



ARBEIDSLIVSBAROMETER



Norsk arbeidsliv 2011

Stabilt, men skyer i horisonten

Ann Cecilie Bergene
Arild H. Steen
Migle Gamperiene

AFI ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET
WRI WORK RESEARCH INSTITUTE

Oktober 2011
Design: Signus
Trykk: BK Grafisk
Opplag: 2000
Illustrasjoner: Svein Samuelsen
Foto: Erik Norrud



YS ARBEIDSLIVSBAROMETER TAR TEMPERATUREN PÅ 2011

Igjen er vi på banen med en ny statusrapport om situasjonen i norsk arbeidsliv.

YS Arbeidslivsbarometer ble presentert for første gang på YS-konferansen 2009. Siden har barometeret vært et av Norges viktigste instrument for å måle trykket i norsk arbeidsliv, og gitt oss et verdifullt kunnskapsgrunnlag til sentrale debatter i norsk samfunnsliv. Det har gitt YS og forbundene mulighet til å være betydelige premissleverandør i den offentlige norske debatten gjennom aktuell og etterrettelig informasjon.

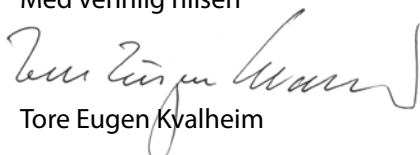
Med arbeidslivsbarometeret har vi nå et verktøy som gjør oss mye mer sensitive overfor norske arbeidstakers behov og virkelighet. Det har også styrket vår evne til å se og møte våre medlemmers behov i arbeidslivet. Vi kan stille gode diagnoser om nåsituasjonen, analysere utviklingstrekk, og derigjennom forsøke å se litt inn i fremtiden i norsk arbeidsliv. Gjennom en kombinasjon ny og gammel kunnskap ser vi nye sammenhenger og utviklingstrekk, og på den måten kan Barometeret være et viktig bidrag i arbeidet med å skape et bedre arbeidsliv.

I fjor lanserte vi et nytt og spennende tilfang til barometeret; et interaktivt analyseverktøy på nett (<http://barometer.ys.no>). Dette gir arbeidslivsbarometeret en ytterligere dimensjon ved å gjøre det mer brukervennlig og tilgjengelig for våre medlemmer, forbund og andre. I denne løsningen ligger det et potensial for enda flere og spennende analyser enn de som presenteres i denne rapporten.

Vi ønsker å takke AFI for atter en gang å ha gjennomført et godt stykke arbeid, i år som i fjor. Vi er trygge på at barometeret, og undersøkelsen som ligger til grunn, hviler på et godt faglig og etterrettelig grunnlag. Arbeidslivsbarometer viser hvor mye god kunnskap som kan komme ut av samarbeid mellom forskning og fagbevegelse.

Mulighetene i arbeidslivsbarometeret er utømmelige, og som YS-leder oppfordrer jeg derfor alle til å ta dette verktøyet i bruk.

Med vennlig hilsen



Tore Eugen Kvalheim

FORORD

Rapporten formidler resultater og analyser fra YS Arbeidslivsbarometer 2011. Dette er tredje gangs gjennomføring av barometeret. I årets barometer har vi gjort en del endringer som er redegjort for i innledningskapitlet.

Gjennom en offentlig webportal levert av Norges Samfunnsvitenskaplige Datatjeneste blir nå detaljerte data er tilgjengelig gjennom www.arbeidslivsbarometerys.no. Barometerundersøkelsen er gjennomført av TNS Gallup. NAV Farve Forsøksmidler Arbeid og Velferd har muliggjort en utvidelse av utvalget slik at problemstillinger knyttet til inkluderende arbeidsliv bedre kan belyses. Takk til alle.

Vi vil takke YS som har muliggjort dette arbeidet. En særlig takk til styringsgruppa for prosjektet for kreative innspill og konstruktive og krevende debatter. Uten disse diskusjonene hadde barometeret ikke latt seg gjennomføre. Styringsgruppa har bestått av:

Erik Kollerud, sektor Kommune
Anne Henriksen, sektor Stat
Stein Johansen, sektor Privat
Sol Albertsen, sektor Finans
Kai Tangen, sektor Spekter
Hege Herø, YS
Marit Momrak Wright, YS
Håvard Lismoen, YS

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

Oslo, 05.10.11

Ann Cecilie Bergene
Arild H. Steen
Migle Gamperiene

Arbeidsforskningsinstituttet

INNHOLD

Del 1: YS Arbeidslivsbarometer	side 6
Fem temaområder	side 6
Fire arbeidsliv	side 8
1: Fagforeningenes legitimitet	side 10
2: Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	side 16
3: Arbeidsvilkår, stress og mestring	side 21
4: Likestilt deltakelse	side 29
5: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	side 34
Del 2:	side 40
1: Pensjon	side 40
2: Hvem er fornøyde i jobben og hvem er bekymret for å miste den?	side 45
3: Hvordan vil vi ha det?	side 49
Vedlegg metode	side 52

DEL 1: YS ARBEIDSLIVSBAROMETER

YS Arbeidslivsbarometer er en årlig analyse som beskriver tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv på sentrale områder. Hensikten med barometeret er å måle trykket i norsk arbeidsliv. Barometeret gjennomføres for tredje gang i 2011.

Arbeidsforskningsinstituttet har på oppdrag fra YS utarbeidet et måleinstrument som sammenstiller norske arbeidstakers vurderinger og erfaringer med objektive data. Gjennom å kombinere data fra en fersk spørreundersøkelse med et representativt utvalg norske arbeidstakere med nasjonal og internasjonal statistikk, får vi en unik plattform for å vurdere utviklingen i arbeidslivet. Utvalget i årets undersøkelse er på 3000 arbeidstakere. 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 bedre, blir det verre, hvor kommer endringene og hvordan berøres ulike grupper av dem?

Rapporten gjengir først verdiene av årets barometer. Utover i rapporten går vi detaljert gjennom hvert temaområde og presenterer resultatene som hver indeks er bygd opp av. Vi har i år gått nærmere inn på arbeidstidsproblematikk. Vi redegjør også for hvorfor og hvordan resultatene har blitt som de har blitt. Andre del av rapporten omhandler tre tema. Først redegjør vi for hvordan arbeidstakerne tenker om pensjon – både deres tanker om avgang og deres kunnskap om egne pensjonsbetingelser. Deretter forsøker vi å identifisere hvem som ikke er fornøyd med forholdene i arbeidslivet og hvem som opplever utrygghet. Tilslutt drøfter vi hvordan arbeidstakerne egentlig vil ha det i norsk arbeidsliv. Metodikken for beregning av barometeret er redegjort for i et eget vedlegg bakerst.

Barometeret er utviklet på en web-plattform www.barometrys.no som er allment tilgjengelig. Her ligger data som 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.

Fem temaområder

YS Arbeidslivsbarometer er bygd opp rundt 5 temaområder. Disse er valgt ut fordi de er sentrale for å forstå utviklingen av norsk arbeidsliv, sett fra arbeidstakers 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. Verdiene påvirkes av hvilke dimensjoner vi tar med og hvilke vi utelater innen hvert temaområde. Ved bruk av fargesymboler på indeksene og indikatorene har vi signalisert hva som er negativt (rødt), hva man bør følge nøye med på (gult) og hva som er positivt (grønt).

Vi har gjort noen endringer i grunnlaget for barometerberegningene i forhold til i fjor. Alle endringer er presentert og begrunnet løpende i teksten. Når det er gjort endringer har vi «regnet tilbake». Det betyr at vi har beregnet verdiene for 2009 og 2010 om igjen etter årets beregningsmetodikk. Resultatene i årets rapport er sammenlignbare, mens resultatene fra fjorårets og årets rapport er ikke sammenlignbare ved noen tilfeller.

Mange av verdiene viser stabilitet. Det er helt naturlig. Det er sjelden grunn til at det skal skje voldsomme endringer i preferanser eller erfaringer fra år til år. Det er første når man ser utviklingen over flere år, 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 fram til omtrent samme resultat. Resultatene er sammenlignbare innad i, men ikke mellom, temaområdene.

Barometerverdiene

Først presenterer vi barometerverdiene for alle de 5 temaområdene. Deretter går vi gjennom hvert enkelte temaområde og kommenterer bakgrunnen for utviklingen i den enkelte indeks.

1. Fagforeningenes legitimitet



2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse



3. Arbeidsvilkår, stress og mestring



4. Likestilt deltakelse



5. Trygghet og tilknytning



Barometerverdiene viser i all hovedsak stabilitet i forhold til fjoråret, med en liten svekkelse på enkelte indekser. På temaområde 1 og 3 kan vi se tegn til en tendens i og med at utviklingen over tre år går i samme retning. Den største endringen over treårsperioden finner vi på «Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse» hvor vi har en reduksjon på 0,17 over perioden. Flere av indeksene inneholder

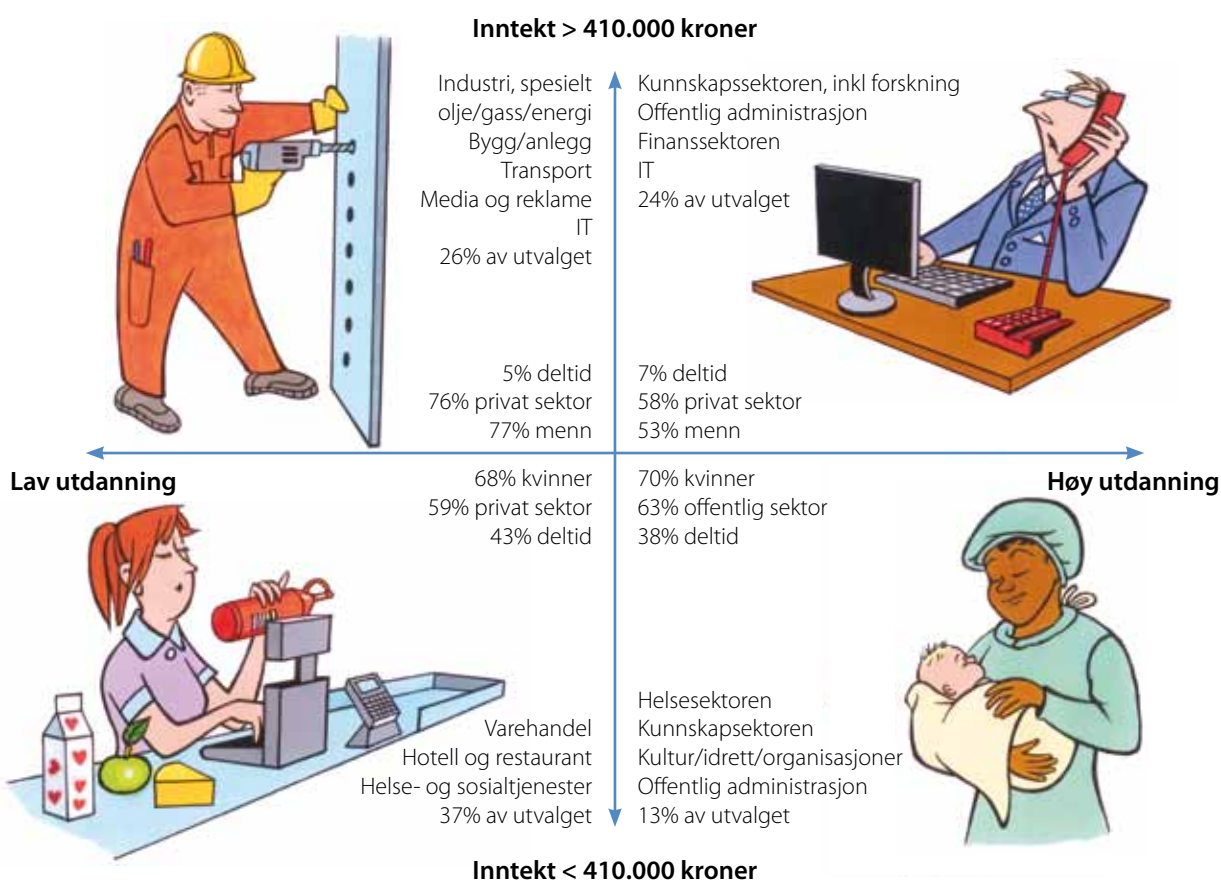
stabiliserende forhold. Det er derfor all grunn til å se nærmere på utviklingen i indikatorene som ligger til grunn for indeksen. Flere av indikatorene beveger seg i ulik retning mens den aggregerte virkning blir liten. På den måten er det mulig å se at en tilsynelatende stabilitet egentlig er uttrykk for motvirkende tendenser. Barometeret er et instrument til å se slike underliggende fenomener.

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 arbeidslivsbarometeret har vi derfor delt det norske arbeidslivet inn i fire deler av ulik størrelse etter om arbeidstakerne har:

- høyere utdanning eller ikke
- om de har inntekt over eller under 410.000 kroner

Vi får da fram systematiske variasjoner i andre bakgrunnskjenntegn, preferanser, holdninger og betingelser. De fire arbeidslivene kan illustreres slik:



Vi har satt noen bransjebetegnelser inn i figuren sammen med bildene for at det skal gi de rette assosiasjonene. Dette er altså typiske bransjer i hvert av de fire arbeidslivene. Dette er en forenkling. Vi finner at flere bransjer kan knyttes til flere av arbeidslivene. Offentlig administrasjon er eksempelvis satt både over og under 410.000, og IT-sektoren både innen arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt og innen arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt. Det er også verdt å kommentere skillet mellom offentlig og privat sektor. For det første har vi valgt å slå sammen offentlig forvaltning og offentlig eid

selskap til offentlig sektor. For det andre er offentlig sektor, selv innen forvaltning, heterogen. Hvis vi deler på forvaltningsnivå er det et klart mønster i forhold til de fire arbeidslivene. Blant de som har høy utdanning og høy inntekt er det en jevn fordeling blant de som jobber innenfor offentlig sektor mellom stat (41%) og kommune (48%), mens blant de med lav utdanning og høy inntekt er 60% av de ansatte i offentlig sektor i staten. På den andre siden er 68% av de ansatte i offentlig sektor som har lav utdanning og lav inntekt innen kommunen. For de med høy utdanning og lav inntekt er også kommunenivået det mest fremtredende med en andel på 56%. Inntektsgrensen på 410.000 er satt etter medianen i utvalget, og deler dermed arbeidsstyrken i to like deler. Vi har hevet inntektsgrensen fra 400.000 i fjorårets undersøkelse for at den skal følge lønnsutviklingen i samfunnet. Økningen fra 400.000 til 410.000 er på 2,5%.

Som det fremgår av figuren er arbeidslivet nede til venstre (lav inntekt og lav utdanning) det største i antall arbeidstakere. Her jobber 37% av arbeidstakerne. I arbeidslivet med lav inntekt og høy utdanning jobber kun 13% av arbeidstakerne. Rundt halvparten av arbeidstakerne jobber i de to arbeidslivene med inntekt under 410.000, og disse er dominert av kvinner. Det er også primært her det jobbes deltid.

1. Fagforeningenes legitimitet

Fagforeningenes legitimitet er stabil, selv om barometerverdien viser en liten synkende tendens. Dette skyldes i hovedsak at holdningen til fagforeninger blant norske arbeidstakere er noe mindre positiv, selv om rammene ligger til rette ved at ledelsen i økende grad respekterer tillitsvalgte og ved at organiseringsgraden øker sammenlignet med andre land.



Barometerverdien ligger fortsatt innenfor det grønne feltet, selv om den synker sammenlignet med de to foregående årene. Barometerverdien uttrykker stabilitet, men enkelte av indikatorverdiene har endret seg. Fagforeningene har fortsatt stor legitimitet blant norske arbeidstakere. Viktigst å legge merke til er at holdningen til fagforeningers betydning, andelen som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap og andelen medlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt er svekket, mens opplevelsen av å bli respektert som tillitsvalgt er styrket. Dette tyder på at den norske modellen ikke er særlig utfordret i forhold til samarbeidet med arbeidsgiverne, men at det er en fare for at den kan bli uthulet ved at fagforeningene mister oppslutning blant arbeidstakere. Dersom denne tendensen fortsetter, kan det underminere en av forutsetningene for den norske modellen – fagforeningenes rolle og betydning. Norske fagforeninger har imidlertid forbedret sin organiseringsgrad relativt til andre land.

Indeks fagforeningenes legitimitet 1-10 skåre	2009	2010	2011
1.1 Fagforeningers betydning	7,70	7,64	7,63
1.2 Fagforeninger som problem	6,96	6,92	6,92
1.3 Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap	8,17	8,12	8,01
1.4 Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt	7,60	7,20	6,60
1.5 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen	7,10	7,20	7,52
1.6 Organiseringsgrad sammenlignet med andre land	8,11	8,39	8,52
Samlet barometerverdi	7,61	7,58	7,53

I år har vi gjort en endring i grunnlaget for indeksen for å legge mer vekt på dimensjoner som fanger hvor sterkt fagforeninger og fagforeningsarbeid står blant henholdsvis norske arbeidstakere og fagforeningsmedlemmer. Dermed bygger barometerverdien på et bredere sett av indikatorer enn i fjor. Dette gjør at betydningen for gjennomsnittet av én enkelt indikator, i dette tilfellet den styrkede organisasjonsgraden sammenlignet med andre land, avtar. Indeksen består nå av 6 indikatorer.¹ To

¹Indikator 1.1 er beregnet ut fra 6 spørsmål stilt i barometerundersøkelsen om fagforeningenes betydning. Gjennomsnittsskåre. Indikator 1.2 er beregnet ut fra 3 spørsmål stilt i barometerundersøkelsen om fagforeninger som problem. Gjennomsnittsskåre. Indikator 1.3 er beregnet ut fra hvor stor andel av utvalget som enten er medlemmer eller kan tenke seg å bli det. Indikator 1.4 er beregnet ut fra hvor stor andel av fagforeningsmedlemmene som på spørsmål oppgir at de kanskje eller absolutt kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Indikator 1.5 er beregnet ut fra 1 spørsmål i barometerundersøkelsen om andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen. Gjennomsnittsskåre. Indikator 1.6 er beregnet ut fra OECD-data 2009 om fagorganisering. Variasjonsbredde.

spørsmålsbatterier i barometerundersøkelsen omhandler holdninger til fagforeninger. To spørsmål relaterer seg til villigheten til henholdsvis å bli medlem av en fagforening blant uorganiserte og å bli tillitsvalgt blant organiserte. Ett spørsmål uttrykker i hvilken grad tillitsvalgte føler seg respektert av ledelsen. Her svarer 75% av de tillitsvalgte positivt.

Det er fortsatt en relativt høy andel uorganiserte som kan tenke seg å bli fagforeningsmedlem (43%), men her er tendensen fallende, fra 48% i 2009. Andelen medlemmer som kan tenke seg et tillitsverv er også på vei nedover, fra 38% i 2009 til 33% i år. At disse tallene er relativt høye underbygger barometerverdien som et uttrykk for fagforeningers legitimitet, men tendensen over årene kan være et faresignal. Blant de 67% som ikke kan tenke seg å bli tillitsvalgt, oppgir 46% at et tillitsverv vil ta for mye tid. Dette kan være et uttrykk både for manglende prioritet og for at arbeidslivet har strammet seg til. Det er verdt å merke seg at i overkant av én av fire ikke vil påta seg tillitsverv fordi de ikke er interessert i fagforeningsarbeid.

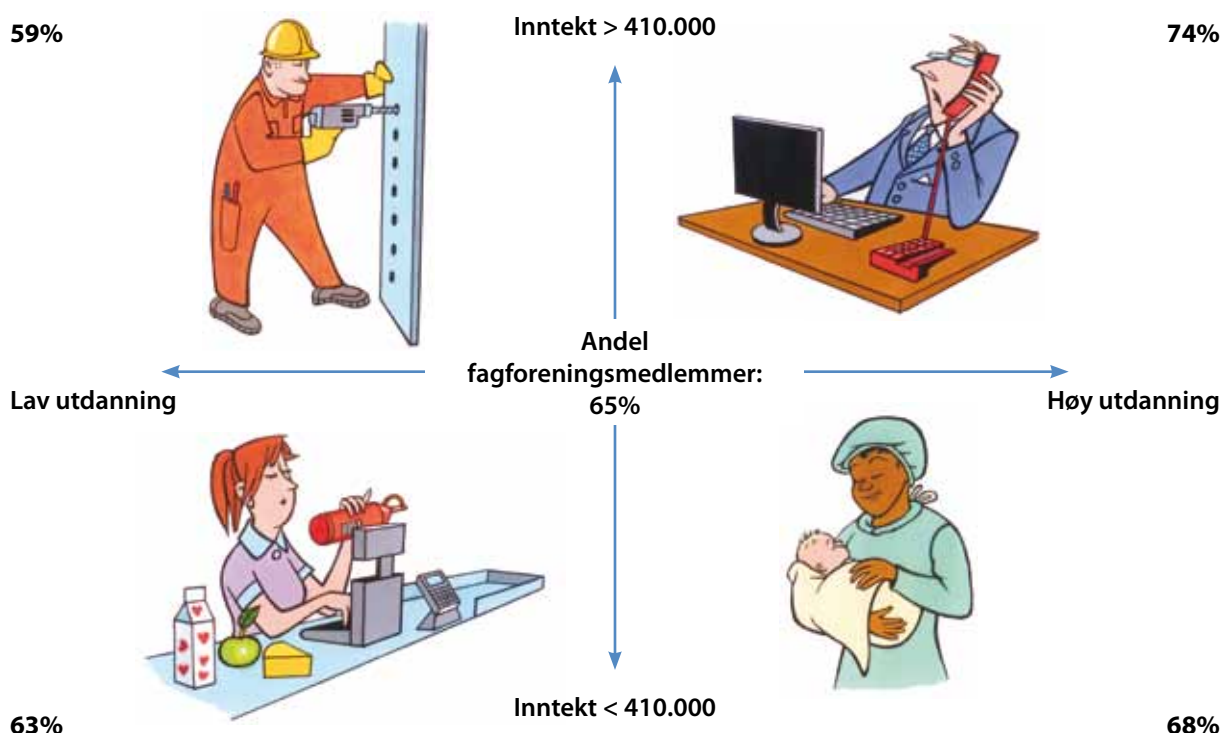
I tillegg mener én av fire arbeidstakere at fagforeninger har for mye makt, og 41% gir uttrykk for at fagforeninger er for tett knyttet til politiske parti. Når det gjelder holdninger til fagforeninger som aktør i arbeidslivet, mener én av ti at de skaper konflikter på arbeidsplassen, og samme andel anser dem som en bremsekloss i moderniserings- og/eller omstillingsprosesser.

Norge skårer fortsatt høyt på organiseringsgrad, da utviklingen i denne er bedre i Norge enn i andre land i OECD-området. Det er imidlertid ingen enhetlig tendens i OECD forøvrig. Barometerverdien uttrykker den relative organisasjonsgraden. Hvis vi hadde ligget på topp hadde barometerverdien vært 10. Det er verdt å merke seg at organisasjonsgraden i nordiske land de siste årene har falt, men at fallet ser ut til å ha flatet ut. Organisasjonsgraden måles årlig av OECD, og tall fra 2009 er de siste tilgjengelige. Da så bildet ut som følger:



I vårt utvalg er organiseringsgraden høyere enn hva OECD registrerer (65%). Det er imidlertid vanlig at utvalgsundersøkelser finner høyere andel fagorganiserte enn hva som registreres.² Dette kan ha sammenheng med høyere responsvillighet blant fagorganiserte i undersøkelser som omhandler arbeidsliv.

Organiseringsgraden varierer fortsatt mellom de 4 arbeidslivene, og etter det velkjente mønsteret med lavere organiseringsgrad i privat tjenesteyting, enn i industri, bygg/anlegg og offentlig sektor. Figuren viser dessuten en høyere organiseringsgrad blant arbeidstakere med høyere utdanning.



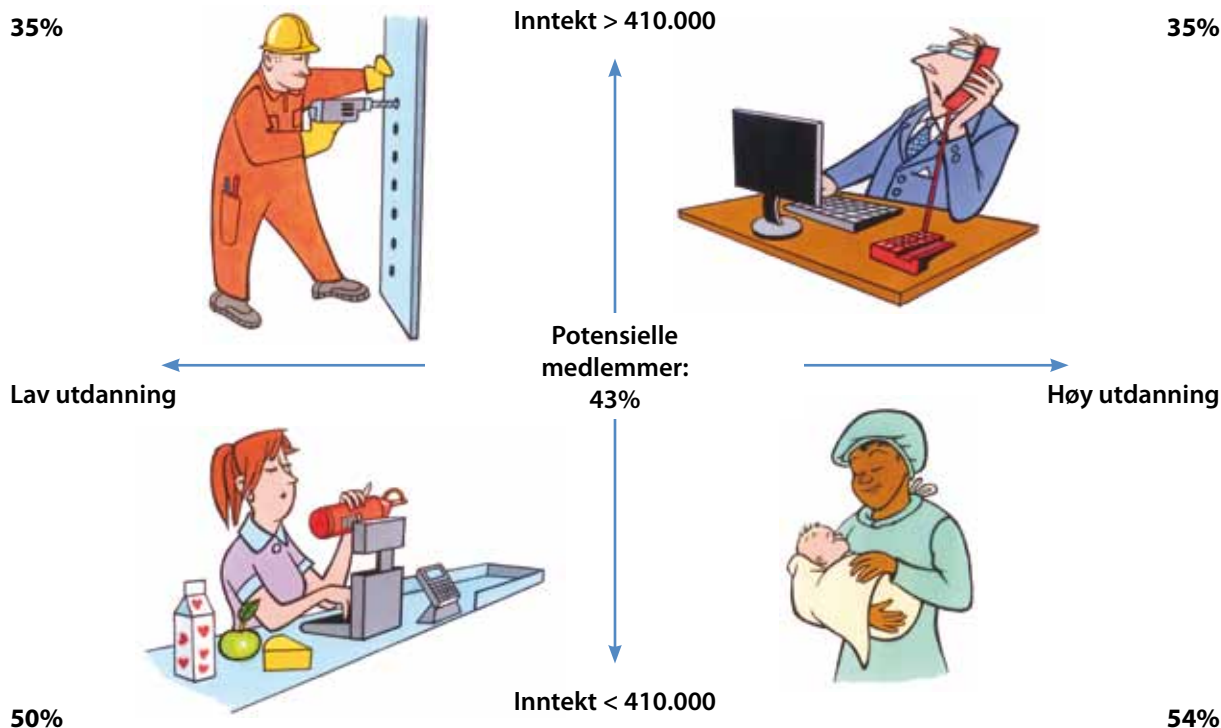
Organiseringsgraden i de fire arbeidslivene har endret seg i forhold til i fjor. Organiseringsgraden blant arbeidstakerne i utvalget som har lav utdanning og høy inntekt (øverst til venstre) har sunket fra 63% til 59%, mens den har steget fra 60% til 63% blant de med lav utdanning og lav inntekt (kassadamen). Andelen fagorganiserte er stabil blant de med høy inntekt og høy utdanning, mens den har falt blant de med lav inntekt og høy utdanning, fra 75% til 68%.

