktuelt. Andelen som enten er for full eller delvis åpenhet er brukt til å lage barometerverdien. Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala.

2.8 Oppslutning om små inntektsforskjeller er konstruert på bakgrunn av spørsmålet «Bør det bli større eller mindre inntektsforskjeller i samfunnet framover eller bør de være som nå?». Svaralternativene er 1) Mindre inntektsforskjeller, 2) Som nå, 3) Større inntektsforskjeller og 4) Vet ikke. De som har svart «vet ikke» er tatt ut av beregningsgrunnlaget. Andelen som mener at inntektsforskjellene bør være mindre eller som nå er brukt til å lage barometerverdi. Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala.

Gjennomsnittet av de åtte delindikatorerne utgjør indeksen for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse.

3. Trygghet og tilknytning

Indeksen er konstruert på bakgrunn av ti delindikatorer.

Delindikatoren **3.1 Lav risiko for uførepensjon om 5 år** er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er uførepensjonist?». Spørsmålet har svaralternativer fra 1 til 5, der 1 = «Svært usannsynlig» og 5 = «Svært sannsynlig». Barometerverdien er basert på andelen som ikke anser det for å være sannsynlig (svaralternativ 1 og 2). Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala.

Delindikator **3.2 – 3.7** er konstruert på tilsvarende måter:

3.2 Lav risiko for arbeidsledig om 5 år: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er arbeidsledig».

3.3 Lav risiko for å være utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er utenfor arbeidslivet av andre grunner»

3.4 Lav risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år: «I hvilken grad er det sannsynlig at din helsetilstand vil føre til at du må redusere din arbeidsinnsats i løpet av de nærmeste 5 år?»

3.5 Andel lite bekymret for å miste jobben: «I hvilken grad er du bekymret over muligheten til å miste jobben din?». Svaralternativer: 1 «Jeg er ikke bekymret i det hele tatt», 2 «Jeg er litt bekymret», 3 «Jeg er noe bekymret», 4 «Jeg er meget bekymret». Andel 1 eller 2.

3.6 Lett å finne ny jobb som er like bra: «Hvor vanskelig eller lett mener du det ville være for deg å finne en jobb som er minst like god som den du har nå?». 1 «Svært vanskelig», 2 «Nokså vanskelig», 3 «Verken lett eller vanskelig», 4 «Nokså lett», 5 «Svært lett». Andel 5 eller 5.

3.7 Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga omstilling eller nedbemanning: «Opplever du at du står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer?».

Delindikator **5.8 Fast ansatte** er basert på tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (SSBs tabell 05611) om midlertidig ansatte. Vi har konstruert en variabel slik at dersom andelen midlertidig ansatte var 100 %, ville barometerverdien fått verdi 1. Dersom andelen midlertidig ansatte var lik 0 %, ville barometerverdien blitt lik 10. Vi har altså konvertert andelen midlertidig ansatte fra en 1-0-skala til en 1-10-skala. Nå kan det riktignok diskuteres om det ville vært ønskelig med 0 prosent midlertidig ansatte. På den annen side er det neppe unison enighet om hvilket nivå av midlertidighet som er optimalt; altså hvilket nivå som burde gitt verdien 10 på en skala fra 1 til 10. Siden det generelt sett er ønskelig med en høy andel fast ansatte, har vi i utarbeidelsen av denne delindikatoren også tatt noen valg som innebærer forenkling: Høy andel fast ansatte gir høy barometerverdi, mens lav andel fast ansatte gir lav barometerverdi.

5.9 Sysselsettingsgrad blant befolkningen 20-66 år. Barometerverdien er basert på andelen sysselsatte i befolkningen mellom 20-66 år hentet fra SSB (AKU). Barometerverdien er beregnet ved at en hypotetisk verdi på 100% sysselsatte gir barometerverdien 10, mens en hypotetisk verdi på 50% sysselsatte gir barometerverdi 1. Fordi data for 2019 ikke fins ennå, brukes AKU-tall fra 2018. For barometerverdien for 2018, benyttes AKU-tall fra 2017 og så videre.

