



ARBEIDSLIVSBAROMETERET



Norsk arbeidsliv – storm eller stille?



YS Arbeidslivsbarometer – en nyskaping

YS Arbeidslivsbarometer ble presentert for første gang på YS-konferansen 2009 og skal videreføres i minst fire år til. Barometeret skal være et instrument som måler trykket i norsk arbeidsliv og som gir kunnskap til sentrale debatter innenfor norsk arbeidsliv.

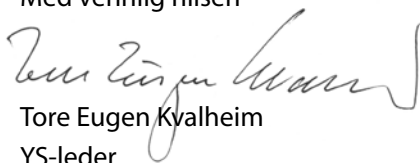
Oftestiller vi omfattende diagnoser om utviklingen i norsk arbeidsliv ut fra enkeltstående rapporter og hendelser. Derfor har YS og YS-forbundene engasjert Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) til å utarbeide et nytt måleinstrument. Gjennom YS Arbeidslivsbarometer vil vi både gi en statusrapport om tilstanden i norsk arbeidsliv og formidle endringer og ulikeheter.

Det fins ingen fasit på hvordan tilstanden i arbeidslivet er, men gjennom Arbeidslivsbarometeret vil det være mulig å diskutere utviklingen ut i fra et helhetlig grunnlag. Arbeidslivsbarometeret skal sette den kunnskapen vi har i system. Ved hjelp av Arbeidslivsbarometeret vil vi være i stand til å vurdere sammenhenger vi tidligere ikke har vært oppmerksomme på.

Arbeidslivsbarometeret sier mye om nå-situasjonen. Samtidig skal prosjektet gå over minst fire år til og vi har store forventninger til at vi over tid vil kunne vise utviklingstrekk og gi ny kunnskap om arbeidslivet.

Som YS-leder håper jeg resultatene i YS Arbeidslivsbarometer kan gi deg nyttig kunnskap om situasjonen i norsk arbeidsliv, kunnskap som kan gi grunnlag for gode debatter om norsk arbeidsliv.

Med vennlig hilsen



Tore Eugen Kvalheim
YS-leder

YS Arbeidslivsbarometer

Hvordan har folk det på jobb? I en tid med raske teknologiske endringer, med globalisering og store endringer i arbeidslivets sammensetning; hvilke prinsipper slutter ulike sektorer og bransjer opp om og hva mener norske arbeidstakere om kårerne i norsk arbeidsliv? Hvor mye jobber folk og er de fornøyd med lønnen de får? Er det stress og press eller mestring og tilfredshet som preger arbeidsdagen? Kan vi egentlig snakke om ett norsk arbeidsliv, eller har vi å gjøre med sektorer og bransjer med grunnleggende ulike vilkår og interesser?

Dette er blant spørsmålene som YS gjennom sitt Arbeidslivsbarometer søker svar på. Hensikten med barometeret er å måle trykket i norsk arbeidsliv. YS Arbeidslivsbarometer er en årlig analyse som beskriver tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv på sentrale områder. Ofte stilles omfattende diagnoser om arbeidslivsutviklingen ut i fra enkeltstående rapporter og hendelser. For å kunne si noe samlet som tar opp seg de viktigste elementene har YS bedt Arbeidsforskningsinstituttet å utarbeide et nytt måleinstrument.

YS Arbeidslivsbarometer bygger på analyser av subjektive vurderinger og erfaringer fra en ny spørreundersøkelse til et representativt utvalg norske arbeidstakere supplert med aktuell dokumentasjon og statistikk nasjonalt og internasjonalt.

YS Arbeidslivsbarometer bygger også på tidsrekker hvor tidligere stilte spørsmål til norske arbeidstakere gjentas med jevne mellomrom. Slik kan vi måle endringer i arbeidslivet over tid – blir det verre, bedre, hvor dukker endringene opp og hvordan berøres ulike grupper av dem?

Barometeret skal beregnes årlig og gi et bedre kunnskapsgrunnlag for politikkutvikling. YS Arbeidslivsbarometer tar ikke mål av seg til å gi den endelige fasit på hvordan arbeidslivet er. Hvilke indikatorer vi har tatt med, hvilken vekt de har fått og hvilke vi har utelatt kan og bør diskuteres. En diskusjon som nettopp må ta sikte på å se helheten og sammenhenger fremfor fragmenter og enkelthendelser – og i så fall er en viktig intensjon med YS Arbeidslivsbarometer oppnådd.

Barometeret er utviklet på en web-plattform som er allment tilgjengelig. Her ligger alle data barometeret bygger på, og her kan du selv søke informasjon og gjennomføre analyser knyttet til de deler av datamaterialet du er mest interessert i å få vite mer om.

Hva viser barometeret?

Hovedkonklusjonen er at det står bra til i det norske arbeidslivet, men "alle er ikke med" og hvor godt arbeidslivet oppleves har sammenheng med hva slags inntekt, arbeidstid og utdanning man har.

Arbeidslivsbarometeret fokuserer på seks nøkkelområder av arbeidslivet knyttet til fagforeningenes legitimitet, oppslutning om kollektiv lønnsdannelse, arbeidsvilkår, diskriminering, likestilling og tilknytning til arbeidslivet. Hvert område har fått en barometerverdi på en skala fra 1-10, der rødt er negativt og grønt er positivt .



Samlet sett viser YS Arbeidslivsbarometer et norsk arbeidsliv preget av gode arbeidsvilkår, lite diskriminering og høy oppslutning om fagforeninger, moderate lønnsforskjeller og kollektive forhandlingsmodeller.

