



# ARBEIDSLIVSBAROMETER

## Norsk arbeidsliv 2017

### *Bransjer i søkelyset*

Arild H. Steen  
Dag Ellingsen  
Marit O. Nygaard



**AFI**

Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO  
OG AKERSHUS

Oktober 2017  
Design: Signus  
Trykk: BK Grafisk  
Opplag: 500  
Illustrasjoner: Svein Samuelson  
Foto side 1: iStock, manipulert  
Foto side 3: Erik Norrud/YS





## YS ARBEIDSLIVSBAROMETER 2017

Det er en glede for niende gang på rad å presentere YS Arbeidslivsbarometer. I årene det har eksistert, har barometeret befestet sin posisjon som ett av de viktige verktøyene for å ta pulsen på det norske arbeidslivet. Barometeret posisjonerer YS som en aktør som tar ansvar for at det arbeidet en samlet norsk fagbevegelse legger ned, går hånd i hånd med kunnskapsutvikling og forankring i den virkeligheten norske arbeidstakere lever i hver dag.

Hvert år gir barometeret oss et øyeblikksbilde av det norske arbeidslivet. Jo flere år med målinger som går, jo tydeligere inntrykk får vi også av mer langsiktige trender og utviklingstrekk. Det er avgjørende at vi som fagbevegelse klarer å ha blikket festet på disse, og kanskje endre oss selv og arbeidslivet deretter.

I årets barometer er det tydeligere enn noen gang at vi trenger et fininnstilt blikk på utviklingen. Faktorer som usikkerhet for framtida, uregelmessig arbeidstid, vanskelig hjem- og jobb-balanse og fysiske belastninger er ikke likt fordelt i arbeidsstyrken. Når partene i arbeidslivet skal samarbeide om utformingen av framtidens arbeidsliv er dette avgjørende kunnskap.

Resultatene fra barometeret vekker årlig oppmerksomhet og debatt i mediene. Slik bidrar YS til å spre kunnskap og belyse aktuelle problemstillinger i arbeidslivet for alle lag av befolkningen, ikke bare de som er aktive medlemmer av våre forbund. Gjennom åpne, kunnskapsbaserte debatter settes alle innbyggere bedre i stand til å ta stilling og delta i samfunnsutviklingen. Dette er jeg sikker på at gagnar alle parter i det organiserte arbeidslivet, både her og nå og i framtida.

Med vennlig hilsen

Jorunn Berland  
YS-leder

## FORORD

2017-rapporten fra Arbeidslivsbarometeret følger i stor grad oppsettet fra tidligere års rapporter. De viktigste endringene er en forenkling i del 1 og et spesifikt fokus på bransjer i del 2. Barometerverdiene er sammenliknbare for hvert temaområde over hele tidsperioden, men ikke mellom hvert temaområde. For lesere som vil vite mer om beregningen av barometerverdiene, henviser vi til vedlegg. Vi har i år også gjort flere analyser på hele og deler av datasettet. Noe som har muliggjort mer detaljerte bransjeanalyser. Vi har også gjort analyser på unike respondenter, dvs utelatt tidligere svar fra respondenter som har svart flere år.

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

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

YS-Finans	Sven Eide/Kirsten Stangeby
YS-Privat	Odd Jenvin
YS-Stat	Pål Arnesen
YS-Spekter	Eivind O. Haanes
YS-Kommune	Erik Kollerud
YS Sekretariatet	Hege Herø
YS Sekretariatet	Håvard Lismoen

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

Oslo, 30.09.2017

Arild H. Steen  
Instituttleder



## INNHold

<b>DEL 1: YS Arbeidslivsbarometer</b>	<b>side</b>	<b>6</b>
Barometerverdiene	side	6
Fire arbeidsliv	side	8
1: Fagforeningenes legitimitet	side	10
2: Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	side	15
3: Arbeidsvilkår, stress og mestring	side	22
4: Likestilt deltakelse	side	27
5: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	side	32
<b>DEL 2: Forskjellige bransjer – ulike fortellinger</b>	<b>side</b>	<b>41</b>
Et åtte-delt arbeidsliv?	side	42
Bransjene kort fortalt	side	42
Kort om barometerverdiene	side	44
Spesialisthelsetjenesten	side	46
Stat (uten helse)	side	48
Kommune og fylke	side	50
Industri, bygg- og anlegg, energi	side	52
Service (hotell, butikk, reiseliv, servering)	side	54
Bank, forsikring, finans	side	56
Transport	side	58
Annen privat tjenesteyting	side	60
Vedlegg metode	side	66

## DEL 1: YS ARBEIDSLIVSBAROMETER

YS Arbeidslivsbarometer er en årlig analyse av tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv på sentrale områder. YS Arbeidslivsbarometer gjennomføres for niende gang i 2017.

Arbeidsforskningsinstituttet har på oppdrag fra YS utarbeidet et måleinstrument som måler trykket i norsk arbeidsliv. Gjennom å kombinere data fra en fersk spørreundersøkelse sendt til et representativt utvalg av arbeidstakere med nasjonale og internasjonale data, får vi en unik plattform til å vurdere utviklingen i arbeidslivet. Utvalget i årets spørreundersøkelse er 3 042 arbeidstakere. YS Arbeidslivsbarometer bygger også på tidsrekker hvor tidligere stilte spørsmål gjentas med jevne mellomrom. Slik kan vi måle endring og stabilitet i arbeidslivet over tid. Kan vi registrere endringer over tid som kan karakteriseres som en trend? Hvor kommer endringene, og hvordan berøres ulike grupper av dem?

Rapporten gjengir først verdiene av årets barometer. Metodikken for beregning av barometerverdiene er redegjort for i et eget vedlegg bakerst i rapporten. Utover i rapporten går vi detaljert gjennom hvert temaområde og presenterer resultatene som indeksen er bygd opp av.

Som i andre år gjør vi et dypdykk i et utvalgt tema i rapportens del 2. I år har vi sett på hvordan tilstanden er i bransjer i arbeidslivet.

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

### Fem temaområder

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

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

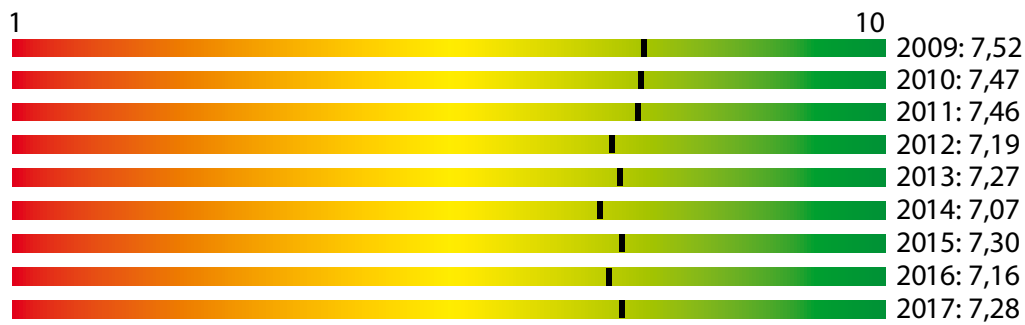
Barometerverdiene varierer fra temaområde til temaområde. Barometerverdiene innenfor ett temaområde kan sammenliknes over tid. Vi kan derimot ikke sammenlikne barometerverdier på tvers av temaområder.

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

### Barometerverdiene

Vi presenterer her i kortform og grafisk barometerverdiene for de fem temaområdene. Barometerverdiene er laget på en skala fra 1 til 10, der 1 betyr at oppslutningen for temaet eller tilstanden er lav, mens 10 betyr at oppslutningen eller tilstanden er høy. Figurene viser tidsrekker. Øverste linje er fra 2009, og nederste fra 2017. Nærmere drøfting av hva som ligger bak utviklingen i barometerverdiene kommer i omtalen av hvert temaområde.

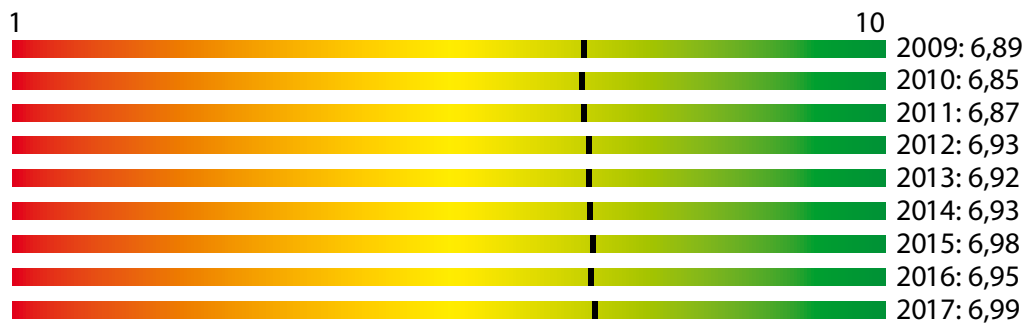
### 1. Fagforeningens legitimitet



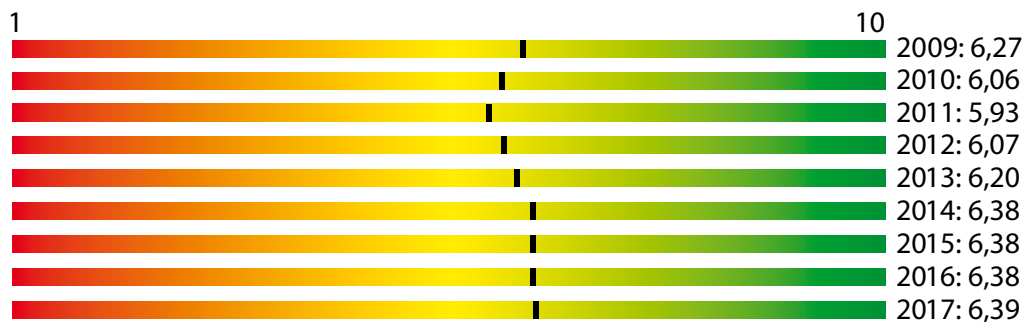
### 2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse



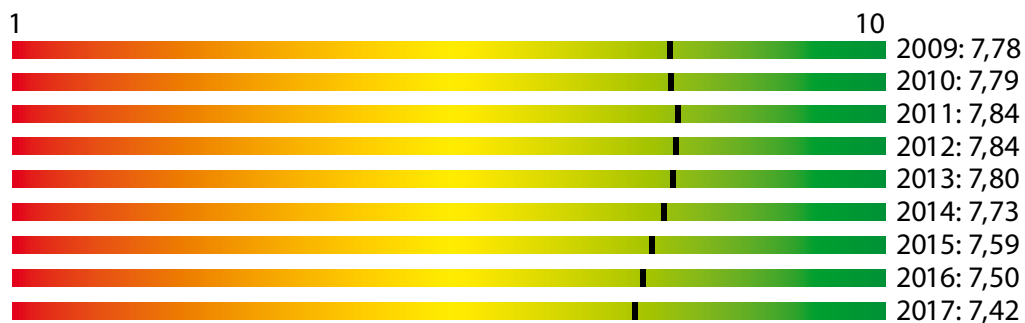
### 3. Arbeidsvilkår, stress og mestring



### 4. Likestilt deltakelse



### 5. Trygghet og tilknytning



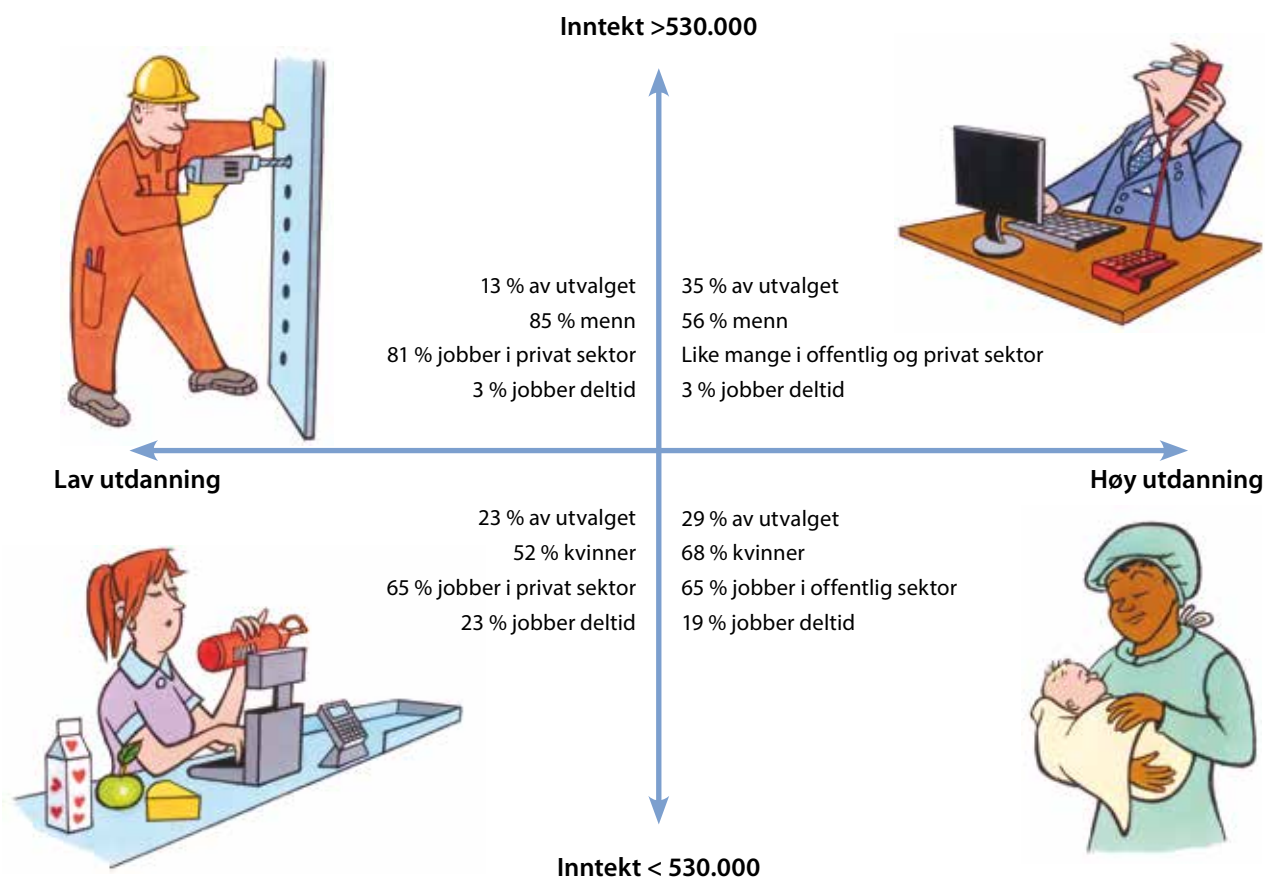
## Fire arbeidsliv

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

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

I mange tilfeller er det nettopp inntekt og utdanning som skiller arbeidstakerne vesentlig fra hverandre. Ved å dele arbeidslivene i fire deler på denne måten, kan vi belyse om det er systematiske sammenhenger mellom inntekt og utdanning på våre spørsmål. Inntektsgrensen er satt til medianen i utvalget, som i år er på 530 000 kroner. Dette inntektsnivået deler arbeidsstyrken i to jevnstore deler. Inntekt er her svaret på spørsmålet: «Hva er din samlede brutto årsinntekt?»

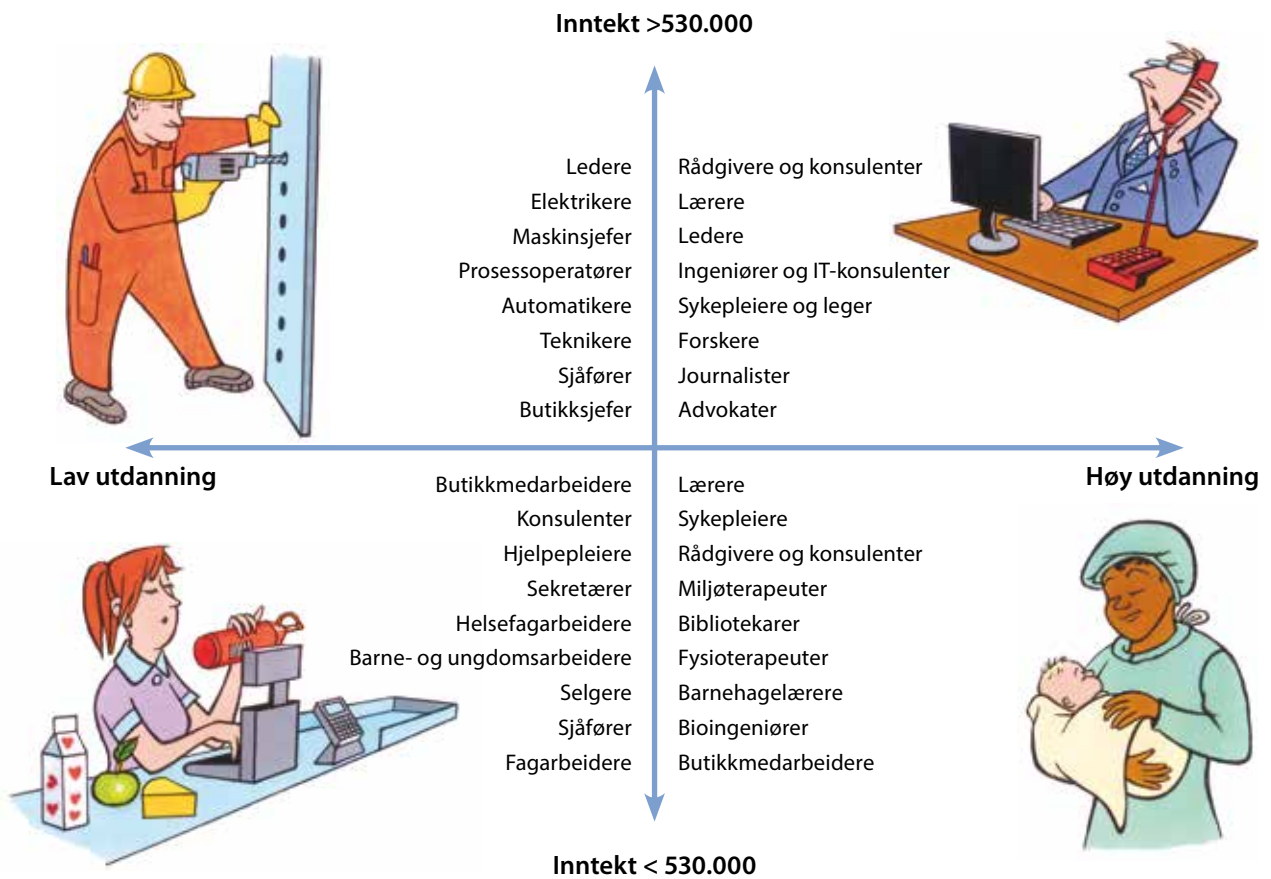
De fire arbeidslivene kan illustreres slik:



**Figur 1: Fire arbeidsliv inndelt etter utdanningsnivå og inntekt. Kjønnsfordeling, andel i offentlig og privat sektor og andel som jobber deltid innenfor hvert arbeidsliv. År: 2017, N = 2 900**

I alle de fire arbeidslivene jobber det folk i forskjellige sektorer og bransjer, og man finner nesten alle slags yrker i de fire arbeidslivene. Likevel har vi valgt å trekke frem noen eksempler på «typiske» yrker fra hvert arbeidsliv. Eksemplene vi har trukket frem er yrker som har relativt høy hyppighet innenfor hvert arbeidsliv.





**Figur 2: Eksempler på yrker i de fire arbeidslivene**

## 1. FAGFORENINGENS LEGITIMITET

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

Totalt sett har fagforeningene høy legitimitet, men den har blitt litt lavere i løpet av de siste ni årene – og det skyldes viljen til å påta seg tillitsverv. Dette er et forhold som fagforeningene selv kan påvirke. For øvrig viser ikke barometerverdiene noen klar trend. Det ser ikke ut til at legitimiteten til fagforeninger blant arbeidstakerne er svekket.

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

**Tabell 1: Indeks for fagforeningenes legitimitet, 2009-2017**

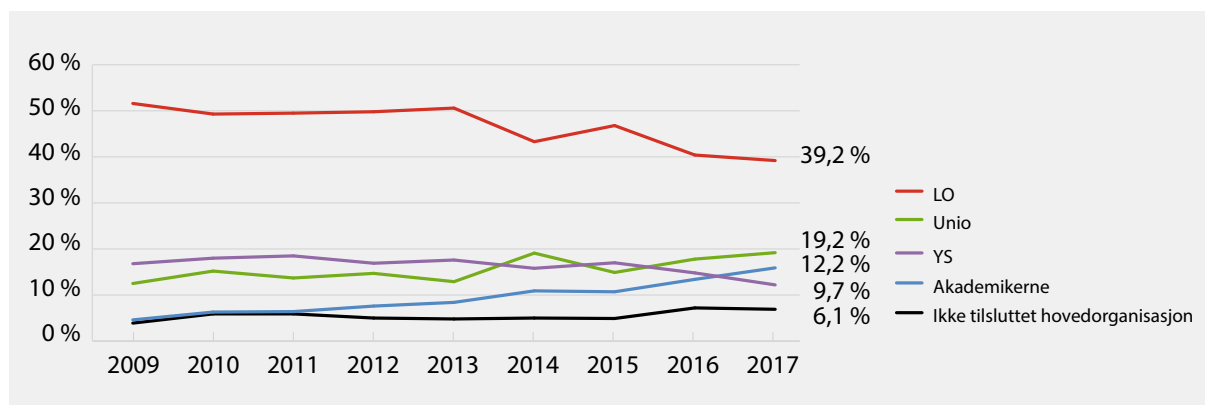
Fagforeningenes legitimitet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1.1 Fagforeningers betydning	7,41	7,34	7,34	7,30	7,34	7,40	7,43	7,37	7,49
1.2 Fagforeninger som problem	6,58	6,54	6,54	6,59	6,56	6,69	6,73	6,62	6,73
1.3 Arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap	8,45	8,31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

### Fagforeningsmedlemskap

To tredjedeler av arbeidstakerne i utvalget vårt er medlem av en fagforening. Det er en høyere andel enn hva den offisielle statistikken viser. Vi har en overrepresentasjon av fagorganiserte i vårt utvalg. Det tyder på at arbeidstakerne som deltar i Arbeidslivsbarometeret har en sterkere tilknytning til det organiserte arbeidslivet enn det som er tilfellet i hele den yrkesaktive befolkningen. På landsbasis er omtrent annenhver arbeidstaker medlem av en fagforening. Den høye barometerverdien på fagforeningenes legitimitet kan være reflektert av den høye organisasjonsgraden. Men dette forholdet (overrepresentasjon av fagorganiserte) har vært tilstede i hele undersøkelsesperioden. Stabilitet i synet på fagforeningsmedlemskap synes derfor å være et robust funn.

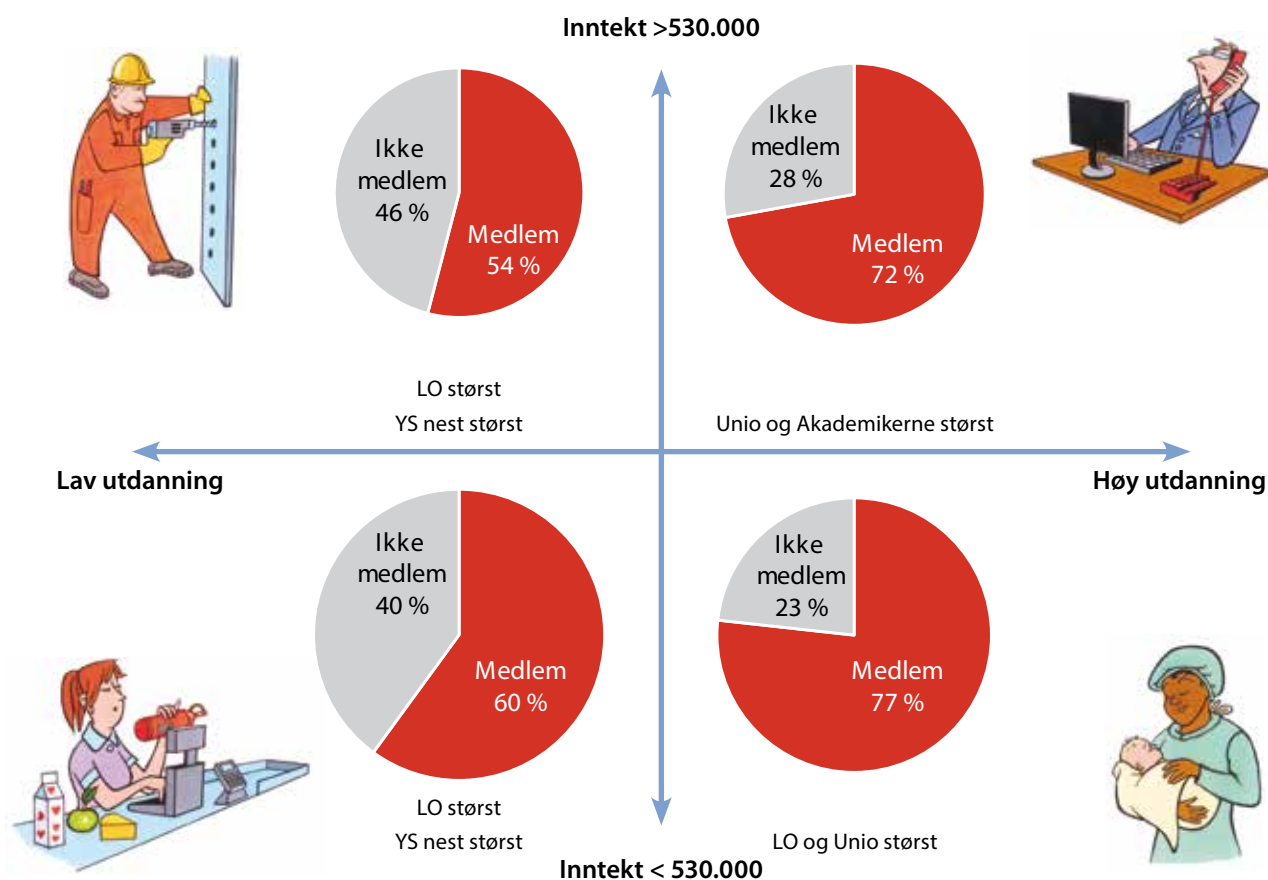
LO er hovedorganisasjonen med flest medlemmer, men andelen (i vårt utvalg) er synkende. YS-andelen er også synkende. Vi har en økende andel av arbeidstakere i Unio og i Akademikerne. Dette er samme utvikling som SSBs

registertall viser.<sup>1</sup> Forholdet mellom hovedorganisasjonene i vårt utvalg er også omtrent som registertallene. Vi har noe overrepresentasjon av personer med høy utdanning og derfor flere medlemmer av Akademikerne og til dels Unio. Prosenttallene i figuren summerer seg ikke til hundre ettersom «vet ikke» er utelatt.



**Figur 3: Andel av de organiserte etter hovedorganisasjon, År 2009-2017, N = 17 830, til dels overlappende respondenter fra ett år til et annet**

I arbeidslivene med høy utdanning er organisasjonsgraden høyere enn i arbeidslivene med lav utdanning. I arbeidslivene med lav utdanning er LO og YS størst. I arbeidslivene med høy utdanning er Unio og Akademikerne store.



**Figur 4: Andel medlemmer av fagforening i hvert arbeidsliv, År 2017, N = 2 900**

<sup>1</sup> <http://www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-Norge/> (Fafo)

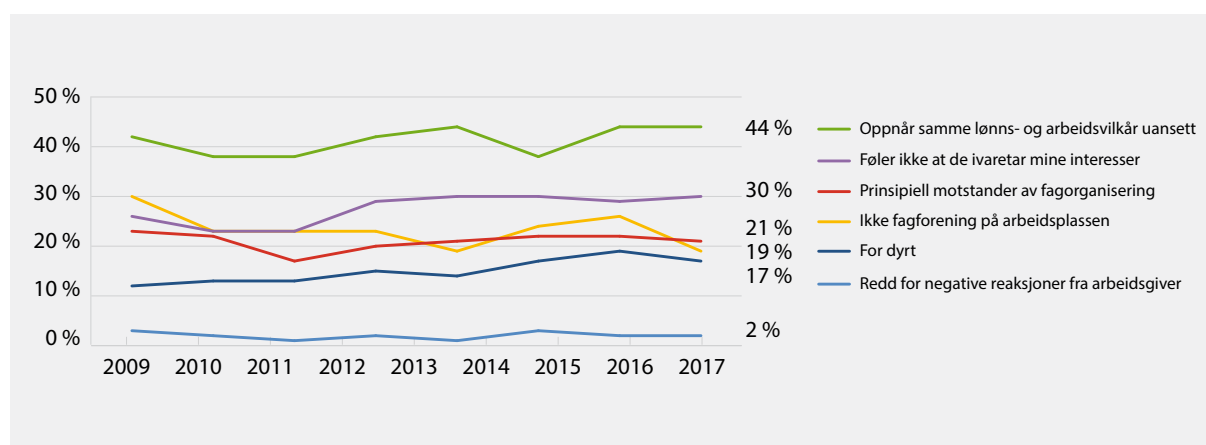
Sannsynligheten for å være medlem av en fagforening er økende med alderen. Kvinner er oftere organisert enn menn. De med høy utdanning er oftere organisert enn de med lav utdanning, mens de med høy inntekt sjeldnere er organisert enn de med lav inntekt, alt annet likt.

## Ikke medlem av fagforening

De som er medlem av en fagforening har sine grunner til det. Det har også de som ikke er det. Den vanligste årsaken til å ikke være medlem er at man mener at man oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett. Dette er den såkalte «gratispassasjerlogikken». Helt siden vi startet målingene, har dette vært den vanligste oppgitte grunnen til å ikke være medlem.

Ganske mange føler at fagforeninger ikke ivaretar deres interesser. De to mest brukte begrunnelsene har vist en svak økning siden 2009.

En av seks uorganiserte mener at fagforeningsmedlemskap er for dyrt. Yngre arbeidstakere mener dette oftere enn eldre.



**Figur 5: Hvorfor ikke medlem av fagforening? År: 2010-2017, N = 4 414, til dels overlappende respondenter fra ett år til et annet.**

## Holdninger til fagforeninger

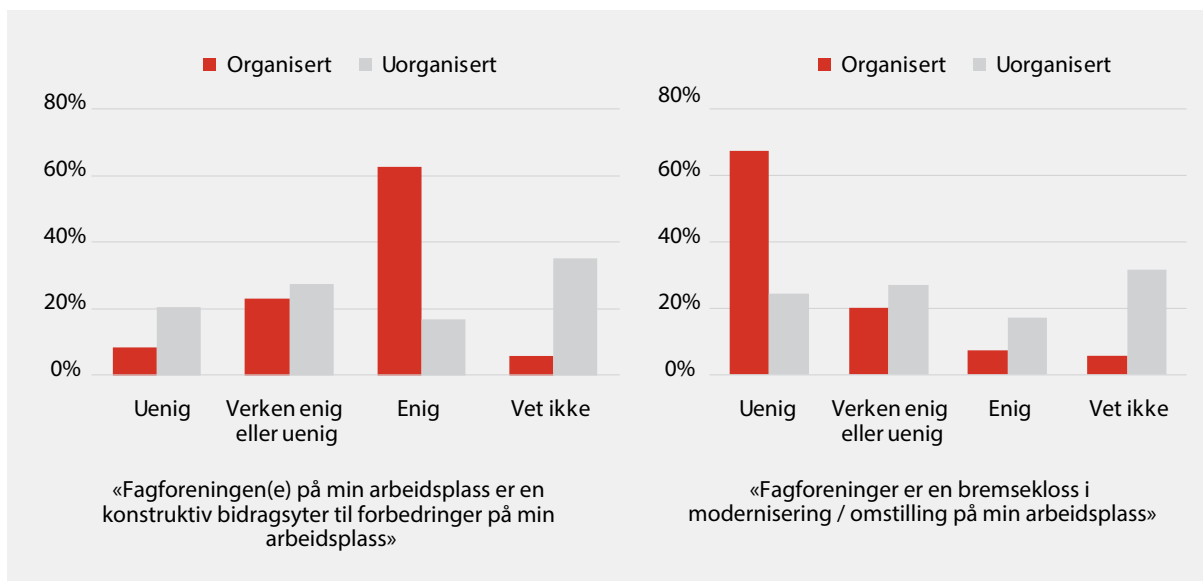
Som tidligere nevnt, er arbeidstakere jevnt over positivt innstilt til fagforeninger. Holdningene er også stabile over tid. Ikke overraskende er fagforeningsmedlemmer mer positive enn hva de uorganiserte er.

De færreste mener at fagforeninger skaper konflikter på arbeidsplassen, og det er relativt små forskjeller mellom organiserte og uorganiserte. Det er større forskjeller mellom organiserte og uorganiserte når det gjelder jobbsikkerhet. De som er organiserte mener oftere at fagforeninger er viktige for ansattes jobbsikkerhet.

## Fagforeningers rolle under omstillinger

De siste årene har det vært skrevet mye om omstilling. Det hevdes at vi står overfor et stort skifte og at vi må omstille oss for å kunne ta del i morgendagens arbeidsliv. Hvilken rolle spiller fagforeningene med hensyn til omstilling?

