



ARBEIDSLIVSBAROMETER

Norsk arbeidsliv 2014

Økt intensitet – med måling eller tillit

Ann Cecilie Bergene
Vilde Hoff Bernstrøm
Arild H. Steen



Arbeidsforskningsinstituttet
HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Oktober 2014
Design: Signus
Trykk: BK Grafisk
Opplag: 1200
Illustrasjoner: Svein Samuelsen
Forside: Graphic Leftovers
Foto side 3: Erik Norrud



YS ARBEIDSLIVSBAROMETER 2014

Det er sjette gang vi presenterer YS Arbeidslivsbarometer. Første gang det ble presentert var på YS-Konferansen i 2009.

Gjennom barometeret har vi uten tvil klart å etablere et av de viktigste verktøyene for å måle status og utviklingstrekk i norsk arbeidsliv fra år til år. Interessen for barometeret og analysene som gjøres øker. Det er benyttet som informasjons- og kunnskapsgrunnlag i en rekke debatter og medieoppslag gjennom året.

Målet med barometeret er å være et kraftfullt redskap for å profilere YS og forbundene sterkere i samfunnet, vise styrke overfor arbeidsgivere og myndighetene, gi tillitsvalgte på alle nivåer tyngre argumenter, synliggjøre viktigheten av å være organisert og merverdien ved YS-medlemskapet overfor potensielle medlemmer, samt gjøre eksisterende medlemmer stolte av organisasjonen sin.

Med arbeidslivsbarometeret har vi et verktøy som gir oss mye informasjon om arbeidstakernes behov og virkelighet. Det har også styrket vår kompetanse til å se og møte medlemmenes behov i arbeidslivet. Vi kan stille gode diagnoser om nåsituasjonen, analysere utviklingstrekk, og derigjennom forsøke å se litt inn i fremtiden i norsk arbeidsliv.

Det er fremdeles stort potensial til å bruke YS Arbeidslivsbarometer enda mer aktivt. Det kan være gjennom det daglige arbeidet med å utforme politikk, i det tariffpolitiske arbeidet, i rekrutteringsøymed og i tillitsvalgtopplæringen for å nevne noen områder.

Jeg vil oppfordre flere til å ta i bruk vårt interaktive analyseverktøy på nett (<http://barometer.ys.no>). Dette gjør YS Arbeidslivsbarometer enda mer tilgjengelig for tillitsvalgte, forbund og andre. Det interaktive analyseverktøyet er brukervennlig og her ligger det potensial for enda flere og spennende analyser enn de som presenteres i denne rapporten.

Til slutt vil jeg takke AFI for godt samarbeid med utarbeidelse av YS Arbeidslivsbarometer.

Med vennlig hilsen

Jorunn Berland

FORORD

Rapporten formidler resultater og analyser fra YS Arbeidslivsbarometer 2014 samt analyser av hele perioden barometeret er gjennomført. Dette er sjette 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 er nå detaljerte data tilgjengelige gjennom <http://barometer.ys.no>. Datainnsamlingen er gjennomført av TNS Gallup. Arbeidsforskningsinstituttet har gjort analysene og skrevet rapporten.

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

Erik Kollerud, sektor Kommune
Anne Henriksen, sektor Stat
Stein Johansen, sektor Privat
Jan Pieter Groenhof, sektor Finans
Kai Tangen, sektor Spekter
Hans Atle Gullestad, YS
Hege Herø, 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, 30.09.2014

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 19
3: Arbeidsvilkår, stress og mestring	side 29
4: Likestilt deltakelse	side 41
5: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	side 45
Del 2: Målstyring og overvåkning	side 53
Utbredelse og konsekvenser av styringsmekanismer i det norske arbeidsliv	side 53
Utbredelse av målstyring	side 53
Opplevd rettferdighet	side 58
Bruk av målstyring	side 60
Ledere og målstyring	side 61
Overvåkning	side 63
Mulige konsekvenser av målstyring og overvåkning	side 65
Vedlegg Metode	side 74

DEL 1: YS ARBEIDSLIVSBAROMETER

YS Arbeidslivsbarometer er en årlig analyse av tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv på sentrale områder. YS Arbeidslivsbarometer gjennomføres for sjette gang i 2014.

Arbeidsforskningsinstituttet har på oppdrag fra YS utarbeidet et måleinstrument som måler trykket i norsk arbeidsliv. Gjennom å kombinere data fra en fersk spørreundersøkelse sendt til et representativt utvalg norske arbeidstakere med nasjonal og internasjonal statistikk, får vi en unik plattform for å vurdere utviklingen i arbeidslivet. Utvalget i årets undersøkelse er på 3015 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 redegjør også for hvorfor og hvordan resultatene har blitt som de har blitt. I år ser vi dessuten særlig på målstyring i arbeidslivet.

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

YS Arbeidslivsbarometer er gjort tilgjengelig på en web-plattform <http://barometer.ys.no/>. 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 fem temaområder. Disse er valgt ut fordi de er sentrale for å forstå utviklingen av norsk arbeidsliv, sett fra arbeidstakeres perspektiv.

1. Fagforeningenes legitimitet
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse
3. Arbeidsvilkår, stress og mestring
4. Likestilt deltagelse
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). Som nevnt gjøres dette ut fra en vurdering fra arbeidstakeres perspektiv. Samtidig er det bred politisk enighet i Norge rundt mange av premissene, blant annet knyttet til verdien av partssamarbeid, av høy organisasjonsgrad, og av koordinert og kollektiv lønnsdannelse, samt til ønsket om at flest mulig skal delta i arbeidslivet og normer knyttet til likestilling og jobbsikkerhet.

Vi har i år fornyet temaområdet «Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse» gjennom å utvikle et nytt spørsmålsbatteri og en ny barometerverdi. Vi kan på dette temaområdet dermed ikke sammenligne med tidligere år. Alle endringer er presentert og begrunnet løpende i teksten. Resultatene som presenteres for alle seks årene er sammenlignbare i årets rapport.

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 at man kan vurdere stabilitet eller endring. Stabile tall fra barometerundersøkelsen er også en bekreftelse på at undersøkelsesinstrumentet virker som det skal. Gjennom flere uavhengige undersøkelser kommer man fram til omtrent samme resultat. På noen

områder ser vi en tidstrend. Det er da fristende å anta at tidstrenden vil fortsette i årene som kommer. En slik antakelse må hvile på en argumentasjon om årsakene til tidstrenden.

I år er det varslet endringer av arbeidsmiljøloven som vil innebære at det blir lettere å ansette midlertidig. Konsekvensene av disse endringene vil vi først fange opp i undersøkelsene de neste årene.

Barometerverdiene

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

1. Fagforeningenes legitimitet



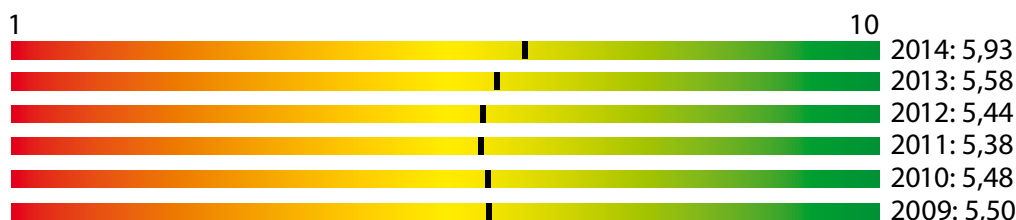
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse



3. Arbeidsvilkår, stress og mestring



4. Likestilt deltagelse



5. Trygghet og tilknytning

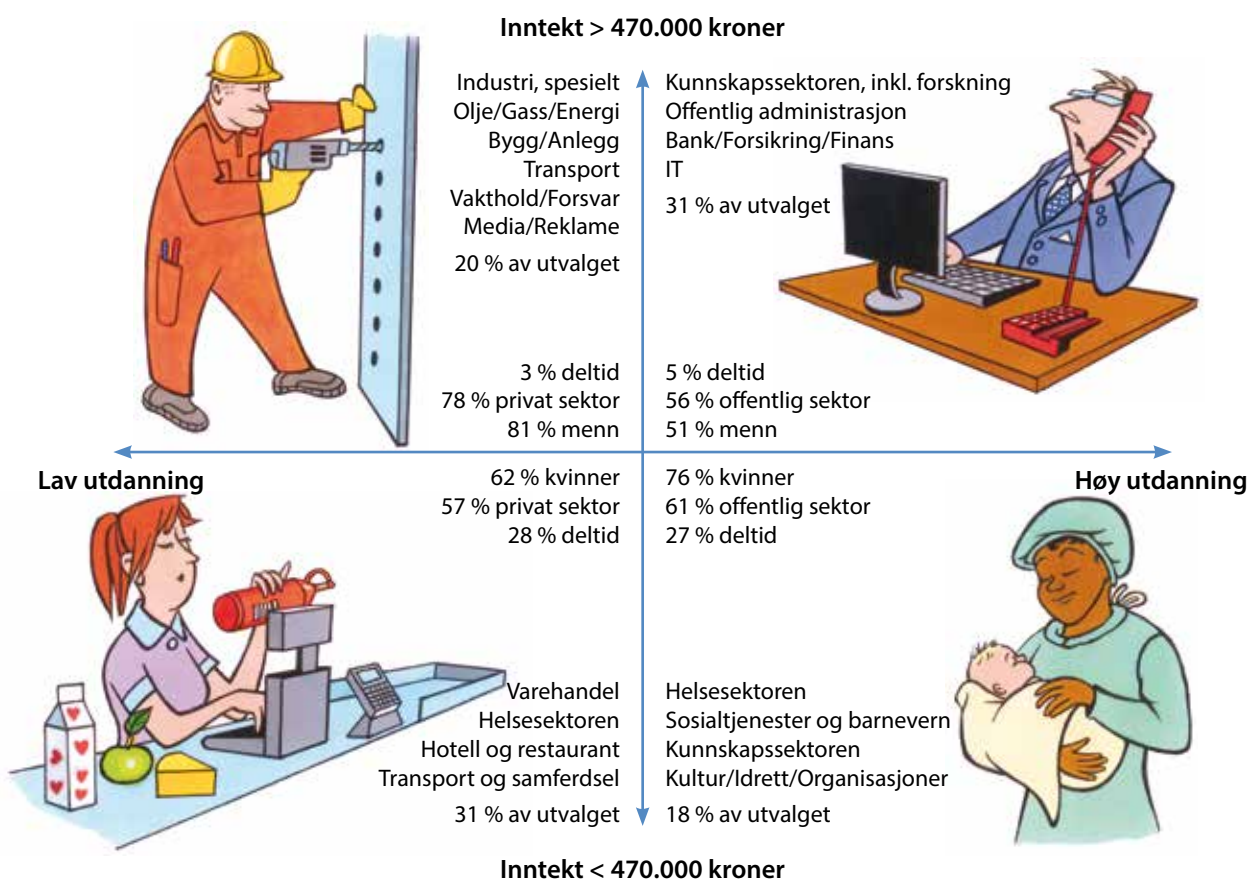


Fire arbeidsliv

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

- høyere utdanning eller ikke
- om de har inntekt over eller under medianinntekten (i år 470.000 kroner)

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. Inntektsgrensen er satt til medianen i utvalget, som i år er 470.000 kroner, fordi denne deler arbeidsstyrken i to like deler. 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 å gi de rette assosiasjonene. Dette er bransjer hvor hvert av de fire arbeidslivene er overrepresentert og de kan dermed betraktes som «typiske», men det er likevel en forenkling. Vi finner at flere bransjer, for eksempel bank/forsikring/finans, kan knyttes til flere av arbeidslivene.

Det er dessuten verdt å kommentere heterogeniteten i offentlig sektor. Hvis vi deler på forvaltningsnivå, det vil si mellom kommune, fylkeskommune og stat, er det et klart mønster i forhold til de fire arbeidslivene.

Som det fremgår av figuren er arbeidslivet nede til venstre (lav inntekt og lav utdanning) og øverst til høyre de største i antall arbeidstakere. I hvert av disse to arbeidslivene finner vi bortimot én tredjedel (31 prosent) av arbeidstakerne i undersøkelsen, slik at de til sammen utgjør nærmere to tredjedeler. I arbeidslivet med lav inntekt og høy utdanning jobber til sammenligning kun 18 prosent. Den halvparten av arbeidstakerne som jobber i de to arbeidslivene med inntekt under 470.000 er dominert av kvinner. Videre jobber bortimot én av tre i disse to arbeidslivene deltid.

1. Fagforeningenes legitimitet

STABILE OG POSITIVE HOLDNINGER – MEN DET SLÅR IKKE UT I ØKT OPPSLUTNING

Fagforeningenes legitimitet er fortsatt sterk, men vi ser en viss nedgang i barometerverdien fra i fjor. Den tydeligste trenden fortsetter å være reduksjonen i andelen fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Som tidligere år er det også i år en økning i andelen fagforeningsmedlemmer, noe som trekker opp både indikatoren på andel arbeidstakere som er positivt innstilt til medlemskap og barometerverdien. Andelen uorganiserte som kan tenke seg å bli medlem fortsetter imidlertid å falle, noe som gjør at indikatoren totalt sett faller litt sammenlignet med fjorårets undersøkelse. For øvrig er arbeidstakernes holdning til fagforeninger stabile.

Barometerverdien for fagforeningenes legitimitet har i hele perioden 2009-2014 ligget innenfor det grønne feltet. Sett over hele perioden har imidlertid barometerverdien falt et tredjedels poeng. Denne nedgangen gjenspeiler, som vi så i fjor, signifikante tidstrender i andelen uorganiserte som kan tenke seg å bli medlem av en fagforening samt andelen fagforeningsmedlemmer som er villige til å påta seg et tillitsverv, og er dermed en betydelig og utvetydig endring. Vi kan ikke ut fra dagens kunnskap se grunner til at denne trenden skal snu. Alle partene i arbeidslivet fremhever den positive virkning av et organisert arbeidsliv. En synkende (og eventuelt fortsatt synkende) barometerverdi er i en slik sammenheng en kilde til bekymring. Norske arbeidstakere er i ganske stor utstrekning organisert, de ser verdien av fagforeninger og anerkjenner fagforeningers betydning, samtidig som vi ser, som i tidligere rapporter, grunn til bekymring for det fremtidige mobiliseringspotensialet. Vi ser en tendens i retning av at færre og færre er interessert i å yte en innsats for fagbevegelsen både i form av å slutte opp om den som betalende medlem, det vil si en synkende andel av uorganiserte som kan tenke seg å bli medlem, og i form av å utføre frivillig arbeid, sett i en synkende andel medlemmer som kan tenke seg å påta seg et tillitsverv. Vi ser i år en dårligere score på andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen sammenlignet med i fjor, og årets resultat er nesten tilbake til bunnivået i 2012. Organisasjonsgraden sammenlignet med andre land drar fortsatt barometerverdien opp, men siden organisasjonsgraden i Norge er stabil på 55 prosent og siden den ikke lenger faller like mye internasjonalt er denne indikatoren relativt stabil over hele perioden 2009-2014.¹

Fagforeningenes legitimitet	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1.1 Fagforeningers betydning	7,70	7,64	7,63	7,60	7,64	7,69
1.2 Fagforeninger som problem	6,96	6,92	6,92	6,97	6,94	7,06
1.3 Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap	8,17	8,12	8,01	7,97	8,07	8,04
1.4 Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt	7,60	7,20	6,60	6,30	5,69	5,52
1.5 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen	7,10	7,20	7,52	6,33	7,37	6,67
1.6 Organisasjonsgrad sammenlignet med andre land	8,11	8,39	8,52	8,62	8,49	8,49
Samlet barometerverdi	7,61	7,58	7,53	7,30	7,37	7,25

Indeksen består av 6 indikatorer.² Den baserer seg for det første på et spørsmålsbatteri i barometerundersøkelsen bestående av ni påstander som uttrykker holdninger til fagforeninger. De to

¹<http://stats.oecd.org/>

²Indikator 1.1 er beregnet ut fra seks spørsmål stilt i barometerundersøkelsen om fagforeningenes betydning. Gjennomsnittsscore. Indikator 1.2 er beregnet ut fra tre spørsmål stilt i barometerundersøkelsen om fagforeninger som problem. Gjennomsnittsscore. 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.

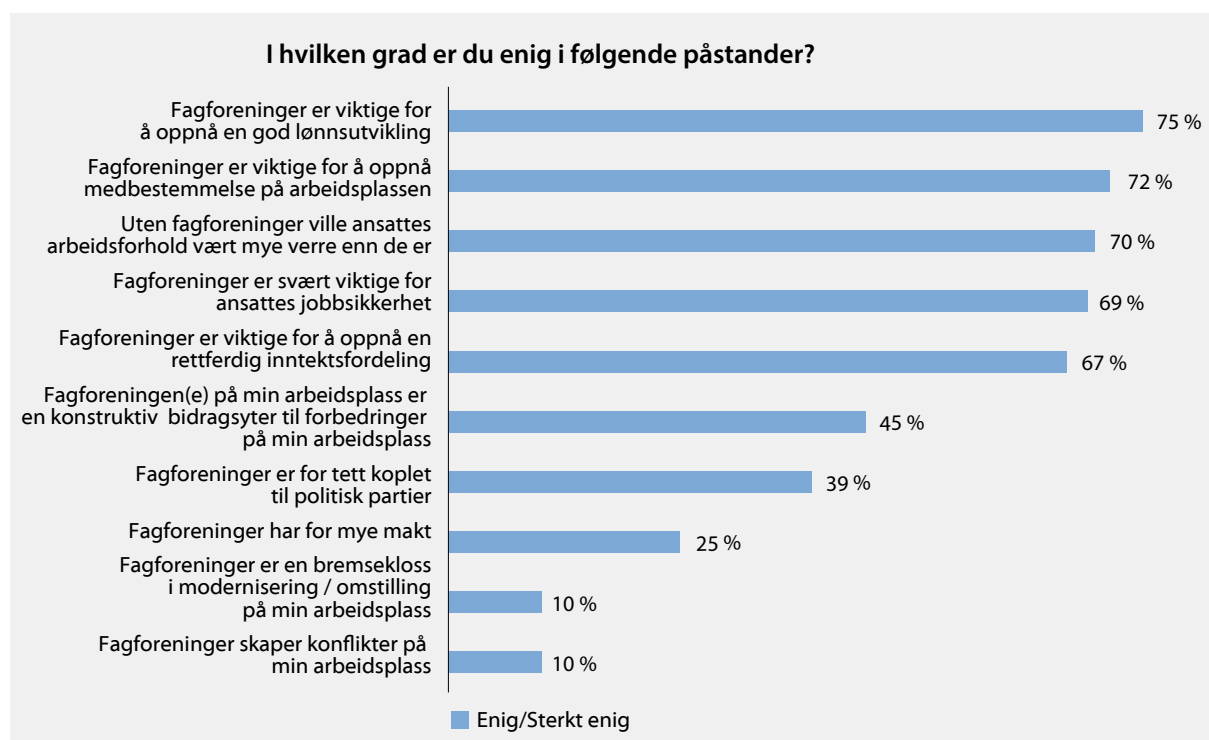
Indikator 1.5 er beregnet ut fra et spørsmål i barometerundersøkelsen om andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen. Gjennomsnittsscore.

Indikator 1.6 er beregnet ut fra OECD-data 2012 om fagorganisering. Variasjonsbredde.

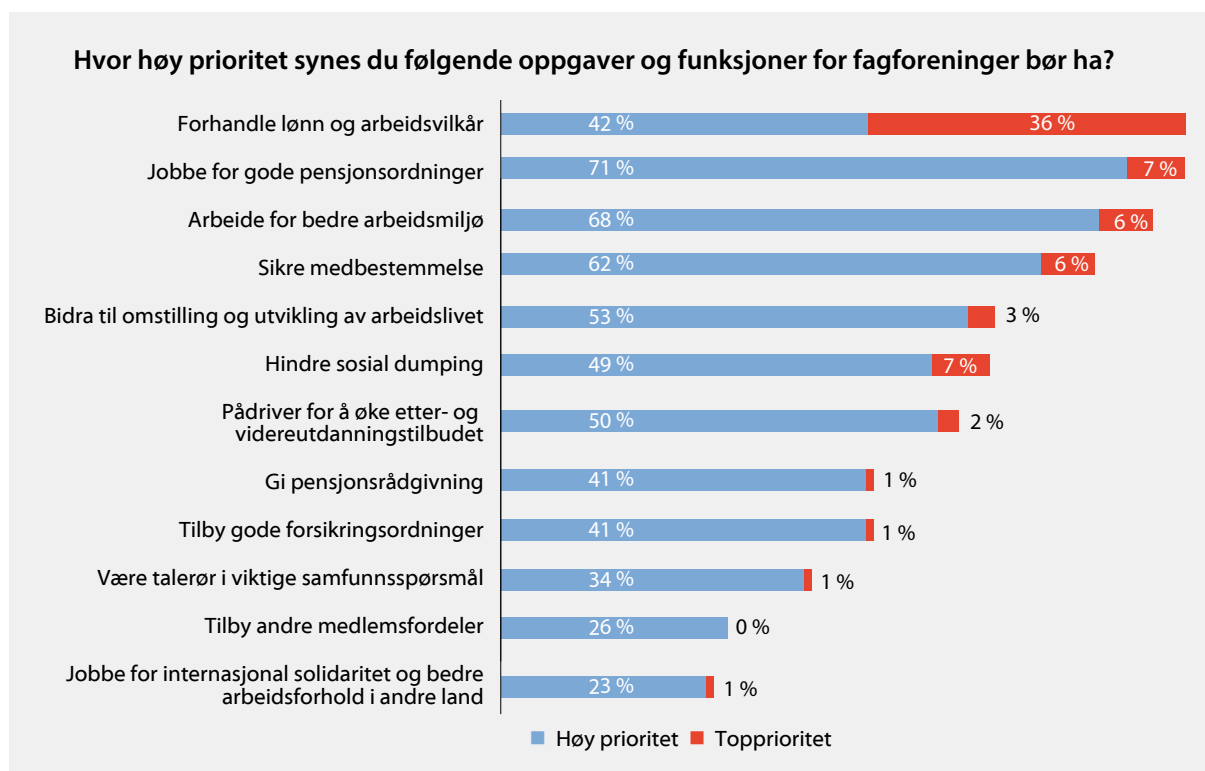
første indikatorene er konstruert på bakgrunn av dette batteriet. I tillegg stiller vi spørsmål om hvorvidt man i dag er medlem av en fagforening, samt om de som ikke er det anser medlemskap som aktuelt, og disse to spørsmålene ligger bak indikatoren på andelen arbeidstakere som er positivt innstilt til medlemskap. Derneft blir medlemmer stilt spørsmål om villigheten til å påta seg et tillitsverv, og tillitsvalgte blir spurt om i hvilken grad de blir respektert av ledelsen. Dette utgjør grunnlaget for de to følgende indikatorene. Til slutt inneholder indeksen en indikator basert på eksterne data fra OECD om organisasjonsgrad, hvor nivået i Norge blir sammenlignet med andre land. På grunn av manglende data fra Norge for 2013 har vi vært nødt til å bruke fjorårets organisasjonsgrad, hvilket også gjør at indikatoren blir lik i 2013 og 2014. Som vi har påpekt har organisasjonsgraden i Norge vært svært stabil de siste årene, og nedgangen i Europa for øvrig har bremsset. Dette gjør det forsvarlig å bruke fjorårets tall.

