



ARBEIDSLIVSBAROMETER

Norsk arbeidsliv 2012

Svekket motstandskraft i gode tider

Ann Cecilie Bergene
Svenn-Erik Mamelund
Arild H. Steen

Oktober 2012
Design: Signus
Trykk: BK Grafisk
Opplag: 1000
Illustrasjoner: Svein Samuelsen
Forside: Colourbox
Foto side 3: Erik Norrud



YS ARBEIDSLIVSBAROMETER MÅLER TILSTANDEN I NORSK ARBEIDSLIV

Dette er fjerde året på rad vi stiller en diagnose på norsk arbeidsliv ved hjelp av YS Arbeidslivsbarometer. Arbeidslivsbarometeret ble presentert første gang på YS Konferansen i 2009. Bakgrunn for initiativet, som vi og våre medlemsforbund tok i samarbeid med AFI, var et ønske om å styrke vårt arbeid overfor medlemmer og arbeidstakere i norsk arbeidsliv. Vi så at det var behov for å utvikle et verktøy som på en enkel måte setter oss bedre i stand til å forstå våre medlemmers behov og virkelighet. Tanken var, og er, at det skal fungere som et supplement til det gode arbeidet våre tillitsvalgte gjør hver eneste dag i virksomhetene.

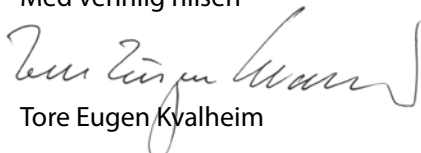
YS Arbeidslivsbarometer er blitt et av de viktigste verktøyene for å måle temperaturen i norsk arbeidsliv. Interessen for barometeret og analysene som gjøres er stigende, og det benyttes i økende grad som informasjons- og kunnskapsgrunnlag i debatter og medieoppslag. Det har gitt YS og forbundene mulighet til å være betydelige premissleverandører i den offentlige debatten gjennom aktuell og etterrettelig informasjon. Arbeidslivsbarometeret gir oss innsikt i hvordan situasjonen er for arbeidstakere i norsk arbeidsliv i dag og ikke minst hvordan situasjonene utvikler seg over tid, og således gir det oss et verdifullt grunnlag for å videreutvikle og forbedre tjenestetilbudet til våre medlemmer.

I årets utgave retter vi spesiell oppmerksomhet mot de tillitsvalgtes situasjon. Den norske modellen, eller arbeidslivsmodellen, er noe vi smykker oss med og som vi hegner om uavhengig av politisk ståsted eller verdigrunnlag. Tillitsvalgte har en helt sentral plass i denne modellen. Tillitsvalgtsrollen utgjør kanskje den viktigste byggesteinen i organiseringen og reguleringen av norsk arbeidsliv, både som forsvarer av arbeidstakeres rettigheter og plikter i virksomhetene, men også som regulator og tilsyns- og kontrollinstans. Det er de tillitsvalgtes situasjon og rammene for å utøve tillitsvalgtsrollen som vi ønsker belyst og problematisert i denne utgaven av arbeidslivsbarometeret.

I 2010 lanserte vi YS arbeidslivsbarometer på nett (<http://barometer.ys.no>). Dette er et interaktivt verktøy hvor man ut i fra resultatene fra undersøkelsen i arbeidslivsbarometeret kan gjøre egne analyser og sammenstillinger. Dette har gjort arbeidslivsbarometeret mer brukervennlig og tilgjengelig for våre medlemmer, forbund og andre interessenter. Jeg vil i år, som i fjor, oppfordre alle til å ta webløsningen i bruk slik at vi bedre kan utnytte potensialet for enda flere og spennende analyser av norsk arbeidsliv, og ikke minst enda flere og spennende debatter og diskusjoner.

Jeg ønsker også å rette en takk til AFI som har fortsatt sitt gode arbeid med utvikle YS Arbeidslivsbarometer. Vi er trygge på at barometeret, og undersøkelsen som ligger til grunn, hviler på et godt faglig og etterrettelig grunnlag.

Med vennlig hilsen



Tore Eugen Kvalheim

FORORD

Rapporten formidler resultater og analyser fra YS Arbeidslivsbarometer 2012. Dette er fjerde gangs gjennomføring av barometeret. I årets barometer har vi gjort noen endringer som er redegjort for i innledningskapitlet og fortløpende i teksten.

Gjennom en offentlig webportal levert av Norges Samfunnsvitenskaplige Datatjeneste blir nå detaljerte data tilgjengelig gjennom <http://barometer.ys.no>. Datainnsamlingen er gjennomført av TNS Gallup. Arbeidsforskningsinstituttet har gjort analysene og skrevet rapporten. 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
Hans Atle Gullestad, 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, 01.10.2012

Ann Cecilie Bergene
Svenn-Erik Mamelund
Arild H. Steen

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 18
3: Arbeidsvilkår, stress og mestring	side 24
4: Likestilt deltakelse	side 32
5: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	side 38
 Del 2:	 side 46
Hvem er fagforeningsmedlemmer?	side 46
Hvem ønsker å bli medlem av fagforening?	side 47
Hvem har tillitsverv?	side 48
Hvem kan tenke seg å påta seg tillitsverv?	side 50
Rammene rundt tillitsvalgtrollen	side 52
 Vedlegg metode	 side 63

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 fjerde gang i 2012.

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 sendt til 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 3169 arbeidstakere. YS Arbeidslivsbarometer bygger også på tidsrekker hvor tidligere stilte spørsmål 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 fagforeningsspørsmål, spesielt rollen som tillitsvalgt. Vi redegjør også for hvorfor og hvordan resultatene har blitt som de har blitt. Andre del av rapporten omhandler drivverket i den norske modellen: (potensielle) fagforeningsmedlemmer og (potensielle) tillitsvalgte.

Metodikken for beregning av barometeret er redegjort for i et eget vedlegg bakerst.

Barometeret er publisert på en web-plattform www.barometersys.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 også i år gjort noen endringer i grunnlaget for barometerberegningene i forhold til tidligere år. 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, 2010 og 2011 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 ett år til et annet. Det er først 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



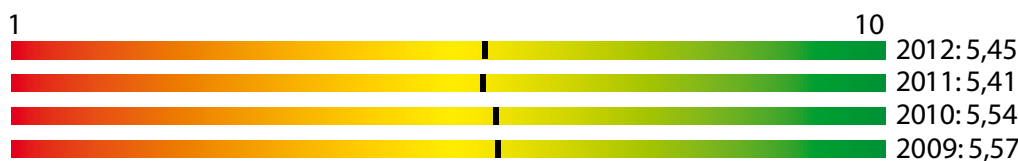
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse



3. Arbeidsvilkår, stress og mestring



4. Likestilt deltagelse



5. Trygghet og tilknytning



Barometerverdiene viser i all hovedsak stabilitet, men enkelte tendenser begynner å utkrystallisere seg. På temaområde 1 har vi identifisert en signifikant tidstrend i negativ retning, og utviklingen over fire år går i samme retning. Også hva angår oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse kan vi se tegn til en negativ tendens de siste to årene. Temaområde 3 viser mest av alt stabilitet, dog med en svak forbedring over årene. På samme måte er det også stabilitet på temaområdet likestilt deltagelse. På temaområde

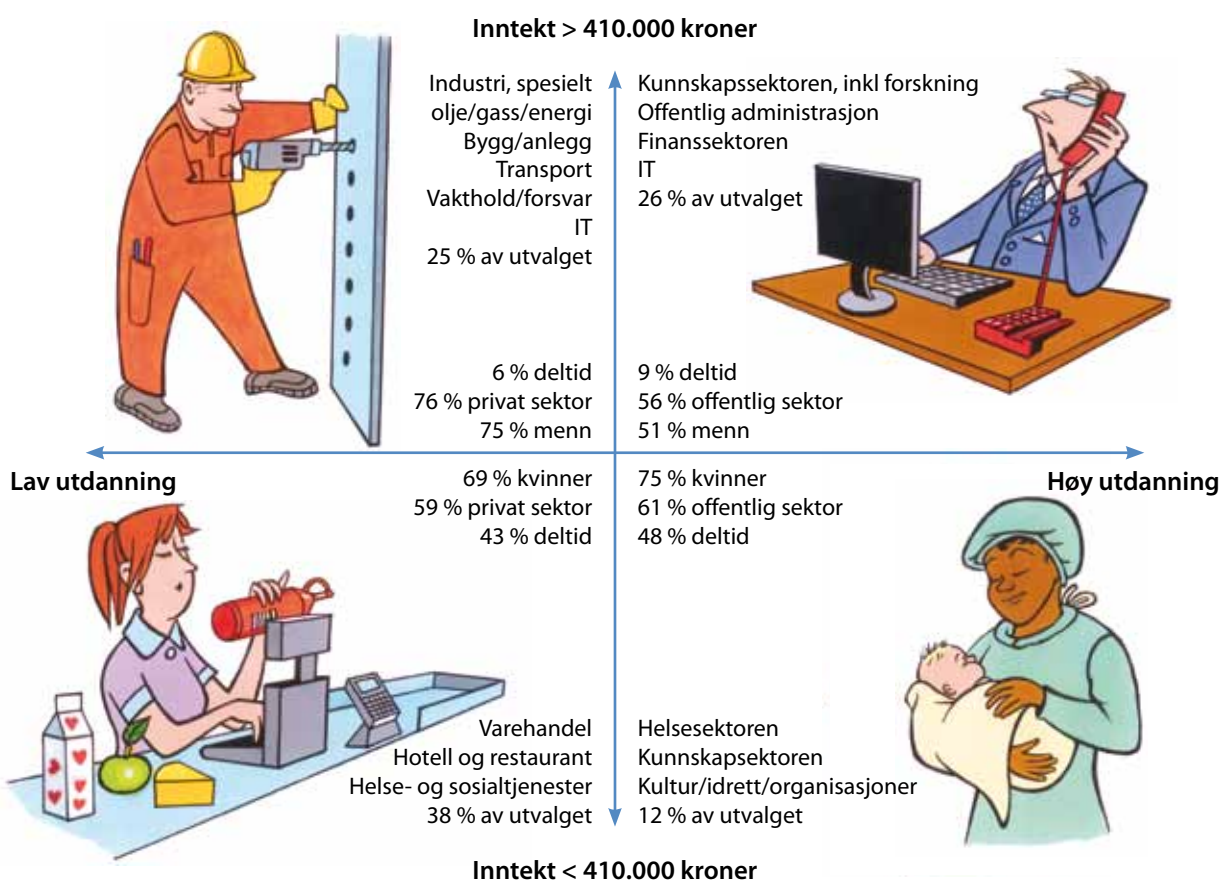
5 ser vi spor av en positiv tendens over fireårsperioden. Flere av indeksene inneholder stabiliserende forhold. Det er derfor all grunn til å se nærmere på utviklingen i indikatorene som ligger til grunn for indeksene. Flere av indikatorene beveger seg i ulik retning mens den aggregerte virkning blir liten. På den måten er det mulig å se at en tilsynelatende stabilitet egentlig er uttrykk for motvirkende tendenser. Barometeret er et instrument for å avdekke 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

Statistiske analyser viser at nettopp inntekt og utdanning skiller arbeidstakerne vesentlig. Vi kan på denne måten belyse om det er systematiske sammenhenger mellom sosioøkonomisk status og ulike arbeidslivsvariable. De fire kombinasjonene av inntekt og utdanning kan også tenkes å være assosiert med andre bakgrunnskjennetegn (for eksempel alder, kjønn, bransje, bosted), men også med 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 bransjer hvor hvert arbeidsliv er overrepresentert og som dermed kan regnes

som «typiske». Dette er en forenkling. Vi finner at flere bransjer kan knyttes til flere av arbeidslivene. Kunnskapssektoren 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 nokså jevn fordeling blant de som jobber innenfor offentlig sektor mellom stat (46 %) og kommune (41 %), mens blant de med lav utdanning og høy inntekt er 54 % 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 55 %. Offentlig ansatte med lav inntekt jobber altså oftere i kommunene enn i staten og fylkeskommunene, mens offentlig ansatte med høy inntekt er overrepresentert i staten. Omfanget av deltid er dessuten større i kommunal sektor. Inntektsgrensen er også i år satt til 410.000 kroner. Dette er fortsatt medianen i utvalget, det vil si den inntekten som deler arbeidsstyrken i to like deler.

Som det fremgår av figuren er arbeidslivet nede til venstre (lav inntekt og lav utdanning) det største i antall arbeidstakere. Her jobber 38 % av arbeidstakerne i undersøkelsen. I arbeidslivet med lav inntekt og høy utdanning jobber til sammenligning kun 12 % av arbeidstakerne i undersøkelsen. Halvparten av arbeidstakerne jobber i de to arbeidslivene med inntekt under 410.000, og disse er dominert av kvinner. Videre jobber over 40 % av arbeidstakerne i disse to arbeidslivene deltid, og vi ser en betydelig økning av deltid i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt i forhold til i fjor, fra 38 % til 48 %.

1. Fagforeningenes legitimitet

Fagforeningenes legitimitet er svekket. Dette ser vi gjennom en gradvis synkende barometerverdi for hvert år. Dette skyldes i hovedsak at det også i år er et fall i andelen som kan tenke seg å bli tillitsvalgt, samt en betydelig reduksjon i andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen. Organiseringsgraden trekker barometerverdien opp da den øker sammenlignet med andre land.



Barometerverdien ligger fortsatt innenfor det grønne feltet, selv om den fortsetter å synke, og det kan dermed se ut til at det er en tendens til at fagforeningene har fallende legitimitet. Fagforeningene har fortsatt stor legitimitet blant norske arbeidstakere, sett blant annet ved at indikatorene som uttrykker holdninger, til fagforeningers betydning og til fagforeninger som problem, er stabile. Vi ser imidlertid en svekkelse både hva angår andelen som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap og andelen medlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Den største endringen kommer i andelen tillitsvalgte som opplever å bli respektert av ledelsen. Antagelsen i fjor om at den norske modellen ikke er særlig utfordret i forhold til samarbeidet med arbeidsgiverne, ser dermed også ut til å måtte revideres. Dersom barometerverdien fortsetter å falle er det et faresignal i forhold til drivverket i den norske modellen. Norske fagforeninger har imidlertid også i 2011 forbedret sin organiseringsgrad relativt til andre land. Men relativ forbedring i forhold til utlandet har begrenset verdi når vi ikke finner absolutt økning i organiseringsgraden i Norge.

Fagforeningenes legitimitet	2009	2010	2011	2012
1.1 Fagforeningers betydning	7,70	7,64	7,63	7,60
1.2 Fagforeninger som problem	6,96	6,92	6,92	6,97
1.3 Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap	8,17	8,12	8,01	7,97
1.4 Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt	7,60	7,20	6,60	6,30
1.5 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen	7,10	7,20	7,52	6,33
1.6 Organiseringsgrad sammenlignet med andre land	8,11	8,39	8,52	8,62
Samlet barometerverdi	7,61	7,58	7,53	7,30

Indeksen består av 6 indikatorer. To 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

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 2010 om fagorganisering. Variasjonsbredde.

grad tillitsvalgte føler seg respektert av ledelsen. Mens 75 % av de tillitsvalgte svarte positivt på dette i fjorårets undersøkelse, har dette falt til 63 % i årets. At færre tillitsvalgte opplever å bli respektert av ledelsen kan være et varsko med tanke på tilstanden til den norske modellen, spesielt i forhold til medbestemmelse på arbeidsplassen. Det er fortsatt en relativt høy andel uorganiserte som kan tenke seg å bli fagforeningsmedlem (43 %). Dette er samme andel som i fjor, da den falt fra 48 % i 2009. Over tid er dermed tendensen noe fallende. Vi bemerket i fjor at andelen medlemmer som kan tenke seg et tillitsverv falt fra 38 % i 2009 til 33 %. Denne andelen synker også i år, til 31,5 %. Tendensen vi i fjor tolket som et varsel ser dermed ut til å fortsette, og sammen har disse tre utviklingstrekkene gjort at vi i år har valgt å vie Del II av denne rapporten til en grundigere analyse av fagforeningers legitimitet og tillitsvalgtrollen.

Som et ledd i analysene i Del II slo vi sammen datasettene for alle årene for å teste hvorvidt de observerte trendene er statistisk signifikante, det vil si hvorvidt det er sannsynlig at dette er reelle trender og ikke tilfeldig for våre utvalg. Denne analysen viser at trenden i andelen som er medlem (som viser en nedgang på 3,5 % i gjennomsnitt per år) og andelen uorganiserte som kan tenke seg å bli medlem (som viser en nedgang på 5,8 % i gjennomsnitt per år) er noe usikre. Det betyr at med den vanlige grensen for tillatt tilfeldighet på 5 %, er ikke disse trendene statistisk signifikante.

Dersom vi tillater 10 % sannsynlighet for tilfeldigheter består imidlertid tidstrendene testen for statistisk signifikans. Det betyr at vi med 90 % sannsynlighet kan si at tidstrendene er reelle i det norske arbeidslivet. Når vi slår sammen disse to variablene og ser på andelen som er positivt innstilt til medlemskap (det vil si indikator 1.3) er tidstrenden signifikant på 5 %-nivå. Tidstrenden vi observerer i indikator 1.4, det vil si andelen fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å påta seg et tillitsverv (som viser en nedgang på 9,5 % i gjennomsnitt per år) er også signifikant på 5 %-nivå. Som vi skal se i Del II består ikke den estimerte tidstrenden i andelen som er fagforeningsmedlemmer og andelen uorganiserte som kan tenke seg å bli medlem når vi justerer for andre forklaringsvariable, men det gjør trenden vi observerer i indikator 1.4.

At indikatortallene er relativt høye underbygger likevel barometerverdien som et uttrykk for fagforeningers legitimitet. Norge skårer fortsatt høyt på organiseringsgrad. Denne barometerverdien uttrykker den relative organisasjonsgraden sammenlignet med andre OECD-land, og barometerverdien ville med andre ord vært 10 dersom Norge hadde toppet statistikken.

Blant de 62 % som ikke kan tenke seg å bli tillitsvalgt, oppgir 47 % at et tillitsverv vil ta for mye tid. Dette kan være et uttrykk både for manglende prioritet og for at arbeidstakere er mer presset på tid enn før. Det er videre verdt å merke seg at nærmere 3 av 10 (28 %) ikke vil påta seg tillitsverv fordi de ikke er interessert i fagforeningsarbeid, mens 21 % synes det er for mye ansvar og 13 % synes det er for mye konflikt.

I tillegg mener bortimot én av fire arbeidstakere at fagforeninger har for mye makt, og 40 % gir uttrykk for at fagforeninger er for tett knyttet til politiske parti. Dette gjelder i minst grad UNIOs medlemmer, hvor kun 19 % er enige eller sterkt enige i påstanden om at fagforeninger er for tett knyttet til politiske parti. Til sammenligning er andelen over 1 av 3 for de resterende hovedsammenslutningene (LO med 34 %, YS med 38 % og Akademikerne med 39 %). Når det gjelder holdninger til fagforeninger som aktør i arbeidslivet, mener hele 3 av 4 av arbeidstakerne at fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling og at de er viktige for å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen. Videre er 2 av 3 enige/sterkt enige i påstanden at ansattes arbeidsvilkår ville vært mye verre enn de er uten fagforeninger og at fagforeninger er viktige for ansattes jobbsikkerhet. Kun én av ti mener at fagforeninger skaper konflikter på arbeidsplassen, og omtrent samme andel anser dem som en bremsekloss i moderniserings- og/eller omstillingsprosesser.

Når det gjelder organiseringsgrad har utviklingen vært bedre i Norge enn i andre land i OECD-området. Med «bedre» menes her det at den i Norge stort sett har vært stabilt rundt 55 prosent helt fra 1999 og frem til 2010. I samme periode har den imidlertid vært synkende i noen av landene vi sammenligner med, for eksempel var organiseringsgraden i Estland 16 % i 1999 mens den i dag er 8 %. Det er imidlertid ingen enhetlig tendens i OECD for øvrig, og land som har endret organiseringsstrategi, som for eksempel Irland, har klart å snu en fallende organiseringsgrad fra 32 % i 2007 til 35 % i 2010:

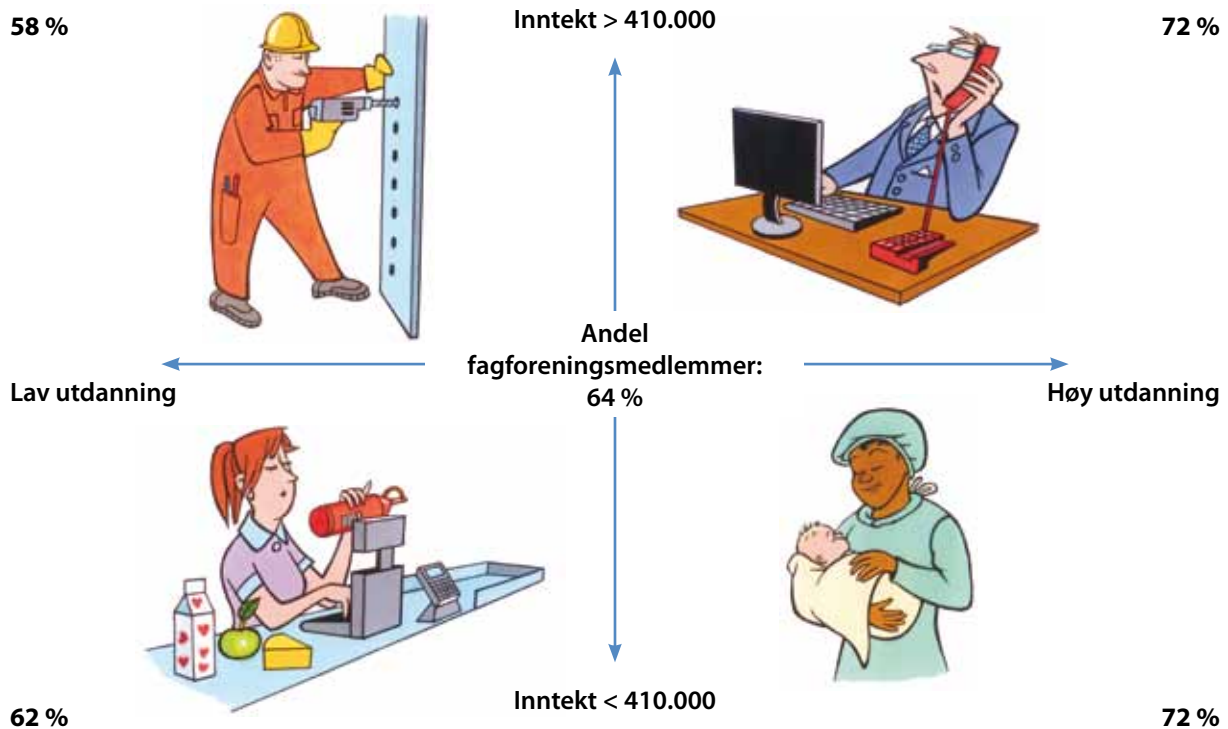


Organisasjonsgraden måles årlig av OECD, og tall fra 2010 er de siste tilgjengelige. Det er verdt å merke seg at organisasjonsgraden i nordiske land de siste årene har falt, men at fallet ser ut til å ha flatet ut. Organisasjonsgraden var hele 81 % i Sverige i 1999.

I vårt utvalg er organiseringsgraden høyere enn hva OECD registrerer (64 % i 2012). 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.

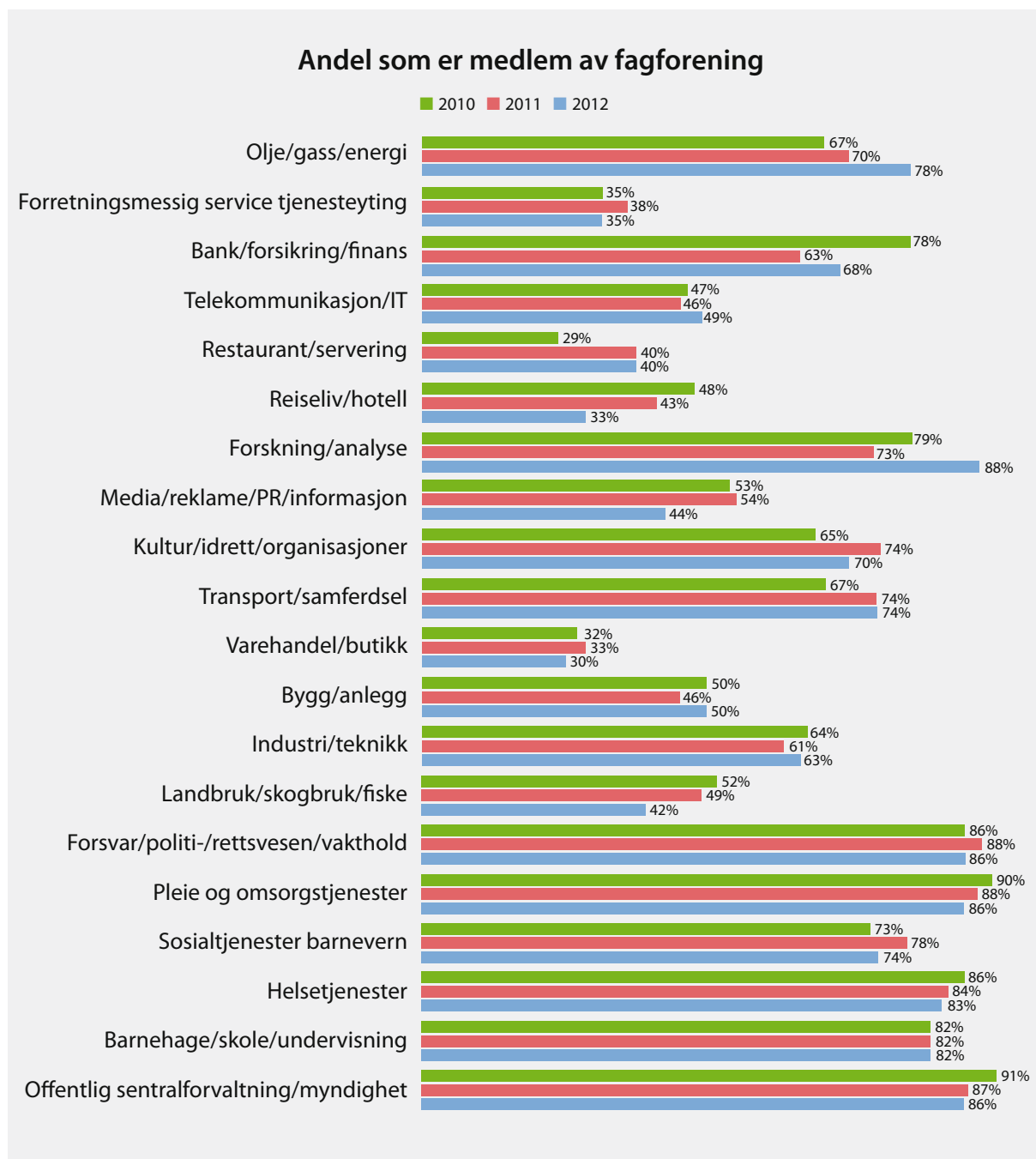
²Bråthen, Andersen og Svalund. *HMS-tilstanden i Norge 2007*. Fafo 2008. Oslo

Organiseringsgraden varierer fortsatt mellom de 4 arbeidslivene, hvor det er høyere organiseringsgrad blant arbeidstakere med høyere utdanning:

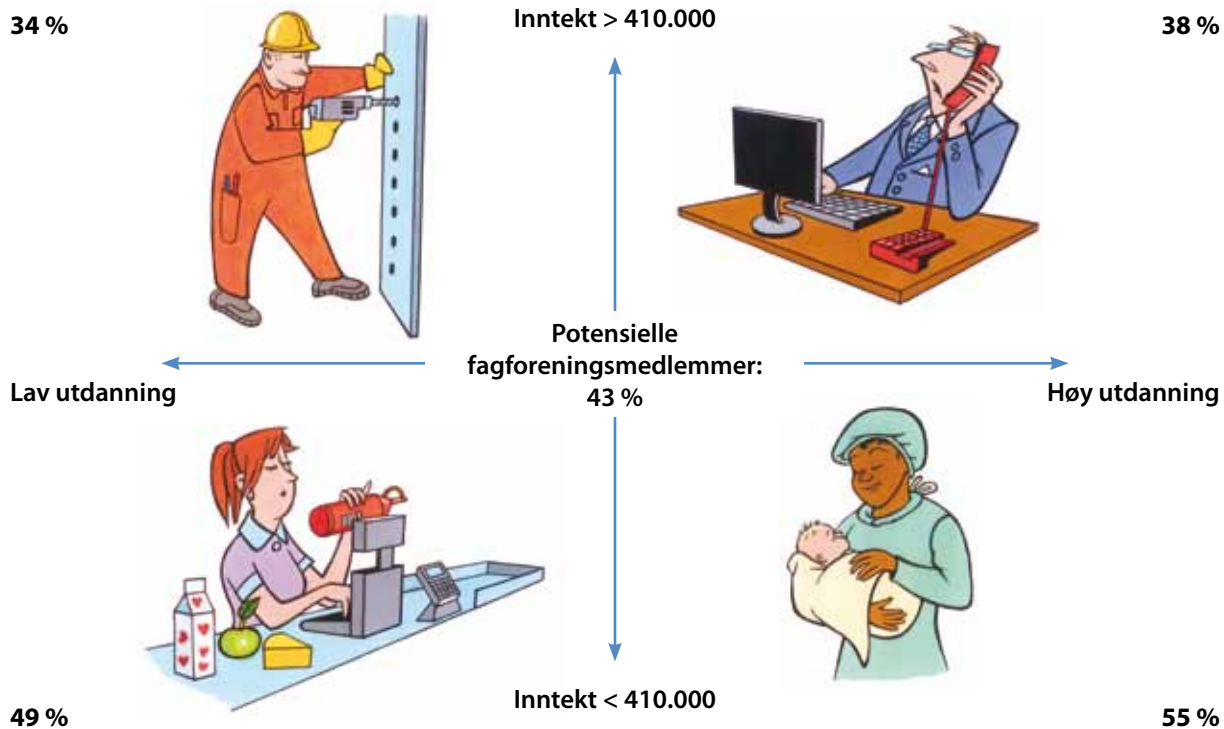


Organiseringsgraden i de fire arbeidslivene har endret seg noe i forhold til i fjor. Organiseringsgraden blant arbeidstakerne i utvalget som har lav utdanning og høy inntekt (øverst til venstre) har sunket ytterligere, fra 63 % i 2009, via 59 % i fjor, til 58 % i år. Andelen fagorganiserte er nokså stabil både blant de med høy inntekt og høy utdanning og de med lav inntekt og lav utdanning. Organiseringsgraden har igjen steget til over 70 % blant de med lav inntekt og høy utdanning, og er i årets undersøkelse 72 %.