Kvinner og menn deltar imidlertid ikke i samme grad i lønnet og ulønnet arbeid. Menn jobber og tjener mest, mens kvinner jobber mindre og tjener mindre samtidig som de fortsatt tar det meste av ansvaret for hjem og barn. Denne tradisjonelle tilpasningen kan representere en ekstra utfordring for samfunnet når det gjelder å løse arbeidskraftsbehovet.

Vi ser at de fleste føler seg trygge på jobben sin, vi har høy sysselsetting og lav arbeidsledighet. Alle har imidlertid ikke en like stabil tilknytning til arbeidslivet. Gode ordninger for uføretrygd og sykelønn representerer en trygghet for arbeidstakere. Men sykefraværet og den høye andelen på uføretrygd representerer en trussel både for tilknytningen til arbeidslivet for dem som rammes og for tryggheten i arbeidsliv dersom ordningene ikke lenger lar seg finansiere. Arbeidslivsbarometeret viser at det særlig innenfor gruppen av lavt utdannede med lav inntekt og arbeidstid finnes en gruppe arbeidstakere som frykter at de om 5 år er uføretrygdet, arbeidsledige eller satt utenfor arbeidslivet av andre grunner.

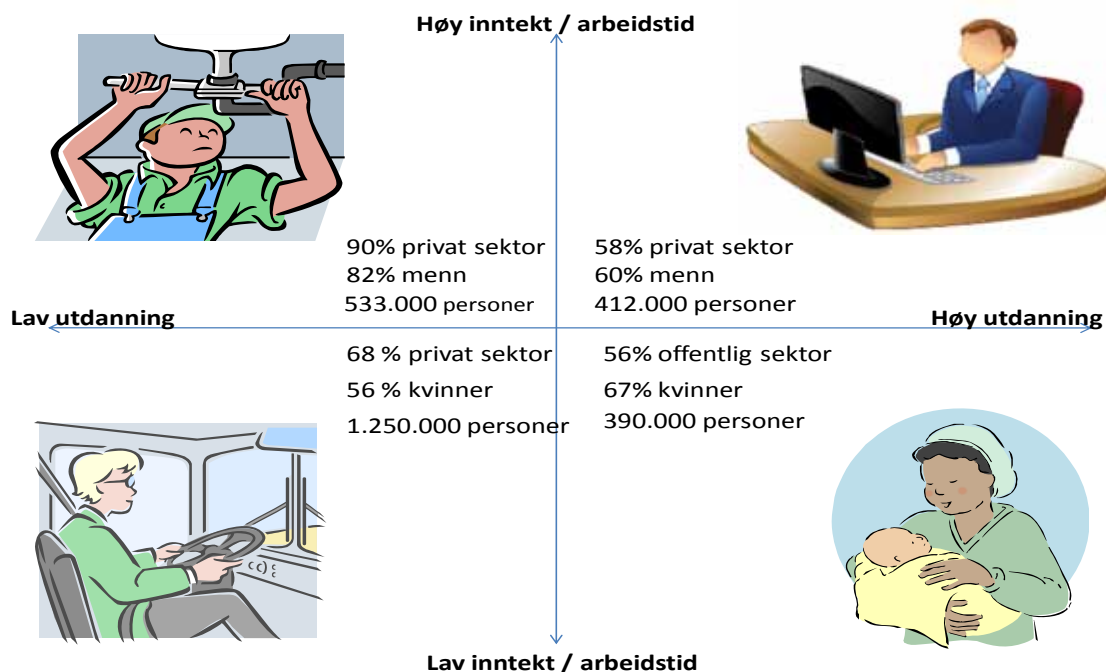
De fire arbeidslivene

I våre analyser har vi funnet at det i mange sammenhenger gir mening å snakke om **fire norske arbeidsliv**. Arbeidslivet kan deles inn i fire grupper av ulik størrelse avhengig av om arbeidstakerne har:

- høyere utdanning eller ikke
- om de jobber mer eller mindre enn 37,5 timers uke
- om de har inntekt over eller under 400.000 kr

Ettersom inntekt varierer sterkt med arbeidstid, er disse variablene slått sammen. Når vi betrakter arbeidslivet på denne måten, får vi fire hovedtyper av yrkesaktive som skiller seg fra hverandre når det gjelder hvilken bakgrunn de har, hvor de jobber, hvor mye de deltar i arbeidslivet og hva de får igjen for det.

De fire arbeidslivene kan illustreres slik:



"De selvgående"

Arbeidslivet øverst til venstre domineres av menn i privat sektor uten høyere utdanning. Typiske arbeidstakere vil være håndverkere og ansatte i småbedrifter hvor både arbeidsinnsats og inntekt er relativt høy. Arbeidstakerne her kan karakteriseres som selvgående, men de er ofte partner med en kvinne som tar brorparten av ansvaret for hus og hjem og som jobber mindre enn de selv gjør.

”Arbeiderne”

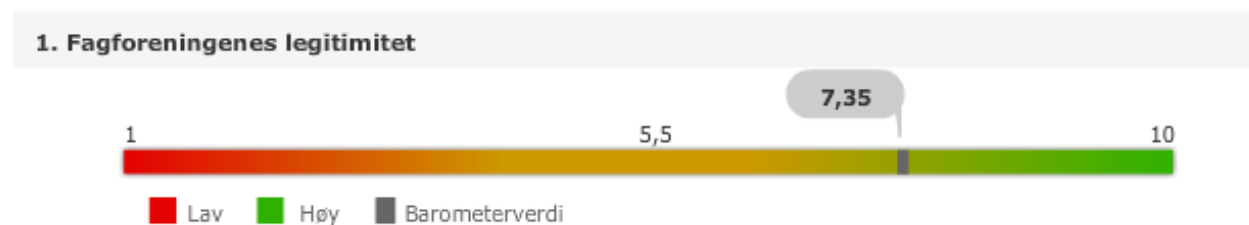
Arbeidslivet nederst til venstre er det desidert største – nesten halvparten jobber her. Dette er typiske yrker med lave krav til utdanning innen industri og privat tjenesteyting (varehandel, transport, omsorg) lav arbeidstid og lav inntekt. Mange trives og har det bra, men i dette segmentet finner vi også de med svakest tilknytning til arbeidslivet med risiko for å falle utenfor.