Holdninger til fagforeningers rolle

Som nevnt kan det virke som at norske arbeidstakere i relativt stor grad ser verdien av fagforeninger og har positive holdninger til deres rolle. Det er særlig en stor andel som oppgir at de er enige eller sterkt enige i at fagforeninger er viktige for lønnsutvikling, medbestemmelse og arbeidsforhold:



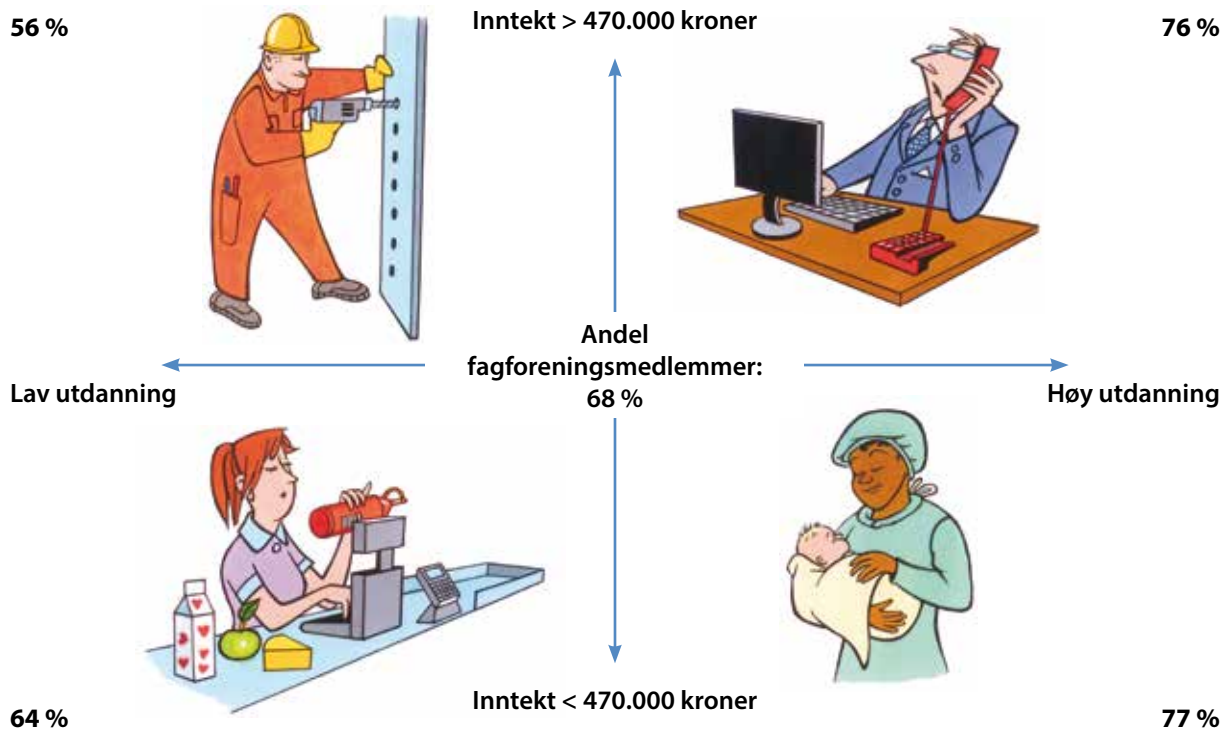
I tillegg til å ta stilling til disse påstandene om fagforeningers rolle og betydning blir arbeidstakerne i vår undersøkelse bedt om å mer konkret ta stilling til hvilke oppgaver og funksjoner de mener fagforeninger bør prioritere høyt eller gi topprioritet. Følgende figur illustrerer svarfordelingen:



Som vi ser er det desidert størst andel som oppgir at å forhandle lønn og arbeidsvilkår bør få topprioritet (36 prosent). Gitt dette er det ikke så stor andel som oppgir at dette bare bør prioriteres «høyt». Spørsmålet var stilt på en måte som gjorde at kun én oppgave eller funksjon kunne oppgis som «topprioritet», mens man kunne oppgi at mange burde få «høy prioritet». Blant oppgavene og funksjonene som mange oppgir at bør gis høy prioritet utmerker det å jobbe for gode pensjonsordninger (71 prosent), arbeide for bedre arbeidsmiljø (68 prosent) og å sikre medbestemmelse (62 prosent) seg.

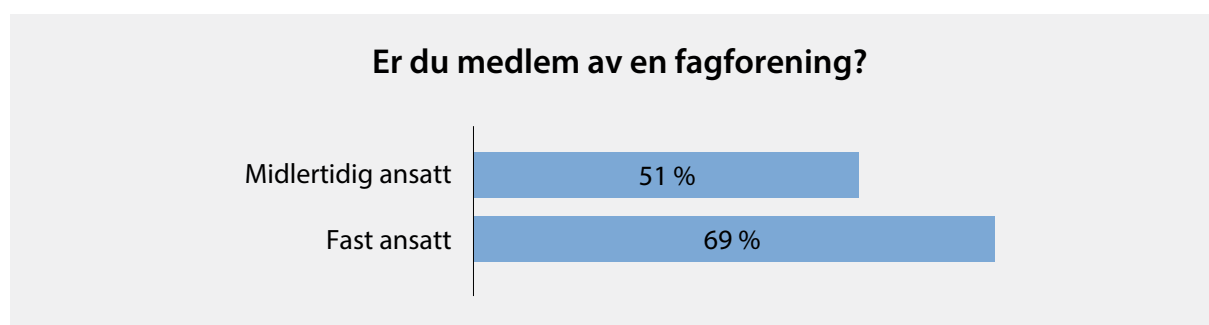
Fagforeningsmedlemskap

I årets barometerundersøkelse oppgir 69 prosent at de er medlem av en fagforening. Andelen fagforeningsmedlemmer er høyere blant kvinner (73 prosent) enn blant menn (63 prosent). Vi finner også at andelen organiserte varierer mellom de fire arbeidslivene i retning av at arbeidstakere med høyere utdanning i større grad er medlem av en fagforening, og i noen grad at en større andel arbeidstakere med lav inntekt er organisert:

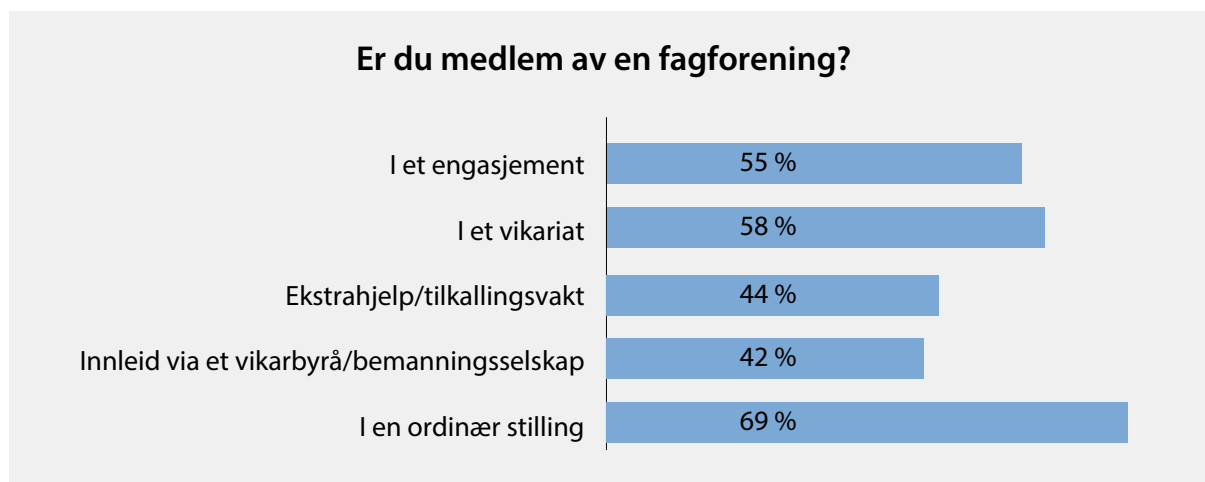


Det er også i år en økning i andelen fagforeningsmedlemmer i utvalget totalt, fra 67 prosent i fjorårets undersøkelse og 64 prosent i 2012. I utvalget er 43 prosent av fagforeningsmedlemmene i et LO-forbund, 19 prosent i et Unio-forbund, 16 prosent i et YS-forbund og 11 prosent i et forbund i Akademikerne.

Forskningslitteratur har vist at arbeidstakere med såkalte alternative tilknytningsformer, til forskjell fra fast ansatte i ordinær fulltidsstilling, i mindre grad er organisert og at de er vanskeligere å organisere. I barometerundersøkelsen finner vi også at andelen som oppgir at de er organisert er høyere blant arbeidstakere med fast ansettelse sammenlignet med midlertidig ansettelse:



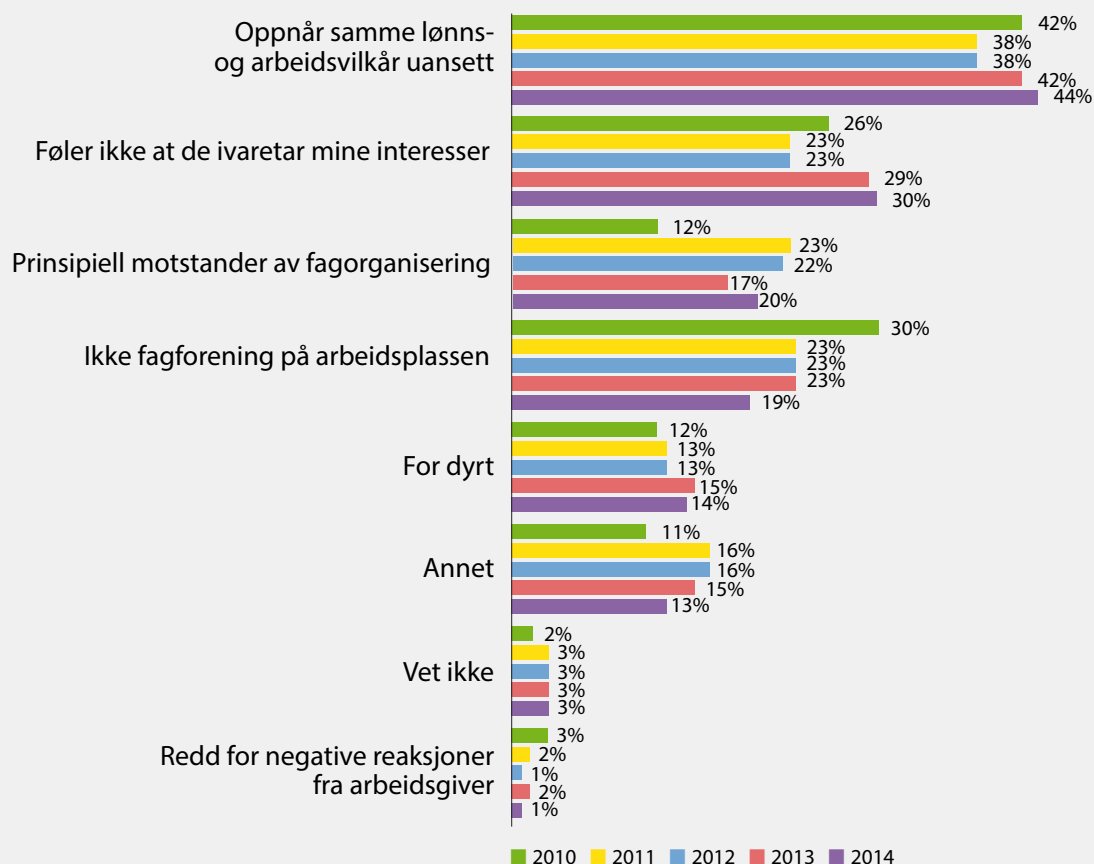
En inndeling i ulike tilknytningsformer viser også forskjeller mellom disse med hensyn til fagforeningsmedlemskap:



Vi ser her at det er en høyest andel organiserte blant arbeidstakere i «ordinære stillinger» (69 prosent), fulgt av arbeidstakere i vikariater (58 prosent) og i engasjement (55 prosent). Som vi ser er det lavest andel som er organisert blant arbeidstakere som er innleid (42 prosent).

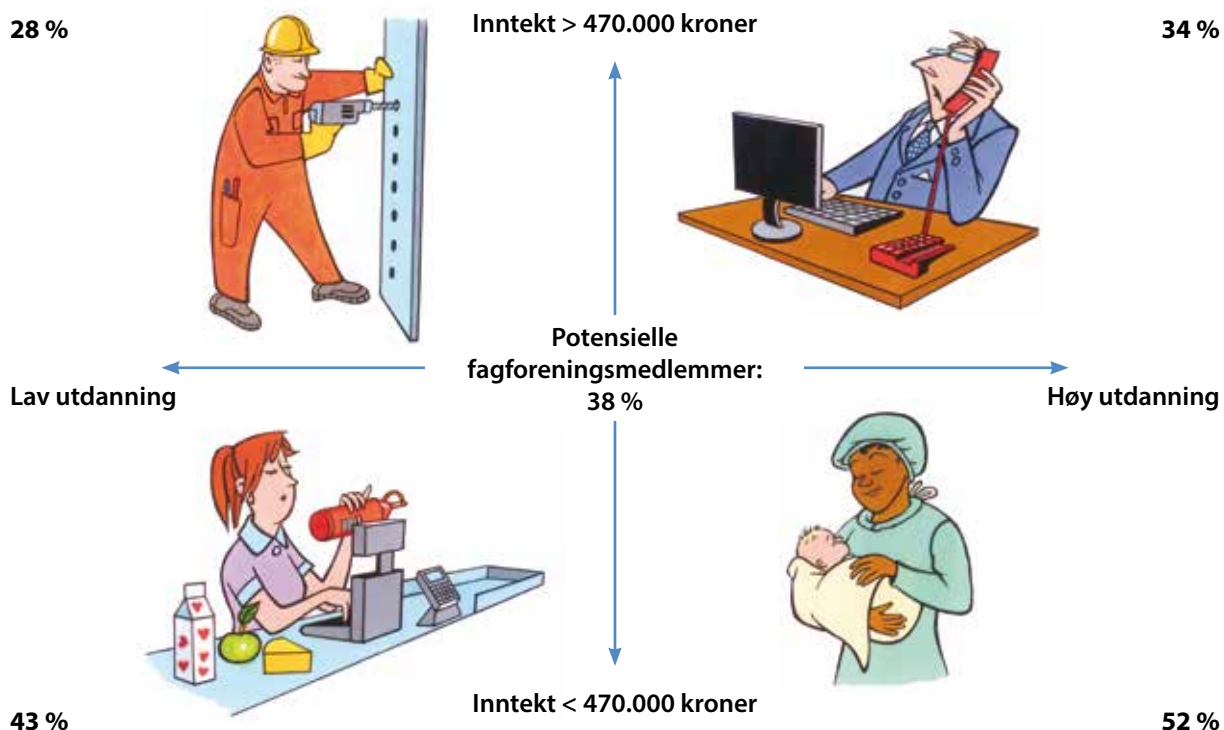
Bortimot én tredjedel (32 prosent) av arbeidstakerne i utvalget er ikke medlem av en fagforening. Av disse har halvparten tidligere vært medlem og meldt seg ut. Halvparten av disse igjen anser fremtidig medlemskap som lite aktuelt. Mens de uorganiserte som aldri har vært medlem i større grad oppgir at medlemskap ikke er aktuelt på grunn av at de er prinsipiell mostander av fagorganisering (26 prosent, sammenlignet med 14 prosent blant de som tidligere har vært medlem), oppgir de som tidligere har vært medlem i større grad at fremtidig medlemskap er lite aktuelt fordi de ikke føler at fagforeningene ivaretar deres interesser (35 prosent, sammenlignet med 25 prosent blant de som aldri har vært medlem), hvilket er et uttrykk for misnøye med hva medlemskapet innebar. For de andre begrunnelsene, for eksempel at medlemskap er for dyrt, at man oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett eller at det ikke er fagforening på arbeidsplassen, skiller ikke disse to gruppene seg. Blant alle de uorganiserte som oppgir at medlemskap i en fagforening er lite aktuelt fordeler svarene seg på følgende måte hva angår begrunnelse:

Hvorfor ikke fagforeningsmedlem?



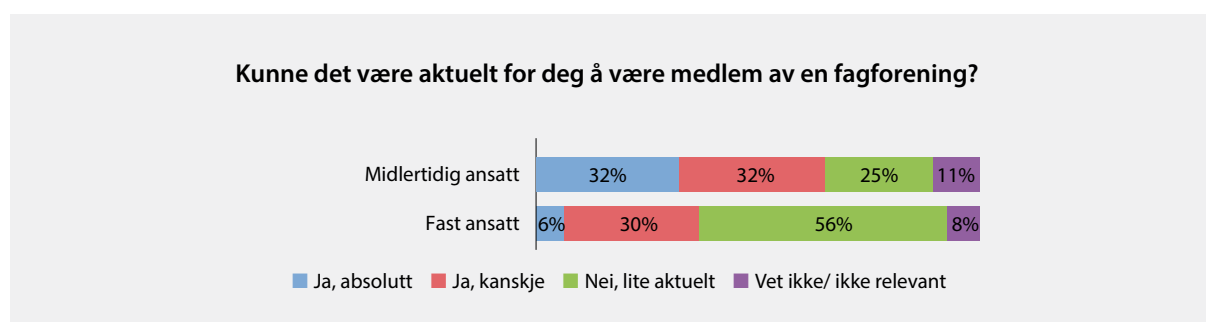
Vi ser i år en liten økning i andelen som oppgir at de ikke anser fagforeningsmedlemskap som aktuelt fordi de oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett (44 prosent) og at de ikke føler at fagforeninger ivaretar deres interesser (30 prosent). På den andre siden er det færre som oppgir at det ikke er fagforening på arbeidsplassen som begrunnelse.

I årets undersøkelse er det 38 prosent av de uorganiserte som oppgir at det absolutt eller kanskje er aktuelt å bli medlem av en fagforening. Denne andelen har falt gradvis fra 48 prosent i 2009, til 45 prosent i 2010, 43 prosent i 2011 og 2012, og 41 prosent i fjor. Disse fordeler seg på følgende måte på de fire arbeidslivene:



Det er fortsatt størst potensial for å organisere arbeidstakere i arbeidslivene med lav inntekt, spesielt i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt. I dette arbeidslivet anser 52 prosent av de uorganiserte det som aktuelt å bli medlem av en fagforening. Tilsvarende andel blant arbeidstakere med lav utdanning og lav inntekt er 43 prosent. Som tidligere år er det færrest potensielle medlemmer i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt. Blant uorganiserte arbeidstakere er det her kun 28 prosent som oppgir at medlemskap er aktuelt. Sammenlignet med i fjor har andelen potensielle medlemmer falt spesielt i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt (fra 39 prosent i fjor til 34 prosent i år) og i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt (fra 48 prosent i fjor til 43 prosent i år).