En delforklaring til det siste kan være at vi i år har et annerledes utvalg siden vi blant annet har inkludert arbeidstakere som jobber mindre enn 40% i målgruppen. Personer som jobber mindre enn 40% må antas å ha lavere tilbøyelighet til fagorganisering.

Hvor er medlemspotensialet? Vi stilte spørsmål til arbeidstakerne som oppga at de ikke var medlem av en fagforening hvorvidt det kunne være aktuelt for dem å bli medlem. Ni prosent svarte «Ja, absolutt», mens 34% svarte «Ja, kanskje», hvilket betyr at til sammen kan 43% betraktes som potensielle fagforeningsmedlemmer i fremtiden. Figuren under illustrerer hvordan de potensielle medlemmene fordeler seg på de fire arbeidslivene. Vi ser at det er særlig blant de som tjener under 410.000 kr at potensialet er størst. I fjorårets undersøkelse var det innen denne gruppen spesielt de med høyere utdanning som kunne tenke seg å bli medlem (63%). I årets undersøkelse gir utdanning mindre utslag, og det er omtrent like stor andel potensielle medlemmer blant de som tjener under 410.000.

²Bråthen, Andersen og Svalund. HMS-tilstanden i Norge 2008. Fafo 2008. Oslo

Nedgangen i andelen med høy utdanning, men lav inntekt kan igjen skyldes at utvalget er annerledes. Halvparten av de uorganiserte arbeidstakerne med inntekt under 410.000 ser medlemskap som aktuelt.

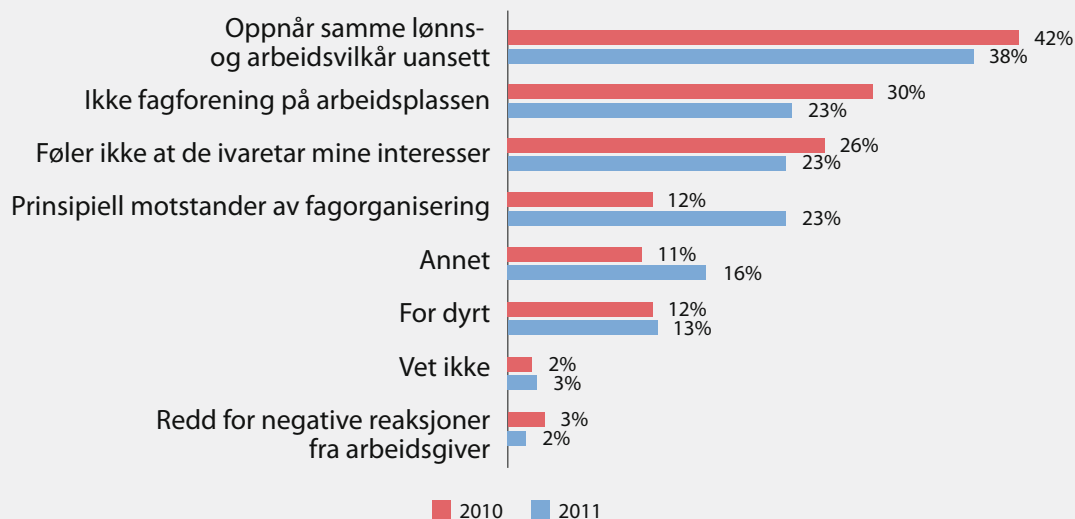


Det er en større andel uorganiserte kvinner (48%) enn uorganiserte menn (40%) som oppgir at det kan være aktuelt å bli medlem av en fagforening. Videre er andelen potensielle medlemmer høyest i den laveste aldersgruppen (15-29 år), hvor 64% svarer at de kan tenke seg å bli medlem. Dette er også aldersgruppen med lavest organiseringsgrad (49%). Til sammenligning er organiseringsgraden 69% i aldersgruppen 45-59 år, mens andelen uorganiserte som er potensielle medlemmer er 38%. Det betyr at rekrutteringsarbeidet i stor grad bør rettes mot yngre fremfor eldre aldersgrupper. Dette også fordi et ungt nytt medlem har statistisk flere år foran seg som medlem enn et eldre nytt medlem.

Vi spurte også de som var ikke kunne tenke seg et fagforeningsmedlemskap om årsaken til dette. Vi ser i figuren under at det er «gratispassasjer-begrunnelsen» som er viktigst,³ mens frykt for arbeidsgivers reaksjoner ikke er en viktig grunn. Her er det i forhold til spørsmålet om fagforeningers legitimitet verdt å merke seg at det i forhold til i fjor er færre som ikke er medlem av årsaker som gratispassasjer og at det ikke er fagforening på arbeidsplassen, men langt flere som oppgir at de er prinsipielle motstandere av fagorganisering. I fjor var det 12% som ga denne begrunnelsen, mens det i år er 23%. Dette kan være ytterligere en indikasjon på at fagforeningenes stilling har blitt svekket blant arbeidstakere.

³Prosentueringen overstiger 100 fordi man kunne krysse av for flere alternativer.

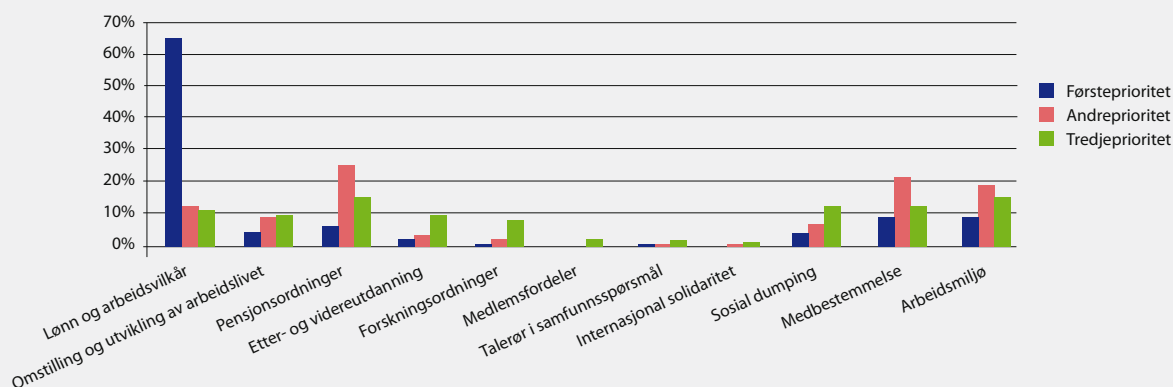
Hvorfor ikke fagforeningsmedlem?



Hva bør så fagforeningene prioritere for å rekruttere nye medlemmer og beholde gamle? Vi ba deltagerne i undersøkelsen om å rangere de tre oppgavene de mener fagforeningene bør prioritere høyest. Svarene til fagforeningsmedlemmene er illustrert i figuren under.

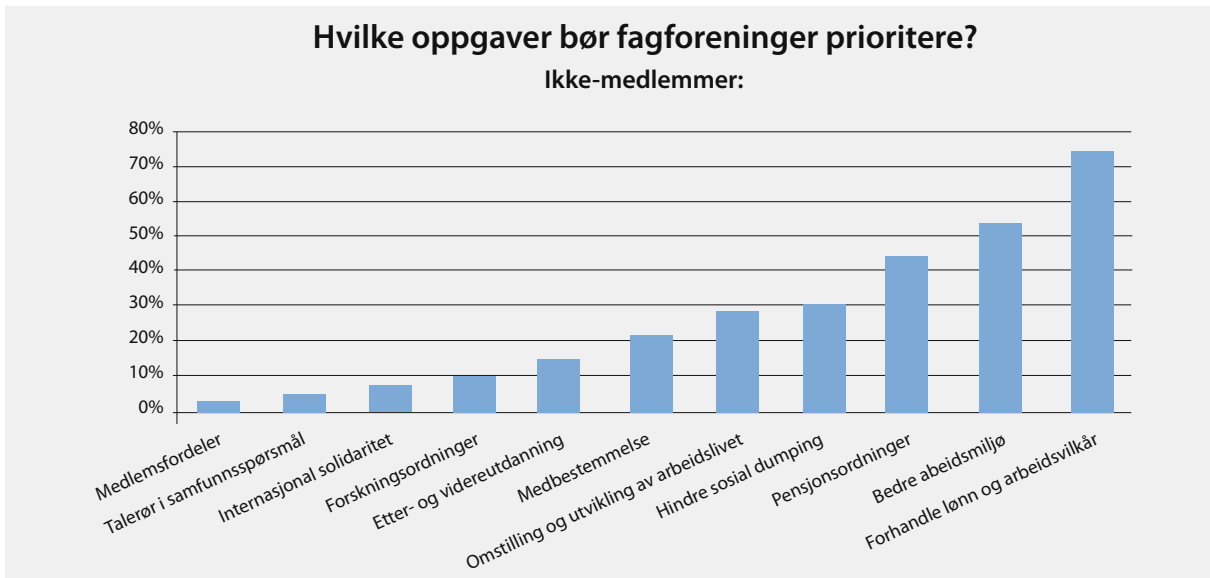
Hvilke oppgaver bør fagforeninger prioritere?

Medlemmer:



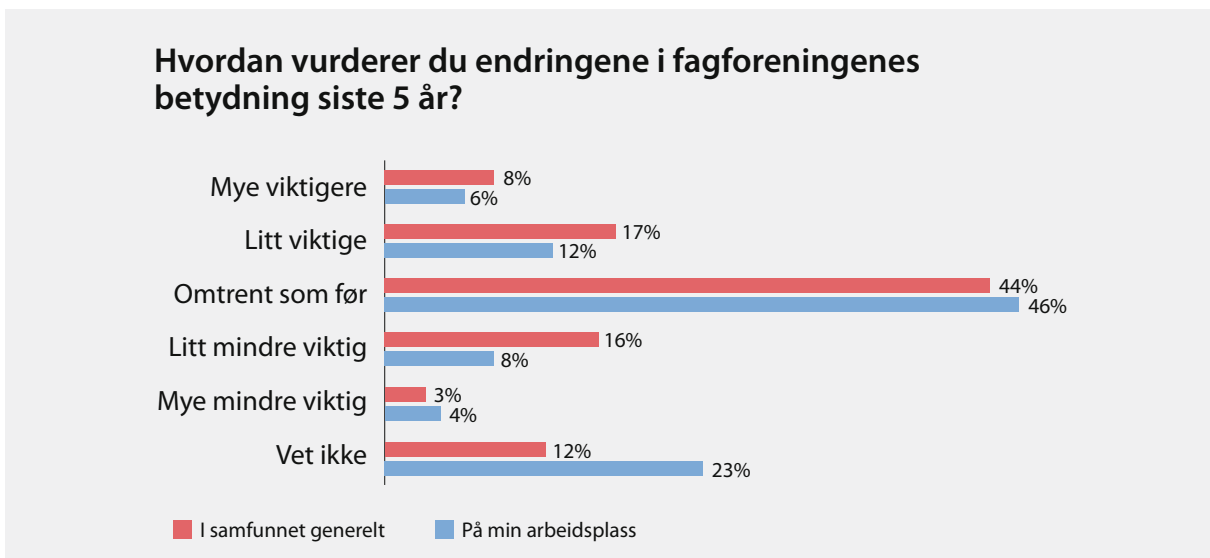
Som vi ser oppgir 66% at fagforeninger først og fremst bør prioritere den tradisjonelle fagforeningsrollen basert på å ta lønn og arbeidsvilkår ut av konkurransen. På 2. plass av prioriterte saker kommer pensjonsordninger og arbeidsmiljø. Som fjerde faktor kommer medbestemmelse. Verdt å merke seg er at å bidra til omstilling og utvikling av arbeidslivet og å bekjempe sosial dumping er betraktelig mer vektlagt enn forsikringsordninger og medlemsfordeler. Bekjempelse av sosial dumping og å utøve internasjonal solidaritet kan forøvrig sies å tilhøre den tradisjonelle fagforeningsrollen. Kun 1% oppgir at forsikringsordninger bør være en førsteprioritet, mens 3% oppgir det som en andreprioritering og 6% som tredjeprioritering, noe som tilsier at få ønsker at fagforeningene skal prioritere å være en tjenesteytende organisasjon.

Hva mener så arbeidstakere som på nåværende tidspunkt ikke er medlem at fagforeninger bør prioritere? Figuren illustrerer andelen som har plassert de ulike alternativene på topp tre.



Som vi ser av figuren skiller meningene til ikke-medlemmene seg ikke seg vesentlig fra medlemmene, men det kan virke som et viktig tema å prioritere for å rekruttere noen av disse er sosial dumping. Blant arbeidstakerne i utvalget som på nåværende tidspunkt ikke er medlemmer oppgir én av tre at sosial dumping bør være en topp-tre prioritering. Videre oppgir nærmere én av ti at dette bør være førsteprioritet.

I tråd med fokuset på en svekket fagbevegelse internasjonalt, kun man forvente at dette etter hvert også farget oppfattelsen av fagbevegelsens betydning i Norge. Som i fjor er dette ikke tilfelle, og 7 av 10 mener at fagforeningenes betydning ikke er blitt mindre i samfunnet de siste 5 årene. Det er en større andel som synes det er vanskelig å vurdere betydningen av fagforeninger på egen arbeidsplass enn i samfunnet. Det kan være flere årsaker til dette, alt fra individuelle, som for eksempel at man ikke har jobbet tilstrekkelig mange år på den aktuelle arbeidsplassen til å vurdere det, via arbeidsplassrelaterte, for eksempel at det ikke er fagforening på den aktuelle arbeidsplassen, til mer strukturelle, for eksempel at fagforeningene i Norge er sentraliserte og synlige først og fremst på samfunnsnivå, og at dette i noen grad tar fokus bort fra det lokale nivå, som gjør at tillitsvalgtapparatet noen steder er lite aktivt og usynlig.



2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse er fortsatt sterk, men barometerverdien har blitt svekket i forhold til de to siste årene. Dette er spesielt fordi færre har og færre ønsker åpenhet om lønn, og færre slutter opp om små inntektsforskjeller.



Barometerverdien ligger fortsatt innenfor det grønne feltet, men har en lavere verdi. For å gå denne endringen i sømmene har vi inkludert noen supplerende funn. Det er også verdt å merke seg at barometerverdiene for 2009 og 2010 er justert. Dette er fordi det begge disse årene inngikk en indikator om tariffavtaledekning i Norge sammenlignet med andre land. Denne er tatt ut da det ikke forelå nyere tall enn fra 2005. Barometerverdiene fra 2009 og 2010 ble dermed regnet om til å være uten denne indikatoren.

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	2009	2010	2011
2.1 Oppslutning om ulike typer lønnsforhandlinger	6,30	6,42	6,41
2.2 Utbredelse av ulike typer lønnsforhandlinger	6,46	6,76	6,83
2.3 Utbredelse av åpenhet om lønn	7,89	7,71	7,37
2.4 Oppslutning om åpenhet om lønn	9,30	9,30	8,64
2.5 Oppslutning om små inntektsforskjeller	9,10	9,10	8,82
2.6 Lønnsforskjeller sammenlignet med andre land	10,00	10,00	10,00
Samlet barometerverdi	8,18	8,22	8,01
<i>Supplerende funn</i>			
Oppslutning om lik lønn i tilsvarende jobber	67,8%	66,3%	68,5%
Oppslutning om lønnsfastsettelse etter individuelle og personlige egenskaper	71,2%	69,4%	71,7%

Indeksen er satt sammen av seks indikatorer, hvorav fem er basert på barometerundersøkelsen.⁴ Disse måler preferanser for og utbredelse av kollektiv lønnsdannelse relativt til andre former for lønnsfastsettelse, og uttrykker synet på hvordan lønn bør bestemmes, på åpenhet om lønn og på inntektsforskjeller. Den siste indikatoren plasserer Norge i en internasjonal kontekst når det gjelder lønnsforskjeller, og den trekker indeksen opp. Det foreligger ikke nye tall, men Regjeringens

⁴2.1 Indikatoren bygger på svarene på et spørsmålsbatteri i barometerundersøkelsen om hvordan man ideelt sett mener at egen lønn burde bli fastsatt.

2.2 Indikatoren bygger på svarene på et spørsmålsbatteri i barometerundersøkelsen om hvilken betydning ulike typer lønnsfastsettelse har for egen lønnsutvikling.

2.3 Indikatoren bygger på et spørsmål i barometerundersøkelsen om åpenhet om lønn på arbeidsplassen.

2.4 Indikatoren bygger på et spørsmål i barometerundersøkelsen om holdning til åpenhet om lønn på egen arbeidsplass

2.5 Indikatoren bygger på et spørsmål fra barometerundersøkelsen om holdning til inntektsforskjeller framover

2.6 Indikatoren er beregnet ut fra OECD-data på inntektsforskjeller fra 2008. Det foreligger med andre ord ingen nye data.

fordelingsmelding underbygger at inntektsforskjellene i Norge gikk noe ned fra 2008 til 2009.⁵ Dermed er det grunn til å beholde 10-er verdien. Det er i hovedsak reduksjon i toppen som forklarer utjevningen.

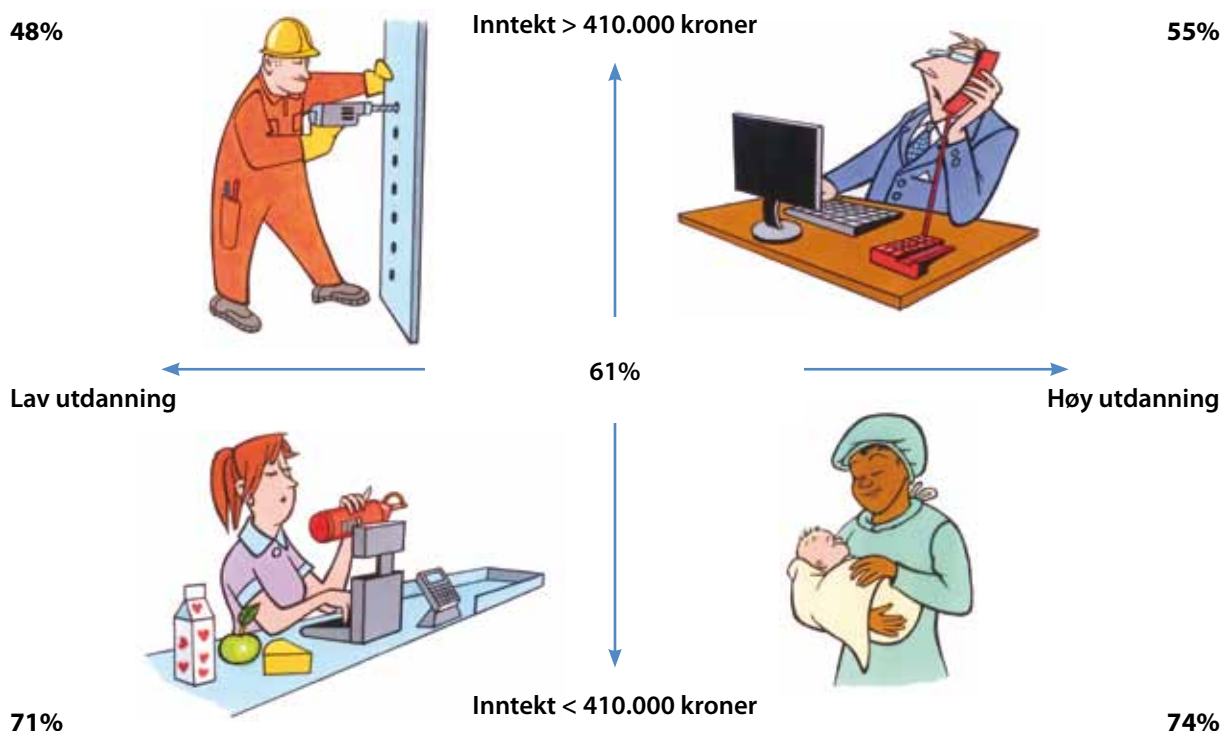
Lønnsfastsettelse

Svarene i barometerundersøkelsen viser at flertallet mener at forhandling om lønn ideelt sett bør foregå på flere nivå, både sentralt, lokalt og individuelt. Hvis vi ser på andelen som oppgir at disse tre nivåene bør ha ganske stor eller stor betydning i lønnsfastsettelsen er svarene henholdsvis 61%, 60% og 58%. Forhandling som lønnsfastsettelsesmekanisme har dermed oppslutning fra en drøy halvpart av de spurte. På den andre siden har vi lønnsfastsettelse basert på bonus og prestasjoner, og slike ordninger skiller seg ut ved å ha oppslutning fra kun 39%. At godt over halvparten mener at individuelle forhandlinger/samtaler bør ha ganske stor eller stor betydning og at over én tredjedel mener det samme om bonus og prestasjonslønn, trekker indikatoren ned da disse bryter med en kollektiv modell.

Vi har i år også inkludert to supplerende funn relatert til oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse. Vi stiller i undersøkelsen spørsmål om hvilke faktorer arbeidstakerne mener bør ha betydning for egen lønn. Ett av svaralternativene er lønnsnivået i tilsvarende jobber. Som vi ser av indikatoren, som er beregnet ut fra andelen som mener lønnsnivået i tilsvarende jobber bør ha ganske stor eller stor betydning, øker barometerverdien over årene, spesielt i forhold til i fjor. Motsatt er et annet svaralternativ at det er individuelle eller personlige egenskaper som kan være en faktor med betydning for lønn. Høy andel som ønsker at denne faktoren skal få ganske stor eller stor betydning tyder på en svekket oppslutning om kollektiv lønnsdannelse. Som vi ser peker denne i negativ retning over årene. Begge disse supplerende indikatorene ville ha svekket barometerverdien dersom de ble inkludert.

Når vi går nærmere inn på svarene i barometerundersøkelsen, finner vi klare forskjeller mellom de fire arbeidslivene. Oppslutningen om sentrale lønnsforhandlinger er større blant de med lav inntekt og blant de med høyere utdanning. Vi finner større forskjell etter inntekt enn etter utdanning.

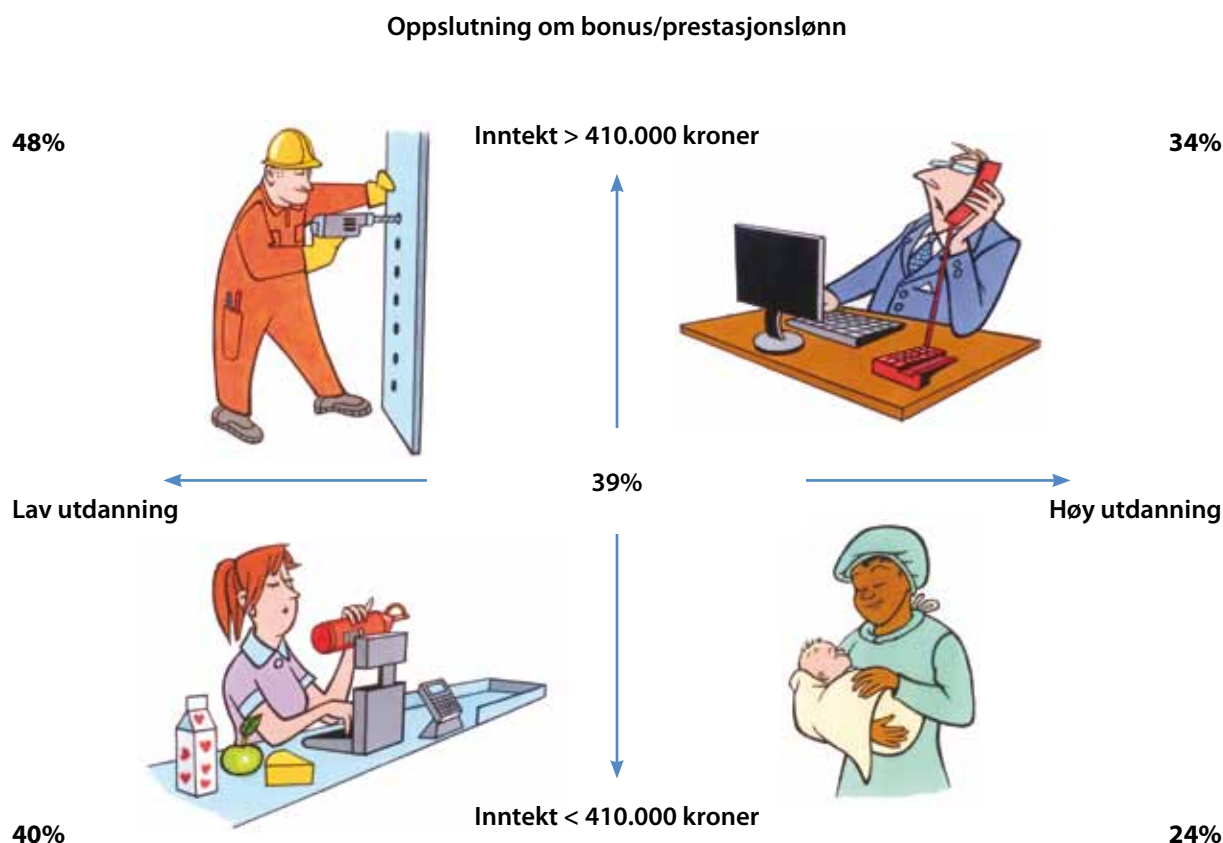
Oppslutning om sentrale lønnsforhandlinger



⁵St.meld. 30 (2010-2011). Fordelingsmeldingen.