”Omsorgsgiverne”

Arbeidslivet nederst til høyre domineres av kvinner i offentlig sektor med høyere utdanning, men som jobber deltid og tjener lite. Her finner vi helsesektoren, undervisning, offentlig administrasjon men også privat tjenestesektor. I tillegg til at mange av disse kvinnene jobber med omsorg i yrkeslivet, har de også omsorgsansvaret hjemme.

”Tindebestigerne”

Øverst til høyre finner vi et arbeidsliv dominert av høyt utdannede menn i privat sektor. Her har man høy lønn, lang arbeidstid og høyt press. Typiske virksomheter her er privat næringsliv og godt betalte jobber i offentlig administrasjon.

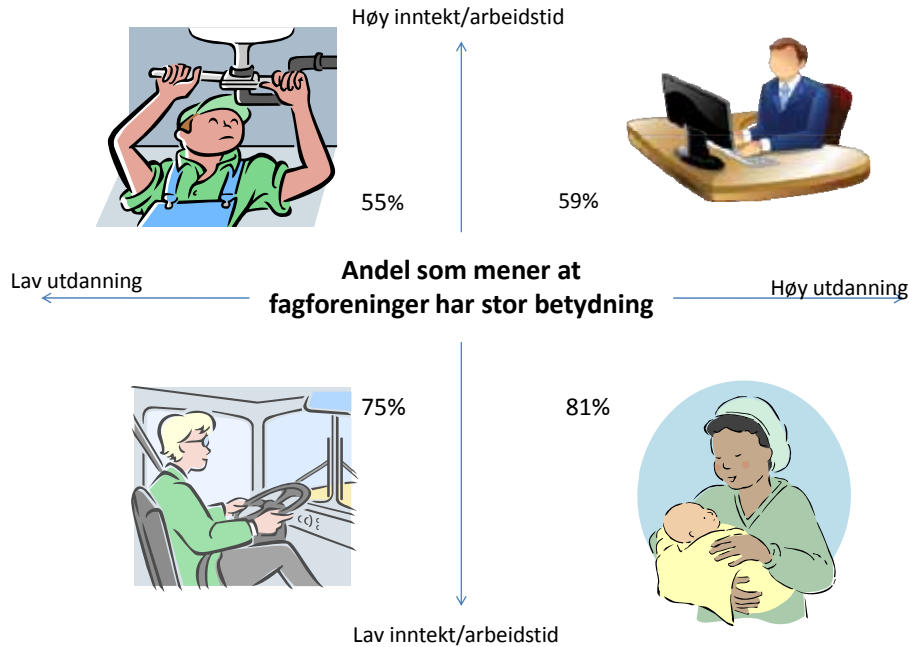


Finner vi oppslutning om fagforeningenes virksomhet?

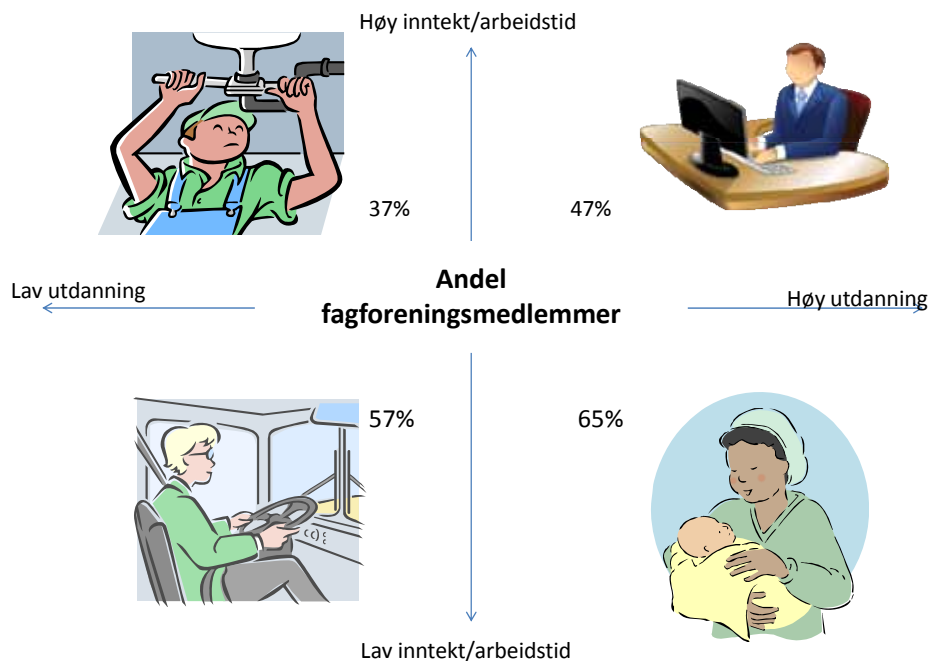
Arbeidstakerne mener fagforeningene er viktige! Ikke minst er opplutningen stor om fagforeningens tradisjonelle kjerneoppgaver som forhandling av lønn, en rettferdig inntekstutvikling og medbestemmelse på arbeidsplassen.