Vi finner videre at det er en høyere andel av de uorganiserte kvinnene som oppgir at det absolutt eller kanskje er aktuelt å bli medlem av en fagforening (44 prosent) enn blant de uorganiserte mennene (33 prosent). I tillegg er det en høyere andel blant de yngste arbeidstakerne (15-29 år) som oppgir at medlemskap er aktuelt (56 prosent) enn i de eldre aldersgruppene. Hvorvidt man anser fagforeningsmedlemskap som aktuelt ser også ut til å henge sammen med hva slags tilknytningsform man har til arbeidslivet:

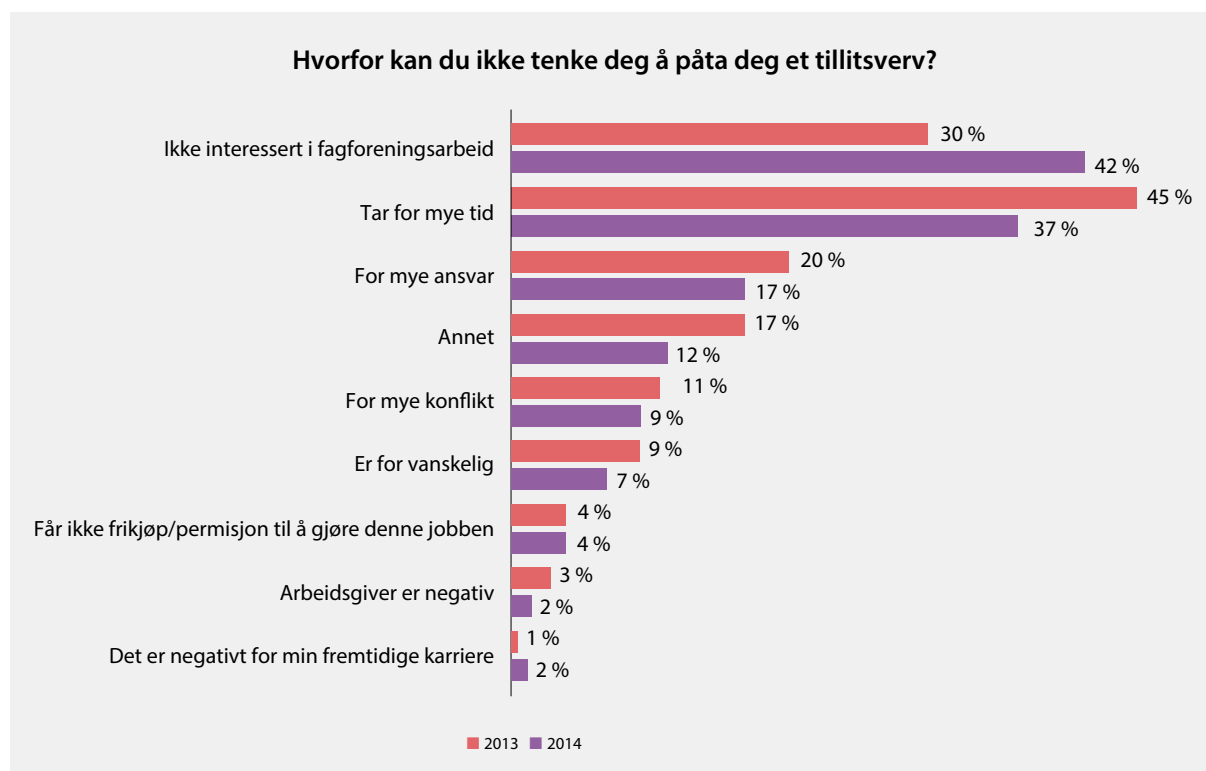


Vi ser av figuren at det er en høyere andel midlertidig ansatte som oppgir at det absolutt eller kanskje er aktuelt for dem å være medlem av en fagforening. Vi får det samme bildet dersom vi ser på forskjellen mellom fast og midlertidig ansatte *innenfor* de to yngste aldersgruppene, som er overrepresentert blant de med midlertidig ansettelse. Blant arbeidstakere i aldersgruppen 30-39 år oppgir hele 75 prosent av de uorganiserte midlertidig ansatte at de absolutt eller kanskje kan tenke seg å bli medlem av en fagforening. Tilsvarende andel for fast ansatte i samme aldersgruppe er 43 prosent. Organiseringspotensialet blant midlertidig ansatte synes dermed å være betydelig.

Villighet til å påta seg et tillitsverv

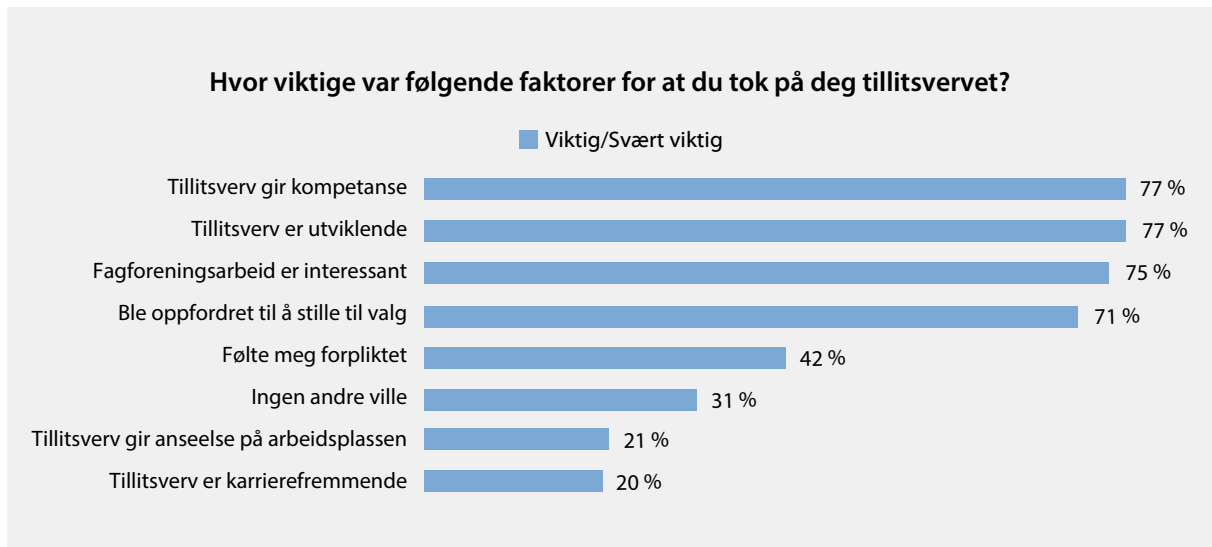
Som nevnt har vi sett en jevn nedgang i andelen fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å påta seg et tillitsverv. Mens 38 prosent oppga at de absolutt eller kanskje kunne tenke seg å påta seg et slikt verv i 2009, er andelen nå nede i 28 prosent. Det er ikke signifikante forskjeller mellom menn og kvinner på dette spørsmålet, men vi ser at det er størst villighet til å påta seg tillitsverv i de yngste aldersgruppene. Blant fagforeningsmedlemmer på mellom 15 og 29 år oppgir 44 prosent at de absolutt eller kanskje kan tenke seg å påta seg et tillitsverv. Tilsvarende andel for aldersgruppen 30-39 år er 37 prosent, mens den er 21 prosent for aldersgruppen 40-59 år.

Medlemmene som oppgir at det ikke er aktuelt å påta seg et tillitsverv blir bedt om begrunnelse. Følgende figur viser svarfordelingen:



Sammenlignet med fjorårets undersøkelse er det en høyere andel i år som oppgir at de ikke kan tenke seg å påta seg et tillitsverv fordi de ikke er interessert i fagforeningsarbeid, hvilket relaterer seg til fagbevegelsens evne til å engasjere. I årets undersøkelse har dette svaralternativet faktisk fått en høyere andel svar enn at tillitsverv tar for mye tid, som var den viktigste begrunnelsen i fjor. At tillitsverv innebærer for mye ansvar er også fortsatt en begrunnelse en relativt stor andel oppgir for å ikke ville påta seg rollen.

Vi har nå sett på begrunnelser for *ikke* å ville bli tillitsvalgt, men hva sier de tillitsvalgte var viktige grunner til at de faktisk påtok seg vervet?



Begrunnelser mange oppgir som viktige eller svært viktige for at de tok på seg tillitsvervet er at det gir kompetanse (77 prosent) og at det er utviklende (77 prosent). Vi ser også at blant de som faktisk er tillitsvalgte oppgir hele 75 prosent at de påtok seg vervet fordi de synes fagforeningsarbeid er interessant, hvilket betyr at dette kan være en utslagsgivende faktor både for å ikke ville bli og å ville bli tillitsvalgt. Interesse for arbeidet fagforeningene gjør er med andre ord ikke bare en faktor som skyver enkelte bort fra vervet, men er også en beveggrunn for at medlemmer faktisk påtar seg verv.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

STOR AKSEPT FOR FAGFORENINGERS ROLLE I LØNNSDANNELSEN, MEN OGSÅ ET ØNSKE OM AT RESULTATER OG PRESTASJONER SKAL SPILLE STØRRE ROLLE

Det er i årets barometer flere som oppgir at de ønsker åpenhet om lønn. Det er også flere som slutter opp om små inntektsforskjeller i årets undersøkelse sammenlignet med tidligere år. Disse to indikatorene trekker barometerverdien opp.

Som nevnt innledningsvis er temaområdet «Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse» fornyet, både gjennom at vi har utviklet nye spørsmål og nye indekser. Vi kan på dette temaområdet dermed ikke sammenligne med tidligere år. Vårt mål med temaområdet er fortsatt å kartlegge endringer i oppslutning om kollektiv lønnsdannelse i form av å analysere om det skjer endringer i aksepten for det norske forhandlingsregimet basert på høy tariffavtaledekning og en balanse mellom sentral og lokal lønnsfastsettelse. I tillegg er den kollektive lønnsdannelsen basert på at fagforeningene forhandler lønn på vegne av sine medlemmer. Vi valgte dermed å inkludere spørsmål som gir oss mulighet til å si noe om tariffavtaledekning, om oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse samt synet på balansen mellom sentral og lokal lønnsfastsettelse, om utbredelse av og holdninger til individbasert avlønning, og om oppslutningen om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger. Vi har valgt å beholde spørsmålene og indikatorene om oppslutning om åpenhet om lønn og om små inntektsforskjeller. Vi har videre lagt til en indikator på hva som faktisk skjer i lønnsdannelsen og hvor sterk forhandlingsinstitusjonens rolle er. Da det partssammensatte Holden 3-utvalget analyserte lønnsdannelsen i Norge stod frontfagsmodellen, det vil si prinsippet om at lønnsveksten i konkurranseutsatt industri skal være retningsgivende, sentralt.³ Frontfagsmodellen innebærer med andre ord en koordinering av lønnsdannelsen på nasjonalt nivå, og hviler dermed på at lønnsdannelsen er kollektiv.

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	2014
2.1 Organisering på arbeidsgiversiden	6,69
2.2 Tariffavtaledekning	7,48
2.3 Utbredelse av prestasjonsbasert lønn	8,62
2.4 Holdning til prestasjonsbaserte lønnstillegg	5,92
2.5 Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger	6,84
2.6 Vektlegging av kollektive lønnsforhandlinger	6,67
2.7 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger	6,39
2.8 Oppslutning om åpenhet om lønn	8,69
2.9 Oppslutning om små inntektsforskjeller	9,17
2.10 Frontfagsmodellens gjennomslag	7,93
Samlet barometerverdi	7,44

Indeksen er satt sammen av 10 indikatorer, hvorav ni er basert på barometerundersøkelsen og én på eksterne data fra Teknisk Beregningsutvalg (TBU). Se boksen under for nærmere beskrivelse av indikatorene og beregningen av dem.

³NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi

Om beregning av indikatorer

Indikator 2.1 er basert på andelen ledere med personalansvar som oppgir at virksomheten de jobber for er medlem av en arbeidsgiverforening. Scoren er denne andelen delt på 10.

Indikator 2.2 er basert på andelen arbeidstakere som oppgir at deres lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis er regulert gjennom tariffavtale eller overenskomst. Denne andelen er også delt på 10 for å få indikatorens score.

Indikator 2.3 er basert på andelen som oppgir at avlønning utelukkende er basert på fastlønn, delt på 10.

Indikator 2.4 måler hvorvidt norske arbeidstakere ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av deres prestasjoner, og er beregnet ved å ta andelen som IKKE oppgir at de i større grad ønsker at lønnstillegg skal bestemmes av egne prestasjoner, delt på 10.

Indikatorene 2.5 og 2.6 er et uttrykk for henholdsvis andelen som ønsker at lønnsforhandlingene bør foregå koordinert og kollektivt, enten nasjonalt eller på virksomhetsnivå og vektningen av de ulike nivåene lønnsforhandlingene kan skje på. Indikator 2.5 er beregnet ved å ta andelen som oppgir at de ønsker at lønnsforhandlinger i hovedsak skal foregå mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner sentralt pluss halve andelen som ønsker at lønnsforhandlinger i hovedsak skal foregå mellom tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte virksomhet/bedrift, og delt dette på 10. Indikator 2.6 er beregnet ved å summere den gjennomsnittlige vektleggingen (i prosent) av det nasjonale/sentrale nivået og halvparten av den gjennomsnittlige vektleggingen (i prosent) av det lokale nivået, for så å dele på 10. Vi har valgt å la virksomhetsnivå kun telle halvt på begge disse indikatorene fordi disse gjelder et mer begrenset kollektiv og begrenser muligheten for koordinering av lønnsforhandlingene.

Indikator 2.7 er basert på andelen som ønsker at fagforeningene forhandler på deres vegne i lokale oppgjør. Også her er denne andelen delt på 10.

Indikator 2.8 uttrykker oppslutning om åpenhet om lønn og er beregnet ved å dele andelen som ønsker full eller delvis åpenhet om lønn på 10.

Indikator 2.9 måler oppslutning om små inntektsforskjeller. Den er beregnet ved å summere andelen som mener at inntektsforskjellene bør bli mindre eller være som nå, for så å dividere med 10.

Til slutt uttrykker indikator 2.10 styrken til den kollektive koordinerte lønnsdannelsen, med fokus på frontfagsmodellens gjennomslag. Den er basert på årslønnsvekst, og er beregnet ved å dividere et treårssnitt av årslønnsveksten for industriarbeidere med et treårssnitt for industrifunksjonærer.

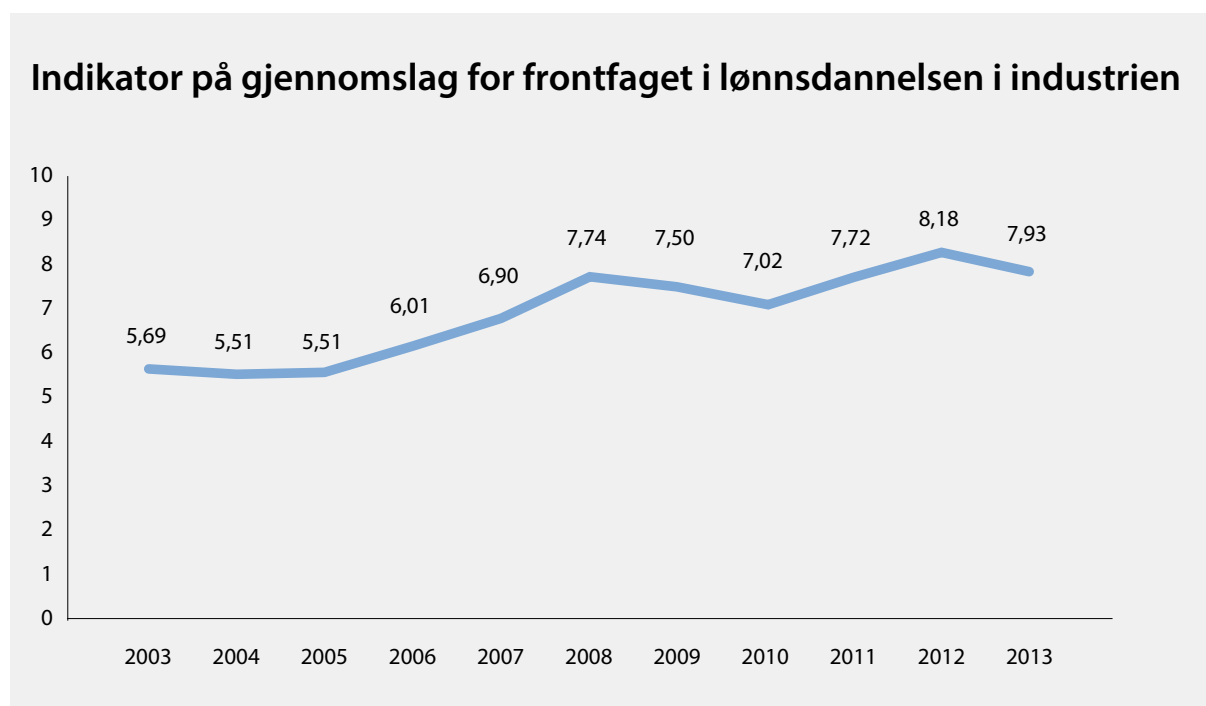
Som det fremgår av boksen hviler indikatorene på noen antagelser. For det første har vi valgt å anta at å uttrykke preferanse for at forhandlinger i hovedsak bør foretas på nasjonalt/sentralt nivå i større grad er å slutte opp om koordinerte kollektive forhandlinger enn å uttrykke preferanse for forhandlinger på lokalt nivå. Dette hviler både på en vurdering av muligheten for å koordinere forhandlinger og på hvor omfattende «kollektiv» forhandlingene dekker, og dermed hvor stor grad av solidaritet forhandlingene forutsetter. En annen antagelse er at det å ønske at fagforeninger forhandler på ens vegne er et uttrykk for oppslutning til systemet basert på representasjon og dermed om kollektiv lønnsdannelse.

Vi har også gjort et forsøk på å konstruere en indikator for frontfagsmodellens gjennomslag. Antagelsen her er at dersom lønnsveksten i områder med koordinert og kollektiv lønnsdannelse over tid skiller seg vesentlig fra lønnsveksten i områder med individuell lønnsdannelse vil det være et uttrykk for at det nåværende systemet for koordinert kollektiv lønnsdannelse ikke fungerer. Med frontfagsmodellen

som utgangspunkt har vi valgt å sammenligne lønnsutviklingen blant industriarbeidere, som i all hovedsak er bestemt gjennom koordinerte kollektive forhandlinger, med lønnsutviklingen blant industrifunksjonærer, som i det store og det hele er et område med individuell lønnsdannelse, innenfor NHO-området. Ved å foreta en slik sammenligning innenfor industri kan vi anta at eventuelle forskjeller i lønnsutvikling mellom industriarbeidere og industrifunksjonærer ikke skyldes ulikheter i konjunkturer eller etterspørsel etter arbeidskraft.

Frontfagsmodellens gjennomslag

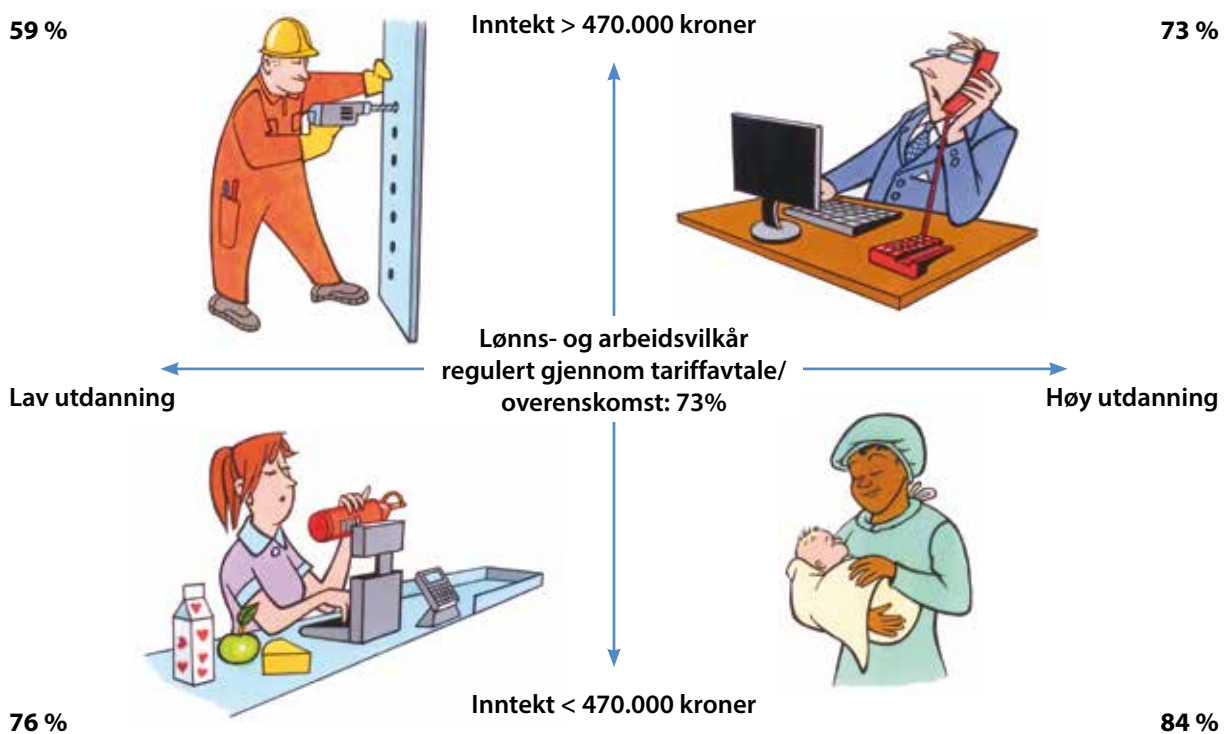
Dersom vi ser på utviklingen over tid, ser vi at indikatoren på frontfagsmodellens gjennomslag viser en positiv utvikling, fordi forskjellen i årlig årslønnsvekst i perioden har blitt mindre:



Denne positive utviklingen i indikatoren betyr ikke at lønnsforskjellene mellom industrifunksjonærer og industriarbeidere har avtatt. Tvert imot har industriarbeidere sakket akterut i lønnsutviklingen – mens en industriarbeider i 2004 tjente 68 prosent av en industrifunksjonær var dette redusert til 64 prosent i 2013. Det indikatoren uttrykker er forholdet mellom den årlige prosentvise lønnsveksten til industrifunksjonærer sammenlignet med industriarbeidernes. Ideelt sett burde denne årlige prosentvise lønnsveksten være lik for de to gruppene all den tid arbeidsgiversiden har forpliktet seg til at lønnsutviklingen blant industrifunksjonærer skal følge frontfaget.