I forhold til den totale andelen som uttrykker oppslutning om sentrale lønnsforhandlinger ser vi en økning i forhold til fjorårets undersøkelse fra 57% til 61%. Forskjellene mellom de fire arbeidslivene består, men har endret seg enda mer i retning av at det er arbeidstakere med lav inntekt som uttrykker størst oppslutning om sentrale lønnsforhandlinger. Spesielt har oppslutningen økt i gruppen med lav utdanning og lav inntekt, fra 62% i fjor til 71% i år. Det er her viktig å gjøre oppmerksom på at det er signifikante forskjeller mellom menn og kvinner. Mens om lag halvparten av mennene i utvalget oppgir at de mener sentrale lønnsforhandlinger ideelt sett bør ha ganske stor eller stor betydning, mener litt i overkant av 7 av 10 kvinnene det samme. Det ser altså ut til at konsensusen rundt oppslutningen om sentralisert lønnsdannelse svekkes. Oppslutningen om sentralisert lønndannelse bør også måles med graden av konsensus – ikke bare gjennomsnitt. Strid om hvordan lønnsdannelsen bør skje, svekker oppslutningen om den institusjonelle organiseringen av lønnsdannelsen i Norge hvor Norge skiller seg ut ved en sterk grad av sentralisering.⁶

Hvis vi beveger oss til den motsatte lønnsfastsettelsesmekanismen og ser på oppslutningen om bonus/prestasjonslønn, finner vi større forskjeller etter utdanning enn etter inntekt. Lavt utdannede foretrekker bonus og prestasjonslønn i større grad enn høyt utdannede:



Fjorårets undersøkelse viste en svak utvikling i retning av sterkere oppslutning om sentrale forhandlinger og lavere oppslutning om bonus/prestasjonslønn fra 2009 til 2010. I årets undersøkelse er det en sterkere oppslutning om begge, hvilket medfører en ganske stabil indikator på lønnsfastsettelse i barometerverdien. Mens det i fjorårets undersøkelse var 33% av utvalget som mente at bonus og

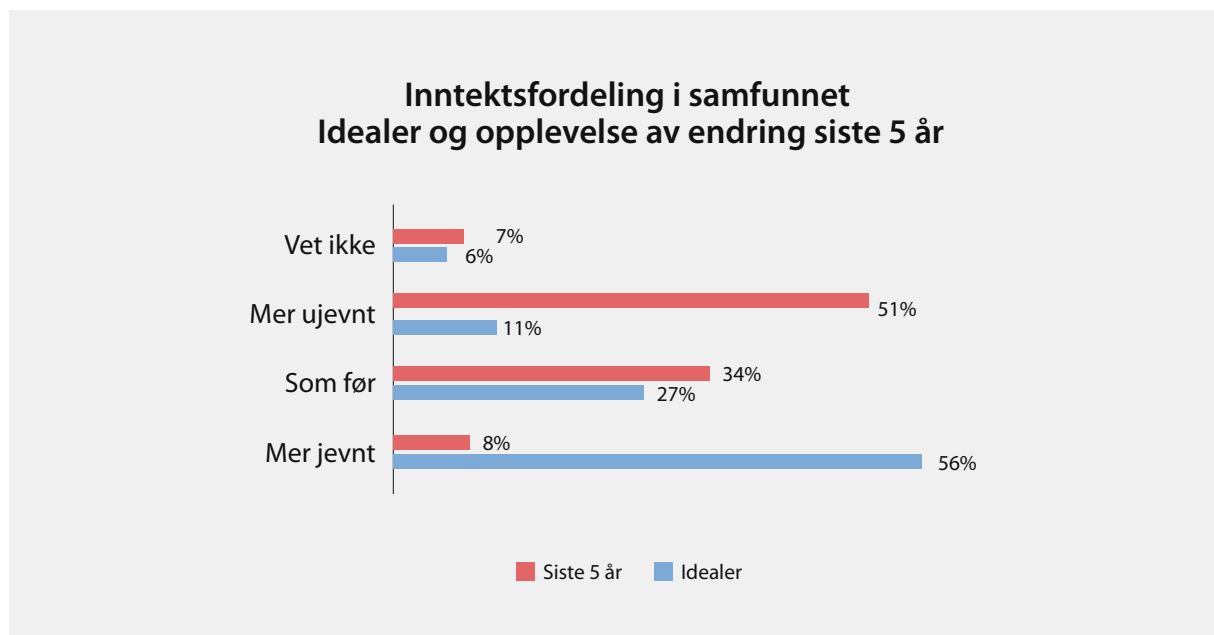
⁶ Moene og Wallenstein (2000): Institutions, inequality and social policy, Sosialøkonomen nr. 9, 2000.

prestasjonslønn burde ha ganske stor eller stor betydning, er det i år 39% som svarer det samme. Det er en økning på 7 prosentpoeng i alle arbeidslivene unntatt de med høy utdanning og lav inntekt, hvor andelen er lik som i fjor. Det kan se ut som at svargivingen i år er noe mer preget av «ja takk, begge deler».

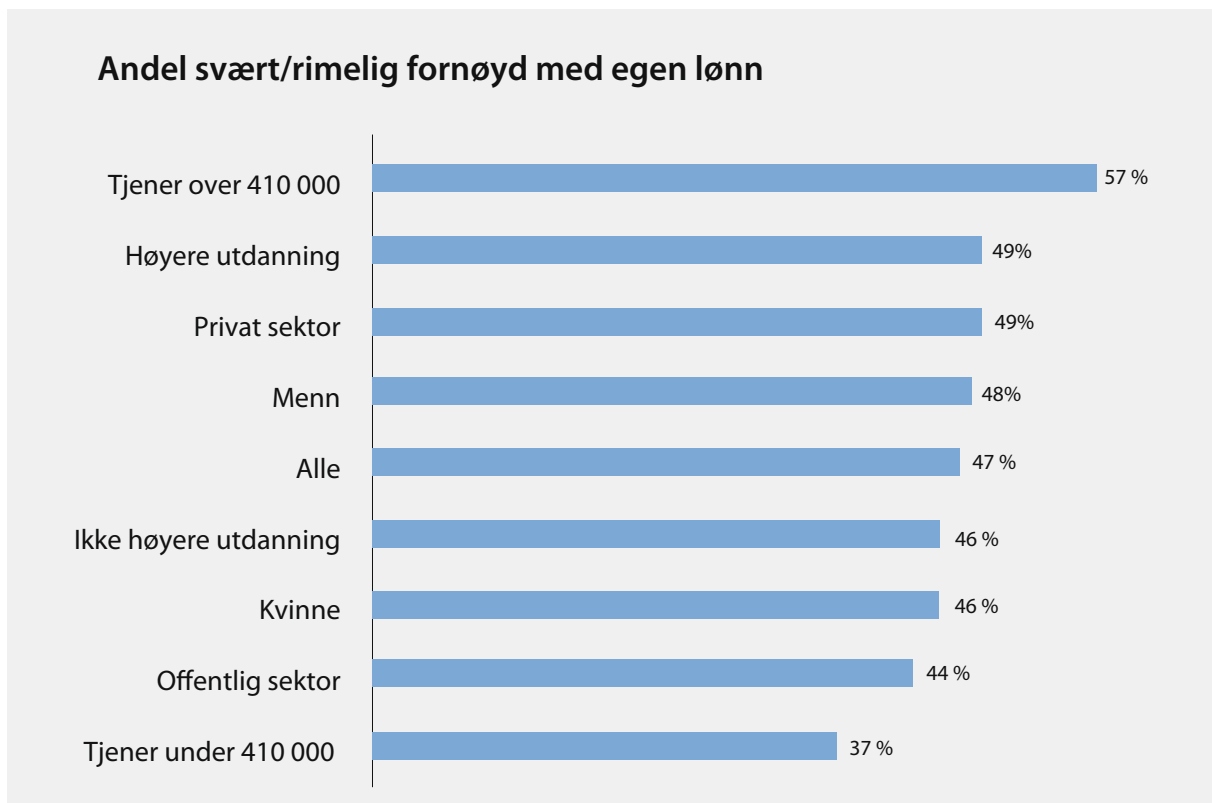
I utvalget totalt ønsker 86% full eller delvis åpenhet om lønn, og dette svekker barometerverdien i forhold til i fjor. Det er de to arbeidslivene med høy inntekt som er mest negative til åpenhet om lønn, der 11% i begge oppgir at de mener det ikke bør være åpenhet om lønn. Den tilsvarende andelen blant de med lav inntekt (både de med høy og lav utdanning) er 4,5%.

Inntektsforskjeller

Hvis vi sammenligner inntrykket arbeidstakerne har av utviklingen i inntektsforskjeller og hvordan de mener den bør være, finner vi at disse avviker. Flertallet har inntrykk av økende ulikhet, men ønsker at inntektsforskjellene skal bli utjevnet. I forhold til i fjor har det vært en økning i andelen som har inntrykk av at inntektsfordelingen har blitt mer ujevn, fra 42% i fjor til 51% i år. Idealene har endret seg mindre, men det er en viss reduksjon i andelen som ønsker en jevnere inntektsfordeling, fra 61% i fjor til 56% i år. Dette svekker barometerverdien noe. Det er likevel fortsatt trygt å konkludere med at for flertallet fremstår utviklingen i inntektsfordelingen som skjevere enn idealet.



Vi har også stilt arbeidstakerne et spørsmål om hva de synes om sin egen lønn. Følgende figur gir oss et bilde av hvem som er fornøyd med sin lønn:



Bildet her er av relativ stabilitet i forhold til fjorårets undersøkelse, men med en tendens til utjevning. Dette gjelder for eksempel kjønn, utdanning og sektor. Andelen menn som er svært eller rimelig fornøyd med egen lønn har gått ned fra 51% i fjor til 48% i år, mens den tilsvarende andelen kvinner gikk opp fra 43% i fjor til 46% i år. Det er med andre ord mindre kjønnsforskjell i hvor fornøyd arbeidstakerne i årets utvalg er med egen lønn. Tilsvarende gikk andelen med høyere utdanning som var fornøyd med egen lønn ned fra 52% i fjor til 49% i år, mens det blant respondenter uten høyere utdanning var en økning fra 45% i fjor til 46% i år. Hvis vi ser på sektor, gikk andelen som var fornøyd med egen lønn i privat sektor ned fra 51% til 49%, mens den økte i offentlig sektor fra 40% til 44%.

Ser vi på de fire arbeidslivene er det de med høy utdanning og lav inntekt som skiller seg ut ved at det kun 17% er svært eller rimelig fornøyd med egen lønn. Her finner vi mange kvinner innen helse, omsorg og utdanning. Til sammenligning er andelen godt over 50% i de tre andre arbeidslivene, inkludert arbeidslivet bestående av respondenter med lav utdanning og lav inntekt, hvor andelen svært eller rimelig fornøyd er 55%. De med lav utdanning og høy inntekt er de mest fornøyd, med en andel på 71%. Med andre ord, og som figuren viser, er det de som tjener mest som også er mest fornøyd med egen lønn. Totalt sett uttrykker litt i underkant av halve utvalget at de er svært eller rimelig fornøyd med egen lønn, mens 8% mener de burde tjent vesentlig mer og 27% mener de burde tjent noe mer. Det er verdt å merke seg at det i år som de to foregående årene er svært lav andel som svarer «Vet ikke» på spørsmålet om hva de synes om egen lønn (0,2%).

3. Arbeidsvilkår, stress og mestring

Barometerverdien for arbeidsvilkår, stress og mestring har steget jevnt de tre siste årene. Hovedårsaken til dette er at flere har selvstendig arbeid og flere oppgir at jobben gir en følelse av godt utført arbeid. På den andre siden ser arbeidstid ut til å være en utfordring.



I sum går barometerverdien svakt opp i forhold til i fjor. Siden også fjorårets undersøkelse viste en bedring i forhold til 2009, betyr det at forholdene i norsk arbeidsliv på området arbeidsvilkår, stress og mestring viser en tendens i retning av forbedring. Andelen med hardt fysisk og risikofylt arbeid går ned og andelen som rapporterer om selvstendig jobb går opp - dette trekker barometerverdien opp. Forhold som relaterer seg til «tidsklemma» er mer stabile, både tidsmessige krav på jobben og balansen mellom arbeid, familie og fritid. Vi ser også at andelen som er utslitt etter jobb også holder seg noenlunde konstant.

Arbeidsvilkår, stress og mestring	2009	2010	2011
3.1 Tidsmessige jobbkrav	5,46	5,46	5,43
3.2 Utslitt etter jobb	5,75	5,75	5,71
3.3 Hardt fysisk arbeid	7,44	7,61	7,63
3.4 Stressende arbeid	5,78	5,84	5,85
3.5 Risikofylte forhold	7,99	8,17	8,21
3.6 Konflikt arbeid-familie-fritid	7,38	7,42	7,39
3.7 Interessant jobb	8,06	8,03	8,06
3.8 Selvstendig jobb	7,78	8,29	8,39
3.9 Mestring i arbeidet	8,03	7,99	7,99
3.10 Mening og positive utfordringer	7,77	7,80	7,81
3.11 Fornøyd i jobb	7,63	7,56	7,65
3.12 Verdsetting og videreutvikling av kompetanse	6,29	6,28	6,14
3.13 Urealisert potensial	6,20	6,39	6,41
3.14 Underkvalifisert (mangler kompetanse, vanskelig å møte kravene)	7,36	7,38	7,39
3.15 Lærer du nye ting i jobben din?	10,00	10,00	10,00
3.16 Jobben din gir deg en følelse av godt utført arbeid	7,85	7,85	8,45
Samlet barometerverdi	7,30	7,36	7,41

Supplerende funn

Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid sammenlignet med europeiske land	6,47	8,72	9,14
Ubekvem arbeidstid sammenlignet med europeiske land	3,57	3,57	4,71
Lange arbeidsdager	5,36	5,36	2,00

Indeksen består av 16 indikatorer, én mindre enn fjorårets.⁷ Spørsmålet om hvorvidt folk føler at de har muligheten til å jobbe med det de gjør best er tatt ut av den internasjonale spørreundersøkelsen vi baserte oss på. De 14 første indikatorene er hentet fra barometerundersøkelsen og gir ulike mål på hvorvidt folk opplever ulike belastninger på jobb på den ene siden og positive mestringsopplevelser på den andre. Belastninger er her definert vidt til å omfatte både fysiske og psykiske faktorer, og også mer sosiale som konflikter mellom familie, fritid og arbeid. De fleste av spørsmålsformuleringene i denne indeksen er hentet fra internasjonale undersøkelser og tatt inn i spørreskjemaet i barometerundersøkelsen. Dette gjør at vi kan sammenligne Norges skåre både med andre land og over tid. Dataene som inngår i de to siste indikatorene er hentet fra internasjonale studier, og uttrykker hvordan Norge posisjonerer seg i forhold til andre europeiske land når det gjelder opplevelsen av å få lære noe nytt og av mestring.

Ut fra disse indikatorene kan det se ut til at mange i Norge har meningsfulle og lærerike jobber, men at arbeidslivet er ganske «umettelig». Det vil si at det kreves mye tidsmessig, hvilket medfører stress, utslitthet og en konflikt mellom arbeid, familie og fritid. På den andre siden er det relativt få arbeidstakere i Norge med risikofyllt eller hardt fysisk arbeid. Når det gjelder mestring og muligheten til å lære nye ting ligger Norge helt i toppskiktet. Vi ser med andre ord at opplevelsen av stress og tidspress på jobben trekker indeksen ned, mens opplevelse av mestring, mening og læring trekker indeksen opp. Likevel oppgir en tredjedel av arbeidstakerne i utvalget at de sjelden eller aldri opplever at arbeidsgiver legger til rette for faglig utvikling og/eller etter-/videreutdanning. Det finnes dermed et urealisert potensial av kompetanse og ressurser hos arbeidstakere som ønsker seg større utfordringer som ikke blir benyttet i dagens arbeidsliv. Likevel kommer Norge bedre ut på det meste unntatt stressende arbeid sammenlignet med andre land. Dette er bakgrunnen for at vi i årets undersøkelse har inkludert supplerende funn i forhold til arbeidstid, hentet fra internasjonale undersøkelser.⁸

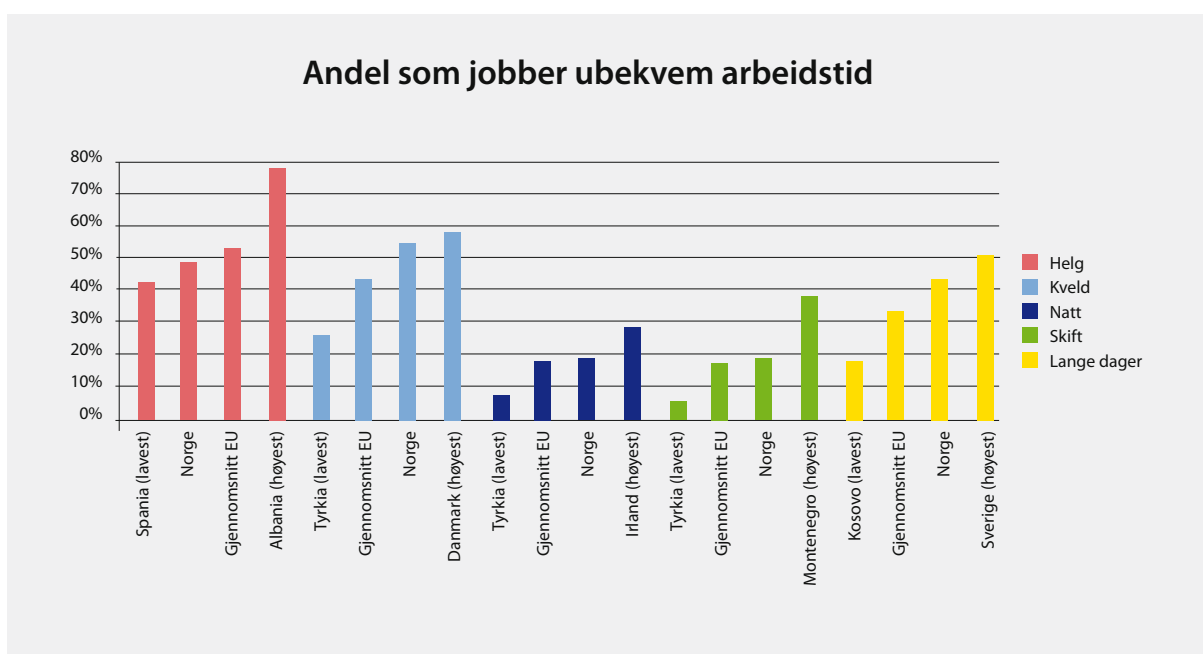
Arbeidstid

Hvis vi ser på gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid isolert sett, jobber vi Norge få timer sammenlignet med andre europeiske land. I 2010 hadde norske arbeidstakere en gjennomsnittlig arbeidsuke på 38,1 timer, hvor Romania lå på topp med 41,3 og Finland på bunn med 37,8. Gjennomsnittet for EU var i 2010 39,7 timer. I utvalget vårt er imidlertid gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid blant fulltidsansatte på 41 timer, det samme som i de to foregående årenes barometerundersøkelser. Gjennomsnittsvaret for arbeidstakere i 14 bransjer innebærer et brudd på Arbeidsmiljølovens grense på 40 timer. Her må vi holde åpent at den enkelte arbeidstaker kan overvurdere lengden av sin egen arbeidstid. Det fremgår av dataene for Norge i EWCS (2010) at det i hovedsak er menn som jobber mye utover normal arbeidstid – 25% jobber mer enn 40 timer per uke og 58% oppgir at de én eller flere ganger i måneden har arbeidsdager på over 10 timer. Tilsvarende tall for kvinner er henholdsvis 8% og 29%. Det er totalt sett flere som i 2010 oppgir å én eller flere ganger i måneden jobbe mer enn 10 timer i løpet av én arbeidsdag.

⁷ Indikator 3.1 er beregnet ut fra tre spørsmål stilt i barometerundersøkelsen hentet fra en internasjonal undersøkelse (QPS Nordic). Indikator 3.2 – 3.5 er beregnet ut fra spørsmål stilt i barometerundersøkelsen hentet fra en internasjonal undersøkelse (ISSP). Indikator 3.6 er beregnet ut fra 7 spørsmål i barometerundersøkelsen. Indikator 3.7-3.8 er beregnet ut fra spørsmål stilt i barometerundersøkelsen hentet fra en internasjonal undersøkelse (ISSP). Indikator 3.9 - 3.10 er beregnet ut fra 3 spørsmål stilt i barometerundersøkelsen hentet fra internasjonal undersøkelse (QPS Nordic). Indikator 3.11 er beregnet ut fra 1 spørsmål i barometerundersøkelsen hentet fra internasjonal undersøkelse (ISSP). Indikator 3.12-3.14 er beregnet ut fra hhv 4, 3 og 2 spørsmål i barometerundersøkelsen. Indikator 3.15-3.16 er beregnet ut fra en internasjonal undersøkelse (EWCS 2010).

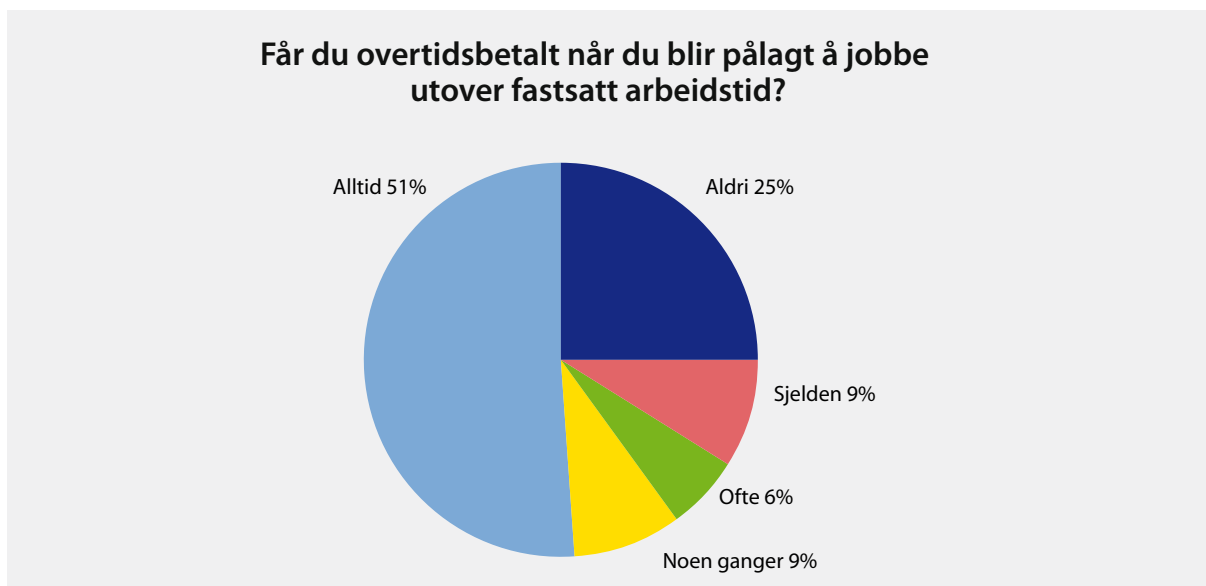
⁸ Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er hentet fra EIRO, mens data på ubekvem arbeidstid og lange arbeidsdager er hentet fra EWCS 2010.