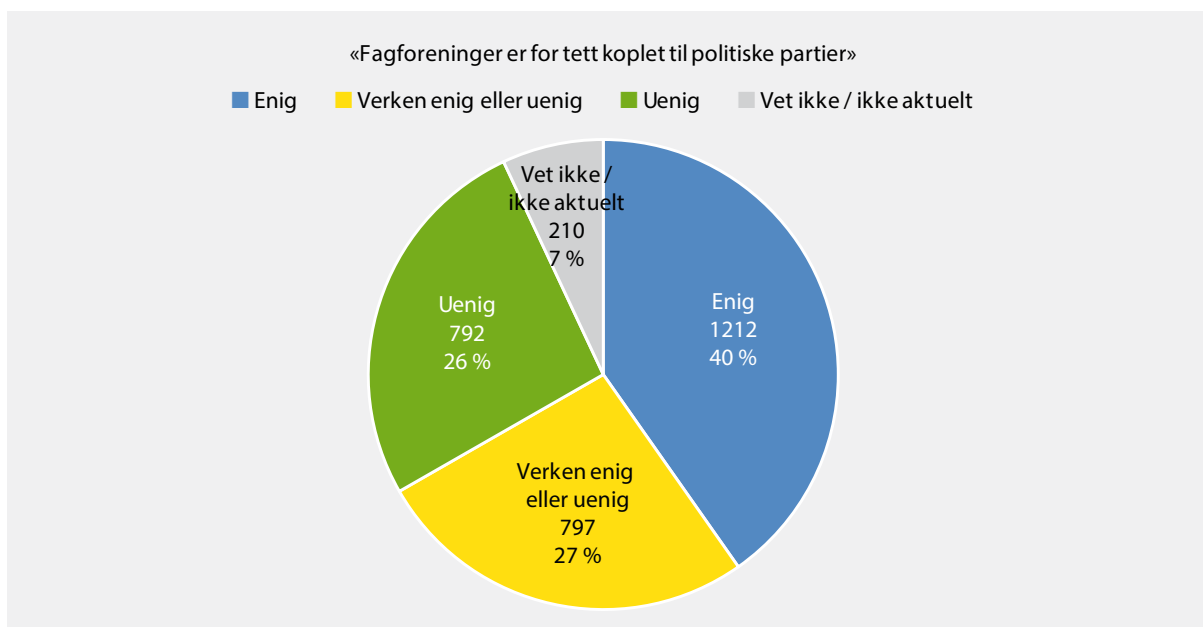
Flertallet av de organiserte mener at fagforeninger er en konstruktiv bidragsyter til omstilling på arbeidsplassen. De som ikke er organiserte har i mindre grad noen oppfatning. Tilsvarende mener flertallet av de organiserte at fagforeninger ikke er en bremsekloss i modernisering og omstilling.



**Figur 6: Andel organiserte og uorganiserte som er enige/uenige i påstander om fagforeninger er en konstruktiv bidragsyter til forbedringer på arbeidsplassen og om fagforeninger er en bremsekloss i modernisering/ omstilling. År: 2017, N = 3042**

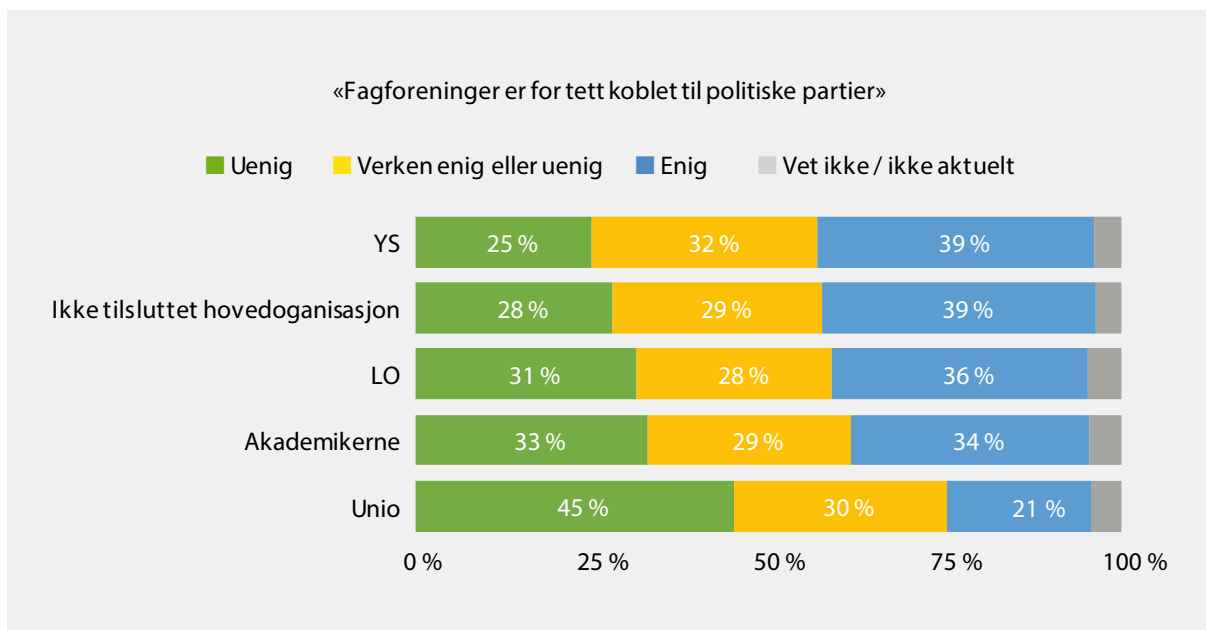
### Er fagforeninger for tett koblet til politiske partier?

Relativt mange er av den oppfatning at fagforeninger er for tett koblet til politiske partier, faktisk så mange som 40 prosent. I realiteten kan andelen være større, siden vi i vårt utvalg har en overrepresentasjon av organiserte, som i sjeldnere grad er av den oppfatningen.



**Figur 7: Andel som er enig/ uenig i utsagnet «Fagforeninger er for tett koblet til politiske partier», År: 2017, N = 3011**

Også blant fagforeningsmedlemmene er det 3 av 10 som mener at fagforeninger er for tett koblet til politiske partier. Det er verdt å merke seg at LO-medlemmer ikke skiller seg ut, også i LO er det flere som er enige enn uenige i at fagforeninger er for tett koblet til politiske partier. Unio skiller seg derimot ut ved at mange *ikke* mener at fagforeninger er for tett koblet til politiske partier.



**Figur 8: Andel av medlemmene i de største hovedorganisasjonene som er enig/uenig i at fagforeninger er for tett koblet til politiske partier. År: 2017, N = 2071.**

## 2. OPPSLUTNING OM KOLLEKTIV LØNNSDANNELSE

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

Oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse er relativt stor og stabil over tid, men vi ser tegn til preferanser for mer individualisering av lønnsdannelsen. Arbeidstakerne ønsker både noe mer individualisering, men også å bevare moderate inntektsforskjeller.

**Tabell 2: Indeks for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse**

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

Indeksenes stabilitet skyldes to motsatte tendenser. Vi ser en tendens til økte preferanser for individualisering av lønnsdannelsen (2.3, 2.4 og 2.5). På den annen side ser vi en svak styrking av oppslutningen om små inntektsforskjeller og at frontfagsmodellens sterke gjennomslag også bekreftes i år.

De fleste arbeidstakere har lønns- og arbeidsvilkår som er helt eller delvis regulert av tariffavtaler eller overenskomst. Andelen har imidlertid vært lavere de siste to årene enn årene før. Parallelt er det flere som har lønns- og arbeidsvilkår som avtales privat mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. Hver fjerde arbeidstaker har individuell avtale.

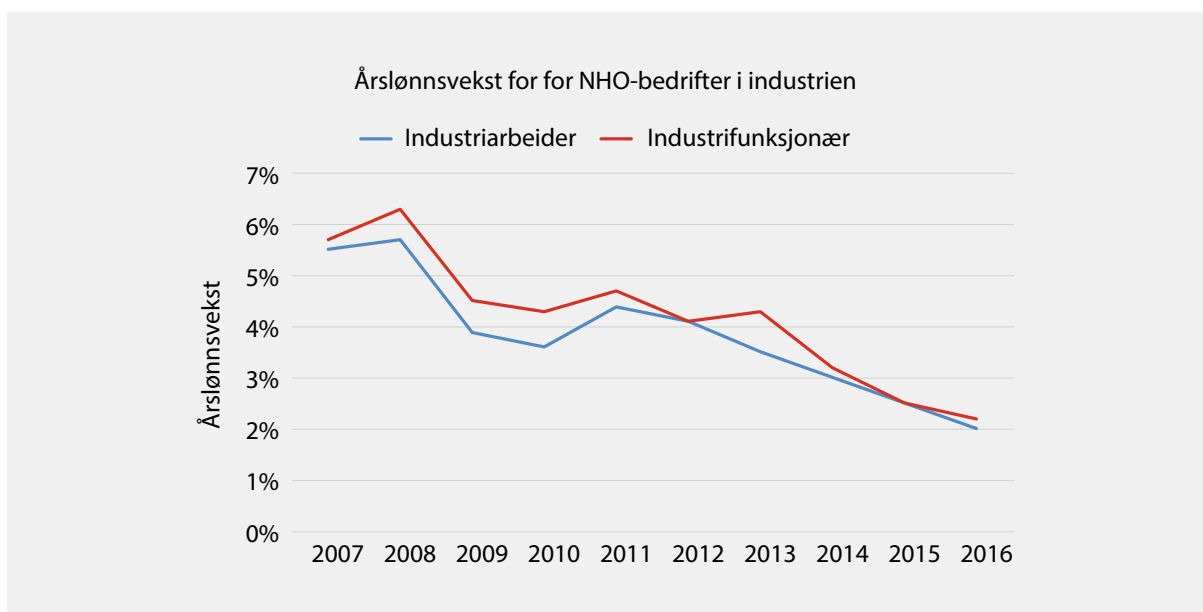
Selv om mange ønsker at lønnsforhandlingene skal foregå sentralt, er det stadig litt flere som ønsker at forhandlingene skal foregå individuelt. Andelen som ønsker at lønnstilleggene i større grad skal bestemmes av den enkeltes egne prestasjoner er økende. Videre er det stadig flere som ønsker at en større del av lønnen skal forhandles på individuelt nivå i stedet for på nasjonalt nivå. Selv om endringene over tid er små, viser svar på flere spørsmål som handler om preferanser for lønnsforhandlinger det samme: Oppslutningen om sentrale lønnsforhandlinger er sterk, men stadig flere ønsker større vektlegging av individuelle prestasjoner i forhandlinger. Derimot finner vi knapt noen endring når det gjelder ønsker om fagforeningenes rolle i lønnsforhandlinger. De fleste ønsker at fagforeningene skal forhandle lønn på deres vegne. På den ene siden

er det ønske om større vektlegging av individuelle forhold i lønnsforhandlingene samtidig som ønsket om at fagforeningene skal forhandle lønn på ens vegne ikke har endret seg.

Vi finner et annet paradoks når det gjelder oppslutningen om inntektsforskjeller. En økt individualisering av lønnsforhandlingene vil sannsynligvis føre til større inntektsforskjeller, men på direkte spørsmål om man ønsker større eller mindre inntektsforskjeller i samfunnet fremover, er det stadig færre som ønsker seg økte inntektsforskjeller. De fleste ønsker mindre inntektsforskjeller, og relativt mange ønsker at inntektsforskjellene skal være som nå. Faktisk er det stadig flere som ønsker at inntektsforskjellene skal være «som nå» - i en tid der inntektsforskjellene har økt noe. Slik sett kan man kanskje argumentere for at det likevel er noe økt aksept for større inntektsforskjeller. Men andelen som ønsker *større* inntektsforskjeller er både liten og avtakende.

Arbeidstakerne ønsker åpenhet om lønn. En drøy halvpart ønsker full åpenhet om lønn, hver tredje ønsker delvis åpenhet om lønn. Det ser ikke ut til å ha vært noen preferanseendringer over tid.

Frontfagmodellen<sup>2</sup> har fått økt gjennomslag de siste to årene. Lønnsveksten til industriarbeiderne har blitt likere lønnsveksten til industrifunksjonærene. I takt med at lønnsveksten generelt er lavere, har også gapet mellom lønnsveksten til industriarbeidere og –funksjonærer avtatt. Figuren under viser hva årslønnsveksten har vært for industrifunksjonærer og industriarbeidere i NHO-området for perioden 2007 til 2016<sup>3</sup>. I perioden mellom 2008 og 2010 var det en tydelig høyere årslønnsvekst for industrifunksjonærene enn for industriarbeiderne. I 2012 og 2015 har lønnsveksten vært lik for begge grupper. Jo likere lønnsveksten er, dess høyere vil indikatorverdien for frontfagsmodellens gjennomslag bli.



**Figur 9: Årslønnsvekst per årsverk for industriarbeidere og industrifunksjonærer fra NHO-bedrifter i industrien**

## Utbredelse av ulike former for lønnsdannelse

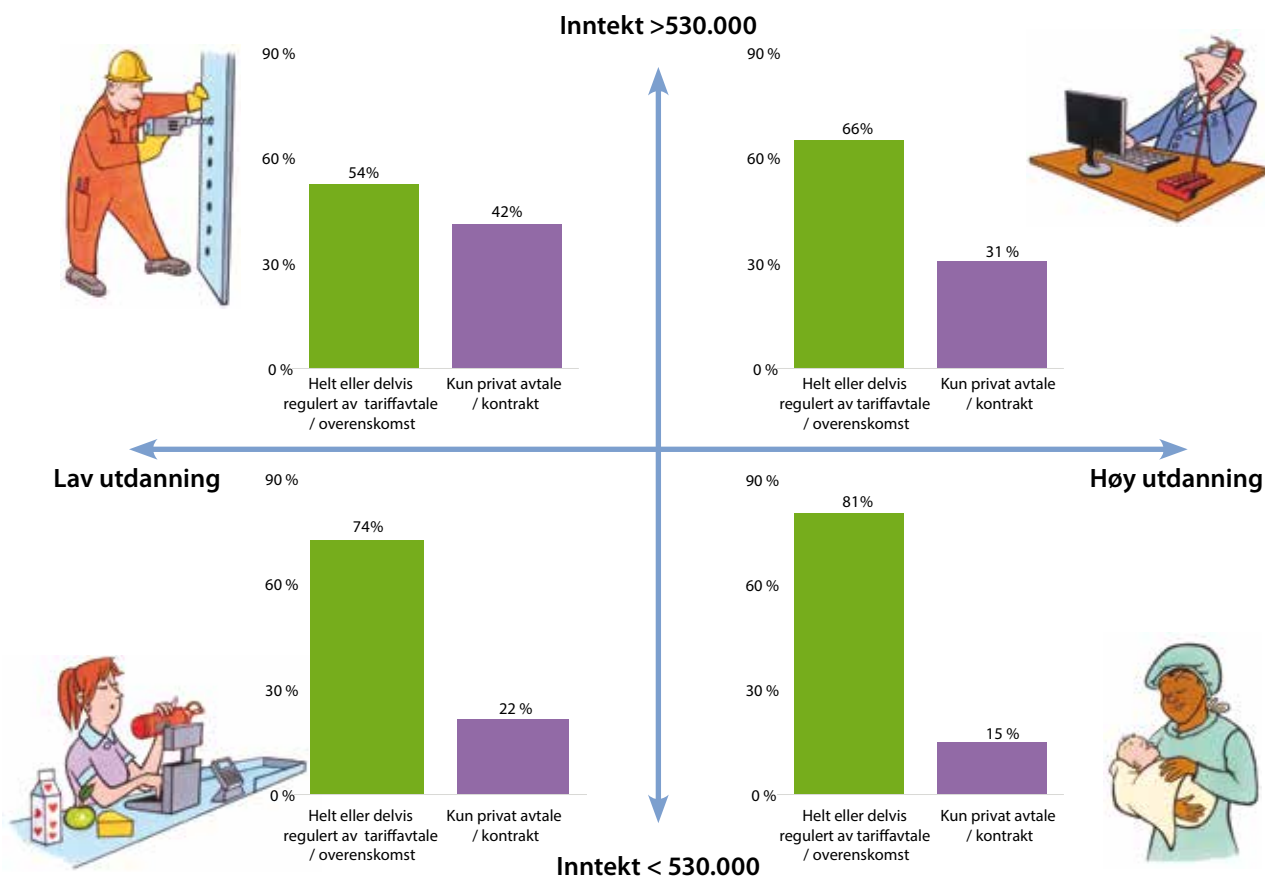
70 prosent av arbeidstakerne får sine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert gjennom tariffavtale eller overenskomst.

I arbeidslivene med høy inntekt er det flere som har regulert lønns- og arbeidsvilkår gjennom individuelle avtaler mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren.

<sup>2</sup> For nærmere beskrivelse av hvordan indikatoren «frontfagsmodellens gjennomslag» - se eget vedlegg.

<sup>3</sup> Se NOU 2017:10 tabell 1.1. «Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2017. Endelig hovedrapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene».





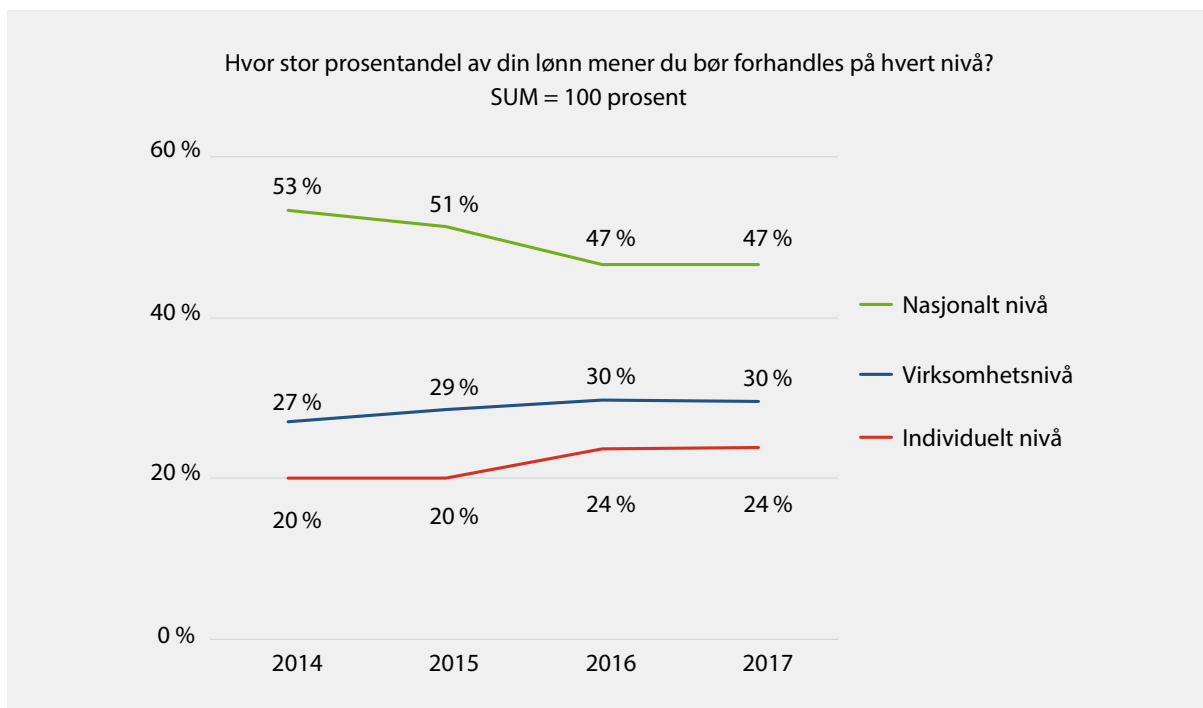
**Figur 10: Andel med lønns- og arbeidsvilkår dekket av tariffavtale/overenskomst og privat avtale. År: 2017; N = 2 900.**

## Holdninger til kollektiv lønnsdannelse

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

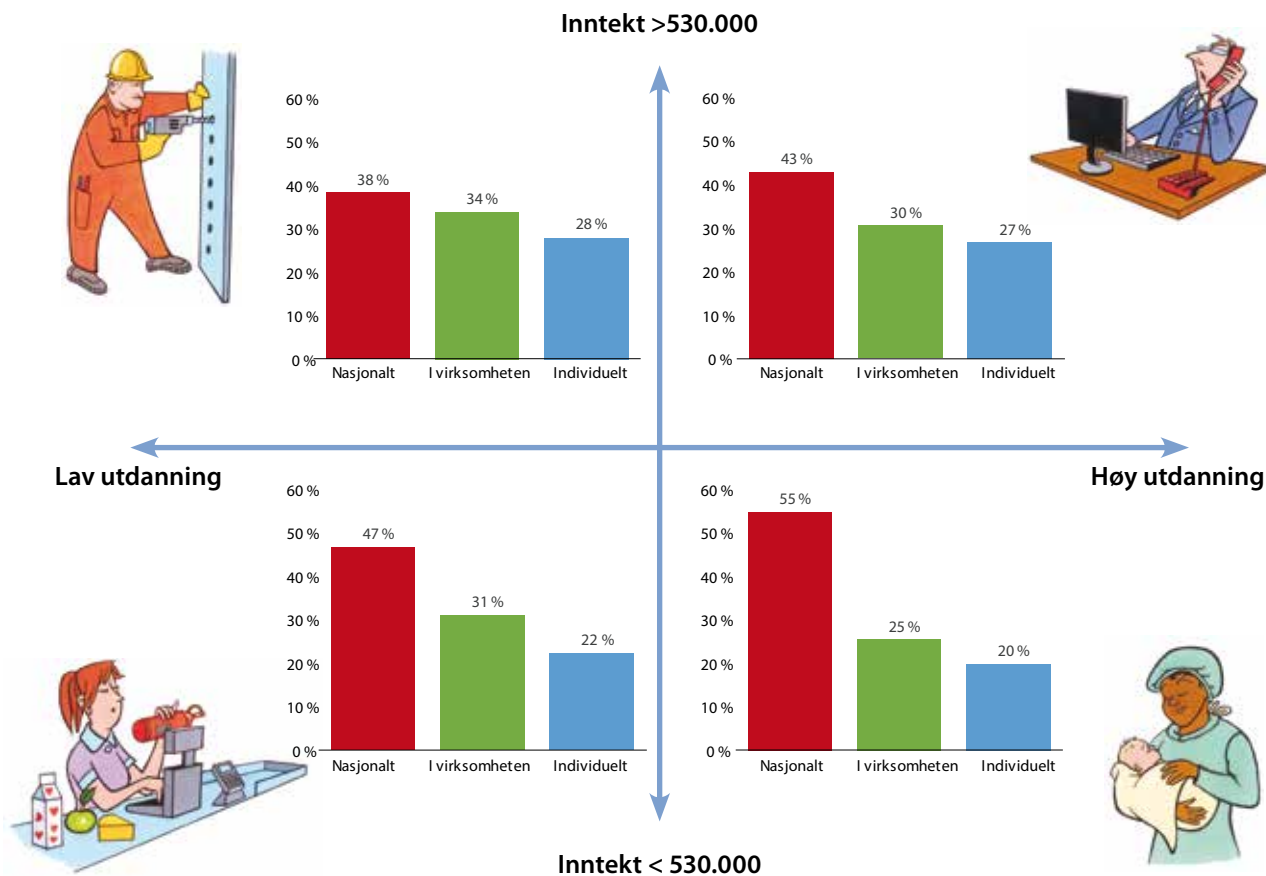
De fleste ønsker at lønnsforhandlingene skal være en kombinasjon av de tre nivåene, men preferansene for størrelsesforholdet nivåene imellom varierer. De varierer fra individ til individ, men også med bakgrunnskjennetegn som utdanning og inntekt. Og de varierer over tid.

Siden 2014 har arbeidstakerne gitt uttrykk for mindre vektlegging av sentrale forhandlinger sammenliknet med forhandlinger på virksomhetsnivå og individuelt nivå. Selv om det fortsatt er slik at det er ønskelig at en stor part av lønnen forhandles sentralt, tyder våre data på at det skjer en preferanseendring i retning mer individualisme.



**Figur 11: Preferanser for vektleggingen av hvilket nivå lønnsforhandlingene skal foregå på. SUM = 100 %. År: 2014-2017, N = 11 235, til dels overlappende respondenter fra ett år til et annet**

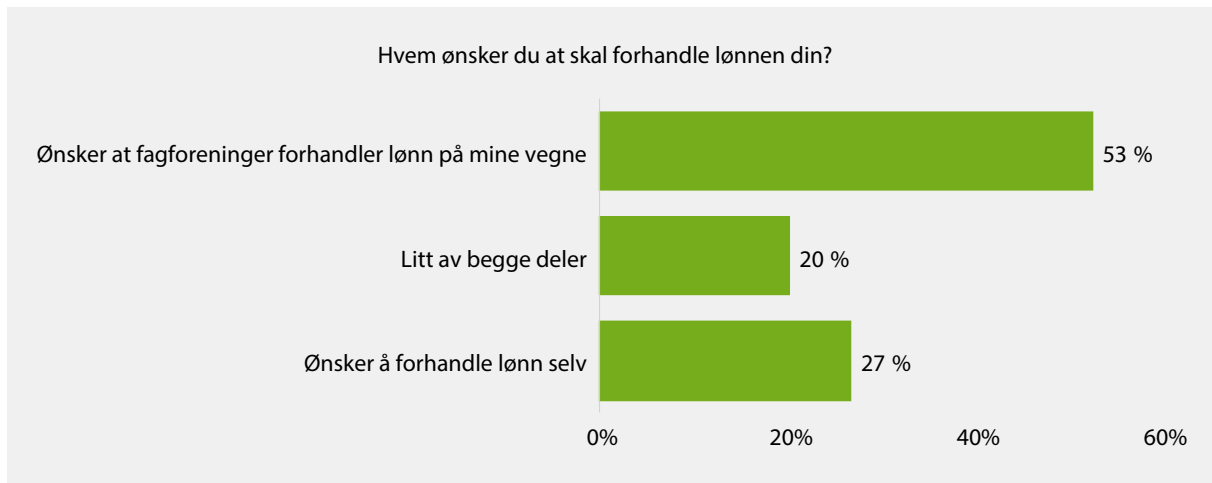
Denne preferanseendringen har skjedd i alle de fire arbeidslivene. Utgangspunktet i de fire arbeidslivene er riktignok ulikt.



**Figur 12: Preferanser for hvor stor andel av lønnen som skal forhandles nasjonalt, på virksomhetsnivå og individuelt i de fire arbeidslivene. SUM = 100 %. År: 2017, N = 3 042**

## Representasjon i lønnsforhandlingene

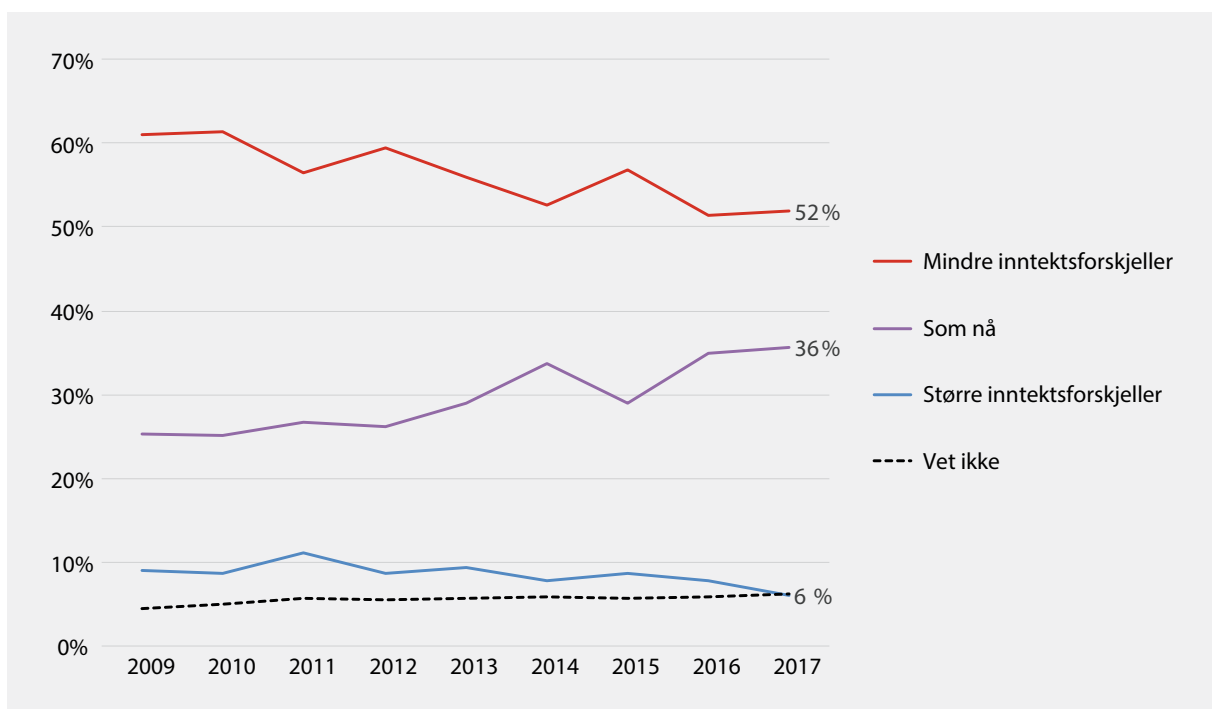
Selv om vi ser tendenser til økte preferanser for å forhandle om lønn selv, ønsker mange at fagforeninger skal forhandle lønn på ens vegne.



**Figur 13: Hvorvidt man i størst mulig grad ønsker å forhandle lønn selv, eller om man i størst mulig grad ønsker at fagforeninger forhandler lønn på ens vegne. År: 2017, N = 2920**

## Holdninger til inntektsforskjeller

Som nevnt innledningsvis, er det avtakende oppslutning om mindre inntektsforskjeller. Parallelt er det økt oppslutning om at inntektsforskjellene skal være «som nå». Andelen som ønsker større inntektsforskjeller har gått relativt mye ned siden 2009. Situasjonen er imidlertid stadig den at over halvparten ønsker mindre inntektsforskjeller.



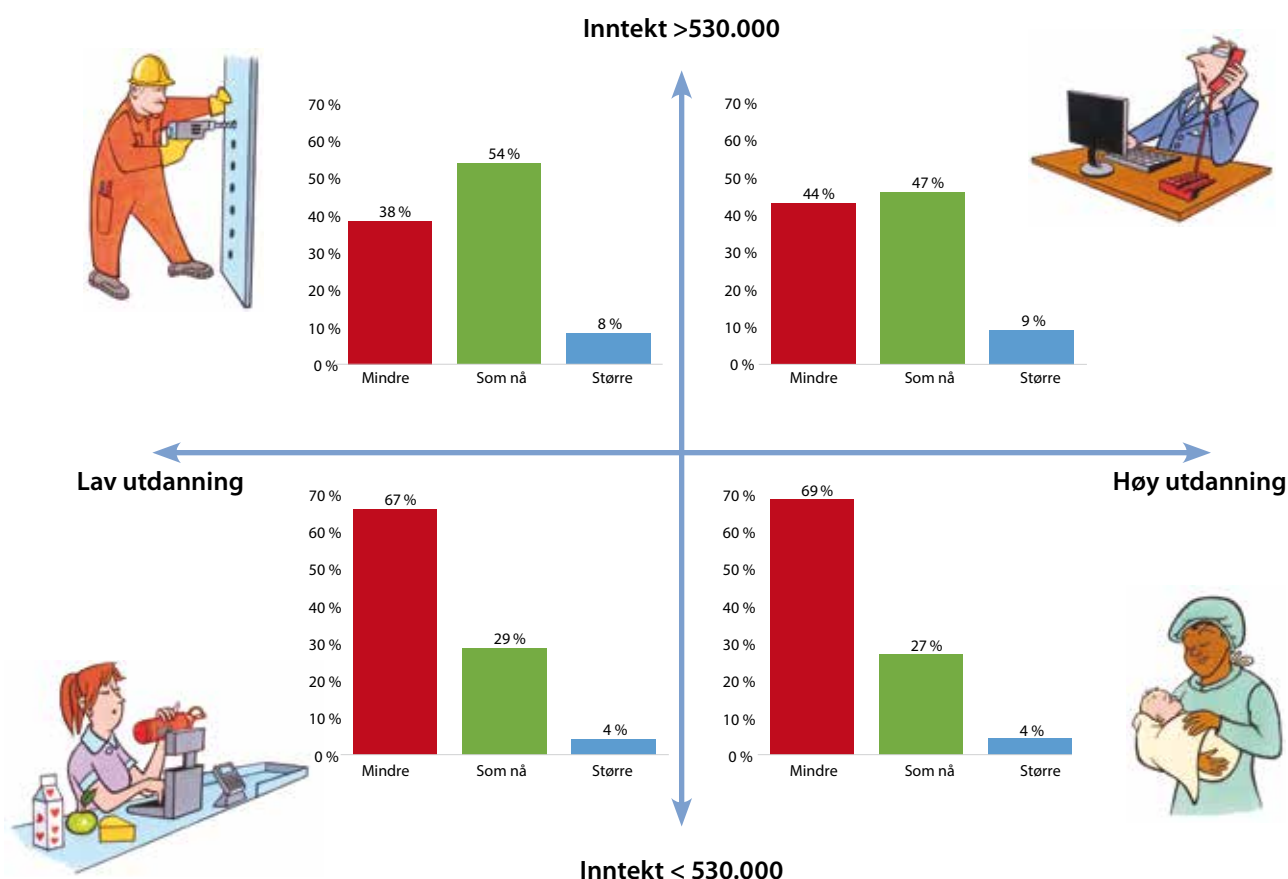
**Figur 14: Holdninger til inntektsforskjeller, År: 2009-2017, N = 26 671, til dels overlappende respondenter fra ett år til et annet**

Holdninger til inntektsforskjeller varierer mellom fagforeningsmedlemmer og uorganiserte, mellom kvinner og menn og mellom dem med høy og lav utdanning og inntekt.