Delindikatoren **5.10 Arbeidsledighet i AKU.** Barometerverdien er basert på andelen som IKKE er arbeidsledige i aldersgruppen mellom 20-66 år hentet fra SSB (AKU). Barometerverdien er beregnet ved at en hypotetisk verdi på 100% ikke arbeidsledige gir barometerverdien 10, mens en hypotetisk verdi på 80% ikke arbeidsledige gir barometerverdi 1. Fordi data for 2019 ikke fins ennå, brukes AKU-tall fra 2018. For barometerverdien for 2018, benyttes AKU-tall fra 2017 og så videre.

Gjennomsnittet av de ti delindikatorene utgjør indeksen for trygghet og tilknytning.

4. Likestilt deltakelse

Indeksen for likestilt deltakelse er laget på bakgrunn av seks delindikatorer.

Delindikator **4.1** er basert på andelen som oppgir at de a) deler ansvar for hus og hjem, b) ansvar for barn og c) å være hjemme med syke barn likt med partneren. For dem som ikke er eller har vært i et parforhold er ikke problemstillingen aktuell, og vi har tatt dem ut av beregningsgrunnlaget. Andelen er først beregnet per spørsmål, og så er gjennomsnittsverdien av de tre konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala.

Delindikator **4.2** er konstruert på samme måte som 4.1. Andelen som oppgir å ha en jobb/stilling med omtrent samme nivå når det gjelder ansvar og karrieremessig status er basis for konstruksjonen av barometerverdien.

4.3 Andel sysselsatte kvinner i forhold til sysselsatte menn 15-74 år (AKU). Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala. Fordi data for 2019 ikke fins ennå, brukes AKU-tall fra 2018. For barometerverdien for 2018, benyttes AKU-tall fra 2017 og så videre.

4.4 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid (AKU). Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala. Fordi data for 2019 ikke fins ennå, brukes AKU-tall fra 2018. For barometerverdien for 2018, benyttes AKU-tall fra 2017 og så videre.

4.5 Andel menn i helse, omsorg og utdanning (AKU). Andelen av de sysselsatte innen Helse- og sosialtjenester og undervisning som er menn. En hypotetisk verdi på 50% gir barometerverdien 10, mens en hypotetisk verdi på 0% gir barometerverdien 1. Fordi data for 2019 ikke fins ennå, brukes AKU-tall fra 2018. For barometerverdien for 2018, benyttes AKU-tall fra 2017 og så videre.

4.6 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timetall) er laget på bakgrunn av data fra Arbeidslivsbarometeret. Vi bedt respondentene om å oppgi både hvor mange timer de normalt jobber per uke og hvor mye de tjener per år. Noen har ikke svart, og noen har oppgitt summer som vi ikke anser for å være realistiske. Vi har derfor kuttet ut ekstremverdier fra beregningsgrunnlaget. Vi har deretter delt inntekt på antall timer man jobber per uke. Vi har så sett på hva kvinners årsinntekt per time utgjør av menns årsinntekt per time. Den utgjør 85 prosent, og har variert mellom 84 og 87 prosent i perioden 2011-2017. Vi har valgt at dersom kvinners inntekt relativt til menns var lik 0 (altså at kvinner hadde null i inntekt), ville barometerverdien bli lik 1. Og dersom kvinners inntekt var lik menns inntekt (justert for timetall), ville barometerverdien bli lik 10. Vi har altså konvertert verdien fra en 0-1- til en 1-10-skala. Vi er innforstått med at kvinners inntekt relativt til menns også burde kontrolleres for andre faktorer, f.eks. stillingskode, ansiennitet, bransje, ansvar osv. Det har vi ikke gjort her. Men vi har altså justert den skjeve inntektsfordelingen for én viktig faktor, nemlig timeantall. Tidligere har vi brukt data fra SSB om heltidsekvivalenter. Tidsserien fra SSB ble avsluttet i 2015. Vi bestemte oss derfor for å bruke egne data fra Arbeidslivsbarometeret. Våre data gir resultater som tilsvarende resultater fra annen offentlig, tilgjengelig statistikk.

Gjennomsnittet av de seks delindikatorne utgjør indeksen for likestilt deltakelse.