Selv om det har vært en bedring i forhold til tidligere, kommer Norge dårligere ut sammenlignet med andre europeiske land hvis vi ser på ubekvem arbeidstid. Indikatoren er basert på hva arbeidstakere fra Norge svarer i en internasjonal spørreundersøkelse på hvor ofte de jobber helg, kveld, natt og skift sammenlignet med hva arbeidstakere i andre europeiske land svarer, og den er et gjennomsnitt av Norges skåre på de fire variablene.⁹ Det er andelen som jobber kveld og natt som trekker Norge ned, mens andelen som jobber helg trekker opp. Norske arbeidstakere kommer dårligst ut når det gjelder kveldsjobbing – 54% svarer at de minst én gang i måneden jobber minimum to timer mellom 18:00 og 22:00. Til sammenligning er gjennomsnittsandelen i EU 44%. Siden nattarbeid har ekstra skadelige påvirkninger på helse, er det verdt å merke seg at Norge også der ligger høyere enn gjennomsnittet i EU. I Norge oppgir 20% at de én eller flere ganger i måneden jobber minst to timer mellom 22:00 og 05:00, mens gjennomsnittet for EU 18%. Som vi ser av den siste indikatoren over ubekvem arbeidstid skårer Norge dårlig i en sammenligning med resten av Europa når det gjelder arbeidstidens lengde – 44% oppgir at de én eller flere ganger jobber over 10 timer i løpet av én arbeidsdag. Gjennomsnittsandelen for EU er til sammenligning 32%. Kort oppsummert kan vi si at mens vi i Norge jobber færre timer enn gjennomsnittet i EU, jobber vi i større grad utenfor normalarbeidsdagen.

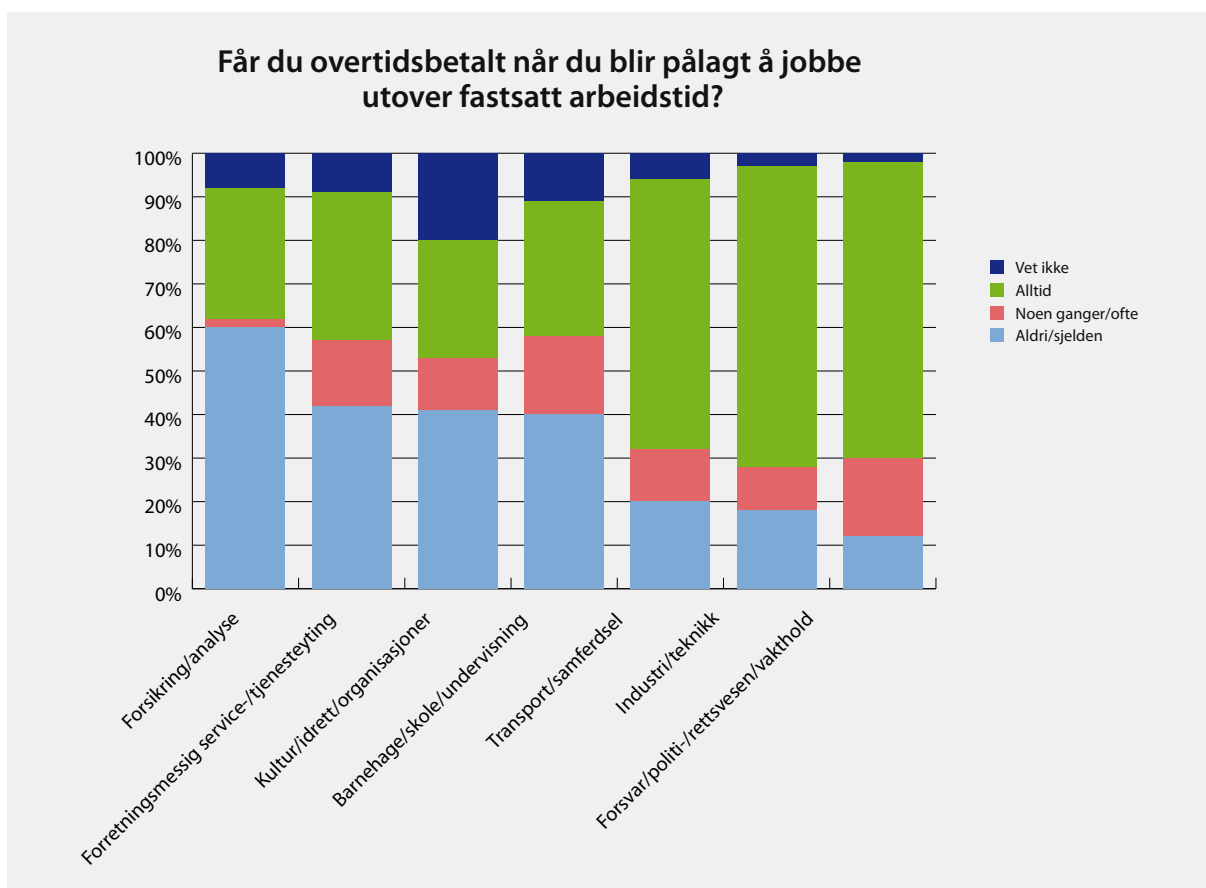


⁹EWCS 2010

Får så arbeidstakerne som jobber utover normal arbeidstid overtidsbetalt slik de i henhold til Arbeidsmiljøloven skal ha?

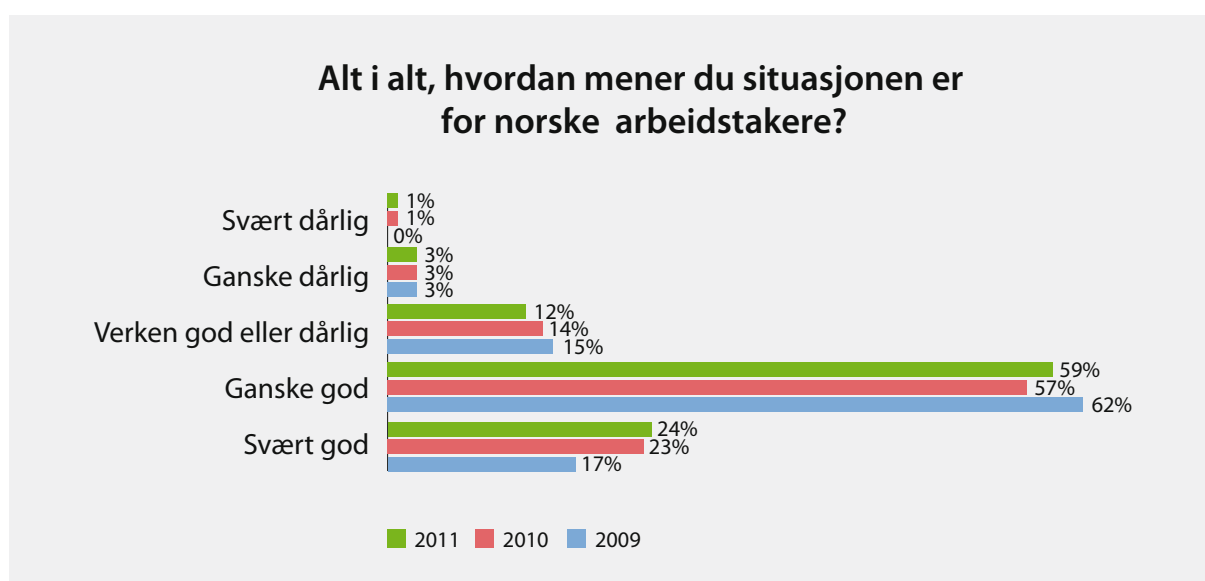


Som vi ser av figuren får halvparten av arbeidstakerne i utvalget alltid overtidsbetalt når de blir pålagt å jobbe overtid. Det er verdt å merke seg at én av fire aldri får det, og at én av tre aldri eller sjelden får overtidsbetalt. Gitt at lovverket pålegger arbeidsgivere å gi overtidskompensasjon for pålagt overtid, kan man også argumentere for å ta med gruppen som bare noen ganger, og kanskje til og med ofte, får overtidsbetalt og si at utvalget deler seg i to mellom de som får og de som ikke får rettmessig overtidskompensasjon ved pålagt overtid. Noen bransjer skiller seg ut:

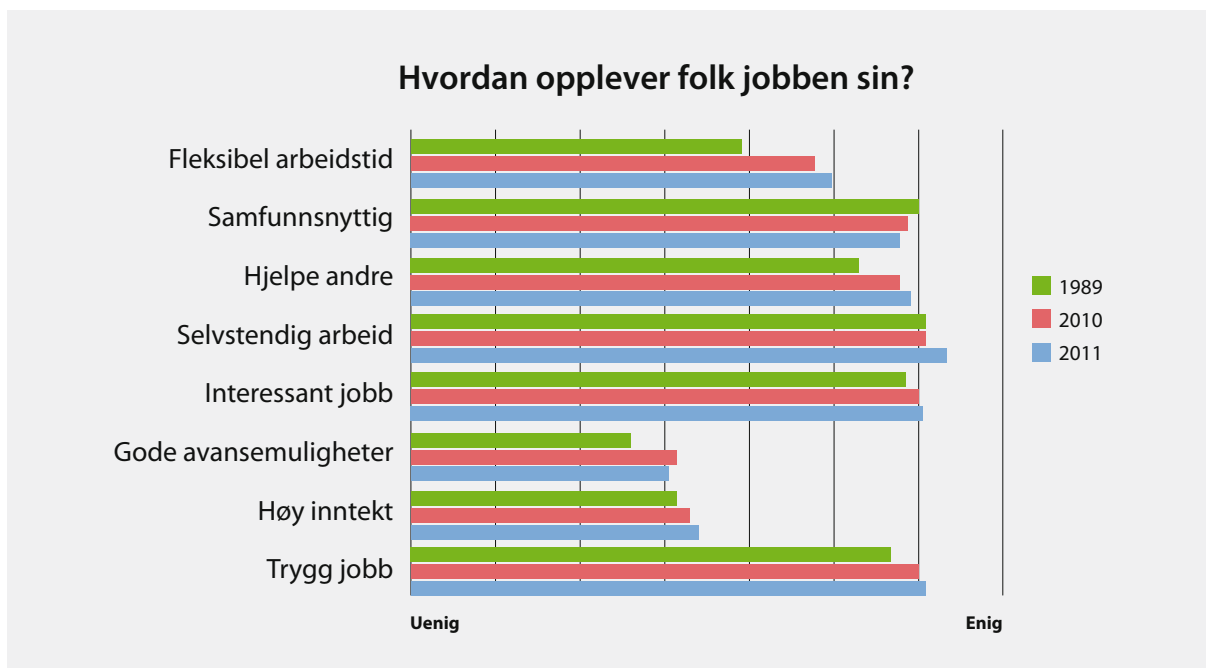


Innen forskning og analyse får hele 60% av arbeidstakerne sjelden eller aldri overtidsbetalt, mens 43% ikke får det innen kultur, idrett og organisasjoner og 42% ikke får det innen barnehage, skole og undervisning. Til sammenligning får 69% i industri/teknikk, 66% i forsvar, politi, rettsvesen og vakthold og 63% i transport alltid overtidskompensasjon. Hvis vi ser på de fire arbeidslivene ser skillet ut til å gå ved utdanning; høy utdanning gir lavere sannsynlighet for å være i en jobb med overtidsbetaling. I arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt får 56% alltid og kun 13% aldri overtidskompensasjon, mens i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt er de tilsvarende andelene 31% alltid og 38% aldri.

Disse utfordringene tatt i betraktning, illustrerer følgende figur basert på svar i barometerundersøkelsen at situasjonen for norske arbeidstakere blir vurdert som god.



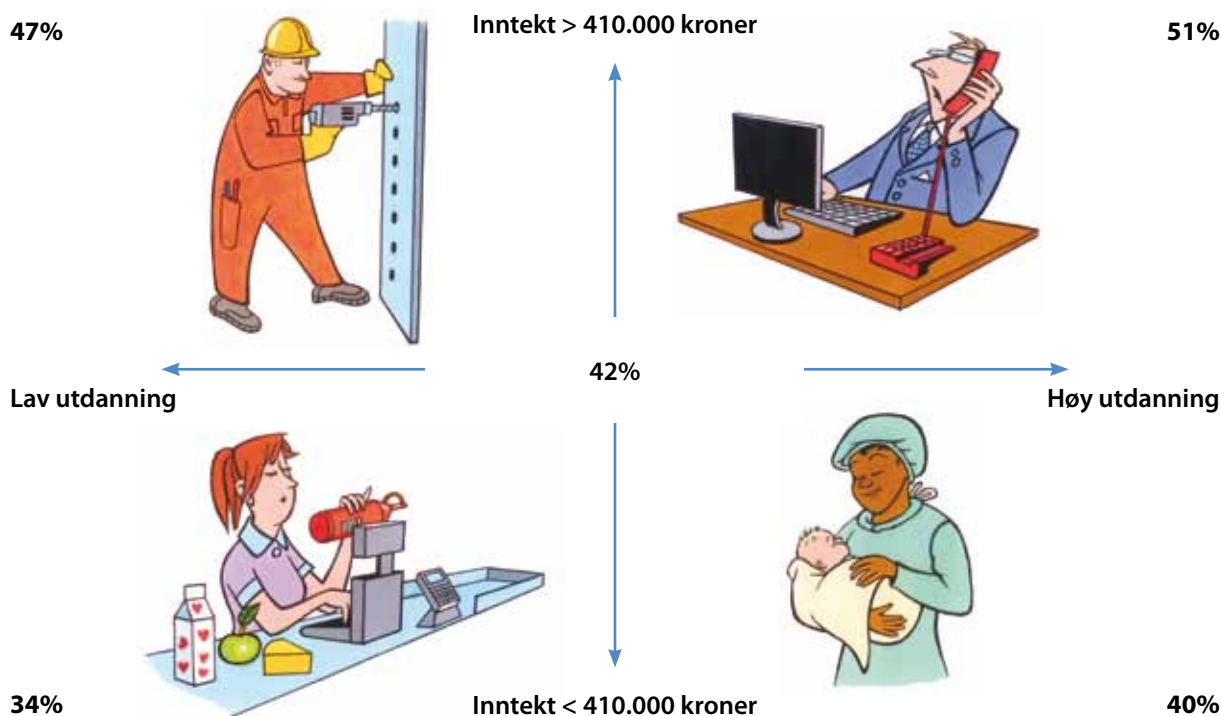
Men enn 8 av 10 svarer ganske eller svært god. Den svake positive utviklingen i barometerverdien understøttes dermed når vi stiller spørsmålet om den generelle utviklingen for norske arbeidstakere. Vi ser en viss økning både i andelen som svarer at situasjonen er «svært god» og som svarer «ganske god». Fra 2009 har andelen som svarer ganske eller svært god steget med 4 prosentpoeng.



Sammenligner vi med svar som ble gitt for drøye 20 år siden, ser vi at opplevelsene av jobben er stabile. Dette til tross for at jobbene, og personene som innehar dem, i stor grad har endret seg. Vi finner noe endring knyttet til at flere har et fleksibelt arbeidstidsregime og flere opplever jobben som trygg.

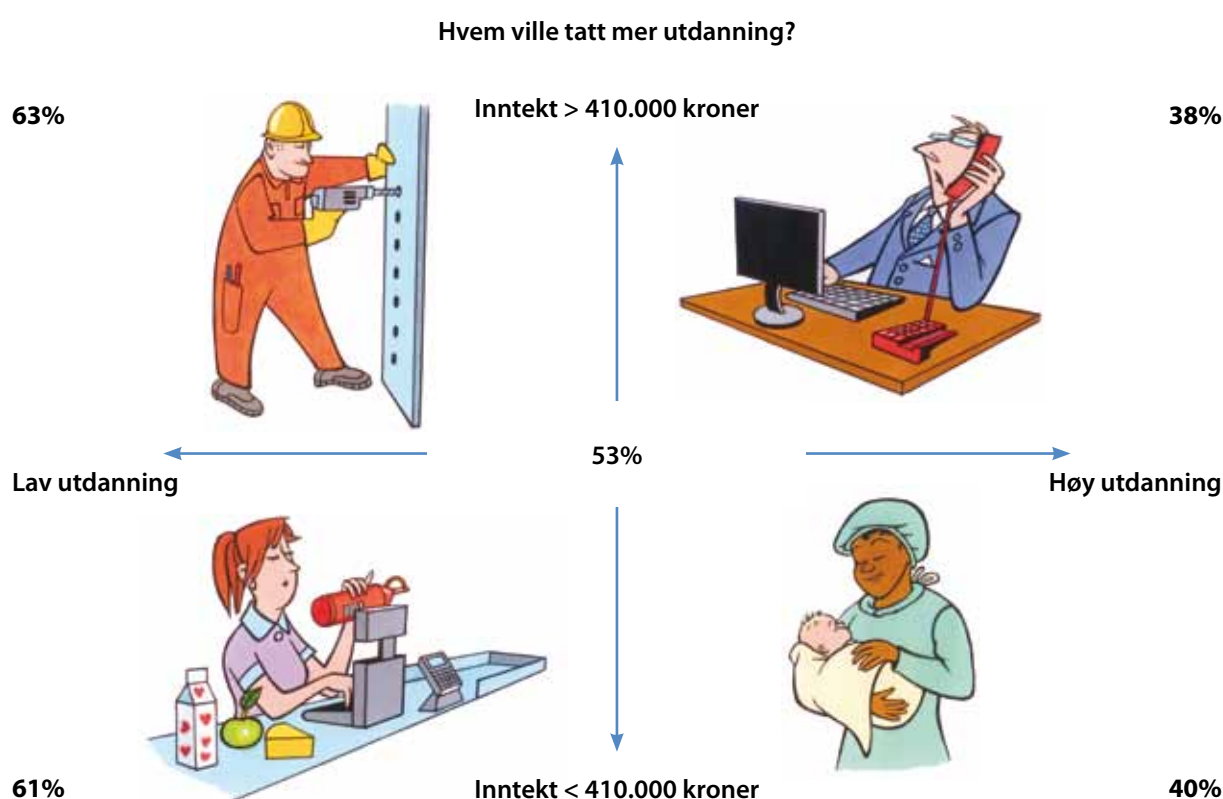
Dette er det generelle bildet. Bak slike gjennomsnitt ligger det variasjoner mellom bransjer, utdanningsnivå og yrker. Når det gjelder tidsmessige jobbkrav – det vil si opplevelsen av å måtte jobbe under høyt tempo, av å ha for mye å gjøre, med utstrakt bruk av overtid og med ujevn belastning – finner vi forskjeller knyttet til utdanning og inntekt. Det ser ut til at slike jobbkrav øker både med utdanning og inntekt, hvor nærmere halvparten av arbeidstakerne med inntekt over 410.000 opplever dette, mens én av tre med lav utdanning og inntekt under 410.000 opplever det samme.

Hvem har jobber med høyt tempo, overtid, ujevn belastning og for mye å gjøre?



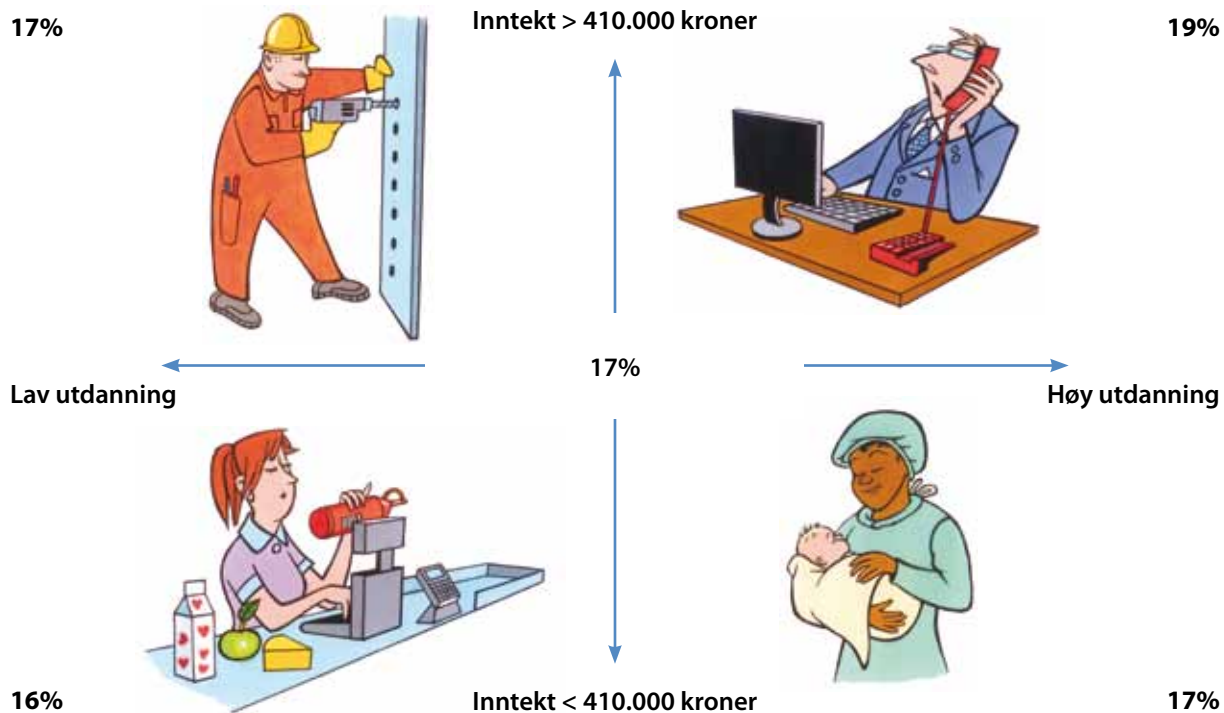
Selv om andelen som oppgir at de har jobber med høyt tempo, overtid, ujevn belastning og for mye å gjøre som helhet er lik fjorårets undersøkelse, har fordelingen på de fire arbeidslivene endret seg i retning av å bli likere. Mens 67% av de med høy utdanning og høy inntekt i fjor opplevde høye tidsmessige jobbkraav, er andelen i årets undersøkelse 51%. Andelen blant de med høy inntekt, men lav utdanning har også falt fra 55% til 47%, mens den har gått opp for begge gruppene med lav inntekt, fra 31% til 34% blant de med lav utdanning og lav inntekt og fra 36% til 40% blant de med høy utdanning og lav inntekt. Det ser med andre ord ut til at det har skjedd en utjevning av tidsmessige jobbkraav mellom ulike grupper arbeidstakere, men at det generelle trykket er stabilt.

Selv om utdanning og tidsmessig stress til en viss grad ser ut til å henge sammen, er utdanningsønskene store. I overkant av 6 av 10 uten høyere utdanning sier at de ville tatt mer utdanning dersom de skulle valgt i dag. Svært få (0,7%) ville tatt mindre utdanning, mens 3 av 10 ville valgt en annen utdanning hvis de kunne velge om igjen.



Også interessen for etter- og videreutdanning er høy. På spørsmål om de ville tatt etter- eller videreutdanning dersom forholdene legges til rette svarer 56% av arbeidstakerne at de svært eller ganske sannsynlig ville det. Dette er delvis begrenset av arbeidsgiveres villighet, og én av tre svarer at arbeidsgiver aldri eller sjelden er positiv til å betale opplærings- og etterutdanningstilbud. Til sammenligning oppgir én av fire at arbeidsgiver ofte eller alltid er positiv til dette. At det mange steder er et følt behov for opplærings- og etterutdanningstilbud viser seg i at 22% svarer at de aldri eller sjelden får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb, og at i overkant av 20% ønsker seg større utfordringer på jobb. Neste spørsmål er om den ervervede kompetansen blir verdsatt, og hvem som i tilfelle opplever slik verdsetting. Som vi ser av den følgende figuren varierer det lite mellom de fire arbeidslivene.

Hvem opplever ofte/alltid verdsetting og videreutvikling av kompetanse?



Fjorårets undersøkelse viste en skjev fordeling ved at det var arbeidstakere som tjener minst som opplevde minst verdsetting og videreutvikling av kompetanse. Som det var tilfelle med tidsmessige jobbkrav har det også på dette spørsmålet skjedd en utjevning, mens gjennomsnittet her har gått ned fra 21% til 17%. Det er en særlig dramatisk reduksjon i andelen med høy utdanning og høy inntekt som ofte/alltid opplever verdsetting og videreutvikling av kompetanse, fra 27% i 2010 til 19% i år. Gruppen som kom dårligst ut i fjor, de med høy utdanning men lav inntekt, er den eneste som ser en økning i andelen fra 14% i fjor til 17% i år.

4. Likestilt deltakelse

Likestilt deltakelse er svekket i forhold til i fjor, og er tilbake på nivået i 2009. Inntektsforskjellene har imidlertid blitt noe mindre, selv om utjevningen i Norge går senere enn i andre land. Fordelingen av det ulønnede arbeidet mellom kvinner og menn er fortsatt store, mens andelen kvinner som jobber deltid er noe lavere.



Indeksen er stabil i forhold til 2009, men går tilbake i forhold til fjorårets verdi. Stabiliteten skyldes også i noen grad at høye og lave skåre oppveier hverandre slik at gjennomsnittet havner nær midten på søylen.

Indeksen består av 9 indikatorer, og samlet sett dekker den både arbeidstakeres opplevelse av likestilt deltakelse i arbeidslivet, lønnskompensasjon, og opplevd og faktisk adferd på jobb og hjemme.¹⁰ Den måler blant annet kvinners og menns deltakelse i lønnet og ulønnet arbeid. Når det gjelder ulønnet arbeid er både tid og ansvarsfordeling relevant. Det er også indikatorer for forskjeller i lønn og jobbmessig status og ansvar. Fordeling av ulønnet arbeid i forbindelse med hjem og barn måles ved hjelp av tre indikatorer fra undersøkelsen som til sammen teller som én. Lønnsforskjeller inngår i indeksen med tre indikatorer, både som en andel av vårt utvalg som tjener over grensen vi har satt for høy inntekt (410.000), kvinners månedslønn i prosent av menns månedslønn justert til heltidsekivalent og hvor store lønnsforskjellene er i Norge sammenlignet med andre land. Indeksen består av fem indikatorer fra barometerundersøkelsen og fire eksterne, hvorav tre viser Norges skåre i forhold til europeiske land. Dermed får vi kombinert dimensjoner hvor Norge ligger høyt med dimensjoner hvor vi ligger lavt.