Kvinner og fagforeningsmedlemmer er overrepresentert blant dem som ønsker mindre inntektsforskjeller. Det er også de med lav utdanning og lav inntekt. Motsatt er det oftere menn og uorganiserte, samt flere med høy utdanning og høy inntekt blant dem som ønsker større forskjeller eller at de skal være som nå.

Jo høyere inntekt, jo flere er det som ønsker at inntektsforskjellene skal være «som nå». Jo lavere inntekt, jo flere er det som ønsker at det skal være mindre inntektsforskjeller.

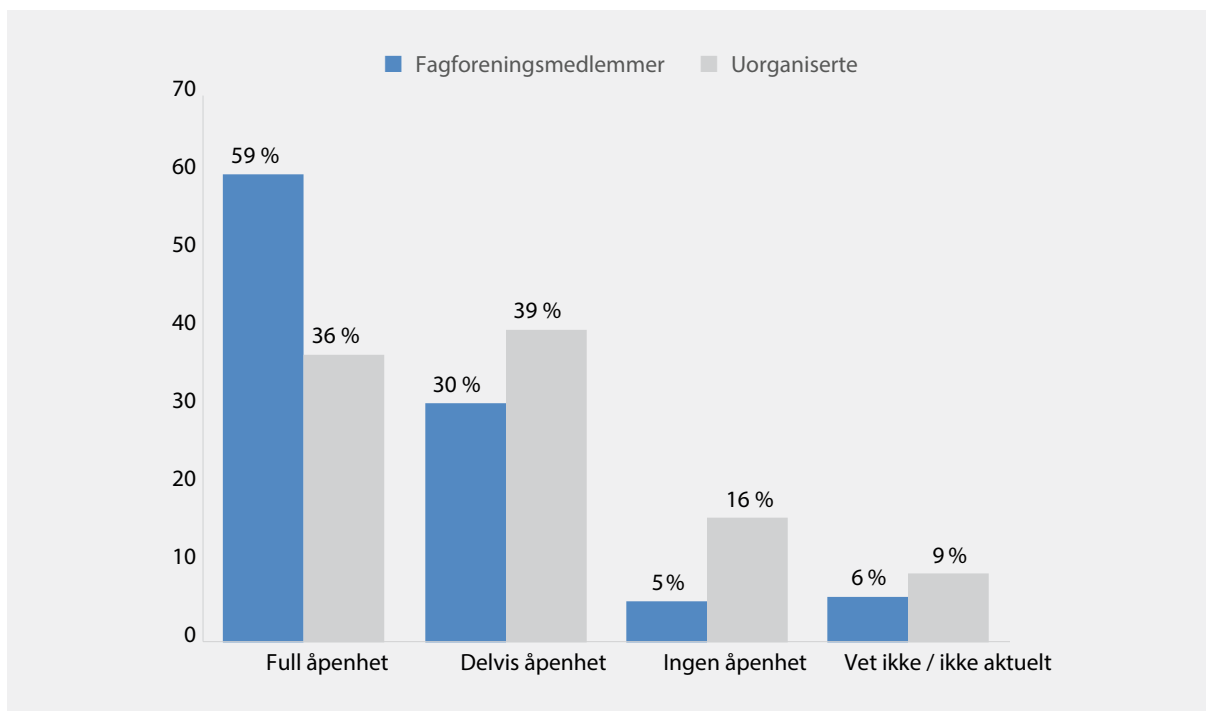
*Bør det bli større eller mindre inntektsforskjeller i samfunnet framover eller bør de være som nå?*



**Figur 15: Andel som ønsker at inntektsforskjellene skal bli mindre, som nå eller større i de fire arbeidslivene. År: 2017, N = 2 900**

## Åpenhet om lønn på arbeidsplassen

En forutsetning for å kunne ha en mening om inntektsforskjellene i samfunnet, er at vi faktisk vet hva folk tjener. Generelt er det noe høyere oppslutning om full åpenhet om lønn blant dem som tjener mindre. Fagforeningsmedlemmer ønsker også oftere full åpenhet om lønn enn uorganiserte.



**Figur 16: Andel som ønsker full, delvis eller ingen åpenhet om lønn på sin egen arbeidsplass. Fagforeningsmedlemmer og uorganiserte. År: 2017, N = 3042.**

### 3. ARBEIDSVILKÅR, STRESS OG MESTRING

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

Det mest oppsiktsvekkende med indeksen er stabiliteten samlet over tid på nesten alle de 14 indikatorene. Indikatorer som måler fysiske sider ved jobben utvikler seg svakt positivt, mens fornøydhets i jobb har en negativ trend.

**Tabell 3: Barometerverdier for arbeidsvilkår, stress og mestring**

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

Barometerverdien for arbeidsvilkår, stress og mestring er bemerkelsesverdig stabil over tid.

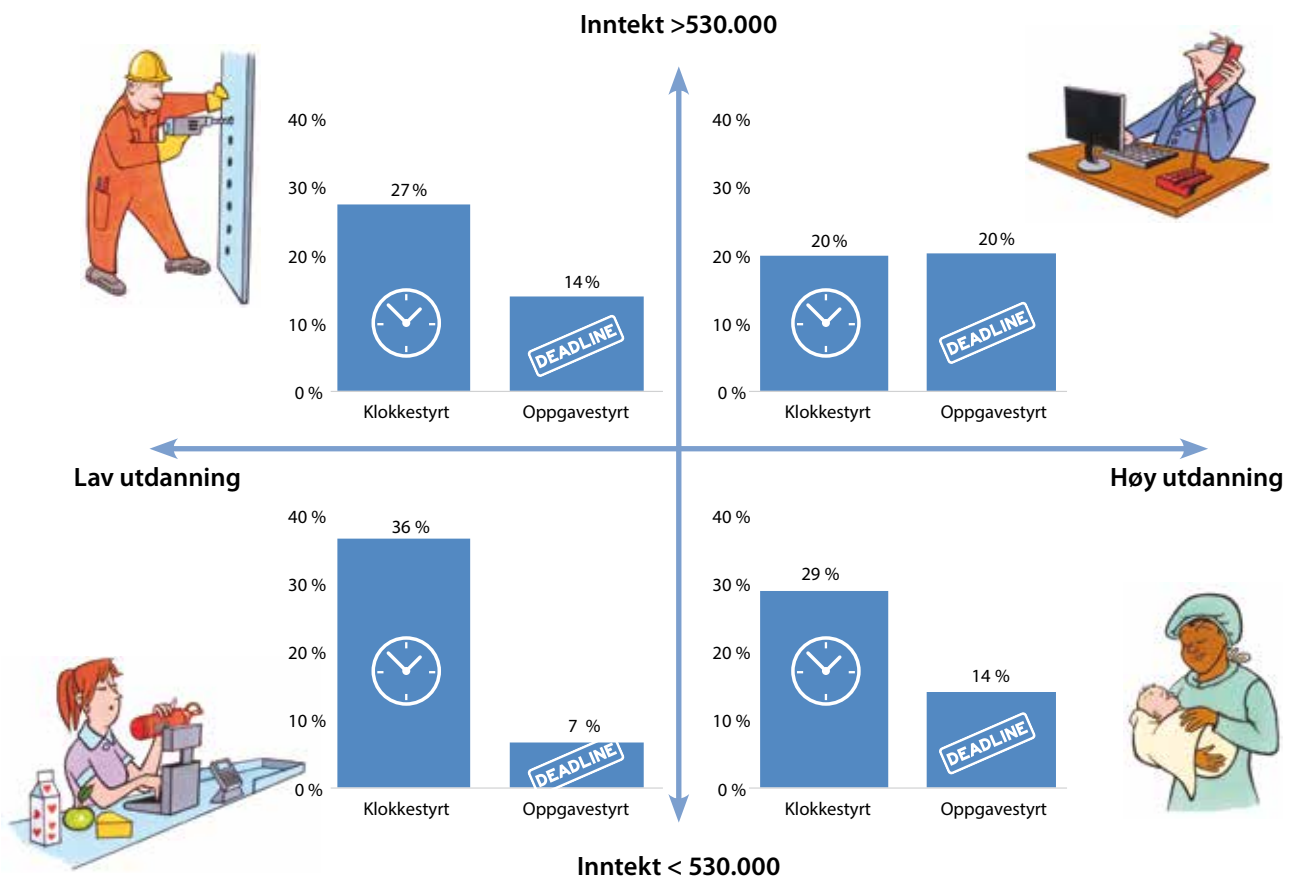
Mange opplever tidsmessige krav på jobben, og relativt mange oppgir at de er slitne når de kommer hjem fra jobb. Men få må utføre hardt eller risikofylt arbeid. Stress derimot, er det mange som kjenner på. Konflikten mellom arbeid, familie og fritid er for mange ikke så veldig stor. De fleste synes jobben de har er interessant, de føler at de mestrer arbeidet godt og at de kan jobbe selvstendig. Mange har en jobb som oppleves som meningsfull, og de fleste er fornøyde med jobben sin. Derimot skorter det på muligheter for videreutvikling av kompetanse. På den annen side føler de fleste at de har den kompetansen som kreves for å utføre jobben på en tilfredsstillende måte. Alt i alt er opplevelsen av arbeidsvilkår, stress og mestring god.

#### Tidsmessig jobbkrav

Ujevn arbeidsbelastning, å måtte arbeide i et høyt tempo, å ha for mye å gjøre samt å måtte jobbe overtid ser ut til å ramme mange arbeidstakere uansett om de har høy eller lav utdanning og inntekt. Tidsmessig jobbkrav er riktignok noe mer utbredt i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt, og mindre i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt.

## Klokkestyrt eller oppgavestyrt arbeidstid

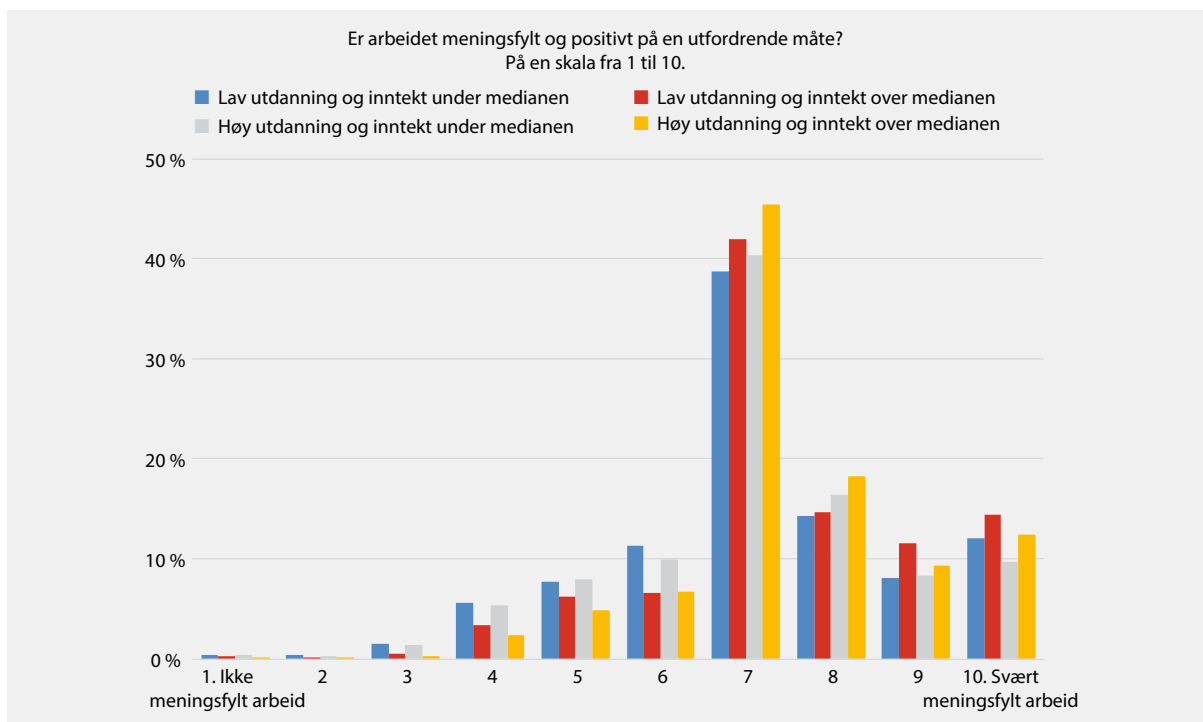
I noen jobber er det et krav om at man må møte til et gitt tidspunkt og være på jobb i et visst antall timer. Vi sier at de har klokkestyrt arbeidstid. Eksempler på jobber med klokkestyrt arbeidstid er butikkarbeider og hjelpepleier. I andre jobber er det ikke tiden du er tilstede på arbeidsplassen som er det vesentligste, men at du får gjort oppgaven du er satt til å gjøre. Vi sier at de har *oppgavestyrt* arbeidstid. Eksempler på yrker med oppgavestyrt arbeidstid er kunstner, freelancer og forsker. Oppgavestyrt arbeidstid er mer utbredt i arbeidslivene med høy utdanning og høy inntekt, mens klokkestyrt arbeidstid er mer utbredt i arbeidslivene med lav utdanning og lav inntekt.



**Figur 17: Andel arbeidstakere innenfor de fire arbeidslivene med klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstid. År: 2014-2017, N = 8 164, ikke-overlappende respondenter.**

## Mening og positive utfordringer

De fleste opplever at jobben er meningsfull og at de får positive utfordringer. Så godt som ingen synes at arbeidet ikke gir mening overhodet. På den ene siden er det slående hvor likt arbeidstakerne synes dette er, uavhengig av inntekts- og utdanningsnivå (se f.eks. figur 18). Går man nærmere inn i dataene, finner man at de med høy inntekt og høy utdanning jevnt over finner arbeidet mer meningsfylt og positivt utfordrende enn de med lav inntekt og lav utdanning.

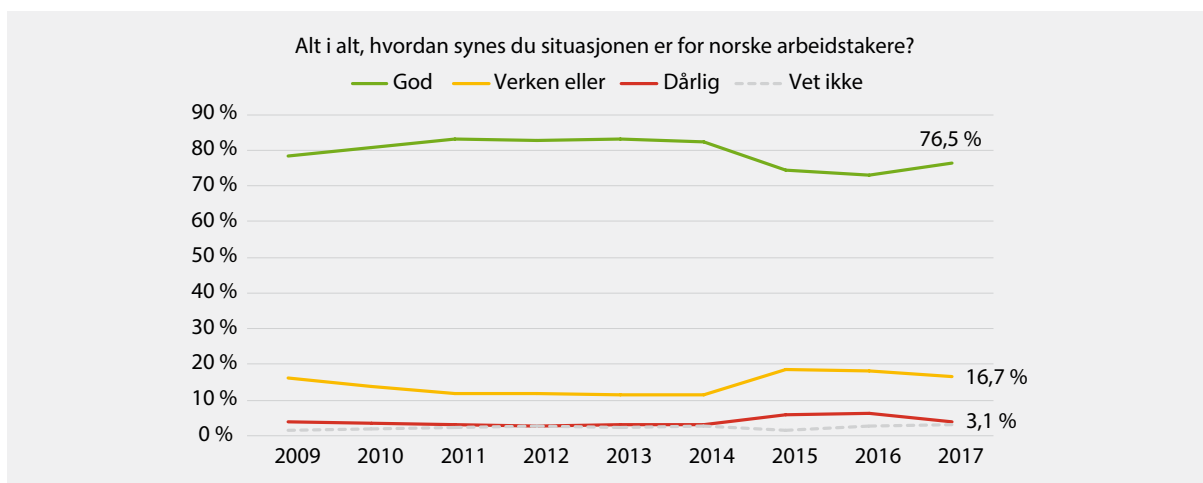


**Figur 18: Opplevelsen av at arbeidet er meningsfylt, positivt på en utfordrende måte og at man har spesialkunnskaper som er nyttige i arbeidet, på en skala fra 1 til 10. År: 2014-2017, N = 8 146, ikke-overlappende respondenter**

## Totalvurdering av forholdene i arbeidslivet

Det er mange faktorer som spiller inn når man skal vurdere hvordan man synes situasjonen for arbeidstakere i Norge er, alt i alt. Opplevelse av trygghet og tilknytning er faktorer som tenkes å påvirke hvordan man synes situasjonen er. Ikke bare betyr ens egen trygghet og tilknytning mye for hvordan man vurderer situasjonen, men også den generelle økonomien, arbeidsledighet, sysselsetting, inntektsforskjeller m.m.

Alt i alt, synes majoriteten at situasjonen for arbeidstakere i Norge er god. I takt med uroligheter i norsk økonomi de siste årene, har noen flere enn før syntes at situasjonen ikke er så god. Det står altså bra til i dag, men litt dårligere enn før 2014.



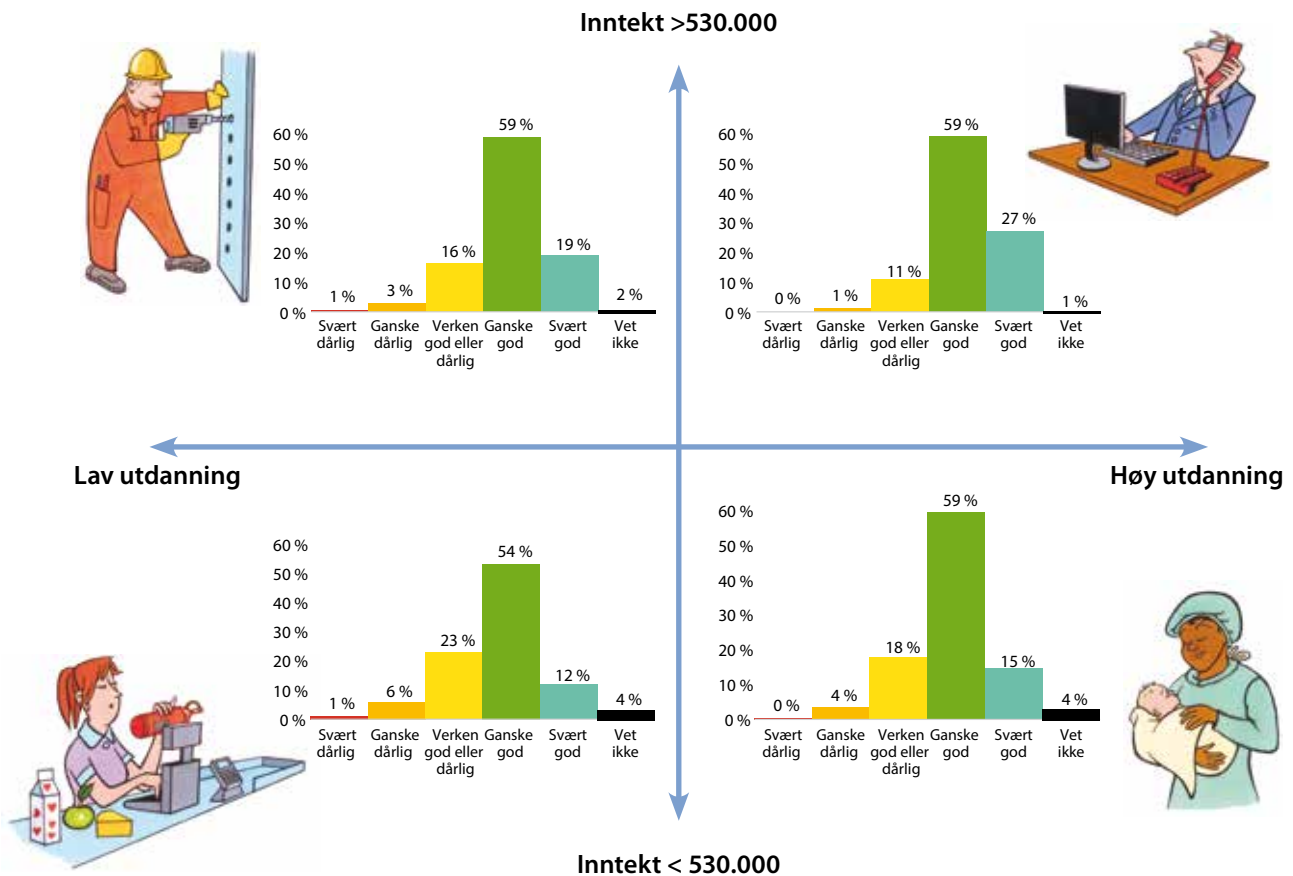
**Figur 19: «Alt i alt, hvordan mener du situasjonen er for norske arbeidstakere?» År: 2009-2017, N = 26 672, til dels overlappende respondenter fra ett år til et annet.**



Mellom de fire arbeidslivene er det noen forskjeller. Arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt synes situasjonen er bedre enn de andre. De er overrepresentert blant dem som synes situasjonen er svært god. Ingen som jobber i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt synes situasjonen er svært dårlig.

Det er svært få som mener situasjonen alt i alt er dårlig, men blant dem er de som har lav utdanning og lav inntekt overrepresentert.

Alt i alt, hvordan mener du situasjonen er for norske arbeidstakere?

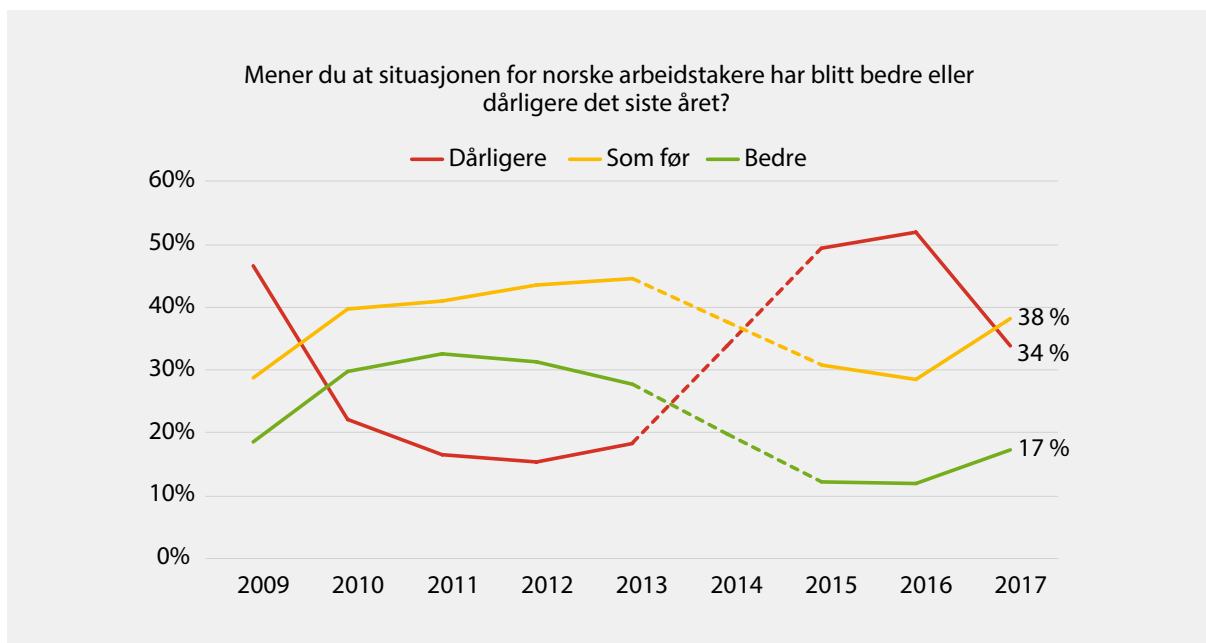


Figur 20: «Alt i alt, hvordan mener du situasjonen er for norske arbeidstakere?» fordelt på fire arbeidsliv. År: 2017, N = 2 900

### Blir det bedre eller dårligere?

I 2015 og 2016 mente halvparten av arbeidstakerne at situasjonen hadde blitt dårligere i løpet av det siste året. Det er naturlig å tro at det hadde med oljeprisnedgang og økt arbeidsledighet å gjøre. Videre var det mange som protesterte mot endringene av arbeidsmiljøloven i 2015, og kanskje påvirket det folks opplevelse av om situasjonen hadde blitt bedre eller dårligere. Enten situasjonen har blitt dårligere eller ikke, er det i år «bare» en tredel av arbeidstakerne som synes situasjonen har blitt dårligere i løpet av det siste året. Om det er mange eller få, kan diskuteres.

Vi observerer at stadig flere synes at situasjonen har bedret seg i løpet av det siste året. Men det er fortsatt flere som synes situasjonen har blitt dårligere enn det er som synes situasjonen har blitt bedre.



**Figur 21: «Mener du situasjonen for norske arbeidstakere har blitt bedre eller dårligere det siste året?».<sup>4</sup>**  
**År: 2009-2013 og 2015-2017. N = 23 649, til dels overlappende respondenter fra ett år til et annet.**

<sup>4</sup>Vi har ikke data for 2014. De stiplede linjene er gjennomsnittsverdien av 2013 og 2015, og sier ingen ting om hva svargivingen kunne ha vært i 2014. Vi har tatt gjennomsnitt for å lage en så sammenhengende linje som mulig.

## 4. LIKESTILT DELTAKELSE

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

Barometerverdien for likestilt deltakelse har ikke endret seg de siste fire årene. Bak stabiliteten skjuler det seg to motsatte tendenser. Indikatorene som måler ulikheter i deling av oppgaver i hjemmet har steget de siste årene, mens sysselsettingsgraden spesielt sammenliknet med andre land utvikler seg negativt. Likestillingen styrker seg i privatsfæren, men den styrker seg ikke tilsvarende i arbeidslivet.

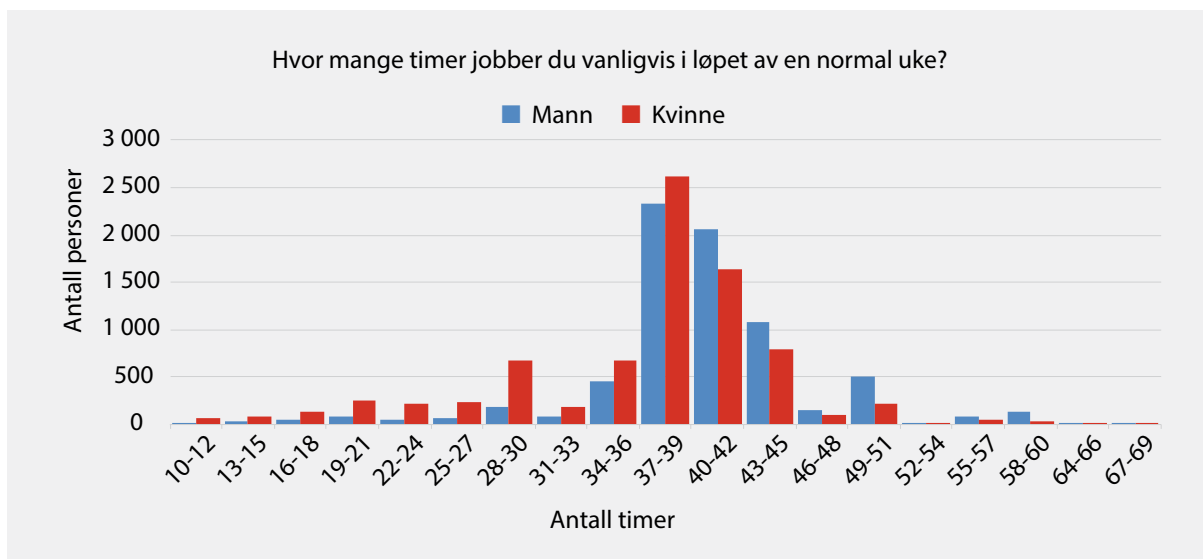
4. Likestilt deltakelse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
4.1 Kvinner og menn som deler husarbeidet likt	4,56	4,53	4,35	4,51	4,68	4,92	5,05	4,98	5,11
4.2 Kvinner og menn som deler omsorg for barn likt	5,47	4,98	5,04	4,96	4,96	5,59	5,75	5,77	6,07
4.3 Kvinner og menn som deler ansvaret for syke barn likt	5,03	5,13	5,04	5,10	5,30	5,63	5,59	5,74	5,82
4.4 Kvinner og menn som har en jobb med like mye status og ansvar som partner	4,60	4,81	4,66	4,90	5,11	5,05	5,10	5,12	4,89
4.5 Sysselsatte kvinner 20-64 år sammenliknet med andre land	10,00	9,87	9,70	9,91	9,61	9,25	8,66	8,47	8,17
4.6 Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner sammenliknet med andre land	6,32	5,06	4,31	4,90	5,35	6,07	6,17	6,19	6,05
4.7 Sysselsatte kvinner som jobber deltid sammenliknet med andre land	5,52	5,36	5,62	5,68	5,82	6,01	6,16	6,10	6,23
4.8 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for antall oppgitte arbeidede timer) <sup>5</sup>	8,70*	8,70*	8,70	8,61	8,76	8,53	8,54	8,66	8,80
<b>Samlet barometerverdi</b>	<b>6,27</b>	<b>6,06</b>	<b>5,93</b>	<b>6,07</b>	<b>6,20</b>	<b>6,38</b>	<b>6,38</b>	<b>6,38</b>	<b>6,39</b>

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

### Tid på jobb

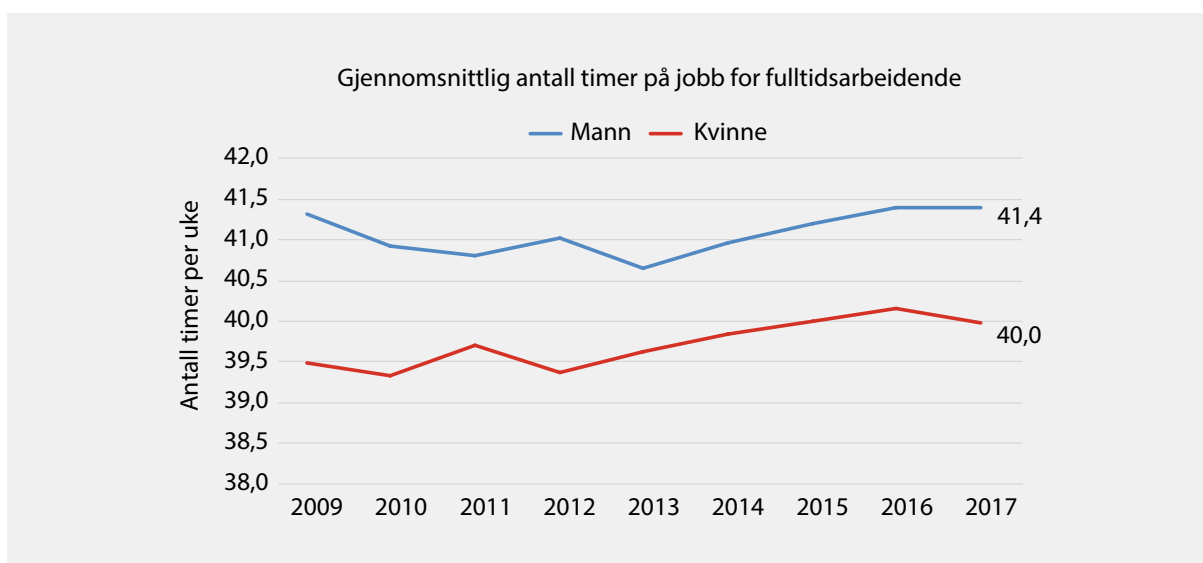
Det er vanlig for både kvinner og menn å jobbe mellom 37 og 40 timer i uka. Menn er overrepresentert blant dem som jobber mer enn 40 timer per uke, mens kvinner er overrepresentert blant dem som jobber deltid eller som har en arbeidsuke på mindre enn 37 timer.

<sup>5</sup> Dataene er hentet fra Arbeidslivsbarometeret. Vi har ikke data på personlig brutto årsinntekt i 2009 og 2010. Vi har valgt å la barometerverdien i disse årene være lik verdien i 2011. Det er strukturelle og små forskjeller fra år til år, og vi anser verdien i 2011 for å være det beste estimatet for den reelle verdien i 2009 og 2010.