En serie av spørsmål fra barometerundersøkelsen viser at synet på fagforeninger blant arbeidstakerne gjennomgående er positivt. Vi vet også at Norge har en høy organisasjonsgrad blant arbeidstakerne i Norge sammenlignet med andre land. Dette gir en positiv grønn score på barometeret

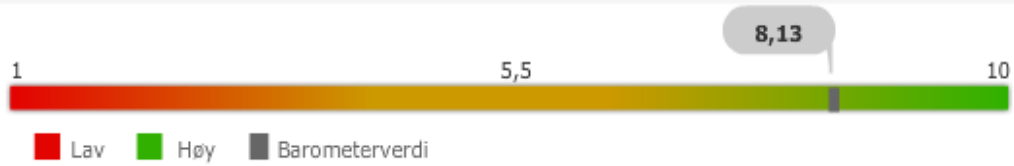
Det er likevel en del som legger vekt på at fagforeninger også kan være et problem – noe som trekker scoren noe ned. Funn som trekker opp er på den andre side er at de fleste tillitsvalgte opplever at arbeidsgiver respekterer deres rolle som tillitsvalgt. Barometerundersøkelsen viser at potensialet for nye medlemmer og tillitsvalgte er betydelig.



Vi ser at arbeidstakerne mener at fagforeningene har stor betydning innen alle grupper. Oppslutningen er imidlertid høyest blant dem med lavere inntekt og arbeidstid. Det samme mønsteret finner vi når det gjelder fagorganisering, andelen fagorganiserte er høyest i gruppene med forholdsvis lav utdanning og inntekt.



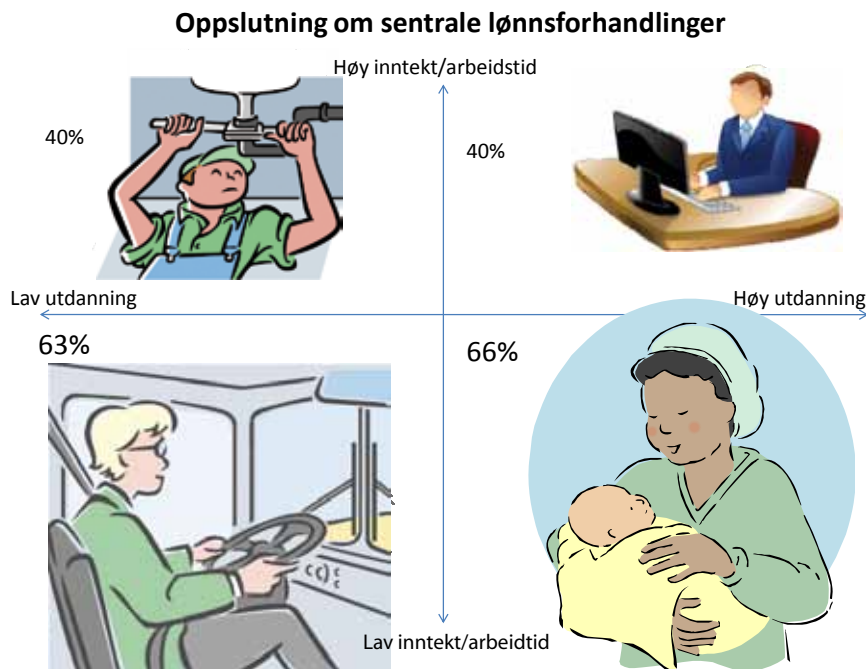
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse



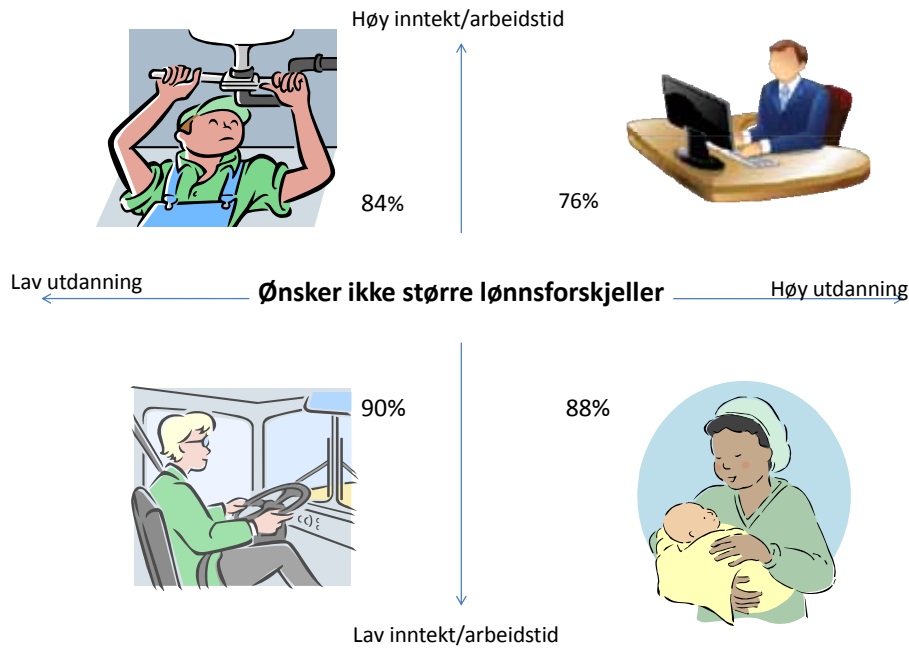
Finner vi støtte til forhandlingsbasert lønnsdannelse?