Organiseringsgraden varierer for øvrig etter det velkjente mønsteret med lavere andel fagforeningsmedlemmer i privat sektor (48 %) enn i offentlig sektor (87 %). Følgende figur viser andelen fagforeningsmedlemmer i ulike bransjer:



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. Som i fjor svarte ni prosent «Ja, absolutt», mens 34 % svarte «Ja, kanskje». Det betyr at til sammen 43 % av de uorganiserte i undersøkelsen kan betraktes som potensielle fagforeningsmedlemmer. Figuren under illustrerer hvordan de potensielle medlemmene fordeler seg på de fire arbeidslivene.



Vi ser at det som i fjor særlig er blant de som tjener under 410.000 kroner at potensialet er størst. Her er rundt halvparten av de uorganiserte for potensielle medlemmer å regne.

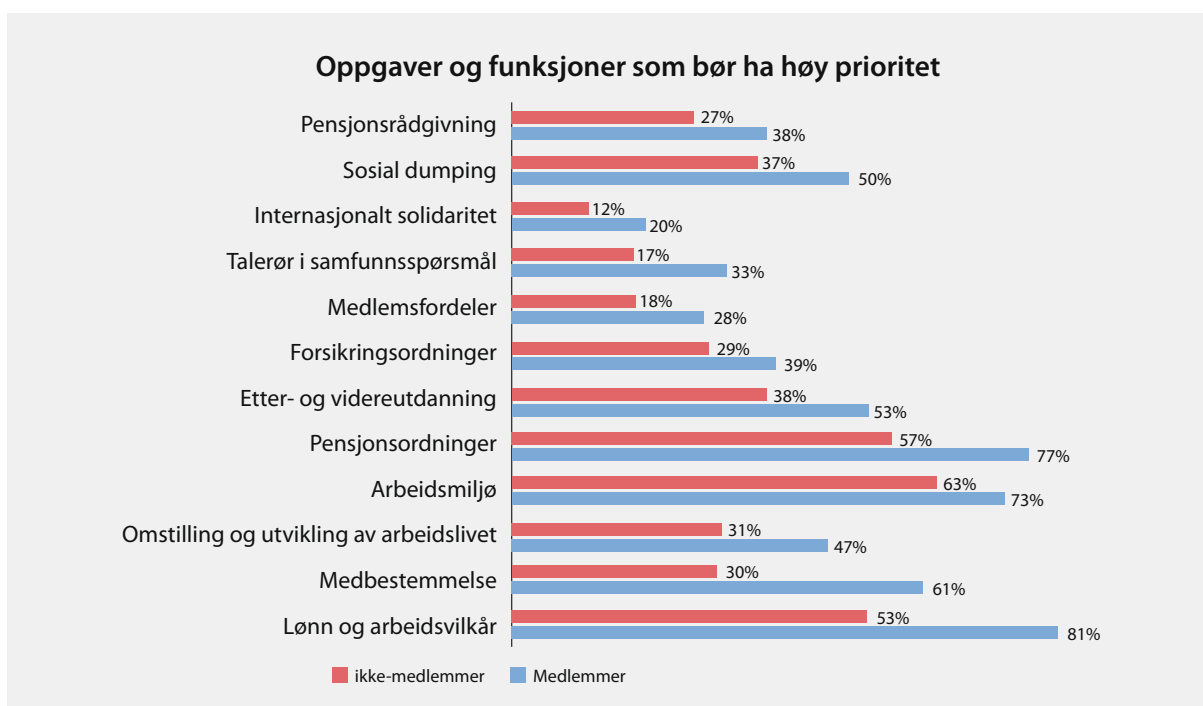
Som i fjor er det flere potensielle medlemmer blant uorganiserte kvinner (46 %) enn uorganiserte menn (40 %). Videre er fortsatt andelen som kan tenke seg å bli fagforeningsmedlem størst i den laveste aldersgruppen (15-29 år), med hele 67 %. Dette er også aldersgruppen med lavest organiseringsgrad (52 %). Til sammenligning er organiseringsgraden 68 % i aldersgruppen 45-59 år, mens andelen uorganiserte som er potensielle medlemmer er på 40 %. 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. I Del II vil vi teste om de ulike faktorene vi har diskutert her har selvstendig forklaringskraft på andel som kan tenke seg å bli medlemmer.

Som tidligere år spurte vi også i år de som oppgir at fagforeningsmedlemskap ikke er aktuelt om årsaken til dette. Vi ser av figuren under at «gratispassasjer-begrunnelsen» fortsatt er viktigst,³ selv om en større andel oppga dette i 2010 enn de to siste årene:



Frykt for arbeidsgivers reaksjoner er ikke en viktig grunn, og er nede i en andel på 1 % i årets undersøkelse. Det er også i år en høy andel som oppgir at de er prinsipielle motstandere av fagforeninger (22 %). Når det gjelder faktorene som fagforeningene kan og bør gjøre noe med, nemlig (manglende) tilstedeværelse på arbeidsplasser og ivareta flest mulig interesser, er andelen stabile i forhold til i fjor.

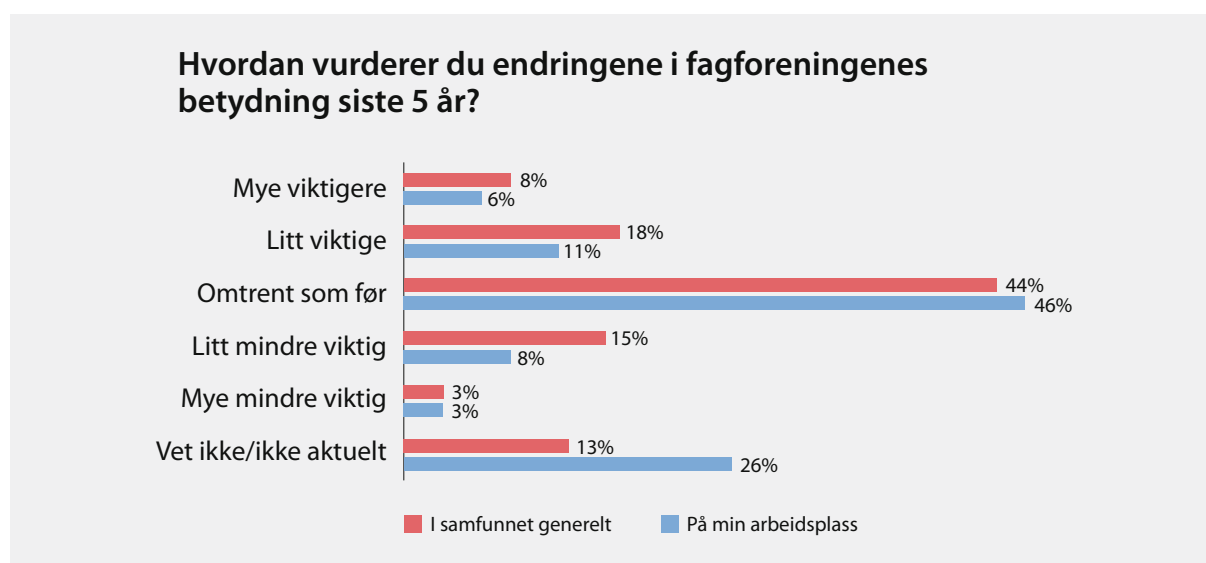
Hvilke områder bør fagforeningene prioritere for å rekruttere nye medlemmer og beholde gamle? Følgende viser andelen som oppgir at de opplistede oppgavene bør gis høy prioritet blant henholdsvis medlemmer og ikke-medlemmer:



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

Som vi ser oppgir 81 % av fagforeningsmedlemmene at fagforeninger først og fremst bør prioritere den tradisjonelle fagforeningsrollen med å forhandle lønns- og arbeidsvilkår. Dette oppgir imidlertid bare litt over halvparten av de som ikke er medlemmer. Blant uorganiserte mener de største andelene at å jobbe for et godt arbeidsmiljø (63 %) og for gode pensjonsordninger (57 %) bør ha høy prioritet. Dette er også oppgaver en stor andel av fagforeningsmedlemmene vektlegger. Verdt å merke seg er at mens en stor andel fagforeningsmedlemmer (61 %) mener at medbestemmelse bør få høy prioritet, mener kun tre av ti ikke-medlemmer dette. Det er også verdt å merke seg at halvparten av fagforeningsmedlemmene og bortimot fire av ti av ikke-medlemmene mener at kampen mot sosial dumping må få høy prioritet.

Med en synkende barometerverdi for fagforeningers legitimitet samt fokus på en svekket fagbevegelse internasjonalt, kunne man kanskje forvente at dette etter hvert også farget oppfattelsen av fagbevegelsens betydning i Norge. I likhet med tidligere år er dette fortsatt ikke tilfelle, og 7 av 10 mener at fagforeningenes betydning ikke er blitt mindre i samfunnet generelt de siste 5 årene. Det er imidlertid fortsatt en betydelig andel som finner det vanskelig å vurdere betydningen av fagforeninger på egen arbeidsplass. Som vi påpekte i fjor kan det være flere årsaker til dette: 1) individuelle faktorer; eksempelvis fartstid på arbeidsplassen; 2) arbeidsplassrelaterte faktorer; for eksempel at det ikke finnes fagforening på den aktuelle arbeidsplassen; 3) strukturelle faktorer; fagforeningene i Norge er for eksempel sentraliserte og synlige først og fremst på samfunnsnivå. Det kan med andre ord hende at tillitsvalgtapparatet noen steder er lite aktivt og usynlig eller at tillitsvalgte gis for dårlige rammer til å utøve vervet. Vi vil gå tillitsvalgtrollen nærmere i sømmene i Del II av denne rapporten.



2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse er fortsatt sterk, men barometerverdien fortsetter å synke. Dette er spesielt fordi det i år er enda færre som erfarer og som ønsker åpenhet om lønn. Til gjengjeld styrkes oppslutningen om og utbredelsen av den kollektive lønnsdannelsen. Oppslutningen om små inntektsforskjeller er stabil over tid.



Barometerverdien ligger fortsatt innenfor det grønne feltet, men den synkende tendensen vi identifiserte i fjor, fortsetter også i år.

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	2009	2010	2011	2012
2.1 Oppslutning om ulike typer lønnsforhandlinger	6,30	6,42	6,41	6,43
2.2 Utbredelse av ulike typer lønnsforhandlinger	6,46	6,76	6,83	6,79
2.3 Utbredelse av åpenhet om lønn	7,89	7,71	7,37	7,15
2.4 Oppslutning om åpenhet om lønn	9,30	9,30	8,64	8,46
2.5 Oppslutning om små inntektsforskjeller	9,10	9,10	8,82	9,08
Samlet barometerverdi	7,81	7,86	7,61	7,58

Indeksen er satt sammen av fem indikatorer, alle 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. Vi har i år tatt ut indikatoren på lønnsforskjeller i Norge sammenlignet med andre land, da det ikke foreligger nyere tall enn for 2008 i OECD-data. Vi har tilbakeregnet barometerverdiene for de tre foregående årene slik at de også er uten denne indikatoren.

Lønnsfastsettelse

Også i år viser svarene i barometerundersøkelsen at arbeidstakere ideelt sett skulle ønske forhandling på flere nivå. Andelen som oppgir at forhandling på sentralt, lokalt og individuelt nivå bør ha ganske stor eller stor betydning i lønnsfastsettelsen er henholdsvis 56 %, 55 % og 51 %. Forhandling som

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 lønnsfastsettelser har for egen lønnsutvikling.

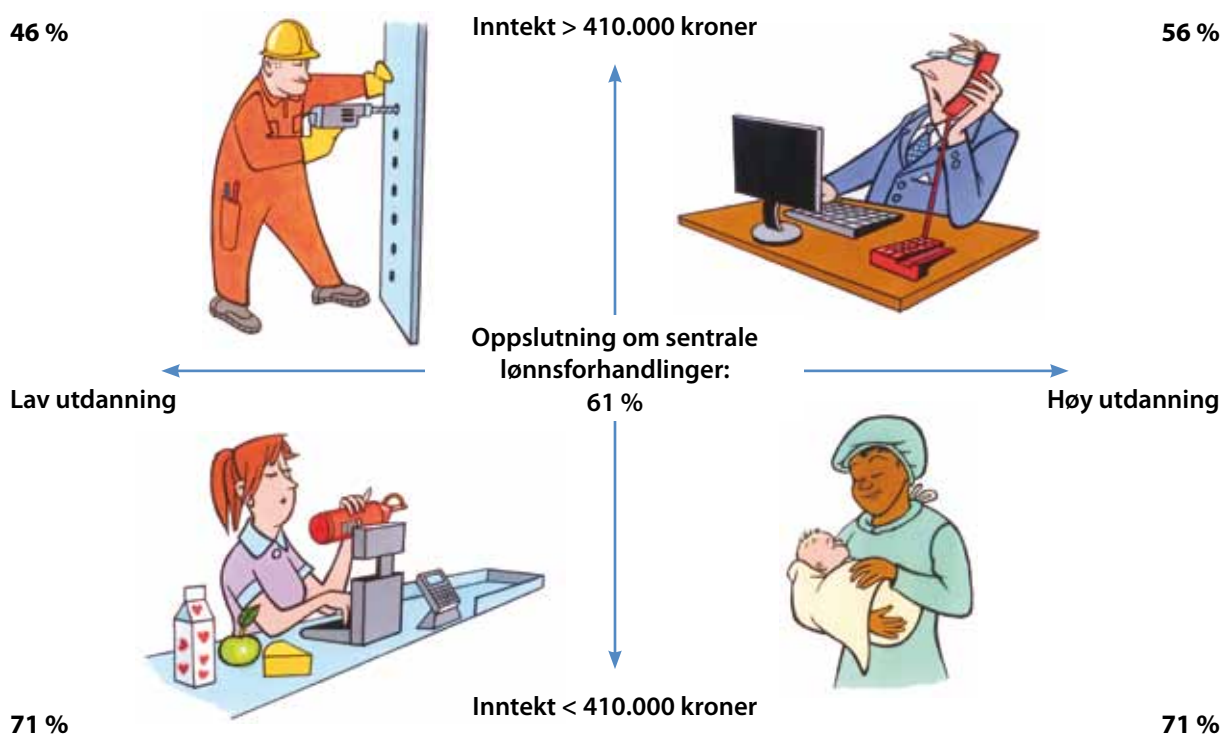
2.3 Indikatoren bygger på et spørsmål i barometerundersøkelsen om åpenhet om lønn på arbeidsplassen.

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.

lønnsfastsettelsesmekanisme har dermed fortsatt oppslutning fra omlag halvparten av de spurte. Andelen som oppgir at det ideelt sett burde være større innslag av individuelle forhandlinger/samtaler med ledelsen eller av bonus/prestasjonslønnssystemer (33 %) trekker indikatoren ned da disse bryter med en kollektiv modell.

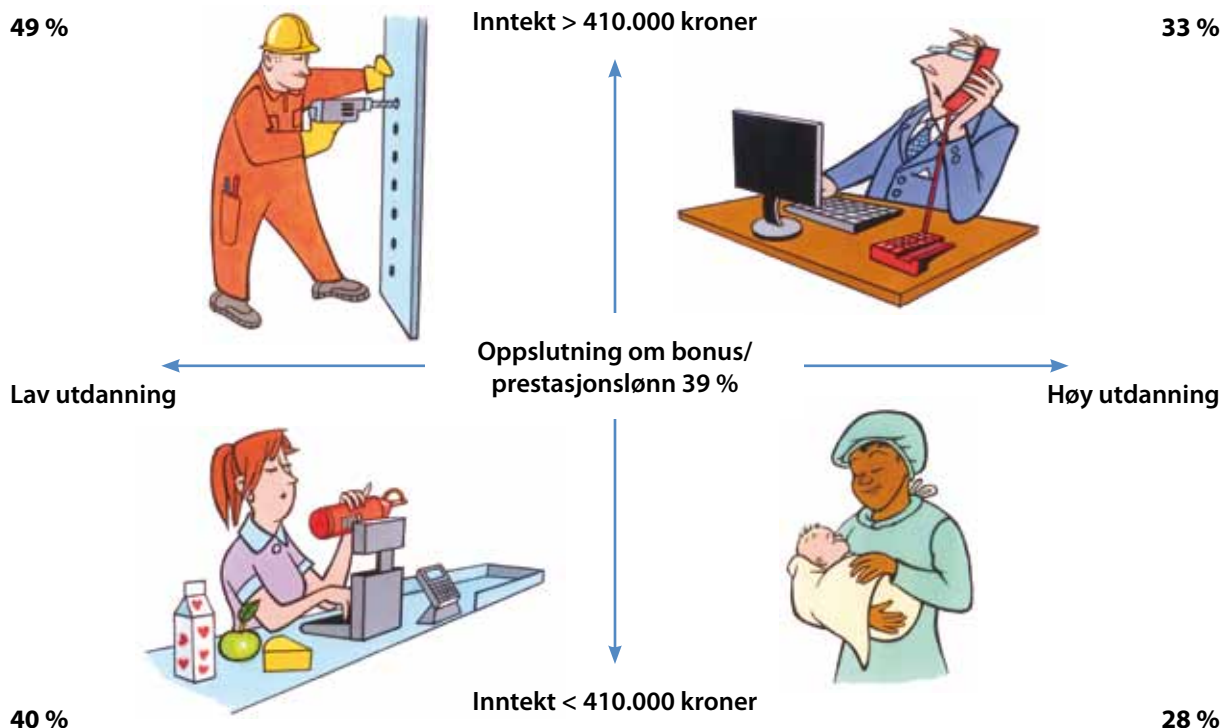
Når vi går nærmere inn på svarene i barometerundersøkelsen, finner vi klare forskjeller mellom de fire arbeidslivene. Oppslutningen om sentrale lønnsforhandlinger er større blant de med lav inntekt og blant de med høyere utdanning. Vi finner større forskjell etter inntekt enn etter utdanning.



I forhold til den totale andelen som uttrykker oppslutning om sentrale lønnsforhandlinger (61 %) er den på samme nivå som i fjor. Forskjellene mellom de fire arbeidslivene har vært like over flere år. Den største endringen er at en lavere andel blant arbeidstakerne med høy utdanning og lav inntekt uttrykker oppslutning om sentrale lønnsforhandlinger (71 % i 2012, 74 % i 2011). Tatt i betraktning at dette er arbeidslivet med færrest arbeidstakere kan slike små variasjoner imidlertid være et tilfeldig resultat av utvalget. Det er fortsatt syv av ti med lav utdanning og lav inntekt som uttrykker oppslutning om sentrale lønnsforhandlinger, en økning fra 62 % i 2009.

Det er fortsatt statistisk signifikante forskjeller mellom menn og kvinner. Mens litt i underkant av halvparten (48 %) av mennene i utvalget oppgir at de mener sentrale lønnsforhandlinger ideelt sett bør ha ganske stor eller stor betydning, mener 71 % av kvinnene det samme. Dette må til en viss grad ses i sammenheng med ulikheter i hvilket arbeidsliv kvinner og menn jobber i. Ser vi på kvinner og menn innenfor for eksempel arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt, blir kjønnsforskjellene noe mindre. Innenfor dette arbeidslivet mener 57 % av mennene i undersøkelsen at sentrale lønnsforhandlinger ideelt sett bør tillegges ganske stor eller stor betydning i lønnsfastsettelsen, mens dette gjelder for 66 % av kvinnene i samme arbeidsliv.

Hvis vi beveger oss til den mest individuelle 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:



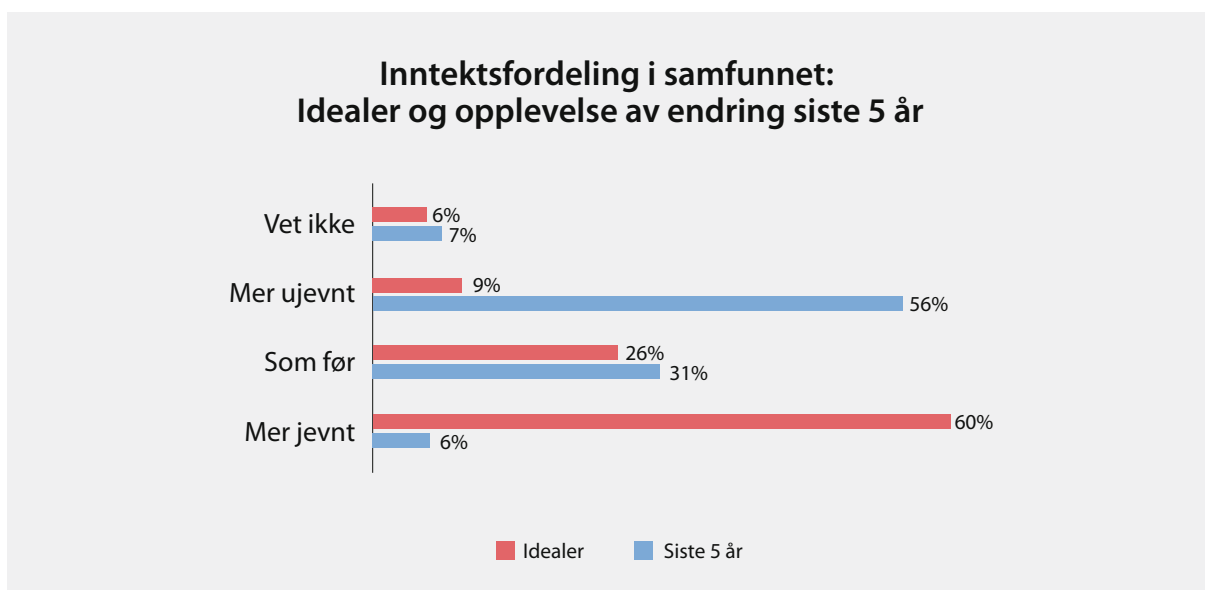
Fjorårets undersøkelse viste en svak utvikling i retning av sterkere oppslutning om bonus/prestasjonslønn. Årets undersøkelse befester dette inntrykket med å være på samme nivå som i fjor, med en andel på 39 % som oppgir at bonus/prestasjonslønn bør ha ganske stor eller stor betydning på lønnsfastsettelsen. Igjen er den største endringen innenfor arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt, hvor andelen har økt fra 24 % i fjor til 28 % i år. Det er her statistisk signifikante forskjeller mellom arbeidstakere som er medlem av fagforening og de som ikke er det. Mens 53 % av de uorganiserte mener at bonus/prestasjonslønn bør ha ganske stor eller stor betydning, er den tilsvarende andelen 32 % blant fagforeningsmedlemmene.

I utvalget totalt ønsker 85 % full eller delvis åpenhet om lønn. Det er de to arbeidslivene med høy inntekt som er mest negative til åpenhet om lønn, der over én av ti 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 under 5 %.

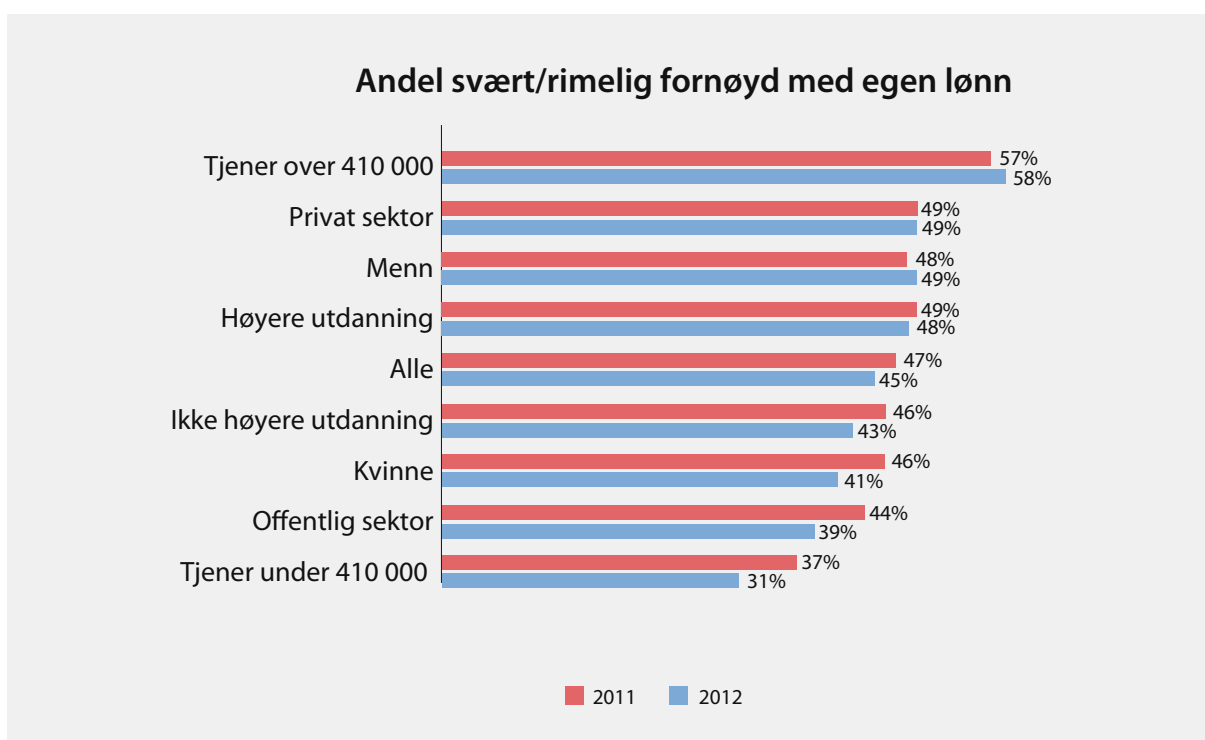
Inntektsforskjeller

Det er fortsatt avvik mellom inntrykket arbeidstakerne har av utviklingen i inntektsforskjeller og hvordan de mener den bør være, og dette avviket øker i forhold til i fjor. En økende andel har inntrykk av at ulikheten har økt (56 % i år mot 51 % i fjor og 42 % i 2010). Samtidig ønsker en større andel at inntektsforskjellene skal bli utjevnet (60 % i år mot 56 % i fjor). Idealene har imidlertid endret seg mindre, der andelen som ønsker en jevnere inntektsfordeling gikk ned til 56 % i fjor, men nå er tilbake

på 2010-nivå. Det er med andre ord fortsatt trygt å konkludere med at for flertallet går utviklingen i negativ retning ved at utviklingen i inntektsfordelingen fremstår som skjevere enn idealet.