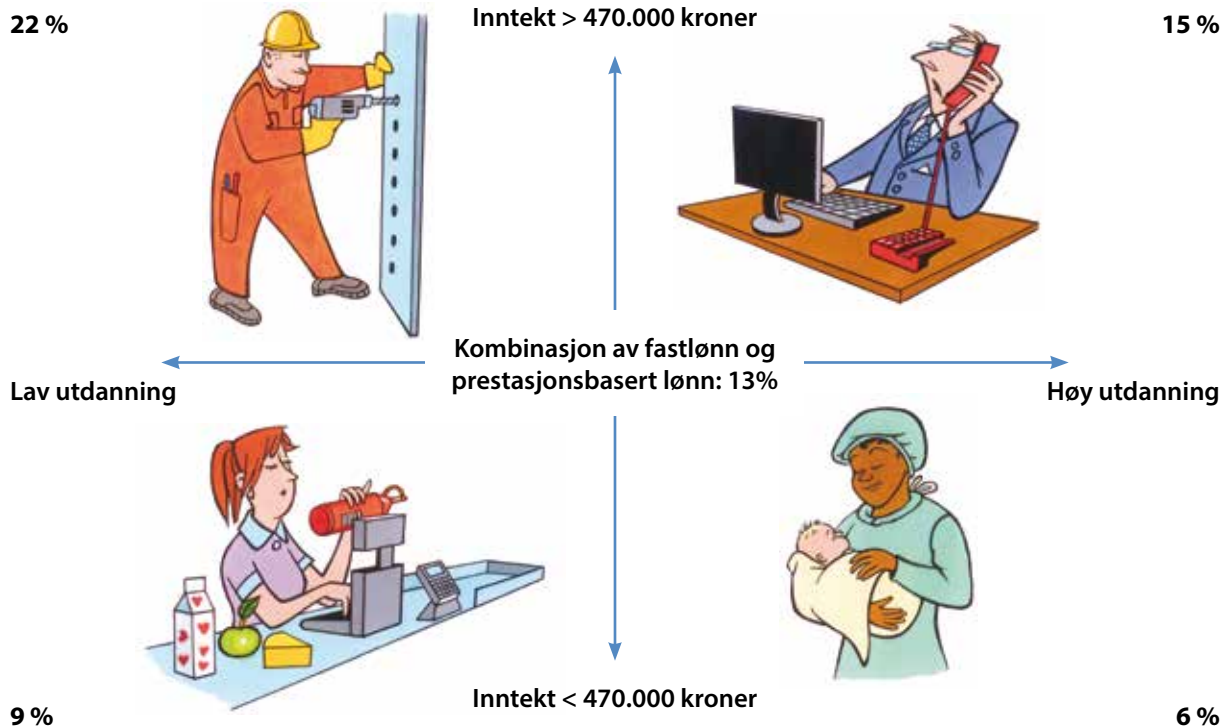
Utbredelse av ulike former for lønnsdannelse

Hvis vi beveger oss over på utbredelse av kollektive forhandlinger, spurte vi i årets barometerundersøkelse om hvorvidt lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom tariffavtale/overenskomst eller privat avtale. Ut fra dette spørsmålet kan vi få et inntrykk av tariffavtaledekningen. Denne varierer mellom de fire arbeidslivene:



Basert på hvordan arbeidstakerne oppgir at lønns- og arbeidsvilkår er regulert kan det se ut til at tariffavtaledekningen er høyest i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt, hvor 84 prosent oppgir at dette helt eller delvis reguleres gjennom tariffavtale eller overenskomst, i motsetning til privat avtale. Til sammenligning gjelder dette omlag tre av fire i henholdsvis arbeidslivene med lav utdanning og lav inntekt (76 prosent) og høy utdanning og høy inntekt (73 prosent). Tariffavtaledekningen fremstår som lavest i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt, hvor kun 59 prosent oppgir at lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis reguleres av tariffavtale eller overenskomst.

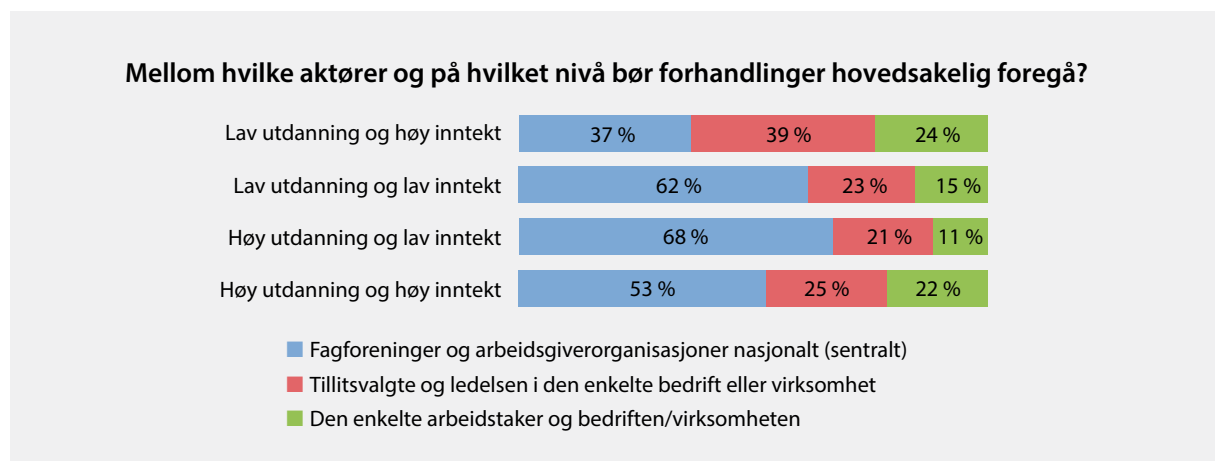
Tariffavtaler fastsetter som regel en fastlønn, enten i form av normallønn eller minstelønn, som begge kan kombineres med andre former for avlønning på toppen av fastlønnen. Vi stilte i barometerundersøkelsen spørsmål om hvorvidt arbeidstakernes avlønning er basert på utelukkende fastlønn, en kombinasjon av fastlønn og prestasjonsbasert lønn eller utelukkende prestasjonsbasert lønn. Veldig få oppga å ha avlønning utelukkende basert på prestasjonsbasert lønn (1 prosent), mens hele 86 prosent oppga å ha utelukkende fastlønn. Når det gjelder en kombinasjon av fastlønn og prestasjonsbasert lønn oppga 13 prosent å ha dette, men disse er ulikt fordelt mellom de fire arbeidslivene:



Som vi ser er avlønning basert på en kombinasjon av fastlønn og prestasjonsbasert lønn mest utbredt blant arbeidstakere med lav utdanning og høy inntekt. I dette arbeidslivet oppgir 22 prosent å ha en slik kombinasjon. Til sammenligning oppgir kun 6 prosent det samme i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt. Generelt ser vi at det er i arbeidslivene med høy inntekt at vi finner størst andeler med arbeidstakere som oppgir en kombinasjon av fastlønn og prestasjonsbasert lønn, selv om det også kan se ut til å være et vanligere fenomen blant arbeidstakere med lav utdanning enn med høy utdanning.

Holdninger til kollektiv lønnsdannelse

Når man ønsker å kartlegge endringer i oppslutning om kollektiv lønnsdannelse blir et viktig spørsmål hvilket «kollektiv» som refereres til. Er det for eksempel bedriften/virksomheten eller alle arbeidstakere i hele bransjen som skal omfattes av forhandlingsresultatet? Vi ba arbeidstakerne ta stilling til på hvilket nivå og mellom hvilke aktører forhandlinger i deres syn bør foregå, hvor det ene alternativet, at forhandlinger bør foregå mellom den enkelte arbeidstaker og bedriften/virksomheten, er et uttrykk for manglende oppslutning om kollektiv lønnsdannelse. Vi ser at arbeidstakere i de fire arbeidslivene skiller seg også på dette punktet:



Vi finner at det i arbeidslivene med lav inntekt er større oppslutning om at forhandlinger i hovedsak bør foregå mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner nasjonalt (sentralt). Over halvparten (53 prosent) i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt oppgir også at de mener at forhandlinger bør foregå mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner nasjonalt (sentralt), men her oppgir også 22 prosent at de mener forhandlinger bør foregå mellom den enkelte arbeidstaker og bedriften/virksomheten. Lavest andel som viser oppslutning og nasjonale (sentrale) forhandlinger finner vi i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt (37 prosent). Her er det en betraktelig større andel (39 prosent) som mener at forhandlinger bør foregå mellom tillitsvalgte og ledelse i den enkelte bedrift/virksomhet sammenlignet med de tre andre arbeidslivene (som ligger på 21-25 prosent), men det er også her vi finner den høyeste andelen (24 prosent) som mener at forhandlinger bør foregå mellom den enkelte arbeidstaker og bedriften/virksomheten.

Vi så i forrige kapittel at 75 prosent oppgir at de er enige eller sterkt enige i at fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling, og 67 prosent i at fagforeninger er viktige for å oppnå en rettferdig inntektsfordeling. Disse spørsmålene ble stilt til både organiserte og uorganiserte arbeidstakere. Vi påpekte også gratispassasjerproblematikken som kommer til uttrykk i at 44 prosent av de uorganiserte som ikke anser medlemskap som aktuelt oppgir som grunn at de får samme lønns- og arbeidsvilkår uansett. Hva mener så organiserte og uorganiserte om lønnsdannelse? Kanskje ikke overraskende oppgir en høyere andel organiserte (61 prosent) enn uorganiserte (27 prosent) at forhandlinger hovedsakelig bør foregå på nasjonalt/sentralt nivå mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner. Det er like stor andel i disse to gruppene som ønsker at tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte bedrift eller virksomhet forhandler (henholdsvis 24 prosent og 25 prosent). Uorganiserte ønsker dermed i større grad (34 prosent) enn organiserte (9 prosent) at forhandlinger skjer mellom den enkelte arbeidstaker og bedriften/virksomheten. Det er imidlertid også en mye større andel blant uorganiserte (14 prosent) enn organiserte (6 prosent) som ikke vet hva de foretrekker.

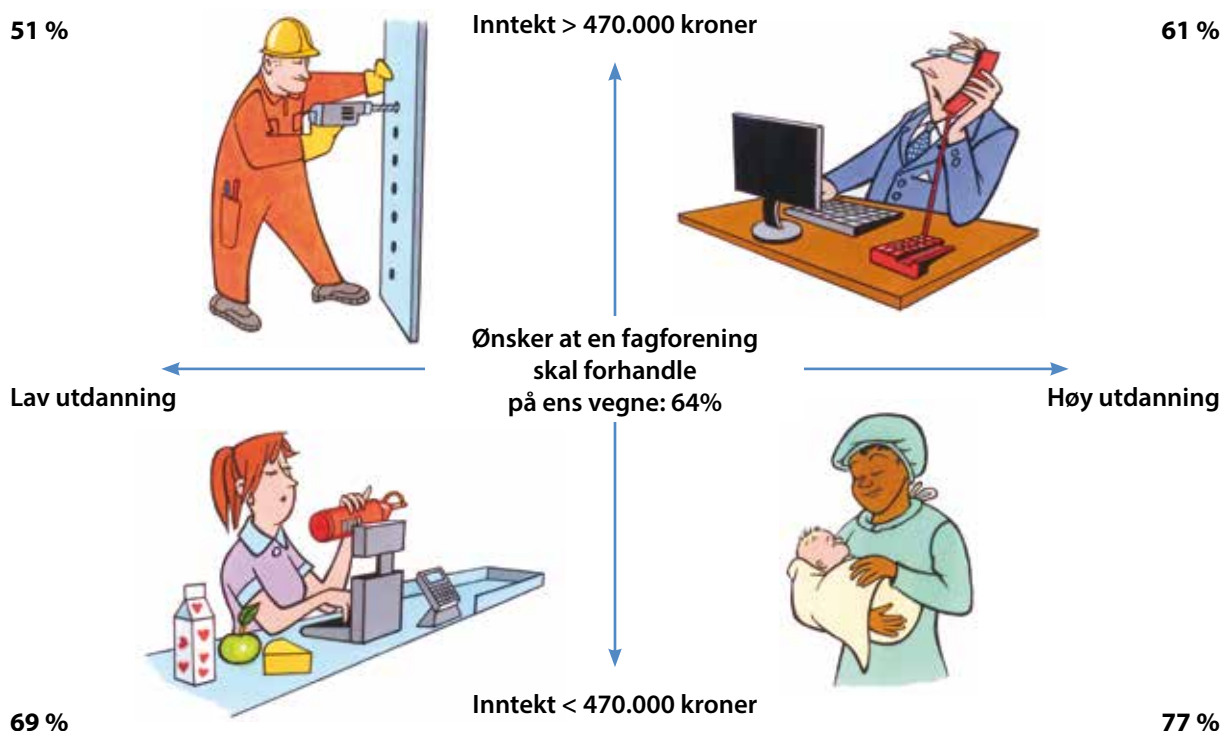
Dersom vi ser innad i gruppen fagforeningsmedlemmer varierer disse synene mellom medlemmer av de ulike hovedsammenslutningene:



Figuren viser at det er høyest andel som viser oppslutning om nasjonale/sentrale forhandlinger blant medlemmene av Unios forbund (85 prosent) og lavest andel blant medlemmene av Akademikerne forbund (36 prosent). Blant medlemmer i LOs forbund oppgir to av tre at de mener lønnsforhandlinger bør foregå mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner på nasjonalt/sentralt nivå, mens tilsvarende andel blant medlemmer av YS-forbund er bortimot halvparten (46 prosent).

Representasjon i lønnsforhandlingene

Som nevnt innledningsvis innebærer det å slutte opp om det norske forhandlingsregimet med kollektiv lønnsdannelse også å gi tilslutning til at fagforeninger skal forhandle lønn på vegne av medlemmene. På spørsmål om man på bedrifts-/virksomhetsnivå ønsker å forhandle lønn selv eller at tillitsvalgt/fagforening gjør det på ens vegne oppgir bortimot to av tre (64 prosent) at de ønsker at fagforeningene forhandler på deres vegne. Det er imidlertid igjen ganske store forskjeller mellom de fire arbeidslivene:



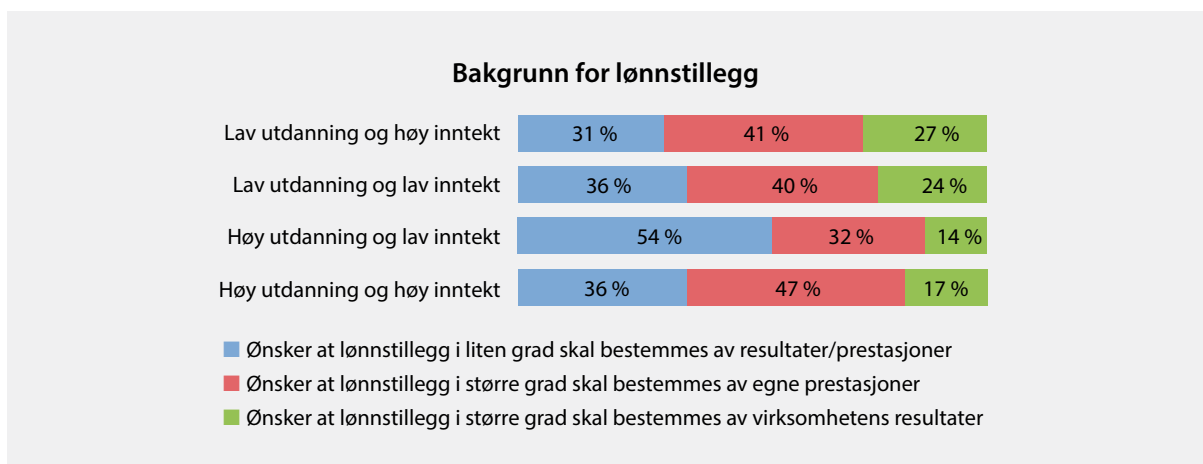
Mens over tre av fire (77 prosent) arbeidstakere i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt ønsker at fagforeninger skal forhandle på deres vegne, gjelder det samme kun omtrent halvparten (51 prosent) av arbeidstakerne i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt.

Vi finner videre at mens den største delen av organiserte ønsker at fagforeninger forhandler på deres vegne (81 prosent), ønsker uorganiserte å forhandle selv (72 prosent). Det er imidlertid en andel på 28 prosent av de uorganiserte som oppgir at de ønsker i størst mulig grad at fagforeninger forhandler lønn på deres vegne. Denne gruppen vil kunne omtales som gratispassasjerer fordi de ønsker at fagforeninger skal forhandle på deres vegne uten å bidra i form av å være medlemmer.

Dersom vi ser på fagforeningsmedlemmene finner vi noe av det samme mønsteret når det gjelder ønsket om at fagforeninger forhandler på ens vegne eller om man forhandler selv som på spørsmålet om på hvilket nivå man hovedsakelig ønsker at lønnsforhandlinger skal foregå. Mens 92 prosent av medlemmene av Unio-forbund oppgir at de ønsker at fagforeningene i størst mulig grad forhandler på deres vegne, gjelder dette 62 prosent av medlemmene av et forbund i Akademikerne. Blant medlemmer av henholdsvis et LO-forbund og et YS-forbund oppgir 85 prosent og 74 prosent at de ønsker at fagforeningene i størst mulig grad forhandler på deres vegne.

Prestasjonsbaserte lønnstillegg

Vi så over at 13 prosent oppga at deres avlønning var basert på en kombinasjon av fastlønn og prestasjonsbasert lønn, men at dette var ulikt fordelt mellom de fire arbeidslivene. Vi stilte også spørsmål om hvorvidt det var ønskelig at lønnstillegg i større grad skulle bestemmes av egne prestasjoner. Igjen ser vi en viss variasjon mellom de fire arbeidslivene:

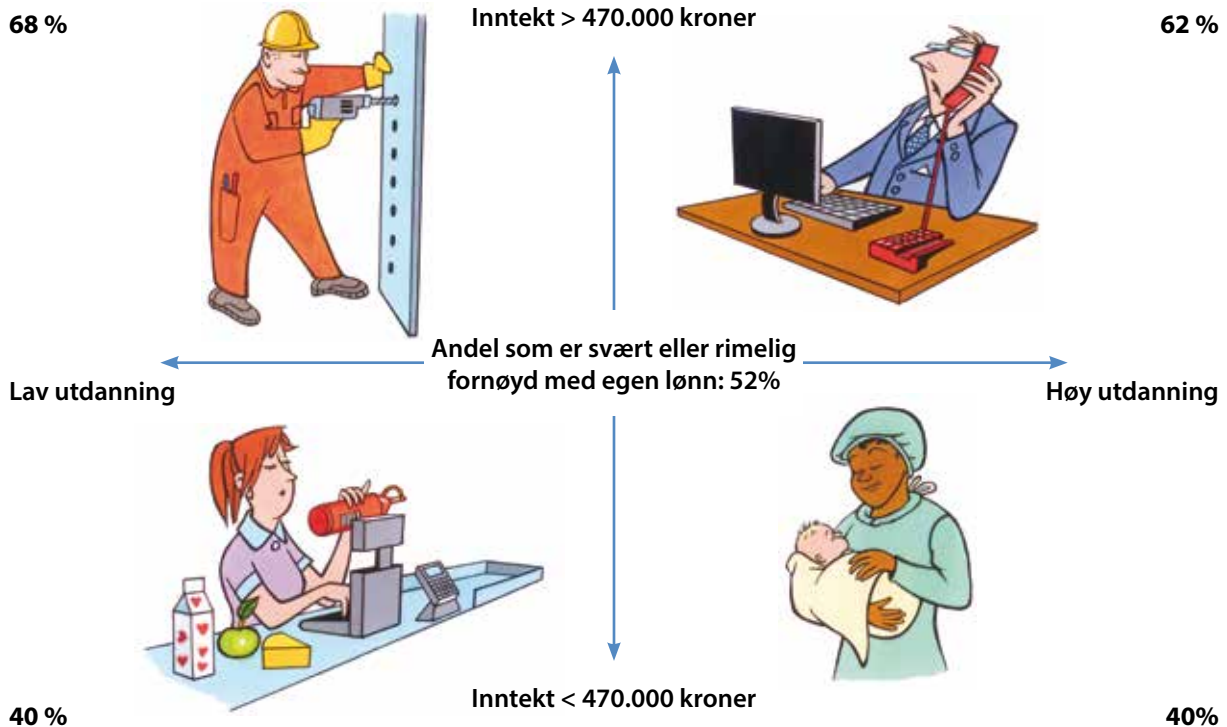


Det er i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt at færrest ønsker prestasjonsbaserte lønnstillegg. Her oppgir over halvparten (54 prosent) at de ønsker at lønnstillegg i liten grad skal bestemmes av resultater/prestasjoner. I de tre andre arbeidslivene ligger denne andelen rundt én tredjedel (31-36 prosent). Det er en høyest andel i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt (47 prosent) som ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av egne prestasjoner, mens vi finner at andelen som ønsker at lønnstillegg i større grad bør bestemmes av virksomhetens resultater i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt (27 prosent).

Vi finner også forskjeller mellom organiserte og uorganiserte når det gjelder synet på om lønnstillegg i større grad bør være basert på individuelle prestasjoner. Mens 46 prosent av de organiserte ønsker at lønnstillegg i liten grad skal bestemmes av resultater eller prestasjoner, oppgir 23 prosent av de uorganiserte dette. Blant sistnevnte oppgir bortimot halvparten (48 prosent) at de ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av egne prestasjoner. Dette gjelder imidlertid også 38 prosent av fagforeningsmedlemmene.