**Figur 22: «Hvor mange timer jobber du vanligvis i løpet av en uke?», fordelt på kjønn. År: 2009-2017, N = 15 423, ikke overlappende respondenter**

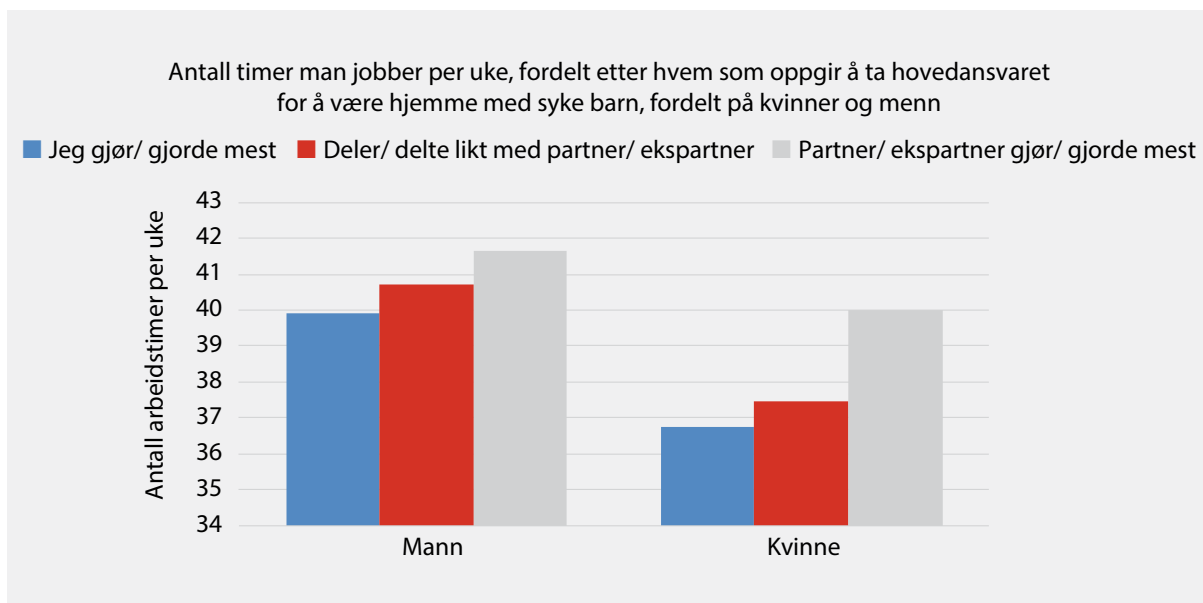
Også blant fulltidsansatte er det forskjeller mellom kvinner og menn. Fulltidsarbeidende menn jobber i snitt en drøy time mer per uke enn fulltidsarbeidende kvinner. Blant single uten barn er forskjellene mindre.



**Figur 23: Gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke for heltidsarbeidende, fordelt på kjønn. År: 2009-2017, N = 21 079, til dels overlappende respondenter fra ett år til et annet**

Det kan være rimelig å anta at antall timer brukt på jobb har sammenheng med hvor mye ansvar man tar i hjemmet. Å være hjemme med syke barn, f.eks., er vanligere for kvinner enn for menn.

Menn som har en partner hjemme som kan passe på syke barn jobber i snitt mer enn menn som deler ansvaret likt med partneren. De igjen jobber mer enn de som tar størsteparten av ansvaret for syke barn. Tilsvarende jobber kvinner som får hjelp hjemme til å passe på syke barn ganske mye mer enn kvinner som ikke får det. Å ha noen hjemme til å passe syke barn henger altså positivt sammen med hvor mange timer du jobber - eller kan jobbe. Menn som oppgir å ta hovedansvaret for syke barn eller å dele likt jobber i snitt mer enn kvinner som oppgir det samme.



**Figur 24: Antall timer man jobber per uke (gjennomsnitt), fordelt på hvem som oppgir å ta hovedansvaret for å være hjemme med syke barn, fordelt på kjønn. År: 2017, N = 1 646**

## Årsakene til deltidsarbeid

Deltid er vanligere blant kvinner enn menn. Årsakene til deltidsarbeid er til dels ulike mellom kvinner og menn.

For både kvinner og menn er helse en av de viktigste årsakene til at de arbeider deltid. For begge kjønn er også omfanget av ufrivillig deltid relativt utbredt.

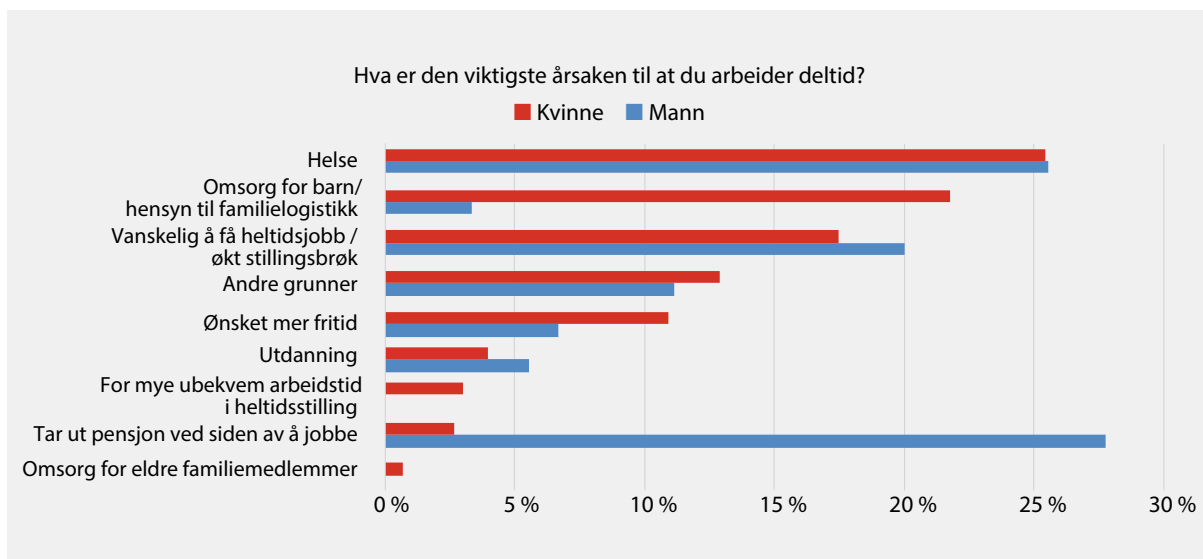
På to områder er det tydelige kjønnsforskjeller når det gjelder årsaker til deltidsarbeid.

Mange kvinner som jobber deltid, oppgir at de gjør det av hensyn til familielogistikk eller på grunn av omsorg for barn. Dette er sjeldent en årsak til menns deltidsarbeid. Man kommer altså ikke utenom barn, hus og hjem når man skal kartlegge forskjellene mellom kvinners og menns arbeidstid.

For menn er det vanlig å jobbe deltid fordi man tar ut pensjon ved siden av. Dette er lite utbredt blant kvinner.

Verken for kvinner eller menn er ønske om mer fritid en utbredt årsak til deltidsarbeid, men det er mer utbredt blant kvinner enn menn. Tabloid sagt er kvinner oftere interessert i mer fritid enn menn. Selv om det sjelden er en årsak til å jobbe deltid, er det også slik at kvinner oftere enn menn jobber deltid fordi de synes det er for mye ubekvem arbeidstid i heltidsstillinger.

Uansett hva den enkeltes begrunnelse for deltidsarbeid er, er det i sum systematiske forskjeller blant kvinner og menn, både i omfang av deltidsarbeid og i begrunnelsen for det. Menn jobber i sum mer enn kvinner.



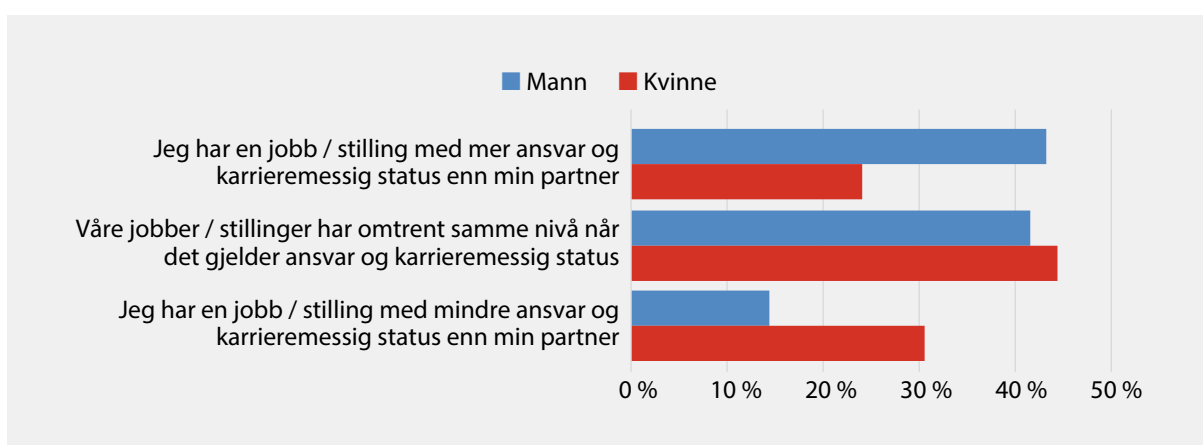
**Figur 25: Den viktigste årsaken til at man jobber deltid, fordelt etter vanligst årsak blant kvinner. År: 2017, N = 393.**

## Karrieremessig status

Over mange år har vi i Arbeidslivsbarometeret sett at det er ulike virkelighetsoppfatninger mellom kvinner og menn med hensyn til hvem som tar ansvar for hus og hjem, husarbeid og syke barn. Kvinner rapporterer som regel at de gjør mest, og ytterst sjeldent rapporterer de at partneren gjør mest. Menn rapporterer oftere enn hva kvinners svargiving skulle tilsi, at de gjør mest. Menn rapporterer dessuten oftere at de deler ansvaret likt enn hva kvinnene gjør. Ut fra svargivingen kan det se ut som at det blir gjort mer enn 100 % husarbeid i hjemmet. Slik kan det bli når omfang av husarbeid selvrappteres!

Hva med karrieremessig status? Generelt oppgir menn oftere enn kvinner at de har en stilling med mer ansvar og karrieremessig status enn sin partner. Tilsvarende oppgir kvinner oftere enn menn at de har en stilling med mindre ansvar og karrieremessig status enn sin partner.

De med høyere utdanning oppgir oftere å ha lik karrieremessig status som sin partner. De med høy inntekt derimot, har ofte mer ansvar og karrieremessig status enn sin partner, ifølge dem selv.



**Figur 26: Andel kvinner og menn som oppgir å ha en jobb/stilling med mer, lik eller mindre ansvar og karrieremessig status enn sin partner. År: 2017, N = 2 205.**

## Mennene i ytterkantene?

I dataene fra Arbeidslivsbarometeret kommer det frem at flere menn enn kvinner har vært arbeidsledige. Blant dem som har vært arbeidsledige, er det også flere menn enn kvinner som har vært ledige i mer enn ett år. Forskjellene er små, men dataene antyder likevel at menn oftere er utsatt for langtidsledighet enn kvinner.

I datamaterialet ser vi også tendenser til at menn oftere er overrepresentert i ytterkantene av svarskalaene. Menn er f.eks. overrepresentert blant dem som synes situasjonen alt i alt er svært god, og blant dem som synes den er svært dårlig. Om dette er en kjønnseffekt eller om det kan forklares ut fra bransje eller andre forhold, gjenstår å analysere.

## 5. TRYGGHET OG TILKNYTNING TIL ARBEIDSLIVET

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

*Indeksen er stabil fram til 2013. Fra 2013 faller verdien. Den viktigste årsaken til fallet er endringene i arbeidsmarkedet: sysselsettingsgraden, frykt for ikke å få en like god arbeidssituasjon og arbeidsledighet relativt til andre land.*

**Tabell 4: Barometerverdier for trygghet og tilknytning til arbeidslivet, 2009-2017**

5. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
5.1 Ikke uførepensjonist om 5 år	8,87	8,74	8,69	8,69	8,82	8,90	8,96	9,05	9,14
5.2 Ikke arbeidsledig om 5 år	8,64	8,93	9,13	9,12	9,08	9,08	8,79	8,60	8,80
5.3 Ikke utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år	8,64	8,58	8,81	8,80	8,70	8,83	8,82	8,72	8,84
5.4 Dårlig helsetilstand vil ikke føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	7,07	7,07	6,93	6,80	6,95	7,29	7,40	7,47	7,17
5.5 Ikke bekymret for å miste jobben	6,45	6,74	7,08	7,04	6,92	6,95	6,56	6,38	6,39
5.6 Lett å finne ny jobb som er like bra	3,40	3,56	3,64	3,56	3,35	3,01	2,83	3,00	2,93
5.7 Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga. omstilling eller nedskjæringer	6,76	6,83	6,89	7,04	7,00	6,69	6,37	6,42	6,35
5.8 Fast ansatte	9,27	9,22	9,28	9,24	9,27	9,32	9,28	9,21	9,24
5.9 Sysselsettingsgrad/yrkesdeltagelse sammenliknet med europeiske land	8,72	8,26	7,97	8,07	7,96	7,21	6,90	6,79	6,03
5.10 Arbeidsledighet sammenliknet med europeiske land	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	9,35	9,32
<b>Sum indikator</b>	<b>7,78</b>	<b>7,79</b>	<b>7,84</b>	<b>7,84</b>	<b>7,80</b>	<b>7,73</b>	<b>7,59</b>	<b>7,50</b>	<b>7,42</b>

Det er den lave andelen arbeidstakere som tror de vil kunne finne en jobb som er minst like god som den de har nå som særlig trekker den samlede barometerverdien ned. Stadig færre tror det. Det er dårlig nytt på den ene siden, fordi det er et uttrykk for at den opplevde mobiliteten mellom yrker er lav. På den andre siden *kan* det tolkes som et uttrykk for at folk trives i jobben de har, og at de derfor tror at det ikke vil være lett å finne en som er like god som den man har nå.

Sysselsettingsgraden sammenliknet med andre land har over tid en sterk fallende tendens. Dette er en kombinasjon av fallende sysselsettingsgrad i Norge og økende sysselsetting i andre land.

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

Andelen som er bekymret for å være arbeidsledige om fem år er tilbake på 2015-nivået. Andelen som er bekymret for å miste sin nåværende jobb ligger høyere de tre siste årene. Tilsvarende er stadig flere bekymret for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedskjæringer.

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

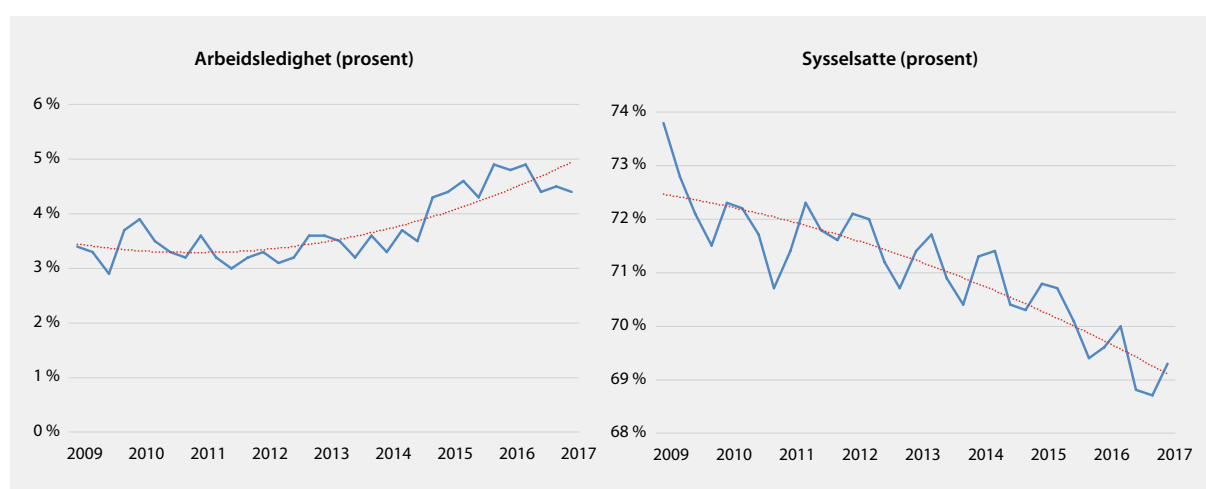


Arbeidsledigheten i Norge er lav, og i mange år har den vært lavest i Europa. De siste årene har arbeidsledigheten i Norge økt noe, men ledigheten ser nå ut til å være på retur. Ledigheten avtar i mange europeiske land. Dette gjør at vi ikke lenger er helt på topp i lav arbeidsledighet i Europa, og det trekker den samlede barometerverdien litt ned.

Samlet sett er altså barometerverdien for trygghet og tilknytning til arbeidslivet relativt høy. Men den har falt litt, bit for bit, de siste fire årene.

## Arbeidsledighet og sysselsetting

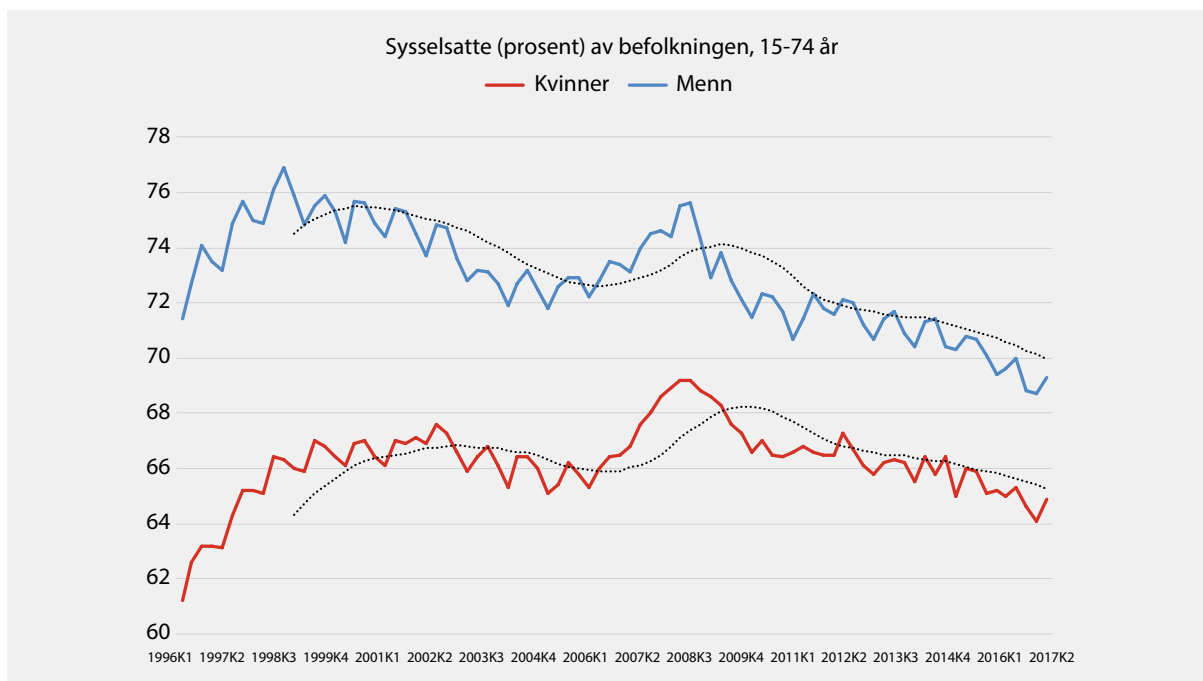
Det har skjedd relativt store endringer i både arbeidsledigheten og sysselsettingsgraden i Norge siden vi startet barometermålingene i 2009. Arbeidsledigheten har steget, men riktignok sunket litt i løpet av det siste året. Sysselsettingsgraden har falt mye mer i perioden enn arbeidsledigheten har økt.



**Figur 27: Andel prosent, arbeidsledige (til venstre) og sysselsatte (til høyre), 2009K2-2017K2<sup>6</sup>**

Over et lengre tidsperspektiv har sysselsettingsgraden falt mer for menn enn for kvinner. Til enhver tid de siste 20 årene har det vært en høyere andel menn enn kvinner i arbeid. Fra 2005 til i dag har utviklingen i sysselsettingsgrad vært ganske lik for kvinner og menn. Fra slutten av 1990-tallet til midten av 2000-tallet var sysselsettingen avtakende for menn, mens den ikke var det for kvinner. Totalbildet de siste 20 årene er at sysselsettingen for menn har avtatt mye, mens den har stått mer stille (først opp, så ned) for kvinner.

<sup>6</sup> SSB, tabell 08518: Arbeidsledige, etter kjønn og alder, og SSB tabell: 09030: Sysselsatte, etter kjønn og bostedfylke (F). AKU



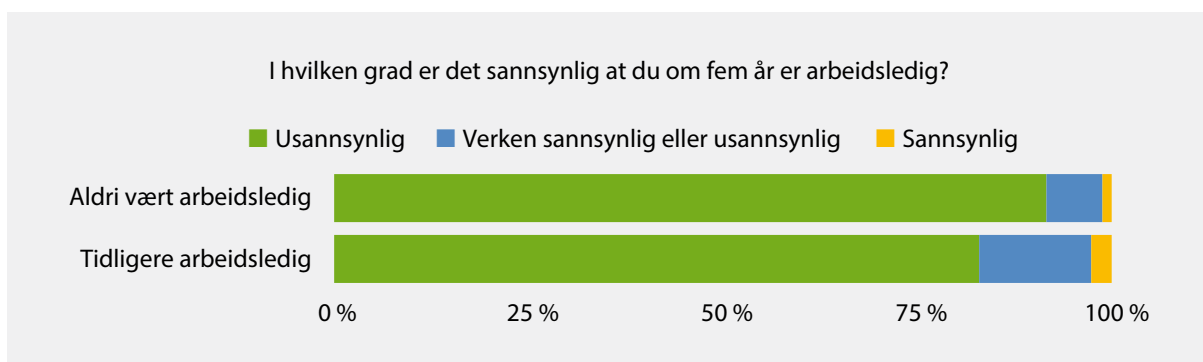
**Figur 28: Sysselsatte av befolkningen, 15-74 år, hvert kvartal 1996K1-2017K2. Sort, stiplet linje viser tre års glidende gjennomsnitt.**

## Utsikter til fremtidig deltakelse i arbeidslivet

En lavere sysselsettingsandel skulle tilsa at tilknytningen til arbeidslivet i Norge har blitt svakere. I vårt datamateriale har vi svar fra dem som er i arbeid. Og blant dem som er i arbeid er opplevelsen av trygghet og tilknytning relativt god og stabil over tid. Vi mangler en del viktige stemmer om vi skulle fanget opp opplevelsen av trygghet og tilknytning for befolkningen som helhet. Resultatene våre kan derfor gi et mer positivt og optimistisk bilde enn det som er realiteten for befolkningen sett under ett.

## Arbeidsledig om fem år?

Svært få tror at de vil være arbeidsledige om fem år. Fire av fem tror at de *ikke* vil være det. Blant dem som tror de vil være det, er de som har vært arbeidsledig tidligere overrepresentert. Og jo lenger man har vært arbeidsledig, jo større er sannsynligheten for at man tror at man vil være det om fem år. Historikken påvirker utsiktene. Men de fleste er riktignok optimistiske. Det gjelder spesielt de med høy inntekt.



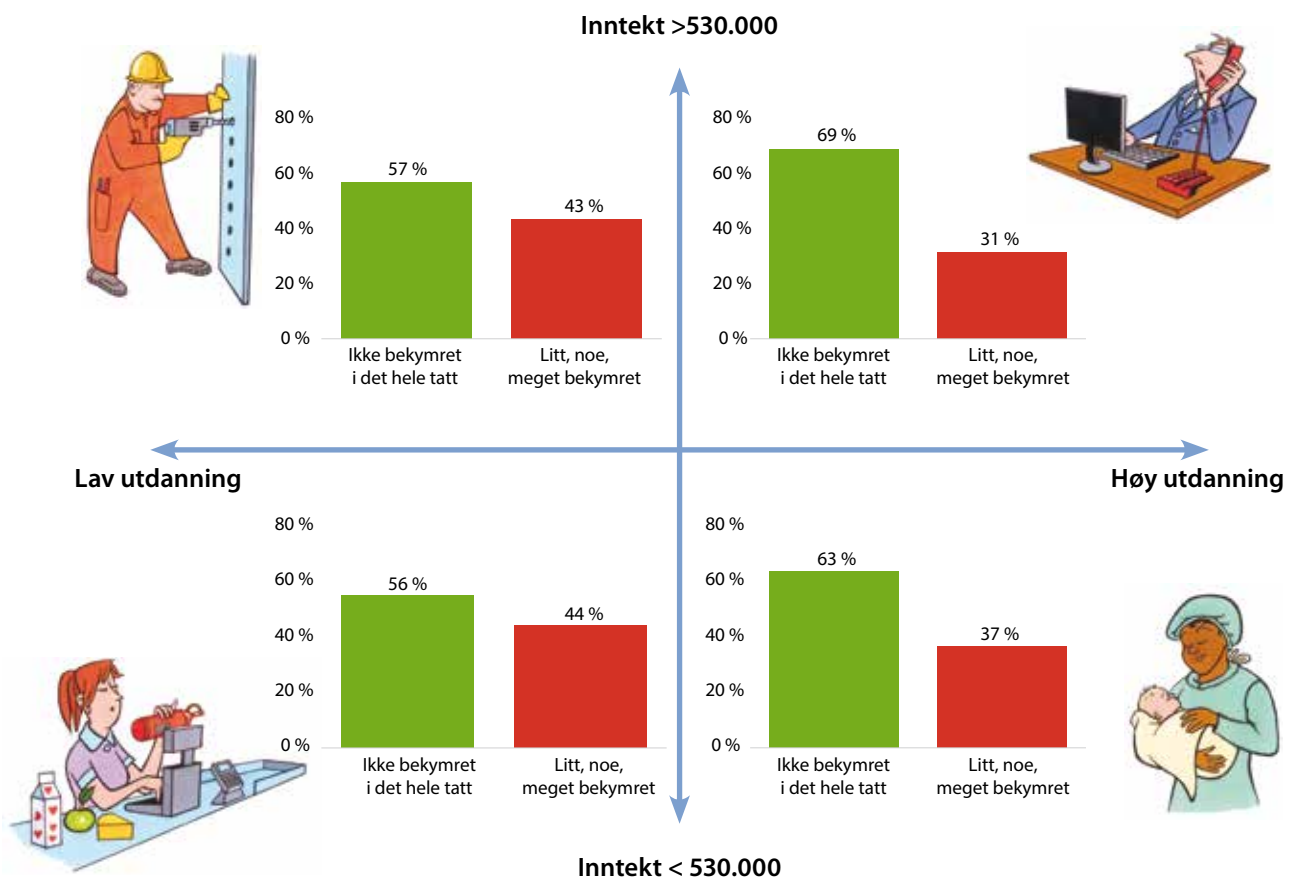
**Figur 29: I hvilken grad er det sannsynlig at du om fem år vil være arbeidsledig, fordelt etter arbeidsledighetshistorie. År: 2009-2017, ikke-overlappende respondenter, N = 15 979**

## Bekymret over muligheten til å miste jobben?

De færreste er bekymret for å miste sin nåværende jobb. En drøy firedel er imidlertid litt eller noe bekymret for det. Tre prosent er meget bekymret. Selv om andelen er liten, summerer det seg til over 800 personer når vi ser på data over tid<sup>7</sup>. Noe som kjennetegner de som er meget bekymret over å miste jobben sin, er også ledighetshistorikk og inntekt. Jo høyere inntekt, jo mindre bekymret. Og blant de bekymrede, er de som har vært arbeidsledige før overrepresentert. Jo lenger man har vært arbeidsledig, jo mer bekymret.

Opplevelsen av trygghet i form av deltakelse eller ikke-deltakelse i arbeidsmarkedet henger sammen med tilknytningshistorikk og inntekt.

*I hvilken grad er du bekymret over muligheten til å miste jobben din?*



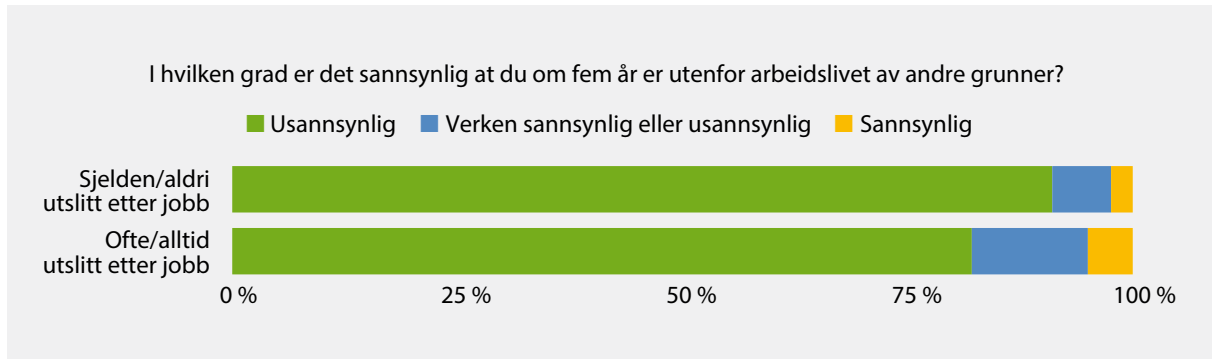
**Figur 30:** «I hvilken grad er du bekymret over muligheten til å miste jobben din?» fordelt på fire arbeidsliv. År: 2014-2017, ikke-overlappende respondenter, N = 7 993

## Utenfor arbeidslivet av andre grunner om fem år?

De aller fleste tror de vil være i arbeidslivet om fem år. Deltidsarbeidende, midlertidig ansatte og arbeidstakere med ledighetshistorikk er overrepresenterte blant de som ikke er sikre på sin fremtidige arbeidslivstilknytning. Også de som synes dagens arbeidssituasjon er slitsom og som oftere er utslitt når de kommer hjem fra jobb er overrepresenterte.

<sup>7</sup> 557 hvis vi ekskluderer overlappende respondenter fra ett år til et annet. Resultatene blir like, enten vi ser på til dels overlappende eller ikke-overlappende respondenter.

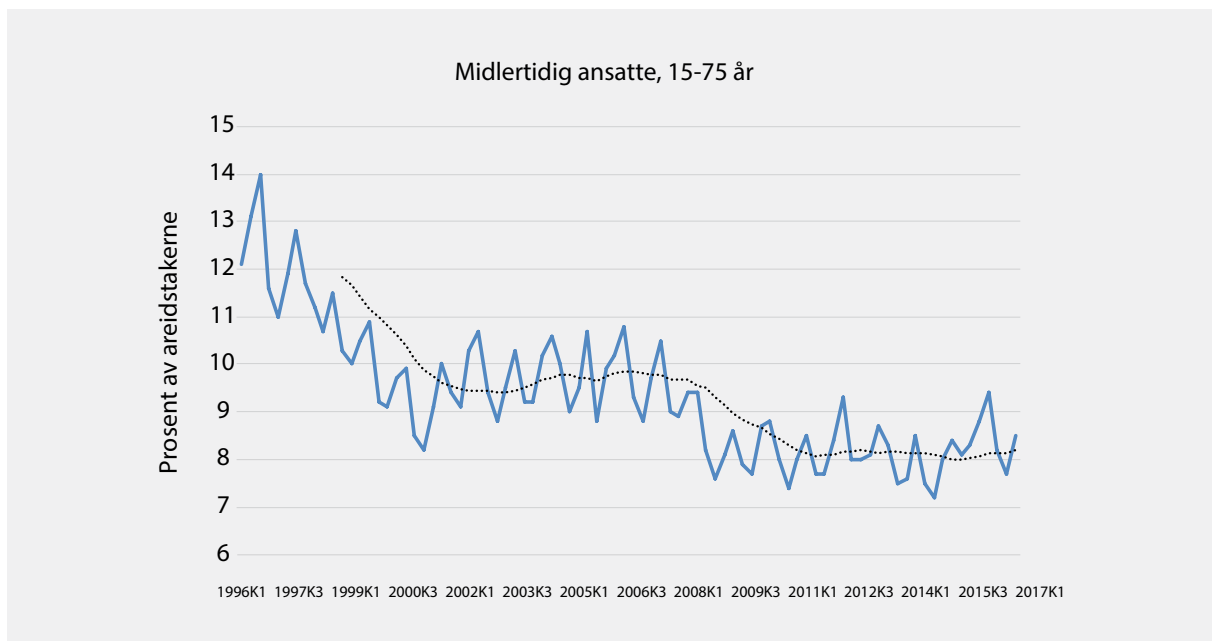
Vi ser tendenser til at dagens og gårsdagens tilknytningsform til arbeidslivet påvirker utsiktene til fremtidig tilknytning. Når en stadig større andel av befolkningen er utenfor arbeidslivet, vil det også påvirke utsiktene til fremtidig deltakelse? De aller fleste som er i arbeidslivet i dag anser det imidlertid som svært sannsynlig at de også vil være det om fem år.