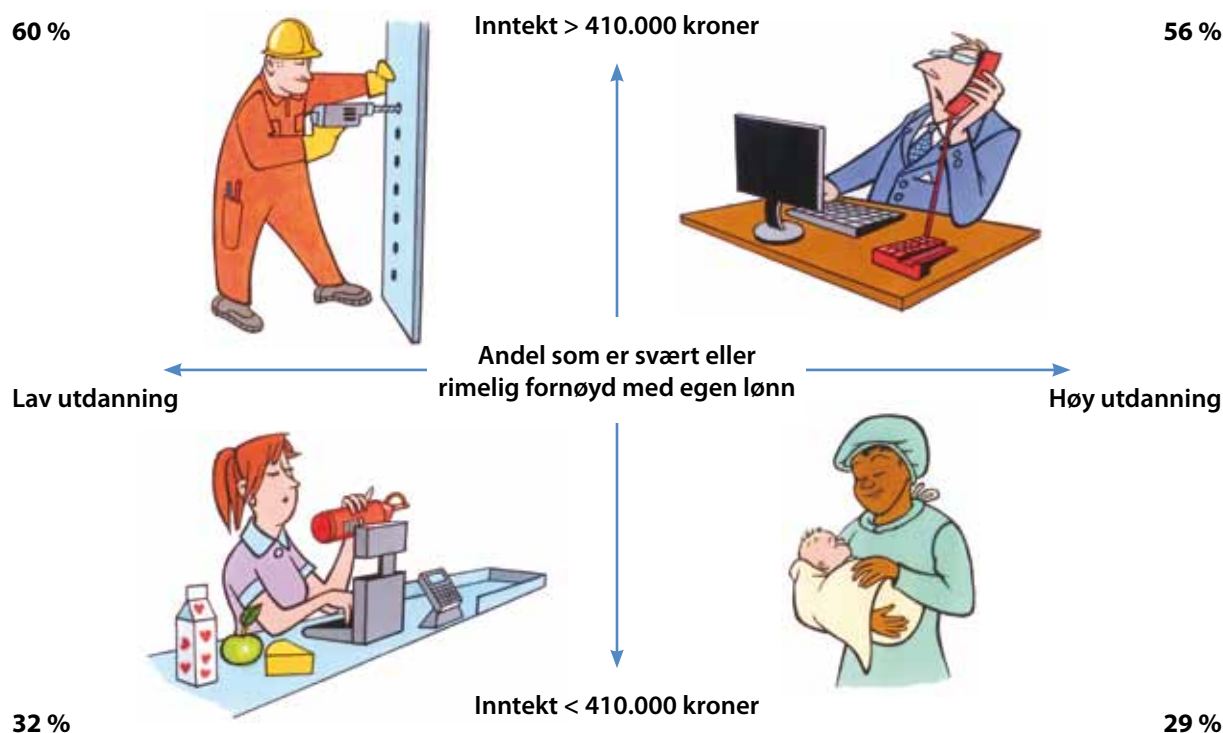


Vi stiller også arbeidstakerne et spørsmål om hva de synes om sin egen lønn. Følgende figur gir oss et bilde av i hvor stor grad ulike grupper er fornøyd med egen lønn:



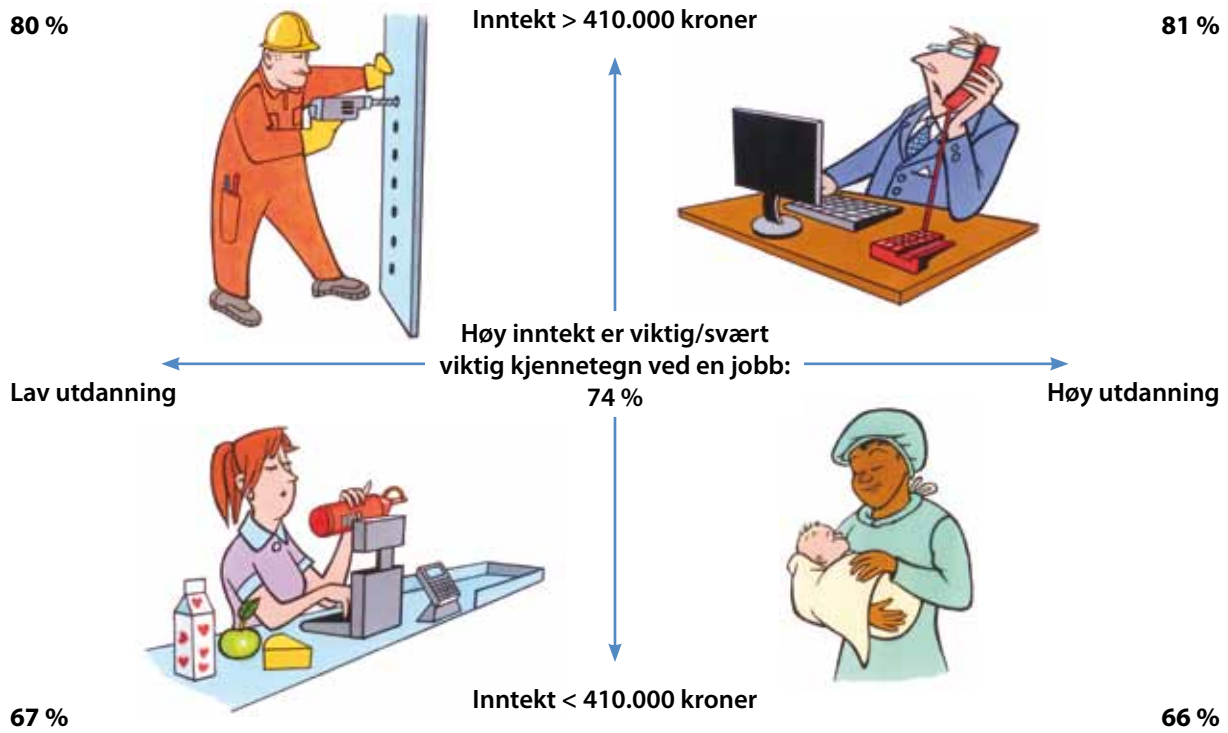
I forhold til i fjor øker forskjellen i andelen som er fornøyd med egen lønn mellom innteksgruppene. I gruppen som tjener over 410.000 er andelen stabil, og øker ett prosentpoeng fra 57 % i fjor til 58 % i år, mens i gruppen som tjener under 410.000 synker andelen som er fornøyd med egen lønn fra 37 % i fjor til 31 % i år. Det er også større forskjeller i andelen menn og kvinner som er fornøyd med egen

lønn i årets undersøkelse enn det var i fjorårets. Mens andelen menn som er fornøyde er ganske stabil (48 % i fjor og 49 % i år), synker andelen kvinner fra 46 % i fjor til 41 % i år. Til slutt øker også forskjellen mellom privat og offentlig sektor, hvor andelen som er fornøyde i privat sektor er den samme som i fjor, mens andelen i offentlig sektor er redusert fra 44 % til 39 %. Det er med andre ord en mindre andel som er fornøyde i gruppene som i utgangspunktet blir regnet som lavere lønne (som tjener under 410.000 kroner, kvinner og ansatte i offentlig sektor) i årets undersøkelse enn i fjor, mens høyinntektsgrupper (som tjener over 410.000 kroner, menn og ansatte i privat sektor) har en stabil andel fornøyde. Når det gjelder utdanningsnivå er ikke forskjellene i år statistisk signifikante, hvilket betyr at det kan være at forskjellen er et tilfeldig resultat av utvalget. Totalt sett uttrykker litt i underkant av halve utvalget at de er svært eller rimelig fornøyd med egen lønn, mens 40 prosent synes de burde tjent mer. Samlet sett registrerer vi med andre ord en nedgang i andelen som er tilfreds med egen lønn.



I årets undersøkelse er det imidlertid en betraktelig mindre andel arbeidstakere i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt som er svært eller rimelig fornøyd med egen lønn (29 % sammenlignet med 39 % i fjor). Det er kun 2 % som er svært fornøyd. Til sammenligning er andelen svært eller rimelig fornøyd godt over 50 % i de to arbeidslivene med inntekt over 410.000 (60 % blant de med lav utdanning og 56 % blant de med høy utdanning). Innenfor arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt er andelen svært eller rimelig fornøyd 32 %, hvorav 5 % er svært fornøyd. Dette er også en nedgang fra i fjor, da 37 % av arbeidstakerne i dette arbeidslivet var svært eller rimelig fornøyd. I arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt er andelen som er svært eller rimelig fornøyd med egen lønn stabil (59 % i fjor og 60 % i år). Det er med andre ord her det er flest som er fornøyd. Oppsummert ser vi en stabil andel som er svært eller rimelig fornøyd med egen lønn blant arbeidstakere med høy inntekt, mens vi ser en reduksjon i andelen som er svært eller rimelig fornøyd med egen lønn blant arbeidstakere med lav inntekt. Det betyr at forskjellene i fornøydhet øker. På den

andre siden vektlegger de fire arbeidslivene høy inntekt forskjellig. På spørsmål om hvorvidt høy inntekt er viktig kjennetegn ved en jobb, svarer følgende andeler at det er viktig eller svært viktig:



Som vi ser varierer vektleggingen av inntekt mer med den faktiske inntekten enn med utdanning. Det kan være et uttrykk for at man ikke ønsker å stille seg kritisk til valgene man har gjort, men også for at jobb velges av andre grunner. Dette kan være idealisme og ønsket om å være samfunnsnyttig eller hjelpe andre, men det kan også være relatert til temaet for neste kapittel: arbeidsvilkår, stress og mestring.

3. Arbeidsvilkår, stress og mestring

Barometerverdien for arbeidsvilkår, stress og mestring viser stabilitet over alle fire år, riktignok med en svak økende tendens, som følge av forbedring på nesten alle aspektene. Den største endringen er på opplevelsen av selvstendighet i arbeidet. Det er også færre som føler at de ikke får realisert sitt potensiale i arbeidslivet, eller som opplever hardt fysisk og risikofylt arbeid.



I sum går barometerverdien også i år svakt opp i forhold til i fjor, og det styrker dermed inntrykket av en bedring i forholdene i norsk arbeidsliv på området arbeidsvilkår, stress og mestring. Andelen med hardt fysisk og risikofylt arbeid fortsetter å synke, og årets undersøkelse viser forbedring også på forhold som relaterer seg til «tidsklemma» både hva angår tidsmessige krav på jobben, og balansen mellom arbeid, familie og fritid. Færre mener dessuten at arbeidet er stressende, færre er utslitt etter jobb og flere anser jobben som interessant. Alt dette trekker barometerverdien opp. Det er imidlertid en noe lavere andel som opplever mestring i arbeidet. De andre indikatorene viser stabilitet dersom man ser fireårsperioden under ett.

Arbeidsvilkår, stress og mestring	2009	2010	2011	2012
3.1 Tidsmessige jobbkraav	5,46	5,46	5,43	5,56
3.2 Utslitt etter jobb	5,75	5,75	5,71	5,79
3.3 Hardt fysisk arbeid	7,44	7,61	7,63	7,64
3.4 Stressende arbeid	5,78	5,84	5,85	5,91
3.5 Risikofylte forhold	7,99	8,17	8,21	8,23
3.6 Konflikt arbeid-familie-fritid	7,38	7,42	7,39	7,52
3.7 Interessant jobb	8,06	8,03	8,06	8,16
3.8 Selvstendig jobb	7,78	8,29	8,39	8,36
3.9 Mestring i arbeidet	8,03	7,99	7,99	7,96
3.10 Mening og positive utfordringer	7,77	7,80	7,81	7,79
3.11 Fornøyd i jobb	7,63	7,56	7,65	7,67
3.12 Verdsetting og videreutvikling av kompetanse	6,29	6,28	6,14	6,29
3.13 Urealisert potensial	6,20	6,39	6,41	6,45
3.14 Underkvalifisert (mangler kompetanse, vanskelig å møte kravene)	7,36	7,38	7,39	7,42
Samlet barometerverdi	7,07	7,14	7,15	7,20

Indeksen består av 14 indikatorer som alle er hentet fra barometerundersøkelsen og som gir ulike mål på hvorvidt folk opplever ulike belastninger på jobb på den ene siden og positive mestringsopplevelser

på den andre.⁵ Belastninger er her definert vidt til å omfatte både fysiske, psykiske og sosiale faktorer, inkludert tidskonflikter 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. Vi har i årets undersøkelse tatt ut to indikatorer som var hentet fra internasjonale studier, hvorvidt man lærer nye ting i jobben og hvorvidt jobben gir en følelse av godt utført arbeide, da det ikke foreligger nye data. Vi har regnet tilbake barometerverdiene for de tre foregående årene i tråd med dette.

Generelt viser indikatorene forbedring hva angår arbeidsvilkår, stress og mestring. Selv om barometerverdien fortsatt er relativt lav på indikatorer som relaterer seg til tidsmessige jobbkrav, stress og utslitthet ser disse ut til å vise en positiv trend. Det er også en forbedring hva angår urealisert potensial. Når det gjelder forhold som verdsetting og videreutvikling av kompetanse, opplevelse av å være underkvalifisert, av å jobbe selvstendig, av mening og positive utfordringer og av fornøydhets er disse veldig stabile i hele fireårsperioden. Opplevelsen av mestring er imidlertid gradvis synkende.

Det kan imidlertid være grunn til å ta visse forbehold før tilstanden hva angår arbeidsvilkår, stress og mestring erklæres forbedret. Mens indikatoren for stressende arbeid viser gradvis forbedring over fireårsperioden 2009-2012, oppgir 43 % av utvalget at stress på jobben har økt noe eller mye de siste 5 årene. Tilsvarende oppgir 48 % av utvalget at presset for å produsere mer på kortere tid har økt noe eller mye de siste 5 årene.

Arbeidstid

Som vi påpekte i fjor jobber vi i Norge få timer sammenlignet med andre europeiske land dersom vi kun ser på gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid. I årets barometerundersøkelse er gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid 40,8 timer blant fulltidsansatte, hvilket er stabilt i forhold til tidligere undersøkelser. Mens fulltidsansatte menn i gjennomsnitt jobber 41,9 timer i uken, jobber kvinner i full stilling i gjennomsnitt 39,4 timer.

Det fremgår også av andre variable at det i hovedsak er menn som jobber mange timer og dermed utenfor normal arbeidstid. Mens nærmere én av fire menn i undersøkelsen oppgir at de ofte eller alltid må jobbe overtid, er tilsvarende andel kvinner 15 %. Videre oppgir 70 % av mennene i undersøkelsen at de én eller flere ganger i måneden må jobbe minst to timer om kvelden (det vil si mellom 18:00 og 22:00), 24 % at de må jobbe minst to timer om natten (det vil si mellom 22:00 og 05:00), 56 % at de må jobbe i helgen og 60 % at de én eller flere ganger i måneden jobber mer enn 10 timer i løpet av én arbeidsdag. Tilsvarende er det 57 % av kvinnene som må jobbe minst to timer om kvelden, 13 % om natten, 47 % i helgen og 34 % som én eller flere ganger i måneden jobber 10 timer i løpet av én arbeidsdag. Følgende figur illustrerer andelen for hele utvalget når det gjelder ubekvem arbeidstid:

⁵Indikator 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.

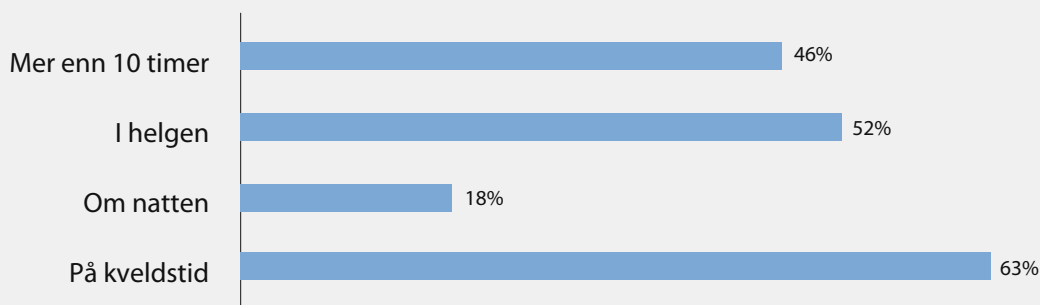
Indikator 3.7-3.8 er beregnet ut fra spørsmål stilt i barometerundersøkelsen hentet fra en internasjonal undersøkelse (ISSP).

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.

Arbeidstid, andel én eller flere ganger i måneden



Disse tallene er noenlunde i tråd med funnene i EWCS2010, men med en litt høyere andel som jobber helg (47 % i EWCS2010) og mer enn 10 timer i løpet av én arbeidsdag (44 % i EWCS2010), mens andelen som jobber om kvelden (minst to timer mellom 18:00 og 22:00) er betrakelig høyere i årets barometerundersøkelse (54 % i EWCS2010). Andelen som jobber natt (minst to timer mellom 22:00 og 05:00) er litt lavere i barometerundersøkelsen (20 % i EWCS2010).

I fjor sammenlignet vi Norge med andre europeiske land på ubekvem arbeidstid, og fant at Norge kommer dårligst ut på andelen som jobber kveld, natt og over 10 timer i løpet av én arbeidsdag. Det virker dermed som at det i Norge jobbes færre timer i gjennomsnitt sammenlignet med andre europeiske land, men at disse timene i større grad ligger utenfor normalarbeidsdagen.⁶ Opplevelsen av endring på spørsmål om arbeidstid er ulik i de fire arbeidslivene. Mens 39 % i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt opplever at antall timer de arbeider har økt noe eller mye de siste 5 årene, er tilsvarende andel 27 % i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt. For begge de andre arbeidslivene er andelen 33 %. Litt i overkant av én av fem opplever dessuten at forventningen om å jobbe utover normal arbeidstid har økt noe eller mye de siste fem årene.

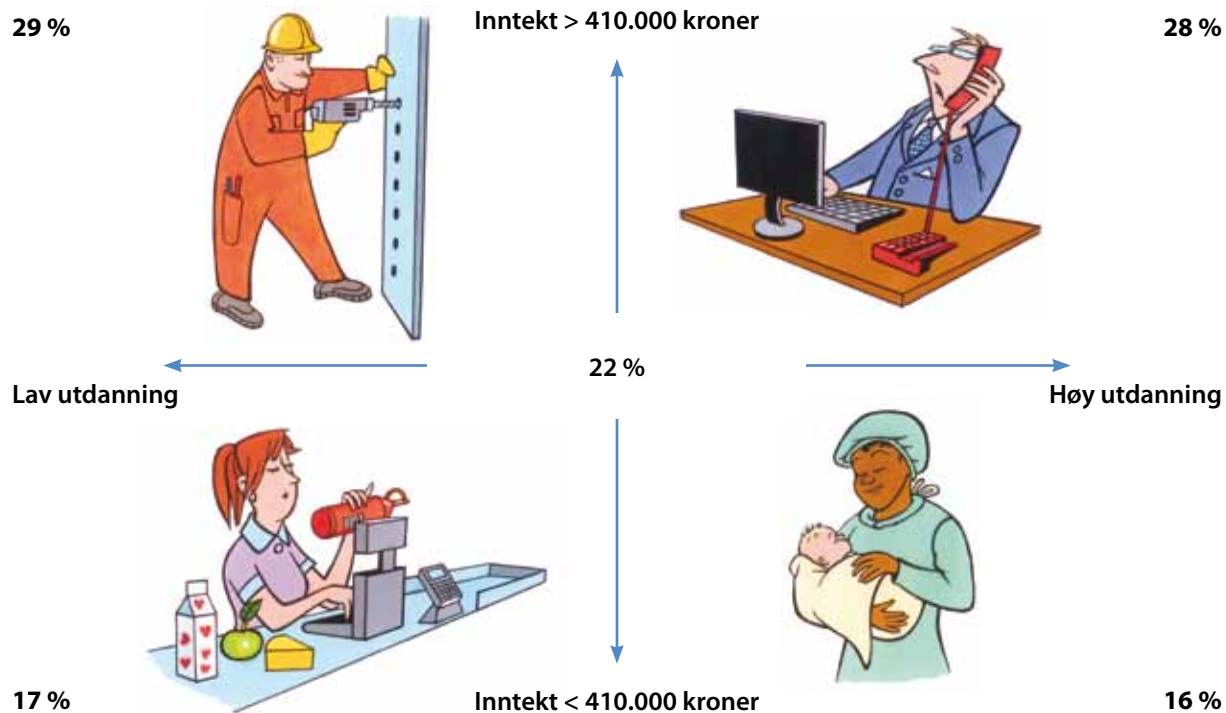
Som i fjor oppgir kun 51 prosent av arbeidstakerne i utvalget at de får overtidsbetalt når de blir pålagt å jobbe overtid slik de i henhold til Arbeidsmiljøloven skal ha. Andelen som sjelden eller aldri får betalt for pålagt overtid er, som i fjor, rundt én av tre. Hvis vi ser på de fire arbeidslivene 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 52 % alltid og kun 14 % aldri overtidskompensasjon, mens i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt er de tilsvarende andelene 35 % alltid og 33 % aldri. Det er også interessant at på spørsmålet om kompensasjon for pålagt overtid svarer rundt én av ti i alle arbeidslivene unntatt arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt (hvor andelen er 5 %), at de ikke vet.

Arbeidsmiljøloven regulerer som nevnt hvor mye det er lov å jobbe. Vi stiller i barometerundersøkelsen spørsmål om hvorvidt denne bør bli mer eller mindre streng. På dette spørsmålet svarer 8 % at den bør bli strengere, 61 prosent at den bør være som i dag og 22 prosent at den bør bli mindre streng. Dette varierer imidlertid mellom de fire arbeidslivene:

Som vi ser er det i arbeidslivene med høy inntekt at vi finner en størst andel, på nesten tre av ti, som mener at Arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng. Blant arbeidstakerne med lav inntekt er det en mindre andel som mener dette. Som vi husker er de to arbeidslivene med lav inntekt dominert av

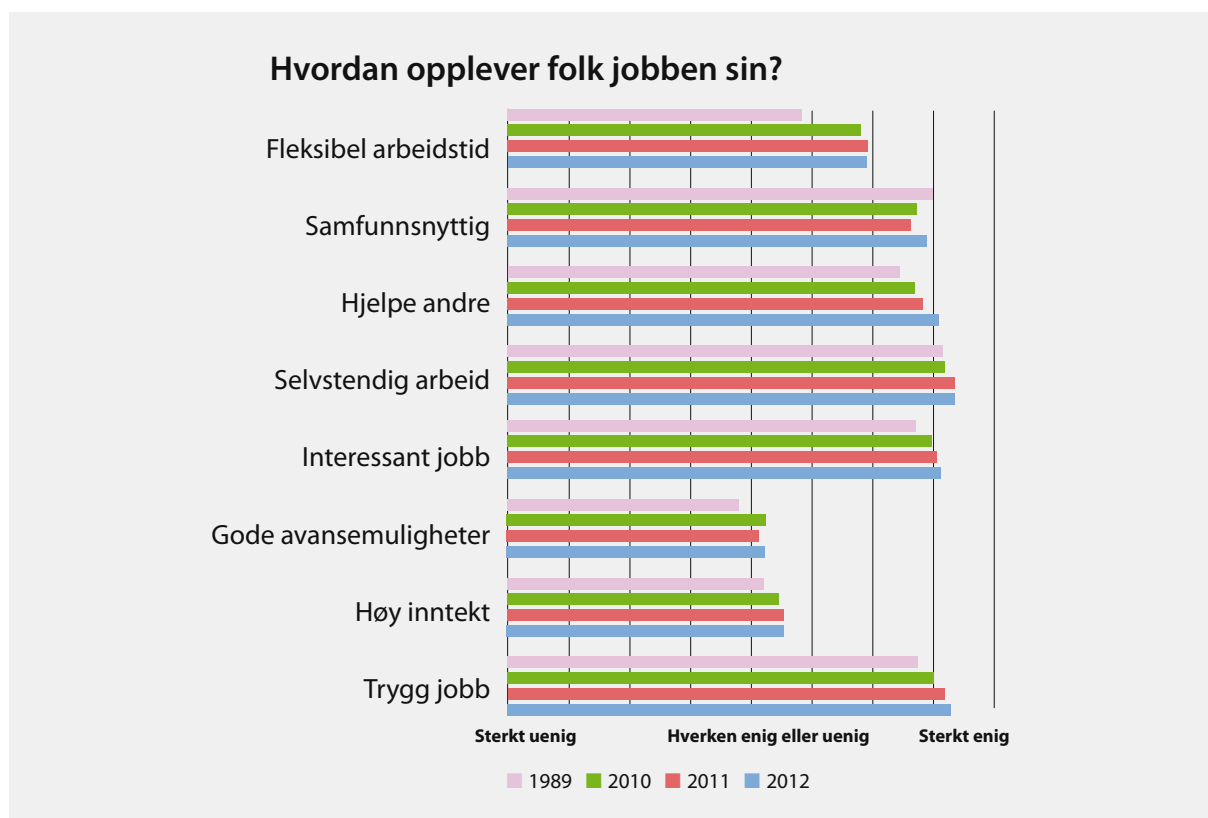
⁶EWCS 2010

Andel som svarer at arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng



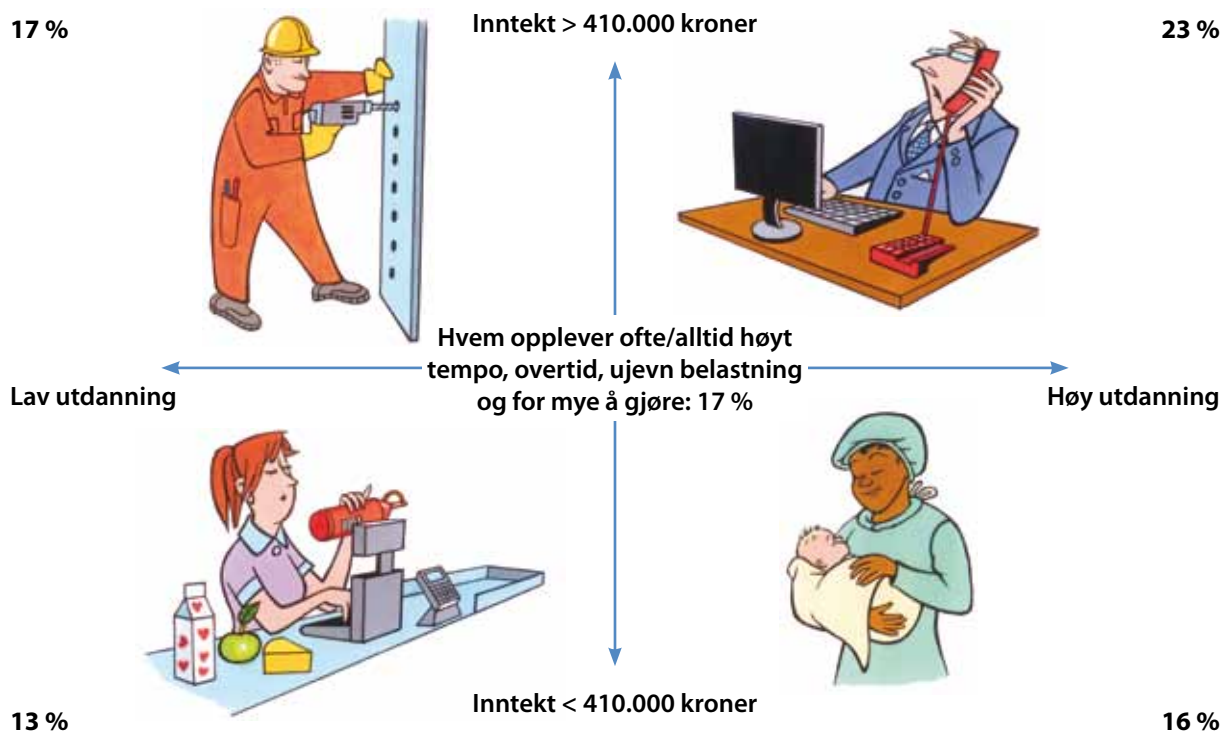
kvinner, og det er på dette spørsmålet stor forskjell på menn og kvinner. Mens 31 % av mennene mener Arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng, mener kun 16 % av kvinnene dette.

Hvordan opplever så norske arbeidstakere jobben sin? Følgende figur sammenligner svarene fra de siste års barometerundersøkelse med svar som ble gitt for drøye 20 år siden:



Vi ser her at opplevelsene av jobben jevnt over er stabile, men hvor de fleste dimensjonene viser en økende andel, det vil si at flere vurderer jobben sin positivt. De største endringene har skjedd i forhold til andelen som opplever å ha fleksibel arbeidstid og å ha en trygg jobb.

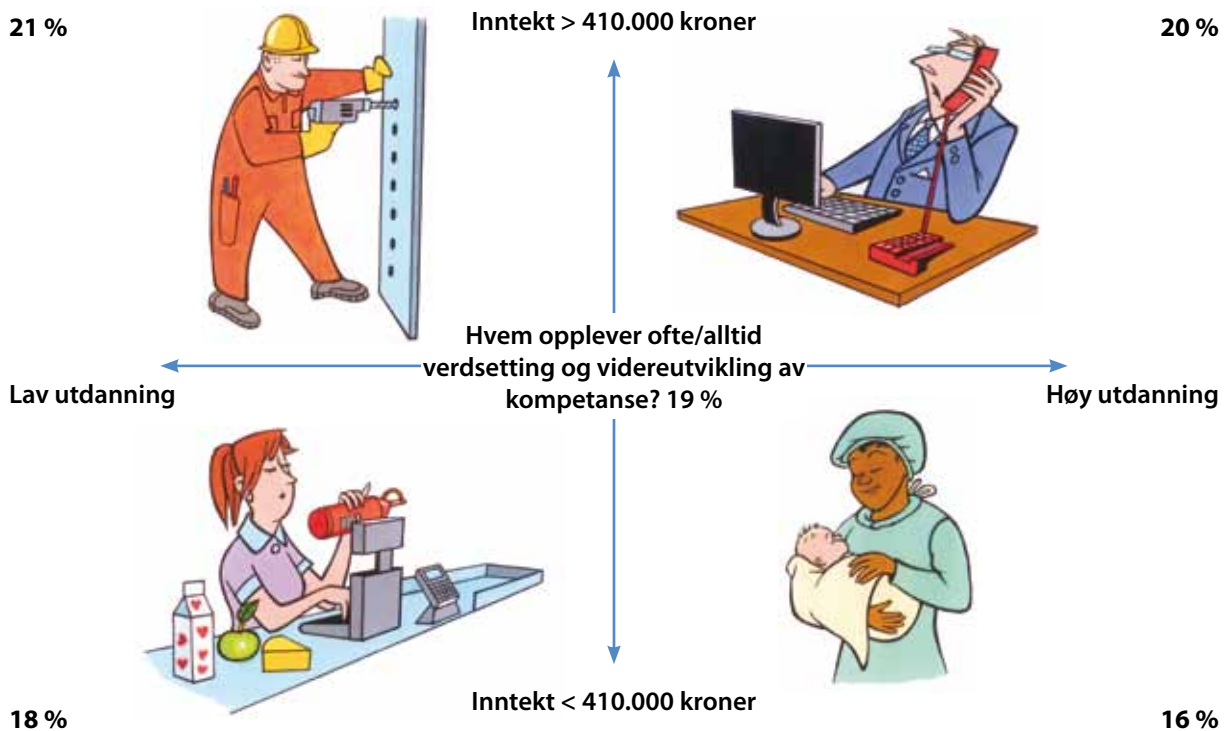
Vi har til nå konsentrert oss om det generelle bildet når det gjelder arbeidsvilkår, stress og mestring. Dersom vi ser på tidsmessige jobbkrav i forhold til de fire arbeidslivene, ser vi at dette varierer både med inntekt og med utdanning. Dersom vi ser hvem som i gjennomsnitt skårer slik at de ofte eller alltid føler slike jobbkrav får vi følgende figur:



Som vi ser varierer opplevelsen av høyt tempo, overtid, ujevn belastning og å ha for mye å gjøre med både utdanning og inntekt. Figuren er basert på et gjennomsnitt av disse fire variablene. Ujevn belastning og opplevelse av for mye å gjøre kan komme av at arbeidsoppgaver ikke på en enkel måte kan deles mellom kollegaer. Vi spør for eksempel i barometerundersøkelsen hvor ofte arbeidstakerne selv må ta igjen arbeidsoppgaver de ikke får gjort dersom de er borte fra jobben to til tre dager. Andelen som svarer at de ofte eller alltid må ta igjen varierer mellom de fire arbeidslivene. Mens hele 71 % ofte eller alltid må ta igjen tapt tid i forbindelse med fravær i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt, gjelder dette til sammenligning kun 31 % i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt. I arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt er andelen 42 % og i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt 50 %. Dette varierer med andre ord både med utdanning og inntekt. Arbeidstakere med høyere utdanning må oftere ta igjen oppgaver som ikke er blitt gjort på grunn av fravær. I denne gruppen oppgir 62 % at de selv må ta igjen arbeidsoppgaver de ikke har fått utført dersom de har vært borte fra jobb i 2–3 dager. Tilsvarende andel blant arbeidstakere med lav utdanning er 38 %. Dette kan ha sammenheng med kravene til kompetanse. I arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt oppgir 78 % at de er enig eller sterkt enig i at de har en jobb hvor de kan bruke og videreutvikle kompetansen, mens dette til sammenligning gjelder 53 % i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt. Arbeidslivene med høy utdanning og lav inntekt og lav utdanning og høy inntekt er likere, med

en andel på henholdsvis 64 % og 67 %. Også dette varierer med andre ord både med utdanning og inntekt.