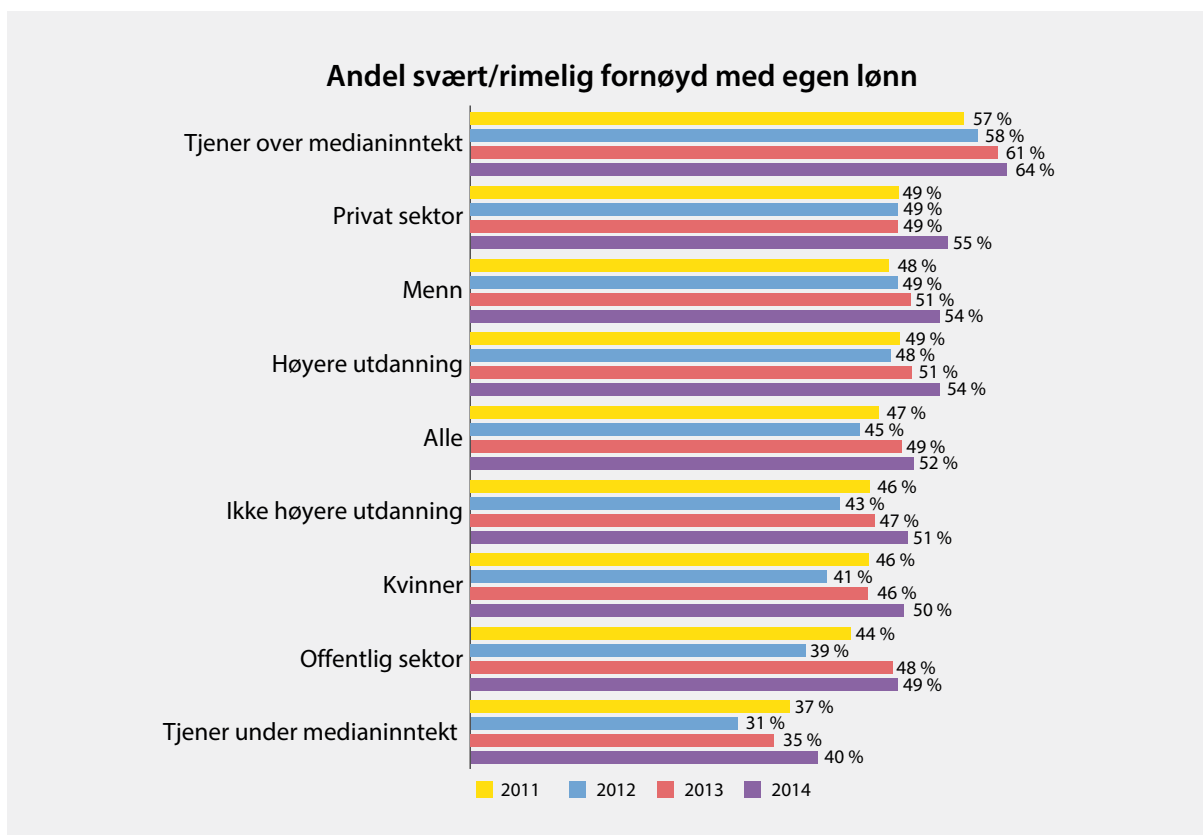
Tilfredshet med egen lønn

Norske arbeidstakere er generelt fornøyd med sin egen lønn, men ikke overraskende er en høyere andel av arbeidstakerne i arbeidslivene med høy inntekt fornøyd enn det som er tilfelle i arbeidslivene med lav inntekt:



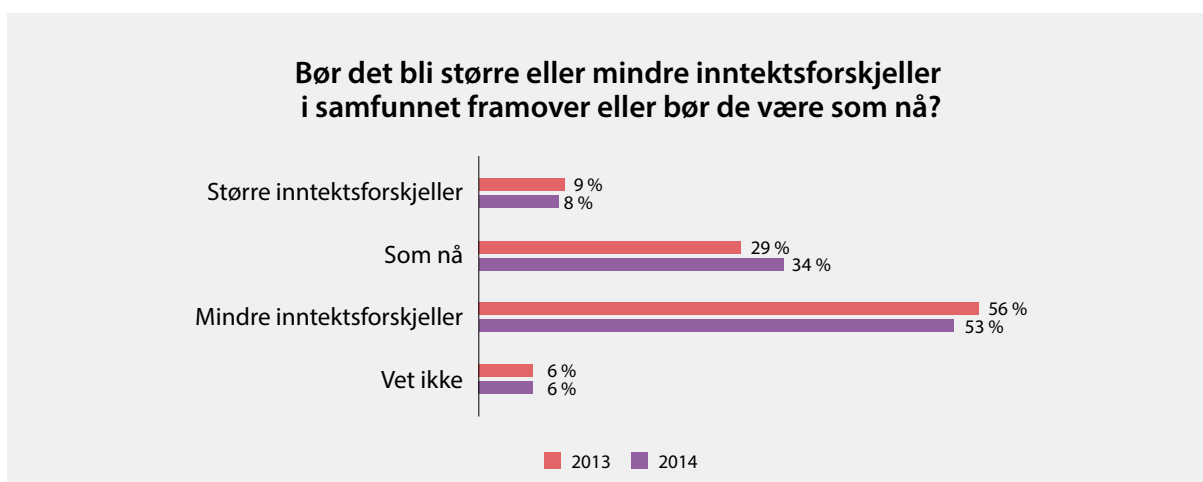
I årets undersøkelse er over halvparten (52 prosent) av det totale utvalget rimelig eller svært fornøyd med sin egen lønn. Dette er noe høyere enn i fjor, da 49 prosent oppga det samme. Som vi ser av figuren er det i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt at vi finner en høyest andel som er rimelig eller svært fornøyd med egen lønn (68 prosent), fulgt av arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt. Andelen som er rimelig eller svært fornøyd med egen lønn er 40 prosent i begge arbeidslivene med lav inntekt. Det er en økning i andelen som er rimelig eller svært fornøyd med egen lønn i alle fire arbeidslivene sammenlignet med i fjor.

Vi ser av følgende figur at økningen i andelen som er rimelig eller svært fornøyd med egen lønn gjelder også når vi ser på undergrupper:



Vi ser at mens andelen som var rimelig eller svært fornøyd med egen lønn økte blant ansatte i offentlig sektor i fjor, er det i privat sektor vi i år ser størst økning. Hovedbildet er at tilfredsheten øker i alle grupper. Hvordan påvirker så den økte tilfredsheten med egen lønn synet på inntektsforskjeller i samfunnet?

Indikatoren på oppslutning om små inntektsforskjeller viser at flere slutter opp om små inntektsforskjeller i årets undersøkelse. Dette er imidlertid på grunn av en økning i andelen som mener at inntektsforskjellene bør være som nå, fra 29 prosent i fjor til 34 prosent i årets undersøkelse. Andelen som mener at inntektsforskjellene bør bli mindre har gått ned fra 56 prosent i fjor til 53 prosent i år:



3. Arbeidsvilkår, stress og mestring

DET VELORGANISERTE ARBEIDSLIVET BLIR BEDRE OG MER KREVENDE

Barometerverdien for arbeidsvilkår, stress og mestring viser en forbedring i forhold til tidligere år. Dette henger blant annet sammen med at færre har hardt fysisk eller risikofylt arbeid. Det er også stadig flere som oppgir at de kan arbeide selvstendig, at arbeidet er meningsfylt og at de opplever mestring og positive utfordringer. I årets undersøkelse er det også en betydelig forbedring i andelen som er fornøyd i jobben. Alle disse trekker barometerverdien opp. På den andre siden stilles det økte tidsmessige jobbkrav, og litt flere opplever arbeidet som stressende.

Forholdene i norsk arbeidsliv på området arbeidsvilkår, stress og mestring har vært stabile, men viser i år tegn til en liten forbedring. Generelt er forholdene gode, og barometerverdien er på det grønne feltet. Norske arbeidstakere er fornøyd i jobben sin, opplever mestring, positive utfordringer og at arbeidet er meningsfylt, og få jobber under harde fysiske eller risikofylte forhold. Som tidligere år er det imidlertid verdt å trekke frem den såkalte «tidsklemma». Vi ser også i år at indikatorene tidsmessige jobbkrav, det å være utslitt etter jobb, og stressende arbeid trekker barometerverdien ned, og disse har også gått litt i negativ retning det siste året. Vi skal dermed gå litt nærmere inn på arbeidstid og dennes intensitet i dette kapitlet. Indikatorene på kompetanse og realisering av potensialet blant norske arbeidstakere er stabile.

Arbeidsvilkår, stress og mestring	2009	2010	2011	2012	2013	2014
3.1 Tidsmessige jobbkrav	5,46	5,46	5,43	5,56	5,49	5,40
3.2 Utslitt etter jobb	5,75	5,75	5,71	5,79	5,78	5,70
3.3 Hardt fysisk arbeid	7,44	7,61	7,63	7,64	7,66	7,87
3.4 Stressende arbeid	5,78	5,84	5,85	5,91	5,80	5,73
3.5 Risikofylte forhold	7,99	8,17	8,21	8,23	8,18	8,29
3.6 Konflikt arbeid-familie-fritid	7,38	7,42	7,39	7,52	7,48	7,53
3.7 Interessant jobb	8,06	8,03	8,06	8,16	8,14	8,15
3.8 Selvstendig jobb	7,78	8,29	8,39	8,36	8,38	8,42
3.9 Mestring i arbeidet	8,03	7,99	7,99	7,96	8,01	8,10
3.10 Mening og positive utfordringer	7,77	7,80	7,81	7,79	7,87	8,03
3.11 Fornøyd i jobb	7,63	7,56	7,65	7,67	7,72	8,66
3.12 Verdsetting og videreutvikling av kompetanse	6,29	6,28	6,14	6,29	6,31	6,38
3.13 Urealisert potensial	6,20	6,39	6,41	6,45	6,47	6,46
3.14 Underkvalifisert (mangler kompetanse, vanskelig å møte kravene)	7,36	7,38	7,39	7,42	7,42	7,38
Samlet barometerverdi	7,07	7,14	7,15	7,20	7,19	7,29

Indeksen består av 14 indikatorer som alle er hentet fra barometerundersøkelsen.⁴ Indikatorene gir ulike mål på hvorvidt folk opplever ulike belastninger på jobb på den ene siden og positive

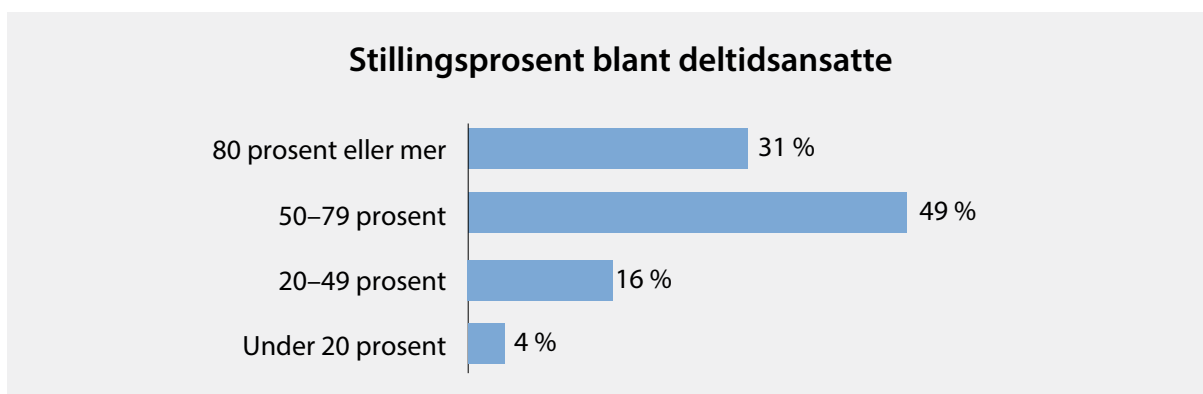
⁴Indikator 3.1 er beregnet ut fra tre spørsmål stilt i barometerundersøkelsen hentet fra en internasjonal undersøkelse (QPS Nordic). Indikator 3.2 – 3.5 er beregnet ut fra spørsmål stilt i barometerundersøkelsen hentet fra en internasjonal undersøkelse (ISSP). Indikator 3.6 er beregnet ut fra 7 spørsmål 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.

mestringsopplevelser på den andre. 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 score både med andre land og over tid.

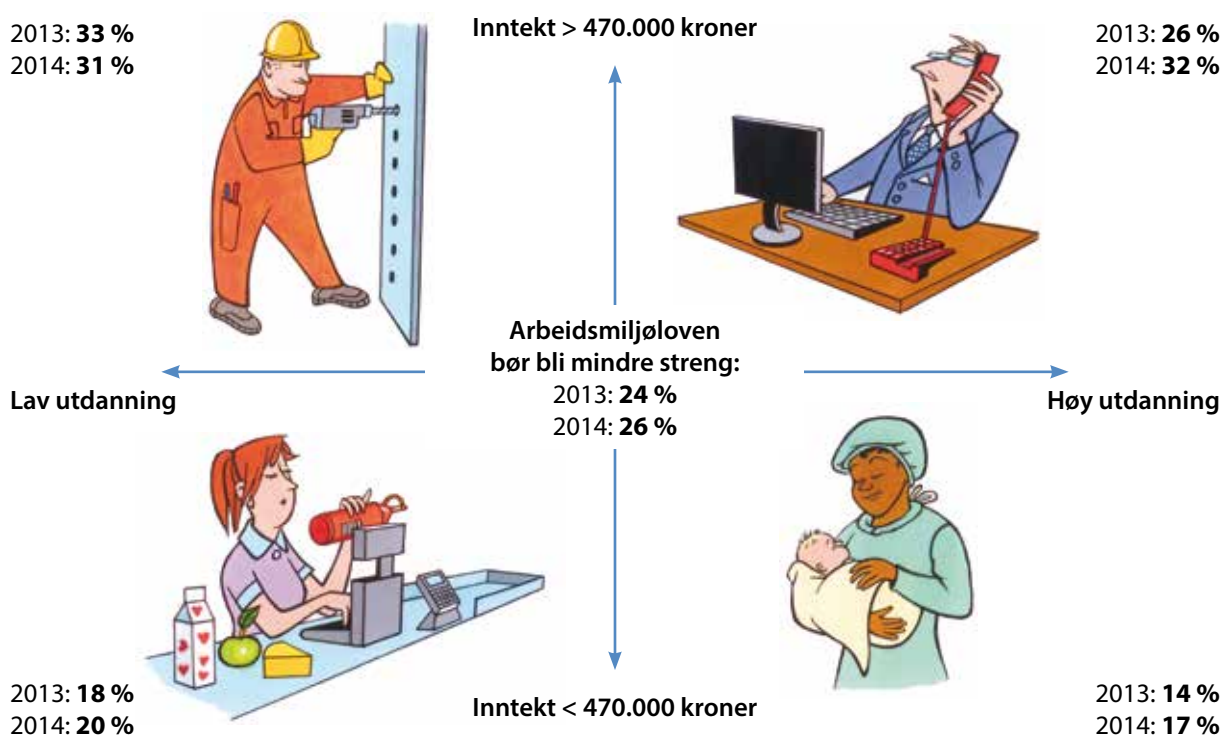
Arbeidstid

I årets barometerundersøkelse jobber en fulltidsansatt i gjennomsnitt 40,87 timer en normal uke. For deltidsansatte er gjennomsnittet 27,39 timer. Til sammenligning er avtalt arbeidstid 37,85 timer i gjennomsnitt blant fulltidsansatte og 25,14 timer blant deltidsansatte. Som tidligere år er det forskjell i gjennomsnittet blant fulltidsarbeidende menn og kvinner. Mens en fulltidsansatt mann i gjennomsnitt jobber 41,53 timer, jobber en fulltidsansatt kvinne i gjennomsnitt 40,15 timer. Det er imidlertid liten forskjell i avtalt arbeidstid (38,00 timer for menn og 37,69 timer). Det er heller ikke noe særlig forskjell i gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid mellom deltidsarbeidende kvinner og menn (henholdsvis 27,33 timer og 27,44 timer).

I gruppen deltidsansatte ser vi av følgende figur at 80 prosent kan regnes å ha såkalt «lang deltid» (ofte definert som over 20 timer per uke):



Arbeidsmiljøloven er en vernelov og regulerer hvor mye det er lov å jobbe (maks 40 timer per uke). Denne ble i 2005 endret i retning av større grad av fleksibilitet gjennom en desentralisering av spørsmålet gjennom større adgang til å inngå lokale avtaler mellom partene. Vi ber i barometerundersøkelsen arbeidstakere om å vurdere hvorvidt disse reguleringene bør bli strengere eller svakere, eller om de bør være som i dag. Vi ser at synet på dette varierer mellom de fire arbeidslivene, og at det har skjedd liten økning i den totale andelen som oppgir at arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng sammenlignet med i fjor:

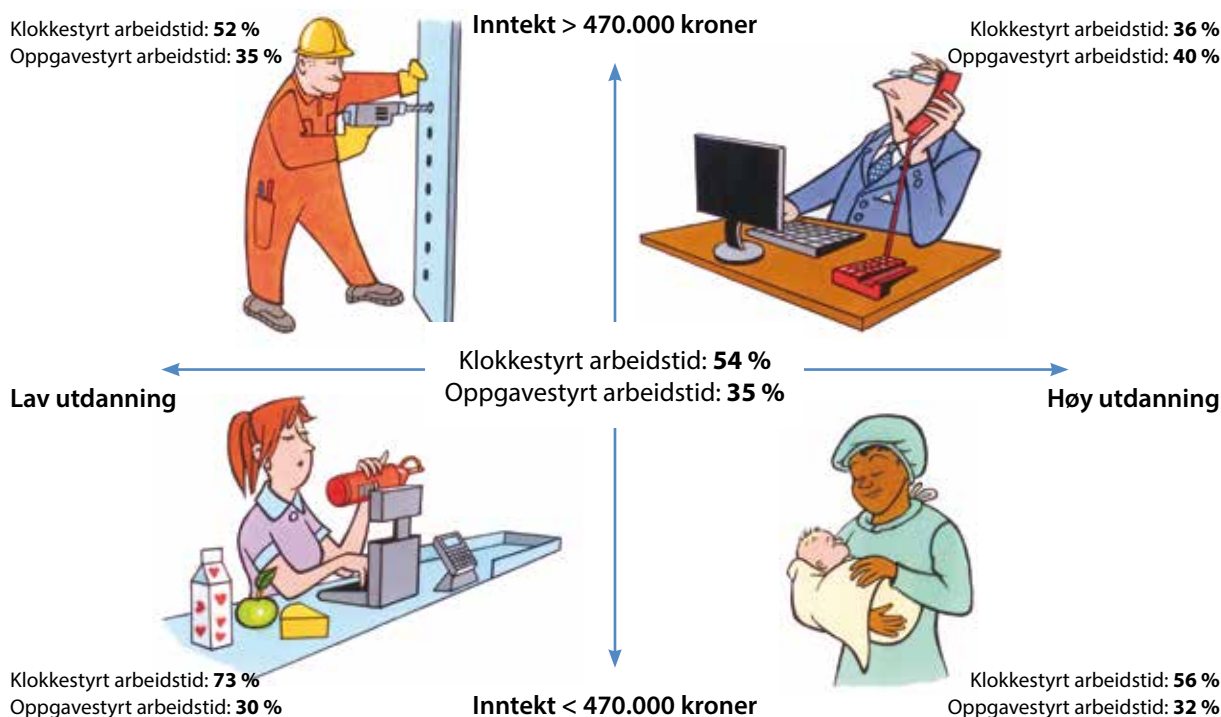


Det er rundt én fjerdedel (26 prosent) av arbeidstakerne i Norge som mener at arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng. Det er størst andeler som mener dette innenfor de to arbeidslivene med høy inntekt, men her ser vi at mens andelen som mener at arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng har gått opp i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt (fra 26 prosent i fjor til 32 prosent i år) har den gått litt ned i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt (fra 33 prosent i fjor til 31 prosent i år). Andelen er, som nevnt, lavere i arbeidslivene med lav inntekt, men andelen som mener at arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng har økt i begge i forhold til i fjor; fra 18 prosent til 20 prosent i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt, og fra 14 prosent til 17 prosent i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt.

Klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstid

Arbeidsmiljøloven forutsetter at det er antall timer som er målet på arbeidsinnsats og dermed at det er dette som måles. Det har imidlertid blitt hevdet at klokketid har mistet sin betydning som mål på arbeidsinnsats og blitt erstattet med en måling av sluttproduktet, enten i kvantitativ eller kvalitativ forstand. I denne forbindelse diskuteres forskjellen mellom klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstid. I førstnevnte tilfelle er arbeidstid definert ut fra hvor mye tid som brukes på arbeid, mens i sistnevnte

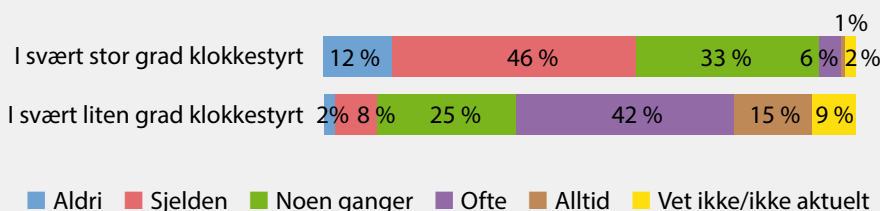
tilfelle er det hva arbeidet skal resultere i som bestemmer arbeidstidens begynnelse/slutt, og dermed blir selve klokketiden mindre relevant til fordel for «bare jobben blir gjort». Forskning gjort av AFI viser imidlertid at arbeidshverdagen for mange preges av en blanding av klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstidsregulering, og resultatene fra årets barometerundersøkelse tyder på det samme. Vi stilte spørsmål om oppgavestyrt og klokkestyrt arbeidstid hver for seg, og ba om svar på en skala fra «Ikke i det hele tatt» til «I svært stor grad» ut fra en antagelse om at arbeidstakere kan oppleve begge. Derfor summerer ikke andelene seg til hundre i følgende figur over utbredelse av klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstid i de fire arbeidslivene:



I arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt er det en større andel som oppgir at de i stor eller svært stor grad har oppgavestyrt arbeidstid (40 prosent), det vil si at arbeidsdagen er over når oppgavene er gjort, enn som oppgir at de i stor eller svært stor grad har klokkestyrt arbeidstid (36 prosent), det vil si at arbeidsdagen er over etter et visst antall timer. I de andre arbeidslivene er det størst andel som har klokkestyrt arbeidstid, og vi finner den høyeste utbredelsen av dette i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt (73 prosent).

Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid varierer betydelig med i hvor stor grad man har klokkestyrt arbeidstid. Blant de som oppgir at arbeidsdagen i svært stor grad er ferdig etter et visst antall timer, det vil si i stor grad er klokkestyrt, er gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid 35,83 timer. Til sammenligning er gjennomsnittet 45,94 timer blant arbeidstakere som oppgir at arbeidsdagen i svært liten grad er ferdig etter et visst antall timer, det vil si i liten grad klokkestyrt. Det å i liten grad ha klokkestyrt arbeidstid henger sammen med overtid:

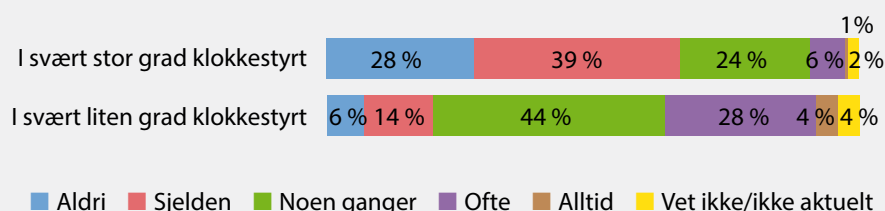
Hvor ofte må du arbeide overtid?