**Figur 31:** «I hvilken grad er det sannsynlig at du er utenfor arbeidslivet av andre grunner om fem år?» fordelt på dem som sjelden/aldri er utslitt og dem som ofte/alltid er utslitt når de kommer hjem fra jobben. År: 2014-2017, ikke-overlappende respondenter, N = 3 967

## Midlertidighet

De som er midlertidig ansatt har en svakere tilknytning til arbeidslivet enn de som er fast ansatte, og de er mer bekymret for å miste jobben sin eller for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon enn fast ansatte. Andelen midlertidige ansatte har gått jevnt ned siden slutten av 90-tallet.<sup>8</sup>



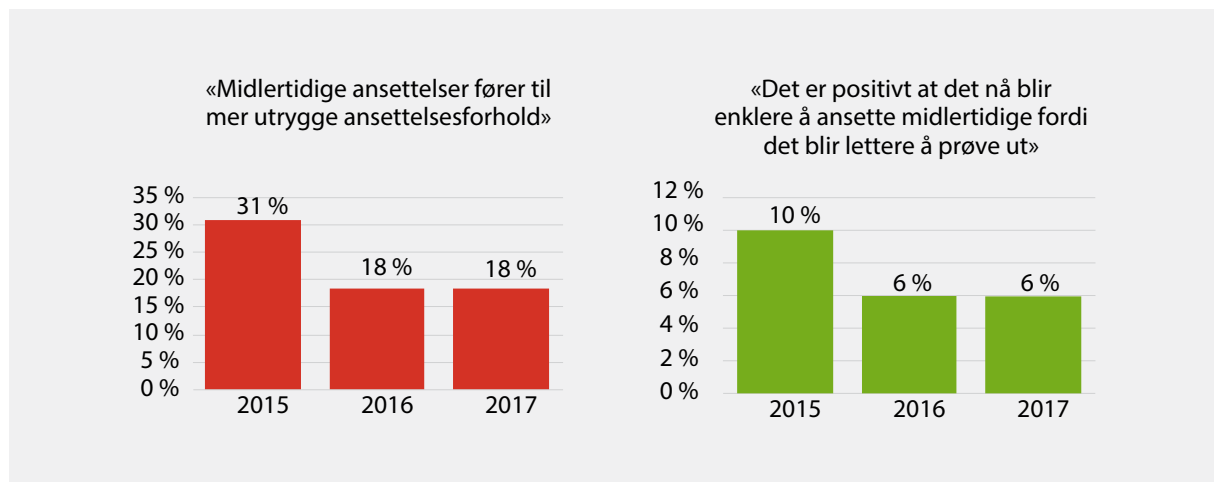
**Figur 32:** Midlertidig ansatte, prosent, 1996K1-2017K2. Sort, stiplet linje viser tre års glidende gjennomsnitt.

<sup>8</sup>SSB, tabell: 05611: Midlertidig ansatte, etter kjønn og alder. Begge kjønn, aldersgruppe 15-74, tre års glidende gjennomsnitt

## Hva synes arbeidstakerne om økt adgang til midlertidighet?

I 2015 endret regjeringen Arbeidsmiljøloven ved å gi arbeidsgiver adgang til å ansette midlertidig uten vilkår i opptil ett år.

Mange arbeidstakere var sterkt imot denne regelendringen, mens noen var tydelig for. Siden 2015 har det blitt færre ivrige tilhengere og færre iherdige motstandere. Spørsmålet om midlertidighet vekker ikke like sterkt engasjement hos arbeidstakerne i år som i 2015. At få føler seg berørt, kan være med på å forklare det reduserte engasjementet.



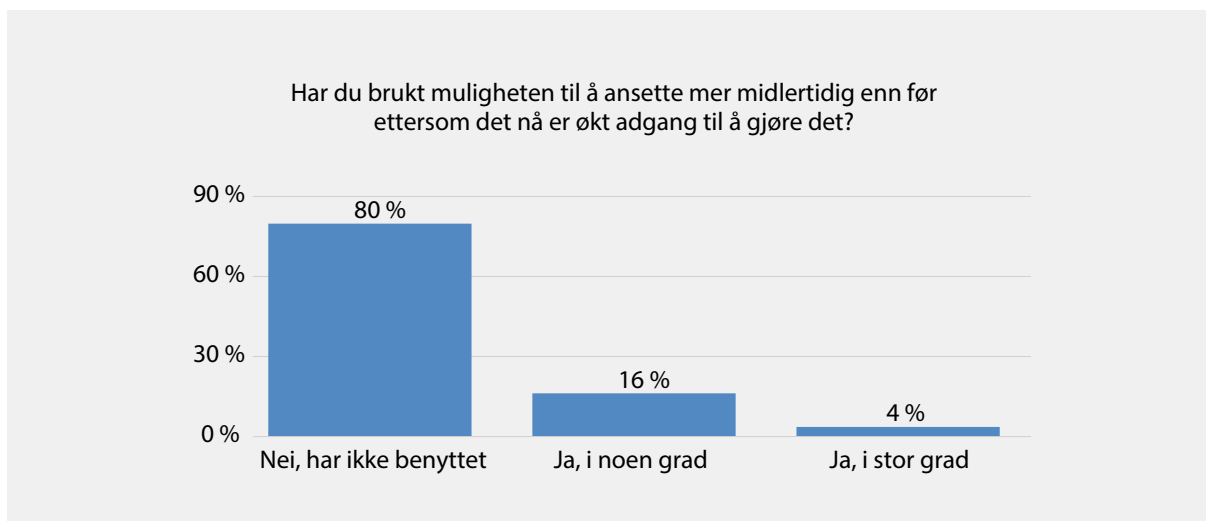
**Figur 33: Andel som er «helt enige» i to påstander om midlertidige ansettelsesforhold, 2015-2017, N = 9 029, til dels overlappende respondenter mellom hvert år. Merk ulik skala i de to figurene.**

Vi finner ingen tydelige forskjeller mellom midlertidige og fast ansatte i holdninger til regelendringen. Riktignok er det få midlertidig ansatte med høy utdanning som er positive til regelendringen. De som føler seg utrygge, er oftere imot regelendringen. Tilsvarende er de som føler seg trygge, overrepresentert blant dem som er positive til regelendringen. Sitter man trygt i det, ser man altså ingen farer. Sitter man utrygt i det, ser man farer. Menn er oftere positive til regelendringen enn kvinner.

## Hva har lederne gjort?

Hva har så lederne gjort med regelendringen? Har de benyttet seg av muligheten til å øke adgangen til midlertidige ansettelsesforhold?

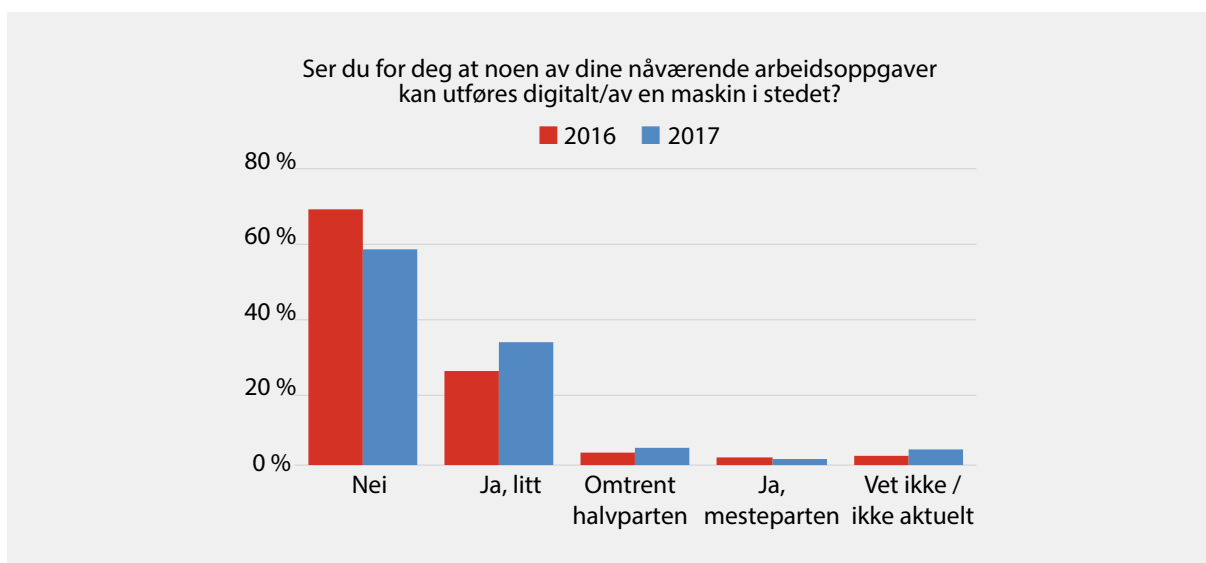
I 2015 mente hele 36 prosent av lederne at det var sannsynlig at virksomheten ville benytte seg av den økte adgangen til å ansette midlertidig uten vilkår. Ett og to år etter at regelen har fått virke, oppgir under 5 prosent at de har brukt regelen i stor grad. 16 prosent oppgir at de har brukt den i noen grad, mens 80 prosent ikke har benyttet seg av den i det hele tatt. Hva som er mye og hva som er lite, tolkes nok ulikt avhengig av hvem man spør. Men færre har benyttet seg av regelen enn det som ble forespeilet i 2015.



**Figur 34: Spørsmål til ledere om de har benyttet muligheten til å ansette mer midlertidig enn før ettersom det nå er økt adgang til å gjøre det. År: 2016-2017, ikke-overlappende respondenter, N = 735**

### Vil arbeidsoppgavene utføres digitalt eller av en maskin i stedet?

Med andre ord, vil en robot ta over jobben? De færreste ser for seg at deres nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin i stedet. Riktignok tror noen flere det i år enn i fjor. Andelen som svarer kategorisk nei har sunket fra 68% til 57%.



**Figur 35: Svarfordeling (prosent) på spørsmål om man ser for seg at sine nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin i stedet. År: 2016-2017, til dels overlappende respondenter i de to årene, N = 5 935**

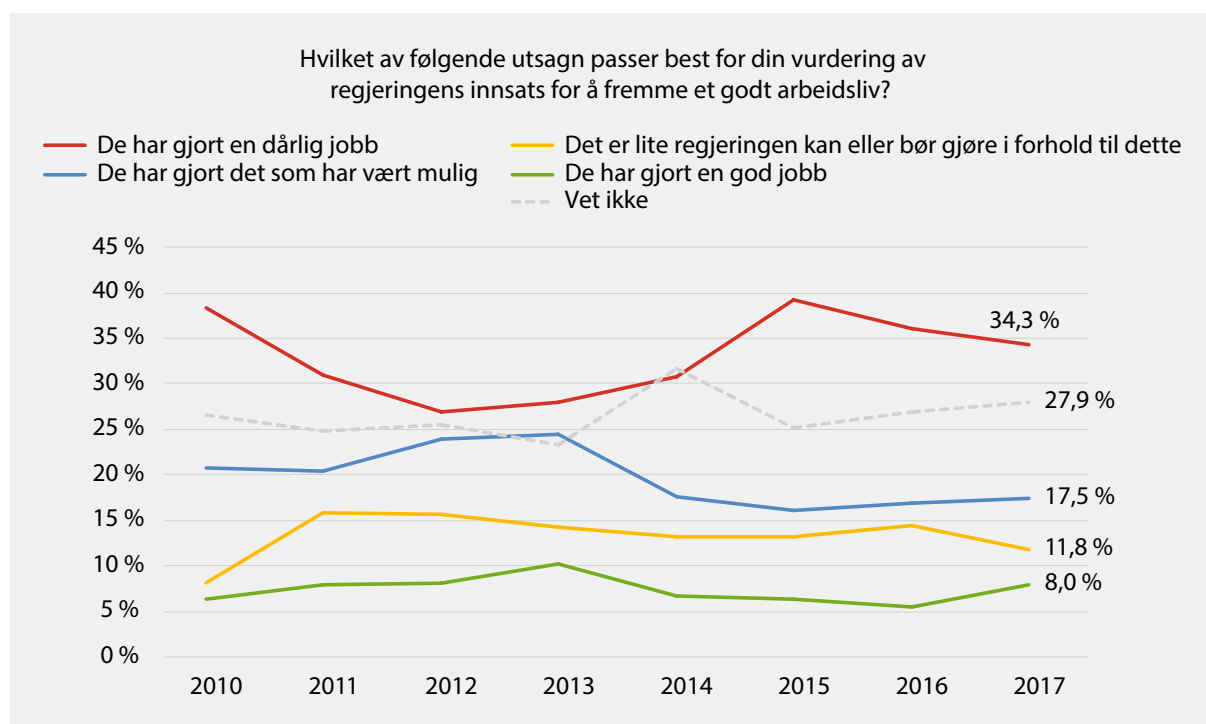
Et kjennetegn ved de relativt få som ser for at seg *mesteparten* av deres nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin i stedet, er at de oftere er bekymret for å miste jobben eller for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon.<sup>9</sup> Dette tyder på at noen av de som er bekymret ser på robotiseringen som en reell trussel.

<sup>9</sup>Vi finner det samme om vi også inkluderer de som ser for seg at omtrent halvparten av arbeidsoppgavene kan utføres digitalt / av en maskin i stedet.

I motsatt fall er det visse karakteristika ved de som ikke føler seg berørt av digitaliseringen/robotiseringen. De med høy utdanning føler seg sjeldnere berørt. Det samme gjelder de som jobber i offentlig sektor. Og som ventet er de som ikke er bekymret oftere å finne blant dem som ikke føler seg berørt av digitaliseringen/robotiseringen.

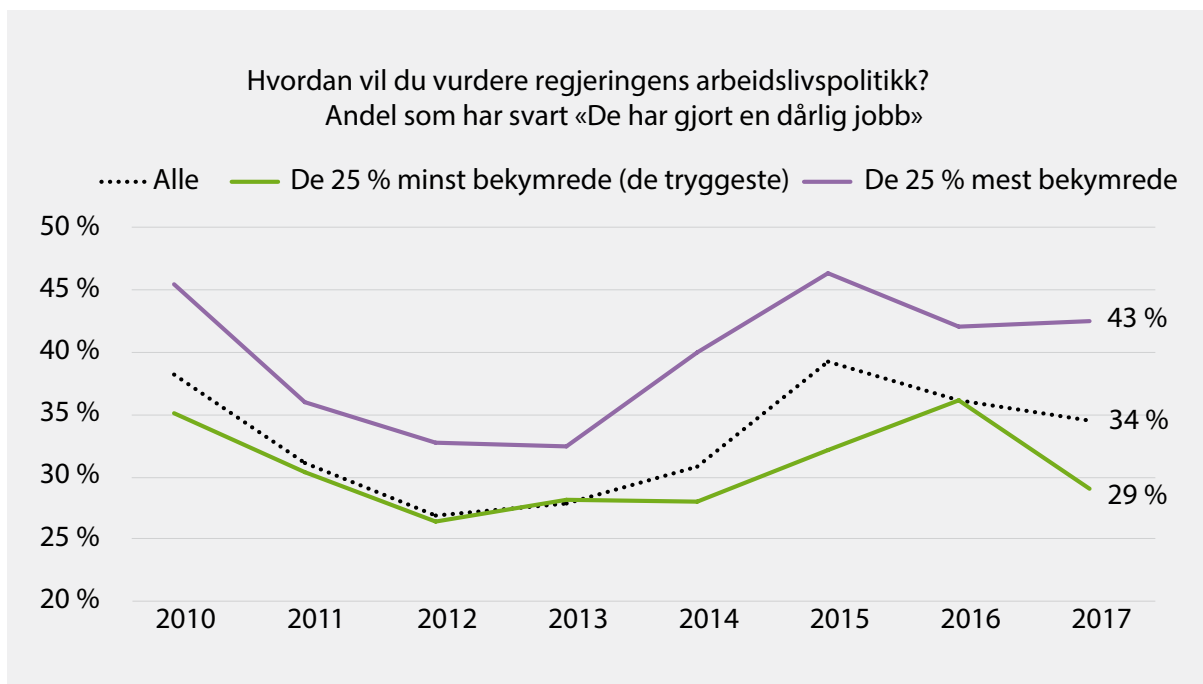
## Regjeringens arbeidslivspolitik

Vurderingen av regjeringens arbeidslivspolitik svinger. Det er svært få som gir regjeringen god attest uavhengig av hvilke partier som har regjeringsmakt



**Figur 36: Andel som mener ulike ting om regjeringens arbeidslivspolitik, 2010-2017. Spørsmålet er besvart i juni hvert år. N = 25 662, til dels overlappende respondenter fra ett år til et annet.**

Synet på regjeringens arbeidslivspolitik avhenger åpenbart av partipreferanser. Men det er ikke bare det som betyr noe. De som opplever å stå i fare for å miste jobben eller å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon, er – uavhengig av regjering – oftere negative til regjeringens arbeidslivspolitik. Synet på regjeringens arbeidslivspolitik ser ut til å gjenspeiles av ens egen opplevde bekymring. Dersom usikkerheten øker, kan det styrke misnøyen med politikernes innsats.



**Figur 37: Andel som vurderer regjeringens arbeidslivspolitik som dårlig. Alle, de 25 % av arbeidstakerne som er minst bekymret for å miste jobb og/eller får en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon (de tryggeste) og de 25 % som er mest bekymret. År: 2010-2017, N = 25 662, til dels overlappende respondenter fra ett år til et annet.**



## DEL 2: Forskjellige bransjer – ulike fortellinger

- Ansatte i transport- og servicebransjene er minst positive til fagforeninger. Ansatte i privat sektor, og særlig i finansnæringen, er lite opptatt av kollektiv lønnsdannelse. Dette er samtidig noen av de bransjene der man er mest usikre på hva fremtiden kan bringe.
- På den annen side sitter folk i tryggere stillinger i kommune og stat og støtter opp under behovet for fagforeninger og kollektive lønnsforhandlinger. Men tryggheten deres er ikke paret med fremtidsoptimisme knyttet til lønns- og karriereutvikling.
- Men tryggheten er på retur i statlig sektor – med unntak for helseområdet.
- De service- og transportansatte opplever i minst grad at de får utviklet sin kompetanse, samtidig som det kanskje er de som trenger det mest?
- Ellers er det ofte påfallende små forskjeller mellom bransjene når vi ber dem fortelle om sitt arbeidsmiljø. For eksempel opplever butikkansatte og helsepersonale i stat og kommune like stor mestring i sitt arbeid.
- Vi finner mange paradokser når vi fordeler resultatene fra Arbeidslivsbarometeret 2014-2017 på åtte bransjer, men også overraskende likheter.

Arbeidslivsbarometeret skal hjelpe oss til å forstå det norske arbeidslivet, dets dynamikk, dets fellestrekk og forskjeller. Vi registrerer stor stabilitet langs mange dimensjoner, men vi vet eksempelvis ikke om denne stabiliteten er resultat av motsatte tendenser som oppveier hverandre. Vi registrerer betydelige forskjeller mellom «de fire arbeidslivene»<sup>1</sup>, men vi vet ikke om disse forskjellene har sin bakgrunn i ulike bransjeforhold, eksempelvis offentlig og privat sektor, eller om bransjene er skjermet eller eksponert for utenlandsk konkurranse. I årets barometer har vi valgt å se på ulike segmenter i arbeidslivet - for enkelthets skyld bransjer. Ved å studere bransjer er det lettere å knytte resultatene til yrker, virksomheter og tariffområder.

Arbeidslivsbarometeret gir oss det som kalles beskrivende eller deskriptiv statistikk. Vi kan vise at forhold henger sammen, at de med høy utdanning i større grad mener x, mens de med lav utdanning mener y. Men vi kan ikke fastslå årsaker. Vi kan ikke si at høy utdanning fører til at arbeidstakere er mer tilbøyelige til å svare x. Resultatene fra de analysene vi har gjort på bransjer avfører en rekke nye spørsmål. Spørsmålet kan formuleres slik at resultatene er premisser for spørsmålet. Spørsmålene gir et forbedret kunnskapsgrunnlag for myndigheter og partene i arbeidslivet.

Analysene i år gir eksempelvis grunnlag for disse spørsmålene:

- Hvorfor er det de arbeidstakerne som har tilsynelatende størst behov for beskyttelse fra fagforeninger som har minst positive holdninger til fagforeninger?
- Hvorfor er de arbeidstakerne som opplever mest trygghet minst optimistiske i forhold til muligheter for mer ansvar og karriere?
- Hvorfor får arbeidstakerne med minst formalkompetanse også minst tilbud om/tilrettelegging for kompetanseutvikling?
- Hvorfor opplever alle arbeidstakere like mye mestring uavhengig av oppgavens kompleksitet og kompetansekrav?

<sup>1</sup> «De fire arbeidslivene» skiller arbeidslivet etter utdanningsnivå og inntekt. En nærmere forklaring finnes i første kapittel i del 1.

Hvert år siden 2009 har vi gjennomført Arbeidslivsbarometeret. Hver årgang har rundt 3 000 som svarer. For å få store nok tallgrunnlag til å dele på åtte bransjer har vi brukt fire årganger av Barometeret, og sitter igjen med litt over 7 400 respondenter. At det ikke ble 12 000, skyldes at ganske mange av dem som har svart, har svart flere ganger. I slike tilfeller lar vi deres siste besvarelse telle.

## Et åtte-delt arbeidsliv

Vi har delt det norske arbeidslivet inn i åtte bransjer.

I offentlig sektor har vi skilt mellom

- spesialisthelsetjenesten, dvs. helse i staten
- statlig sektor utenom helse
- kommunen og fylkeskommunen.

I privat sektor har vi sett særskilt på arbeidstakere som jobber innenfor:

- finansbransjen (bank, finans, forsikring)
- service-næringene
- transport
- industri/energi/produksjon (tradisjonell industri, olje- og gassnæring og bygg- og anlegg)
- annen privat tjenesteyting (den delen av privat sektor som ikke inngår i de andre kategoriene)

Vi vil først presentere bransjene i korte trekk. Bransjeinndelingen vi har brukt er basert på en inndeling som Kantar TNS anvender, og som har viktige fellestrekk med SSBs kategoriseringer basert på de såkalte NACE-kodene. Deretter går vi gjennom bransje for bransje for å finne deres profil, det vil si der hvor de avviker fra gjennomsnittet. En slik framstilling viser særegenheter og ulikheter tydeligere enn de likhetene som finnes. For å få fram at ulikhetene tross alt ikke er så store, har vi til slutt en kortere gjennomgang av barometerverdiene vi kjenner fra del 1. Der vil man se at det er en god del likheter mellom bransjene.

## Bransjene kort fortalt



**Spesialisthelsetjenesten** er en relativt liten og homogen sektor, bestående av helsepersonell og andre som jobber på statlige sykehus – for å si det litt forenklet. Bransjen er kvinnedominert. Eksempler på yrker blant dem som jobber i spesialisthelsetjenesten er sykepleier, bioingeniør, helsesekretær, lege, rådgiver, fysioterapeut, apotektekniker, psykolog, ambulanspersonell, kjemiker, radiograf, leder, rådgiver, forsker og assistent.



De som jobber i **staten (utenom helse)** utgjør om lag en sjettedel av materialet. Dette er en ganske blandet kategori med mange byråkrater i sentraladministrasjonen. Utdanningsnivået er gjennomgående høyt, og det er tilnærmet kjønnsbalanse. Eksempler på yrker blant dem som jobber i staten (utenom helse) er rådgiver, seniorrådgiver, konsulent og førstekonsulent. Videre er det mange førsteamanuenser og professorer, forskere og stipendiater, ingeniører og ledere.



**Kommunal og fylkeskommunal** sektor er vår største bransje. Tre av ti jobber der. Mangfoldet av yrker er stort med en tyngde av folk innen helse og utdanning. Kvinnedominansen er klar. Inntektsnivået er mer beskjedent. Noen eksempler på yrker i kommunal og fylkeskommunal sektor er lærer/adjunkt, sykepleier/hjelpepleier, miljøterapeut, bibliotekar, helsefagarbeider, barne- og ungdomsarbeider, rådgiver, fysioterapeut, barnehagelærer, førstekonsulent, saksbehandler, fagarbeider, vernepleier, spesialpedagog og rådmann.



**Bank, forsikring og finans** er en av våre to minste bransjer, bare 3 prosent jobber der. Mange er høyt utdannede. Eksempler på yrker i bank, forsikring og finans er konsulent og rådgiver. Det er mange som har en yrkestittel som begynner med «økonomi-», «regnskap-» og «finans-».



**Servicebransjen** er arbeidssted for hver tolvte (8 prosent) av våre respondenter. Innslaget av folk med lav utdanning og lav inntekt er betydelig. Noen eksempler på oppgitte yrker i servicebransjen er butikkmedarbeider, butikksjef, selger, kundebehandler og kjøkkensjef.



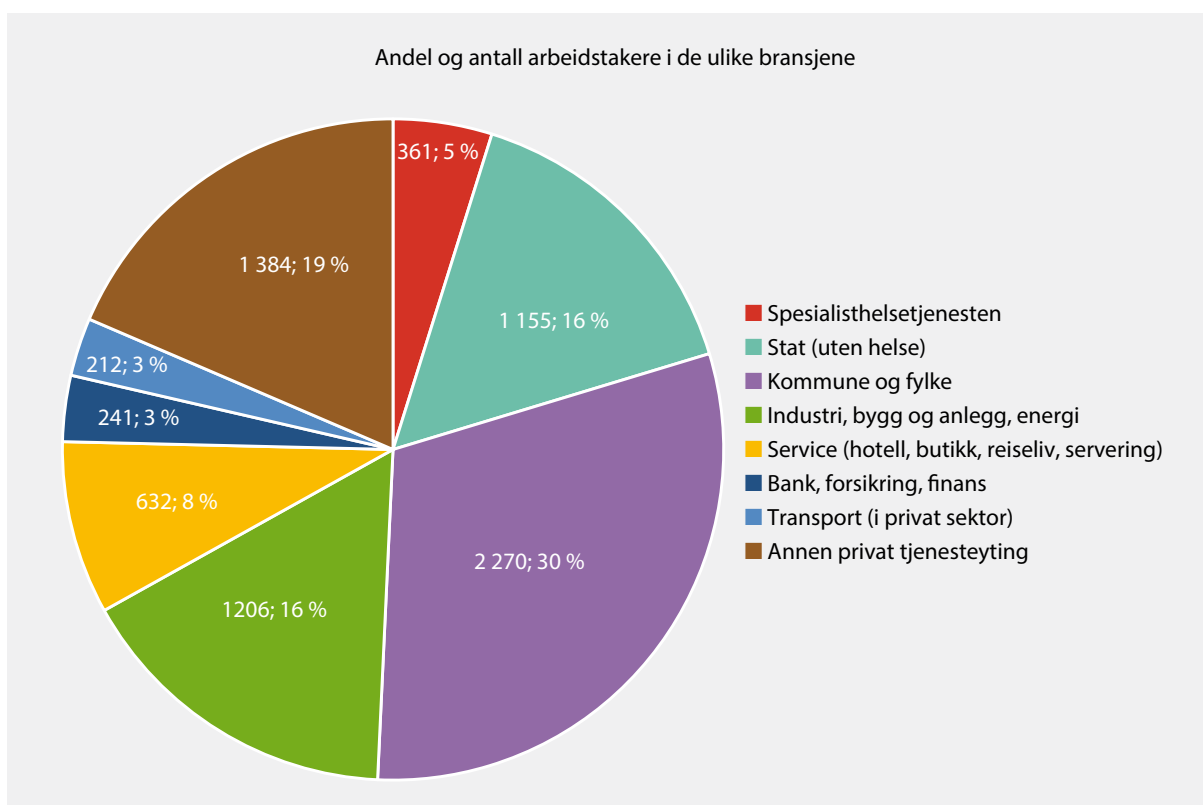
**Transportbransjen** er like liten som bank, forsikring og finans (3 prosent). Bransjen er mannsdominert. Utdanningsnivået er lavt. Eksempler på yrker i denne bransjen er sjåfør, matros, fortoller, lagerarbeider og transportarbeider.



**Industri, energi, bygg og anlegg** er en like stor bransje som stat (uten helse), altså 16 prosent. Mannsdominansen er tydelig, utdanningsnivået er forholdsvis lavt, men mange har høy inntekt. Eksempler på yrker er tømrer, elektriker, prosjektleder, ingeniør, arkitekt, formann, anleggsleder, bergsprenger og en som titulerer seg som anleggsslask.



**Annen privat tjenesteyting** er en stor bransje (19 prosent), og svært sammensatt. Yrkene kan være alt fra prosjektleder, regnskapsfører, daglig leder, rådgiver, barnehagelærer, journalist, konsulent, assistent, pedagogisk leder, sekretær, systemutvikler, avdelingsleder, farmasøyt, kommunikasjonsrådgiver, seniorkonsulent, fagarbeider, forsker, helsesekretær, advokat, grafisk designer, kokk, resepsjonist, økonomiarbeider til veileder.



**Figur 1: Antall og andel som jobber i de åtte bransjene. År: 2014-2017, N = 7 461 (forskjellige personer, dvs. ikke-overlappende respondenter)**

## Kort om barometerverdiene

Nå skal vi se på bransjene en etter en. Hva er det som særlig kjennetegner dem? På hvilke felter ligner de på andre bransjer? Hvilke ligner de på? Vi ser både på deres utslag på barometerverdiene og de underspørsmålene som inngår i dem, og på hvordan deres bakgrunnsvariabler er: Inntekt, utdanning, kjønn og alder. Vi ser også på om de har vært arbeidsledige før. Det er viktig å være oppmerksom på at vår framstilling er slik at den viser hver bransjes avvik fra gjennomsnittet av alle arbeidstagere. Vi har med følgende mål fra barometerverdiene:

- Hvis verdien **Holdninger til fagforeninger** er positiv, er de som jobber i de ulike bransjene mer positive til fagforeninger enn gjennomsnittet. Variabelen er laget på bakgrunn av ti påstander om fagforeninger.
- Hvis verdien **Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse** er positiv, har de som jobber i de ulike bransjene større preferanser for inntektslikhet og åpenhet om lønn enn gjennomsnittet. Videre har de som jobber i bransjen sterkere preferanser for sentrale lønnsforhandlinger enn gjennomsnittet.
- Hvis verdien **Trygghet** er positiv, opplever de som jobber i de enkelte bransjene i mindre grad enn gjennomsnittet å stå i fare for å miste jobben eller å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer.
- Hvis verdien **Kompetanseutvikling** er positiv, opplever de som jobber i de enkelte bransjene i større grad enn gjennomsnittet at arbeidsgiver legger til rette for faglig utvikling og etter-/videreutdanning.
- Hvis **Energi igjen etter jobb** er positiv, opplever de som jobber i de ulike bransjene i mindre grad enn gjennomsnittet å være utslitt når de kommer hjem fra jobben.
- Hvis verdien **Meningsfylt arbeid** er positiv, opplever de som jobber i de ulike bransjene i større grad enn gjennomsnittet at arbeidet er meningsfylt på en positiv måte, at spesialkunnskapene og ferdighetene de har er nyttige i arbeidet og at arbeidet er positivt på en utfordrende måte.
- Hvis verdien **Situasjonen for arbeidstakere, alt i alt** er positiv, opplever de som jobber i bransjen i større grad enn gjennomsnittet at situasjonen for norske arbeidstakere alt i alt er god.
- Hvis verdien **Har situasjonen blitt bedre eller dårligere det siste året?** er positiv, mener de som jobber i de enkelte bransjene i større grad enn gjennomsnittet at situasjonen for norske arbeidstakere har blitt bedre i løpet av det siste året.

Av bakgrunnsvariablene viser vi disse:

- Hvis verdien **Kvinnedominans** er positiv, betyr det at det er flere kvinner enn menn i den aktuelle bransjen, sammenliknet med gjennomsnittet. Gjennomsnittet er ca. 50-50. En positiv verdi betyr altså at det er relativt mange kvinner som jobber i bransjen. En negativ verdi betyr at det er relativt mange menn som jobber i bransjen. Vi kunne selvfølgelig snudd om. Det ville vært hipp som happ. Grunnen til at kvinnedominans har fått positiv verdi, er fordi kvinner har fått verdi 1, mens menn har fått verdi 0 i variabelen for kjønn.
- Hvis verdien **Utdanningsnivå** er positiv, er det flere i de enkelte bransjene med høyere utdanning enn i arbeidslivet som helhet.
- Hvis verdien **Inntekt over medianen** er positiv, er det flere i de ulike bransjene som har en inntekt over medianinntekten enn det som gjelder for arbeidstakerne under ett. Altså er det relativt mange høytlønnede i bransjen. Hvis verdien er negativ, er det relativt mange i bransjen som har lav inntekt.
- Hvis verdien **Deltid** er positiv, betyr det at andelen som jobber deltid er høyere i den aktuelle bransjen enn i arbeidslivet som helhet. En negativ verdi betyr at relativt mange jobber fulltid. (Her igjen er valg av positiv og negativ verdi tilfeldig, og skyldes at deltid har fått verdien 1 i en variabel).
- Hvis verdien **Har vært arbeidsledig før** er positiv, har flere i den aktuelle bransjen opplevd ledighet før enn gjennomsnittet. Noen bransjer er mer konjunkturutsatt enn andre, og i slike bransjer vil ledighet typisk forekomme hyppigere. Omlag 36 prosent av respondentene har opplevd å være ledige før. En positiv verdi tilsier at flere enn 36 prosent har opplevd å være ledige, mens en negativ verdi tilsier at færre enn 36 prosent av de som jobber i bransjen har vært ledige før.