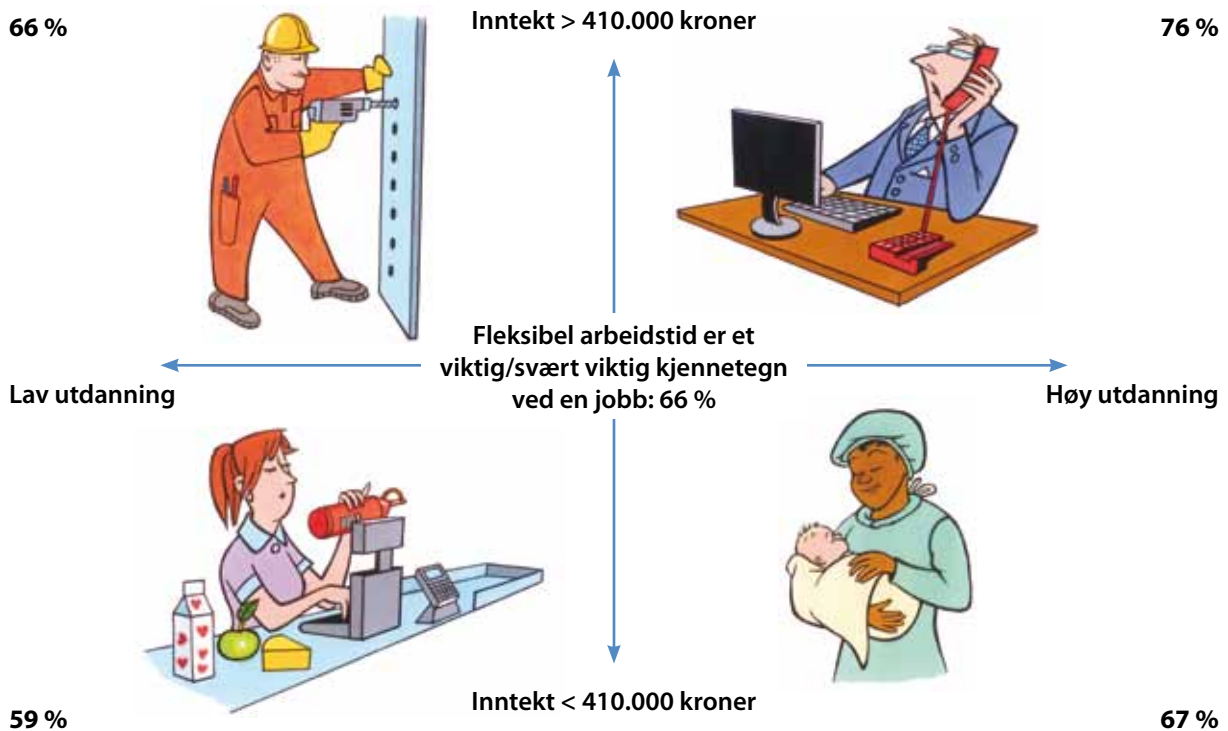
Når det gjelder opplevelse av verdsetting og muligheter for videreutvikling av kompetanse så vi i fjor også her en utjevning mellom de fire arbeidslivene. Hvis vi ser på andelen som i gjennomsnitt skårer slik at de ofte eller alltid opplever verdsetting og videreutvikling av kompetanse får vi følgende figur:



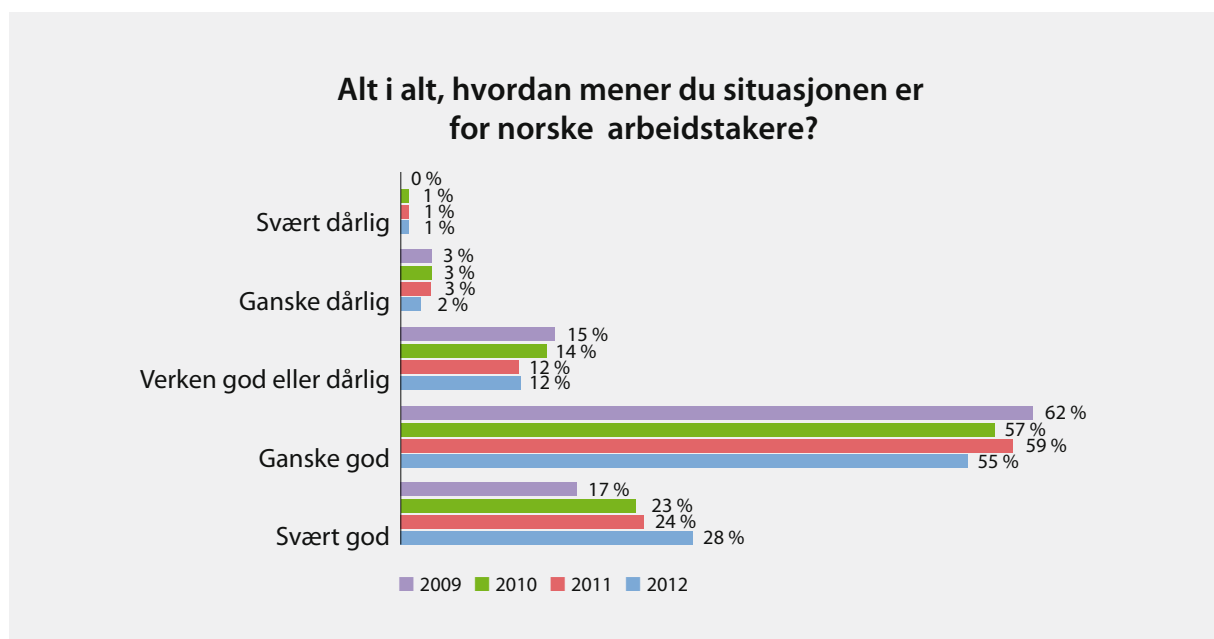
Det generelle bildet er at flere ofte eller alltid opplever verdsetting og videreutvikling av kompetanse sammenlignet med i fjor. Andelen har økt fra 17 % i fjor til 19 % i år. Det har imidlertid skjedd en dreining mot at det er en høyere andel som opplever dette i arbeidslivene med lav utdanning enn med høy utdanning.

Mulighetene for videreutvikling av kompetanse er delvis begrenset av arbeidsgiveres villighet, og som i fjor svarer bortimot én av tre at arbeidsgiver aldri eller sjelden er positiv til å betale opplærings- og etterutdanningstilbud. Den laveste andelen som aldri eller sjelden opplever at arbeidsgiver er positiv til å betale opplærings- og etterutdanningstilbud, finner vi innenfor arbeidslivene med høy inntekt. I arbeidslivet med høy inntekt og lav utdanning opplever 25 % dette sjelden eller aldri, mens tilsvarende andel er 28 % blant de med høy utdanning og høy inntekt. Til sammenligning opplever 37 % av arbeidstakerne innenfor arbeidslivet med lav inntekt og lav utdanning og 38 % innenfor arbeidslivet med lav inntekt og høy utdanning at arbeidsgiver sjelden eller aldri er positiv til å betale opplærings- og etterutdanningstilbud. At det mange steder er et følt behov for opplærings- og etterutdanningstilbud viser seg i at 20 % svarer at de aldri eller sjelden får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb, og at i overkant av 20 % ofte eller alltid ønsker seg større utfordringer på jobb. Her uttrykker altså 1 av 5 at de har et større potensial enn de får realisert. Dette kan betraktes som et ubrukt ressurs i norsk arbeidsliv.

Det er også forskjeller mellom de fire arbeidslivene på hvilke preferanser de har, og som vi ser av følgende figur vektlegges fleksibel arbeidstid noe ulikt som viktig kjennetegn ved en jobb:



Som vi ser varierer vektleggingen av fleksibel arbeidstid både med inntekt og med utdanning, og det er arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt som i størst grad oppgir at fleksibel arbeidstid er et viktig eller svært viktig kjennetegn ved en jobb. Dette er imidlertid også arbeidslivet der en størst andel har slik arbeidstidsordning. Blant de med høy utdanning og høy inntekt oppgir 70 % at de er enig eller sterkt enig i påstanden at de har en jobb med fleksibel arbeidstid. Til sammenligning oppgir 48 %



i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt dette, 45 % i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt og 63 % i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt.

Gitt tilstanden vi har forsøkt å beskrive i dette kapitlet, illustrerer følgende figur basert på svar i barometerundersøkelsen at situasjonen for norske arbeidstakere blir vurdert som god.

Vi ser her en gradvis økning i andelen som bedømmer situasjonen som svært god, fra 17 % i 2009 til 28 % i 2012. Dette er stort sett på bekostning av andelen som svarer ganske god eller at situasjonen verken er god eller dårlig. Andelene som anser situasjonen som ganske eller svært dårlig er nokså stabil. Mer enn 8 av 10 svarer som vi ser at situasjonen er ganske eller svært god, og den positive utviklingen i barometerverdien understøttes dermed med folks oppfatning av situasjonen for norske arbeidstakere som god.

4. Likestilt deltakelse

Likestilt deltakelse er bedret i forhold til i fjor, men er ikke helt tilbake på nivået i 2010. Generelt viser denne barometerverdien stabilitet i fireårsperioden. Inntektsforskjellene har imidlertid også i år blitt noe mindre. Forskjellene i fordelingen av det ulønnede arbeidet mellom kvinner og menn er fortsatt store, og det har skjedd en forsterking av ulikheten i hvem som tar omsorgsansvaret for barn.



Indeksen viser stabilitet i fireårsperioden fra 2009 til 2012, hvilket betyr at det er små endringer som ikke trekker i én retning. Indeksen i år er høyere enn i fjor og i 2009, men lavere enn i 2010..

Likestilt deltagelse	2009	2010	2011	2012
4.1 Forskjell i andel kvinner og menn som tjener over 410.000	3,79	4,53	5,02	5,04
4.2 Andel kvinner og menn som deler husarbeidet likt	3,99	3,92	3,70	3,82
4.3 Andel kvinner og menn som deler omsorg for barn likt	4,83	4,42	4,44	4,07
4.4 Andel kvinner og menn som deler ansvaret for syke barn likt	4,17	4,59	4,40	4,18
4.5 Andel kvinner og menn som har en jobb med like mye status og ansvar som partner	3,96	4,23	4,07	4,34
4.6 Andelen sysselsatte kvinner 20-64 år sammenlignet med andre land	10,0	10,00	10,00	10,00
4.7 Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner sammenlignet med andre land	6,50	5,08	4,05	4,45
4.8 Lønnsforskjell mellom kvinner og menn	8,52	8,67	8,50	8,53
4.9 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid sammenlignet med andre land	4,37	4,43	4,55	4,64
Samlet barometerverdi	5,57	5,54	5,41	5,45

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.⁷ 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 kroner), kvinners månedslønn i prosent av menns månedslønn justert til

⁷4.1 – 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 2010.

4.8 er beregnet ut fra norske data fra SSB 2012 (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.

heltidsekvivalent 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. På grunn av endringer i det eksterne datamaterialet fra å gjelde kvinner i alderen 15-64 til 20-64 år er verdien for 2009 justert opp. For kvinner i alderen 20-64 år har Norge i hele fireårsperioden ligget i toppskiktet hva angår andelen kvinner i yrkeslivet. Sammenlignet med andre land er det imidlertid ikke en like positiv utvikling i lønnsforskjellene, selv om det er en viss bedring fra i fjor til i år. Norge kommer også dårlig ut når det gjelder andelen kvinner som jobber deltid, selv om vi her ser en viss bedring over fireårsperioden. Skjev fordeling av ulønnet arbeid, og jobbmessig status og ansvar trekker også barometerverdien ned alle fire årene. Det samme gjør den lave andelen i vårt utvalg av kvinner med høy inntekt.

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, dog veldig lite, hvilket er uttrykk for noe reduserte forskjeller, men mest av alt stabilitet. Forskjellene mellom kvinner og menn er fortsatt meget store, spesielt blant dem med lavere utdanning. Mens 81 % av kvinnene med lav utdanning har inntekt under 410.000 gjelder dette kun 38 % av mennene i utvalget. Tilsvarende har 41 % av kvinnene med høy utdanning inntekt under 410.000 kroner, mens tilsvarende andel menn er 18 %. Nesten dobbelt så mange menn som kvinner har en inntekt på over 410.000. Ser vi på gjennomsnittsinntekt ser vi at gjennomsnittet blant lavt utdannede kvinner er 65 % av gjennomsnittet blant lavt utdannede menn. Tilsvarende er gjennomsnittsinntekten blant høyt utdannede kvinner 78 % av gjennomsnittsinntekten blant høyt utdannede menn. En viktig faktor bak disse inntektsforskjellene er utbredt deltidsarbeid blant kvinner. Det er imidlertid også store inntektsforskjeller blant heltidsarbeidende kvinner og menn. Mens 73 % av heltidsarbeidende menn tjener over 410.000 kroner er tilsvarende andel blant kvinner 52 %.

Andel som tjener over 410.000 kroner

Kvinner 35 %



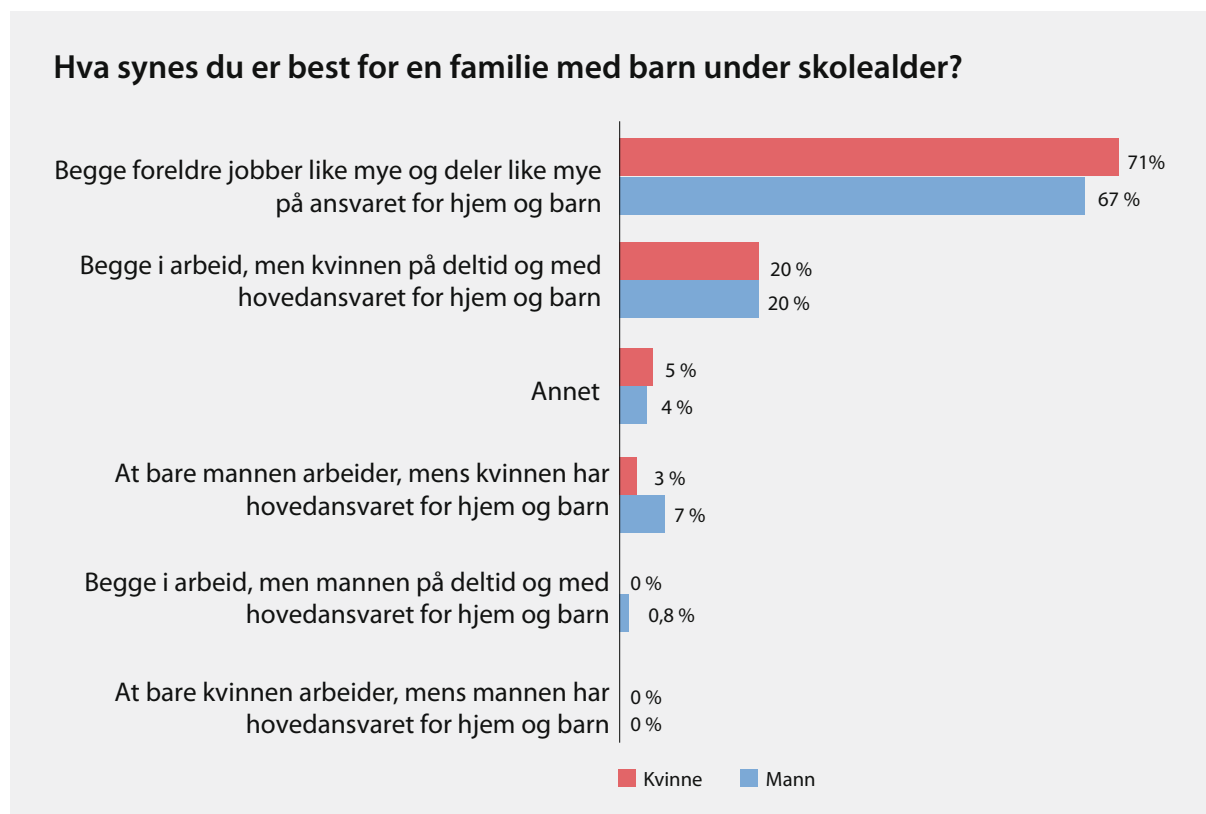
Menn 69 %



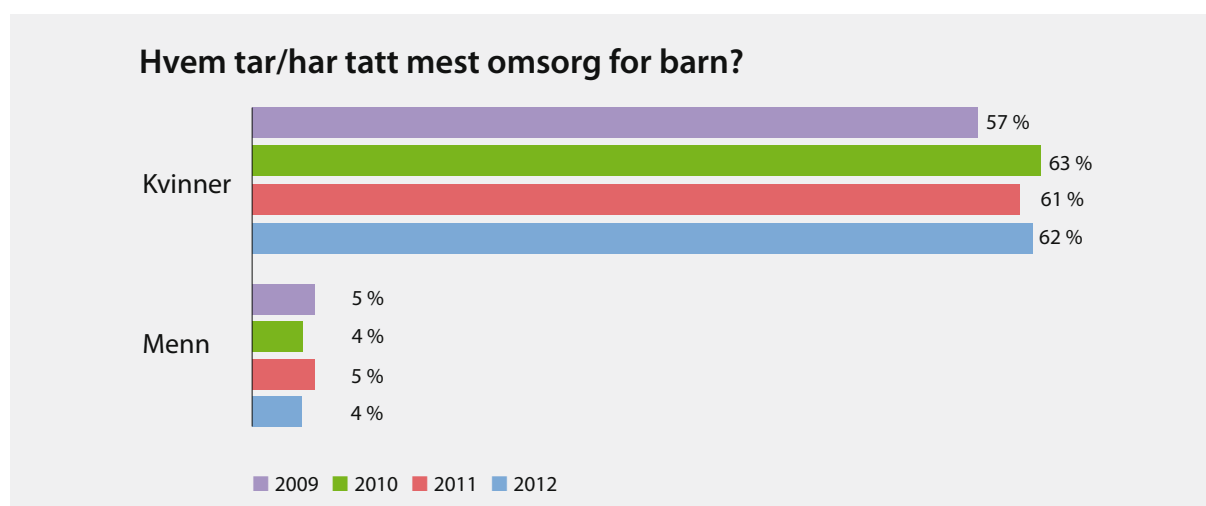
Likestilling er fortsatt ideal, mens praksis henger noe etter

Som tidligere år stiller vi i barometerundersøkelsen spørsmål om hva folk synes er best for en familie med barn under skolealder, og likestillingsidealet står fortsatt sterkt. I årets undersøkelse oppgir 69 % at det beste er om mor og far skal ha samme grad av yrkesdeltagelse, mens 20 % foretrekker en modell der mor jobber deltid. Dette er relativt stabilt, og menn og kvinner svarer noenlunde likt. Det er en litt større andel kvinner (71 %) enn menn (67 %) som oppgir at det beste er om begge foreldre jobber like mye

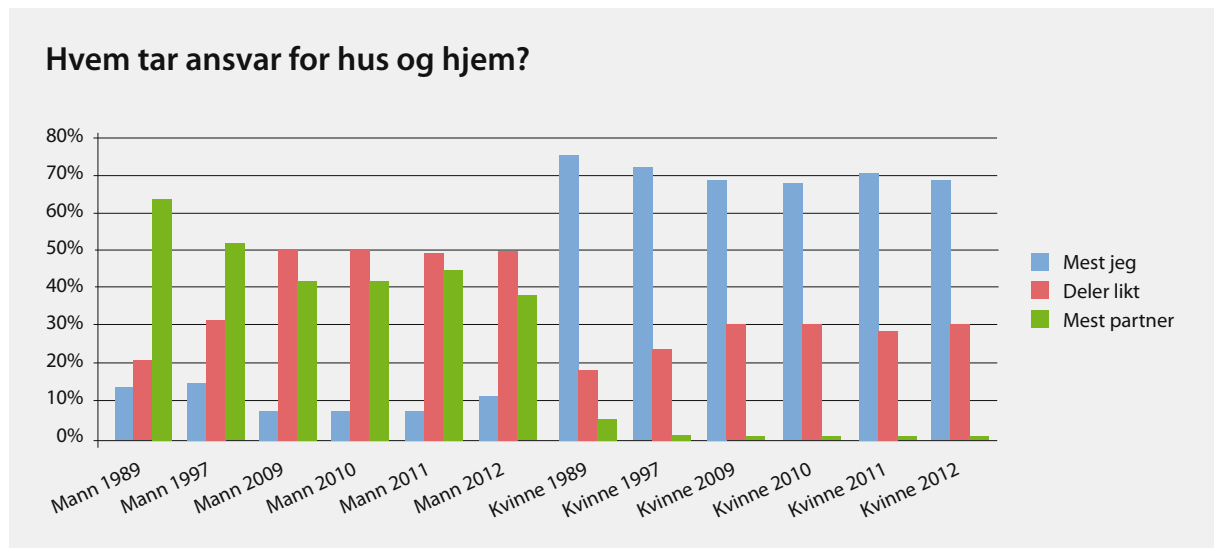
og deler like mye på ansvaret for hus og hjem, mens det er en større andel menn (7 %) som foretrekker at mor er hjemmeværende (mot 3 % kvinner). Andelen menn som mener dette er imidlertid synkende, fra 10 % i 2010 og 8 % i 2011. En hjemmeværende eller deltidsarbeidende far, fremstår derimot som uaktuelle alternativer for begge kjønn (under 1 %). Dette er med andre ord ganske stabilt fra i fjor, og totalt sett viser ikke holdningene til hva som er den beste løsningen tegn til å endre seg.



Denne figuren viser hva arbeidstakerne anser som den ideelle løsningen for en familie med barn under skolealder. Hvis vi beveger oss over i hvordan ansvarsfordelingen blir løst i praksis er det imidlertid fortsatt stort avvik i forhold til idealet. Med andre ord finner vi store kjønnsforskjeller på spørsmålet om hvem som faktisk tar omsorgsansvaret for barn, og disse forskjellene er menn og kvinner enige i; 62 % av kvinnene svarer at de selv tar mest ansvar, mens kun 4 % av mennene svarer det samme. Blant mennene i undersøkelsen oppgir 42 % svarer at partneren gjorde mest. Som vi ser av følgende figur er dette mønsteret stabilt over hele fireårsperioden:



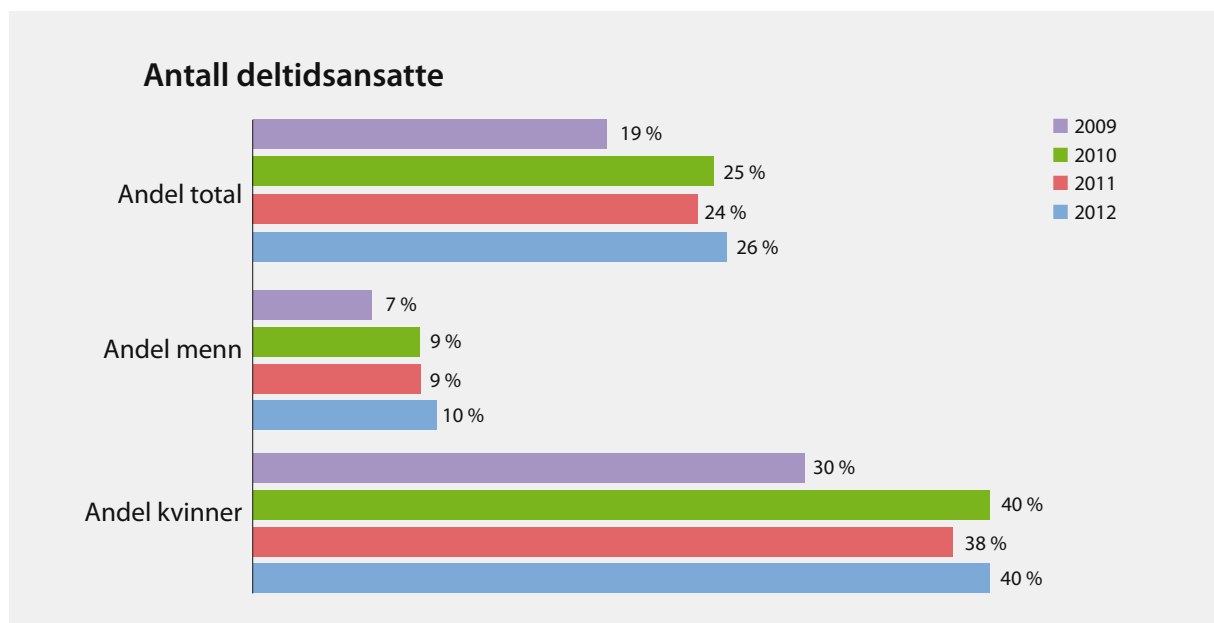
Av følgende figur kan det over tid se ut til at det skjer en endring mot økt likestilling når det gjelder ansvar for hus og hjem. Det er likevel fortsatt store forskjeller, og hele 67 % av kvinnene i undersøkelsen mener at de tar mest ansvar for hus og hjem og kun 2 % at partneren tar mest ansvar.



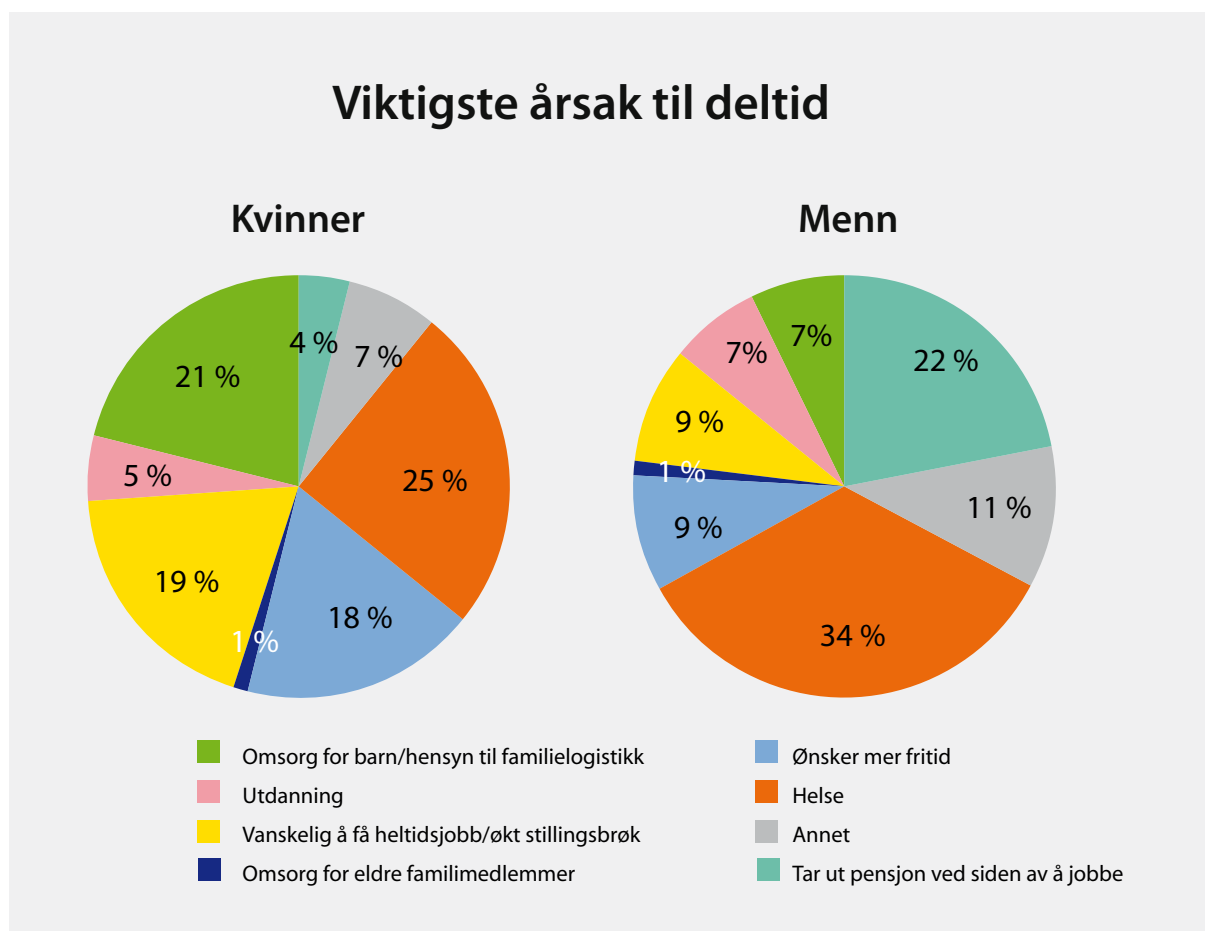
Vi ser at tendensen vi identifiserte i fjor fortsetter i år. Andelen menn som mener at partner gjør mest fortsetter å synke. Andelen menn som mener de deler likt er stabil, mens andelen menn som svarer mest jeg øker. Menn uttrykker altså mer likedeling. Kvinnenes svar er ganske stabile med en svak tendens i retning av økt likestilling. Menn og kvinner er altså enig i retningen, men de oppgir ulikt nivå på fordeling av ansvar hjemme. Det er fortsatt nær innpå 20 prosentpoeng færre kvinner som opplever likedeling enn menn. Kvinner rapporterer en oppsiktsvekkende stabilitet siden 2009, mens menn i økende grad opplever at partner tar mindre ene-ansvar. Dette der i tråd med SSBs tidsbruksundersøkelser som viser at menn bruker mer tid på husarbeid enn tidligere.