Barometerverdien gir en høy grønn score når vi ser på oppslutning om kollektiv forhandling av lønn. Høy oppslutning om og utbredelse av sentrale og lokale forhandlinger, trekker scoren opp. Den tilslutningen vi finner til individuelle forhandlinger og prestasjonsbasert lønn trekker scoren noe ned. En omfattende støtte til åpenhet om lønn trekker scoren opp. Det samme gjelder en utbredt oppfatning om at vi ikke bør få økte lønnsforskjeller i arbeidslivet. For å plassere Norge i det internasjonale bildet har vi basert oss på analyser av OECD-tall for lønnsforskjeller samt andel av arbeidstakerne som får bestemt lønnen direkte eller indirekte gjennom tariffavtaler. Her gjør Norges relativt små lønnsforskjeller og det høye antall arbeidstakere som får bestemt lønnen via tariffavtaler i Norge at scoren på barometeret trekkes opp.

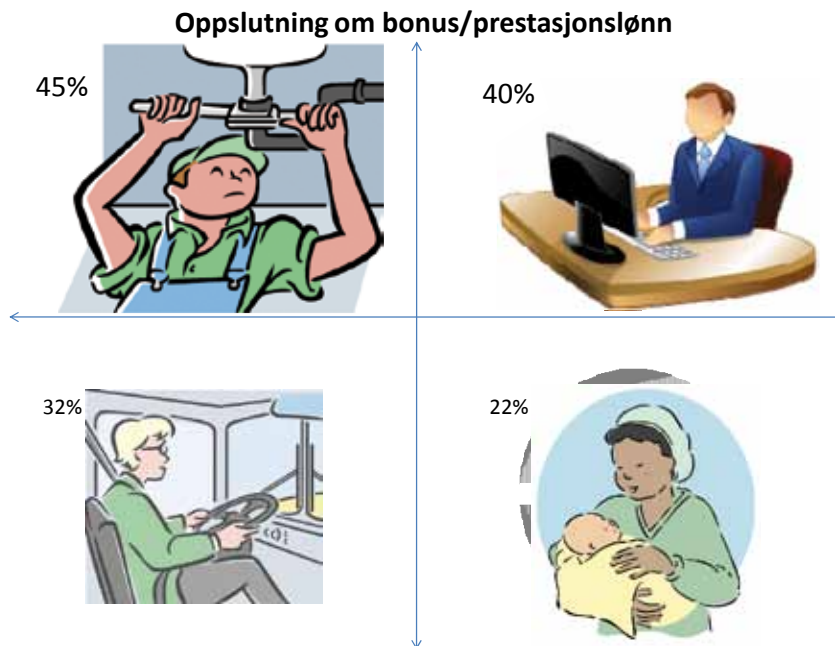
Den sterke oppslutningen om kollektive forhandlinger står i kontrast til inntrykk som skapes av individualisering av lønnsdannelsen. Selv om lønnsdannelsen i Norge i økende grad desentraliseres så skjer dette innenfor et forhandlet regime hvor fagforeninger spiller en vesentlig rolle. Normer for likhet står sterkt og dette kommer også til uttrykk gjennom preferanser for åpenhet om lønn og mot individualisering.



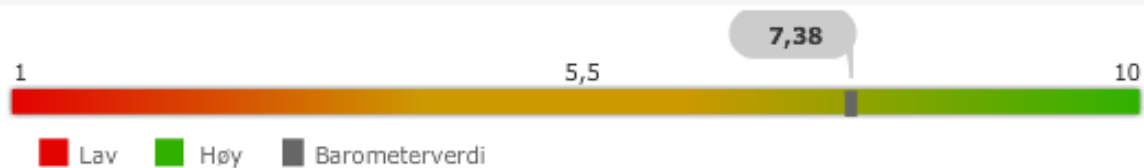
Figuren viser at oppslutningen om sentrale lønnsforhandlinger er sterkest blant gruppene med lavest inntekt og arbeidstid.



Figuren viser at i alle gruppene er det liten oppslutning om økte lønnsforskjeller. Men som vi skal se varierer oppslutningen om bonus- og prestasjonslønn:



3. Arbeidsvilkår, stress og mestring

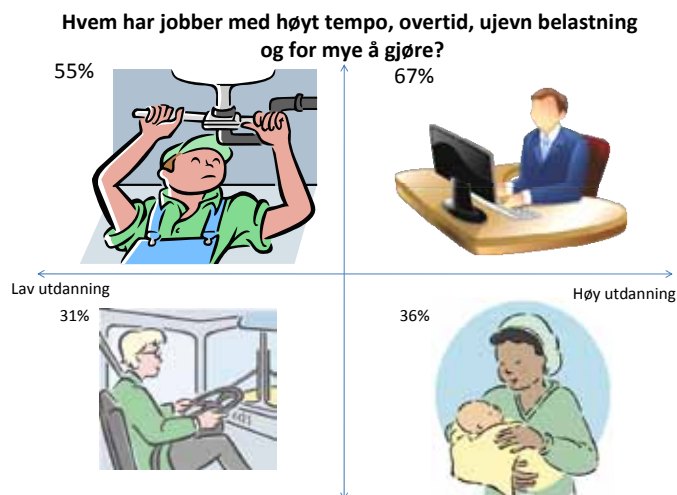


Hvordan har norske arbeidsarbeidstakere det på jobben?

Alt i alt har norske arbeidstakere det bra på jobben! Flertallet er godt fornøyd, de har både interessant, selvstendig og meningsfull jobb og de opplever at de mestrer jobben sin. I forhold til andre europeiske land ligger Norge helt i toppskiktet når gjelder mestring og muligheten til å lære nye ting og få jobbe med det man kan best.