Den høye andelen sysselsatte kvinner i Norge trekker indeksen opp. Vi ligger nå på topp i andelen kvinner i yrkeslivet. Sammenlignet med andre land er det imidlertid en negativ utvikling i lønnsforskjellene. Norge kommer også dårlig ut når det gjelder andelen kvinner som jobber deltid, selv om vi her ser en viss bedring. Skjev fordeling av ulønnet arbeid, og jobbmessig status og ansvar trekker også ned. Det gjør også den lave andelen i vårt utvalg av kvinner med høy inntekt.

¹⁰ 4.1 – 4.5 er beregnet ut fra barometerundersøkelsen

4.6 er beregnet ut fra internasjonale data fra Eurostat 2010

4.7 er beregnet ut fra internasjonale data fra Eurostat 2009

4.8 er beregnet ut fra norske data fra SSB 2010 (heltidsekvivalenter)

4.9 er beregnet ut fra internasjonale data fra Eurostat 2010. Barometerverdiene for 2009 og 2010 er justert fra i fjor pga feil i utregningen.

Likestilt deltagelsee	2009	2010	2011
4.1 Forskjell i andel kvinner og menn som tjener over 410.000	3,79	4,53	5,02
4.2 Andel kvinner og menn som deler husarbeidet likt	3,99	3,92	3,70
4.3 Andel kvinner og menn som deler omsorg for barn likt	4,83	4,42	4,44
4.4 Andel kvinner og menn som deler ansvaret for syke barn likt	4,17	4,59	4,40
4.5 Andel kvinner og menn som har en jobb med like mye status og ansvar som partner	3,96	4,23	4,07
4.6 Andelen sysselsatte kvinner 15-64 år sammenlignet med andre land	8,50	10,00	10,00
4.7 Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner sammenlignet med andre land	6,50	5,08	4,05
4.8 Lønnsforskjell mellom kvinner og menn	8,52	8,67	8,50
4.9 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid sammenlignet med andre land	4,37	4,43	4,55
Samlet barometerverdi	5,40	5,54	5,41

Indikator 4.1 uttrykker inntektsforskjeller som både relaterer seg til kvinners utbredte deltidstilpasning, ulikhet i stillinger og lønnsforskjeller mellom manns- og kvinneyrker. Indikatoren har steget i år igjen, hvilket er uttrykk for reduserte forskjeller. Likevel er forskjellene mellom kvinner og menn fortsatt meget store. Dobbelte så mange menn som kvinner har en inntekt på over 410.000. Andelen menn som tjener over 410.000 har steget med 6 prosentpoeng fra i fjor, mens tilsvarende for kvinner har steget med 7 prosentpoeng.

Andel som tjener over 410.000 kroner

Kvinner 36 %



Menn 72 %



Likestilling som ideal, men ikke som praksis

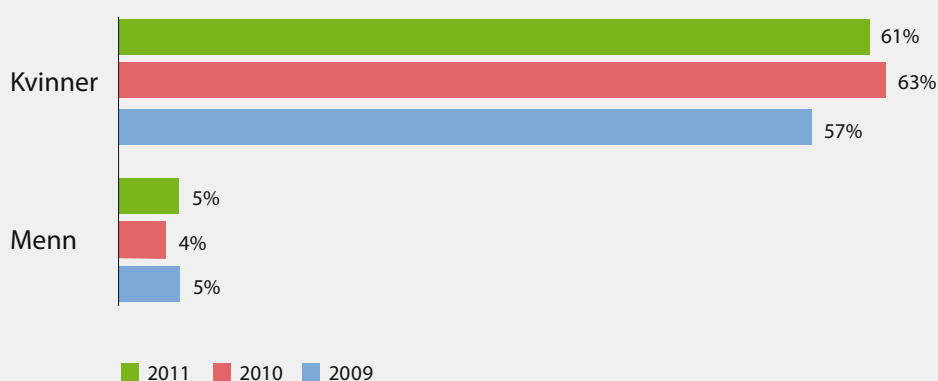
Likere ansvarsfordeling av det ulønnede arbeidet hjemme vil gjøre det lettere med mer likestilt deltakelse i lønnet arbeid. De tre neste indikatorene dekker ansvarsfordeling mellom kvinner og menn i hjemmet. Vi stiller i barometerundersøkelsen spørsmål om hva folk synes er best for en familie med barn under skolealder. Svarene viser at likestillingsidealet står sterkt, to tredeler av både kvinner og menn mener at mor og far skal ha samme grad av yrkesdeltagelse. Drøyt 20% foretrekker en modell der mor jobber deltid. Dette er den samme andelen som i fjorårets undersøkelse. 8% av mennene foretrekker at mor er hjemmeværende. Dette er en liten nedgang fra 10% i fjor. En hjemmeværende eller deltidsarbeidende far, fremstår derimot som uaktuelle alternativer. Dette er stabilt fra i fjor, og totalt sett viser ikke holdningene til hva som er den beste løsningen tegn til å endre seg.

Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder?



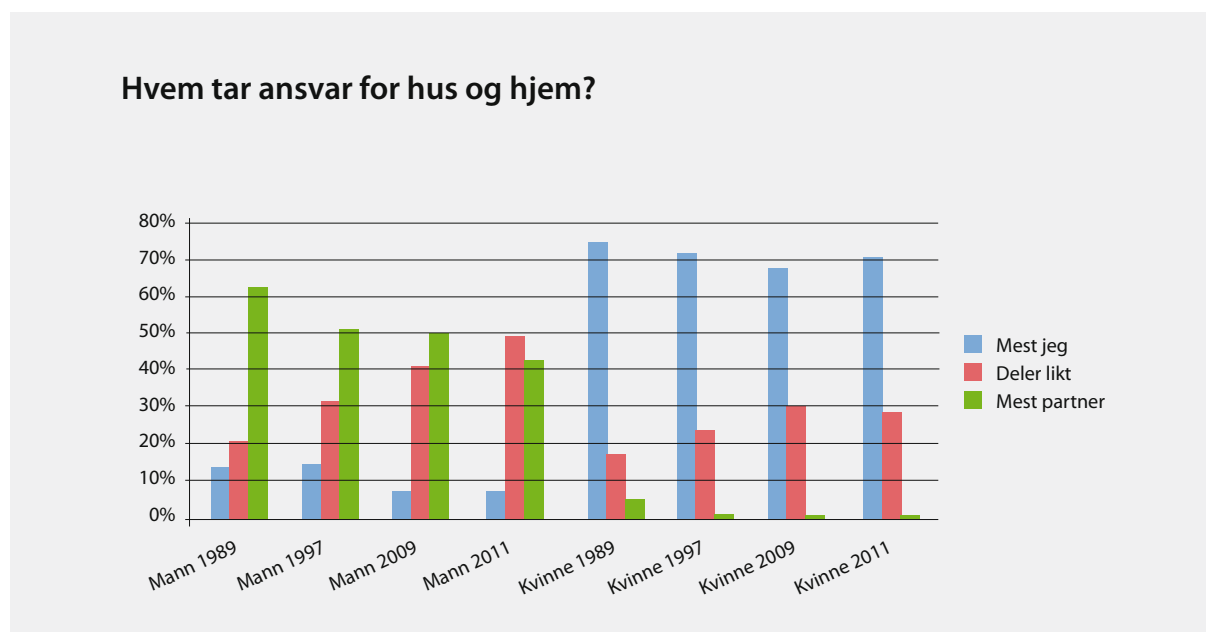
Denne preferansen for likedeling er, som nevnt, hva folk oppgir som den ideelle løsningen. Praktis rapporteres imidlertid ganske annerledes. På spørsmål om hvem som faktisk tar omsorgsansvaret for barn, finner vi store kjønnsforskjeller; over 60% av kvinnene svarer at de selv tar mest ansvar, mens kun 5% av mennene svarer det samme og 40% svarer at partneren gjorde mest.

Hvem tar/har tatt mest omsorg for barn?



I fjorårets undersøkelse bemerket vi en gradvis endring mot økt likestilling de siste 20 årene når det gjelder ansvar for hus og hjem. I år ser vi imidlertid fra kvinners perspektiv at utjevningen i ansvarsfordelingen mellom kjønnene har stoppet opp. Blant kvinnene mener fortsatt 71% at de tar mest ansvar for hus og hjem og kun 1% at partneren tar mest ansvar. På den andre siden gir menns svar et helt annet inntrykk. For første gang er andelen som svarer at ansvaret for hus og hjem blir delt likt (48%) høyere enn andelen som svarer at partneren gjør mest (44%). Det er med andre ord en ulik

virkelighetsbeskrivelse blant kvinner og menn. Menn svarer at de tar mer ansvar enn det kvinnene gir uttrykk for. Om dette er et resultat av holdningsendringer i samfunnet og et ønske blant mannlige arbeidstakere om å være politisk korrekt eller et resultat av at kvinner fremstiller seg som oppofrende og urettferdig behandlet er vanskelig å besvare.



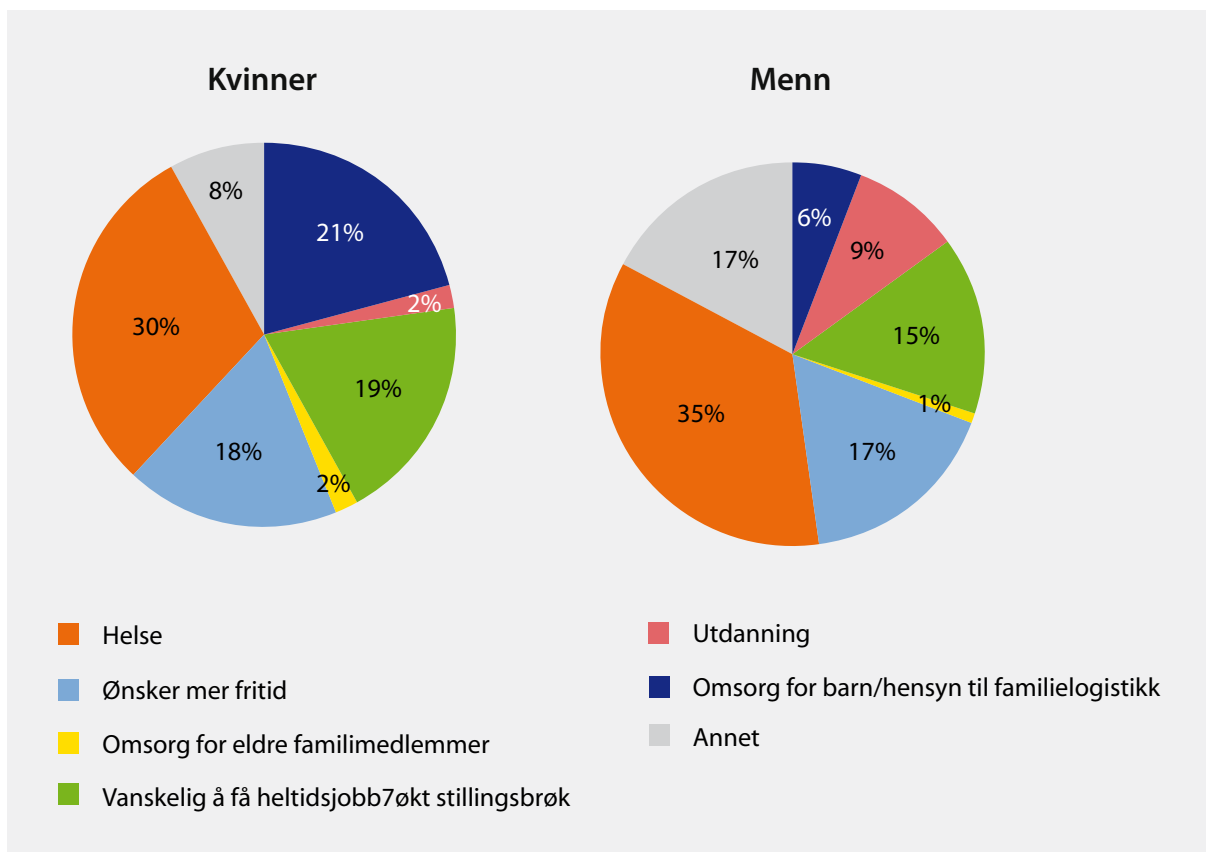
I forhold til i fjor har andelen menn som mener at ansvaret fordeles likt økt fra 42% i 2009 til 48% i år, tilsvarende andel for kvinner har gått ned fra 30% til 28%. På samme måte har andelen menn som mener at kvinnen tar mest ansvar gått ned fra 50% i fjor til 44% i år, har andelen kvinner som mener de selv gjør mest økt fra 68% i fjor til 71% i år. Forskjeller i virkelighetsbeskrivelser mellom kjønnene øker.

Deltid

Kvinner er overrepresentert i alle kategorier deltid, men det er større andel menn i kategorien frivillig deltid (20% menn) enn ufrivillig (16% menn). Begrunnelsene som blir gitt for å jobbe deltid er også forskjellige mellom menn og kvinner:

Hvis vi beveger oss over til å se på frivillig og ufrivillig deltid finner vi viktige forskjeller. Ufrivillig deltid er her definert som alle som oppgir at de ønsker å jobbe mer enn de gjør på nåværende tidspunkt. Frivillig deltid blir da de som oppgir at de ønsker å jobbe like mye som nå eller mindre. Selv om konsekvensene av frivillig og ufrivillig deltid på mange måter er den samme med tanke på inntekt og fremtidig pensjon, er årsakene noe forskjellige. Blant de som jobber frivillig deltid er hovedårsakene helse (33%), ønsket om mer fritid (26%) og omsorg for barn og/eller hensyn til familielogistikk (22%), mens hovedårsakene blant de som jobber ufrivillig deltid er at det er vanskelig å få heltidsjobb eller økt stillingsbrøk (51%), helse (22%) og omsorg for barn og/eller hensyn til familielogistikk (12%).

Er det sammenheng mellom deltid og syn på deling av omsorgsoppgaver? Sett i forhold til de foregående spørsmålene om fordeling av ansvar for omsorg, svarer 57% blant de i frivillig deltid at de er helt enige i at deltidsarbeid er et viktig gode som gjør det lettere å kombinere arbeid og familie. I denne gruppen ønsker også 13,5% å jobbe mindre enn de gjør i dag. Til tross for det oppgir 52% i samme gruppe at det beste for en familie med barn under skolealder er at begge foreldre jobber like mye og



deler like mye på ansvaret. Det er her mulig at de ser for seg en ordning hvor begge foreldrene jobber deltid. Ser vi på gruppen med ufrivillig deltid svarer 35% at de er helt enige i at deltid er et viktig gode som gjør det lettere å kombinere arbeids og familie. Denne gruppen er også litt mer for likedeling, da 58% svarer at det beste for en familie med barn under skolealder er at begge foreldrejobber like mye og deler like mye på ansvaret.

I fjor var «Annet» den største årsakskategorien. Vi hadde en mistanke om at det bak denne kategorien skjulte seg helserelaterte årsaker. Det stemmer. Nå er «Annet» redusert til 17% for menn og 8% for kvinner. Mens helse er henholdsvis 35% og 30%. Innenfor helsebegrunnelsen befinner det seg ganske sikkert både ufrivillig og frivillig deltid. Trolig er det tilslørende å operere med absolutte kategorier. Det dreier seg sikkert om mer eller mindre grad av frivillige tilpasninger for dem som oppgir helseårsaker. Helseårsaker er altså den oftest oppgitte grunnen for deltid.

I fjorårets analyse fant vi at deltid i seg selv svekket tilknytningen til arbeidslivet. Betydningen av helse som begrunnelse for deltid forklarer dette. Personer med helseproblemer tilpasser sin arbeidsinnsats til helsetilstanden. Siden de har svakere helse, tenderer de også til raskere å falle ut av arbeidslivet som vi viste i fjorårets analyse.

5. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet

Barometerverdien viser en tilbakegang i forhold til i fjor og er nå på samme nivå som i 2009. Tryggheten i arbeidslivet øker fortsatt, men mange er i en situasjon med løsere eller mer usikker tilknytning.



Barometerverdien for trygghet og tilknytning til arbeidslivet har samlet sett gått noe tilbake i forhold til de to foregående årene. Dette er mest av alt et resultat av at for noen blir tilknytningen til arbeidslivet løsere og mer usikker. De fleste er likevel trygge og færre frykter det å miste jobben og å bli arbeidsledig. Det henger sannsynligvis sammen med den lave arbeidsledigheten i Norge.

Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011
5.1 IKKE uførepensjonist om 5 år	8,87	8,60	8,54
5.2 IKKE arbeidsledig om 5 år	8,45	8,81	9,03
5.3 IKKE utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år	8,44	8,42	8,68
5.4 Dårlig helsetilstand vil IKKE føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	6,90	6,74	6,59
5.5 Andel IKKE bekymret for å miste jobben	5,90	6,38	6,75
5.6 Lett å finne ny jobb som er like bra	2,84	2,71	2,94
5.7 Frykter IKKE mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga omstilling eller nedbemanning	6,31	6,84	6,55
5.8 Andel fast ansatte	9,00	9,20	9,20
5.9 Sysselsettingsgrad/yrkesdeltagelse	8,22	9,96	9,61
5.10 Arbeidsledighet	9,87	10,00	10,00
5.11 Ansettelsestrygghet	8,07	7,05	7,05
5.12 Andel ansatte via vikarbyrå sammenlignet med andre europeiske land	7,39	7,39	4,86
Samlet barometerverdi	7,52	7,68	7,48

Supplerende funn

Utbredelse av midlertidige ansettelser sammenlignet med andre europeiske land	10,00	10,00	8,12
---	-------	-------	------

Indeksen består av 12 indikatorer, hvorav én er ny for årets barometer og hvor én er tatt ut.¹¹ 5.12, «Vikarbyråindikatoren» er tatt med ettersom den fanger opp en annen type tilsetningsforhold som har direkte konsekvens for tilknytningen til arbeidslivet. Dessuten ser vi en klar vekst i forhold til andre

¹¹ 5.1-5.7 er beregnet ut fra spørsmål i barometerundersøkelsen.

5.8 er beregnet ut fra Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 2011/SSB

5.9-5.11 er beregnet ut fra OECD-data fra 2008-09. Det foreligger ikke nye tall på 5.11 i forhold til i fjor.

5.12 og «supplerende funn» er beregnet ut fra internasjonal spørreundersøkelse (EWCS 2010).

europiske land, hvilket vitner om at dette kan være et viktig utviklingstrekk i norsk arbeidsliv. 5.1-5.4 uttrykker hvordan arbeidstakerne anser sin arbeidsevne om 5 år. Samlet sett er disse 4 indikatorene relativt stabile, selv om det er en viss tendens til at flere frykter at de vil bli uførepensjonister eller får nedsatt arbeidskapasitet av helsemessige årsaker, mens færre frykter arbeidsledighet eller å havne utenfor arbeidslivet av andre grunner. Det ser fortsatt ut til at norske arbeidstakere ikke er spesielt bekymret for utviklingen i arbeidsmarkedet. Dette kommer til uttrykk i 5.2 og 5.5, mens det er en viss reduksjon i andelen som ikke er bekymret over en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedbemanning (5.7).

I de to foregående års arbeidslivsbarometre har vi hatt med en indikator over (selvrapportert) sykefravær. Denne er tatt ut av årets barometer fordi endringer i spørreskjemaet i den internasjonale undersøkelsen dataene var hentet fra har ført til store endringer i det selvrapporterte sykefraværet i hele Europa. Dette gjør sammenlignbarheten dårlig. For eksempel gikk andelen i Norge som oppga at de hadde vært borte fra jobben én eller flere dager av helserelaterte årsaker i løpet av de siste 12 månedene opp fra at 26% i 2005 til 58% i 2010. Hvordan disse tallene forholder seg til det faktiske sykefraværet i Norge og hva økningen skyldes er vanskelige spørsmål å besvare. Hvorvidt utviklingen relativt til andre land er positiv eller negativ er også vanskelig å vurdere, dette blant annet fordi et økt fokus på IA og mulighet for egenmelding gjør at arbeidstakere i større grad føler seg trygge nok til å la være å gå på jobb når de er for syke til å jobbe. Internasjonale sammenligninger av sykefravær er i utgangspunktet komplisert. Sykefraværsordninger, uføreordninger og arbeidsmarkedsdeltakelse varierer så mye at det gir begrenset mening å sammenligne enkeltstående ordninger. Egenrapportert fravær gir likevel fortsatt en indikasjon på at fraværet i Norge er høyt. Til sammenligning er de tilsvarende andelenene i Romania 16% i samme undersøkelse (2010), selv om land som Finland har et enda høyere sykefravær enn Norge med 66% som oppgir at de var borte fra jobben én eller flere dager av helserelaterte årsaker i løpet av de siste 12 månedene.

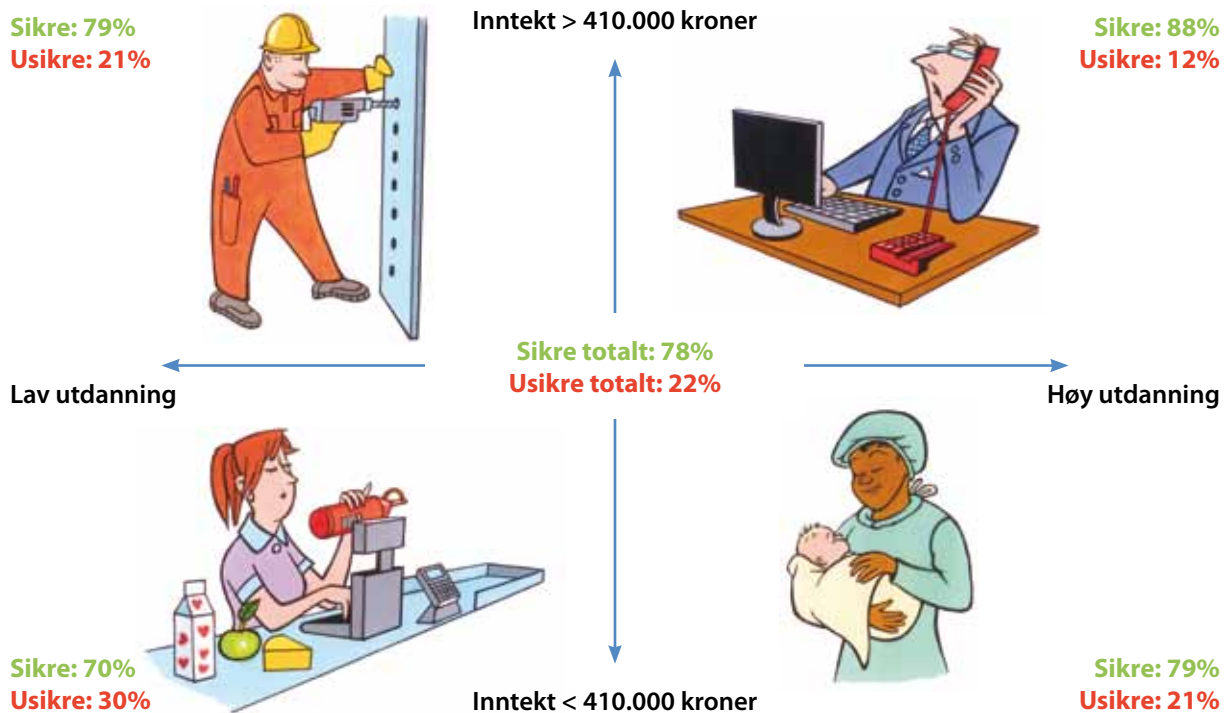
Indikatorene 5.8-5.12 er beregnet ut fra data fra eksterne kilder. Selv om disse stort sett trekker barometerverdien opp, er det likevel to relaterte tendenser som trekker ned. Dette går på hvor fast tilknytningen er til arbeidsmarkedet, og som vi ser er ansettelsestryggheten noe svekket fra 2009, og andelen arbeidstakere ansatt via vikarbyrå har økt sterkt relativt til resten av Europa, selv om den fortsatt er lav. En slik ansettelsesform kan svekke arbeidstakeres rettigheter da den innebærer et brudd mellom arbeidsgiver og arbeidssted og ved at slike arbeidstakere er langt dårligere fagorganisert. For å se nærmere på denne utviklingen med løsere tilknytning til arbeidsmarkedet har vi i år inkludert noen supplerende funn ved sammenligninger mellom Norge og resten av Europa når det gjelder bruken av midlertidige ansettelser. Som tallene viser er det også der en klar tendens til at utviklingen mot økt midlertidighet er sterkere i Norge enn i Europa for øvrig, selv om Norge i utgangspunktet hadde få midlertidige ansettelser. For Norge har andelen midlertidig ansatte økt fra 6% i 2005 til 8% i 2010.