Vi ser her at blant arbeidstakere som oppgir at de i svært stor grad er klokkestyrt svarer 58 prosent at de sjelden eller aldri må arbeide overtid. Tilsvarende tall blant arbeidstakere som i svært liten grad er klokkestyrt er 10 prosent. Blant de sistnevnte oppgir 57 prosent at de ofte eller alltid må arbeide overtid, og 9 prosent at de ikke vet eller at det ikke er aktuelt. Det sistnevnte kan tolkes dit hen at for enkelte er ikke overtid engang et begrep i denne gruppen, eller at disse arbeidstakerne har mindre oversikt over egen arbeidstid. Dersom vi ser på kompensasjon er det kanskje ikke overraskende at andelen som ikke har rett på overtidsbetaling er mye høyere blant arbeidstakere som i liten grad er klokkestyrt enn blant de som i stor grad er det, henholdsvis 33 prosent i første gruppe og 5 prosent i andre. Hovedbildet er dermed at de som i liten grad er klokkestyrt i langt større grad må jobbe overtid og at de i mindre grad blir kompensert for det.

Som vi har sett henger det å i liten grad ha klokkestyrt arbeidstid sammen med å ha lengre arbeidsuker. Følgende figur viser at arbeidstakere som i svært liten grad har klokkestyrt arbeidstid i større grad opplever konflikter mellom arbeidsliv og familieliv enn arbeidstakere som i svært stor grad er klokkestyrt:

Hvor ofte opplever du at kravene på jobben går utover familielivet?

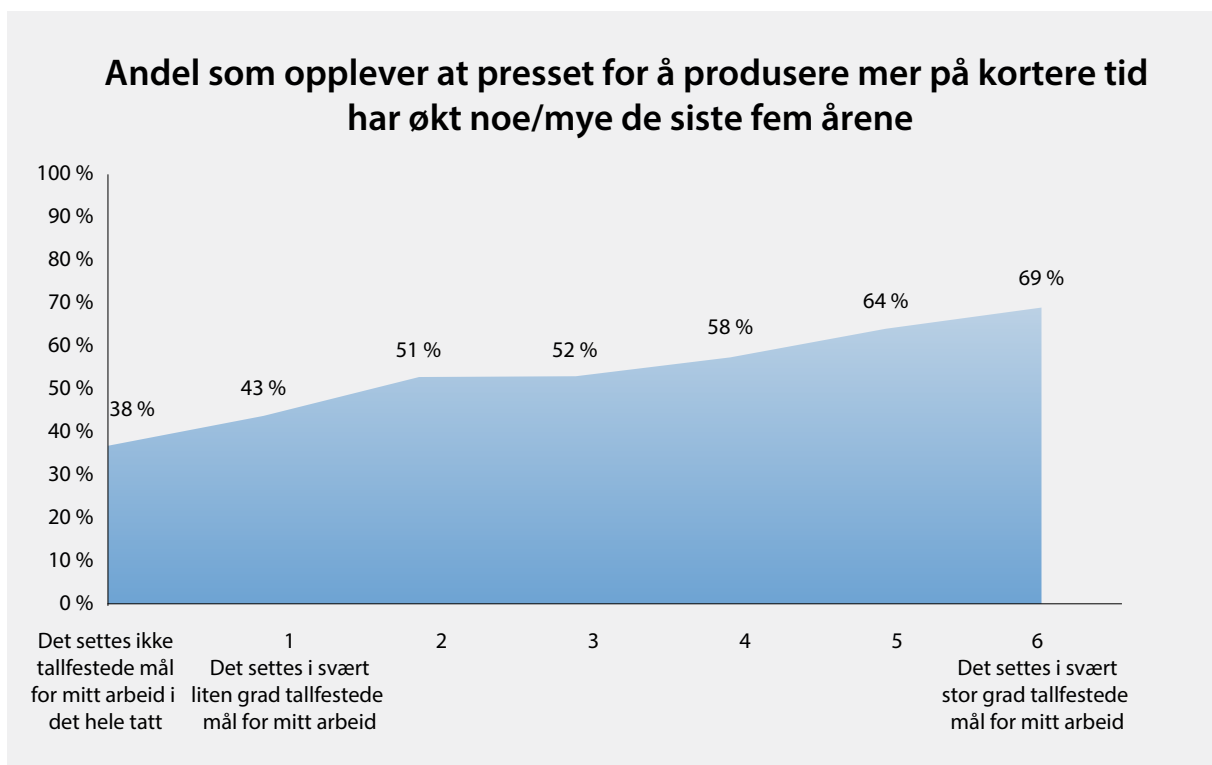


Mens 67 prosent av arbeidstakerne som i svært stor grad er klokkestyrt sjelden eller aldri opplever kravene på jobben og familielivet som i konflikt, gjelder det kun 20 prosent av arbeidstakerne som i svært liten grad er klokkestyrt. Blant sistnevnte oppgir bortimot én av tre (32 prosent) at de ofte eller alltid opplever at kravene på jobben går ut over familielivet.

Arbeidets intensitet

Vi har nå sett på arbeidstidens kvantitative side, men hva med den kvalitative, det vil si arbeidstidens intensitet? Studier har vist at arbeidstakere opplever økt arbeidsintensivering gjennom produksjonsmål, tidsfrister og forhold til tredjepart, for eksempel kunder, klienter eller oppdragsgivere, hvilket er relevante forhold for arbeidstakere med oppgavestyrt arbeidstid. Årets barometerundersøkelse inneholdt en serie av spørsmål relatert til tallfestede mål for arbeid og registrering av arbeidets resultater, noe vi vil gå i dybden på i Del 2.

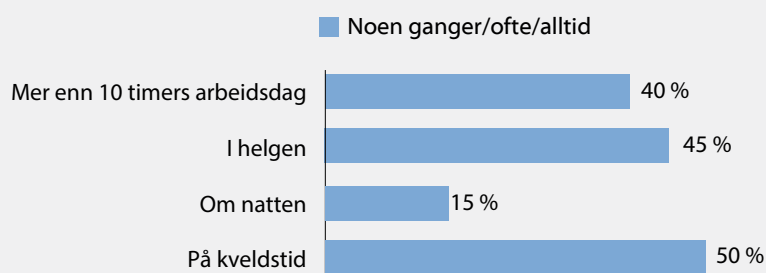
Arbeidstakere som oppgir at det i svært stor eller stor grad settes tallfestede mål for arbeidet opplever i større grad at presset for å produsere mer på kortere tid har økt. Følgende figur tyder på at det å sette produksjonsmål kan medføre intensivering av arbeidet:



Vi ser at 69 prosent av arbeidstakere som oppgir at det i svært stor grad settes tallfestede mål for arbeidet har de siste fem årene opplevd en intensivering i form av et press for å produsere mer på kortere tid. Til sammenligning rapporterer kun 38 prosent av arbeidstakerne som oppgir at det ikke settes tallfestede mål for arbeidet i det hele tatt en lignende intensivering. Denne utviklingen er interessant gitt at fagforeninger i stor grad forhandler om *arbeidstidens lengde*, men i mindre grad er, som vi skal se i Del 2, involvert i fastsettelsen av *tallfestede mål for medlemmenes arbeid*. Til tross for den nevnte fleksibiliseringen av arbeidstid beskrives det norske arbeidstidsregimet fortsatt som omfattende, fordi arbeidstidens lengde, og i noen grad plassering, er regulert i både lov- og avtaleverk. For arbeidsgivere er en alternativ strategi til å øke arbeidstiden å øke arbeidets intensitet, spesielt siden sistnevnte i mye større grad er et uregulert farvann. Gjennom å sette tallfestede mål for arbeidet overlater arbeidsgivere mer styring av arbeidstidens plassering til de ansatte.

Vi har tidligere år påpekt at når det gjelder arbeidstidens plassering i løpet av døgnet og uka er det i Norge en høyere andel arbeidstakere som én eller flere ganger i måneden jobber kveldstid (mellom 18:00 og 22:00) og om natten (mellom 22:00 og 05:00), som har skiftordninger og/eller lange arbeidsdager (på over ti timer) sammenlignet med andre europeiske land. Som nevnt over åpner arbeidsmiljøloven for ganske stor grad av fleksibilitet gjennom lokale avtaler mellom partene, og det har blitt påpekt at den såkalte «normalarbeidsdagen» er satt under press både hva angår arbeidstidens lengde og plassering, kompensasjon for arbeid ut over normalarbeidsdagen og forhandlinger på sentralt nivå. Dette presset ble eksplisitt på 1980-tallet da arbeidsgivere tok til orde for at normalarbeidsdagen satte begrensninger på fleksibel bruk av arbeidskraft. Vi ser av følgende figur at det å noen ganger, ofte eller alltid arbeide utenfor «normalarbeidsdagen» (her definert som mellom 05:00 og 18:00) er ganske utbredt:

Arbeidstidens plassering

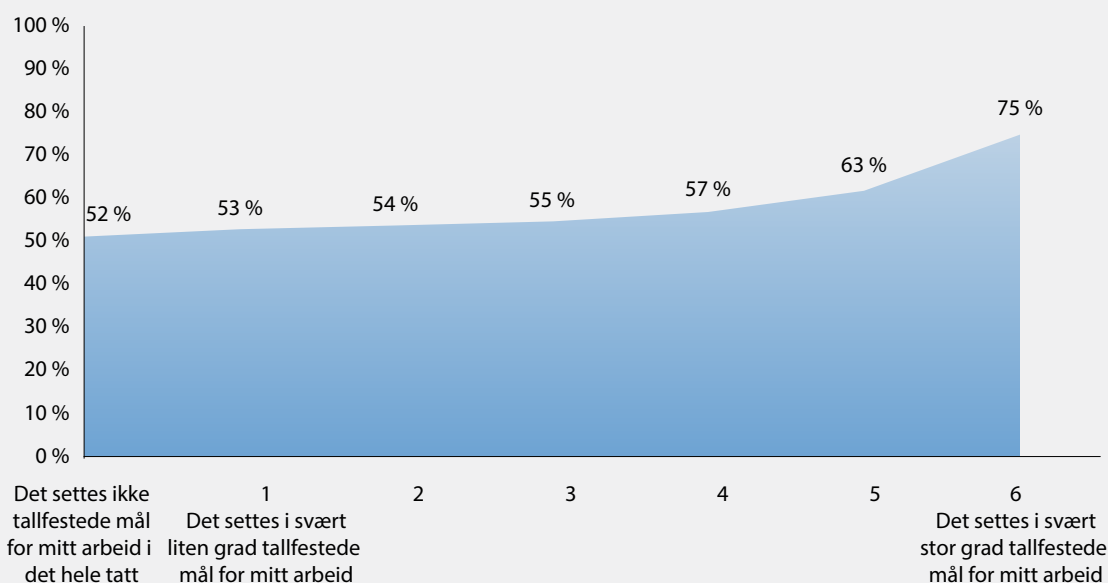


Vi ser at halvparten av arbeidstakerne i årets undersøkelse oppgir at de noen ganger, ofte eller alltid jobber kveldstid (to timer eller mer sammenhengende i perioden 18:00-22:00), 45 prosent at de noen ganger, ofte eller alltid jobber i helgen og 40 prosent at de noen ganger, ofte eller alltid jobber mer enn 10 timer i løpet av én arbeidsdag. Til slutt er det 15 prosent som oppgir at de noen ganger, ofte eller alltid arbeider om natten (definert som minst to timer sammenhengende i perioden 22:00-05:00).

Vi har sett at arbeidstakere med og uten tallfestede mål for sitt arbeid i ulik grad har opplevd intensivering av arbeidet. Som forskningslitteratur har påpekt kan imidlertid arbeidsintensivering være en større kilde til stress, psykiske og fysiske plager, og familiekonflikter enn arbeidstidens lengde. Vi finner i barometerundersøkelsen at mens 24 prosent av arbeidstakerne som oppgir at det i svært stor grad settes tallfestede mål for deres arbeid opplever at kravene på jobben går utover familielivet, er tilsvarende andel blant arbeidstakerne som oppgir at det ikke i det hele tatt settes tallfestede mål for deres arbeid 10 prosent.

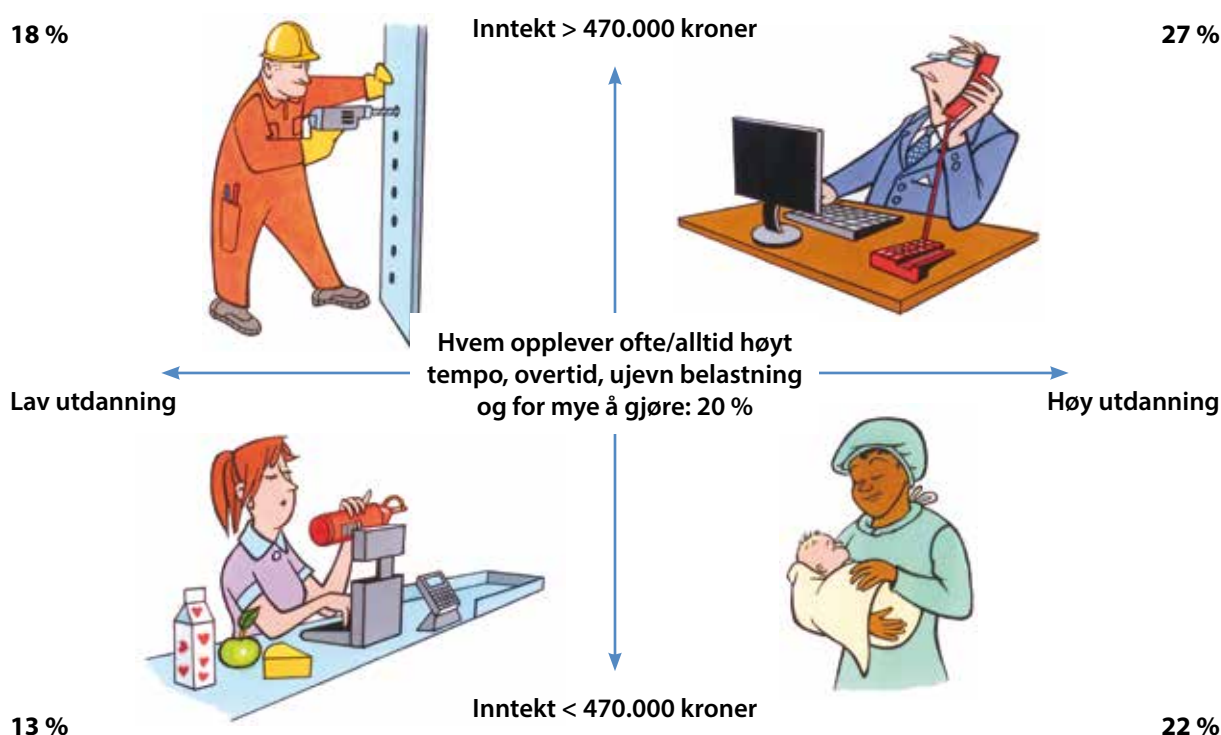
Når det gjelder beskrivelse av arbeidsintensiteten på nåværende tidspunkt ser vi også at en høyere andel arbeidstakere som oppgir at det i svært stor grad settes tallfestede mål for arbeidet ofte eller alltid opplever å måtte jobbe i høyt tempo:

Andel som ofte/alltid opplever det som nødvendig å arbeide i et høyt tempo



Mens tre av fire (75 prosent) av arbeidstakerne som oppgir at det i svært stor grad settes tallfestede mål for sitt arbeid ofte eller alltid opplever at det er nødvendig å arbeide i et høyt tempo, gjelder dette litt i overkant av halvparten (52 prosent) av arbeidstakerne som oppgir at det ikke settes tallfestede mål for arbeidet i det hele tatt. Vi finner også i barometerundersøkelsen at mens 28 prosent av arbeidstakerne som oppgir at det ikke i det hele tatt settes tallfestede mål for deres arbeid ofte eller alltid synes at arbeidet kjennes stressende, gjelder dette for 42 prosent av arbeidstakerne som oppgir at det i svært stor grad settes tallfestede mål for deres arbeid. Dette skal vi vende tilbake til i form av en mer omfattende analyse i Del 2.

Som vi ser av figuren under opplever én av fem (20 prosent) arbeidstakere relativt høye tidsmessige jobbkraav i form av at det ofte eller alltid er nødvendig å arbeide i et høyt tempo, å arbeide overtid, at belastningen er ujevn og at det er for mye å gjøre:



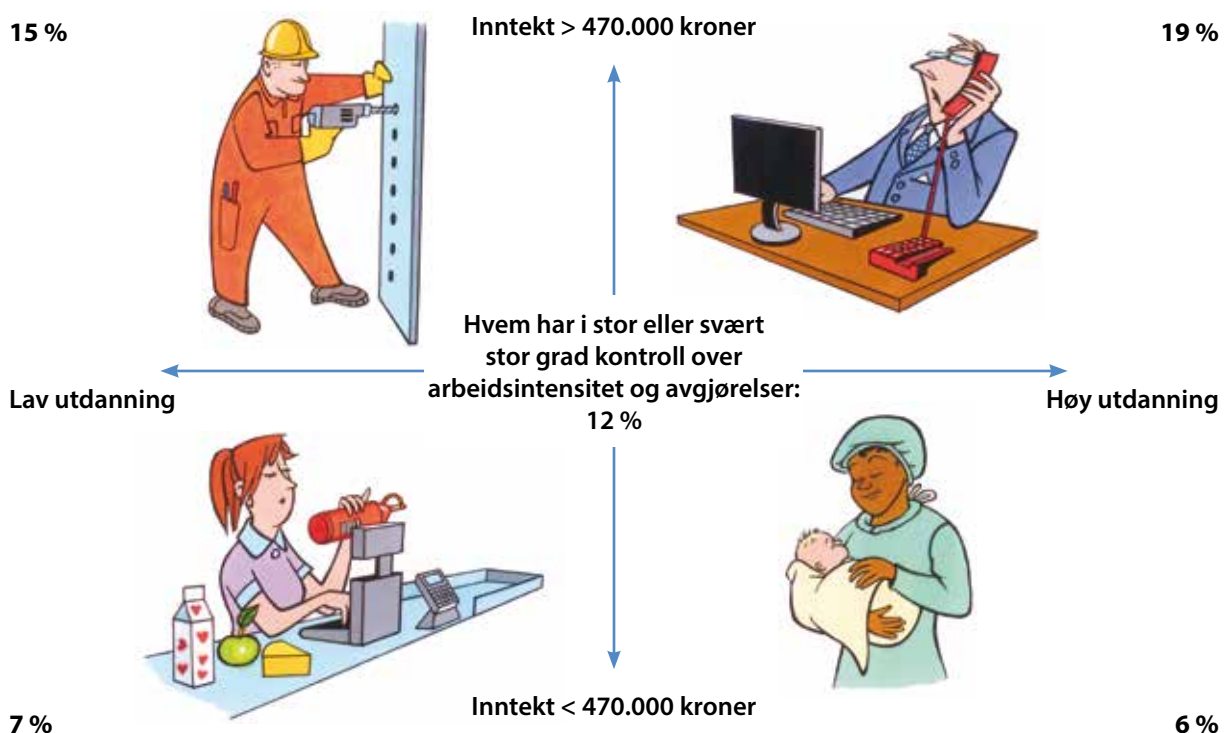
Opplevelsen av tidsmessige jobbkraav varierer, som vi ser, mellom de fire arbeidslivene, og den er mest utbredt i arbeidslivene med høy utdanning. Det er høyest andel som opplever å ofte eller alltid måtte arbeide i et høyt tempo, arbeide overtid, at belastningen er ujevn og å ha for mye å gjøre i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt, hvor 27 prosent opplever dette. Til sammenligning er tilsvarende andel i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt 13 prosent. Vi ser at denne opplevelsen også varierer med inntekt ved at det er høyere andel i arbeidslivene med høy inntekt som oppgir at de opplever høye tidsmessige jobbkraav enn i arbeidslivene med lav inntekt gitt samme utdanningsnivå.

Kontroll over egen arbeidssituasjon

Vi så over at en gruppe arbeidstakere har opplevd økt arbeidsintensitet de siste fem årene. Opplevelsen av dette kan henge sammen med i hvilken grad man opplever å ha kontroll over intensivering og avgjørelser som blir tatt i arbeidet. Tidligere forskning har vist at de ansattes egen kontroll over arbeidet

er viktig for deres helse og velvære. Spesielt har arbeidssituasjoner med høye krav og lav grad av kontroll blitt trukket frem som ekstra helseskadelige.