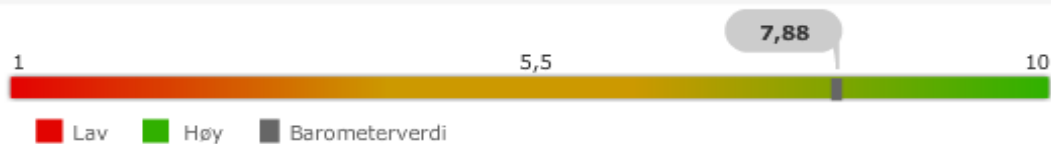
Men jobben oppleves også stressende. I deler av arbeidslivet må arbeidstakere forholde seg til at det ofte er for høyt tempo, for mye å gjøre, ujevn arbeidsbelastning og overtidjobbing. I andre deler av arbeidslivet er det fortsatt noen arbeidstakere som jobber under risikofylte forhold.

Over en tredjedel av norske arbeidstakere opplever sjelden eller aldri at arbeidsgiver legger til rette for faglig utvikling og etter- og videreutdanning. Det finnes også et urealisert potensial av kompetanse og ressurser som ikke blir benyttet i dagens arbeidsliv hos arbeidstakere som ønsker seg større utfordringer.



Arbeidstakere med høy inntekt og lang arbeidstid har også jobber med høyt tempo, ujevn belastning, for mye å gjøre og ofte overtid. Aller tøffest er tidskravene for arbeidstakere som i tillegg har høy utdanning. Utfordringer knyttet til hardt fysisk arbeid og risikofylte forhold finner vi derimot blant arbeidstakere med lav utdanning.

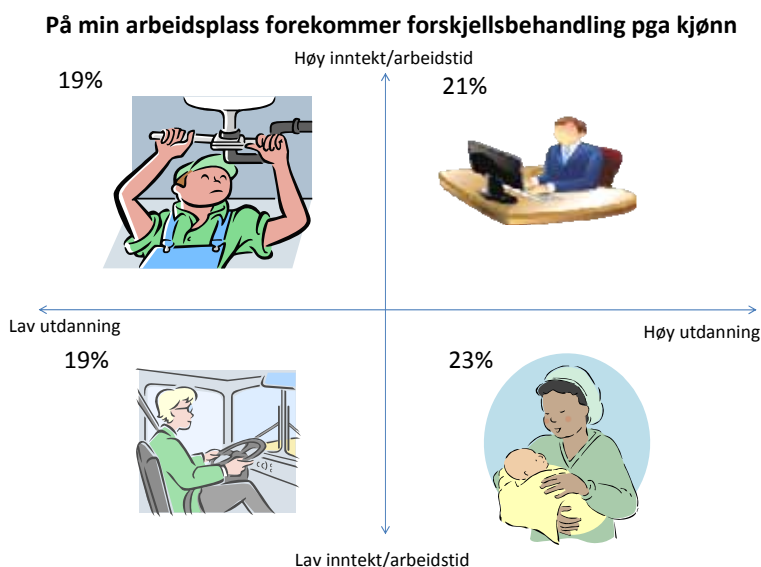
4. Fravær av diskriminering



Oppelever norske arbeidstakere å bli diskriminert?

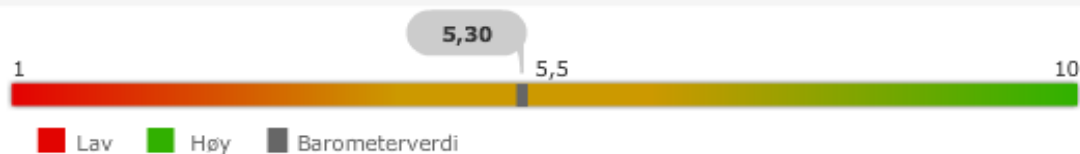
Det er heldigvis ikke mange som opplever diskriminering i det norske arbeidslivet og sammenlignet med andre europeiske land kommer vi godt ut, dermed får diskrimineringsindeksen en sterk grønn skåre. Likevel finner vi også i barometerundersøkelsen fra 2009 små grupper av arbeidstakere som svarer at de har blitt mobbet og trakassert eller blitt hindret i et nå et mål i arbeidslivet på grunn av kjønn, alder eller funksjonsnedsettelse. Det rapporteres i liten grad om diskriminering på grunn av etnisitet, religion og seksuell orientering. Vi vet imidlertid ikke om dette skyldes at denne formen for diskriminering foregår i liten grad, eller om vi i tilstrekkelig grad har fanget opp de arbeidstakere dette gjelder i barometerundersøkelsen.

Mens det er få som har opplevd diskriminering selv, er det flere som rapporterer om at det foregår forskjellsbehandling på egen arbeidsplass. Først og fremst handler denne forskjellsbehandlingen om kjønn, alder og nedsatt funksjonsevne. Denne forskjellsbehandlingen trekker indeksen litt ned. Dersom man setter nulltoleranse mot diskriminering som mål, er det fortsatt noe å gå på – også i det norske arbeidslivet.



Selv om alder er et av diskrimineringsgrunnlagene det rapporteres om, viser også barometeret at kompetansen til seniorarbeidstakere blir verdsatt. Det blir i stor grad tilrettelagt for seniorarbeidstakere i ulike deler av arbeidslivet.

5. Likestilt deltakelse



Deltar kvinner og menn likt i arbeidslivet – og i det ulønnede arbeidet hjemme?

Likestillingslandet: ikke helt likestilt likevel. Vi finner skjev fordeling av lønnet og ulønnet arbeid. Norge er internasjonalt kjent for å ha en spesielt høy andel kvinner i arbeidsstyrken. Den andelen sysselsatte kvinner trekker indeksen opp. Også når vi ser på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ligger Norge på Europatoppen i små lønnsforskjeller – men det er når vi sammenligner kvinner og menn som jobber like mye. Og det gjør ikke norske kvinner og menn. Norske kvinner jobber langt mer deltid enn kvinner i andre europeiske land.