Vurdering av framtidsutsikter – færre usikre på sin arbeidslivstilknytning

Hvor stor andel som er sikre eller usikre på om de er innenfor arbeidslivet om 5 år – av andre årsaker enn utdanning og alderspensjon – varierer mellom de fire arbeidslivene:¹²

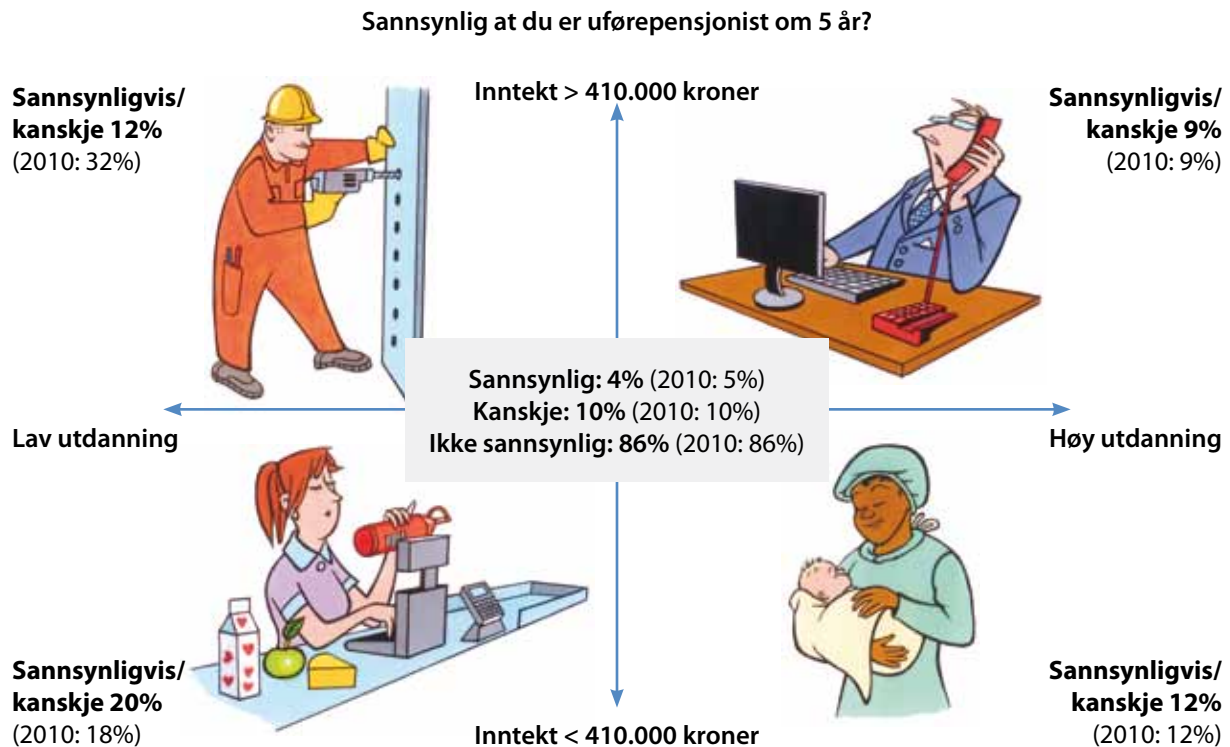
¹² «Usikker» dekker de som ikke er sikre på sin arbeidslivstilknytning, dvs. de som har svart verken/eller, ganske eller svært sannsynlig utenfor om 5 år.

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



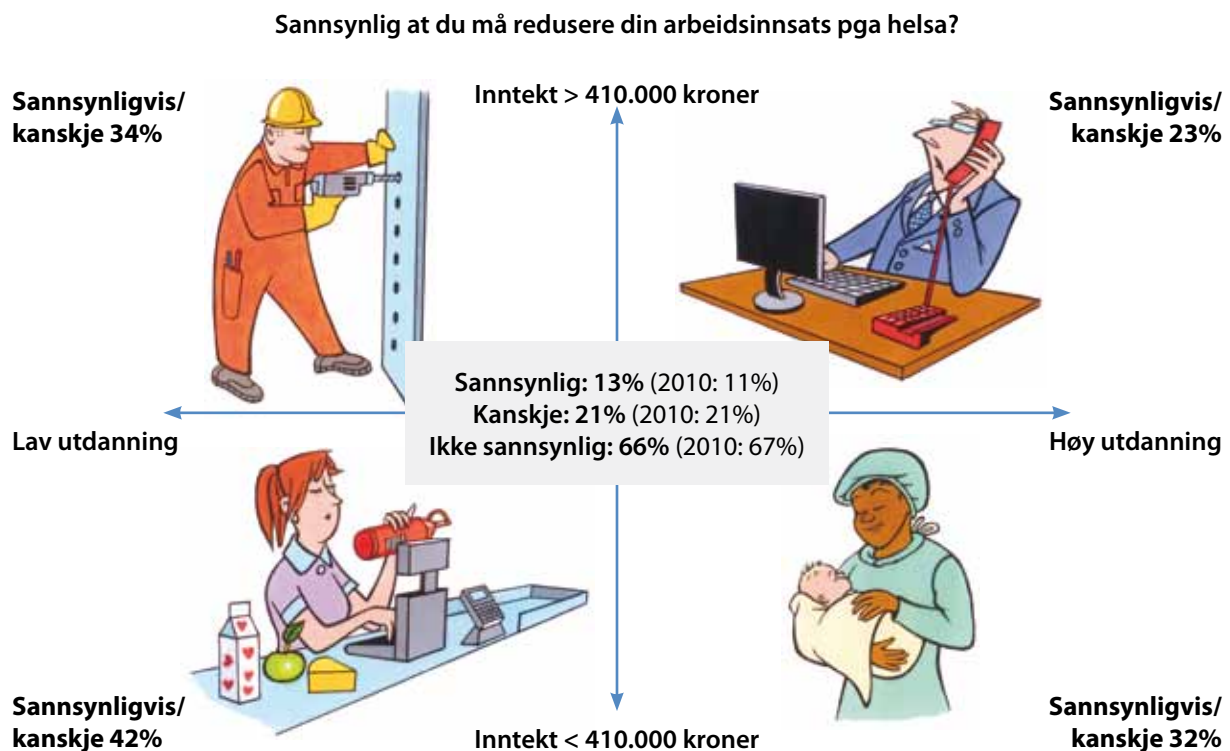
Her finner vi forskjeller både etter utdanning og inntekt. Usikkerheten i arbeidslivstilknytningen øker både med lavere utdanning og lavere inntekt. I kvadranten nederst til venstre, som domineres av tjenesteyting uten krav til høyere utdanning, både privat og offentlig, er 3 av 10 usikre på sin arbeidslivstilknytning. Figuren er laget på bakgrunn av svarene arbeidstakerne oppga på spørsmål knyttet til usikkerhet rundt hvorvidt man vil være uførepensjonist, arbeidsledig eller utenfor arbeidslivet av andre grunner om fem år. Andelen som svarer at de vurderer det som svært eller ganske sannsynlig at de er utenfor om 5 år (altså en del av de usikre i figuren over) er på 5%. Regner vi om denne andelen til den yrkesaktive befolkningen i Norge vil de som sier at det er ganske sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om 5 år utgjøre ca 125.000 personer. Dette er en nedgang fra i fjor, både innad i tre av de fire arbeidslivene og blant de som vurderer det som svært eller ganske sannsynlig at de er utenfor om 5 år. Sistnevnte var 9% i 2009 og 7% i 2010. Totalt var 26% av utvalget i fjor usikre på sin arbeidslivstilknytning, mens dette i år er redusert til 22%. Den eneste gruppen som ikke viser en nedgang er de med høy utdanning og lav inntekt, hvor andelen usikre er lik som i fjor. Det er i gruppen med høy utdanning og høy inntekt at nedgangen er størst, fra 17% usikre i fjorårets undersøkelse til 12% i årets. Gruppen med lav utdanning og lav inntekt er generelt den som er mest usikre, men andelen som er usikre på sin arbeidslivstilknytning falt fra 33% i fjor til 30% i år.

Dersom vi ser kun på spørsmålet om i hvilken grad arbeidstakerne anser det som sannsynlig at de er uførepensjonist om 5 år, får vi følgende bilde:



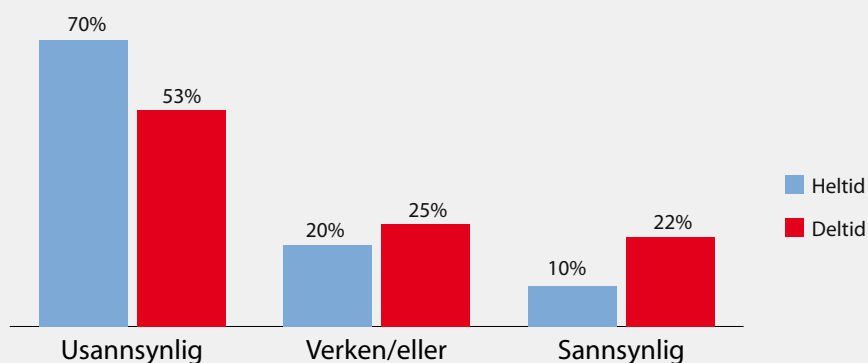
Som vi ser av tekstboksen i midten er resultatene fra årets undersøkelse like fjorårets på aggregert nivå. I fordelingen på de fire arbeidslivene har vi slått sammen «sannsynlig» og «kanskje» uførepensjonist. Vi finner at en dobbelt så stor andel blant de med lav utdanning og lav inntekt anser det som relativt sannsynlig at de vil være uførepensjonister om 5 år enn de som er i motsatt hjørne av figuren, det vil si de med høy utdanning og høy inntekt. De med lav utdanning og lav inntekt ser også en økning i andelen som svarer «kanskje» eller «sannsynlig» uførepensjonist om 5 år i forhold til i fjor, fra 18% til 20%. Gruppene med høy utdanning er begge stabile, mens de med lav utdanning og høy inntekt har en sterk nedgang i andelen som anser det som sannsynlig å bli uførepensjonist, fra 23% i 2010 til 12% i år.

Arbeidstakerne ble også spurt om i hvilken grad det var sannsynlig at de måtte redusere sin arbeidsinnsats på grunn av helsetilstanden i løpet av de nærmeste 5 år:



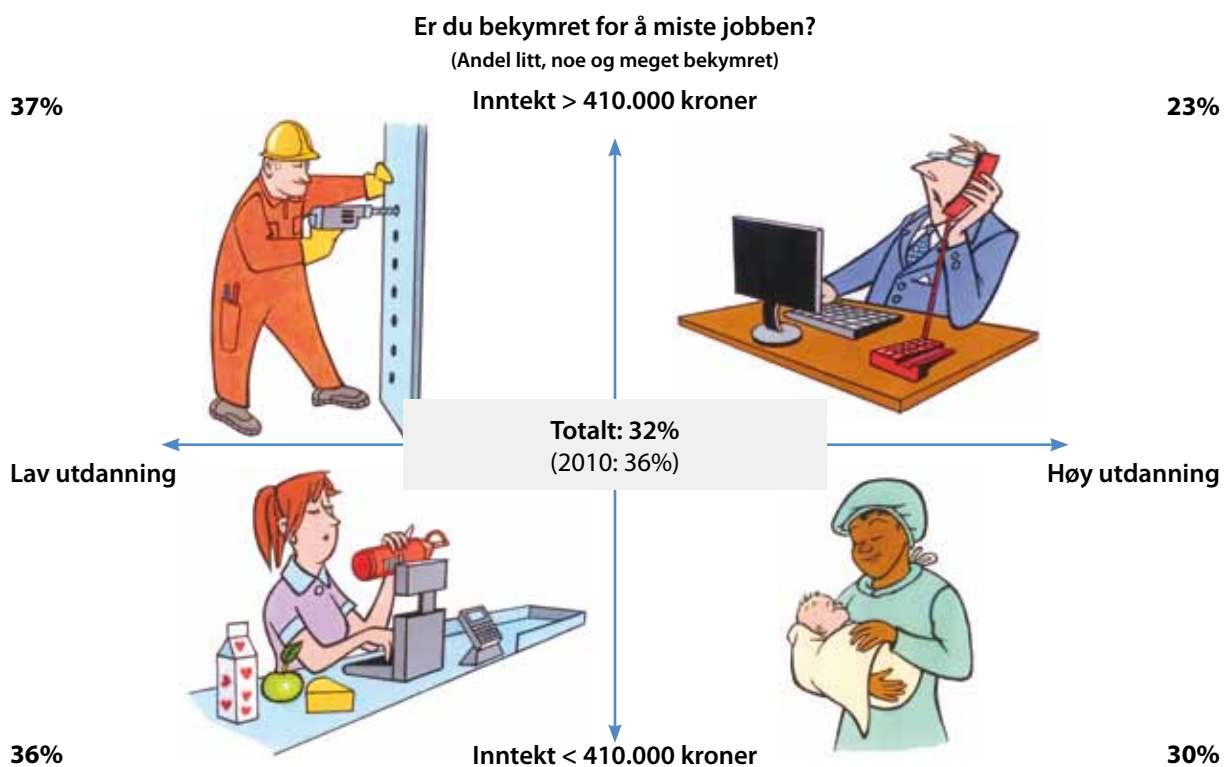
Her finner vi igjen en svak økning fra 2010, selv om det mest av alt er stabilt – og en lignende fordeling mellom arbeidslivene, selv om forskjellene øker litt. Nivået generelt er høyt. Kun to av tre anser det ikke som svært eller ganske sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse. Arbeidstakerne i utvalget med lav utdanning og lav inntekt er mest urolige for helse, og 42% anser det som sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen, en økning fra 38% i fjor. På dette spørsmålet ser vi at også gruppen øverst til venstre, arbeidstakere med lav utdanning, men høy inntekt uttrykker bekymring knyttet til helserelatert arbeidsinnsats. Andelen som oppgir at de kanskje eller sannsynlig må redusere arbeidsinnsatsen har dessuten økt fra i fjor, fra 32% til 34%. Den eneste gruppen som i mindre grad er bekymret for at helsetilstanden skal påvirke arbeidsinnsatsen er de med høy utdanning og høy inntekt, hvor andelen som oppgir at de kanskje eller sannsynligvis må redusere denne falt fra 25% i fjor til 23% i år. Blant de med høy utdanning og lav inntekt økte andelen fra 28% i 2010 til 32% i år. Siden vi så i forrige kapittel at en hovedårsak til at mange jobber deltid er helse, kan det være relevant å også se på forskjellene mellom heltids- og deltidsansatte når det gjelder sannsynligheten for å måtte redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse:

Sannsynlig at du må redusere din arbeidsinnsats pga helse



Som vi ser er det en større andel deltidsansatte som regner det som sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse, og bare litt over halvparten regner det som usannsynlig.

Det er bemerkelsesverdig at usikkerheten grunnet i helse øker, mens bekymringene knyttet til arbeidsledigheten reduseres også dette året:



Som vi ser er det en reduksjon i andelen som er bekymret for å miste jobben med fire prosentpoeng. Gode økonomiske utsikter på undersøkelsestidspunktet (juni 2011) kan ha sammenheng med denne vurderingen. Reduksjon i bekymring er størst blant de med høy utdanning og lav inntekt – fra 36% i fjor til 30% i år – og lavest blant de med lav utdanning og lav inntekt, fra 39% i fjor til 36% i år. Vi drøfter disse temaene nærmere i del 2 i rapporten.

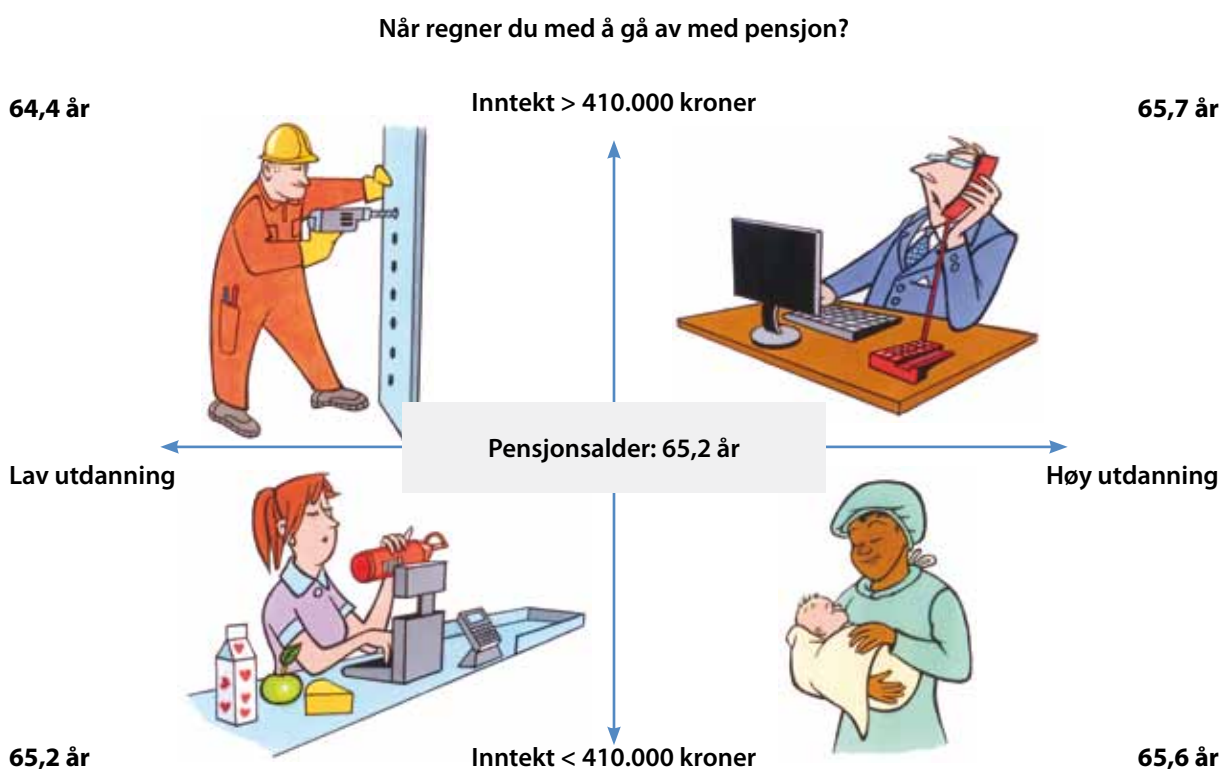
DEL II

I denne delen går vi nærmere inn på tre forhold; pensjon, årsaker til trivsel og trygghet, og arbeidstakernes ønsker for arbeidslivet.

1. Pensjon

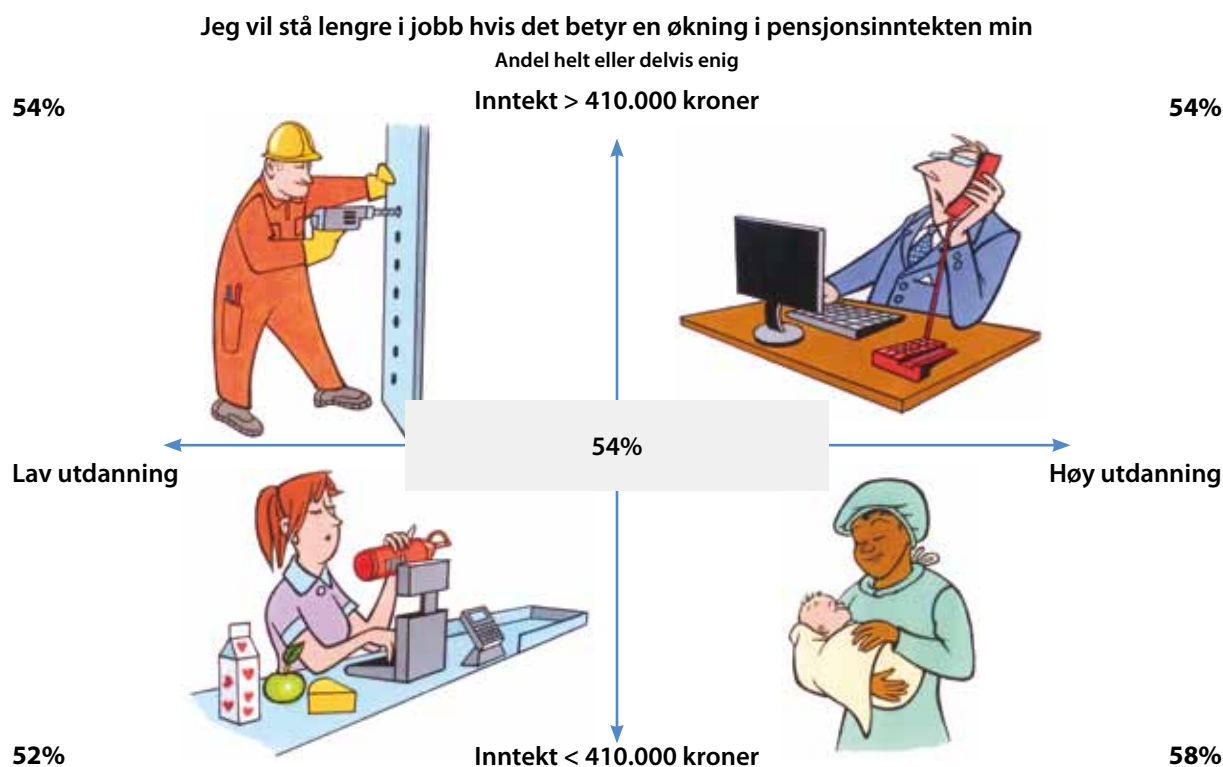
Kunnskapen om egen pensjonsordning er lav, særlig blant kvinner og blant de med lavere inntekter. Mange ønsker å jobbe ved siden av pensjon.

I YS Arbeidslivsbarometer 2011 har vi inkludert noen tilleggsspørsmål knyttet til pensjon. Blant annet har vi stilt spørsmål om forventet pensjonsalder. Her må vi ta høyde for at mange nok ikke har tenkt nøye gjennom akkurat hvilket år de vil gå av med pensjon. Mange svarer nok 67 år fordi de tenker å følge normalen. Dette stabiliserer gjennomsnittet på tvers av grupper, men et gjennomsnitt kan likevel være uttrykk for hvorvidt en stor andel tenker seg å gå av tidligere. Gjennomsnittlig forventet pensjonsalder er i vårt utvalg 65,2 år, med et gjennomsnittlig avvik på +/- 3,6 år. Dette varierer lite mellom de fire arbeidslivene:



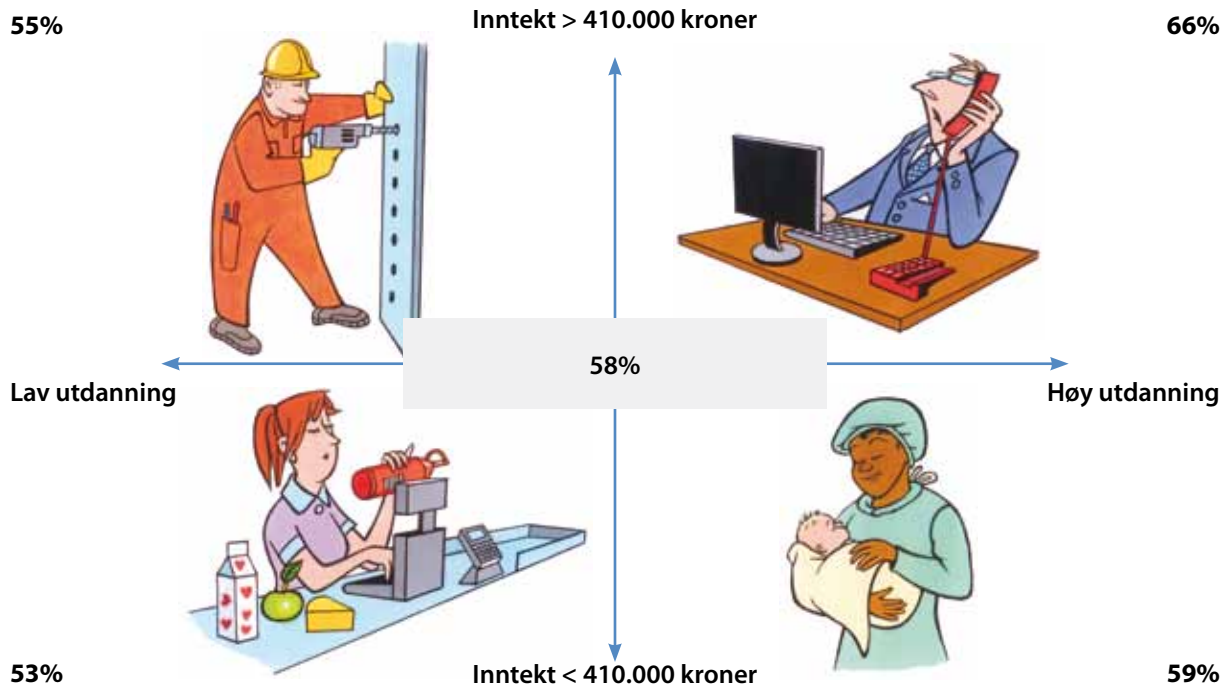
Tidspunktet folk antar at de kommer til å gå av med pensjon varierer ganske lite mellom de fire arbeidslivene, selv om det er en viss forskjell etter utdanning. Det er også små forskjeller mellom de ulike bransjene, hvor arbeidstakere i utvalget som jobber innenfor forsvar, politi, rettsvesen og vakthold i gjennomsnitt oppgir lavest pensjonsalder (62,4 år) mens de innenfor forskning og analyse i gjennomsnitt oppgir høyest (67 år). Det er verdt å merke seg at deler av førstnevnte bransje har særaldersgrenser hvor man kan gå av med pensjon ved fylte 57 år, dette gjelder for eksempel i politiet.