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring

Indeksen består av 11 delindikatorer fordelt på tre områder

a) Fysiske arbeidsforhold

a.1 Sjelden hardt fysisk arbeid er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte må du utføre hardt fysisk arbeid?» Fremgangsmåten for utarbeidelsen av barometerverdien er lik som i 3.2.

a.2 Arbeidsforhold med lav risiko er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte arbeider du under risikofylte forhold?». Fremgangsmåten for utarbeidelsen av barometerverdien er lik som i 3.2.

b) Arbeidspress

b.1 Sjelden tidspress er konstruert på bakgrunn av fire spørsmål om kvantitative arbeidskrav. Spørsmålene er negativt ladet. Vi har konstruert en variabel basert på gjennomsnittet av besvarelsene på de fire spørsmålene. Dersom man ofte har svart «aldri» eller «sjelden», gir det høy barometerverdi. Dersom man ofte har svart «ofte» eller «alltid», gir det lav barometerverdi. De fire spørsmålene er:

Hvor ofte ...

1. Er arbeidsbelastningen ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?
2. Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?
3. Har du for mye å gjøre?
4. Må du arbeide overtid?

b.2 Sjelden utslitt etter jobb er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte er du utslitt når du kommer hjem fra jobben?» Dersom man har svart «ofte» eller «alltid», gir det lav barometerverdi. Dersom man har svart «sjelden» eller «aldri», gir det høy barometerverdi. Barometerverdien er konstruert på bakgrunn av gjennomsnittsverdien og konvertert fra en 5-1- til en 1-10-skala.

b.3 Sjelden stressende arbeid er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte kjennes arbeidet stressende?». Fremgangsmåten for utarbeidelsen av barometerverdien er lik som i b.2.

b.4 Jobb-hjem-balanse er basert på syv spørsmål om forholdet mellom jobb og fritid. Spørsmålene er negativt ladet. Spørsmålene er:

Hvor ofte opplever du:

1. At kravene på jobben går utover familielivet?
2. At familielivets krav går utover jobben?
3. At det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå med et aktivt sosialt liv?
4. At det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå med de fritidsaktivitetene du ønsker å drive med?
5. Tidspress for å rekke jobben og / eller for å rekke andre forpliktelser etter jobb?
6. At det er vanskelig å kombinere jobb med omsorgsansvar for eldre familiemedlemmer?
7. At du møter liten forståelse hos arbeidsgiver når familie og omsorgsoppgaver krever sitt?

Vi har laget en variabel som er gjennomsnittsbesvarelsen på de syv spørsmålene. Gjennomsnittsverdien av den konstruerte variabelen er basis for barometerverdien. Verdien er konvertert fra en 5-1- til en 1-10-skala.

c) Opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver

c.1 Interessant jobb er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad passer følgende beskrivelser på din jobbsituasjon? Min jobb er interessant.» Skalaen går fra 1 = «Sterkt uenig» til 5 = «Sterkt enig». Gjennomsnittsverdien er basis for utregning av barometerverdien. Verdien er konvertert fra en 1-5- til en 1-10-skala.

c.2 Selvstendig jobb er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad passer følgende beskrivelser på din jobbsituasjon? Jeg kan arbeide selvstendig i min jobb.» Barometerverdien er laget på samme måte som i 3.7.

c.3 Mestring i arbeidet er konstruert på bakgrunn av fire spørsmål om mestring som er positivt ladet. De fire spørsmålene er:

Hvor ofte:

1. Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?
2. Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?
3. Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?
4. Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?

Vi har konstruert en variabel som er gjennomsnittsbesvarelsen på de fire spørsmålene. Gjennomsnittsverdien på den konstruerte variabelen er utgangspunkt for barometerverdien. Verdien er konvertert fra en 1-5- til en 1-10-skala.

c.4 Mening og positive utfordringer er konstruert på bakgrunn av tre spørsmål som er positivt ladet. Spørsmålene er:

Hvor ofte:

1. *Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet?*
2. *Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?*
3. *Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?*

Delindikatoren er konstruert på samme måte som 5.c.3.

c.5 Fornøyd i jobb er laget på bakgrunn av ett spørsmål: «Hvor fornøyd er du i jobben din?». Fra 2009 til 2013 hadde spørsmålet 7 svaralternativer. Fra 2014 har spørsmålet hatt fem svaralternativer 1 «Svært fornøyd» til 5 «Svært misfornøyd». Dette gjør det vanskelig å sammenligne utviklingen over tid. Vi har derfor satt verdien for 2009-2013 lik 2014.