Deltid

Andelen kvinner (40 %) i undersøkelsen som jobber deltid er betraktelig mye høyere enn andelen menn (10 %).



Videre er begrunnelsene som blir gitt for å jobbe deltid også forskjellige mellom menn og kvinner:



Som vi ser oppgir en større andel av de deltidsarbeidende mennene (34 %) i undersøkelsen at de jobber deltid av helserelaterte årsaker enn av de deltidsarbeidende kvinnene (25 %). Den største forskjellen er imidlertid den store andelen menn som jobber deltid og samtidig tar ut pensjon (22 %) i forhold til den mer beskjedne andelen kvinner som gjør det samme (4 %). Nest etter helse er omsorg for barn og/eller hensyn til familielogistikk den viktigste årsaken til at kvinner jobber deltid (21 %), fulgt av det mer ufrivillige aspektet ved å ikke få heltidsjobb eller økt stillingsbrøk (19 %). Blant mennene er omsorg for barn og/eller hensyn til familielogistikk kun årsak til deltid for 7 % og vanskeligheter med å få heltidsjobb eller økt stillingsbrøk 9 %. Det er også verdt å merke seg at en betydelig andel kvinner oppgir ønsket om mer fritid som en årsak til at de jobber deltid (18 %).

Hvis vi beveger oss over til å se på frivillig og ufrivillig deltid finner vi markante 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 (30 %), omsorg for barn og/eller hensyn til familielogistikk (22 %), ønsket om mer fritid (21 %) og at man tar ut pensjon og jobber litt ved siden av (10 %), mens hovedårsakene blant de som jobber ufrivillig deltid er at det er vanskelig å få heltidsjobb eller økt stillingsbrøk (43 %), helse (20 %) og omsorg for barn og/eller hensyn til familielogistikk (11 %).

Er det sammenheng mellom deltid og syn på deling av omsorgsoppgaver? Dersom vi vender tilbake til spørsmålet om hva som er best for en familie med barn under skolealder, svarer 30 % av deltidsarbeidende at det beste var om begge foreldrene er i arbeid, men kvinnen på deltid. Som vi husker var andelen for hele utvalget 20 %. Til sammenligning oppgir 17 % av fulltidsarbeidende dette. Det er likevel en andel på 58 % blant deltidsarbeidende som oppgir 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.

Deltidsansatte kan også se ut til å ha en svakere tilknytning til arbeidslivet, for eksempel oppgir én av ti at de regner det som ganske eller svært sannsynlig at de om 5 år er uførepensjonist. Til sammenligning oppgir bare 2 % av heltidsansatte dette. Betydningen av helse som begrunnelse for deltid forklarer dette. Tilsvarende oppgir dermed 20 % av deltidsansatte at det er ganske eller svært sannsynlig at helsetilstanden mest sannsynlig vil medføre at de må redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de nærmeste fem årene. Dette gjelder 8 % av heltidsansatte. Vi er med spørsmålet tilknytning til arbeidslivet over på temaet for neste kapittel.

5. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet

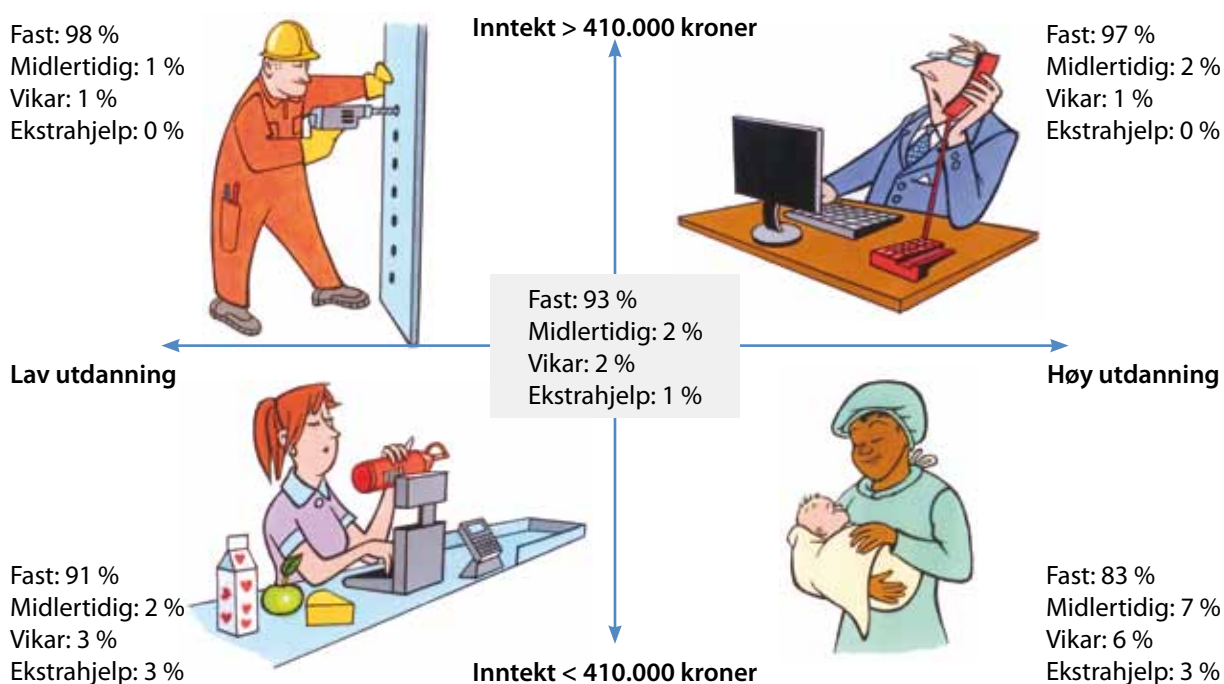
Vi ser en gradvis økende barometerverdi for hvert år. Dette fordi stadig flere uttrykker trygghet for sin egen tilknytning til arbeidslivet, samtidig som sysselsettingsgraden og arbeidsledigheten forbedres relativt til andre OECD-land. Likevel er det svært få som ser for seg å finne en minst like god jobb dersom de skulle miste jobben. Fremtidsutsikter knyttet til helse viser en negativ trend. Stadig flere uttrykker bekymring for å bli ufør eller å måtte redusere sin arbeidsinnsats. Disse to forholdene trekker barometerverdien ned.



Barometerverdien for trygghet og tilknytning til arbeidslivet viser en gradvis økning over fireårsperioden. Likevel kan vi identifisere noen trender. Som vi ser av barometerindikatorne ser usikkerhet i forhold til helsetilstand og uførepensjon ut til å være et økende problem. På den andre siden ser vi en forbedring i usikkerhet forbundet med arbeidsledighet over fireårsperioden, selv om den er stabil i forhold til i fjor. De fleste er med andre ord trygge og færre frykter det å miste jobben, det å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon og å bli arbeidsledig. Dette henger sannsynligvis sammen med den lave arbeidsledigheten i Norge.

Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012
5.1 IKKE uførepensjonist om 5 år	8,87	8,60	8,54	8,55
5.2 IKKE arbeidsledig om 5 år	8,45	8,81	9,03	9,02
5.3 IKKE utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år	8,44	8,42	8,68	8,66
5.4 Dårlig helsetilstand vil IKKE føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	6,90	6,74	6,59	6,45
5.5 Andel IKKE bekymret for å miste jobben	5,90	6,38	6,75	6,71
5.6 Lett å finne ny jobb som er like bra	2,84	2,71	2,94	2,84
5.7 Frykter IKKE mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga omstilling eller nedbemanning	6,31	6,84	6,55	6,71
5.8 Andel fast ansatte	9,00	9,20	9,20	9,16
5.9 Sysselsettingsgrad/yrkesdeltagelse	8,22	9,96	9,61	9,53
5.10 Arbeidsledighet	9,87	10,00	10,00	10,00
5.11 Utbredelse av midlertidige ansettelser sammenlignet med andre OECD-land	8,53	8,67	9,02	9,46
Samlet barometerverdi	7,58	7,85	7,90	7,92

Indeksen består av 11 indikatorer, hvorav én er ny for årets barometer og hvor to er tatt ut.⁸ 5.11 er tatt med som en erstatning for fjorårets «vikarbyråindikator» ettersom det her ikke foreligger noen nye data. Indikator 5.11 skiller seg fra indikator 5.8 ved at den ser på omfanget av midlertidighet i Norge sammenlignet med andre OECD-land. Den er dermed også basert på eksterne data fra OECD. Indikatorene 5.1-5.4 uttrykker hvordan arbeidstakerne anser sin arbeidsevne om fem år. Samlet sett er disse fire indikatorene relativt stabile, men vi ser, som nevnt, en tendens til at flere frykter at de vil bli uførepensjonister eller få nedsatt arbeidskapasitet av helsemessige årsaker, mens færre frykter arbeidsledighet eller å havne utenfor arbeidslivet av andre grunner. Det ser med andre ord fortsatt ut til at norske arbeidstakere ikke er spesielt bekymret for utviklingen i arbeidsmarkedet, noe som kommer til uttrykk i indikatorene 5.2, 5.5 og 5.7. Vi ser at andelen fast ansatte er relativt stabil i Norge, mens utviklingen i Norge når det gjelder andelen midlertidig ansatte er positiv sammenlignet med andre OECD-land, men endringen i skåre kommer mest av endringer i landene vi sammenligner oss med. Norge har over fireårsperioden ligget på mellom 91 og 92 % faste ansettelse, hvilket er i tråd med SSBs data over andel fast ansatte. Vi stiller også i barometerundersøkelsen spørsmål om type arbeidskontrakt, men på grunn av en viss overrepresentasjon av fast ansatte er det vanskelig å gå i dybden på midlertidig ansatte. Det er imidlertid statistisk signifikante forskjeller mellom de fire arbeidslivene:⁹



Som vi ser er forekomsten av både midlertidige kontrakter og vikariater størst i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt, hvor andelen arbeidstakere med fast ansettelse kun er 83 %. Midlertidighet ser ut til å variere med inntekt, da arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt også har en noe lavere andel arbeidstakere med fast ansettelse enn de to arbeidslivene med høy inntekt.

⁸5.1-5.7 er beregnet ut fra spørsmål i barometerundersøkelsen.

5.8 er beregnet ut fra Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 2012/SSB.

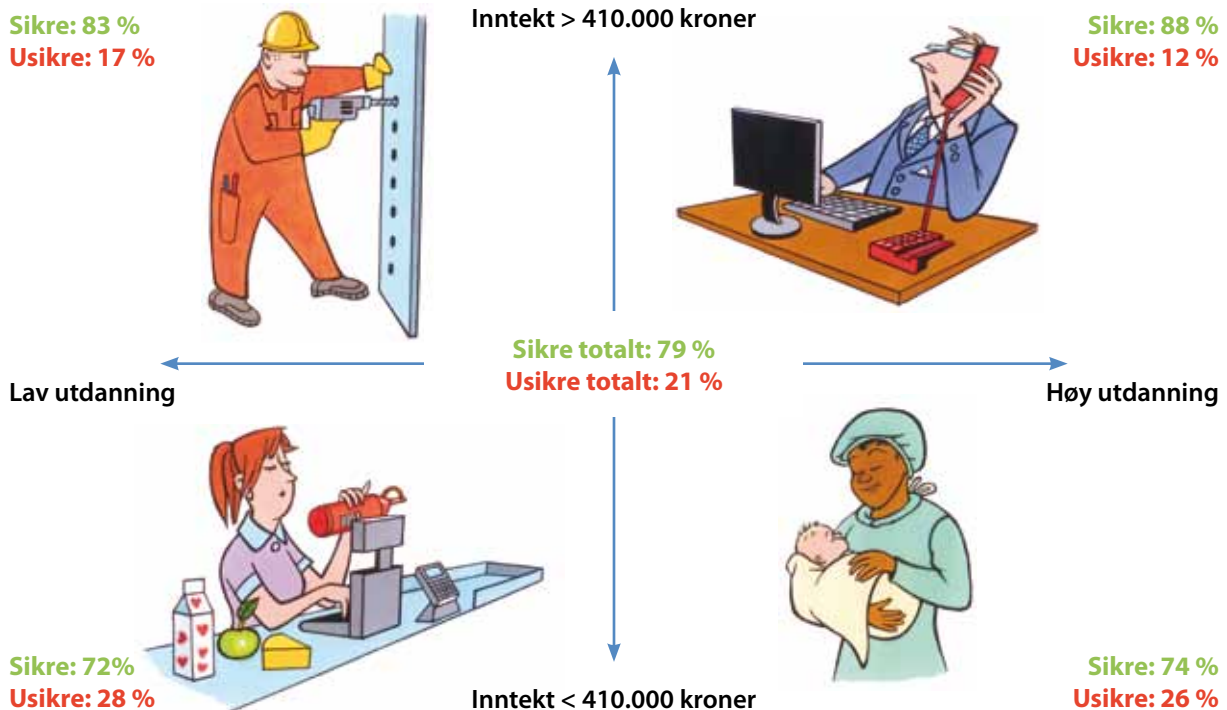
5.9-5.11 er beregnet ut fra OECD-data 2008-2011 siden 2011 er det nyeste som foreligger.

⁹Andelen summerer seg ikke til 100 % fordi vi har utelatt arbeidstakere som oppgir «Vet ikke».

Vurdering av framtidssikter – 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. Følgende figur 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:¹⁰

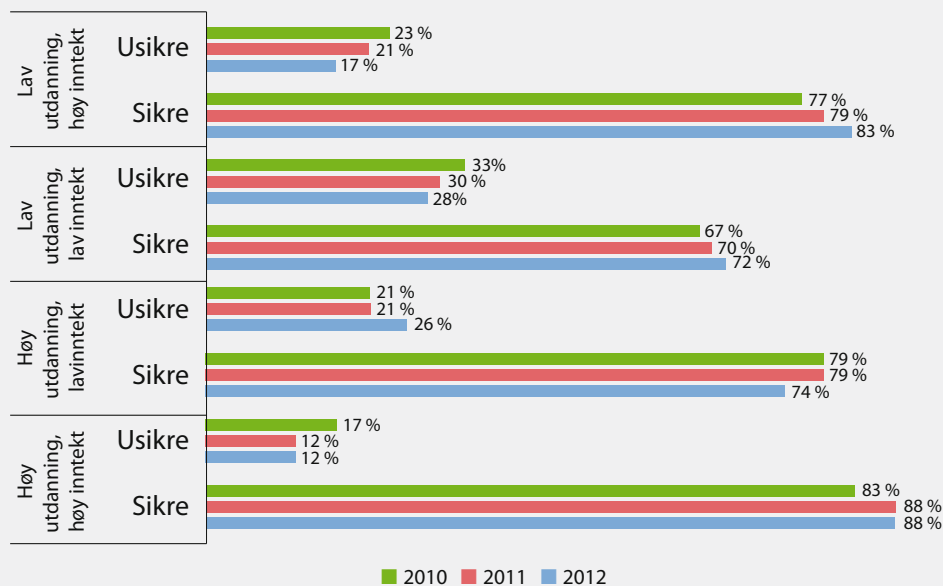
Hvor stor andel er sikre på at de er innenfor arbeidslivet om 5 år og hvor stor andel er usikre?



Det generelle bildet med rundt 80 % sikre og 20 % usikre totalt sett er stabilt i forhold til i fjor. Vi ser av figuren at det fortsatt er forskjeller både i forhold til utdanning og inntekt. Usikkerheten i arbeidslivstilknytningen er, som i fjor, større blant gruppene med lav inntekt og lav utdanning. I forhold til i fjor har imidlertid forskjellen mellom høyt og lavt utdannede blitt betraktelig mindre ved at begge gruppene med lav utdanning har økt andel som er sikre på sin arbeidslivstilknytning:

¹⁰ «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.

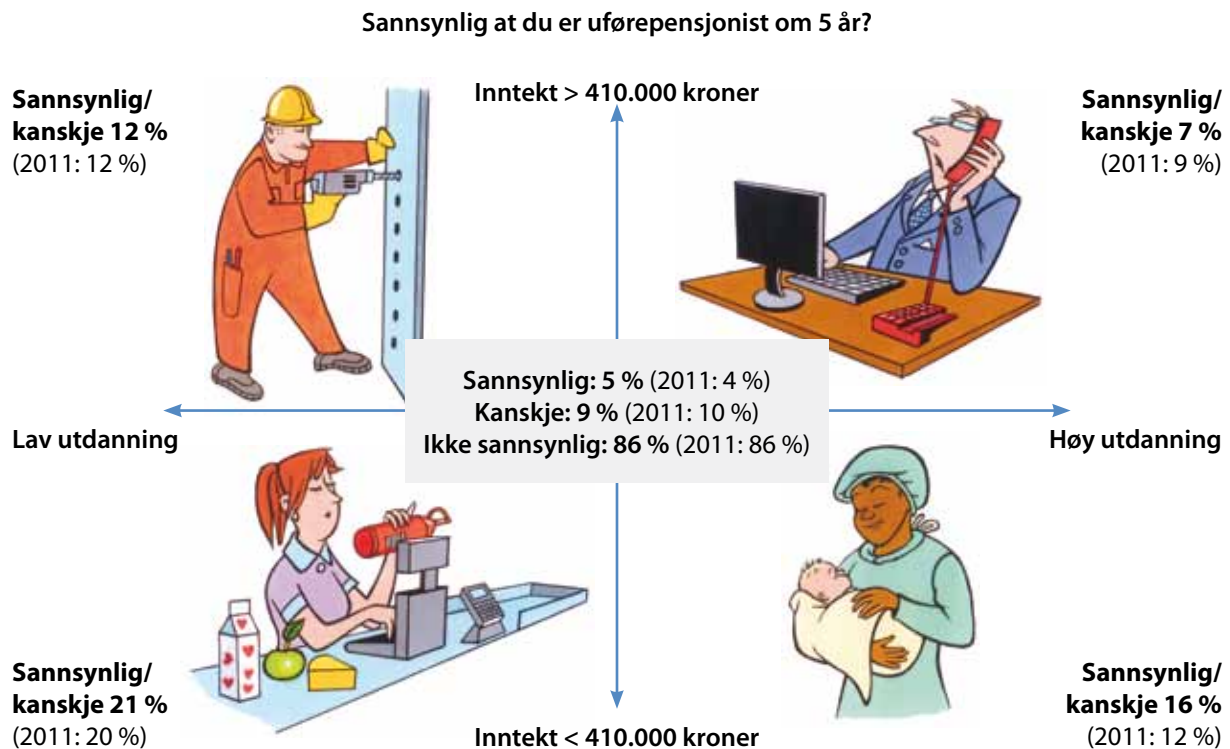
Andel (u)sikre på at de er innenfor arbeidslivet om 5 år



Blant arbeidstakere med høy utdanning og lav inntekt har andelen sikre gått ned fra 79 % i fjor til 74 % i år. Dette er den eneste gruppen som har hatt en økning i andel usikre fra 21 % i fjor til 26 % i år. Reduksjonen i andelen usikre vi observerte i fjor i gruppen med høy utdanning og høy inntekt, fra 17 % til 12 %, har stabilisert seg på det nye nivået. I arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt fortsetter fallet i andelen usikre, fra 33 % i 2010, 30 % i 2011 til 28 % i år.

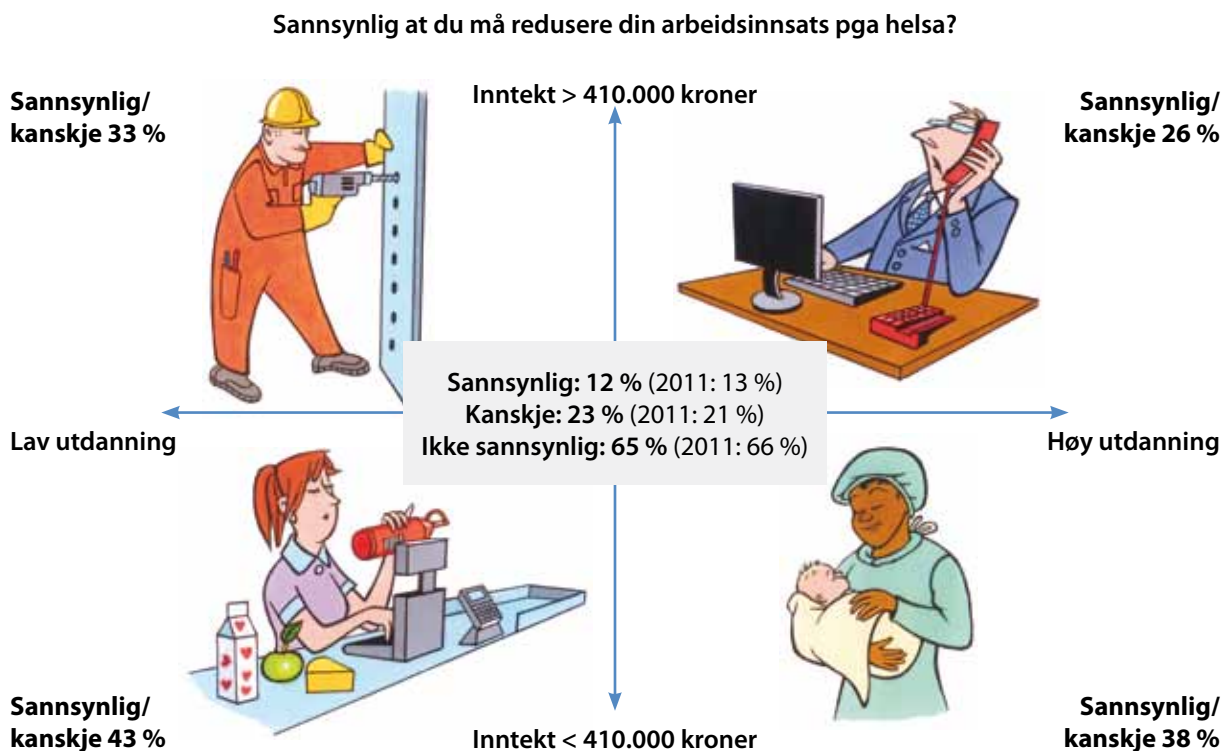
Andelen som svarer at de vurderer det som svært eller ganske sannsynlig at de er utenfor om 5 år (altså en del av de usikre i figuren over) er på 6 %, ett prosentpoeng høyere enn i fjor. Da andelen var 9 % i 2009 og 7 % i 2010 må den over fireårsperioden regnes som relativt stabil, men med en mulig positiv nedadgående trend. Det vil si at færre er usikre på sin arbeidslivstilknytning. Det er spesielt i arbeidslivene med lav inntekt at vi finner arbeidstakere som regner det som svært eller ganske sannsynlig at de er utenfor om 5 år, med 8 % innenfor arbeidslivet med høy utdanning og 9 % innenfor arbeidslivet med lav utdanning. For arbeidslivene med høy inntekt ligger andelen på 3-4 %.

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 så å si like fjorårets på aggregert nivå. Dette er dermed stabilt over årene. I fordelingen på de fire arbeidslivene har vi slått sammen andelen som svarer at de «sannsynlig» eller «kanskje» er uførepensjonist om 5 år. Vi finner at en tre ganger så stor andel blant arbeidstakerne i arbeidslivet 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 arbeidstakere med høy utdanning og høy inntekt. Denne forskjellen er større i år enn i fjor. Det er en økning i andelen som svarer «kanskje» eller «sannsynlig» uførepensjonist om 5 år i forhold til i fjor i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt ser også, fra 20 % til 21 %, hvor det også var en økning i fjor fra 18 % i 2010 til 20 % i 2011. I gruppen med høy utdanning og lav inntekt er det en økning i andelen som anser det som sannsynlig å bli uførepensjonist, fra 12 % i både 2010 og 2011 til 16 % i år. I gruppene med høy inntekt er det en nedgang blant arbeidstakere med høy utdanning, fra 9 % i fjor til 7 % i år, og stabilt blant arbeidstakere med lav utdanning.

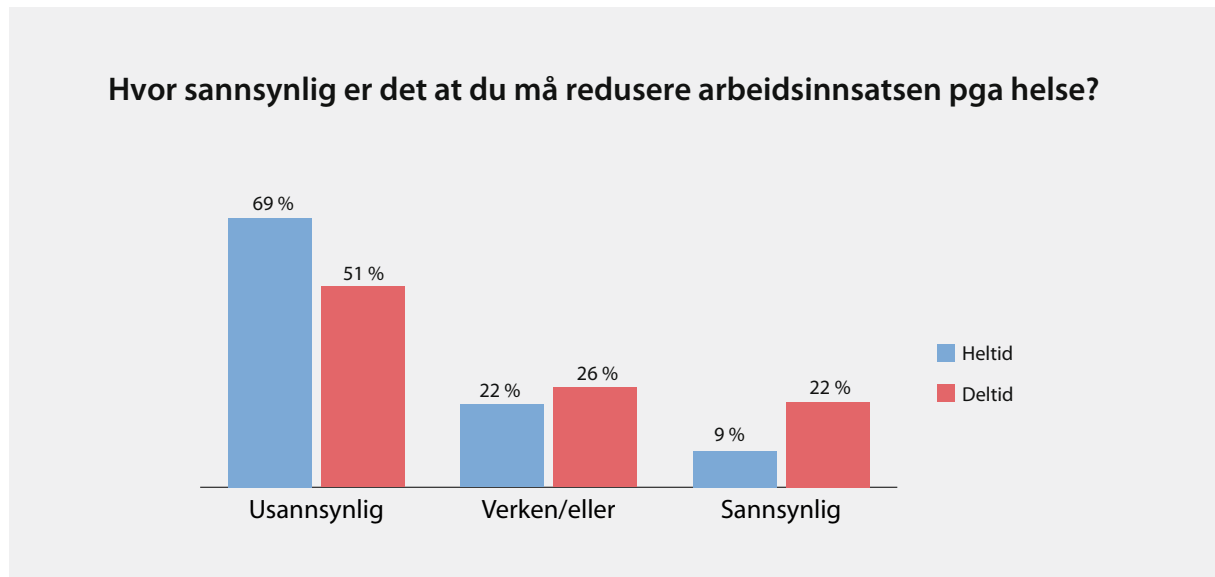
Vi stiller også spørsmål om i hvilken grad det er sannsynlig at arbeidsinnsatsen må reduseres på grunn av helsetilstanden i løpet av de nærmeste 5 år:



Også på dette spørsmålet er det generelle bildet stabilitet, men med en viss økning av andelen som er usikre på om det er sannsynlig eller ikke sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse. Som vi ser øker andelen som oppgir «kanskje» fra 21 % i fjor til 23 % i år. Det er en lavere andel som både oppgir «ikke sannsynlig» og som oppgir «sannsynlig». Andelen som ikke anså det som sannsynlig at de innen fem år måtte redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse var 67 % i 2010. Som bemerket tidligere år er nivået generelt høyt. Kun to av tre anser det som svært eller ganske usannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse.