I utvalget som helhet er det en knapp halvpart som tror på at avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA) har stor innvirkning på folks adferd når det gjelder pensjonsalder. 44% oppgir at de tror IA-avtalen i stor eller i noen grad vil utsette pensjonsalderen i den norske befolkningen, mens 36% tror at den i liten grad eller ikke i det hele tatt vil ha noen innvirkning. La oss se litt nærmere på svarene i forhold til ulike faktorer som kan påvirke når folk går av med alderspensjon. Hvorvidt man ønsker å fortsette lengre i jobb dersom det betyr en økning i pensjonsinntekten varierer noe mellom de fire arbeidslivene:



Som vi ser er det arbeidstakere med høy utdanning og lav inntekt som i størst grad er villige til å jobbe lengre dersom det betyr en økning av pensjonsinntekten, fulgt av arbeidstakere med høy inntekt uavhengig av utdanningsnivå. Det er blant arbeidstakere med lav utdanning og lav inntekt at andelen er lavest. Dette spørsmålet kan ses som en økonomisk motivasjon for å forlenge yrkesdeltagelse. Vi stiller også spørsmål om hvorvidt tilrettelegging på arbeidsplassen vil påvirke pensjonsadferd:

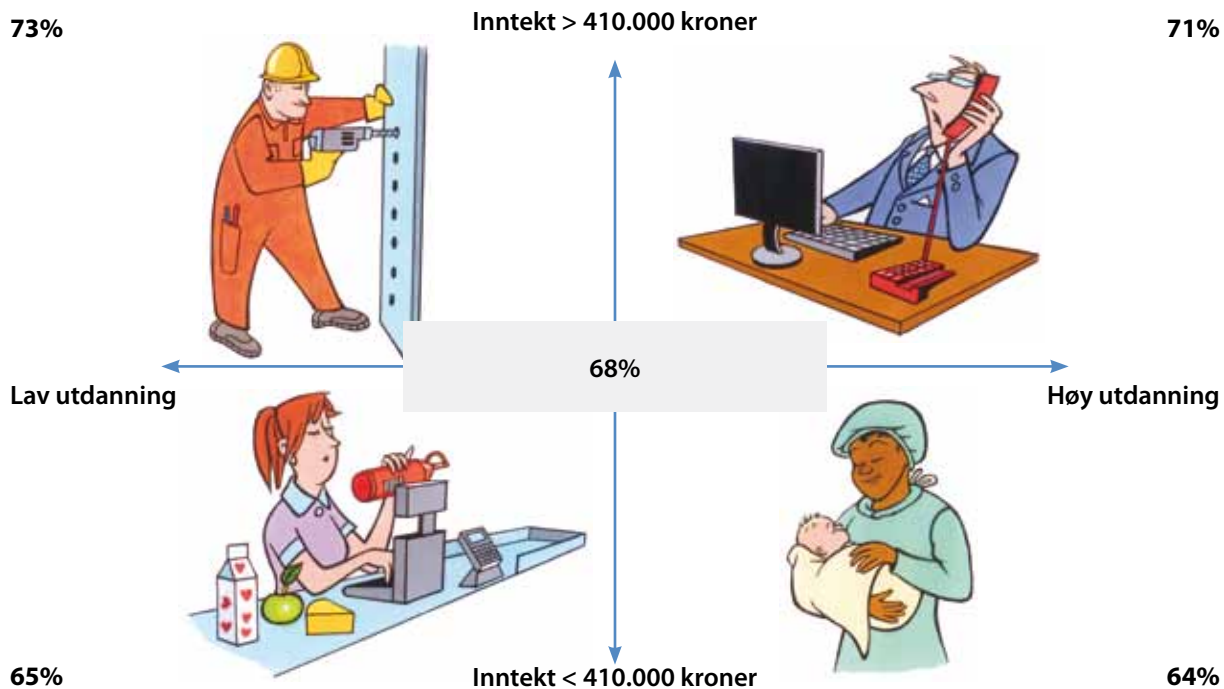
Sannsynlig at du vil jobbe fram til ordinær pensjonsalder eller lengre dersom forholdene legges til rette på arbeidsplassen?



Det kan se ut til at det er arbeidstakere med høy utdanning som i størst grad anser det som sannsynlig at de vil stå lengre i arbeid dersom forholdene blir lagt til rette på arbeidsplassen. Igjen er det arbeidstakere med lav utdanning og lav inntekt som i minst grad anser det som sannsynlig at dette vil påvirke deres pensjonsalder. Et tredje alternativ er å ta ut pensjon, men fortsette å jobbe helt eller delvis ved siden av. Også her er det variasjoner mellom de fire arbeidslivene:

Jeg ønsker å kunne ta ut pensjon og jobbe ved siden av (helt eller delvis)

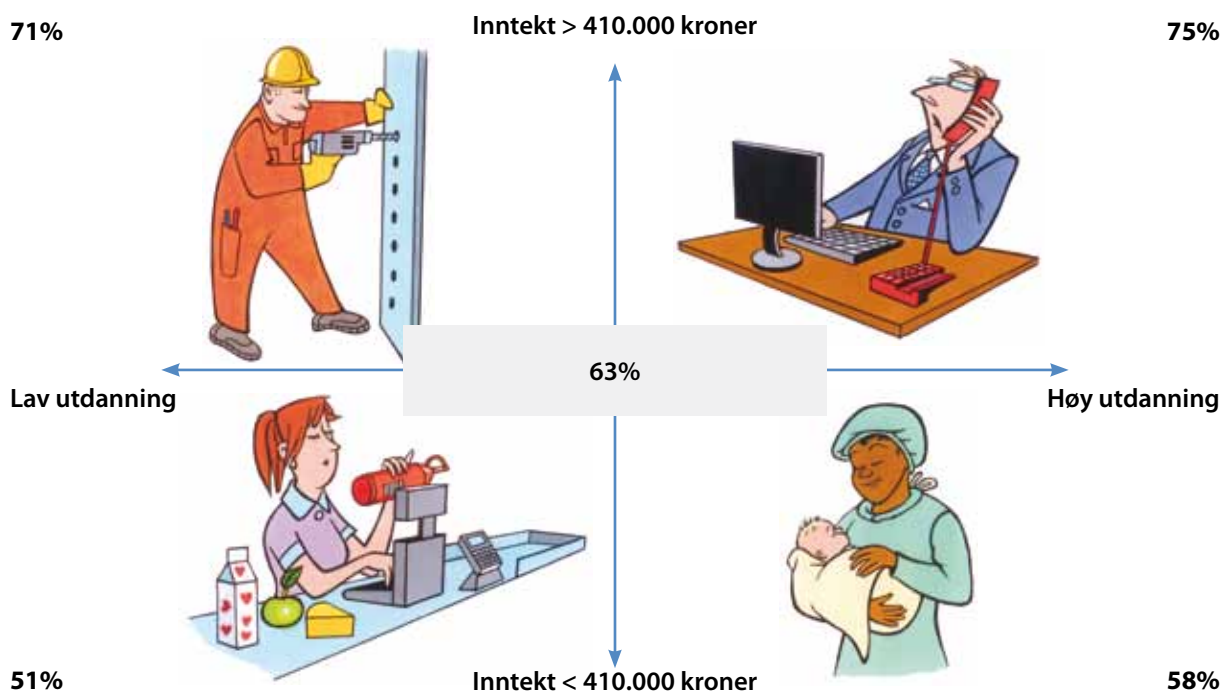
Andel helt eller delvis enig



På dette spørsmålet ser vi at det er arbeidstakere med høy inntekt som i størst grad kan tenke seg å ta ut pensjon, men forsette å jobbe helt eller delvis ved siden av. Det er arbeidstakere med høy utdanning og lav inntekt som i minst grad ser for seg en slik ordning. Dette er nok mye på grunn av ulik kjønns sammensetning i de fire arbeidslivene, da 73% av mennene ønsker å jobbe helt eller delvis ved siden av, mens dette kun gjelder for 64% av kvinnene.

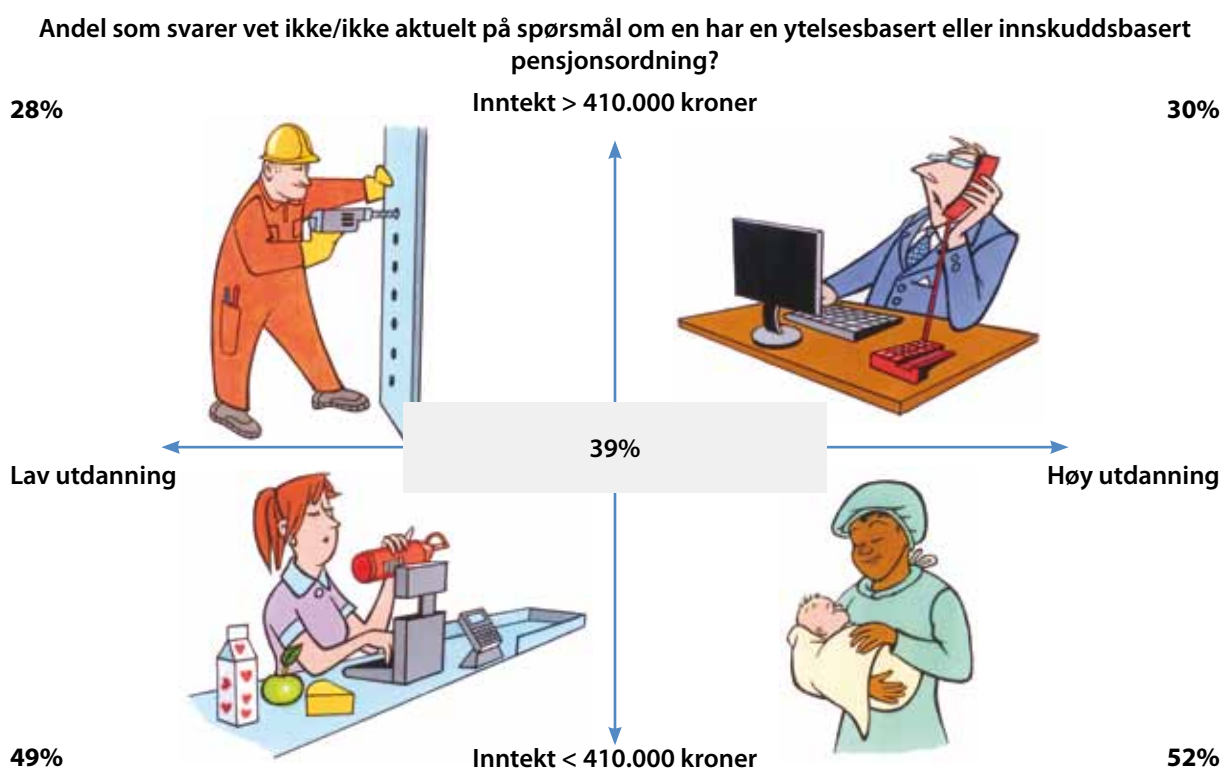
Som vi husker fra kapittel 1 havnet pensjonsordninger høyt på listen over hva medlemmer mener fagforeninger bør prioritere, og 46% plasserer dette på topp tre. Hvordan ser så folk for seg pensjonstilværelsen? På spørsmål om hvorvidt man tror at den fremtidige pensjonen vil gi en tilfredsstillende økonomi når de slutter å jobbe svarer 63% at til en viss grad eller i stor grad tror det:

Andel som i stor grad eller til en viss grad tror at fremtidig pensjon vil gi tilfredsstillende økonomi?



Som vi ser varierer det mellom de fire arbeidslivene hvorvidt man antar at den fremtidige pensjonen vil gi en tilfredsstillende personlig økonomi. Mens tre av fire med høy utdanning og høy inntekt og 7 av 10 med høy inntekt og lav utdanning føler seg trygge på at økonomien vil bli tilfredsstillende etter at de har gått av med alderspensjon, gjelder dette kun for drøyt halvparten av arbeidstakerne i utvalget som har lav utdanning og lav inntekt. Hvorvidt man frykter en økonomisk situasjon som ikke er tilfredsstillende varierer mer med inntekt enn med utdanning. Dessuten varierer det med kjønn. Mens 69% av mennene i utvalget oppgir at de tror de vil få en tilfredsstillende økonomi som pensjonister, gjelder dette kun 56% av kvinnene. En annen viktig forskjell mellom menn og kvinner er at det er en nesten dobbel så stor andel kvinner (12%) som svarer «Vet ikke» på dette spørsmålet enn menn (7%). Dette kan tolkes som at det blant kvinner er en større usikkerhet knyttet til om den økonomiske situasjonen kommer til å bli tilfredsstillende, for eksempel ved at det kan avhenge av andre faktorer, som mannens pensjonsinntekt og/eller som at kvinner i mindre grad har reflektert rundt sin fremtidige pensjonssituasjon.

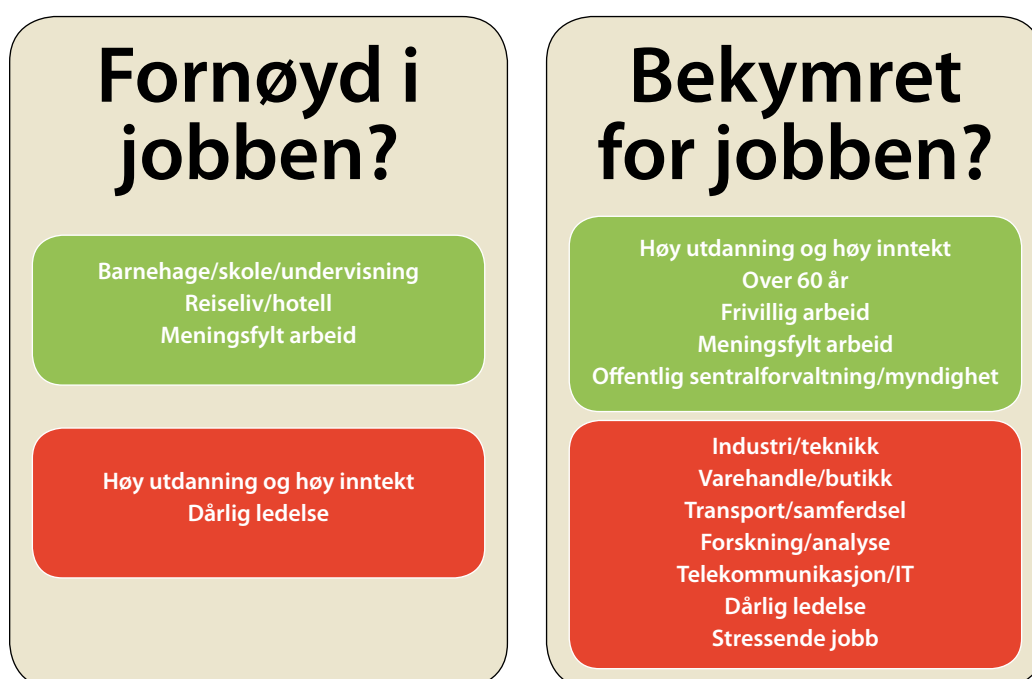
Det er et gjennomgående trekk ved svarene på spørsmålene om pensjon at andelen «Vet ikke» er høy. Dette gjelder spesielt spørsmålet om hvilken pensjonsordning de har. Igjen er det stor forskjell på menn og kvinner, og stor forskjell på aldersgrupper. Nesten halvparten av kvinnene i utvalget (47%) vet ikke om de har ytelses- eller innskuddsbasert tjenstepensjon, mens andelen menn som ikke vet er 32%. Ser vi på aldersgruppene synker usikkerheten med årene, hvor andelen som ikke vet er hele 61% i aldersgruppen 15-29 år. Det er likevel så mange som én av tre blant de som er over 60 år som ikke vet, til tross for at disse er nære pensjonsalder.



Vi ser av figuren at kunnskapsnivået om pensjonsordningene varierer sterkt, særlig med inntekt. Halvparten av de med inntekt under 410.000 svarer vet ikke/ikke aktuelt. Dette på tross av at svært mange her jobber i offentlig sektor med ytelsesbasert pensjonsordning. Her er det informasjonsgap av store dimensjoner.

2. Hvem er fornøyd i jobben og hvem er bekymret for å miste den?

Ett av temaene for årets YS Arbeidslivsbarometer er om det er noen grupper som har et verre arbeidsliv enn andre, og hvem disse er. For å besvare dette spørsmålet kjørte vi en faktoranalyse og en regresjonsanalyse. Målet med en slik analyse er å se hvordan ulike faktorer medfører økt risiko i forhold til et uønsket eller ønsket utfall. Vi valgte (mis)fornøydhet med jobben og bekymring for å miste jobben som slike utfall. På enklest måte kan resultatene av denne analysen presenteres med følgende modell, der grønt indikerer at man ender på ønsket utfall, her at det er størst mulig sannsynlighet for å være fornøyd i jobben eller å ikke være bekymret for å miste den, mens rødt indikerer at man har størst risiko for å ende med uønsket utfall, det vil si å være misfornøyd i jobben eller å være bekymret for å miste den.



Vi ser av figuren at de med lavest risiko for å være misfornøyd i jobben er ansatte innen barnehage, skole og undervisning, og innen reiseliv og hotell. Det kan være relevant å se nærmere på de to bransjene og hvilken fordeling mellom yrkesfelt vi har innad i de to i utvalget vårt. Innenfor barnehage, skole og undervisning har vi i utvalget 32% akademiske yrker, 21% høgskoleyrker og 23% assistenter. Innen reiseliv og hotell har vi 64% innen salg og service, 11% innen kontoryrker og 11% innen renhold. Det er grunn til å tro at den lave risikoen for å være misfornøyd først og fremst gjelder de to første gruppene innen hotell og reiseliv, for dersom vi ser på renhold som yrkesfelt isolert sett har renholdsarbeidere høy risiko for å være misfornøyd i jobben. Det er imidlertid statistisk usikkerhet knyttet til dette som mønster.

Det å ha meningsfylt arbeid er dessuten en viktig faktor for å trives i jobben. Eksempler på faktorer vi har inkludert i meningsfylt arbeid er at jobben er interessant, at man kan bruke og videreutvikle kompetanse, at jobben er samfunnsnyttig og at den er utfordrende på en positiv måte.

Det er to grupper med risiko for å være misfornøyde i jobben. Det er arbeidstakere med høy utdanning og høy inntekt, og arbeidstakere med dårlig ledelse. At arbeidstakere med høy utdanning og høy inntekt har størst risiko for å være misfornøyde i jobben kan kanskje være overraskende. Vi kan bare spekulere på hva årsakene kan være, men vi så blant annet at det var en litt høyere andel innenfor arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt som oppga at de jobbet med høyt tempo, overtid, ujevn belastning og for mye å gjøre. Videre kan det for eksempel være at man har høyere forventninger til å trives i jobben når man har investert tid i høyere utdanning. Ut fra en slik antagelse skulle man tro at vi så lignende utslag på spørsmål om hvorvidt det er samsvar mellom jobben og ambisjonene. Vi finner imidlertid en motsatt tilbøyelighet på det spørsmålet, da 64% av de med høy utdanning og høy inntekt svarer at de ofte eller alltid opplever et slikt samsvar. Til sammenligning oppgir 55% av de med lav utdanning og høy inntekt, 47% av de med lav utdanning og lav inntekt og 45% av de med høy utdanning og lav inntekt det samme. En annen begrunnelse går på hvordan folk reagerer på et slikt spørsmål. Det kan tenkes at det for noen er å møte seg selv i døren, mens for andre er det et spørsmål om rettferdighet. Dersom man ikke har tatt utdanning vil man kanskje føle at det å gi uttrykk for å ikke være fornøyd i jobben er en innrømmelse av personlig feil, mens hvis man har høy utdanning og får samme spørsmål kan det å gi et slikt svar være et uttrykk for samfunnskritikk da man føler at man har gjort det som forventes, men at samfunnet ikke legger til rette for at man skal få det man forventer selv tilbake.

Når det gjelder ledelse har vi blant annet inkludert følgende faktorer: hvorvidt arbeidsgiver legger forholdene til rette for at man kan gjøre en best mulig jobb, hvorvidt nærmeste leder gjør en god jobb, hvorvidt denne er opptatt av hvordan man har det på jobb og hvorvidt hun/han tar de ansatte med på råd og lytter. Det innebærer også en vurdering av hvorvidt nærmeste leder har nødvendig kompetanse til å være ledere, hvilket også kan være en delforklaring på den høye risikoen blant arbeidstakere med høy utdanning og høy inntekt for å ikke være fornøyd i jobben, da disse ofte vil ha (minst) like høy formell kompetanse som sine ledere.

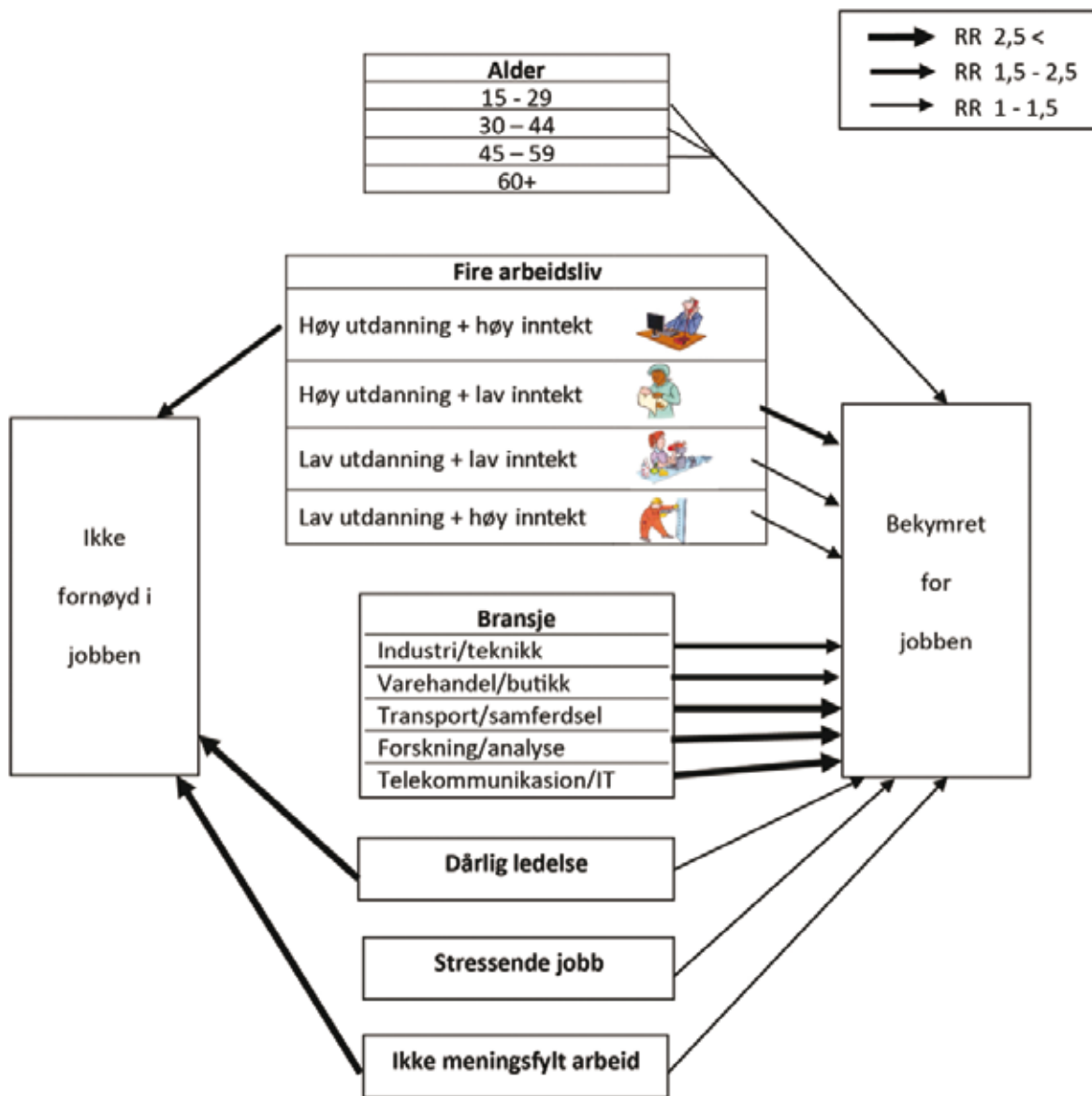
Hvis vi beveger oss over på den høyre halvdel av figuren ser vi faktorer som påvirker hvorvidt man er bekymret for å miste jobben. Grupper som har lavest risiko for å være bekymret for dette er folk med høy utdanning og høy inntekt, arbeidstakere som er over 60 år, de som jobber frivillig deltid, de som har meningsfylt arbeid og ansatte innen offentlig sentralforvaltning/myndighet. Årsaker her kan være at de med høy utdanning og høy inntekt ikke er bekymret enten fordi de er i «trygge» og lite konkurranseutsatte bransjer eller at de i større grad tenker at de kan få en ny jobb som er minst like god som den de har nå dersom det skulle være nødvendig. Ser vi på spørsmålene om hvorvidt man anser det som lett eller vanskelig å finne en jobb som er minst like god, skiller imidlertid ikke dette arbeidslivet nevneverdig ut. Mens 34% med høy utdanning og høy inntekt oppgir at det vil være nokså eller svært lett, oppgir 32% med høy utdanning og lav inntekt oppgir det samme. Andelen er noe lavere i arbeidslivene med lav utdanning, hvor andelen blant de med høy inntekt er 26% og blant de med lav inntekt er 24%.

To av gruppene, arbeidstakere over 60 år og frivillig deltidsansatte, kan være mindre bekymret fordi de allerede har en lavere avhengighet av arbeidsinntekt. Arbeidstakere over 60 år nærmer seg pensjonsalder og er avhengig av lønnet arbeid i kun noen få år til, mens frivillig deltidsansatte har selv valgt å ha en lavere tilknytning og er i en økonomisk situasjon som tillater redusert stillingsprosent og kanskje til og med bortfall av inntekt i en periode.