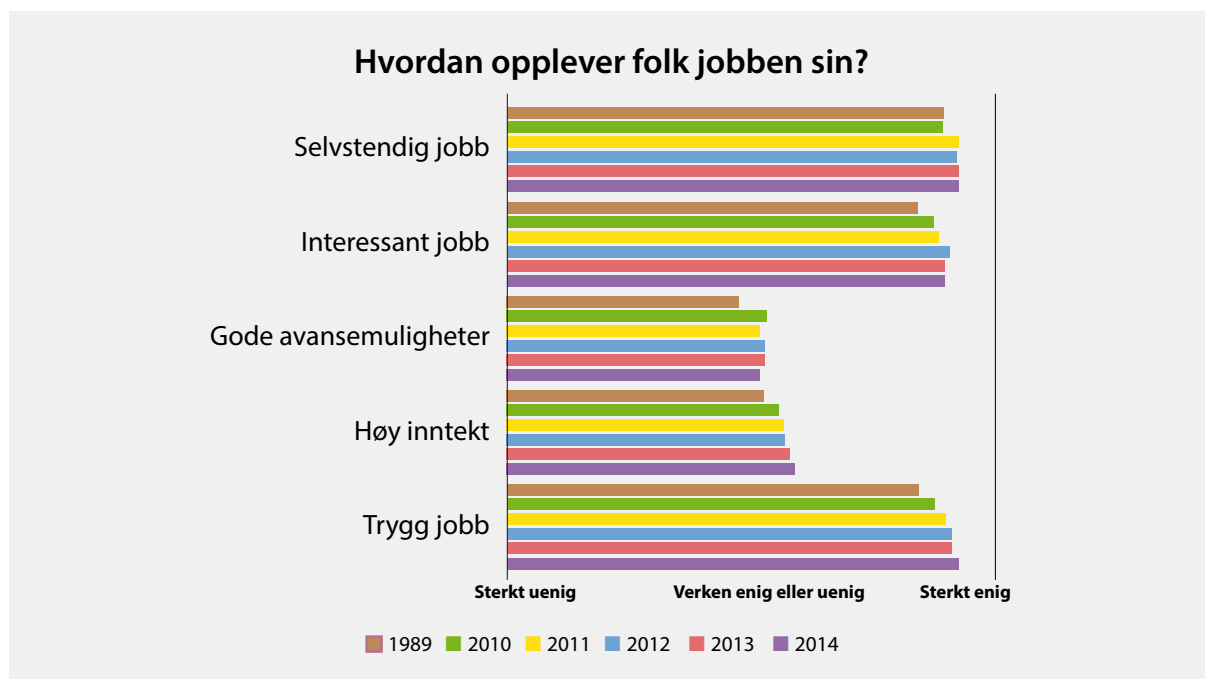
Vi spurte i årets barometerundersøkelse hvorvidt respondentene kan påvirke mengden arbeid de får tildelt, beslutninger som er viktige for arbeidet, hvem de skal samarbeide med og hvordan arbeidet skal utføres samt hvorvidt de kan bestemme arbeidstiden, arbeidstempoet, når de skal ta pauser og lengden på disse.⁵ Dersom vi slår sammen disse spørsmålene og beregner en gjennomsnittsscore ser vi at 12 prosent av norske arbeidstakere opplever at de i stor eller svært stor grad opplever kontroll over arbeidsintensitet og viktige avgjørelser i arbeidet. Dette varierer imidlertid betydelig mellom de fire arbeidslivene:



Opplevelsen av kontroll over arbeidsintensitet og viktige avgjørelser varierer, som vi ser, med inntekt. Mens 19 prosent i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt i gjennomsnitt oppgir at de i stor eller svært stor grad opplever kontroll over arbeidsintensitet og viktige avgjørelser i arbeidet, er tilsvarende andel i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt 6 prosent. Dersom vi ser på kontroll over arbeidsintensitet og viktige avgjørelser hver for seg finner vi samme mønster mellom de fire arbeidslivene, men det er en høyere andel arbeidstakere som opplever kontroll over viktige avgjørelser (23 prosent) enn som opplever kontroll over arbeidsintensitet (12 prosent).

⁵Spørsmålene stilt i barometerundersøkelsen er hentet fra en internasjonal undersøkelse (QPS Nordic).

Som nevnt innledningsvis er norske arbeidstakere enda mer fornøyde i jobben sin i 2014, de opplever mestring, positive utfordringer og at arbeidet er meningsfylt. Følgende figur viser generelt at folk har et mer positivt syn på jobben i 2014 enn de hadde i 1989, selv om det har skjedd lite de siste fem årene:

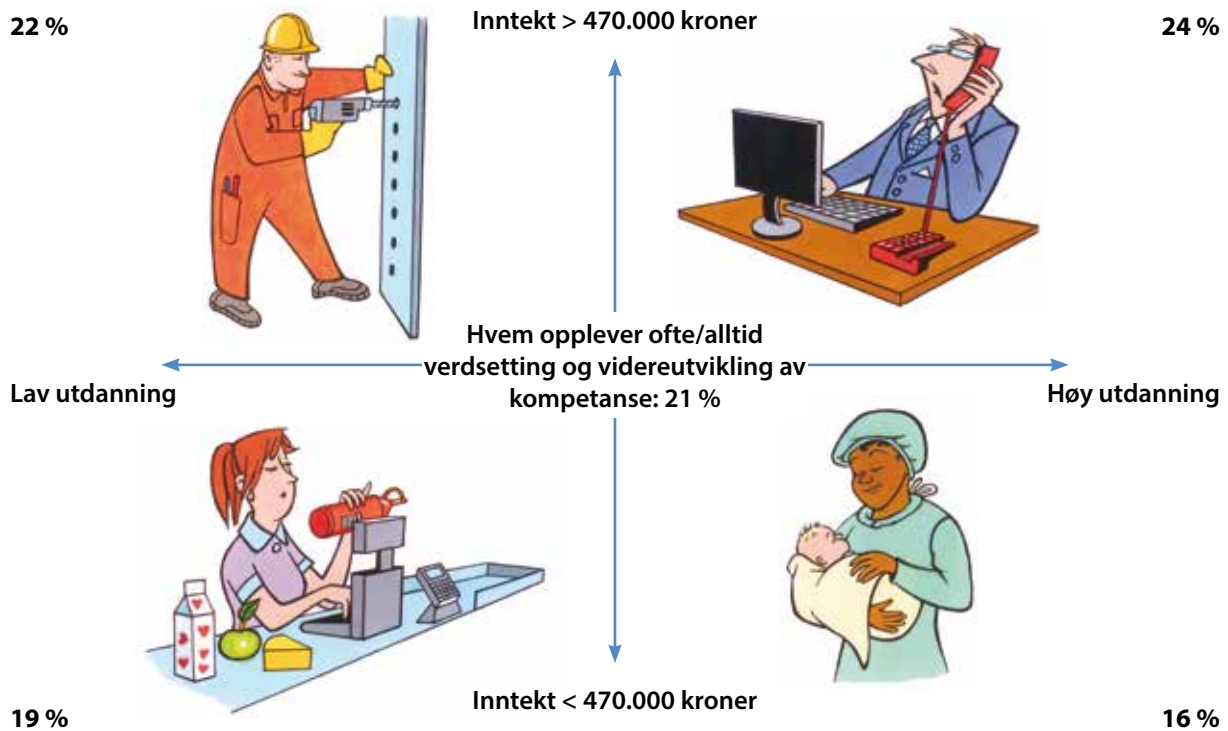


Vi ser at den største utviklingen skjer i andelen som opplever å ha en trygg jobb sammenlignet med 1989. Trygghet avhenger av økonomiske konjunkturer, offentlige finanser og reguleringen av ulike tilknytningsformer. Konjunkturer vil variere. Offentlige finanser vil variere mindre på grunn av Norges unike statsfinanser. Endringer i arbeidsmiljøloven kan påvirke tryggheten for enkelte arbeidstakere. Det er derfor ikke sikkert at trygghetsindikatoren vil holde seg på dagens høye nivå framover.

Det er også positiv utvikling i andelen som opplever å ha høy inntekt, gode avansementiligheter og en interessant og selvstendig jobb. Opplevelse av høy inntekt avhenger både av en oppfatning av å ta del i velstandsøkningen i samfunnet og av hvor mye man tjener sammenlignet med andre. Større opplevd ulikhet kan senke indikatoren. Selvstendighet og interessant jobb kan vi anta holder seg på et høyt nivå på grunn av økt utdanningsnivå og reduksjon i repetitive arbeidsoppgaver.

Verdsetting av kompetanse

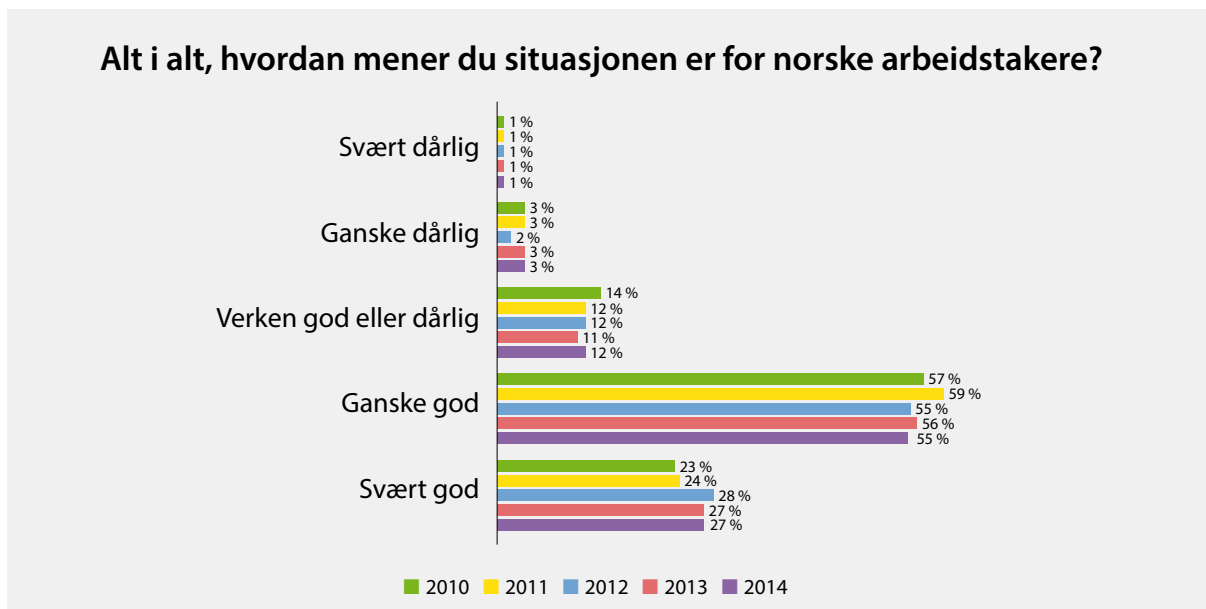
Vi så av indikatorene at på spørsmål relatert til kompetanse og realisering av potensial er forholdene stabile i det norske arbeidslivet. Det ser også ut til å ikke være store forskjeller mellom de fire arbeidslivene når det gjelder opplevelsen av at kompetansen deres ofte eller alltid blir verdsatt og at det er gode muligheter for videreutvikling:



Selv om det er små forskjeller mellom de fire arbeidslivene, kan det se ut til at arbeidstakere med høy inntekt i større grad ofte eller alltid opplever verdsetting og videreutvikling av kompetanse. Mens nesten én av fire (24 prosent) opplever dette i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt, gjelder dette omlag én av seks (16 prosent) i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt. I arbeidslivene med lav utdanning ligger andelen på rundt én av fem (22 prosent i arbeidslivet med høy inntekt og 19 prosent i arbeidslivet med lav inntekt).

Totalvurdering av forholdene i arbeidslivet

Til slutt ber vi om en totalvurdering av forholdene for norske arbeidstakere. Som vi ser virker utviklingen å gå i retning av en mer positiv vurdering, selv om det mest av alt er stabilitet:



Vi ser at til sammen 82 prosent oppgir at situasjonen for norske arbeidstakere er ganske eller svært god. Mens 27 prosent oppgir at situasjonen er svært god, er det kun én prosent som oppgir at den er svært dårlig. Som nevnt er bildet stabilt, men vi kan ane en viss tendens i retning av en høyere andel oppgir at situasjonen er svært god, mens en lavere andel oppgir at den er verken god eller dårlig.

4. Likestilt deltagelse

FORBEDRET LIKESTILLING?

Barometerverdien for likestilt deltagelse har vist en positiv utvikling fra i fjor. Dette kommer spesielt av en høyere andel menn og kvinner som deler husarbeidet, omsorg for barn og ansvaret for syke barn likt, samt at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn har blitt noe mindre i utvalget og at Norge her kommer bedre ut sammenlignet med andre land.

Barometerverdien for likestilt deltagelse ligger fortsatt midt på treet, selv om det har vært en positiv utvikling det siste året. Andelen kvinner som er sysselsatt i Norge er høy i internasjonal sammenheng, og dette trekker fortsatt barometerverdien opp. Det samme gjelder lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i barometerundersøkelsen. Det er når vi ser på forhold knyttet til grenseoppgangen mellom arbeid og familie at vi ser indikatorer som trekker barometerverdien ned. Dette gjelder ansvaret for hus og hjem, andelen kvinner som oppgir å ha en jobb med like mye status og ansvar som partner og andelen sysselsatte kvinner som jobber deltid.

Likestilt deltagelse	2009	2010	2011	2012	2013	2014
4.1 Forskjell i andel kvinner og menn som tjener over medianinntekten	3,79	4,53	5,02	5,04	5,15	5,44
4.2 Andel kvinner og menn som deler husarbeidet likt	3,99	3,92	3,70	3,82	4,02	4,36
4.3 Andel kvinner og menn som deler omsorg for barn likt	4,83	4,42	4,44	4,07	4,12	5,10
4.4 Andel kvinner og menn som deler ansvaret for syke barn likt	4,17	4,59	4,40	4,18	4,45	5,14
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	4,56	4,51
4.6 Andelen sysselsatte kvinner 20-64 år sammenlignet med andre land	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
4.7 Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner sammenlignet med andre land	5,91	4,51	3,80	4,33	4,56	5,42
4.8 Lønnsforskjell mellom kvinner og menn	8,52	8,67	8,50	8,53	8,65	8,58
4.9 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid	4,37	4,43	4,55	4,64	4,76	4,85
Samlet barometerverdi	5,50	5,48	5,38	5,44	5,58	5,93

Indeksen består av ni indikatorer, hvorav fem er fra barometerundersøkelsen og fire eksterne. Av de fire eksterne indikatorene viser tre Norges score i forhold til andre europeiske land. Samlet sett dekker indeksen både arbeidstakeres opplevelse av likestilt deltagelse i arbeidslivet, lønnskompensasjon, og opplevd og faktisk adferd på jobb og hjemme.⁶ Den måler blant annet kvinners og menns deltagelse 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. Lønnsforskjeller inngår i indeksen med tre indikatorer, både som en andel av vårt utvalg som tjener over grensen vi har satt for høy inntekt (medianinntekten som i år er 470.000 kroner), kvinners månedslønn i prosent av menns månedslønn justert til heltidsekivalent og hvor store lønnsforskjellene det er i Norge sammenlignet med andre land. Indikator 4.1 og 4.7 vil dermed skille seg fra hverandre ved at 4.7, gjennom å være basert på heltidsekivalenter, bedre fanger opp likelønn, mens 4.1 i større grad kan si

⁶4.1-4.5 er beregnet ut fra barometerundersøkelsen.

4.6 er beregnet ut fra internasjonale data fra Eurostat 2013.

4.7 er beregnet ut fra internasjonale data fra Eurostat 2012. Barometerverdiene for 2009-2011 er justert pga nye tall hos Eurostat.

4.8 er beregnet ut fra norske data fra SSB 2013 (heltidsekivalenter).

4.9 er beregnet ut fra internasjonale data fra Eurostat 2013.

noe om den økonomiske (u)avhengigheten fordi den tar hensyn til at deltidsarbeid tross alt medfører at man tar med seg en lavere inntekt inn i husholdningen og at man får lavere pensjon. Dette blir spesielt viktig fordi deltidsandelen i vårt utvalg har blitt betraktelig lavere de siste to årene. Vi ser på denne bakgrunn også at økningen i antall fulltidsansatte kvinner kan forklare en del av økningen i andelen som deler det ulønnede arbeidet i forbindelse med hjem og barn likt, men at det også har vært en signifikant trend mot likedeling selv når dette er kontrollert for. Det betyr at det har blitt økt likedeling innad i gruppen som jobber fulltid og dermed at den bedre scoren ikke kan forklares ved at færre kvinner jobber deltid for å ta et ekstra ansvar for hjem og barn.

Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

Også i år finner vi en positiv utvikling i indikatoren på forskjellen i andelen kvinner og menn som tjener over medianinntekten. Vi ser av følgende illustrasjon at 36 prosent av kvinnene i barometerundersøkelsen tjener over medianinntekten, mens 66 prosent av mennene gjør det:

Andel som tjener over medianinntekt (470.000 kr)

Kvinner 36 %



Menn 66 %



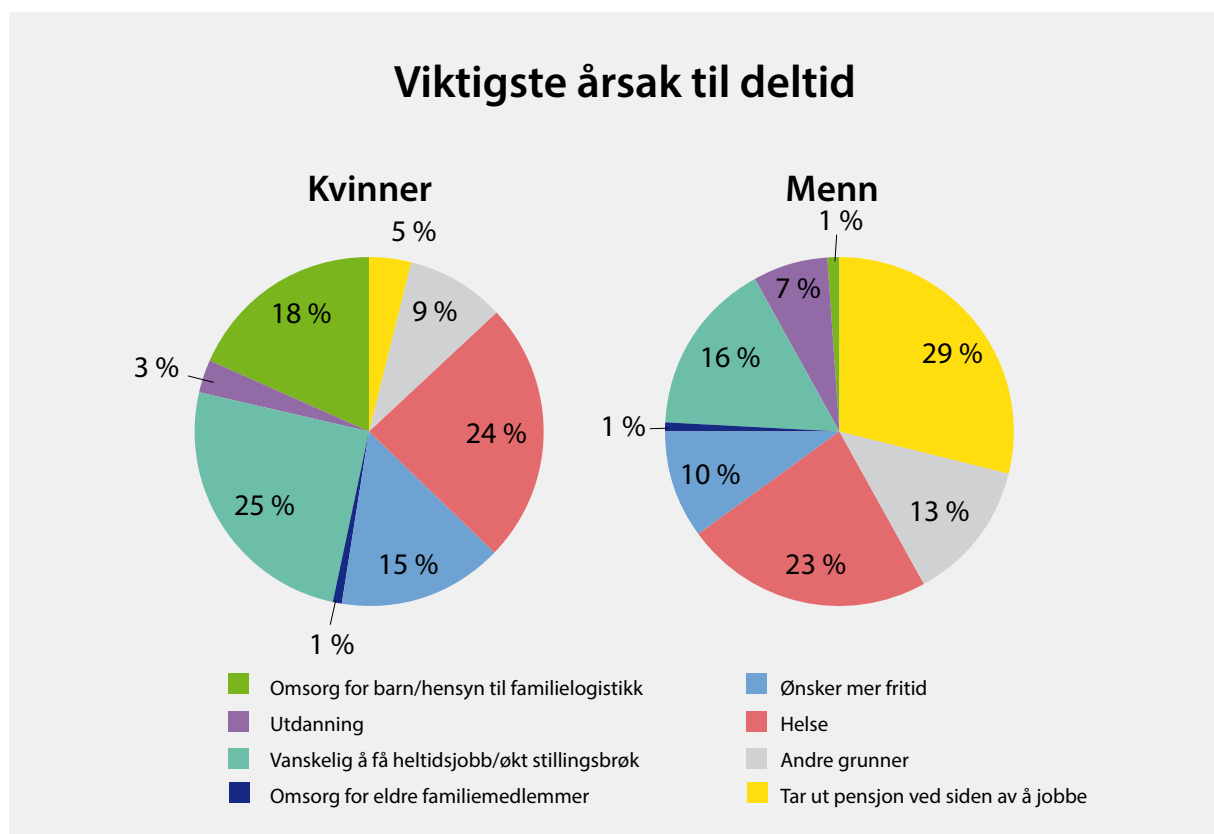
Brutto årsinntekt henger sammen med deltid, men selv når vi ser kun på fulltidsarbeidende er det forskjeller. Mens 44 prosent av fulltidsarbeidende kvinner tjener over medianinntekten, gjelder det for 69 prosent av de fulltidsarbeidende mennene. Igjen ser vi at utdanningsnivå har ulik innvirkning på inntekten til menn og kvinner. Mens 52 prosent av kvinnene med høyere utdanning tjener over medianinntekten, gjelder dette 78 prosent av mennene. Dessuten tjener 58 prosent av menn uten høyere utdanning over medianinntekten, mens dette kun gjelder for 17 prosent blant kvinner uten høyere utdanning. Gjennomsnittlig brutto årsinntekt for fulltidsansatte kvinner er 81 prosent av gjennomsnittlig brutto årsinntekt for fulltidsansatte menn. Konklusjonen er at selv om vi registrerer økt likhet i denne indikatoren er der fortsatt relativt store forskjeller mellom menn og kvinner.

Deltid

Som nevnt innledningsvis er andelen kvinner som jobber deltid en av indikatorene som trekker barometerverdien for likestilt deltagelse ned. I fjorårets undersøkelse fant vi en nedgang i andelen kvinner som oppga at de jobbet deltid med 10 prosentpoeng (fra 40 prosent til 30 prosent). Vi ser at nedgangen forsetter også i år, og andelen i årets barometerundersøkelse har falt med ytterligere seks prosentpoeng til 24 prosent. Igjen er vi av den oppfatning at nedgangen er såpass stor at noe nok må forklares med egenskaper ved utvalget heller enn endringer i det norske arbeidslivet. Statistisk

Sentralbyrå finner imidlertid også i Arbeidskraftundersøkelsen en nedgang fra 2013 til 2014 i antall kvinner som er sysselsatt på deltid. I deres undersøkelse oppgir henholdsvis 61 prosent av kvinnene og 86 prosent av mennene at de jobber heltid. I barometerundersøkelsen er disse tallene henholdsvis 76 prosent og 92 prosent. Andelen menn som i vår undersøkelse oppgir at de jobber deltid er på 7 prosent.