## Spesialisthelsetjenesten

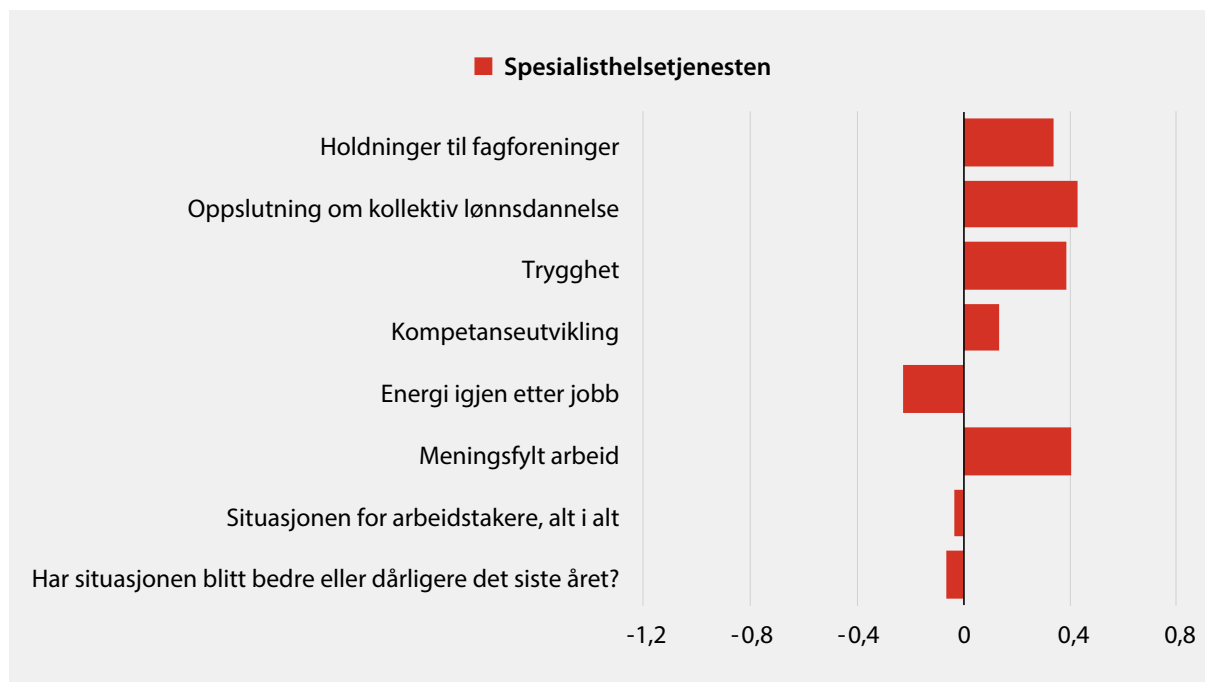
Organiserte kvinner, heltidsarbeidende slitere og deltidsarbeidere med omsorgsforpliktelser – som alle liker jobben sin.

De som jobber i spesialisthelsetjenesten er typisk sykepleiere, leger og annet helsepersonell som jobber på sykehusene. Her har fagforeningene stor tilslutning. Det viser seg både ved at mange har medlemskortet i orden, og at de har en positiv holdning til disse foreningenes rolle.

Dette er på mange måter også de som opplever at de har den tryggeste jobben. De er hvert fall ikke særlig bekymret for å miste jobben eller for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon. Arbeidet oppleves meningsfylt, og kompetanseutviklingen er litt bedre enn snittet. Men flere enn snittet kommer slitne hjem fra jobb. Og selv om de selv er trygge, mener de relativt sett ikke at situasjonen for norske arbeidstakere er særlig god.

Selv om de er trygge, har de heller ikke særlig høye forventninger til utviklingen i sin egen lønn eller om de får en mer ansvarsfull jobb. De tror ikke det er sannsynlig at de om fem år kommer til å være i en bedre betalt jobb eller at de vil være i en jobb med mer ansvar (ikke vist i figur).

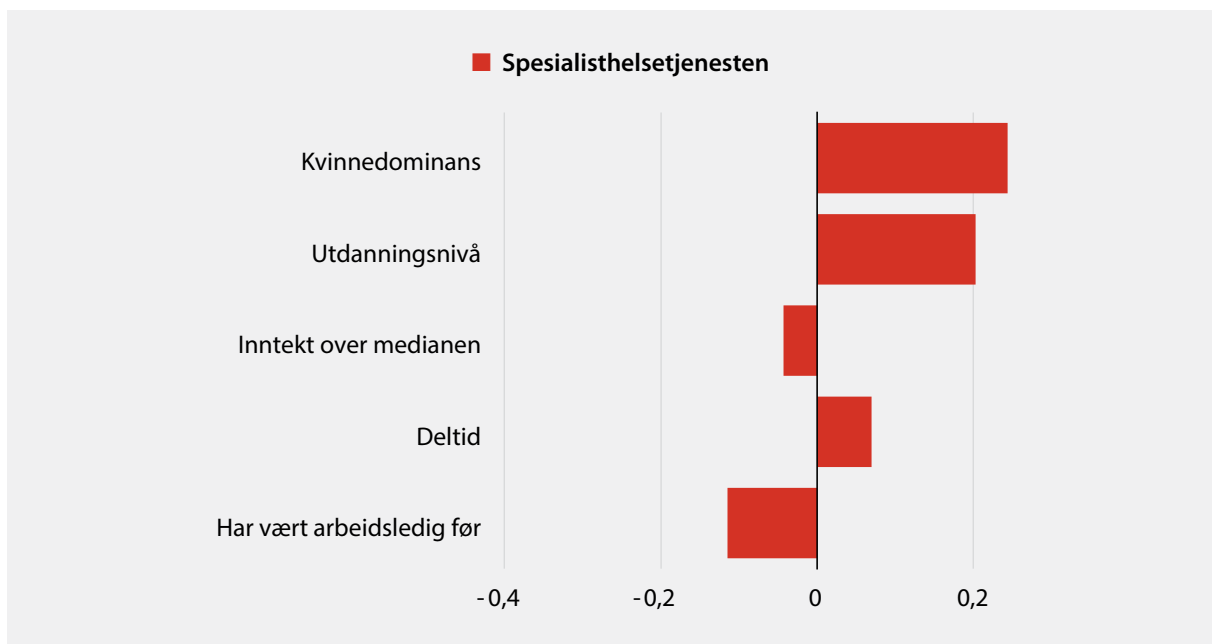
De oppgir å være litt mindre affisert av «robottrusselen» eller digitaliseringen enn andre. I mindre grad enn gjennomsnittet ser de for seg at halvparten eller mer av deres nåværende oppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin i stedet, men de er ikke så lite affisert som ansatte i kommunal sektor.



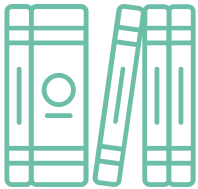
**Figur 2: Differansen mellom gjennomsnittet for spesialisthelsetjenesten og gjennomsnittet for alle arbeidstakere for en rekke barometerverdier. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (spesialisthelsetjenesten) = 361, N (totalt) = 8 480.<sup>2</sup>**

<sup>2</sup> For barometerverdien «Situasjonen for arbeidstakere, alt i alt» har vi bare data for perioden 2015-2017 (altså et litt mindre utvalg), for de andre barometerverdiene bruker vi data fra 2014 til 2017.

Spesialisthelsetjenesten er preget av en høy andel kvinner – den har den høyeste kvinneandelen i alle våre åtte bransjer. Det er også preget av mange med høy utdanning, og er bransjen med høyest andel høyt utdannede. Lønnsnivået er derimot ikke spesielt høyt, og nokså mange jobber deltid. Andelen organiserte er høy, ingen andre bransjer har så høy andel fagorganiserte. Få har vært arbeidsledige før, noe som samsvarer med den tryggheten de opplever i jobben.



**Figur 3: Differansen mellom gjennomsnittet for spesialisthelsetjenesten og gjennomsnittet for alle arbeidstakere mht. bakgrunnskjennetegn. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (spesialisthelsetjenesten) = 361. N (totalt) = 8 480.**



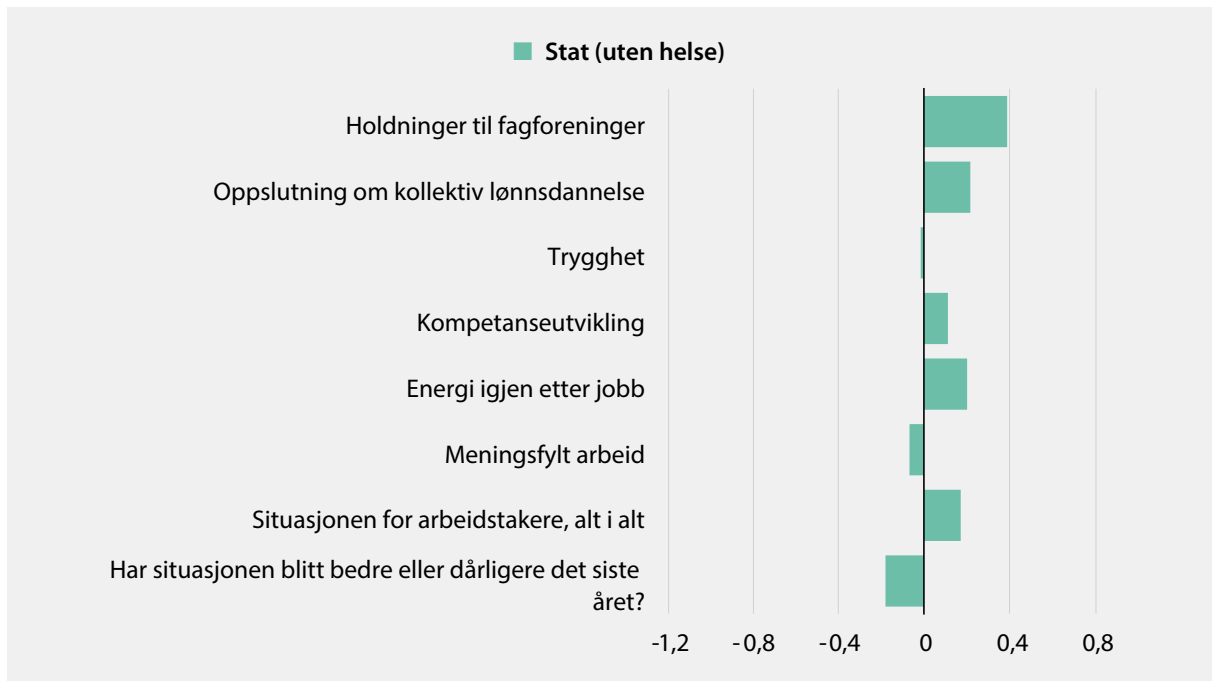
## Stat (uten helse)

### Lite stress, høy utdanning og økende utrygghet

Statsansatte utenfor helse er en sammensatt gruppe. Mange er det vi vil kalle byråkrater, og mange jobber i universitets- og høyskolesektoren. I likhet med de sykehusansatte er også denne gruppen av statsansatte orientert mot fagforeninger og kollektiv lønnsdannelse. Kompetanseutviklingen er tilfredsstillende, det er få som er virkelig stressa og få som kommer utslitte hjem fra jobb.

Men tryggheten er mer gjennomsnittlig, og her har det skjedd noen tydelige endringer de siste årene. I 2012-2013 var det disse statsansatte som var minst bekymret for å miste jobben eller få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon. Dette bildet har endret seg dramatisk i 2016-2017, og de er nå på lik linje med privat sektor generelt.

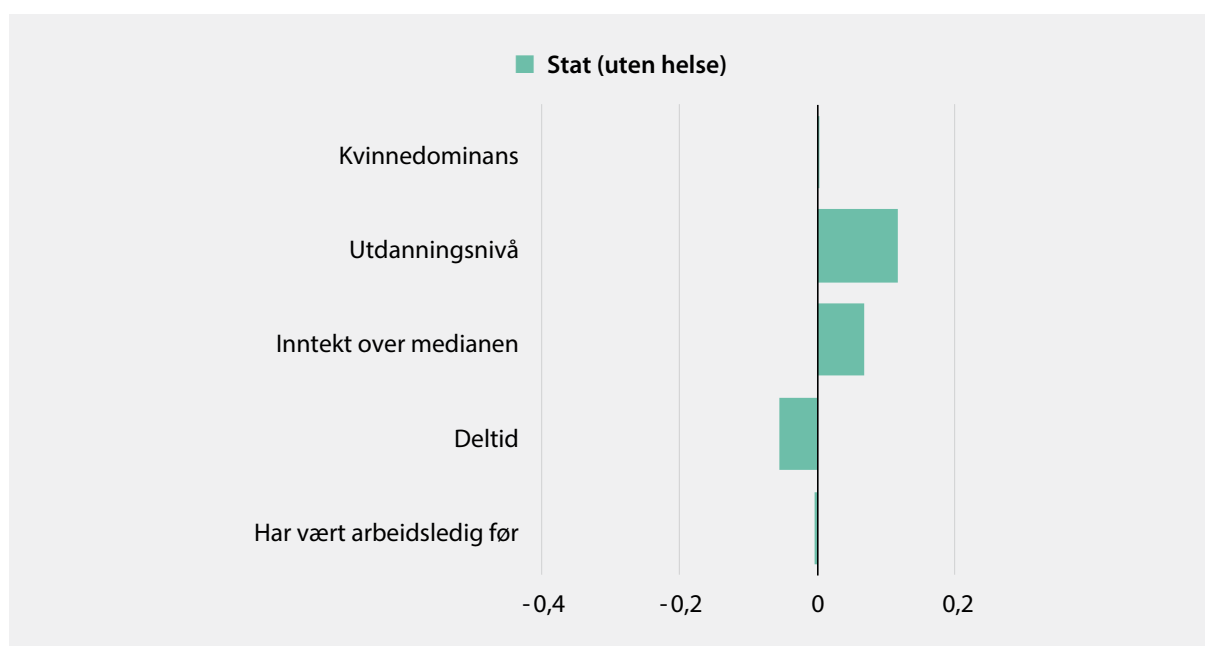
De som jobber i statlig sektor (utenom helse) har lav mestringsfølelse sammenliknet med dem som jobber i annen privat tjenesteyting. De er heller ikke særlig optimistiske mht. fremtidig karriere (ikke vist).



**Figur 4: Differansen mellom gjennomsnittet for stat (uten helse) og gjennomsnittet for alle arbeidstakere for en rekke barometerverdier. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (stat uten helse) = 1 155, N (totalt) = 8 480.**



Denne bransjen er preget av en så godt som lik andel kvinner og menn. Andelen med høy utdanning er høy, og andelen med høy inntekt er også relativt høy. I tråd med dette er deltidsandelen nokså lav. De fleste er organisert i en fagforening. Til tross for økt opplevd utrygghet, er det få som har arbeidsledighet bak seg.



**Figur 5: Differansen mellom gjennomsnittet for stat (uten helse) og gjennomsnittet for alle arbeidstakere mht. bakgrunnskjennetegn. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (stat uten helse) = 1 155. N (totalt) = 8 480.**



## Kommune og fylke

### Trygge kvinner under hardt tidspress

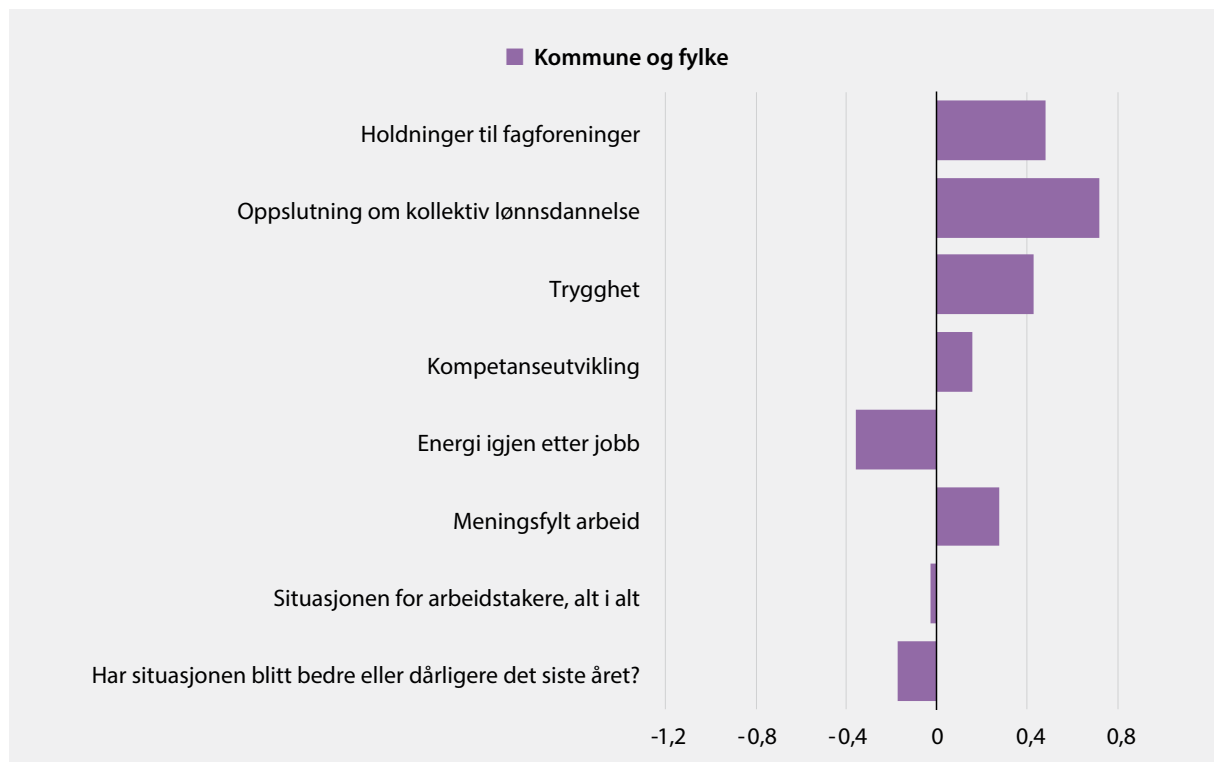
I denne bransjen er ansatte i helse, omsorg og utdanning tunge innslag. Også her finner vi en betydelig kollektiv orientering. De som jobber i kommunal og fylkeskommunal sektor opplever i noe større grad enn de som jobber i annen privat tjenesteyting at arbeidsgiver legger til rette for at de skal utvikle seg faglig. Kompetanseutviklingen i denne bransjen er altså relativt god. De skiller seg riktig nok ikke ut blant de som får mest kompetanseutvikling på jobben, men de er underrepresentert blant dem som ikke får kompetanseutvikling på jobben.

De som jobber i kommunal og fylkeskommunal sektor oppgir oftere å ha en mer stresset arbeidshverdag enn hva de som jobber i annen privat tjenesteyting har. De er underrepresentert blant de mest avslappa, og overrepresentert blant de mest stressa – og slitne.

Selv om de oftere er stressa og slitne, er de ikke bekymret for å miste jobben sin eller for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon. De er mindre bekymret enn de som jobber i annen privat tjenesteyting. De er overrepresentert blant de ubekymrede og underrepresentert blant de bekymrede.

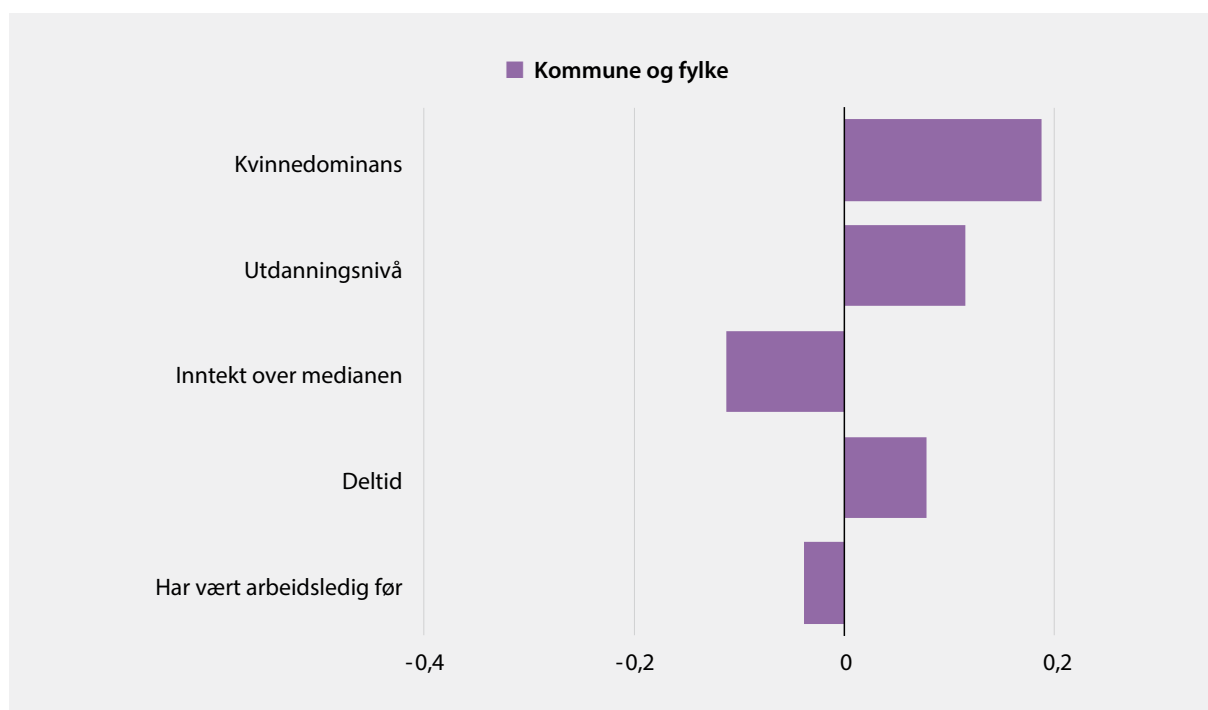
Det virker altså som at det er stressende, men trygt, å jobbe i kommunal og fylkeskommunal sektor. Til tross for dette, mener de ikke situasjonen for norske arbeidstakere er særlig god (sammenliknet med hva de som jobber i annen privat tjenesteyting synes), og de er relativt pessimistiske med hensyn til egen fremtidig karriere.

De som jobber i kommunal/fylkeskommunal sektor later til å være (hvert fall føle seg) uberørt av den såkalte robottrusselen (ikke vist). I mye mindre grad enn arbeidstakere flest ser de for seg at sine nåværende oppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin i stedet.



**Figur 6: Differansen mellom gjennomsnittet for kommune/fylke og gjennomsnittet for alle arbeidstakere for en rekke barometerverdier. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (kommune og fylke) = 2 270, N (totalt) = 8 480.**

Denne sektoren er kvinnedominert, og andelen med høy utdanning er relativt høy. Inntektsnivået er imidlertid blant de laveste, noe som blant annet kan henge sammen med at mange arbeider deltid. Det er mange i denne bransjen med inntekt under medianen. Organisasjonsgraden er høy. Få har opplevd arbeidsledighet



**Figur 7: Differansen mellom gjennomsnittet for kommune/fylke og gjennomsnittet for alle arbeidstakere mht. bakgrunnskjennetegn. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (kommune og fylke) = 2 270. N (totalt) = 8 480.**



## Industri, bygg- og anlegg, energi

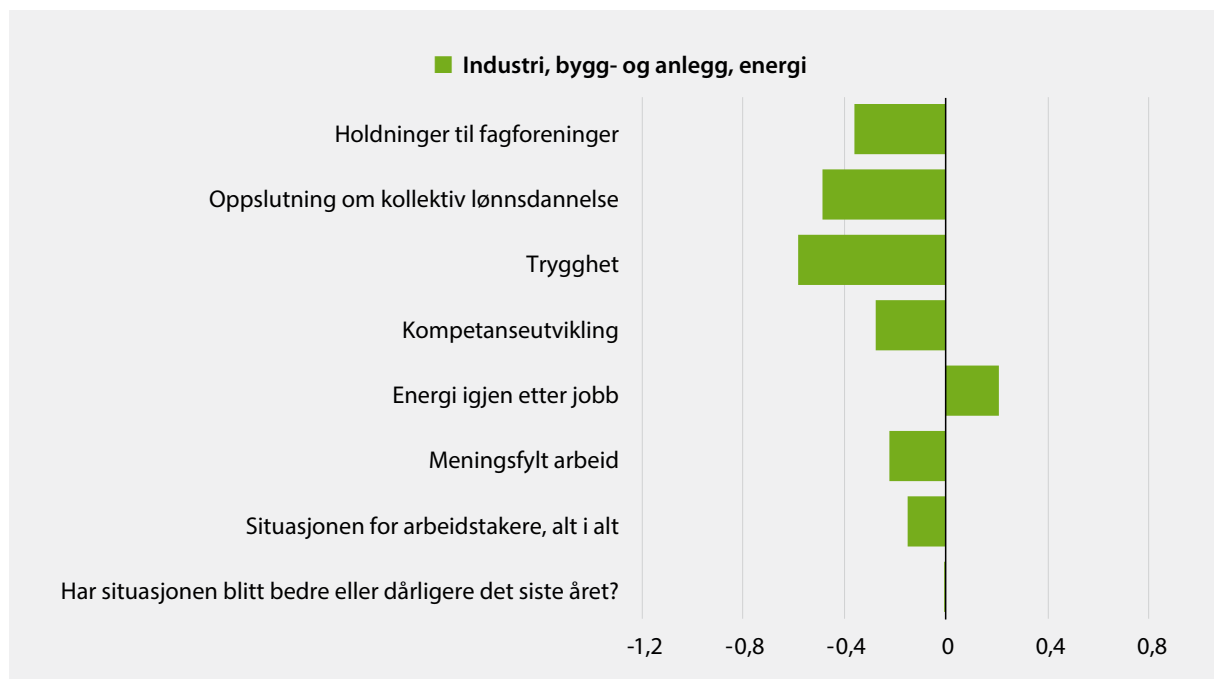
### Utrygge menn som jobber heltid, har lav utdanning og grei inntekt

Også denne bransjen er blandet med både «gutta på gølv» og mange ingeniører med mer eller mindre hvit snipp. De som jobber i denne bransjen har de mest polariserte holdningene til fagforeninger. Noen slutter helhjertet opp, mens ganske mange andre er temmelig lunkne. De som jobber i bygg og anleggsbransjen er minst positive til fagforeninger.

De opplever lavere grad av kompetanseutvikling på jobb enn gjennomsnittet gjør. De er underrepresentert blant dem med høyest grad av kompetanseutvikling, og de er svakt overrepresentert blant dem som opplever lav grad av kompetanseutvikling. Her er bygg og anleggsansatte mest positive.

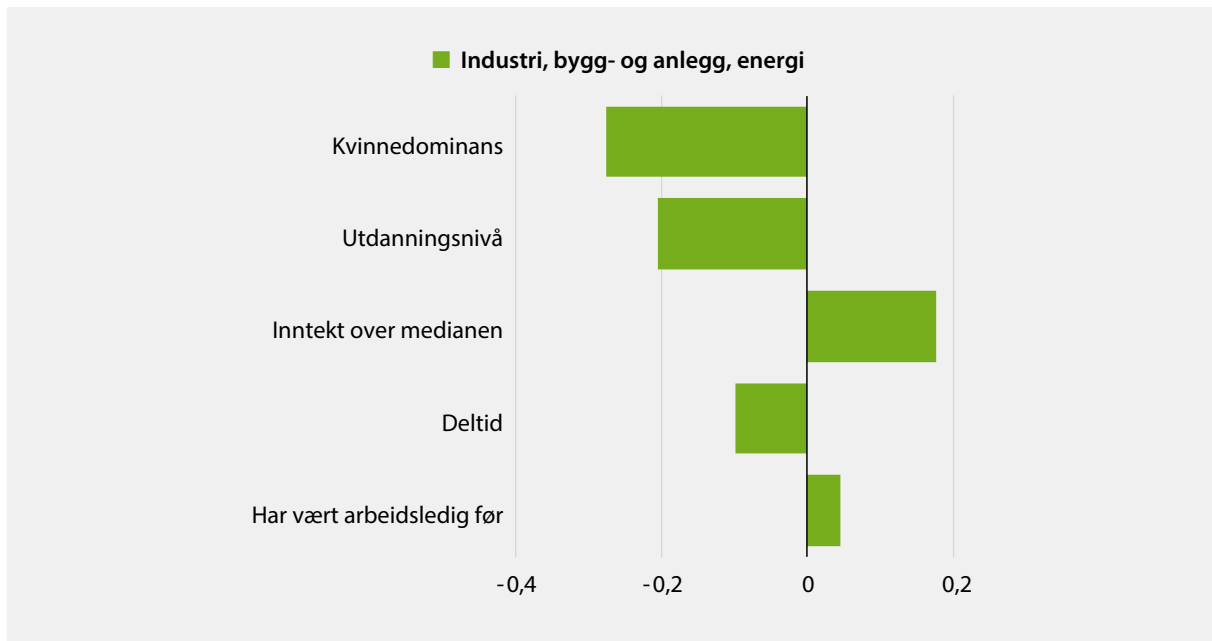
De er relativt bekymret for å miste jobben eller for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon. De er overrepresentert blant de mest bekymrede og underrepresentert blant de mest ubekymrede. Som i stat (uten helse) har det også her vært en sterk negativ endring de siste fem årene i andelen og graden av bekymrede. De som jobber innenfor olje/gass/energi er betydelig mer bekymret for å miste jobben eller for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon enn de andre. Kanskje noe overraskende er de som jobber med bygg- og anlegg lite bekymret, men forklaringen kan ligge i at vi i høyere grad treffer faglært norsk arbeidskraft i denne delbransjen.

De som jobber i denne delen av arbeidslivet opplever at situasjonen for norske arbeidstakere er dårlig, i hvert fall relativt til arbeidstakere generelt. De som jobber i industrien er underrepresentert blant dem som mener situasjonen er god, og overrepresentert blant dem som mener den er dårlig.



**Figur 8: Differansen mellom gjennomsnittet for industri/bygg- og anlegg/energi og gjennomsnittet for alle arbeidstakere for en rekke barometerverdier. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (industri, bygg og anlegg, energi) = 1 206, N (totalt) = 8 480.**

Industri, bygg og anlegg og energi er alle mannsdominerte bransjer. Utdanningsnivået er relativt lavt. Inntektsnivået er imidlertid høyt, det er denne bransjen som har høyest andel med høy inntekt, dvs. inntekt over medianen. Organisasjonsandelen er høyest blant dem som jobber i privat sektor og er nesten på nivå med landsgjennomsnittet. Noe av utryggheten henger nok sammen med at en del har vært arbeidsledige før.



**Figur 9: Differansen mellom gjennomsnittet for industri/bygg- og anlegg/energi og gjennomsnittet for alle arbeidstakere mht. bakgrunnskjenntegn. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (industri, bygg og anlegg, energi) = 1 206. N (totalt) = 8 480.**



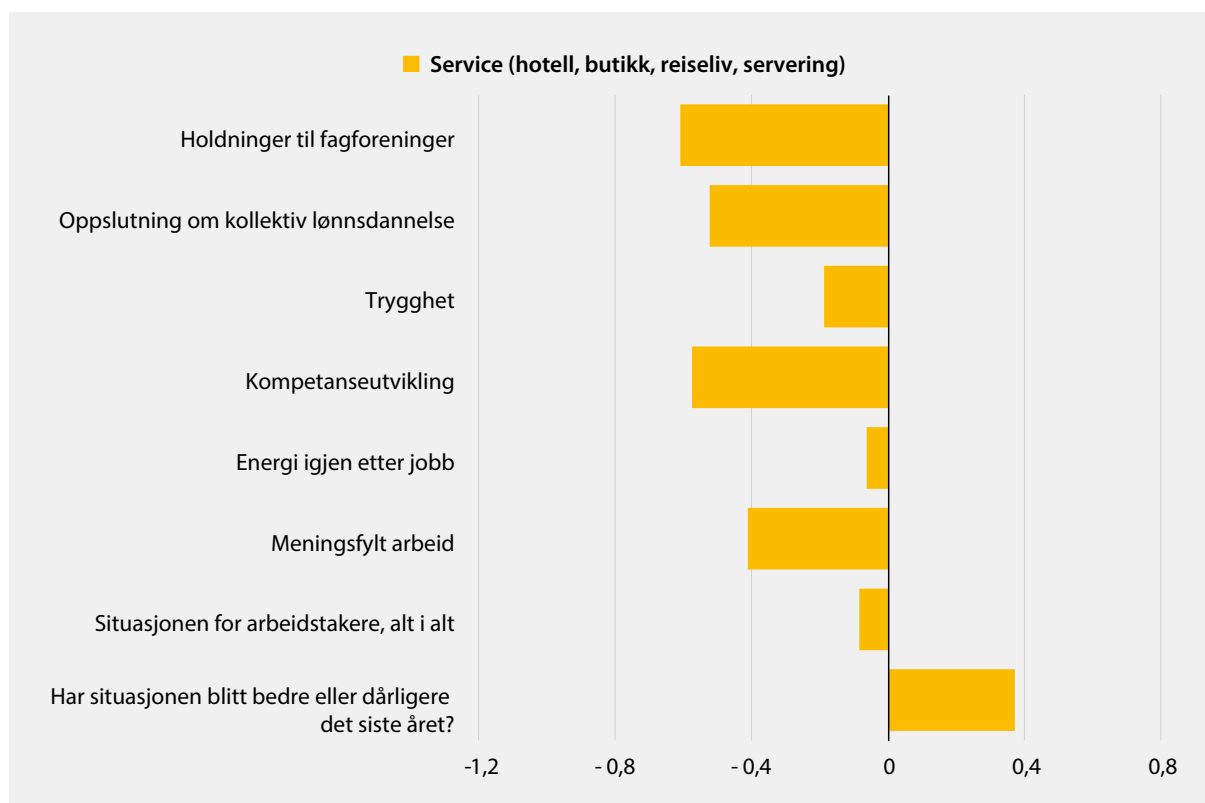
## Service (hotell, butikk, reiseliv, servering)

Lav lønn, usikker tilknytning, lite kompetanseutvikling

Denne bransjen utgjør den private delen av servicenæringene. De som jobber i servicenæringene er overrepresentert blant dem som er relativt negative til fagforeninger, mangelen på tro på kollektive løsninger er tydelig. Riktignok skiller de seg ikke nevneverdig ut i ekstremene – altså blant dem som er svært positive eller svært negative til kollektiv lønnsdannelse. Men generelt er de noe mer individualistisk orientert enn snittet.