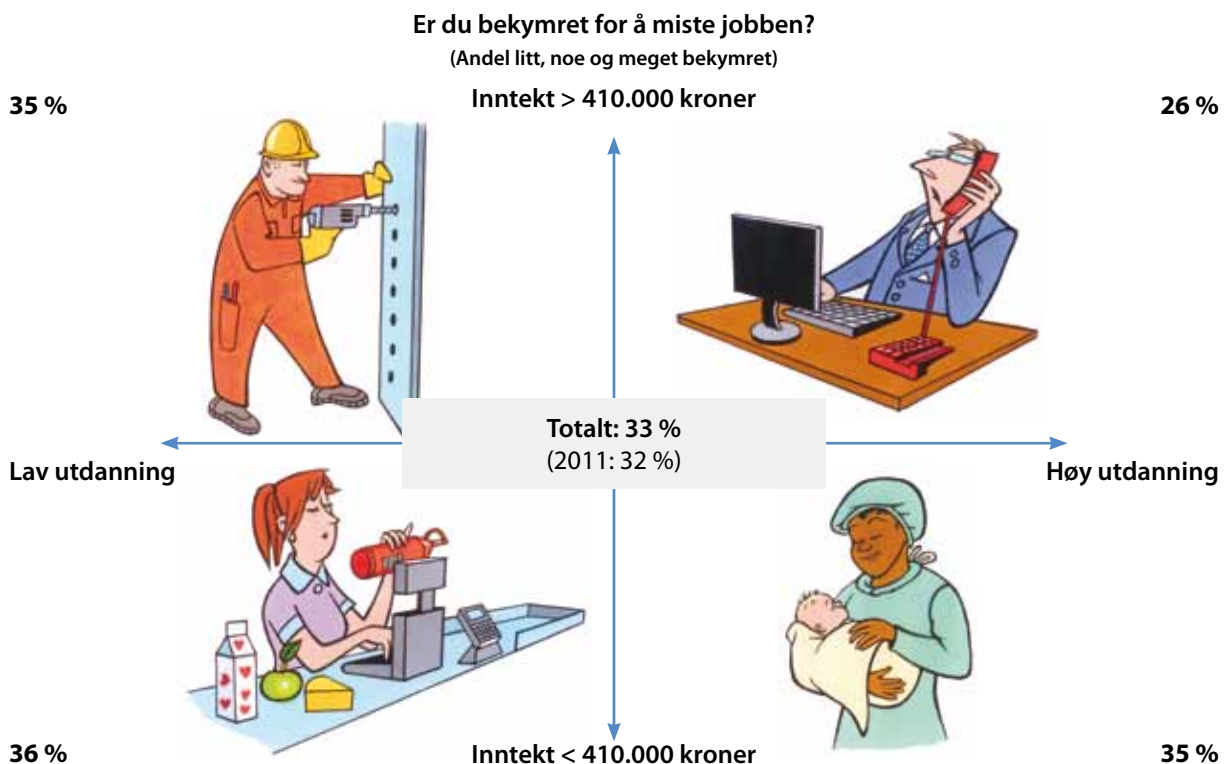
I forhold til i fjor er det en økende andel som kanskje eller sannsynligvis tror de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse i alle arbeidslivene unntatt det med høy inntekt og lav utdanning, hvor andelen gikk ned med ett prosentpoeng i forhold til i fjor. Det er imidlertid ett prosentpoeng høyere enn andelen i 2010. Over tid ser det dermed ut til å være stabilitet. Mest verdt å merke seg er andelen i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt. I 2010 anså 28 % det som relativt sannsynlig at de innen fem år måtte redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse. I fjor økte andelen til 32 %, og den har i år igjen økt til 38 %. Vi finner en lignende trend, dog mindre dramatisk, i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt, hvor andelen har gått fra 38 % i 2010, 42 % i 2011 til 43 % i år. Gruppen som i minst grad er bekymret for at helsetilstanden skal påvirke arbeidsinnsatsen er de med høy utdanning og høy inntekt, hvor andelen gikk ned fra 25 % i 2010 til 23 % i fjor, og som nå er tilbake på 26 % i år. Samlet kan det se ut til at de med lav inntekt i økende grad ser for seg å måtte redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse.

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:



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 halvparten regner det som usannsynlig. Som vi så tidligere i rapporten er også helse en viktig begrunnelse for valg av deltid.

Det er bemerkelsesverdig at usikkerheten grunnet i helse øker, mens bekymringene knyttet til arbeidsledigheten er mer stabile:



Som vi ser er andelen som er bekymret for å miste jobben omtrent lik som i fjor, da vi så en reduksjon med fire prosentpoeng fra 36 % i 2010. I fjor gikk andelen som var bekymret ned i begge arbeidslivene med høy utdanning, men er nå tilbake på nivået i 2010. I arbeidslivene med lav utdanning fortsetter imidlertid reduksjonen i bekymring. Vi ser også at andelen som er sterkt uenige eller uenige i påstanden «Min jobb er trygg» varierer mellom de fire arbeidslivene. Mens andelen i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt er 5 % er tilsvarende andel 11 % i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt. Andelene i arbeidslivene med lav utdanning er 9 % blant arbeidstakerne med lav inntekt og 7 % blant arbeidstakerne med høy inntekt. Ser vi på hvor viktig arbeidstakerne regner det å ha en trygg jobb for å være er bildet imidlertid noe annerledes. Det er arbeidstakere i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt som vektlegger dette minst, hvor 93 % oppgir at trygghet er et viktig eller svært viktig kjennetegn ved en jobb. Til sammenligning er andelen 97 % i begge arbeidslivene med lav utdanning og 95 % i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt. I arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt oppgir hele 73 % at dette er et svært viktig kjennetegn, mens tilsvarende andel blant arbeidstakerne med høy utdanning og høy inntekt er 55 %.

DEL II: FAGFORENINGSMEDLEMSKAP OG TILLITSVERV

Vi har i årets rapport valgt å vie Del II til en mer inngående analyse av spørsmål knyttet til fagforeningsmedlemskap og tillitsverv. Vi vil først presentere funnene fra fire multivariate regresjonsanalyser basert på datasettene fra alle fire år (2009-2012). Vi ser altså på alle som har besvart barometerundersøkelsen i de fire årene. Vi har testet om et utvalg av mulige forklaringsfaktorer (uavhengige variable) har selvstendig påvirkning på hvorvidt man er medlem av en fagforening eller kan tenke seg å melde seg inn i en fagforening, og hvorvidt man er tillitsvalgt eller kan tenke seg å bli det.¹¹

Analyseteknikken vi har benyttet gjør det mulig å studere betydningen av én faktor på analysevariabelen (for eksempel fagforeningsmedlemskap) mens verdien på de andre faktorene som er inkludert i analysen holdes konstante. Effektene av de ulike faktorene må tolkes i forhold til referansegruppene. Eksempelvis har vi definert de yngste i utvalget (18-29 år) som referansegruppe når vi sammenligner effekt av respondentens ulike alder på hvorvidt man er medlem av en fagforening. Vi kan da studere om høy alder har en selvstendig effekt på fagforeningsgrad relativ til ung alder, gitt at respondentene er like med hensyn til de andre utvalgte forklaringsvariablene, slik som kjønn, utdanning og bransje. Dersom vi hadde funnet en «relativ risiko» (RR) på 2,5 for aldersgruppen 60-68 år betyr dette at denne aldersgruppen har to og en halv gang høyere sannsynlighet for å være fagforeningsmedlem sammenliknet med 18-29-åringene «alt annet likt». Ytterligere informasjon om data og metode finnes i eget vedlegg.

Hvem er fagforeningsmedlemmer?

Som vi så i Del I synker andelen fagforeningsmedlemmer fra 67,3 % i 2009 til 64,3 % i 2012, det vil si med 3,8 % i gjennomsnitt per år. Som vi allerede har bemerket er det imidlertid statistisk usikkerhet knyttet til denne negative trenden.¹² I den følgende analysen ser vi på hvilke faktorer som har selvstendig effekt på utfallet å være fagforeningsmedlem, det vil si at vi forsøker å finne faktorer som øker sannsynligheten for å være medlem. Figur 1 på neste side presenterer funnene grafisk.

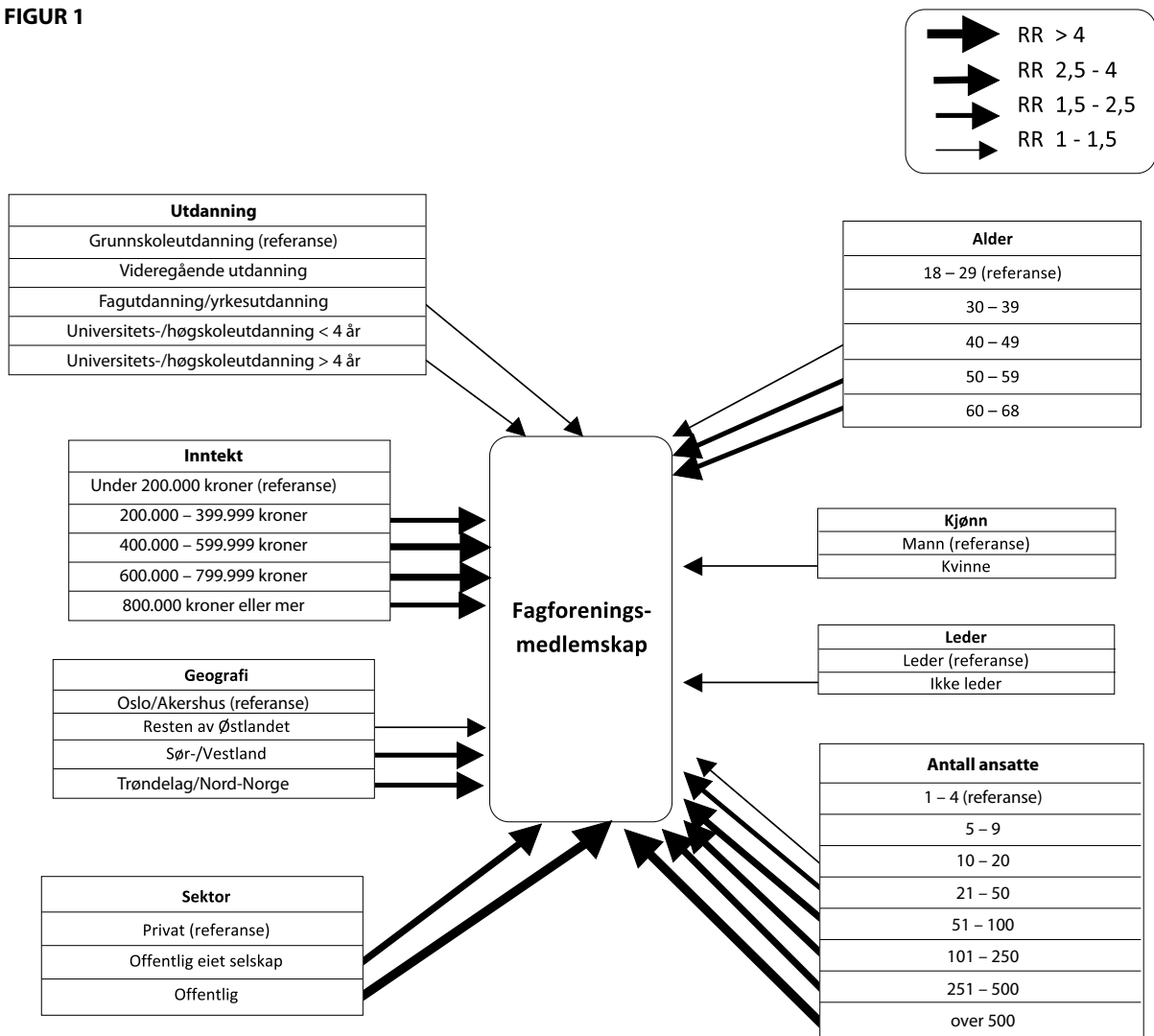
Vi ser for det første at sannsynligheten for å være medlem av en fagforening stiger jevnt med alder, men statistisk signifikant kun for de over 40 år sammenliknet med referansegruppen. Det er også mer sannsynlig for kvinner å være medlem enn menn. Videre påvirker utdanning til en viss grad denne sannsynligheten ved at den er større for fag- og yrkesutdannete og for arbeidstakere med 4 år eller mer på universitet. Videre er det betraktelig mer sannsynlig å være fagforeningsmedlem i offentlig sektor enn i privat sektor, mens offentlig eiet virksomhet havner midt mellom. Med unntak av ansatte i primærnæringene, har alle andre ansatte høyere sannsynlighet for å være fagforeningsmedlem relativt til ansatte i varehandel/butikk/reiseliv/hotell/restaurant/servering. Aller høyest sannsynlighet for å være fagforeningsmedlem har de som er ansatt i offentlig myndighet (sentralforvaltning/myndighet/forsvar/politi/rettsvesen/vakthold), kunnskapssektoren (barnehage/skole/undervisning/forskning og analyse) og helsesektoren (helsetjenester/sosialtjenester/barnevern/pleie- og omsorgstjenester).

Det er, som vi ser, en positiv lineær effekt av virksomhetsstørrelse, hvilket betyr at sannsynligheten for å være fagforeningsmedlem øker i takt med økende antall ansatte i virksomheten. Når det gjelder

¹¹ Dette betyr at vi har studert variasjon i fire analysevariable (avhengige variable). Vi har benyttet multivariat binær logistisk regresjonsanalyse i våre analyser. Dette er en analyseteknikk som er vanlig når de avhengige variablene har to verdier, for eksempel om en person er medlem av en fagforening eller ikke. De uavhengige variablene vi har testet er tid (intervjutidspunkt), respondentenes alder, kjønn, utdanning, inntekt, og bosted, om respondentene arbeider i privat, offentlig eller offentlig eiet virksomhet, om de arbeider heltid eller deltid, om de har lederstilling eller ikke, hvor mange ansatte det er i virksomheten hvor de arbeider, og hvilken bransje de arbeider i.

¹² $p=0,079$. Hvis vi senker signifikanskravet fra standarden på 5% til 10% er trenden statistisk signifikant. Det betyr at det er mer enn 90% sannsynlig at den negative trenden ikke skyldes tilfeldigheter.

FIGUR 1



inntekt ser vi at sannsynligheten tar en omvendt U-form, det vil si at den er lav for de mest lavtlønte og for de mest høytlønte, mens arbeidstakere som har en bruttoinntekt på mellom 400 000 og 800 000 kroner har størst sannsynlighet for å være fagforeningsmedlem. Kanskje ikke overraskende er det mer sannsynlig for de som ikke er ledere å være fagforeningsmedlemmer enn ledere. Det kan til slutt se ut til at sannsynligheten for å være medlem øker jo lenger unna man kommer det sentrale østlandsområdet.

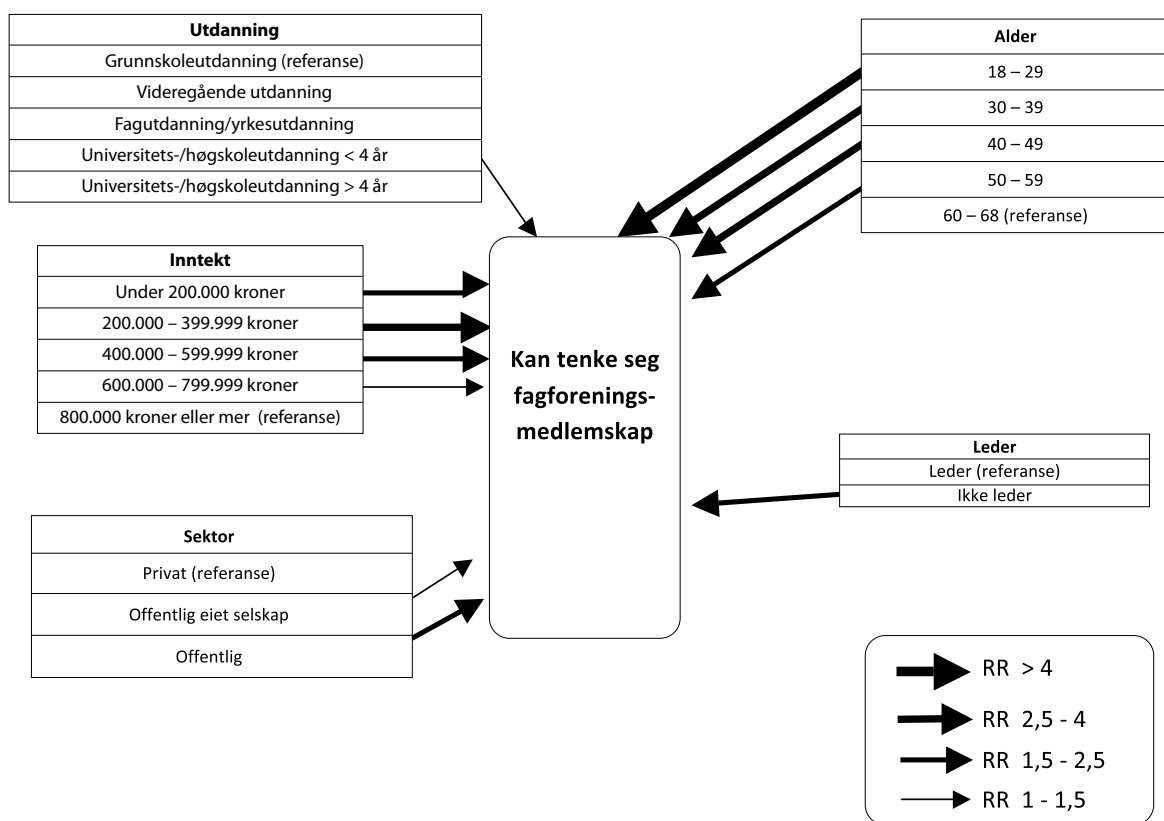
Hvem ønsker å bli medlem av fagforening?

I Del I omtalte vi en synkende, dog statistisk usikker,¹³ trend i andelen som regner det som aktuelt å bli medlem av en fagforening. Andelen synker fra 47,6 % i 2009 til 43,1 % i 2012, det vil si med 5,7 % i gjennomsnitt per år). I tillegg er det viktig å understreke at det fortsatt er et stort rekrutteringspotensial ved at over 40 % av de uorganiserte anser det som aktuelt å bli fagforeningsmedlem. For at fagforeningene skal kunne organisere disse er det viktig å vite hvem disse er og hvor de kan oppsøkes. Figur 2 på neste side illustrerer hvilke faktorer som øker sannsynligheten for å kunne tenke seg fagforeningsmedlemskap.

Vi ser her at sannsynligheten er større ved yngre alder. Dette er kanskje ikke så rart med tanke på at eldre uorganiserte arbeidstakere i større grad har gjort seg opp en formening om medlemskap og bestemt seg for at det ikke er aktuelt. Sannsynligheten for å anse fagforeningsmedlemskap som

¹³p=0,097.

FIGUR 2



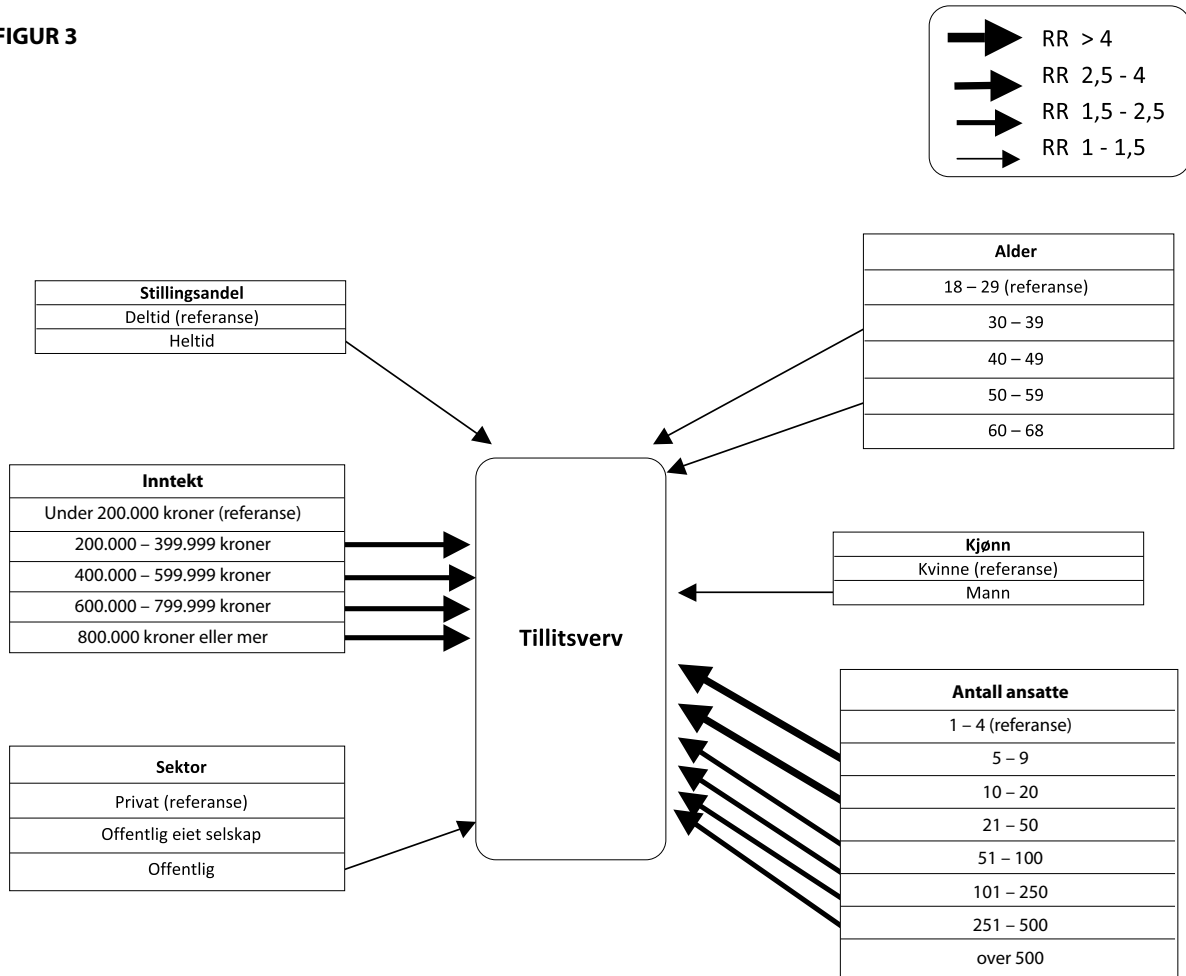
aktuelt er høyest blant arbeidstakere med opp til 4 års universitets- eller høgskoleutdanning. Det var som vist i forrige avsnitt mest sannsynlig at de nåværende medlemmene arbeidet i offentlig sektor. Samtidig er det også høyest sannsynlighet for å ønske å melde seg inn blant de som jobber i offentlig sektor. De som jobber i kunnskapssektoren (barnehage/skole/undervisning/forskning og analyse) og helsesektoren (helsetjenester/sosialtjenester/barnevern/pleie- og omsorgstjenester) har også høyere relativ sannsynlighet for å ønske medlemskap enn de ansatte i varehandel, butikk, reiseliv, hotell, restaurant og servering. Når det gjelder inntekt er sannsynligheten her størst blant arbeidstakere med lav inntekt, og det er også mer sannsynlig at de som ikke er ledere ønsker å bli medlem av en fagforening. Det danner seg med andre ord i denne analysen et bilde av et stort medlemspotensial blant unge med høgskoleutdanning som jobber i offentlig sektor.

Hvem har tillitsverv?

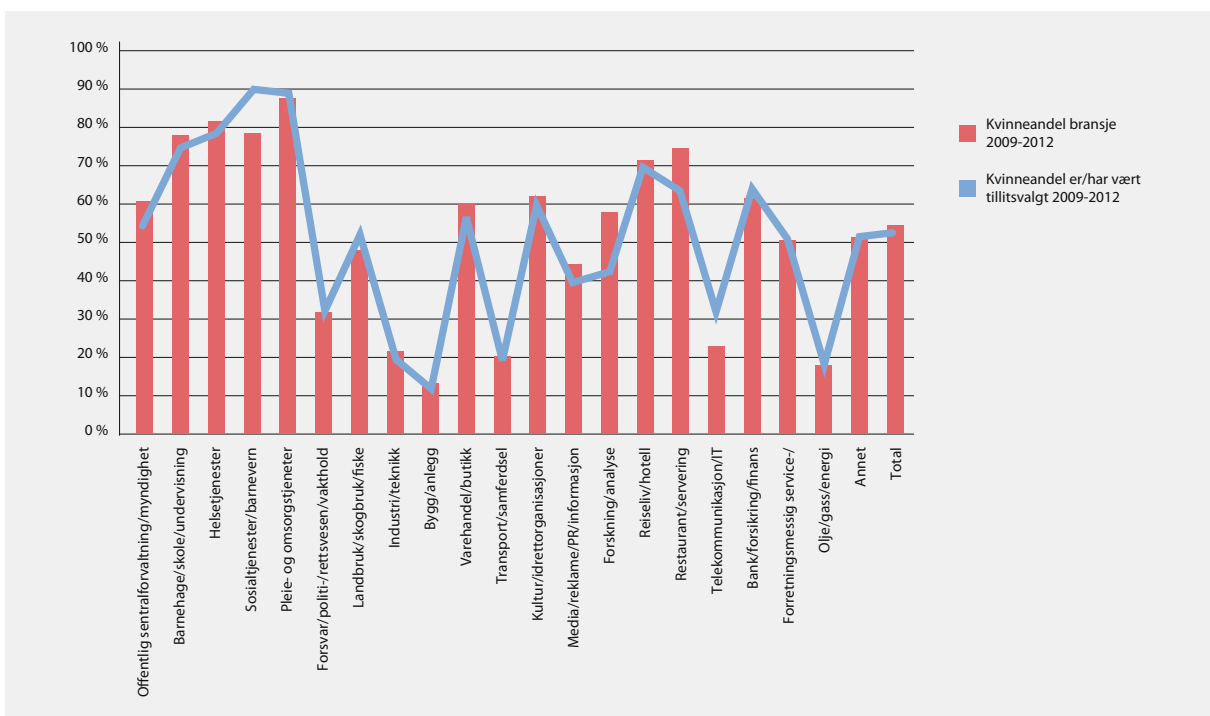
Ikke uventet, gitt at det på organiserte arbeidsplasser er et mål å ha tillitsvalgte, er andelen tillitsvalgte i medlemsmassen stabil over fireårsperioden (14-15 %). Men hvilke faktorer øker sannsynligheten for å være tillitsvalgt? Faktorene vises i Figur 3.

Sannsynligheten for å være tillitsvalgt er høyest i aldersgruppen 30-59 år, det vil si arbeidstakere som er godt etablert i arbeidslivet. I tråd med dette ser vi også at sannsynligheten er høyere blant heltidsansatte. Sannsynligheten er også størst i grupper med høyere bruttoinntekt, spesielt i spennet 400-800.000 kroner i året. Igjen ser vi at offentlig sektor peker seg ut med høyere sannsynlighet. Det er imidlertid ingen bransjeforskjeller. Det kan videre se ut til at det er større sannsynlighet for å være tillitsvalgt i små- og mellomstore bedrifter (5-20 ansatte), men å være ansatt i en bedrift med under 500

FIGUR 3



ansatte generelt øker sannsynligheten for å være tillitsvalgt. Det er videre mer sannsynlig for menn å være tillitsvalgte enn for kvinner. Vi har på grunn av dette funnet laget følgende figur for å se om det er noe mønster i hvor kvinner er over- eller underrepresenterte blant tillitsvalgte:



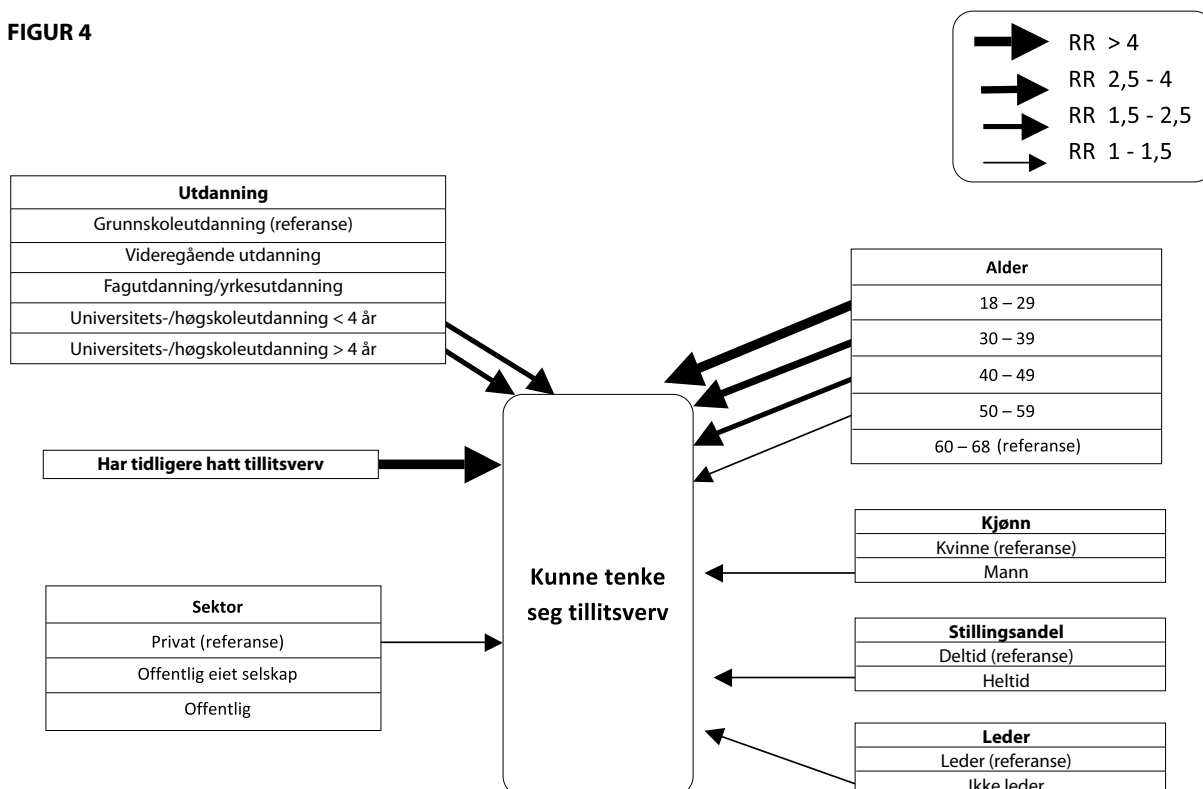
Som vi ser varierer det mellom bransjer om kvinner er over- eller underrepresentert som tillitsvalgte. Søylen helt til høyre viser at andelen tillitsvalgte kvinner er litt lavere enn kvinneandelen i utvalget. Det vil si at kvinner er litt underrepresenterte som tillitsvalgte totalt sett. Kvinner er i størst grad underrepresenterte som tillitsvalgte i bransjer som offentlig sentralforvaltning/myndighet, media/reklame/PR/informasjon, forskning/analyse og restaurant/servering. På den andre siden er kvinner overrepresenterte som tillitsvalgte innenfor sosialtjenester/barnevern, primærnæringene, og telekommunikasjon/IT.