Andel som tjener over 400.000 kr

Kvinner 19%

Menn 50%

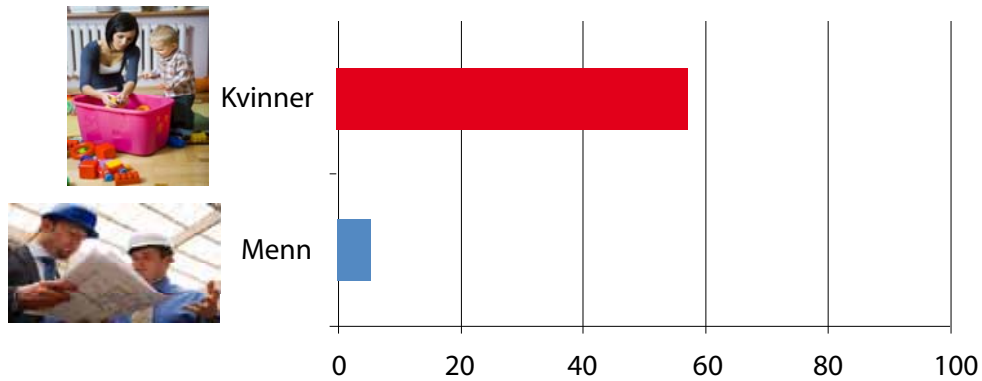


I barometerundersøkelsen tjener 50 % av mennene over 400.000 kr mot bare 19 % av kvinnene.

Det er kvinner som tjener lite og jobber lite som tar det meste av omsorg for barn og hus og hjem. 57 % av kvinnene mot 5 % av mennene tar hoveddelen av omsorg for barn.

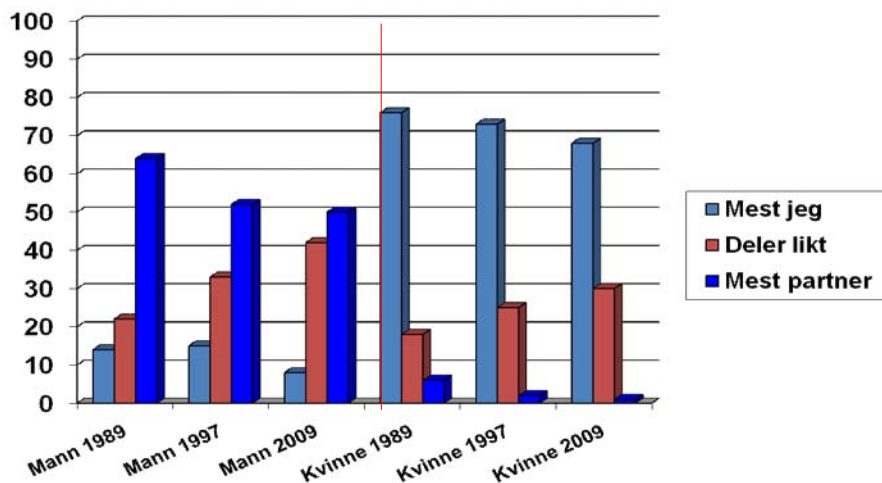
Menn har den "viktigste jobben": 47 % av mannlige arbeidstakere rapporterer at de har den jobb med mer status og ansvar enn partneren sin mot 21 % av kvinnelige arbeidstakere.

Hvem tar mest omsorgsansvar for barn?



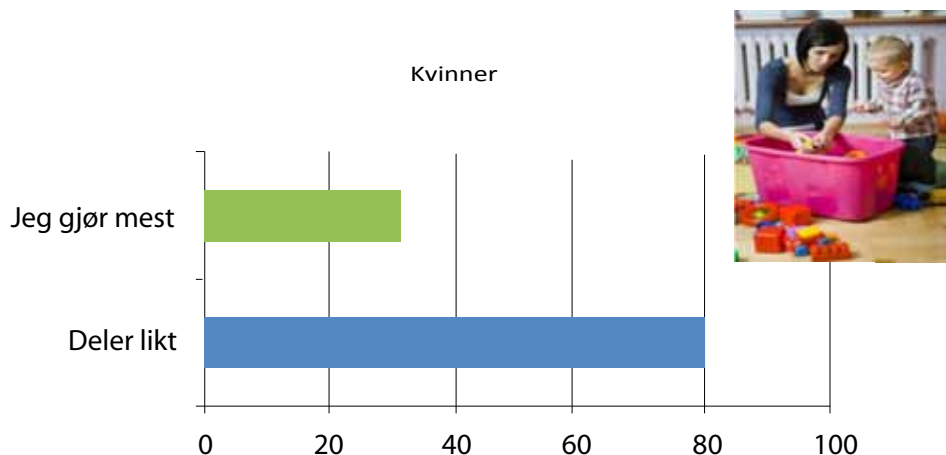
Selv om vi ser en svak tendens til noe mer likedeling, er det først og fremst en stabil ulikedeling som preger det ulønnede arbeidet. 2/3 av norske yrkesaktive kvinner tar fortsatt det meste ansvaret for det uønnede arbeidet – også i 2009.

Hvem tar ansvar for hus og hjem 1989 - 2009

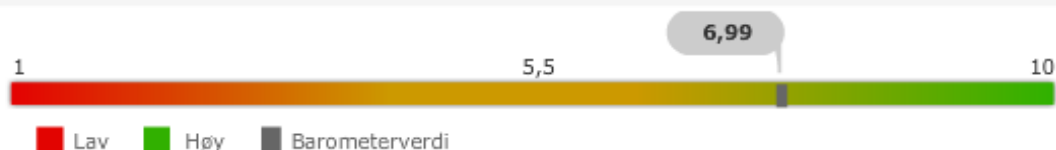


De som deler likt er klart mer fornøyd med arbeidsdelingen enn de som deler skjevt. Dette gjelder både kvinner og menn, men klart mest for kvinner.