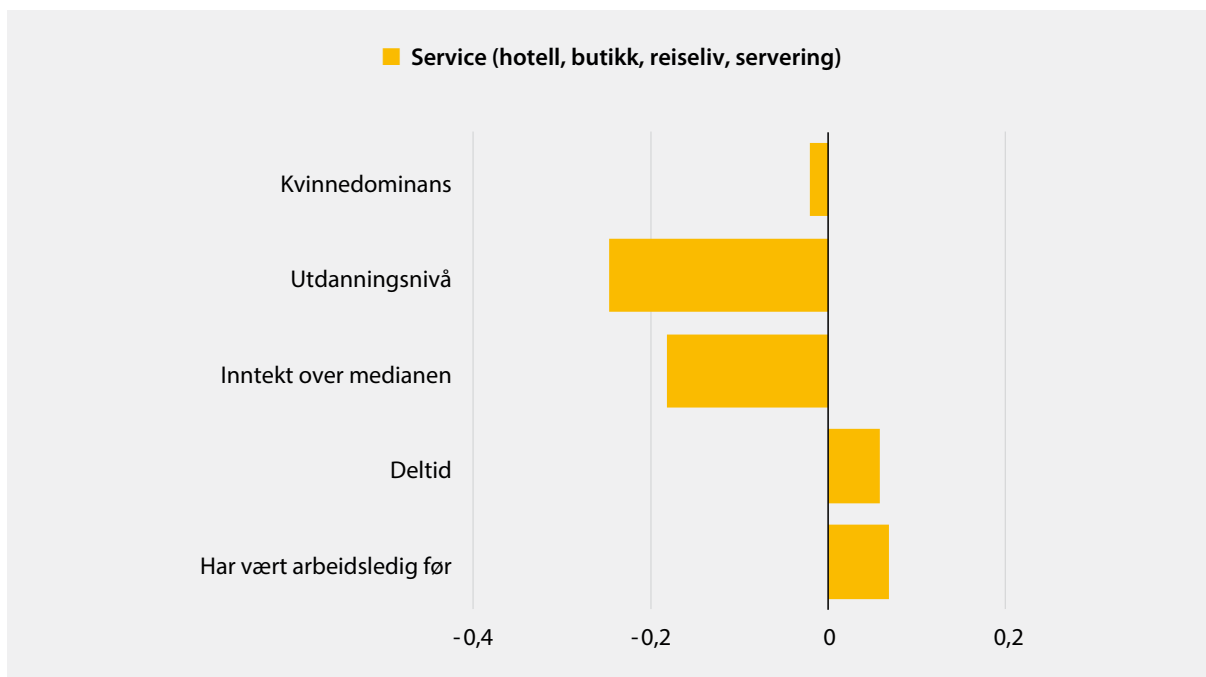
De som jobber i servicenæringene opplever å få mindre av kompetanseutvikling enn hva de fleste andre bransjer gjør. Servicearbeiderne er klart underrepresentert blant dem som får mye kompetanseutvikling og klart overrepresentert blant dem som får lite kompetanseutvikling på jobben. De opplever også i mindre grad at arbeidet gir mening.

Vi finner antydninger til at servicearbeiderne opplever noe mer stress og arbeidspress på jobben enn gjennomsnittet gjør.



**Figur 10: Differansen mellom gjennomsnittet for service (hotell, butikk, reiseliv, servering) og gjennomsnittet for alle arbeidstakere for en rekke barometerverdier. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (service, hotell, butikk, reiseliv, servering) = 632, N (totalt) = 8 480**

Det er tilnærmet like mange kvinner og menn i service-næringene. Bransjen er preget av mange arbeidstakere uten høyere utdanning. Inntektsnivået er lavt: Dette er den bransjen som har høyest andel med lav inntekt. Organisasjonsgraden er også lav, lavest blant alle de åtte bransjene. En del har vært arbeidsledige før.



**Figur 11: Differansen mellom gjennomsnittet for service (hotell, butikk, reiseliv, servering) og gjennomsnittet for alle arbeidstakere mht. bakgrunnskjenntegn. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (service, hotell, butikk, reiseliv, servering) = 632. N (totalt) = 8 480.**



## Bank, forsikring, finans

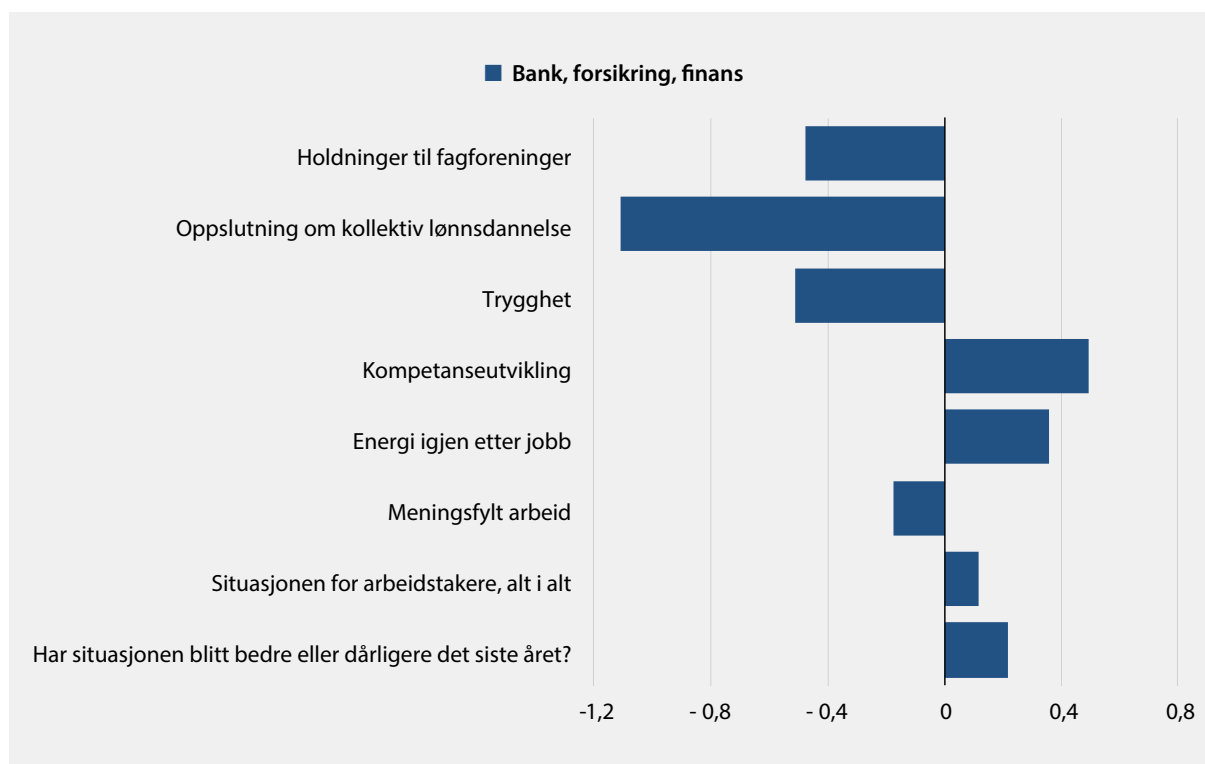
Bra lønn og kompetanseutvikling, lite kollektivorientering med lave forventninger til framtiden i bransjen

Finansbransjen er i sterk endring, med digitalisering og nedleggelse av bankfilialer som noen stikkord. De som jobber i denne bransjen er mer individualistisk orienterte enn de som jobber i annen privat tjenesteyting. De uttrykker først og fremst lavere oppslutning om kollektiv lønnsdannelse, og er litt mindre positive til fagforeninger enn gjennomsnittet. De ønsker i større grad å forhandle lønn selv.

De opplever å få noe høyere grad av kompetanseutvikling på jobb enn arbeidstagere flest. Selv om de ikke skiller seg ut blant dem som får mest kompetanseutvikling på jobb, er de underrepresentert blant dem som ikke får kompetanseutvikling.

De er bekymret for å miste jobben sin eller for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon. De er overrepresentert blant dem som er svært bekymret. Denne bransjen føler seg berørt av digitaliseringen og robottrusselen på en helt annen måte enn det øvrige arbeidslivet. Her skiller de seg svært tydelig ut. I mye større grad enn arbeidstakerne for øvrig ser de for seg at noen av sine nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin i stedet.

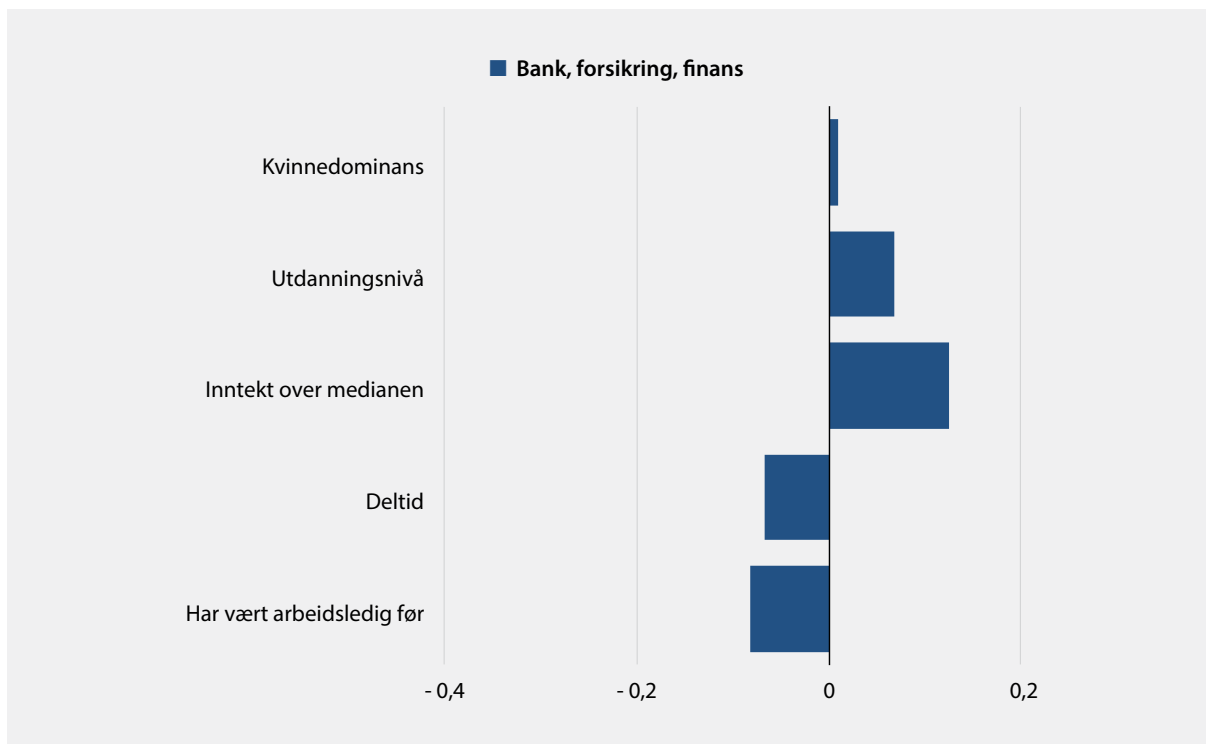
En relativt høy andel i denne bransjen mener at å bidra til omstilling og utvikling av arbeidslivet bør være fagforeningenes topp-prioritet. Utvalget er lite, så det er noe usikkerhet knyttet til dette, men ingen andre bransjer har en like høy andel som prioriterer dette.



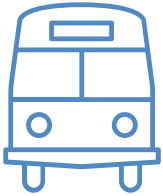
**Figur 12: Differansen mellom gjennomsnittet for bank, forsikring, finans og gjennomsnittet for alle arbeidstakere for en rekke barometerverdier. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (bank, forsikring, finans) = 241, N (totalt) = 8 480.**



Bransjen har en jevn kjønnsfordeling, og utdanningsnivået er høyt. Det er mange i bransjen som har høy inntekt, og tilsvarende få som jobber deltid. Andelen som er organiserte er litt lavere enn gjennomsnittet. Få har vært arbeidsledige i løpet av karrieren.



**Figur 13: Differansen mellom gjennomsnittet for bank, forsikring, finans og gjennomsnittet for alle arbeidstakere mht. bakgrunnskjennetegn. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (bank, forsikring, finans) = 241. N (totalt) = 8 480.**



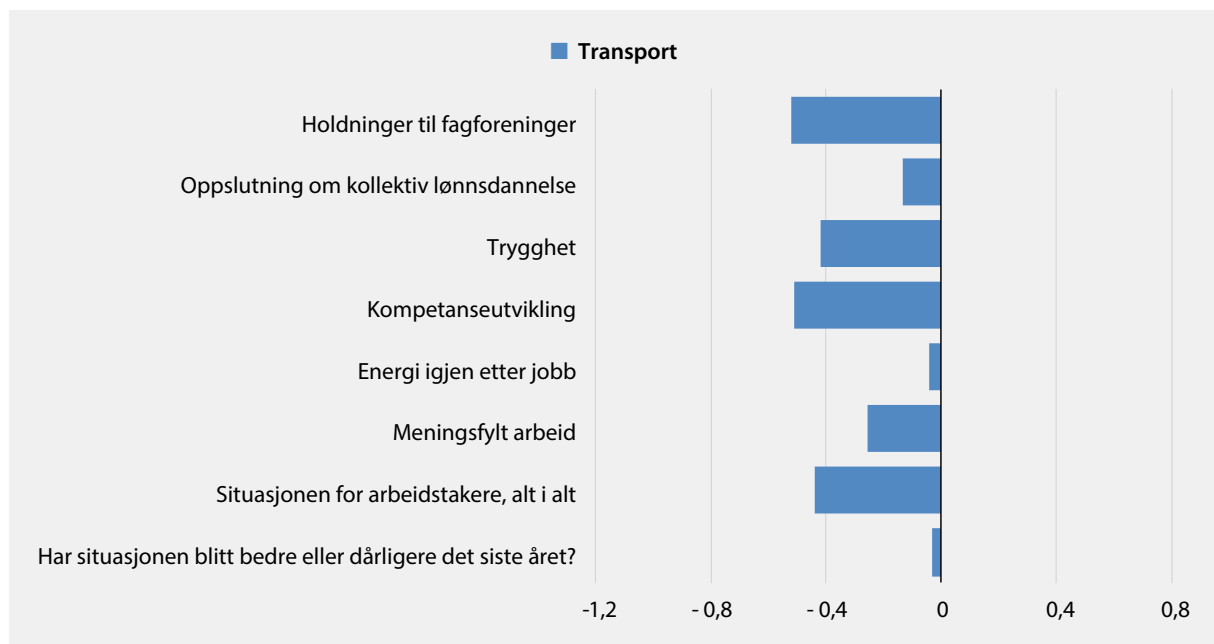
## Transport

### Utrygge menn med lav utdanning og svak kompetanseutvikling

Dette er en liten bransje som skiller seg ut med negativ skår på de fleste barometerverdiene. Selv om organisasjonsgraden ikke er nevneverdig høy, er det relativt mange i transportbransjen som tilhører fjerdedelen med høyest oppslutning om kollektiv lønnsdannelse. For øvrig skiller ikke transportarbeiderne seg ut fra de som jobber i annen privat tjenesteyting mht. oppslutning om kollektiv lønnsdannelse.

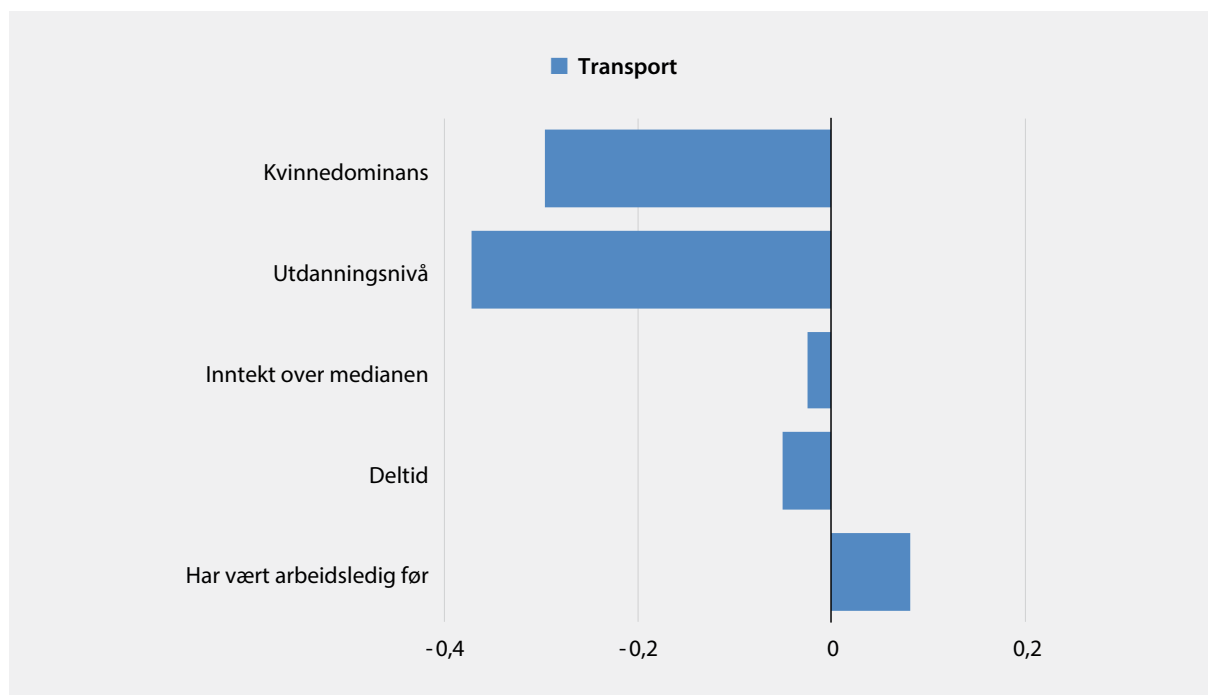
Transportarbeiderne får mindre kompetanseutvikling på jobben enn hva de som jobber i annen privat tjenesteyting gjør. De er klart overrepresentert blant dem som ikke får kompetanseutvikling.

Når vi spør hvordan man mener situasjonen er for norske arbeidstakere, skiller transportarbeiderne seg negativt ut. De er overrepresentert blant dem som mener at situasjonen for norske arbeidstakere ikke er god, og delvis underrepresentert blant dem som mener situasjonen er svært god.



**Figur 14: Figur 12: Differansen mellom gjennomsnittet for transport for alle arbeidstakere for en rekke barometerverdier. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (transport) = 212, N (totalt) = 8 480.**

Bransjen er mannsdominert, den mest mannsdominerte. Mer enn tre av fire er menn. Det er også bransjen med høyest andel lavt utdannede. Mer enn tre av fire har lav utdanning. Inntektsnivået er omtrent gjennomsnittlig, eller litt under. Blant ansatte i privat sektor er transportbransjen middels mht. organisering. Organisasjonsgraden er altså relativt lav totalt sett, men middels i forhold til snittet av privat ansatte.



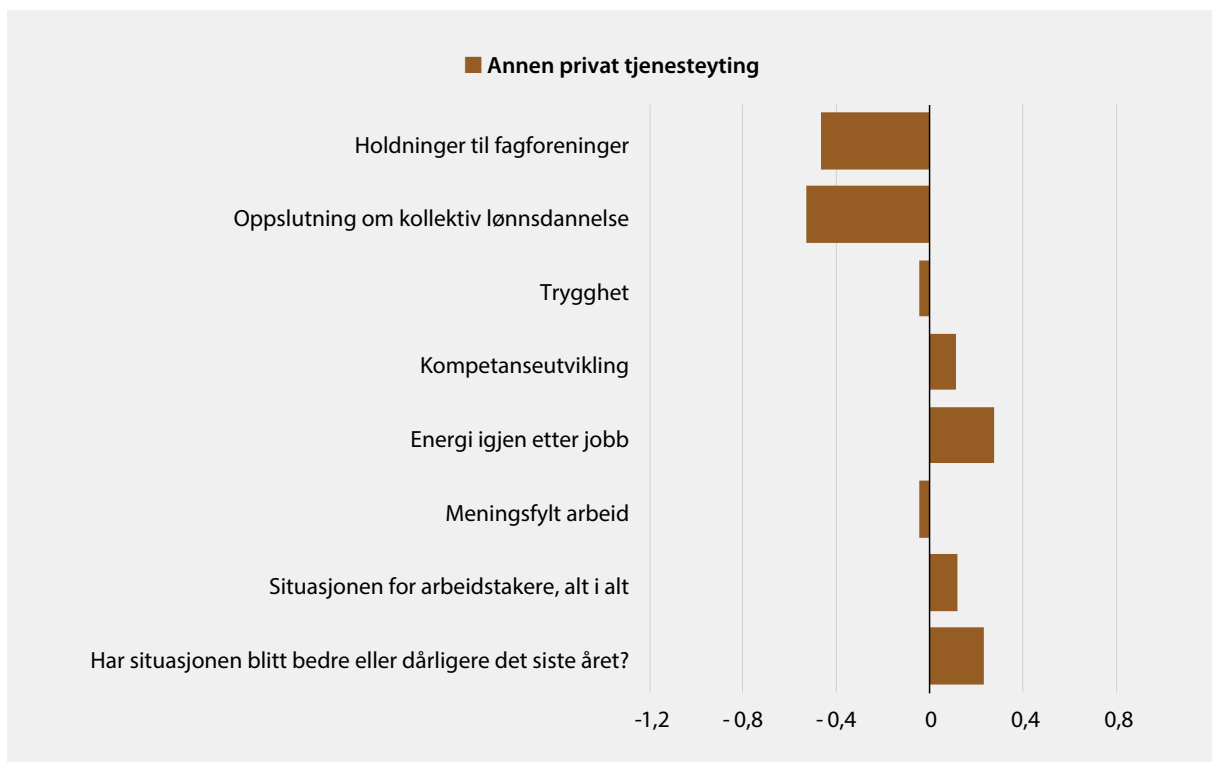
**Figur 15: Differansen mellom gjennomsnittet for transport og gjennomsnittet for alle arbeidstakere mht. bakgrunnskjennetegn. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (transport) = 212. N (totalt) = 8 480.**



## Annen privat tjenesteyting

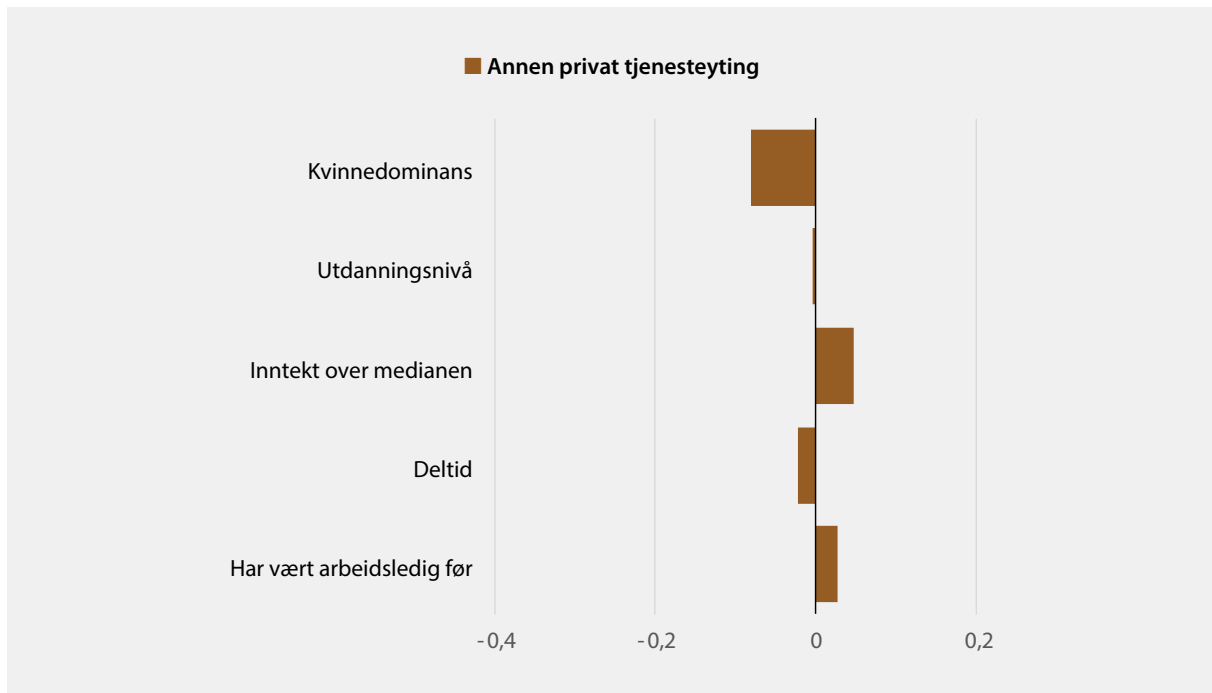
### Menn med mye energi og god lønn

Denne bransjen består av alle som jobber i privat sektor og som ikke er inkludert i en av de ovennevnte bransjene. 18,5 prosent av arbeidstakerne jobber her. Det er den største av bransjene i privat sektor, og preges av en lite kollektiv holdning. Situasjonen oppleves litt under middels trygg, og kompetanseutviklingen er også nokså gjennomsnittlig. De peker seg positivt ut ved å sjelden være utslitt etter jobben, og ved å ha en optimistisk holdning til situasjonen i norsk arbeidsliv generelt og for sin egen bransje spesielt.



**Figur 16: Figur 14: Figur 12: Differansen mellom gjennomsnittet for annen privat tjenesteyting for alle arbeidstakere for en rekke barometerverdier. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (annen privat tjenesteyting) = 1 384, N (totalt) = 8 480.**

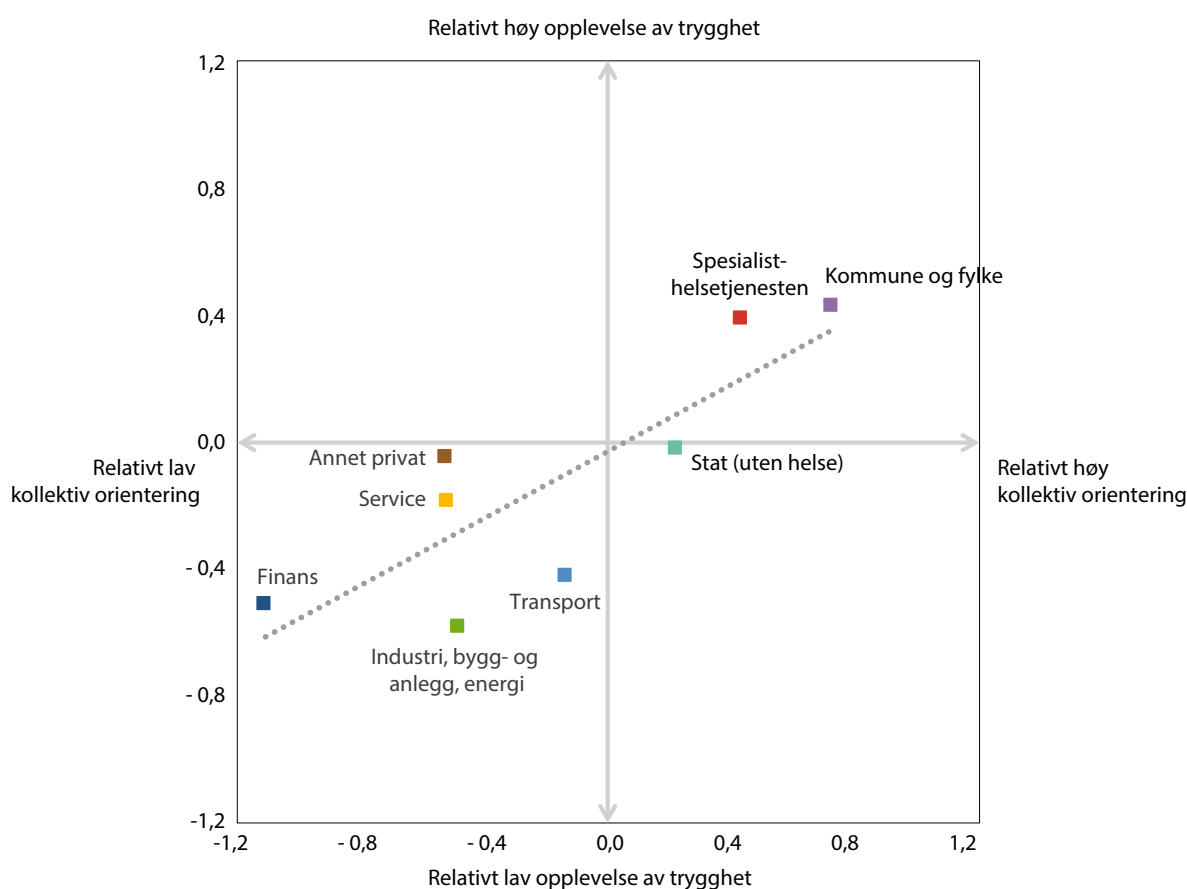
Det er en svak mannsdominans i bransjen. Andelen høyt utdannede er lik landsgjennomsnittet. Det er litt flere med høy inntekt i bransjen enn for arbeidslivet som helhet, men andelen er ganske lik landsgjennomsnittet. Organisasjonsgraden er relativt lav. Blant bransjene vi har sett på i privat sektor er det bare service-næringene som har en lavere andel.



**Figur 17: Differansen mellom gjennomsnittet for annen privat tjenesteyting og gjennomsnittet for alle arbeidstakere mht. bakgrunnskjennetegn. 0-aksen i midten er å tolke som gjennomsnittet for alle arbeidstakerne. N (transport) = 1 384. N (totalt) = 8 480.**

## Hva er det som gir trygghet?

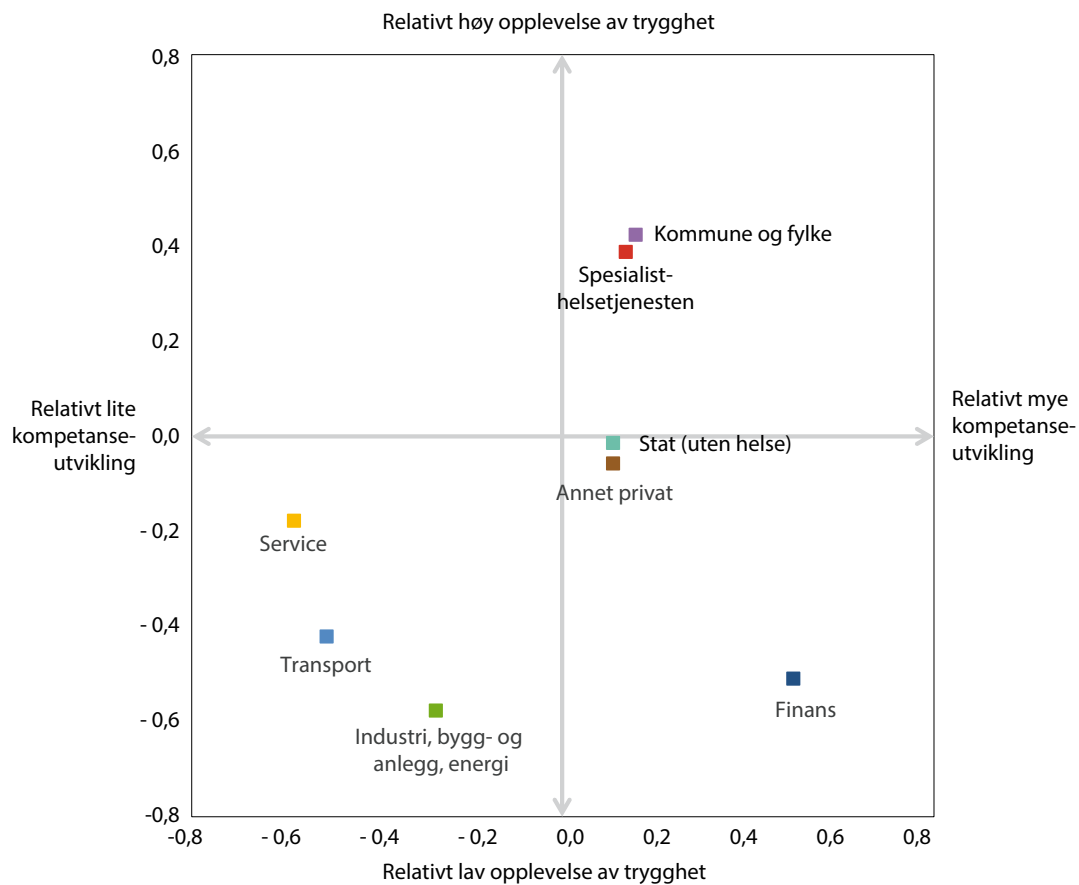
Det var bransjene og deres særegenheter. En gjennomgående fortelling så langt er den om sammenfallet mellom opplevd trygghet og interessen for fagforeninger og kollektiv lønnsdannelse. Bildet er paradoksalt: Gjennomgående er det de mest utrygge og utsatte som interesserer seg minst for kollektive løsninger, samtidig som man skulle tro det var de som trengte det mest. På den annen side kan man tenke seg at opplevelsen av trygghet til en viss grad kan stamme fra tilknytning til fagforening og oppslutning om deres legitimitet. Vi viser bildet litt tydeligere i figuren under. Som vi ser er bildet nokså entydig. Parallelt med at den kollektive orienteringen øker, stiger den opplevde tryggheten. Det er ingen bransjer som avviker tydelig fra denne trenden.