Hvem kan tenke seg å påta seg tillitsverv?

I Del I rapporterte vi at andelen som kan tenke seg å påta seg et tillitsverv sank i gjennomsnitt med 10 % per år i fireårsperioden. Mens det i 2009 var 37,6 % av fagforeningsmedlemmene som kunne tenke seg å påta seg et slikt verv, har andelen sunket til 31,3 % i 2012. I motsetning til de to tidligere omtalte negative tidstrendene, er den negative tidstrenden for andel som kan tenke seg å påta seg et tillitsverv statistisk signifikant.¹⁴ Det betyr at vi med 95 % sikkerhet kan si at trenden er den samme i populasjonen. Vi har gjort en tilsvarende regresjonsanalyse av hvilke faktorer som har størst påvirkning på villigheten til å påta seg tillitsverv (se Figur 4).

Den negative tidstrenden forblir selv etter justering for alle andre faktorer ($p=0,003$). Dette betyr at det er andre grunner enn endringer over tid i respondentenes bakgrunnskjennetegn (gitt vårt utvalg av disse) som kan forklare denne tidstrenden. Det kan være endringer i bakgrunnskjennetegn vi ikke har tilgang til i våre undersøkelser eller endringer i holdninger til det å påta seg et tillitsverv. Den mest fremtredende av de forklaringsfaktorene vi har tilgang til i våre data er at man tidligere har hatt tillitsverv. Det er hele 3,2 ganger så sannsynlig at fagforeningsmedlemmer kan tenke seg å påta seg tillitsverv dersom de tidligere har hatt det relativt til de som aldri har hatt tillitsverv. Dette tyder på at det å ha tillitsverv for mange ikke er avskrekkende, og at det gir erfaring og kompetanse som kan gjenbrukes senere i livet. På den andre siden er sannsynligheten for å kunne tenke seg å påta seg et tillitsverv høyere blant yngre enn blant

FIGUR 4



¹⁴ $p=0,0005$.

eldre arbeidstakere. Som for det å være tillitsvalgt er dessuten sannsynligheten høyere for menn og for heltidsansatte. Vi ser også at det er mer sannsynlig å være villig til å påta seg et tillitsverv dersom man har høyere utdanning (høgskole/universitet). På dette spørsmålet er det ingen signifikant forskjell mellom offentlig og privat sektor eller mellom bransjer, og det viser seg dessuten at mange som i dag oppgir at de har ledende stilling også oppgir at de tidligere har hatt tillitsverv.

Mulige konsekvenser

Hvis vi skal oppsummere hovedfunnene i disse analysene er det at det er tre negative tidstrender; andelene som er fagforeningsmedlemmer, som kan tenke seg å bli medlem og som kan tenke seg å bli tillitsvalgt synker. Det er rimelig å tolke dette som en svekket oppslutning om fagbevegelsen i fireårsperioden. Dersom denne utviklingen fortsetter er det viktig å reflektere over hvilke konsekvenser dette kan få. Lønnsdannelse, arbeidstakerrettigheter, og lokalt og nasjonalt partssamarbeid kan tenkes å bli påvirket. For eksempel kan det tenkes å styrke arbeidsgivers stilling i lønnsdannelsen, det kan tenkes å svekke grunnlaget for en sentralisert lønnsdannelse og det kan også tenkes at en svekket organisasjonsgrad fører til større lønnsforskjeller ved at noen bransjer har mer forhandlingskraft enn andre. Et organisert arbeidsliv med hovedorganisasjoner som tar ansvar i lønnsdannelsen er forutsetninger for den norske arbeidslivsmodellen. Dersom dette grunnlaget utfordres, er det verdt å tenke nøye gjennom konsekvenser på kort og lang sikt.

Forebyggingsparadokset og gratispassasjerer

Det er mange arbeidstakere og arbeidsgivere som i dag drar fordel av en ordnet institusjonell organisering av lønnsdannelse, samarbeidspraksis og konflikthåndtering. Det er vanskelig å tenke seg denne institusjonelle ordenen uten organisering av arbeidsgivere og arbeidstakere. Siden dette fungerer bra i de fleste bransjer, kan organisering oppleves som overflødig (både blant arbeidsgivere og -takere). Det er altså andres (eller tidligere) organisering som gjør at egen organisering virker mindre nødvendig. Vi kan finne en parallell innenfor smittevernfeltet, det såkalte «forebyggingsparadokset». Noen er av ulike grunner motstandere av vaksinerings av barn. Motstandere av vaksinerings kan leve utmerket fordi langt over 9 av 10 foreldre lar sine barn få vaksinene som tilbys i barnevaksinasjonsprogrammet. Flokkimmunitet beskytter med andre ord gratispassasjerene. Dersom tilstrekkelig mange følger motstandernes eksempel, vil derimot risikoen for at de ikke-vaksinerte rammes av vaksineforebyggbare sykdommer øke på grunn av manglende individuell immunitet og flokkimmunitet. Suksessen knyttet til forebygging svekker argumentasjonen for forebygging. I hvilken grad dette er en relevant parallell kan selvsagt diskuteres, spesielt i forhold til om fagforeningsmedlemskap kun er et uttrykk for valget til en kalkulerende og rasjonell aktør. Dersom arbeidstakere melder seg inn i fagforeninger også på grunn av identitet, slik som folk melder seg inn i andre organisasjoner i sivilsamfunnet, vil dette i mindre grad være gjeldende. Som vi så i Del I er gratispassasjerbegrunnelsen likevel den hyppigst oppgitte begrunnelsen blant uorganiserte til ikke å melde seg. Dette argumentet er bare gyldig så lenge «de andre» opprettholder en tilstrekkelig organisering. Det er liten tvil om at den observerte trenden til en svekket oppslutning om fagforeningsmedlemskap på sikt kan få konsekvenser langt utover fagforeningene selv. Derfor bør dette være et forhold som opptar myndigheter og arbeidsgiversiden i høyeste grad.

Vi finner imidlertid ikke støtte til den gjengse oppfatningen om at unge svikter og at den «nye generasjonen» er vanskeligere å organisere enn tidligere generasjoner var. Et annet hovedfunn er at mens kvinner er mer tilbøyelige til å være medlem av en fagforening, er menn mer tilbøyelige til å være eller å ønske å påta seg et tillitsverv. Det er også verdt å minne om funnet i Del I som viste at et klart

flertall av arbeidstakerne har en positiv vurdering av fagforeningers betydning – og som vi snart skal få se; flertallet vurderer også tillitsvalgtes innflytelse som viktig for å nå virksomhetens mål.

Rammene rundt tillitsvalgtrollen

Vi forlater nå de multivariate analysene basert på alle fire år og går over på bivariate analyser av spørsmål utelukkende stilt i 2012-undersøkelsen. Vi stiller i årets barometerundersøkelse noen spørsmål knyttet til rammene rundt tillitsvalgtrollen. For det første ber vi nåværende og forhenværende tillitsvalgte om å gradere hvor viktig et gitt sett motivasjonsfaktorer var for valget om å påta seg tillitsvervet. Følgende figur illustrerer andelen som for hver motivasjonsfaktor oppgir at denne var svært viktig:



Som vi ser er den viktigste grunnen til at arbeidstakere som er/har vært tillitsvalgte påtok seg dette vervet at de synes at fagforeningsarbeid er interessant. Dette oppgir 38 % av nåværende/ forhenværende tillitsvalgte. Vi ser videre at økt kompetanse (37 %) og det utviklende ved tillitsvervet (34 %) er viktige motivasjonsfaktorer. Det er også en stor andel (37 %) som oppgir at det å bli oppfordret til å stille til valg var svært viktig. Hvorvidt dette er et uttrykk for at det blir oppfattet som en ære og dermed motivasjon for å bli spurt eller om det uttrykker en følelse av tvang kan vi ikke si noe om. Det at henholdsvis 18 % og 16 % oppgir at ingen andre ville og at de følte seg forpliktet kan tyde på at det siste i noen grad er tilfelle for enkelte. En liten andel (7 %) påtok seg tillitsverv fordi de enten anså det som karrierefremmende eller at det gir anseelse på arbeidsplassen. Dette kan tyde på at selvrealisering, gjennom økt kompetanse og personlig utvikling, er en viktigere faktor enn andres verdsetting av dette.

Betingelser for tillitsvalgte

Som vi så i Del I oppgir 47 % av fagforeningsmedlemmene at det ikke er aktuelt å påta seg tillitsverv fordi det tar for mye tid. Vi antok dermed at tid er en viktig del av rammen for tillitsvalgte og inkluderte spørsmål knyttet til frikjøp, til opplevelse av å ha tilstrekkelig med tid og til balansen mellom å få utført jobben og å fungere som tillitsvalgt.

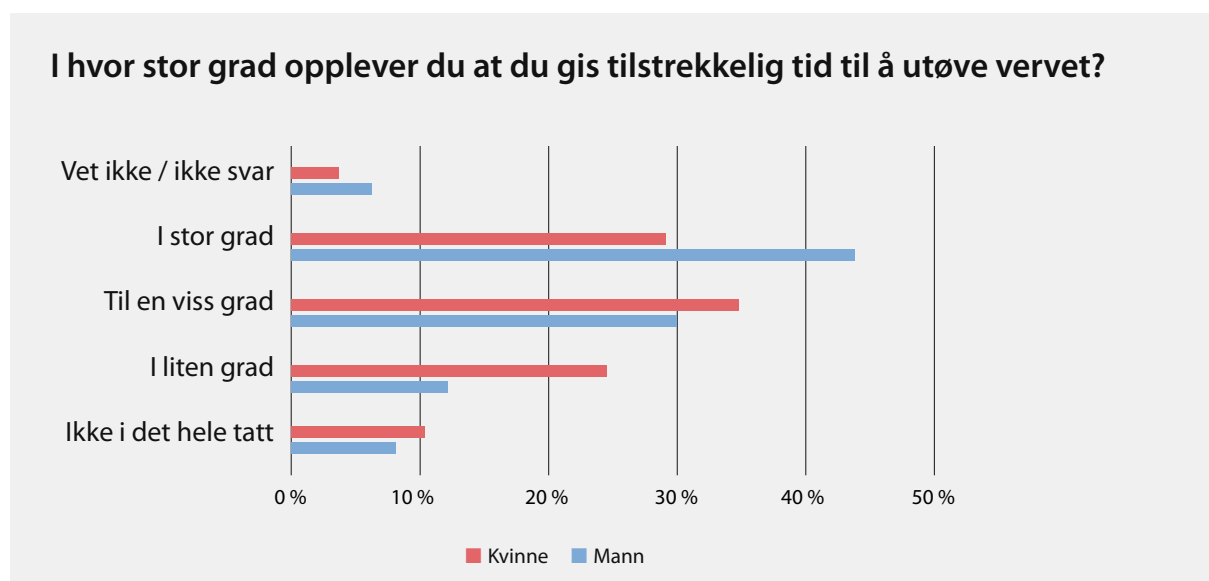
Når det gjelder spørsmålet om hvor stor andel av arbeidstiden de tillitsvalgte i undersøkelsen er frikjøpt – eller hvor stor andel av tiden som er satt av til utøvelse av tillitsvervet – oppgir hele 62 % null, det vil si at de ikke er frikjøpt eller formelt sett har tid avsatt til dette. Vi har en liten andel på 4 % som

er fullstendig frikjøpt, det vil si at 100 % av arbeidstiden er satt av til tillitsvalgтарbeid. Resten sperrer seg mer på forskjellige andeler, hvor den nest største gruppen er frikjøpt 5 % av tiden (med en andel på 7 % av de tillitsvalgte) og tredjestørste gruppe er frikjøpt 10 % av tiden (6 % av de tillitsvalgte). I underkant av 5 % er frikjøpt 50 % eller mer, mens 88 % er frikjøpt 10 % eller mindre. Noe overraskende er andelen tillitsvalgte uten frikjøp høyere innen offentlig sektor (72 %) enn innen privat (53 %). Dette funnet går mot forestillingen om at offentlig ansatte i større grad skal være frikjøpt for å gjøre tillitsverv i arbeidstiden enn de privat ansatte.

I hvilken grad opplever tillitsvalgte at de har tilstrekkelig tid til å utøve vervet?

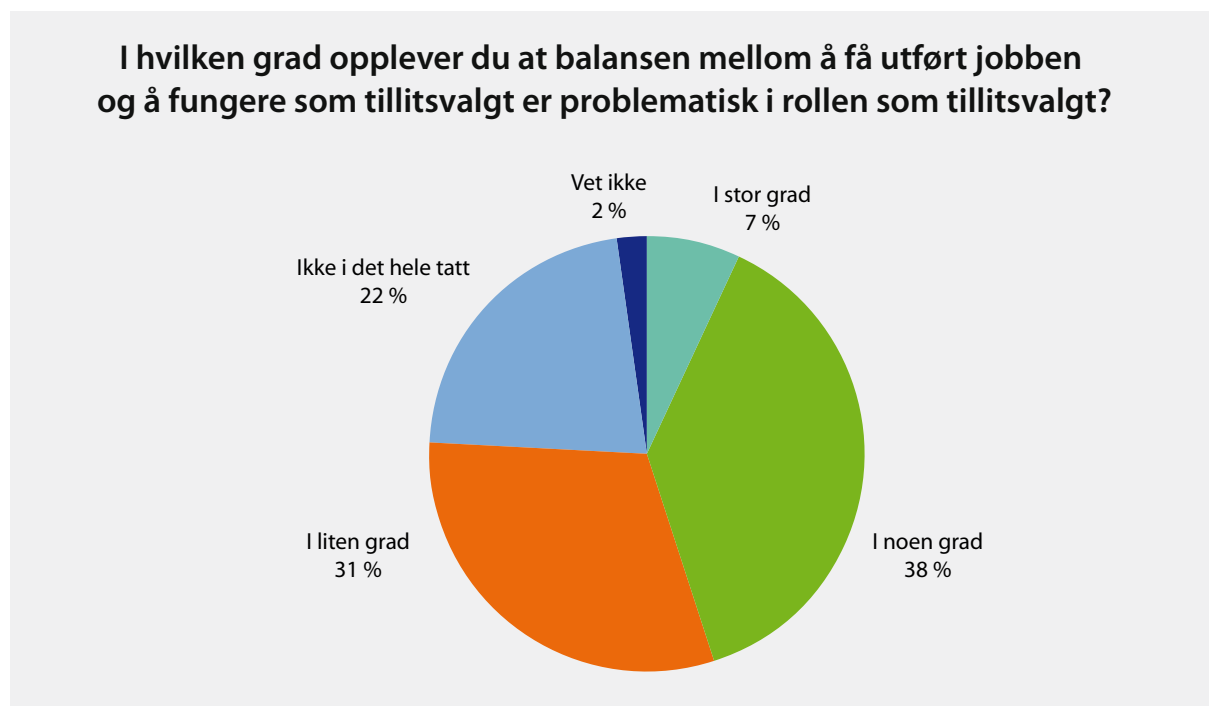


Som vi ser oppgir 1 av 10 at de ikke i det hele tatt gis nok tid til å utøve vervet, mens 18 % oppgir at de i liten grad gis nok tid. Til sammen er det dermed 28 % som opplever at det gis for lite tid. Bortimot én tredjedel mener at de til en viss grad gis nok tid. Det er imidlertid ganske store forskjeller på hvorvidt menn og kvinner opplever å gis tilstrekkelig tid til å utøve tillitsvervet:



Vi ser her at menn i betraktelig større grad opplever at de gis tilstrekkelige tid til å utøve tillitsvervet enn kvinner. Blant tillitsvalgte menn oppgir over 40 % at de i stor grad opplever at de gis tilstrekkelig tid, mens kun litt i overkant av 10 % opplever at de i liten grad gjør det. For tillitsvalgte er det imidlertid kun litt i underkant av 30 % som oppgir at de i stor grad opplever at de gis tilstrekkelig tid og over 20 % som oppgir at de i liten grad opplever dette.

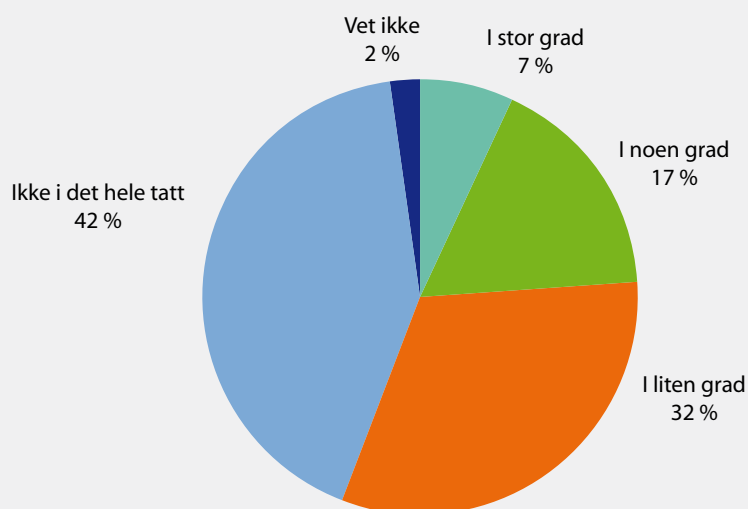
Som vi så av kakediagrammet over oppgir totalt sett 68 % at de i stor eller en viss grad gis tilstrekkelig tid til å utøve tillitsvervet. Hvordan opplever så tillitsvalgte balansen mellom å få utført jobben og å fungere som tillitsvalgt?



Vi ser at litt i underkant av halvparten (45 %) opplever denne balansen som i stor eller noen grad problematisk. Andelen som opplever dette som problematisk er dermed høyere enn andelen som opplever at de i liten grad eller ikke i det hele tatt gis nok tid til å utøve vervet (28 %).

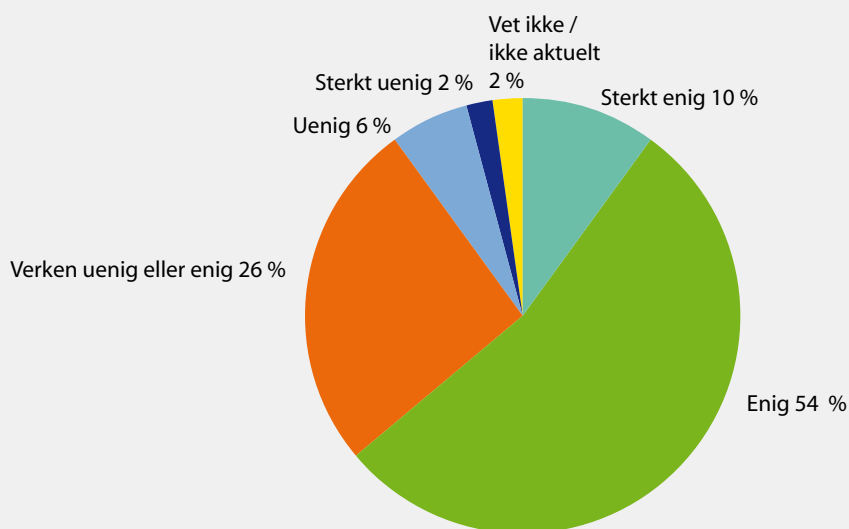
En annen viktig del av rammevilkårene for tillitsvalgte er omgivelsenes holdninger. Vi stiller i årets undersøkelse spørsmål om i hvilken grad kollegaers holdninger til tillitsvalgtrollen er problematisk, og hele 83 % oppgir at dette i liten grad eller ikke i det hele tatt er tilfelle. Kun 1 % oppgir at det i stor grad er problematisk og 15 % i noen grad. Bildet er ikke veldig forskjellig når det gjelder i hvilken grad lederens holdning til tillitsvalgtrollen er problematisk i rollen som tillitsvalgt. På dette spørsmålet oppgir 74 % at lederens holdninger i liten grad eller ikke i det hele tatt er problematisk:

I hvilken grad er lederens holdninger til tillitsvalgtrollen problematisk i rollen som tillitsvalgt?



Vi husker fra Del I at indikatoren på andelen tillitsvalgte som opplever å bli respektert av ledelsen falt i forhold til i fjor. Vi har tidligere år argumentert at det kan se ut til at den norske modellen ikke er særlig utfordret i forhold til samarbeidet med arbeidsgiverne, og til tross for fallet ser vi av følgende figur at det fortsatt er en stor andel (64 %) som føler seg respektert av ledelsen:

Som tillitsvalgt blir jeg respektert av ledelsen



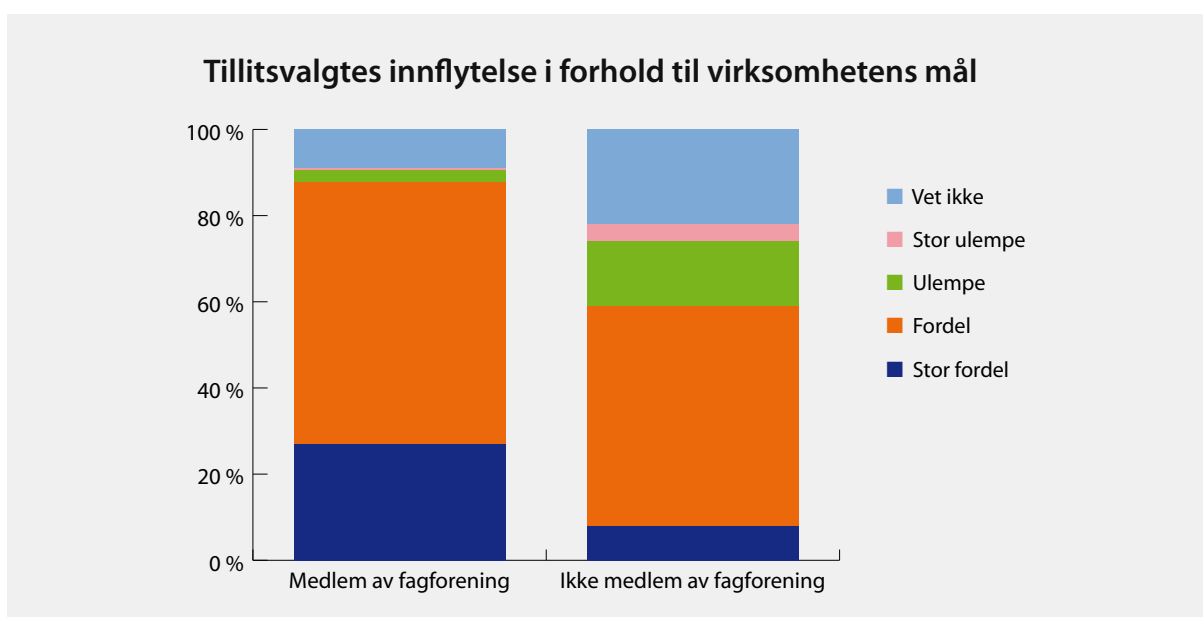
Tillitsvalgtes innflytelse

En viktig del av tillitsvalgtrollen er å påvirke beslutninger i virksomheten til beste for arbeidstakerne på kort og lang sikt. Vi stilte derfor også noen spørsmål knyttet til holdninger til tillitsvalgtrollen generelt,

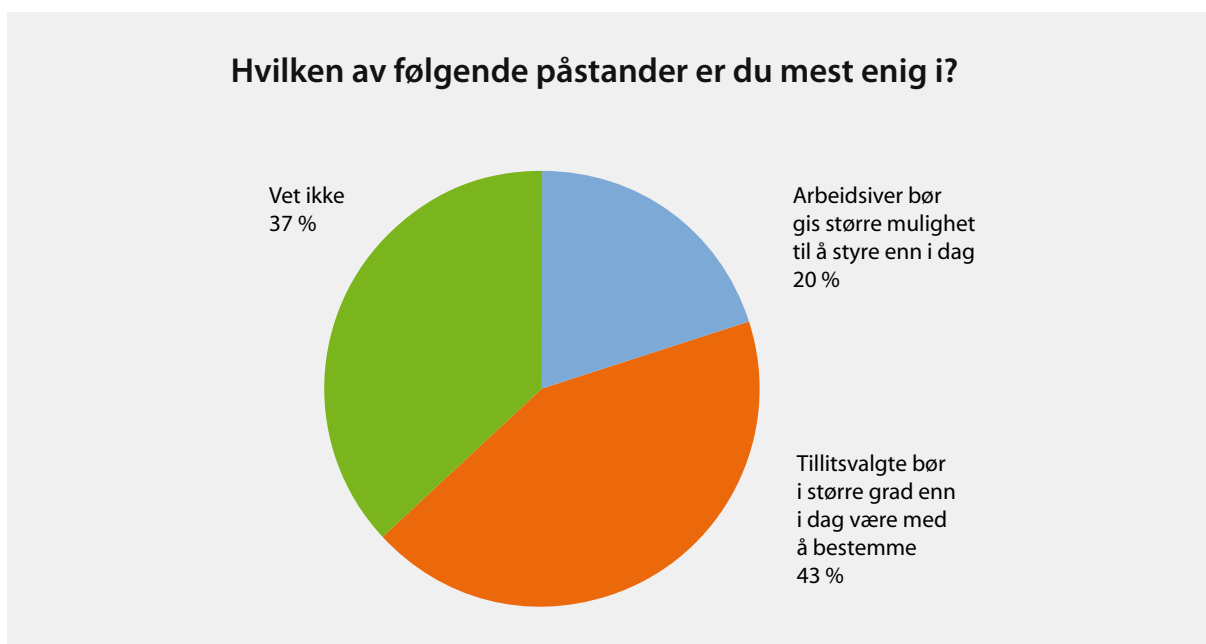
blant annet hvor viktig man synes det er at tillitsvalgte har innflytelse på beslutninger som fattes i virksomheten, på ansattes arbeidssituasjon og på arbeidstidsordninger:



Som vi ser mener en stor andel (74 %) at det er ganske eller svært viktig at tillitsvalgte bør ha stor innflytelse på de ansattes arbeidssituasjon. En noe mindre andel (60 %) mener det er viktig at tillitsvalgte bør ha stor innflytelse på arbeidstidsordninger og beslutninger som fattes i virksomheten. Det er på dette spørsmålsbatteriet relativt små forskjeller på de som er/har vært tillitsvalgte og de som ikke er/har vært det, selv om sistnevnte gjennomgående anser viktigheten som noe mindre. Mens 35 % av nåværende og forhenværende tillitsvalgte mener at det er svært viktig at tillitsvalgte har stor innflytelse på de beslutninger som fattes i virksomheten, gjelder dette 24 % av de som ikke er/har vært det. Tilsvarende oppgir 46 % av nåværende/forhenværende tillitsvalgte at det er svært viktig at de tillitsvalgte har stor innflytelse på de ansattes arbeidssituasjon, mens dette gjelder 39 % av de som ikke er/har vært det. Den største forskjellen finner vi på spørsmålet om hvor viktig det er at tillitsvalgte har direkte innflytelse på arbeidstidsordninger. Mens 40 % av de nåværende/forhenværende tillitsvalgte mener dette er svært viktig, mener 28 % av de som ikke er/har vært tillitsvalgt det samme. De som ikke er/har vært tillitsvalgte svarer gjennomgående i større grad at de ikke vet enn de som har/har hatt tillitsverv. På spørsmål om de alt i alt mener at tillitsvalgtes innflytelse er en fordel eller en ulempe for å nå virksomhetens mål, oppgir hele 95 % av de tillitsvalgte at det er en fordel, hvorav 56 % mener det er en stor fordel. Det er ganske store forskjeller på hvordan fagforeningsmedlemmer og uorganiserte anser tillitsvalgtes innflytelse i forhold til å nå virksomhetens mål:

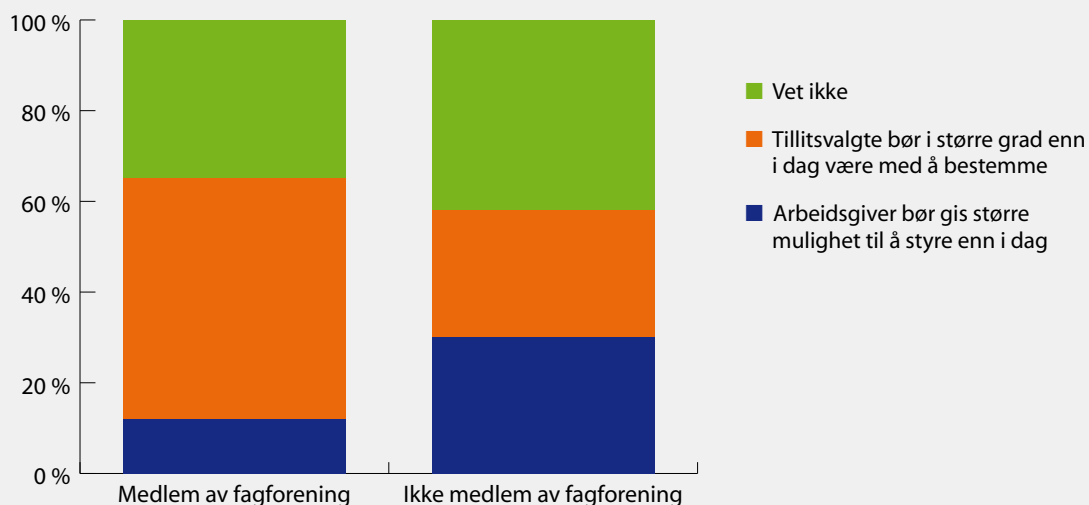


Vi forsøkte også å få arbeidstakerne i undersøkelsen til å ta stilling til spørsmålet om hvorvidt tillitsvalgte burde få økt grad av innflytelse eller om arbeidsgiver i større grad burde kunne bruke styringsretten. Dette gjorde vi gjennom å be dem oppgi hvilken av følgende to påstander de var mest enige i:



Som vi ser av figuren oppgir den største andelen (43 %) at de er mest enige i at tillitsvalgte i større grad bør være med å bestemme. Dette kan tolkes som at arbeidstakere i Norge ønsker større og ikke mindre innslag av medbestemmelse. Et annet element er at en nesten like stor andel (37 %) oppgir at de ikke vet hvilken påstand de er mest enige i, hvilket kan tyde på at spørsmålet om medbestemmelse ikke er noe de har reflektert over eller har et aktivt forhold til. Dette spørsmålet skiller kvinner og menn ved at en større andel menn (27 %) oppgir at de er mest enig i påstanden om at arbeidsgiver bør gis større mulighet til å styre enn i dag enn kvinner (14 %), mens kvinner i større grad oppgir at de ikke vet (hele 42 %). Andelen menn og kvinner som oppgir at tillitsvalgte i større grad enn i dag bør være med å bestemme er nokså lik, 41 % blant mennene og 45 % blant kvinnene i undersøkelsen. Ikke helt overraskende oppgir en større andel av de nåværende tillitsvalgte at de er enige i påstanden om at tillitsvalgte i større grad enn i dag bør være med å bestemme (64 %) enn både forhenværende tillitsvalgte (50 %) og de som ikke er/har vært tillitsvalgte (42 %). De to sistnevnte skiller seg ved at en større andel av de som ikke er/har vært tillitsvalgte oppgir at de ikke vet hvilken påstand de er mest enige i. Det er imidlertid større forskjeller dersom man ser fagforeningsmedlemmer opp mot uorganiserte på samme spørsmål:

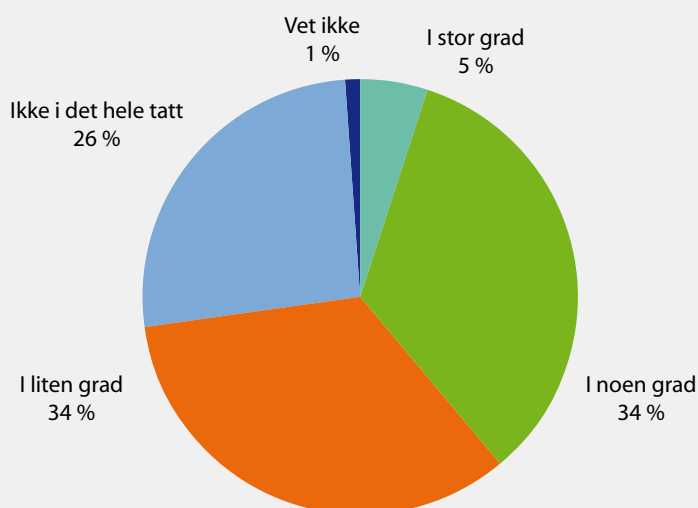
Hvilken av følgende påstander er du mest enig i?