Barometerverdien er basert 50% på gjennomsnittlig svar på en skala fra 1 mest misfornøyd til 5 mest fornøyd, og 50% på andelen som er Svært eller ganske fornøyd.

Gjennomsnittet av de tre hovedindikatorne a, b og c gir samlet barometerverdi.

6. Kompetanse

Spørsmålene som danner grunnlaget for barometerverdiene på kompetanse er stilt i spørreskjemaet siden 2009, og har før 2019 vært inkludert i barometerverdien for Arbeidsvilkår, stress og mestring. Kompetanse er skilt ut som egen indikator fra 2019.

6.1 Verdsetting av kompetanse er laget på bakgrunn av to spørsmål og delindikatoren er konstruert på samme måte som 5.c.3: Hvor ofte opplever du at:

1. *Innsatsen du gjør på jobben blir verdsatt?*
2. *Kompetansen din blir verdsatt på jobben?*

6.2 Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling er laget på bakgrunn av to spørsmål og delindikatoren er konstruert på samme måte som 5.c.3:

1. *Arbeidsgiver legger til rette for at du skal utvikle deg faglig?*
2. *Arbeidsgiver legger forholdene til rette for etter-/ videreutdanning?*
3. *Delindikatoren er konstruert på samme måte som 5.c.3.*

6.3 Utnyttelse av eksisterende kompetanse er konstruert på bakgrunn av tre spørsmål, hvorav ett er positivt og to er negativt ladet. Svaralternativene på de negativt ladede spørsmålene er snudd. Delindikatoren er konstruert på samme måte som 5.c.3:

1. *Hvor ofte opplever du at:*
2. *Det er samsvar mellom jobben / stillingen du har og ambisjonene dine?*
3. *Du har kompetanse og ferdigheter som du ikke får brukt? (Svaralternativer er snudd)*
4. *Du ønsker deg større utfordringer? (Svaralternativer er snudd)*

6.4 Tilstrekkelig kompetanse er konstruert på bakgrunn av to negativt ladede spørsmål:

Hvor ofte opplever du at:

1. *Du ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine?*
2. *Det er vanskelig å oppfylle kravene som du stilles overfor på jobben?*

Barometerverdien er konstruert på samme måte som i 5.c.3 (bortsett fra at vi har konvertert gjennomsnittsverdien fra en 5-1- til en 1-10-skala, dvs. vi har snudd svaralternativene, slik at positive svar får høy verdi, og negative svar får lav verdi).

6.5 Sysselsatte i formell utdanning (AKU). Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala. Fordi data for 2019 ikke fins ennå, brukes AKU-tall fra 2018. For barometerverdien for 2018, benyttes AKU-tall fra 2017 og så videre.

6.6 Sysselsatte i uformell opplæring (AKU). Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala. Fordi data for 2019 ikke fins ennå, brukes AKU-tall fra 2018. For barometerverdien for 2018, benyttes AKU-tall fra 2017 og så videre.

6.7 Interesse for etter- og videreutdanning. Spørsmål: «*Dersom forholdene legges til rette på arbeidsplassen, hvor sannsynlig er det at du vil ta etter- eller videreutdanning?*». Svaralternativer: 1 «Svært sannsynlig» 2 «ganske sannsynlig» 3 «verken sannsynlig eller usannsynlig», 4 «ganske usannsynlig», 5 «ganske sannsynlig». Svaralternativene er snudd, og gjennomsnittet er regnet om fra skala 1-5, til en skala på 1 til 10.

Gjennomsnittet av de sju delindikatorene utgjør indeksen for kompetanse.



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

Postboks 9232 Grønland

0134 Oslo

Telefon 21 01 36 00

www.ys.no