Hvem er mest fornøyd med arbeidsdelingen i hjemmet – de som deler likt eller de som deler skjevt?



6. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet



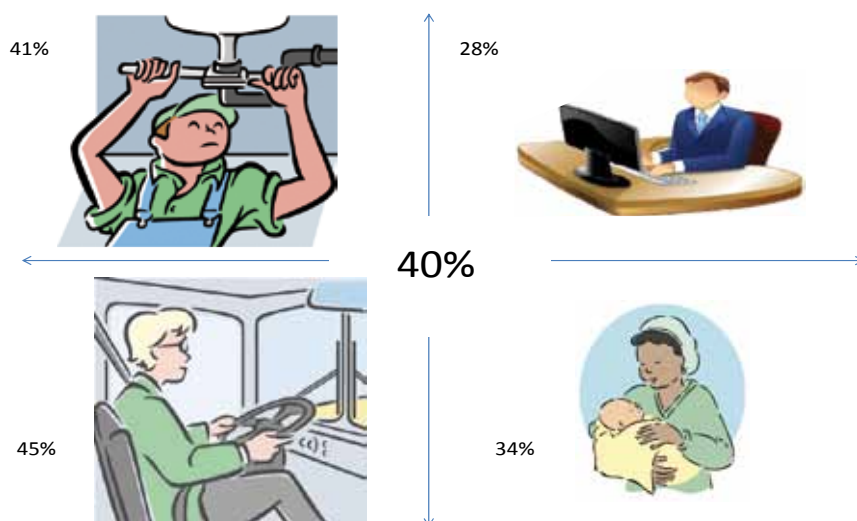
Føler folk seg trygge på jobben sin - hvem står i fare for å falle ut av arbeidslivet?

Trygghet og tilknytning viser både styrken og svakheten ved det norske arbeidslivet. Det er mange med, men det er også krevende å være med – og for de som ramler utenfor kan situasjonen bli ekstra vanskelig ettersom mye av samfunnsdeltakelsen er knyttet til arbeid.

Barometerverdien på dette området er grønn, men her trekker ulike faktorer både opp og ned på barometeret. Barometeret viser grønt fordi Norge har høy yrkesdeltakelse, lav arbeidsledighet og høy arbeidstakerbeskyttelse sammenlignet med andre land. Barometerundersøkelsen viser dessuten at folk stort sett optimistiske når det gjelder fremtidsutsiktene sine. Relativt få frykter å bli arbeidsledige og få tror de skal falle utenfor arbeidslivet av andre grunner. Det er likevel verdt å merke seg det er flest blant dem med lav inntekt og arbeidstid som ser for seg at de kan falle utenfor arbeidslivet i fremtiden. Høyt sykefravær og vurderinger av at det er vanskelig å finne en ny jobb som er like bra som den man har trekker barometerscoren ned nærmere rødt.

Vi har valgt ikke å ta andelen uføretrygdde sammenlignet med andre land inn i indikatoren. Årsaken til dette er problemet med å sammenligne antall uføretrygdde mellom land siden dette henger nøye sammen med hele organiseringen av velferdsytelsene i landene. Andel uføretrygdde i Norge vurderes høyt av OECD, noe som skulle trekke scoren ytterligere ned hvis vi hadde lagt den inn.

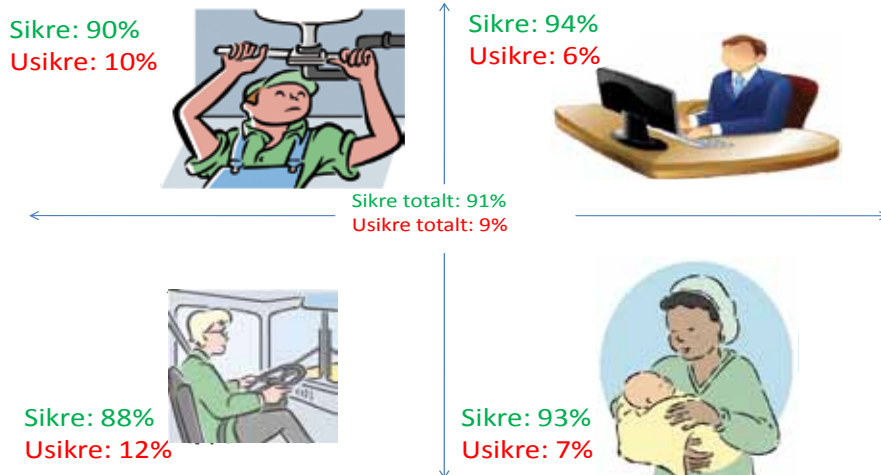
Har du opplevd å være arbeidsledig?



Usikkerheten med hensyn til fremtiden er mest markert gruppen med lite utdanning og inntekt. Her er det 12% som ser det som aktuelt at de faller utenfor på grunn av uførhet, arbeidsledighet eller andre grunner. I denne gruppa er det også flest som har opplevd langtidssykefravær enn i de andre gruppene. Svak tilknytning til arbeidslivet preger ikke hele gruppa – men det er deler av den som ikke har en fast og varig tilknytning til arbeidslivet.

Hvor stor andel er sikre på at de er innenfor arbeidslivet om 5 år og hvor stor andel er usikre?

(av andre grunner enn utdanning og alderspensjon)



AFI, 23.10.2009

Sigtona Halrynjo

Arild H. Steen

Kjersti Thorbjørnsrud



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

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