Ser vi på bransjene med høy risiko for å være bekymret for å miste jobben finner vi bransjer som er konkurranseutsatt på verdensmarkedet, som for eksempel telekommunikasjon/IT og industri/teknikk, bransjer som er utsatt for privatisering, som transport og samferdsel, og bransjer med tøff konkurranse på det norske markedet, som varehandel og forskning.

Igjen ser vi at dårlig ledelse øker risikoen, kanskje som et resultat av trusler om konkurs, oppsigelser eller nedskjæringer, eller som et resultat av manglende evne til å betrygge ansatte om ledelsen er i stand til å komme opp med gode bedriftsstrategier som gjør at skuta er på rett kurs.

Vi vil nå se nærmere på hvordan de ulike faktorene påvirker henholdsvis det å ikke være fornøyd i jobben og det å være bekymret for å miste jobben, hvor andre faktorer er holdt konstant. Det betyr at risikoen for hver faktor i modellen gjelder uavhengig av hvordan den sammensatte virkningen av de andre faktorene er.



I denne analysen ser vi hvor stor risiko ulike grupper har for enten å ikke være fornøyd i jobben eller for å være bekymret for å miste jobben. Som illustrert øverst til høyre er det slik at jo tykkere pilen er, jo større er risikoen. RR er en forkortelse for risk ratio, og en RR på 2,5 betyr at den gjeldende gruppen har to og en halv gang så høy risiko. Hvis vi ser på figuren betyr det at arbeidstakere med dårlig ledelse har over to og en halv gang så stor risiko for ikke å være fornøyd med jobben sammenlignet med arbeidstakere med god ledelse. Den mest utslagsgivende faktoren er opplevelsen av å ikke ha meningsfylt arbeid, hvor risikoen for å ikke være fornøyd i jobben er syv ganger så høy. Dette betyr at blant for øvrig identiske arbeidstakere har de med lite meningsfylt arbeid syv ganger så stor risiko for å ikke være fornøyd i jobben som de med meningsfylt arbeid.

Ansatte innen transport og samferdsel har over to og en halv gang så stor risiko for å være bekymret for jobben. Som vi ser er det arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt som har størst risiko for å være bekymret for jobben. Risikoen er halvannen gang så høy som i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt. Dette kan kanskje virke noe overraskende siden det er en høy andel ansatte i offentlig sektor i denne gruppen (63%). Vi har derfor prøvd å finne mulige forklaringer, og to peker seg ut. For det første har arbeidstakere i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt den laveste andelen faste ansettelse (86%), mens 12% har midlertidig kontrakt eller er ekstrahjelp. Hvis vi antar at de som svarer «Vet ikke» ikke har fast stilling, hvilket er nærliggende å tro, er andelen som ikke er fast ansatt 14%. Til sammenligning er denne andelen 2 % i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt, 4% i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt, og 8% i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt.

Dessuten kan fast stilling i offentlig sektor også virke utrygg dersom det er fare for omstilling. På spørsmål om hvorvidt man opplever å stå i fare for en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer kommer også arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt relativt dårlig ut. Mens de tre andre arbeidslivene har en andel på 11-12,5% som regner dette som ganske eller svært sannsynlig, er andelen innenfor arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt 15%. Det er dessuten en andel på 6% som ikke vet, noe som også er et uttrykk for usikkerhet.

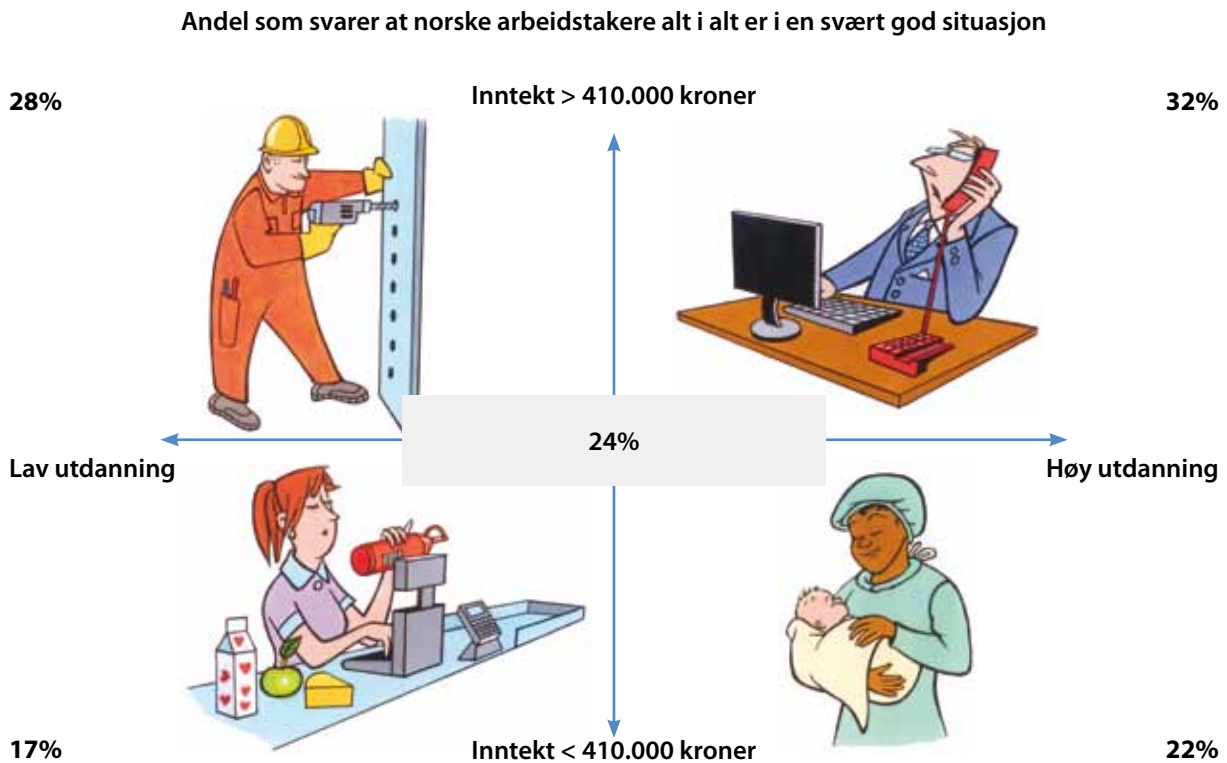
Når vi skal forsøke å oppsummere disse figurene i fire idealtyper sitter vi igjen med et bilde av at arbeidstakerne med høy utdanning og høy inntekt, som har dårlig ledelse og en jobb som oppleves som lite meningsfylt, har størst risiko for å ikke være fornøyd i jobben. På den andre siden har arbeidstakere som jobber nært med mennesker, og i bransjer hvor man konstant får tilbakemelding fra kunder og brukere, slik som i barnehage/skole/undervisning og reiseliv/hotell, og som samtidig opplever arbeidet som meningsfylt, lavest risiko. Dette gjelder på tvers av kjønn og aldersgrupper. Hvis vi ser på bekymring for å miste jobben er idealtypen at arbeidstakere som fortsatt har en del år igjen av sitt yrkesaktive liv og som er i konkurranseutsatte bransjer, opplever dårlig ledelse og er i stressende og lite meningsfylte jobber, har størst risiko for å være bekymret. I tillegg ser vi at risikoen er større i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt enn i de tre andre. På den andre siden er arbeidstakere som nærmer seg pensjonsalder, som har høy utdanning og høy inntekt, som er i frivillig deltid og i en meningsfylt jobb, minst bekymret.

For å visualisere kan vi være enda mer konkrete. Fire idealtyper vil da for eksempel bli:

- Fornøyd i jobben: lærer i videregående skole som opplever det å lære bort faget sitt som viktig for ungdommen og dermed som meningsfylt
- Ikke fornøyd i jobben: ansatt i konsulentbyrå med inkompetent ledelse som ikke synes at jobben er meningsfylt.
- Ikke bekymret: seniorrådgiver i et departement på over 60 år og som jobber 80%, men anser jobben som meningsfylt.
- Bekymret: en middelaldrende butikkarbeider med lav utdanning, lite imøtekommende ledelse, i en stressende og lite meningsfylt jobb.

3. Hvordan vil vi ha det?

For å nærme oss et svar på dette spørsmålet er det relevant å se på hvordan vi mener at vi har det nå. Vi stiller i barometerundersøkelsen spørsmål om hvordan situasjonen er for norske arbeidstakere. Det er en ulik oppfatning av dette i de fire arbeidslivene:



Svarene fordeler seg ulikt både med hensyn til inntekt og med hensyn til utdanning, hvor inntekt teller mest. Det vil si at det er de to arbeidslivene med høy inntekt som anser situasjonen som best. Blant de med høy utdanning og høy inntekt mener nærmere én av tre at situasjonen er svært god for norske arbeidstakere, mens andelen blant de med lav utdanning og lav inntekt er én av seks.

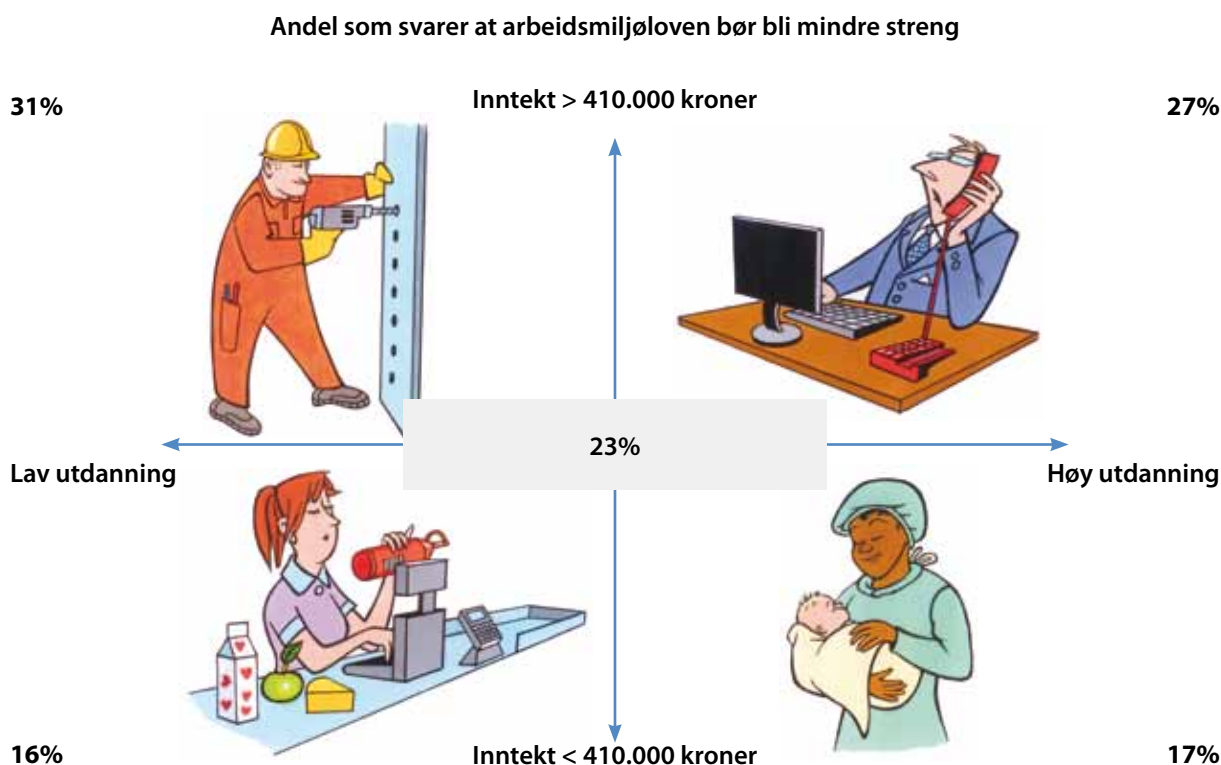
Hvis vi beveger oss over på spørsmålet om hvordan man ønsker at arbeidslivet skal være fremover gitt at situasjonen er som den er nå, kan vi trekke frem noen funn fra foregående kapitler. Vi så at 43% av arbeidstakerne som på nåværende tidspunkt ikke er medlemmer av en fagforening kan tenke seg å bli medlem, mens 33% av medlemmene kan tenke seg å bli tillitsvalgt. I seg selv er dette tall som tyder på at fagforeningene har potensial for vekst og engasjement i fremtiden. Vi så imidlertid også at det er en bemerkelsesverdig utvikling fra i fjor i retning av at en større andel ikke vil bli medlem av fagforening på grunn av at de er prinsipielle motstandere. Det er også verdt å merke seg at 46% av de som ikke ønsker å ta på seg et tillitsverv oppgir at det tar for mye tid og 28% oppgir at de ikke er interessert i fagforeningsarbeid.

Når det gjelder lønnsfastsettelse ser det ut til at arbeidstakere i Norge ønsker at denne skal skje på alle nivåer og ut fra flere kriterier. Som vi så i kapittel 2 mener 61% at sentrale forhandlinger bør ha ganske stor eller stor betydning. Dette er en økning fra i fjor, men det er også en økning i andelen som mener at bonus/prestasjonslønn bør ha ganske stor eller stor betydning. På spørsmål om viktige faktorer oppgir

flest at ansvar (85%), kvaliteten på utførelsen av jobben (79%) og personlige egenskaper (72%) bør ha ganske stor eller stor betydning. Disse er alle mer eller mindre individuelle faktorer. Det er 69% som mener at den mer kollektive faktoren som angår hva lønnsnivået er i tilsvarende jobber bør ha stor eller ganske stor betydning. Når det gjelder inntektsforskjeller mener 83% at de ikke bør bli større enn de er nå, inkludert de som mener forskjellene bør bli mindre (disse utgjør 57%).

Kompetansemessig virker det som at flere ønsker mer utdanning, men kanskje av en annen type; 53% ville tatt mer utdanning, mens 29% ville valgt en annen utdanning. Flertallet (62%) ønsker videre at yrkesdeltagelse skal være likestilt og at det skal være lik balanse mellom arbeid og omsorgsansvar for menn og kvinner. Det er imidlertid verdt å merke seg at 19% mener at det ideelle for en familie med barn under skolealder er at mannen jobber heltid, mens kvinnen jobber deltid og har hovedansvaret for hjem og barn.

Å finne balansen mellom arbeid og familie er avhengig av arbeidstid. Vi så i kapittel 3 at eksterne data viser at gjennomsnittlig arbeidstid i Norge (38,1 timer) er lavere enn gjennomsnittet i EU (39,7 timer), men at den er mer ugunstig plassert på døgnet. Uforholdsmessig mange i Norge jobber kvelder, netter, skift og lange dager (over 10 timer). I barometerundersøkelsen er den gjennomsnittlige arbeidstiden imidlertid 41 timer for heltidsansatte. Som det ble bemerket er dette over grensen satt av Arbeidsmiljøloven. Vi stiller spørsmål i barometerundersøkelsen om hva folk synes om denne grensen, og 70% oppgir at den bør være som i dag. Det er 10% som synes at Arbeidsmiljøloven bør bli strengere, og 22% som synes den bør bli mindre streng. Synet på om Arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng fordeler seg ulikt på de fire arbeidslivene:

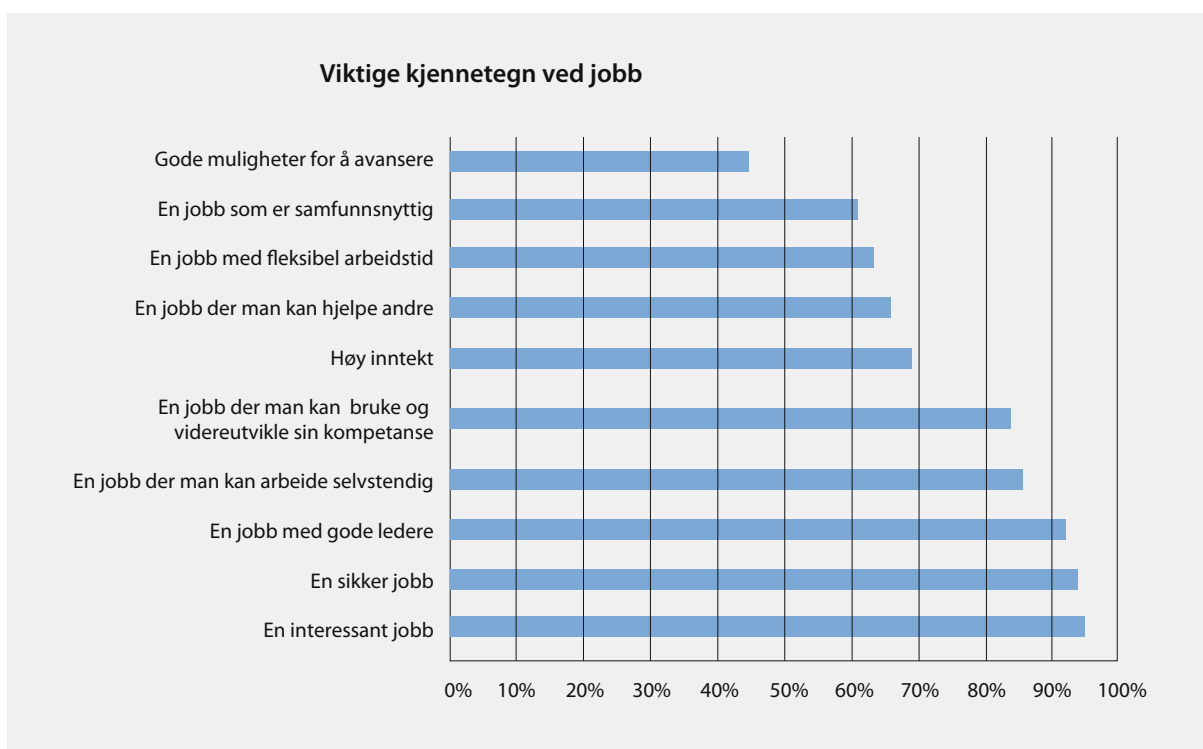


Som vi ser er det i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt at størst andel mener at Arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng, mens det er blant arbeidstakere med lav utdanning og lav inntekt er færrest. Her er det også verdt å merke seg at det er en stor forskjell mellom menn og

kvinner. Mens 32% av mennene mener Arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng, mener kun 14% av kvinnene dette. Det er også verdt å merke seg at andelen arbeidstakere med ledende stilling er høyere i arbeidslivene med høy inntekt (nærmere 40% i begge), og at disse i større grad svarer at de mener Arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng.

Hvor mye ønsker folk egentlig å jobbe? I en europeisk spørreundersøkelse (EWCS 2010) svarer 54% av de norske arbeidstakerne som er med at de ønsker å jobbe samme antall timer som nå, mens 32% ønsker å jobbe mindre gitt at de er nødt til å fortsatt tjene til livets opphold. Det er kun 14% som ønsker å jobbe mer. Her er det igjen en kjønnsforskjell. Blant menn ønsker 35% å jobbe mindre og 11% å jobbe mer, mens blant kvinner ønsker 30% å jobbe mindre og 17% å jobbe mer. Dette berører sannsynligvis deltidsproblematikken vi var inne på i kapittel 4. Muligheten til deltidsarbeid er fortsatt viktig for norske arbeidstakere, og 71% mener at deltidsarbeid er et viktig gode som gjør det lettere å kombinere arbeid og familie. Det er imidlertid en anerkjennelse av at deltid også kan skape problemer, og 61% svarer at det kan ha uheldige omkostninger på sikt i form av redusert inntekt, karriere, pensjon og likestilling.

Vi har også sett på mestring og trygghet i arbeidslivet. I barometerundersøkelsen stiller vi spørsmål om hvor viktige noen alternative kjennetegn ved en jobb er. Hvis vi ser på andelen som har svart viktig eller svært viktig får vi følgende figur:



Som vi ser, og som bekrefter inntrykket fra forrige kapittel, er en interessant og sikker jobb med gode ledere viktig. Disse tre er viktigere enn for eksempel fleksibel arbeidstid. Gitt dette er det verdt å ta tendensen vi så i kapittel 5 i retning av økt midlertidighet og bruk av vikarbyrå alvorlig. De tre nevnte kjennetegnene er også viktigere enn høy inntekt og muligheten for å avansere.

VEDLEGG METODE

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 eller fra administrative registre. Eksterne data er oppdatert der nye data finnes. Hvis det ikke foreligger nye data, har vi i noen tilfeller brukt samme data som tidligere hvis ikke disse begynner å bli utdaterte. Vi har dermed også i noen tilfelle erstattet noen indikatorer med nye, men tilbakeregnet barometerverdiene for 2009 og 2010 i tråd med denne endringen. Dette er kommentert og begrunnet løpende i teksten. Mens egne spørreskjemadata alltid representerer årets tall, vil eksterne data ofte være noe eldre selv om de er oppdaterte i forhold til i fjor. Vi etterstreber så ferske sammenlignbare tall som mulig, men internasjonal statistikk vil ofte representere flere års tidsforsinkelse. Kildene er angitt i fotnoter. Barometerundersøkelsen ble gjennomført av TNS Gallup i juni 2011. Målgruppen for undersøkelsen er den yrkesaktive befolkningen i Norge, men vi har i år utvidet definisjonen av denne. Vi har dermed inkludert arbeidstakere som er i arbeid mindre enn 40%, dem som har vært arbeidsledige eller uføretrygdede i under ett år og studenter som har regelmessig jobb ved siden av studiene. Årets undersøkelse består av 3 012 intervjuer blant medlemmer i GallupPanelet. De nye gruppene i målgruppen utgjør til sammen 114 individer, det vil si 5% av det totale utvalget. Det er dermed liten grunn til å tro at denne inkluderingen isolert sett har gjort årets undersøkelse lite sammenlignbar med de to foregående. Selv om over 50% av de nye gruppene faller innenfor arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt utgjør de også her en lav andel (7%) av dette arbeidslivet.

Da dette er en utvalgsundersøkelse basert på et panel kan representativiteten diskuteres, da deltagerne ikke er trukket tilfeldig. Vi har likevel, av hensyn til leserne, valgt å omtale respondentene som «norske arbeidstakere» selv om vi ikke har benyttet oss av de statistiske verktøyene for å beregne estimater og for å generalisere. Med andre ord betyr «norske arbeidstakere» i denne rapporten strengt tatt «den delen av norske arbeidstakere som har besvart undersøkelsen». Bruttoutvalget speilet imidlertid populasjonen på kjønn, alder, utdanning, geografi, bransje og partipolitisk preferanse. For at undersøkelsen i størst mulig grad skal være basert på det virkelige arbeidslivet ble resultatene dessuten vektet i etterkant for næring/bransje. Bortsett fra at vi har noen flere fagforeningsmedlemmer og noen færre midlertidig ansatte i vår undersøkelse enn i populasjonen, har vi ikke funnet noen skjevheter i vårt utvalg av arbeidstakere. For nærmere dokumentasjon av undersøkelsen viser vi til www.barometersys.no.

Utvalg av spørsmål til indekser, og konstruksjonen av disse, 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. Vi har valgt å tolke en endring i verdier på under 0,1 som stabilitet. 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 10-punktskala. Vi har benyttet fire ulike fremgangsmåter avhengig av datatype:

- 1) Omregning av gjennomsnittstall fra en 3-, 4- eller 5-punktskala til en 10-punktskala.
- 2) Bruk av prosentandel der 100 er topp-punktet. Her er prosentandelen delt på 10.
- 3) Bruk av prosentandel der en annen prosentandel utgjør topp-punktet. F eks forskjell i andel kvinner og menn som tjener over 410.000 kr. Deretter deles summen på 10.
- 4) Bruk av variasjonsbredde på data der Norges skåre sammenlignes med andre land. Her brukes faktiske ytterpunkter for å definere skalaen. Variasjonsbredden deles deretter på 10 for å plassere

verdien inn på en 10-punktskala. Variasjonsbredde med utgangspunkt i ytterpunktene er velegnet så lenge antall observasjoner ikke er for lavt og ytterpunktene ikke består av ekstremverdier.

Høy, middels og lav skåre på indeksene er illustrert ved hjelp av farger. Høy skåre illustreres med grønt (7-10). Middels skåre illustreres med gult (4-7) og lav skåre illustreres med rødt (1-4). Midten på skalaen 1-10 er 5,5, og verdier rundt midten er indikert med oransje.

Vi har i årets undersøkelse også foretatt en faktoranalyse og en regresjonsanalyse. Med hjelp av faktoranalyse det ble laget ti faktorer for regresjonsanalysen. Vi endte med en modell på ti faktorer med et utgangspunkt på 97 variable. De ti faktorene var ledelse, stressende arbeidsliv, prestasjonsbasert lønn, meningsfylt/interessant arbeid, IA-arbeid, Krav/forventninger/arbeidspress, mestring, på vei opp, på vei ut og rammebetingelser for omsorg. Vi satte en intern samvariasjon på 0,3 som kriterium. Etter faktoranalysen ble det utført en regresjonsanalyse med to utfall; å ikke være fornøyd med jobben og å være bekymret for å miste den. Det ble gjort både en justert (multivariat regresjon) og en ikke-justert (bivariat regresjon) analyse. Vi har presentert kun den justerte. Alle sammenhengene som blir presentert er signifikante ($p \geq 0,05$), hvilket betyr at det er mindre enn 5 % sannsynlighet for at sammenhengen er tilfeldig.

De statistiske analyser ble gjort med SPSS versjon 17.0.



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

Postboks 9232 Grønland

0134 Oslo

Telefon 21 01 36 00

www.ys.no