Oppsummert kan vi dermed si at flere ønsker økt tillitsvalgtinnflytelse enn svekket. Mange har imidlertid ikke tatt stilling til eller reflektert over problemstillingen. Dette gjelder særlig uorganiserte og kvinner. Samtidig er det én av fem som ønsker økt innflytelse for arbeidsgiver.

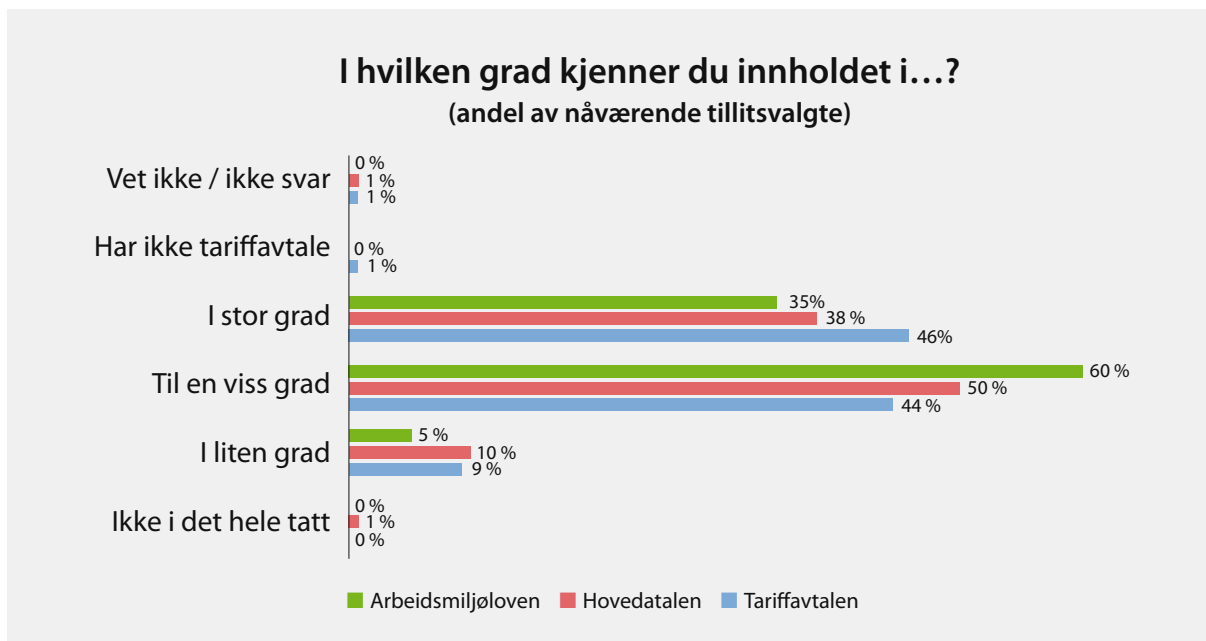
I tillegg til omgivelsenes holdninger er kompetanse viktig. Som vi tidligere viste oppgir 37 % at de anser økt kompetanse som en motivasjonsfaktor for å i utgangpunktet påta seg tillitsvervet. Kravene til kompetanse, og en eventuell følelse av manglende mestring, kan imidlertid være problematisk i rollen som tillitsvalgt:

I hvilken grad er kravene til kompetanse problematisk i rollen som tillitsvalgt?

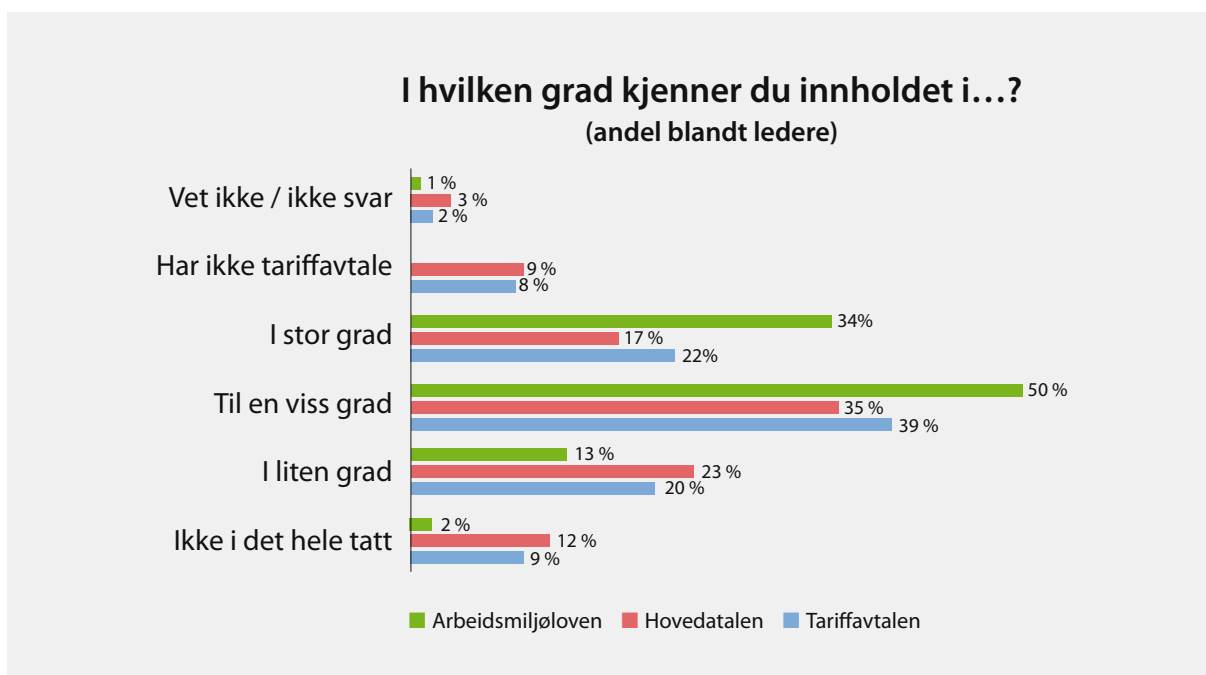


Som vi ser er det 39 % som opplever kravene til kompetanse som i noen eller stor grad problematiske. Dette kan tolkes som at manglende kompetanse eller manglende trygghet for at slik kompetanseheving

vil bli tilbudt kan være en barriere. Her har fagbevegelsen en utfordring. Hvor mye mener de selv at de kan om lov- og avtaleverk?

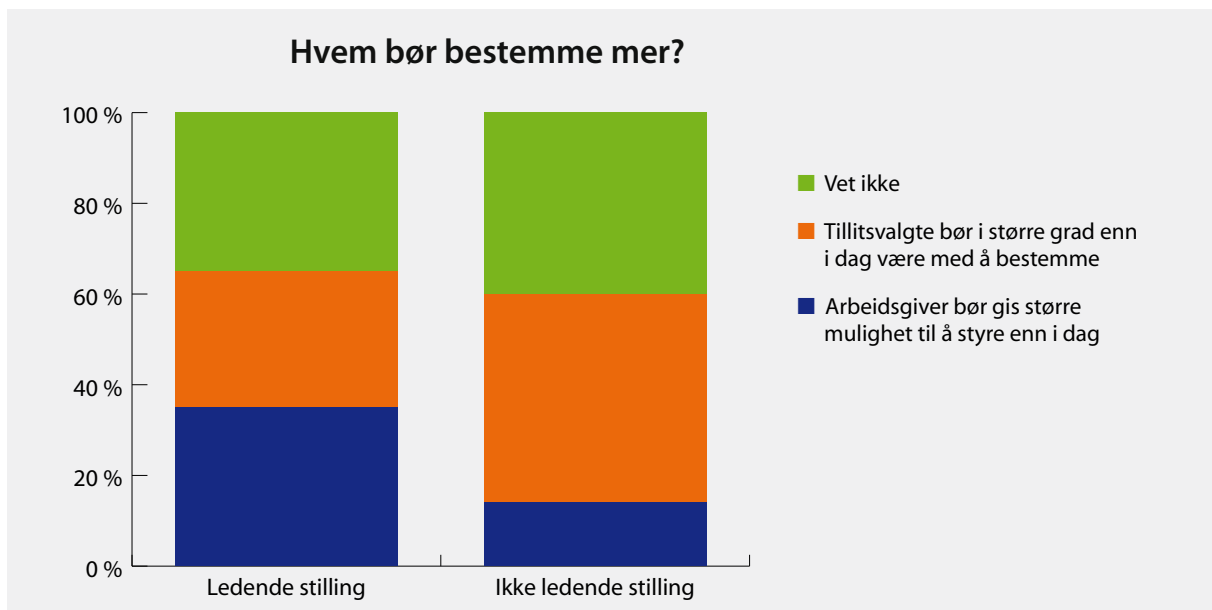


Og hvor godt mener lederne at de kjenner det samme lov- og avtaleverket?



Hovedavtalen er minst kjent både blant tillitsvalgte og ledere, selv om tillitsvalgte i større grad enn ledere uttrykker at de kjenner innholdet i den. Lederne gir mer uttrykk for å kjenne innholdet i lovverket, det vil si Arbeidsmiljøloven, enn avtaleverket, i form av både tariffavtale og Hovedavtalen. Det må likevel trekkes frem at 15 % av de med ledende stilling i liten grad eller ikke i det hele tatt kjenner innholdet i Arbeidsmiljøloven. Det samme kan sies om andelen på 9 % av tillitsvalgte som i liten grad kjenner innholdet i tariffavtalen.

Vi har tidligere vist hva tillitsvalgte, fagforeningsmedlemmer og uorganiserte mener om tillitsvalgtes innflytelse, om det er til fordel eller ulempe for virksomheten. Hva er ledernes holdninger til tillitsvalgte og tillitsvalgtrollen? Vi så over at hele 95 % av de tillitsvalgte oppgir at tillitsvalgtes innflytelse alt i alt er en fordel, hvorav 56 % oppgir stor fordel, for å nå virksomhetens mål. Blant lederne er det en noe mindre, men likevel stor, oppslutning om dette, hvor 13 % mener tillitsvalgtes innflytelse alt i alt er en stor fordel og 59 % en fordel for å nå virksomhetens mål. Det betyr at totalt sett oppgir 72 % av lederne at tillitsvalgtes innflytelse er en fordel. Kun 2 % oppgir at denne er en stor ulempe, mens 14 % oppgir at den er en ulempe. Noe overraskende oppgir hele 12 % av lederne at de ikke vet. Videre fant vi at 43 % av arbeidstakerne i undersøkelsen at de er mest enige i at tillitsvalgte i større grad bør være med å bestemme. Ikke fullt så overraskende skiller arbeidstakere i ledende stilling fra arbeidstakere som ikke har ledende stilling på dette spørsmålet:



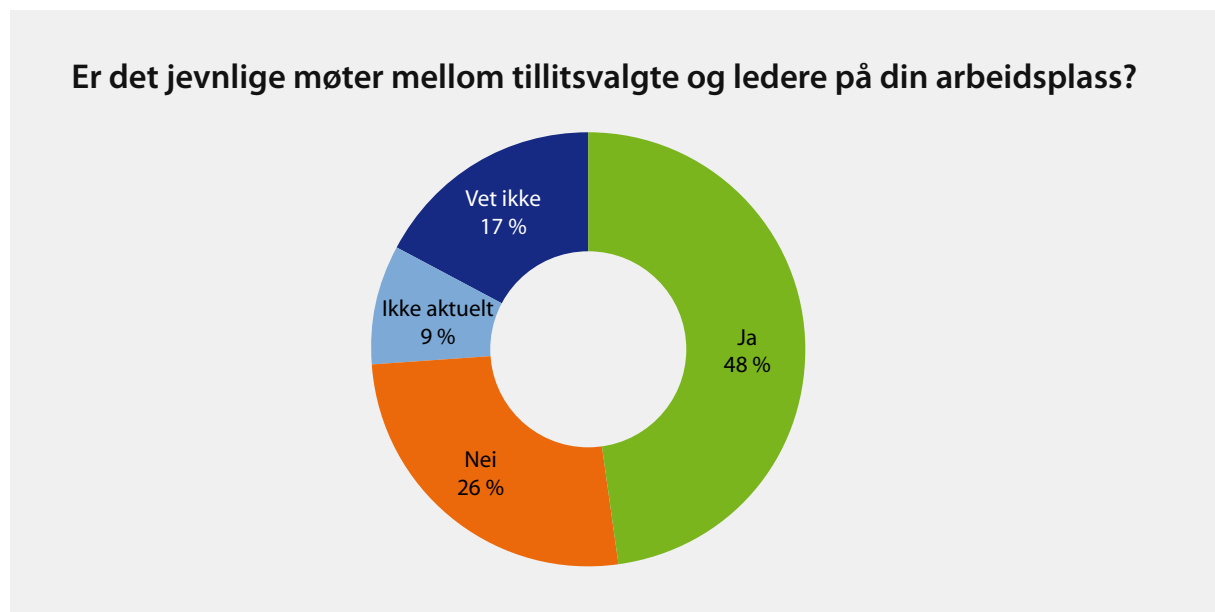
Som vi ser oppgir 36 % av lederne at de er mest enig i påstanden at arbeidsgivere bør gis større mulighet til å styre enn i dag. Likevel ser vi av følgende figur at ledere likevel mener at det i ganske stor grad er viktig at tillitsvalgte har innflytelse på ansattes arbeidssituasjon, arbeidstidsordninger og, dog i noe mindre grad, beslutninger som fattes i virksomheten:



Vi kan følgelig oppsummere med at det er aksept blant arbeidstakerne med og uten ledende stilling for at tillitsvalgte skal ha innflytelse og for at denne innflytelsen en fordel for virksomheten. Vi finner få indikasjoner på stor misnøye med tillitsvalgtes arbeidsbetingelser. Det er likevel forbedringsmuligheter, spesielt knyttet til kompetanse og tid, men flertallet oppfatter ikke dette som kritisk.

Tillitsvalgrollen i praksis

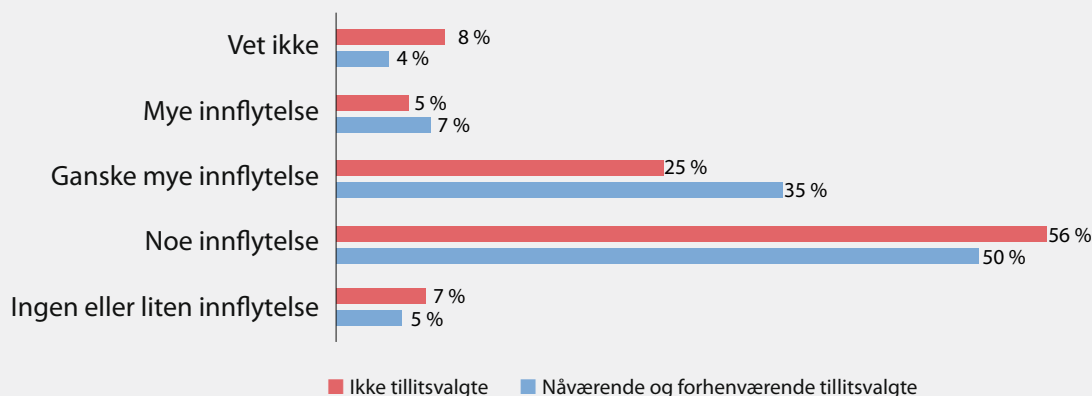
For å vite mer om hvordan den norske modellen fungerer i hverdagen på virksomhetsnivå stiller vi spørsmål om det er jevnlig møter mellom tillitsvalgte og ledere på arbeidsplassen. Følgende figur presenterer svarene på dette spørsmålet:



Som vi ser oppgir nesten halvparten at det holdes slike møter jevnlig, mens litt i overkant av én fjerdedel oppgir at tillitsvalgte og ledere ikke jevnlig møtes. Hele 17 % oppgir at de ikke vet om det er jevnlig møter mellom tillitsvalgte og ledere på arbeidsplassen. Selv blant fagforeningsmedlemmer er andelen som ikke vet om det er jevnlig møter mellom tillitsvalgte og ledelse 15 %. Ikke overraskende er andelen tillitsvalgte som ikke vet lav (2 %), men forhenværende tillitsvalgte vet i mindre grad om det er jevnlig møter mellom tillitsvalgte og ledelse (13 %). Blant de tillitsvalgte i undersøkelsen oppgir to av tre (67 %) at det jevnlig er slike møter på deres arbeidsplass.

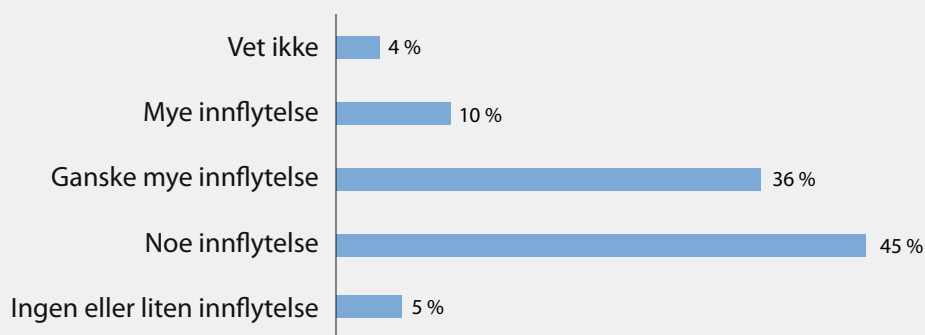
Gitt at det er slike møter, hvor stor innflytelse opplever arbeidstakere at diskusjonene som utspiller seg der har på beslutninger som påvirker arbeidsforhold og arbeidsorganisering?

Innflytelse av diskusjoner mellom tillitsvalgte og ledelse



Som vi ser av denne figuren har både nåværende/forhenværende tillitsvalgte og arbeidstakere som aldri har hatt et slikt verv et ganske moderat syn på hvor stor innflytelse diskusjonene på møter mellom tillitsvalgte og ledere har på beslutninger som påvirker arbeidsforhold og arbeidsorganisering. Rundt halvparten oppgir at disse diskusjonene har noe innflytelse. Dette ser lederne ut til å være noenlunde enige i, selv om en noe større andel mener at diskusjonene på møtene har mye innflytelse:

Innflytelse av diskusjoner mellom tillitsvalgte og ledelse



Til sammen oppgir dermed 57 % av arbeidstakerne som bekrefter at det holdes slike møter jevnlig at diskusjonene på disse møtene har ingen, liten eller noe innflytelse på arbeidsforhold og arbeidsorganisering. Kun 6 % oppgir at diskusjonene har mye innflytelse og 31 % ganske mye innflytelse.

Oppsummert finner vi at mange ikke har, eller vet om de har, jevnlig møter mellom ledelse og tillitsvalgte. Det er nærliggende å anta at dette svekker muligheten for innflytelse. Blant de som har slike møter, oppleves innflytelsen som substansiell blant de fleste. Dette gir et grunnlag for en meningsfull tilværelse for tillitsvalgte.

VEDLEGG METODE

Bakgrunn

Grunnkonseptet med YS Arbeidslivsbarometer er at vi holder måle- og beregningsmetodene fast. Dette muliggjør analyser av endring fra år til år. Vi kombinerer egne spørreskjemadata med eksterne data enten fra representative undersøkelser 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, 2010 og 2011 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.

Utvalg og frafall

Barometerundersøkelsene har blitt gjennomført av TNS Gallup i juni i årene 2009-2011 og i perioden juni-august i 2012. Undersøkelsene er gjennomført blant medlemmer i TNS Gallups respondentpanel, GallupPanelet, ved hjelp av et webspørreskjema. Deltakerne i GallupPanelet er rekruttert tilfeldig gjennom andre undersøkelser, og består til enhver tid av om lag 57 000 personer. Målgruppen for barometerundersøkelsene er den yrkesaktive befolkningen i Norge i alderen 18-67 år.

Bruttoutvalgene har i alle rundene blitt trukket stratifisert for å sikre representativitet med hensyn til respondentenes alder, kjønn, utdanning, geografi, bransje og antall ansatte i bedriftene respondentene jobber i. Det er alltid et visst frafall. For å sikre ønsket antall intervjuer til nettoutvalget innen svarfrist (1000 i 2009 og 3000 i 2010-2012) har derfor TNS Gallup rekruttert langt flere i bruttoutvalget enn ønsket antall intervjuer. Bruttoutvalget i årene 2009-2012 var for eksempel henholdsvis 2062, 5250, 9146 og 8797, mens nettoutvalgene i de samme årene besto av henholdsvis 1001, 2675, 3012 og 3169 intervjuer. Dette betyr at nettoutvalget for hele perioden (2009-2012) består av totalt 10858 intervjuede personer.

Til tross for at bruttoutvalget er trukket stratifisert fra GallupPanelet med sikte på å sikre representativitet kan det likevel være forskjeller mellom bruttoutvalget og populasjonen med hensyn til enkelte bakgrunnskjenntegn. Denne kilden til skjevhet kalles «seleksjonsskjevhet». Når vi sammenlikner bruttoutvalget med populasjonen for alle årene av undersøkelsen, finner vi at både menn og kvinner i aldersgruppen 18-29 år med grunnskole/videregående skole som høyeste fullførte utdanning er klart underrepresentert. Dette skyldes ikke feil i stratifiseringsmetodikken, men at GallupPanelet ikke har greid å rekruttere tilstrekkelig mange i denne gruppen. Bruttoutvalgene har imidlertid speilet populasjonen med hensyn til de som er eldre enn 30 år, kjønn (uavhengig av alder), de med utdanning på høyskole-/universitetsnivå, geografi og bransje over alle fire årene. Det er i tillegg flere fagforeningsmedlemmer og færre midlertidig ansatte i nettoutvalget enn i populasjonen.

Svarprosenten i undersøkelsene (nettoutvalg i prosent av bruttoutvalg) i årene 2009-2012 var henholdsvis 48,5 %, 51,0 %, 32,9 % og 36,0 %. Et slikt betydelig frafall, som dessuten ser ut til å ha blitt større de to siste årene (dette er en generell trend også for andre surveyundersøkelser), er en annen kilde til skjevhet i det endelige analyseutvalget (nettoutvalget). Denne kilden til skjevhet kalles «ikke-responsskjevhet». For undersøkelsen i 2012 har vi gjort en frafallsanalyse ved å sammenlikne bruttoutvalget med nettoutvalget med hensyn til alder, kjønn og geografi. Den viser at det er et

betydelig frafall blant menn i alderen 18-29 år, men ikke blant kvinner i samme aldersgruppe. Generelt er både unge menn og kvinner med lav utdanning underrepresentert i alle fire undersøkelsene.

For å korrigere for skjevheter i rekruttering til GallupPanelet, skjevheter til tross for riktig stratifisering til bruttoutvalg og skjevheter i nettoutvalget som følge av frafall, kan man vekte resultatene i henhold til offisiell statistikk for alder, kjønn og næring. Som forventet får vi en noe lavere andel fagforeningsmedlemmer med enn uten vekter (de unge, som har lavere fagforeningsgrad blir vektet opp), en noe høyere andel som kan tenke seg å bli medlemmer og påta seg tillitsverv med enn uten vekter (de unge, med høyere andel uorganiserte, blir vektet opp), mens tidstrendene og resultatene i de multivariate analysene i liten grad påvirkes om vekter benyttes eller ikke (dette gjelder både effektstørrelse, retning og om effektene er statistisk signifikante eller ikke). Resultatene som er presentert i denne og de tidligere rapportene er uvektet. Vår motivasjon for ikke å benytte vekter er at selv om nettoutvalget korrigeres for demografiske og næringsmessige skjevheter, kan det fortsatt være slik at GallupPanelet og brutto- og nettoutvalgene er skjeve med hensyn til faktisk og forventet atferd, holdninger og preferanser.

Metode

Beregning av indekser

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.

Multivariat analyse

Vi har i årets undersøkelse foretatt fire regresjonsanalyser. Vi har studert fire utfall; 1) fagforeningsmedlemmer; 2) potensielle fagforeningsmedlemmer; 3) tillitsvalgte; 4) potensielle tillitsvalgte. Vi har testet om 11 ulike uavhengige variable har effekt på utfallsvariablene. Disse er: 1) kalenderår/intervjutidspunkt (kontinuerlig variabel); 2) alder; 3) kjønn; 4) høyeste fullførte utdanning;

5) årlig bruttoinntekt i kroner før skatt og fradrag (oppgitt i 2009); 6) bosted; 7) sektor; 8) heltid/deltid; 9) om respondentene har ledende stilling eller ikke; 10) antall ansatte i virksomheten; 11) bransje.¹⁵ Referansegruppene for hver forklaringsvariabel varierer med hvilket utfall vi analyserer, se tekst og Figur 1-4 i Del II.

Regresjonsanalysene er foretatt i to trinn. I det første trinnet har vi estimert de bivariate (ujustert regresjon) effektene av de ulike faktorene på de fire analysevariablene. I det andre trinnet har vi estimert effektene av de ulike forklaringsvariablene på analysevariablene samtidig (justert, multivariat regresjon). Vi har presentert kun de justerte analysene. Informasjon om en respondent jobber i offentlig sektor, i offentlig eiet virksomhet eller i privat sektor er ikke inkludert i de justerte modellene samtidig med informasjon om hvilken bransje respondentene arbeider i. Årsaken er at disse variablene er høyt korrelerte. Offentlig sentralforvaltning/myndighet utgjør for eksempel en egen bransje, og i mange av de andre bransjene er majoriteten ansatt i offentlig sektor, mens i andre bransjer er majoriteten ansatt i privat sektor/virksomhet (for eksempel i varehandel, butikk, reiseliv, hotell, restaurant og servering). Kun sammenhenger som er signifikante ($p < 0,05$) og uavhengige er presentert. Dette betyr at sammenhengene vi finner i nettoutvalget med 95 % sannsynlighet ville være tilsvarende om vi hadde analysert populasjonen.

De deskriptive analysene ble gjort ved hjelp av SPSS versjon 20.0 og de multivariate analysene ved hjelp av SAS versjon 9.3.

¹⁵Kodet om til 11 kategorier; 1. Offentlig sentralforvaltning/myndighet, forsvar, politi, rettsvesen og vakthold; 2. Barnehage, skole, undervisning, forskning og analyse; 3. Helsetjenester, sosialtjenester, barnevern, pleie- og omsorgstjenester; 4. Landbruk, skogbruk og fiske; 5. Bygg- og anleggsvirksomhet; 6. Varehandel, butikk, reiseliv, hotell, restaurant og servering; 7. Kultur, idrett, organisasjoner, media, reklame, PR, informasjon, telekommunikasjon, IT, foretningsmessig service og tjenesteyting. 8. Bank, forsikring og finans; 9. Transport og samferdsel; 10. Industri, teknikk, olje, gass og energi; 11. Annen og uoppgitt bransje.



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

Postboks 9232 Grønland

0134 Oslo

Telefon 21 01 36 00

www.ys.no