**Figur 18: Bransjenes differanse fra gjennomsnitt for totalen, trygghet (vertikal akse) og kollektiv orientering (horisontal akse). År: 2014-2017, ikke-overlappende respondenter, N = 6 977.**

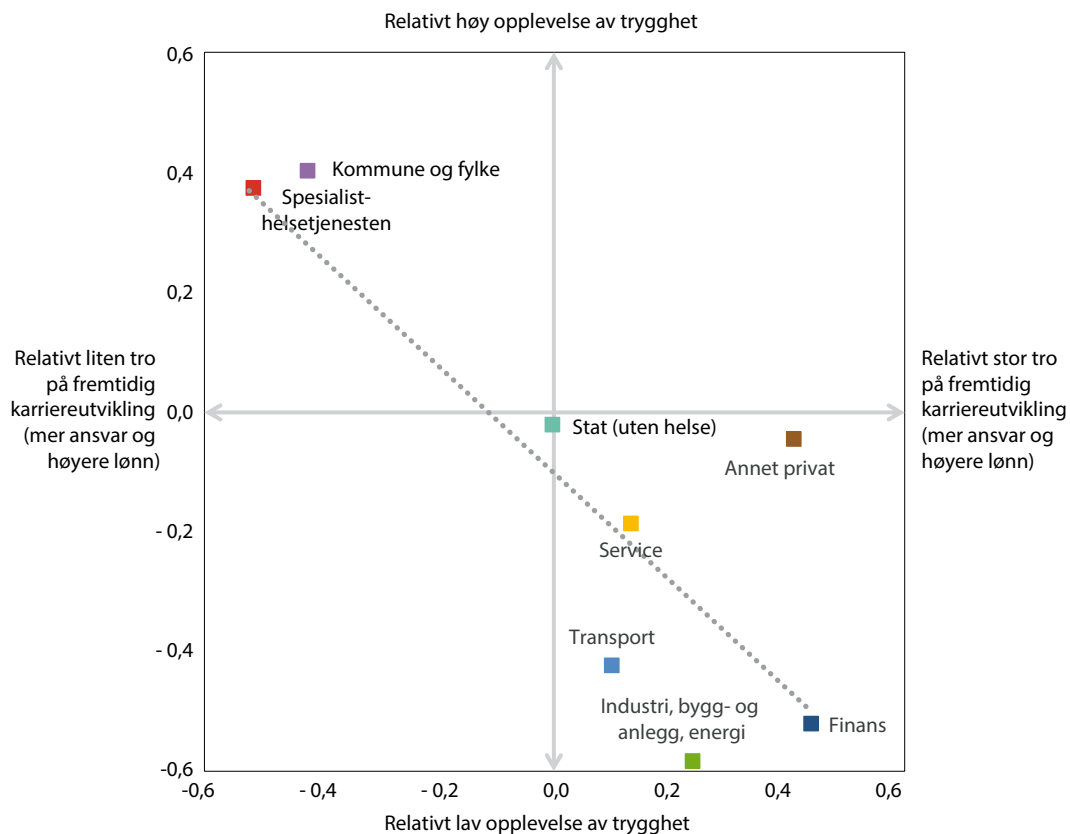
Mindre paradoksalt er det at tryggheten øker med hvordan man opplever sin kompetanseutvikling. Arbeidstagere som føler at de får en sjanse til å utvikle seg på jobben, føler seg også mer trygge. Man kan tenke seg at det at de føler seg satset på kan gi en beroligende effekt.

Bildet av det positive sammenfallet mellom trygghet og kompetanseutvikling er tydelig for kommune og fylke sammen med spesialisthelsetjenesten. Motsatt går relativt lite kompetanseutvikling hånd i hånd med relativt lite trygghet for ansatte i service, transport og industri, bygg- og anlegg og energi. Avvikeren i bildet er finansnæringen der medarbeiderne blir løpende oppdatert samtidig som utryggheten av gode grunner er relativt høy. Automatisering og digitalisering er ikke bare fremmedord i denne bransjen.



**Figur 19: Bransjenes differanse fra gjennomsnitt for totalen, trygghet (vertikal akse) og kompetanseutvikling (horisontal akse). År: 2014-2017, ikke-overlappende respondenter, N = 6 977**

For å utvide og komplisere bildet ytterligere: Man skulle intuitivt tro at stor tro på egen utvikling i jobben – mere lønn og ansvar – skulle øke følelsen av trygghet. Utslagene her er ikke så store, men trenden er svært tydelig. Troen på egen karriereutvikling er stor i to bransjer med høy grad av opplevd utrygghet: Finans og industri mv. Motsatt er det mindre forventninger til framtiden i supertrygge bransjer som spesialisthelsetjenesten og kommune og fylke. Kanskje det føles trygt, men litt kjedelig, når alt stort sett går sin vante gang?



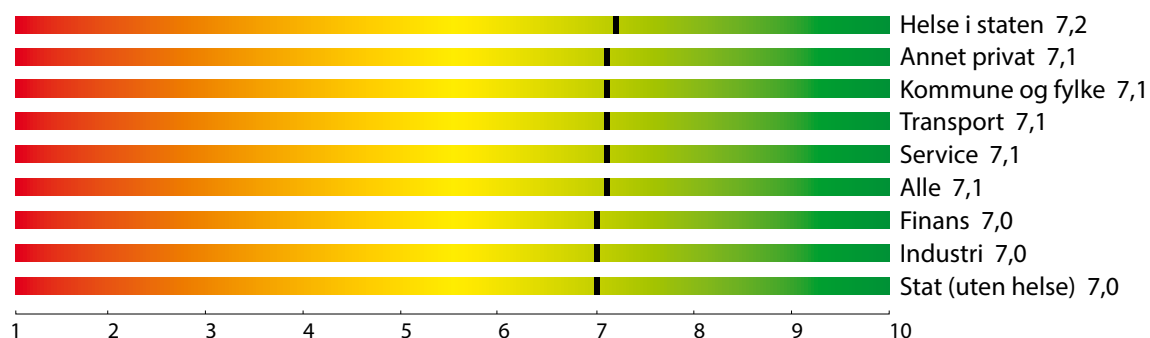
**Figur 20: Bransjenes differanse fra gjennomsnitt for totalen, trygghet (vertikal akse) og tro på fremtidig karriereutvikling (horizontal akse). År: 2014-2017, ikke-overlappende respondenter, N = 6 977**

## Avslutning

Arbeidslivsbarometeret viser tydelige forskjeller mellom bransjene i troen på kollektive handlinger, det vil si oppfatningen av fagforeningenes legitimitet og viktigheten av kollektiv lønnsdannelse. Det er i tillegg betydelige bransjeforskjeller i hvordan man opplever tilbudet om kompetanseutvikling i forbindelse med jobben. Tryggheten er også ujevnt fordelt, selv om vi ikke må glemme den gjennomgående opplevelsen av høy sikkerhet.

Vi har flere ganger brukt ordet paradoks for å beskrive våre funn når vi presenterer Arbeidslivsbarometeret bransjevis. Vi formulerte noen tankevekkende spørsmål innledningsvis til del 2.

*Hvorfor opplever alle arbeidstakere like mye mestring uavhengig av oppgavenes kompleksitet og kompetansekrav?*



**Figur 21: Barometerverdi for mestring. År: 2014-2017, N = 7442**



Den opplevde mestringen av egen jobb er (i snitt) så godt som identisk på tvers av bransjer. Er det slik at mestring er en subjektiv størrelse påvirket av egne forventninger og krav? Eller er arbeidskraften i Norge perfekt fordelt slik at alle har nådd sitt mestringsnivå? Eller er det forhold ved ledelse, medvirkning og arbeidsorganisering som utvikler et rimelig bra nivå på opplevd mestring?

*Hvorfor er de mest utrygge også mest optimistiske med hensyn til egen karriere?* Det som kan fremstå som intuitive logiske konklusjoner er ikke alltid like åpenbare. Et eksempel; arbeidstakere i finansbransjen er minst trygge og får mye kompetanseutvikling. En logisk fagforeningsstrategi kunne da være å prioritere kampen mot oppsigelser. Dataene i denne analysen tyder imidlertid mer på at arbeidstakerne vektlegger ansettbarhet (employability) og at de følgelig har behov for mer ikke-virksomhetsspesifikk kompetanse. Arbeidstakernes analyse av risikobildet er at de er pessimistiske på egen virksomhets vegne, men ganske optimistiske på egne vegne på grunn av tiltro til egen kompetanse. En alternativ fagforeningsstrategi kan da være å styrke medlemmenes individuelle ansettbarhet.

*Hvorfor er de arbeidstakerne som opplever mest trygghet minst optimistiske i forhold til muligheter for mer ansvar og karriere?* Offentlig og privat sektor skiller seg fra hverandre når det gjelder arbeidstakernes kollektive orientering og opplevelse av trygghet. Det er rimelig å anta at det som imøtekommer ansattes behov er svært forskjellig. Vektlegging av «fortellinger» om utrygge ansettelsesforhold i offentlig sektor vil neppe være gjenkjennbart. Strategier som utfordrer den kollektive orienteringen vil trolig være vanskelig. Er den lave optimismen med hensyn til muligheter for mer ansvar og karriere uttrykk for en kollektivistisk holdning – eller er det en svakhet ved arbeidsorganisering og ledelse i offentlig sektor?

Holdninger og legitimiteten til fagforeninger bekymrer «alle» som forklarer velferdsutviklingen i Norge (hvert fall i noen grad) med den norske modellens fortrinn. Våre tall i makro gir ikke grunn til økt bekymring. Allikevel ser vi i bransjeanalysene at det er grunn til bekymring i privat sektor. Vi formulerte det slik: *Hvorfor er det de arbeidstakerne som har (tilsynelatende) størst behov for beskyttelse fra fagforeninger som har minst positive holdninger til fagforeninger?* Dette spørsmålets relevans bør vekke bekymring langt utover fagbevegelsen. Svaret kan både være fagforeningenes egen manglende evne til å beskytte arbeidstakerne (eller styrke deres ansettbarhet), men det kan også være fagforeningenes begrensede makt. Dersom fagforeninger kunne tilby bedre individuell styrking av ansettbarheten, så ville det vært mer attraktivt å være organisert. En begrensning ved Arbeidslivsbarometeret er at det ikke i tilstrekkelig grad dekker arbeidskraft med ustabil, uformell eller svak tilknytning til arbeidslivet. Disse arbeidstakerne er ofte svakt integrert i samfunnet og svarer sjelden på våre undersøkelser. De har stort behov for beskyttelse, men er i praksis uorganisert. Både arbeidsgivere og arbeidstakere er ofre for at deler av arbeidsmarkedet er uregulert, uorganisert og/eller useriøst. Konkurransetilstandene for tilbyder og etterspørter av arbeidskraft blir ulike. Både arbeidstakere og arbeidsgivere risikerer å bli utkonkurrert av aktører på utsiden av lov- og avtaleverk. Offerfelleskapet er også et interessefelleskap som kunne danne grunnlag for et handlingsfelleskap.

## VEDLEGG METODE

### Bakgrunn

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

### Utvalg og frafall

Barometerundersøkelsene har siden vi startet i 2009 blitt gjennomført av Kantar TNS (tidligere TNS Gallup). Undersøkelsene har blitt gjennomført hvert år i perioden juni-juli. Undersøkelsene er gjennomført blant medlemmer i Kantar TNS' respondentpanel ved hjelp av et webspørreskjema. Deltakere i respondentpanelet er rekruttert tilfeldig, og består til enhver tid av om lag 57 000 personer. Målgruppen for barometerundersøkelsen er den yrkesaktive befolkningen i Norge i alderen 18-67 år.

Bruttoutvalgene har blitt trukket stratifisert for å sikre representativitet med hensyn til respondentenes alder, kjønn, utdanning, geografi, bransje og antall ansatte i virksomhetene respondentene jobber i. Det er alltid et visst frafall. For å sikre ønsket antall intervjuer til nettoutvalget innen svarfrist har derfor Kantar TNS rekruttert langt flere i bruttoutvalget enn ønsket antall intervjuer.

Tabellen under viser antall respondenter i bruttoutvalget og i nettoutvalget for perioden 2009-2017. Nettoutvalget er antall besvarelser vi har hatt hvert år. I perioden 2009-2017 har vi til sammen fått 26 680 besvarelser. Besvarelsene er fra 16 180 forskjellige respondenter. Hvert år er det forskjellige respondenter som svarer, slik at vi har et tverrsnittsdatasett per år. Noen respondenter har imidlertid svart over flere år. Vi har derfor flere besvarelser enn respondenter. En oversikt over hvor mange respondenter som har svart i ulike kombinasjoner av år kan leveres på forespørsel til rapportforfatterne.

Svarprosenten i undersøkelsene (nettoutvalg i prosent av bruttoutvalg) i årene 2009-2017 har vært på mellom 32 og 52 prosent.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Totalt
Bruttoutvalg	2 062	5 250	9 146	8 797	14 869	6 306	6 815	5 591	8 982	67 818
Nettoutvalg	1 001	2 675	3 012	3 169	4 755	3 015	3 099	2 917	3 042	26 685
Svarprosent	49 %	51 %	33 %	36 %	32 %	48 %	45 %	52 %	34 %	39 %

Til tross for at bruttoutvalget er trukket stratifisert fra Kantar TNS' respondentpanel med sikte på å sikre representativitet, kan det likevel være forskjeller mellom bruttoutvalget og populasjonen med hensyn til enkelte bakgrunnskjenntegn (seleksjonsskjevhet). Når vi sammenlikner bruttoutvalget med den totale populasjonen, finner vi en lavere deltakelse blant dem uten høyere utdanning og ansatte under 30 år. Dette skyldes ikke feil i stratifiseringsmetodikken, men at Kantar TNS' respondentpanel ikke har greid å rekruttere tilstrekkelig mange i denne gruppen.

For å korrigere for skjevheter kan man vekte resultatene i henhold til offisiell statistikk for alder, kjønn og næring. Resultatene som er presentert i denne og de tidligere rapportene er uvektet. I denne rapporten har vi sjonglert mellom å bruke tidsserier med til dels overlappende respondenter og tverrsnitt, der kun sist gang respondenten svarte er med. Vektingen vil kunne vært ulik i hvert år, noe som kunne betydd ytterligere tolkningsmessige komplikasjoner. I de tilfellene der vi vet at vi har over- eller underrepresentasjon i forhold til

befolkningen som helhet (og det er grunn til å anta at det kan ha betydning for svarfordeling), har vi forsøkt å presisere det i teksten og å ta høyde for det når vi har tolket resultatene.

## Beregning av barometerverdier

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

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

For de fleste barometerberegningene har vi benyttet oss av et 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-y-skala til en 1-10 skala.

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

Vi er innforstått med at avstanden mellom svaralternativer ikke nødvendigvis er lineær. Det kan 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 mye annet vi har gjort i denne rapporten, diskuteres og kritiseres.

Under er konstruksjonen av hver barometerverdi ytterligere beskrevet. Av plasshensyn er forklaringene gjengitt med liten skrift. «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(en) 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 (2 520 av 26 680). 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 rundt 70 prosent totalt. 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.

**2.9 Frontfagsmodellens gjennomslag.** Delindikatoren er konstruert på bakgrunn av årlig lønnsvekst for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-området. Verdien er hentet fra «TBU tabell 1.1. Årslønnsvekst fra året før i prosent for NHO-området». Tabellen for 2017 kan hentes frem her: <https://www.regjeringen.no/contentassets/c9be5e1850304bdbb0e071c2a3d09925/rapport-tbu-juni-2017-endelig.pdf>. Tabellen er på side 9.

Industriarbeidernes vekst som andel av funksjonærenes er brukt som mål på frontfagmodellens gjennomslag. For å beregne verdien i ett år har vi brukt et progressivt gjennomsnitt av de tre foregående årene. F.eks. har vi i 2010 brukt et progressivt gjennomsnitt av verdiene i 2007, 2008 og 2009, der andelen i 2007 er vektet med 1/6, andelen i 2008 er vektet med 2/6, og andelen i 2009 er vektet med 3/6. Videre har vi ut fra en skjønnsmessig vurdering fastsatt at dersom lønnsveksten til industriarbeidere er halvparten av den til funksjonærer, vil barometerverdien bli lik 1 (lavest verdi for frontfagmodellens gjennomslag). Dersom lønnsveksten er lik for industriarbeidere og -funksjonærer, vil barometerverdien bli lik 10 (høyest verdi for frontfagmodellens gjennomslag). Konverteringen er dermed gjort fra en 0,5-1- til en 1-10-skala. Siden vi ikke har data for årslønnsvekst i inneværende år, er barometerverdiene forsinket med ett år. Data fra 2014 til 2016 er brukt til å lage barometerverdien for 2017, osv.

Bakgrunnen for å bruke frontfagmodellens gjennomslag som et delmål på oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse er beskrevet ytterligere i et avsnitt lenger bak i metodevedlegget.

Gjennomsnittet av de ni delindikatorne utgjør indeksen for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse.

### 3. Arbeidsvilkår, stress og mestring

Indeksen består av 14 delindikatorer.

**3.1 Ikke tidsmessige jobbkrav** er konstruert på bakgrunn av fire spørsmål om tidsmessig stress. 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?*

**3.2 Ikke 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.

**3.3 Ikke 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.

**3.4 Ikke stressende arbeid** er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte kjennes arbeidet stressende?». Fremgangsmåten for utarbeidelsen av barometerverdien er lik som i 3.2.

**3.5 Ikke risikofylte forhold** er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte arbeider du under risikofylte forhold?». Fremgangsmåten for utarbeidelsen av barometerverdien er lik som i 3.2.

**3.6 Ikke konflikt arbeid-familie-fritid** 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.

**3.7 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.

**3.8 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.

**3.9 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.

**3.10 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 i 3.9.

**3.11 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. Vi har rekodet svaralternativene for perioden 2009-2013 til å bli kompatible med svaralternativene i 2014-2017. Tabellen under viser hvordan vi har kodet om.

1-7-skala (2009-2013)	→	1-5-skala (2014-2017)
1 Absolutt fornøyd	→	1 Svært fornøyd
2 Svært fornøyd	→	1 Svært fornøyd
3 Ganske fornøyd	→	2 Ganske fornøyd
4 Verken fornøyd eller misfornøyd	→	3 Verken fornøyd eller misfornøyd
5 Ganske misfornøyd	→	4 Ganske misfornøyd
6 Svært misfornøyd	→	5 Svært misfornøyd
7 Absolutt misfornøyd	→	5 Svært misfornøyd

Barometerverdien er gjennomsnittet av verdien som er konstruert på bakgrunn av andel og verdien som er konstruert på bakgrunn av et vektet snitt.

**3.12 Verdsetting og videreutvikling av kompetanse** er laget på bakgrunn av fire spørsmål om kompetanse og faglig utvikling. Spørsmålene er positivt ladet. Spørsmålene er:

*Hvor ofte opplever du at:*

1. *Innsatsen du gjør på jobben blir verdsatt?*
2. *Kompetansen din blir verdsatt på jobben?*
3. *Arbeidsgiver legger til rette for at du skal utvikle deg faglig?*
4. *Arbeidsgiver legger forholdene til rette for etter-/ videreutdanning?*

Delindikatoren er konstruert på samme måte som i 3.9.

**3.13 Urealisert potensial** er konstruert på bakgrunn av tre spørsmål, hvorav ett er positivt og to er negativt ladet. Svaralternativene på de negativt ladede spørsmålene er snudd. Spørsmålene er:

*Hvor ofte opplever du at:*

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

Delindikatoren er konstruert på samme måte som i 3.9.

**3.14 Underkvalifisert (mangler kompetanse, vanskelig å møte kravene)** 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 3.9 (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).

Gjennomsnittet av de 14 delindikatorerne utgjør indeksen for arbeidsvilkår, stress og mestring.

## 4. Likestilt deltakelse

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

Delindikator **4.1-3.3** er basert på andelen som oppgir at de deler ansvar for hus og hjem, ansvar for barn og 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 beregningsgrunnet. Verdien er konvertert fra en 0-1- til en 1-10-skala.

Delindikator **4.4** er konstruert på samme måte som 4.1-4.3. 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.

Konstruksjonen av **4.5 Sysselsatte kvinner 20-64 år sammenliknet med andre land** er laget på bakgrunn av data fra den europeiske arbeidskraftsundersøkelsen (LSF). Dataene er tilgjengelig på Eurostat sine nettsider. Vi har hentet ut data for andelen sysselsatte kvinner i alderen 20-64 år i alle europeiske land. Sysselsettingsratene for kvinner har siden 2009 variert mellom 35,5 prosent og 84,4 prosent. Landene med generelt lav sysselsetting er republikkene i tidligere Jugoslavia, mens Norge, Island, Sverige, Finland og Danmark har hatt høy sysselsetting. Det kan selvsagt diskuteres om det er meningsfylt å sammenlikne sysselsettingsraten i Norge med den i de tidligere jugoslaviske republikkene. Kanskje det ville gitt mer mening om vi sammenliknet sysselsettingsraten i Norge med den i andre vesteuropeiske land, eller bare med de nordiske landene? Vi ville fått lavere barometerverdier om vi hadde gjort det. Vi har imidlertid valgt å sammenlikne sysselsettingsraten for kvinner i Norge med den i andre europeiske land, og en konsekvens av det er at vi sammenlikner svært forskjellige økonomier. Vi kunne også brukt en annen metode og sammenliknet oss med snittet for Eurosonen. Kanskje det ville vært mer meningsfylt? Å sammenlikne økonomien i Norge med den til andre land vil uansett metode innebære noen svakheter. Siden vi har holdt målingene fast over tid, kan vi se utviklingstrekk. I tilfellet med denne barometerverdien har sysselsettingsraten økt både i land med lav sysselsetting og i land med høy sysselsetting. I Norge har den imidlertid avtatt. Det innebærer at Norge relativt sett har fått lavere sysselsettingsrate for kvinner.

Delindikatoren **4.6 Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner sammenliknet med andre land** er også konstruert på bakgrunn av europeisk arbeidsmarkedsstatistikk. Vi har sett på «Gender pay gap in unadjusted form by NACE», som er et mål på hva kvinner tjener i forhold til menn i europeiske land. Norges plassering i forhold til landet med lavest og høyest inntektsforskjeller er basis for utregningen av barometerverdien.

**4.7 Sysselsatte kvinner som jobber deltid sammenliknet med andre land** utgjør på en måte motstykket til delindikator 4.5. Norge har en høy andel sysselsatte kvinner, men andelen deltidsansatte er også høy. I denne barometerverdien sammenlikner vi andelen deltidsansatte kvinner i Norge med den i andre europeiske land. Dataene er basert på LSF, og vi ser på kvinner i alderen 25-64 år. I Bulgaria er deltidsandelen blant kvinner bare 2 prosent, mens den i Nederland er på nesten 75 prosent. I Norge har den ligget mellom 32 og 38 prosent. Det har vært en stabil utvikling i de europeiske landene med hhv. lavest og høyest deltidsandel. I Norge har deltidsandelen avtatt, og det innebærer at barometerverdien har steget.

**4.8 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 tilsvarer resultater fra annen offentlig, tilgjengelig statistikk.

Gjennomsnittet av de åtte delindikatorerne utgjør indeksen for likestilt deltakelse.

## 5. Trygghet og tilknytning

Indeksen er konstruert på bakgrunn av ti delindikatorer.

Delindikatoren **5.1 Ikke uførepensjonist 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 **5.2 – 5.7** er konstruert på tilsvarende måter.

Delindikator **5.8 Fast ansatte** er basert på tall fra Arbeidskraftsundersøkelsen (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/yrkesdeltakelse sammenliknet med europeiske land.** Delindikatoren likner delindikatoren om sysselsettingsgrad for kvinner i kapittelet om likestilt deltakelse. Vi har hentet data fra LSF og sammenliknet sysselsettingsraten for befolkningen i alderen 20-64 år i europeiske land. Igjen får vi problemet med at vi sammenlikner Norge med land som det kanskje er unaturlig at vi sammenlikner oss med. Men uansett hvilke valg vi gjør, vil det innebære begrensninger. Malta, Italia og republikker i tidligere Jugoslavia har lav sysselsettingsrate, mens Island, Sverige og Sveits har høy sysselsetting. Norges plassering mellom Malta/Italia/Tidligere Jugoslavia og Island/Sverige/Sveits tilsier at vi kommer relativt godt ut. Det er flere årsaker til at barometerverdien har avtatt siden 2009. For det første har sysselsettingen i Norge gått ned. For det andre har den gått opp både i landene med lav og med høy sysselsetting.



Delindikatoren **5.10 Arbeidsledighet sammenliknet med europeiske land** er også konstruert på bakgrunn av data fra LSF. Vi har her sett på arbeidsledighet blant hele befolkningen, altså ikke aldersspesifikt, og vi har sett på sesongjusterte data. Arbeidsledigheten i noen land er svært høy. Det gjelder f.eks. Hellas og Spania. I andre land, som Island, Tsjekia og Tyskland er den på under 4 prosent i 2017. I Norge er den også lav, men den har økt fra 3 prosent i 2009 til 4,3 prosent i 2017. Norges plassering i forhold til ytterpunktene utgjør basis for barometerverdien. Vi er innforstått med at det kan virke urimelig å sammenlikne Norges lave arbeidsledighet med ledigheten i Hellas og Spania. På den annen side ville vi nok uansett metode fått høy barometerverdi når vi sammenlikner ledigheten i Norge med den i andre europeiske land siden ledigheten i Norge er så lav.

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

## Frontfagsmodellens gjennomslag

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 arbeidstakere. I hvilken grad dette faktisk skjer sier både noe om frontfagsmodellens gjennomslag og dermed også noe om den kollektive lønnsdannelsen. Det er umulig å tenke seg en fungerende frontfagsmodell uten en kollektiv, koordinert lønnsdannelse. Kjernespørsmålet er i hvilken grad lønnsveksten skjer som et resultat av kollektive forhandlinger og, motsatt, i hvilken grad den skjer som resultat av individuelle forhandlinger/avtaler. Dette er et komplisert spørsmål fordi den kollektive lønnsdannelsen også har en normgivende funksjon på områder uten tariffavtaler. Dersom lønnsveksten i avtaledekkede områder over tid skiller seg vesentlig fra lønnsveksten utenfor, vil det utfordre systemet vi har for kollektiv lønnsdannelse. Dersom retningen over tid viser større skille, kan det argumenteres for at den kollektive lønnsdannelsen i Norge svekkes. Dersom skillet reduseres, kan det være uttrykk for en styrking.

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. Derfor bør lønnsveksten sammenlignes innenfor sektorer som har noenlunde lik konjunkturutvikling. Vi sammenligner derfor lønnsutviklingen blant industriarbeidere og industrifunksjonærer innenfor NHO-området. Industriarbeidernes lønnsutvikling blir i all hovedsak bestemt gjennom kollektive forhandlinger på sentralt og lokalt nivå. Deres lønnsvekst defineres sammen med industrifunksjonærene som frontfaget som skal være retningsgivende for øvrig lønnsutvikling. Industrifunksjonærene er i samme sektor og har derfor samme konjunkturforløp. Deres lønnsvekst er ikke et resultat av kollektive forhandlinger. Arbeidsgiversiden har påtatt seg forpliktelsen at lønnsutviklingen utenfor de avtaledekkede områdene skal følge frontfaget. I hvilken grad de gjør det er et uttrykk for frontfagsmodellens gjennomslag. Lønnsveksten kan variere fra år til år. Det kan oppstå behov for «å ta igjen» sammenlignbare grupper. Dersom funksjonærene oppnår en høyere lønnsutvikling ett år, vil fagforeningene kunne bruke det som argument for høyere lønnsstillegg påfølgende år. Av denne grunn sammenligner vi de to gruppene over tre års glidende, progressivt gjennomsnitt.

TBU anslår lønnsveksten blant industriarbeidere og industrifunksjonærer i 2016 til 2,0 prosent for industriarbeidere og 2,2 prosent for funksjonærer. Lønnsveksten er lav, og igjen ligger lønnsveksten for funksjonærene litt høyere.

## Del 2

I del 2 har vi også laget et sett med barometerverdier. De er stort sett laget på samme måte som barometerverdiene i del 1. Vi har ønsket å finne ut om arbeidstakerne i de ulike bransjene har ulike preferanser,

holdninger, oppfatninger og ønsker. En måte å finne ut av dette på, er å undersøke om variasjonen i barometerverdiene varierer med bransjetilhørighet. Vi kan finne statistiske sammenhenger, og si at i snitt synes arbeidstakere i bransje x noe mer eller mindre enn hva arbeidstakere i bransje y i snitt mener. Vi kan ikke si noe om årsakssammenhenger. Vi kan imidlertid gjøre antakelser om årsakssammenhenger. Vi har sett at det er en positiv sammenheng mellom kompetanseutvikling og opplevelse av trygghet. I den grad det ene fører til det andre, synes vi det virker mer naturlig at kompetanseutvikling fører til trygghet enn andre vei.

Vi har gjennomført en rekke regresjoner, både lineære og binære (logistiske). I noen tilfeller har vi kun hatt en binær variabel å forholde oss til, og da har vi naturligvis benyttet oss av metoder som er velegnet for det. I andre tilfeller, spesielt når vi har studert hvordan bransjene varierer over barometerverdier, har vi brukt både lineær og binær regresjon. Grunnen til at vi har brukt ulike metoder er både et ønske om å belyse ulike sider ved problemstillingen, og for å sjekke om vi får like eller ulike resultater ved bruk av ulike metoder. Vi får en rikere og grundigere forståelse for variasjonen i dataene når vi benytter ulike analysemetoder på dem.

De lineære regresjonene er som regel gjort i to steg. Først har vi undersøkt hvordan barometerverdiene varierer med hensyn til bakgrunnskjenntegn som kjønn, alder, utdanning og inntekt. Deretter har vi inkludert bransjene og undersøkt om de bidrar til å forklare variasjonen ytterligere. I mange tilfeller har vi også inkludert andre forklaringsvariabler i steg 2. De binære regresjonene er gjort for å finne ut hva som kjennetegner ytterkantene. For eksempel har vi ønsket å finne ut om det er noe som kjennetegner de 25 prosentene av populasjonen som er sterkest tilhengere av kollektiv lønnsdannelse. Og motsatt: Om det er noe som kjennetegner de 25 prosent sterkeste motstanderne av kollektiv lønnsdannelse. Når vi ser på resultater fra de binære regresjonene i sammenheng med de lineære, er vi i større grad rustet til å vurdere om et fenomen gjelder generelt og/eller spesielt.

## Figurer som illustrerer bransjens avvik fra gjennomsnittet

I kapitlene der hver bransje presenteres for seg, har vi to figurer. En viser hvordan de som jobber i bransjen i snitt avviker fra gjennomsnittet for totalen med hensyn til noen barometerverdier. Den andre viser hvordan de som jobber i bransjen i snitt avviker fra gjennomsnittet for totalen med hensyn til noen bakgrunnskjenntegn. Vi har valgt å se på differansen fra gjennomsnittet for å tydeliggjøre hvordan arbeidstakerne i bransjen skiller seg fra arbeidstakerne som helhet.

Eksempel, spesialisthelsetjenesten, barometerverdi: Barometerverdien for holdninger til fagforeninger for arbeidstakerne totalt sett er på 7,22, mens den for dem som jobber i spesialisthelsetjenesten er på 7,58. Differansen er på 0,34. I figuren der vi presenterer hvordan de som jobber i spesialisthelsetjenesten i snitt avviker fra gjennomsnittet, har stolpen «Holdninger til fagforeninger» derfor fått verdien 0,34. Tilsvarende prinsipp gjelder for de andre barometerverdiene i samme figur.

Eksempel, spesialisthelsetjenesten, bakgrunnskjenntegn: 57 prosent av respondentene som har svart i perioden 2014-2017 har fullført utdanning fra høgskole eller universitet. Vi har derfor definert at de har høyere utdanning. Blant dem som jobber i spesialisthelsetjenesten har 77 prosent fullført høyere utdanning. Differansen er på 0,2. Stolpen som viser «Utdanningsnivå» har derfor verdien 0,2. Tilsvarende prinsipp gjelder for de andre bakgrunnskjenntegnene i samme figur.

Ikoner av Made, thenounproject.com.





YRKESORGANISASJONENES  
SENTRALFORBUND

Postboks 9232 Grønland  
0134 Oslo  
Telefon 21 01 36 00  
[www.ys.no](http://www.ys.no)