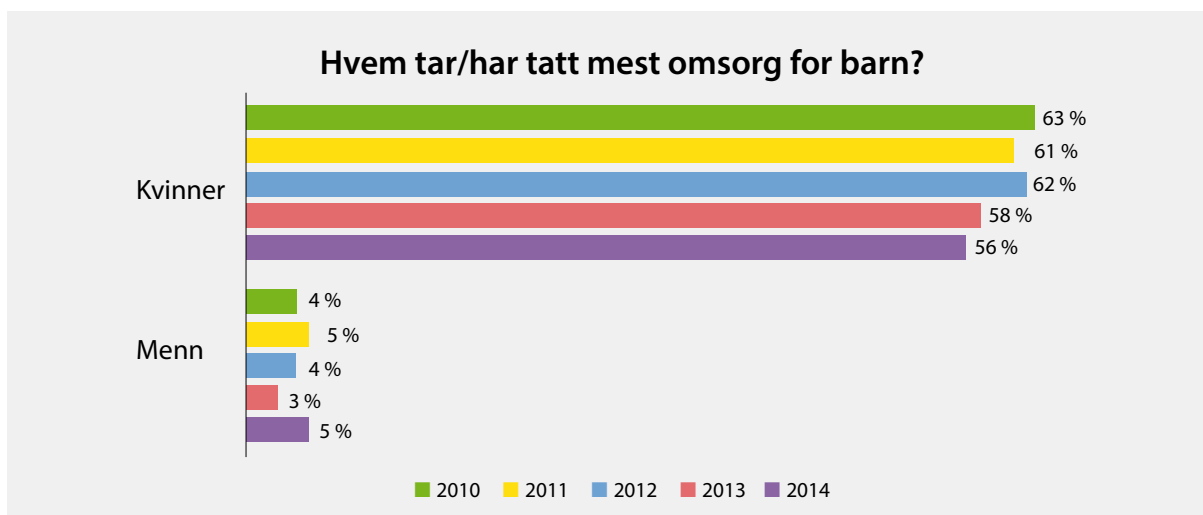
Som vi så under temaområdet Arbeidsvilkår, stress og mestring oppgir nesten halvparten (49 prosent) av de deltidsarbeidende i barometerundersøkelsen at de jobber 50-79 prosent, og bortimot én tredjedel (31 prosent) oppgir at de jobber 80 prosent eller mer. Til sammen kan vi dermed hevde at 80 prosent av de deltidsarbeidende har «lang deltid» (her definert som over halv stilling, som ikke er langt fra den vanlige definisjonen på 20 timer). Det er ikke statistisk signifikante forskjeller mellom menn og kvinner på dette spørsmålet. Menn og kvinner oppgir imidlertid ulike grunner til at de jobber deltid:



Som vi ser er det å ta ut pensjon ved siden av å jobbe en viktig begrunnelse blant de deltidsarbeidende mennene i undersøkelsen. Tre av ti oppgir dette som den viktigste årsaken. Dette er imidlertid ikke en årsak mange deltidsarbeidende kvinner oppgir (5 prosent). Til gjengjeld er omsorg for barn og hensyn til familielogistikk en mye mer fremtredende begrunnelse for at kvinner jobber deltid enn menn. Mens 18 prosent av de deltidsarbeidende kvinnene oppgir dette som begrunnelse gjelder det én prosent av de deltidsarbeidende mennene.

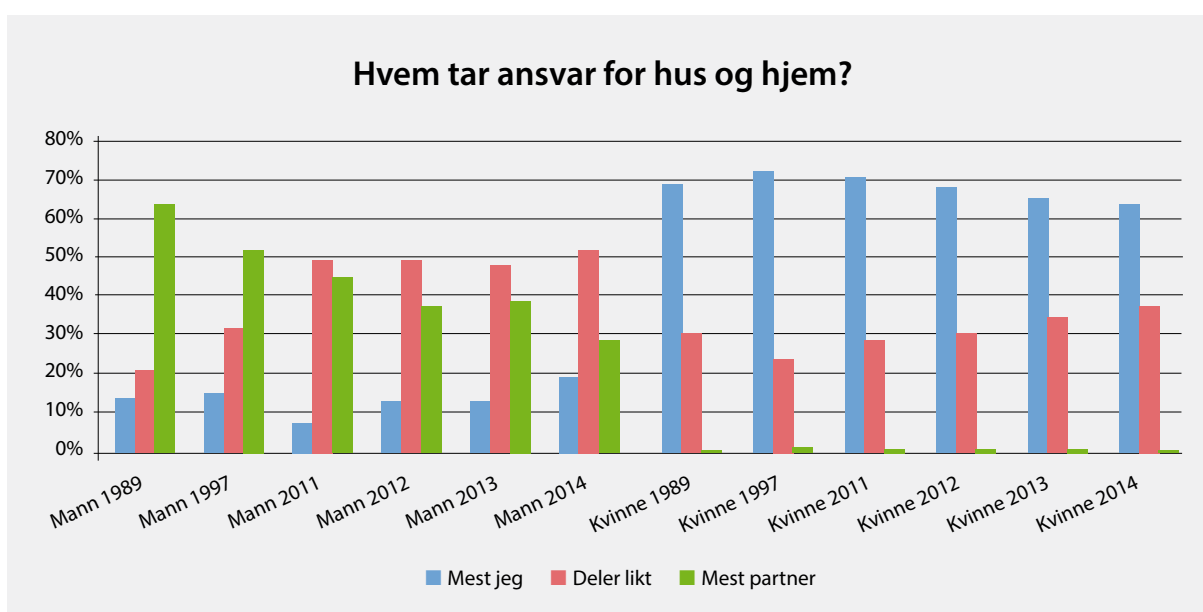
Ansvar for hjem og barn

Deltid er med andre ord for kvinner en tilpasning til balansegangen mellom familie og arbeid. Vi har i tidligere års barometerundersøkelser vist at idealet blant norske arbeidstakere er at begge foreldre jobber like mye og deler like mye på ansvaret for hjem og barn, men at praksis ligger noe etter. For eksempel når vi ser på hvem som tar eller har tatt mest omsorg for barn er det stor forskjell mellom menn og kvinner når det gjelder vurdering av egen rolle:



Til tross for de store forskjellene ser vi en antydning til en tendens i retning av at en lavere andel kvinner oppgir at de selv tar eller har tatt mest omsorg for barn. Blant mennene er andelen som oppgir at de selv tar eller har tatt mest omsorg for barn relativt stabil på tre til fem prosent. Blant menn ser imidlertid ikke deltid ut til å være en tilpasning i dette henseende. Kun 6 prosent av de deltidsarbeidende mennene oppgir at de tar eller tok mest omsorgsansvar for barn, mens 31 prosent oppgir at partner tok mesteparten av omsorgsansvaret (ekskludert de som oppgir «ikke aktuelt»). Til sammenligning er tilsvarende andeler blant deltidsarbeidende kvinner henholdsvis 64 prosent og null prosent.

Tendensen i retning av en økt andel som oppgir at de deler på ansvaret for hus og hjem generelt både blant menn og kvinner fortsetter:



Det er fortsatt en høyere andel menn som oppgir at ansvaret for hus og hjem deles likt (52 prosent) sammenlignet med kvinner (36 prosent). Figuren inkluderer både fulltids- og deltidsansatte. Igjen finner vi at deltid i størst grad er en tilpasning for kvinner. Mens 27 prosent av deltidsarbeidende menn oppgir at de selv tok mest ansvar for hus og hjem, er tilsvarende andel blant deltidsarbeidende kvinner 70 prosent. Motsatt oppgir også 27 prosent av deltidsarbeidende menn at partner tok mest ansvar for hus og hjem, mens kun én prosent av deltidsarbeidende kvinner oppgir det samme.

5. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet

TRYGT OG STABILT, MEN HARD KONKURRANSE OM DE GODE JOBBENE

Barometerverdien for trygghet og tilknytning til arbeidslivet viser stor grad av stabilitet. Vi ser en bedring i indikatorene knyttet til vurderingen av egne framtidsutsikter i arbeidslivet og fremtidig arbeidsevne. Den lave andelen som anser det som lett å finne en ny jobb som er minst like bra som den de har nå trekker fortsatt barometerverdien betraktelig ned, og har også hatt en negativ utvikling. Vi ser også i årets undersøkelse en lavere andel som ikke frykter en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedbemanning.

Vi ser i årets undersøkelse en bedring i andelene som ikke regner det som sannsynlig at de om fem år er uførepensjonist eller utenfor arbeidslivet av andre grunner. Dessuten er det færre som oppgir at dårlig helsetilstand sannsynligvis kommer til å føre til nedsatt arbeidskapasitet om fem år. Yrkesdeltagelsen er fortsatt høy, arbeidsledigheten er lav, fast ansettelse er fortsatt hovedregelen og en stabil og relativt høy andel er ikke bekymret for å miste jobben. Over halvparten av norske arbeidstakere (55 prosent) anser det imidlertid som svært eller nokså vanskelig å finne en jobb som er minst like god som den de har nå. Dette gjelder særlig blant arbeidstakere uten høyere utdanning. Blant disse oppgir 60 prosent at det vil være nokså eller svært vanskelig å finne en jobb som er minst like god som den de har nå. Tilsvarende andel blant arbeidstakere med høyere utdanning er 48 prosent. Norske arbeidstakere opplever trygghet, men de har samtidig en forsiktig vurdering av egen konkurransekraft i arbeidsmarkedet. De ser at det er krevende å konkurrere, noe som igjen kan lede til redusert risikovilje og dermed mindre mobilitet. Svekket mobilitet kan gjøre det vanskeligere å lede arbeidskraften fra sektorer med lav etterspørsel til sektorer som trenger arbeidskraft. En fortsatt synkende indikator bør derfor påkalle oppmerksomhet.

Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012	2013	2014
5.1 IKKE uførepensjonist om 5 år	8,87	8,60	8,54	8,55	8,69	8,78
5.2 IKKE arbeidsledig om 5 år	8,45	8,81	9,03	9,02	8,97	8,98
5.3 IKKE utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år	8,44	8,42	8,68	8,66	8,55	8,70
5.4 Dårlig helsetilstand vil IKKE føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	6,90	6,74	6,59	6,45	6,61	6,99
5.5 Andel IKKE bekymret for å miste jobben	5,90	6,38	6,75	6,71	6,58	6,61
5.6 Lett å finne ny jobb som er like bra	2,84	2,71	2,94	2,84	2,61	2,23
5.7 Frykter IKKE mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga omstilling eller nedbemanning	6,31	6,84	6,55	6,71	6,67	6,32
5.8 Andel fast ansatte	9,00	9,20	9,20	9,16	9,19	9,24
5.9 Sysselsettingsgrad/yrkesdeltagelse	8,22	9,96	9,61	9,53	9,58	9,03
5.10 Arbeidsledighet	9,87	10,00	10,00	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	8,95	8,95
Samlet barometerverdi	7,58	7,85	7,90	7,92	7,85	7,80

Indeksen består av 11 indikatorer.⁷ Indikatorene 5.1-5.4 uttrykker hvordan arbeidstakerne anser sin arbeidsevne om fem år. Vi har tre indikatorer, 5.5-5.7, som sier noe om opplevelse av trygghet i form av å ikke være bekymret for å miste jobben, å anse det som lett å finne en ny jobb som er minst like bra

⁷5.1-5.7 er beregnet ut fra spørsmål i barometerundersøkelsen.

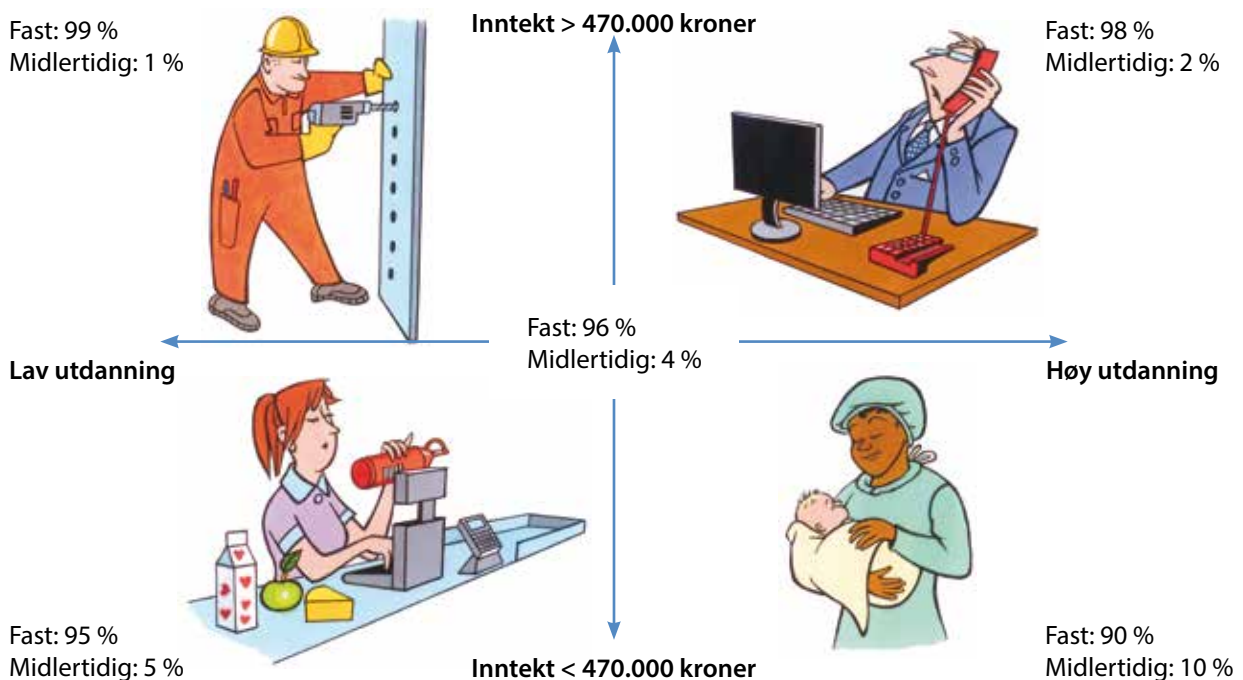
5.8 er beregnet ut fra Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 2014.

5.9-5.11 er beregnet ut fra OECD-data fra 2013.

som den man har nå og å ikke frykte en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedbemanning. Indikatorene 5.8-5.11 sier noe om mer strukturelle forhold på overordnet nivå i det norske arbeidslivet, uttrykt gjennom sysselsettingsgrad/yrkesdeltagelse (5.9), arbeidsledighet (5.10), andelen fast ansatte (5.8) og utbredelse av midlertidige ansettelser sammenlignet med andre land (5.11). Indikator 5.11 skiller seg med andre ord fra indikator 5.8 ved at den ser omfanget av midlertidighet i Norge i sammenheng med andre OECD-land. Den er dermed også basert på eksterne data fra OECD.

Trygghet i arbeidsforholdet

Vi ser av indikator 5.8 og 5.11 at fast ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv. Andelen midlertidig ansatte var, ifølge Statistisk Sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse, 7 prosent av alle arbeidstakere mellom 16 og 74 år i andre kvartal av 2014. Midlertidig ansatte er underrepresentert i barometerundersøkelsen, og kun 4 prosent av våre respondenter oppgir at de er midlertidig ansatt. Disse er ujevnt fordelt over de fire arbeidslivene:

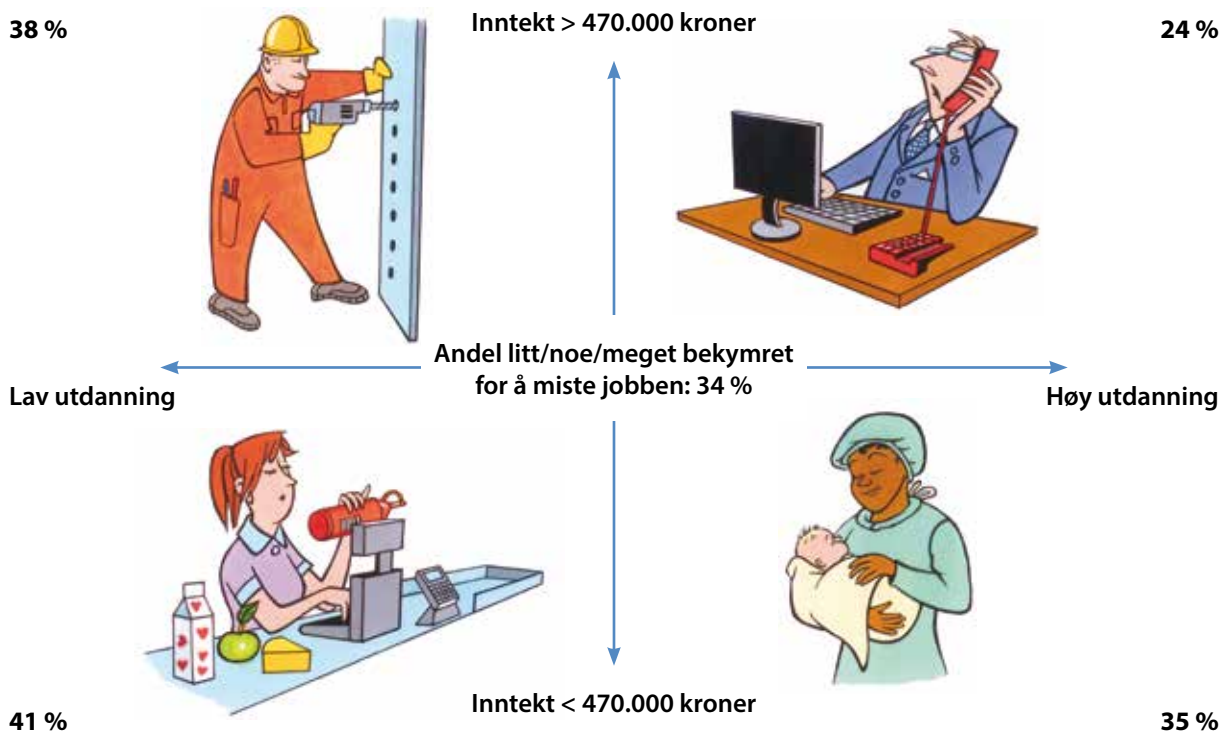


Som vi ser er det høyest andel midlertidig ansatte i arbeidslivene med lav inntekt, med aller høyest andel i arbeidslivet med høy utdanning. Her oppgir 10 prosent at de er midlertidig ansatt. I arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt er andelen 5 prosent. I de to arbeidslivene med høy inntekt er det kun 1-2 prosent som oppgir at de er midlertidig ansatt. Det er også en signifikant kjønnsforskjell i andelen midlertidig ansatte. Mens 6 prosent av kvinnene i undersøkelsen oppgir at de er midlertidig ansatt gjelder dette 3 prosent av mennene.

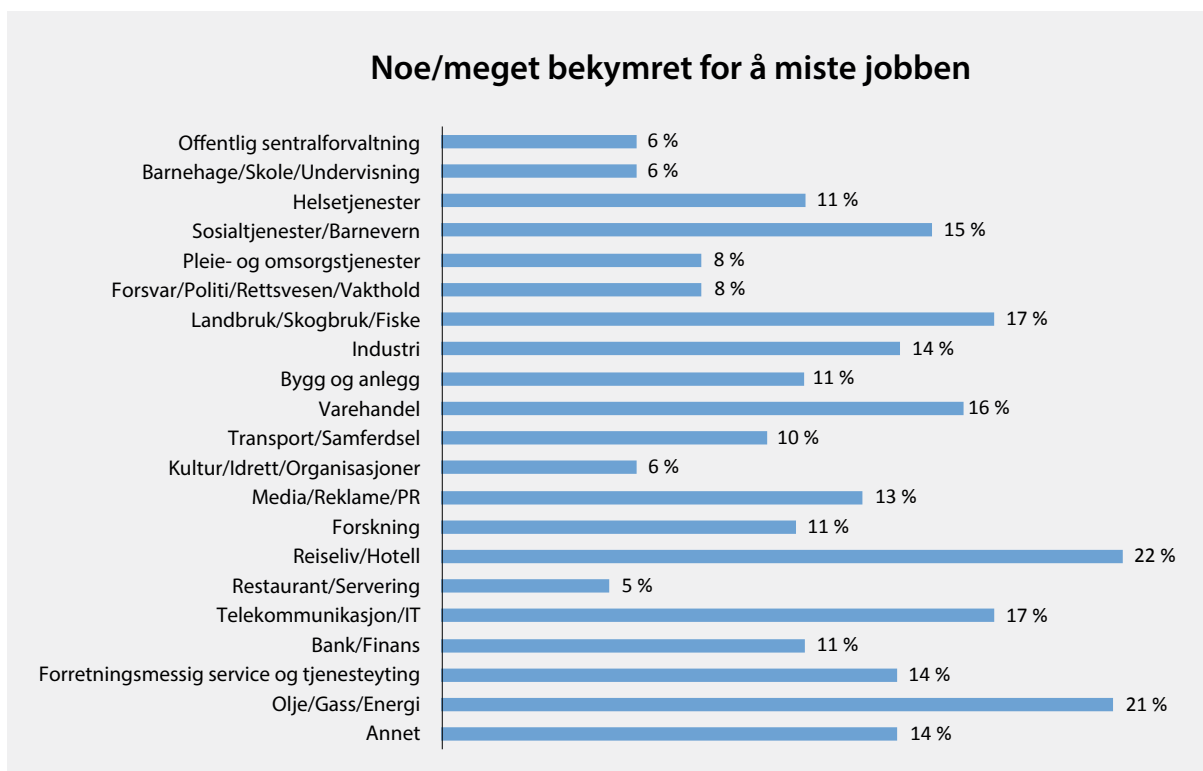
«Fast» og «midlertidig» ansettelse er imidlertid en forenkling siden det kun refererer til om arbeidsavtalen inkluderer en sluttdato. Vi valgte derfor å også stille spørsmål om tilknytningsform. Svargivningen her tyder på at en noe høyere andel arbeidstakere i vikariat (4 prosent) og i engasjement (2 prosent) i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt. Det er høyest andel ekstrahjelper i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt (2 prosent). I arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt er 98 prosent i en ordinær stilling. Vi så over at det var en signifikant forskjell mellom menn

og kvinner når det gjaldt midlertidig ansettelse. Vi finner en overrepresentasjon av kvinner spesielt i vikariater, men også i engasjement.

Type arbeidsavtale og tilknytningsform kan påvirke trygghetsfølelsen og hvorvidt man er bekymret for å miste jobben. Vi ser for eksempel at blant fast ansatte oppgir 67 prosent at de ikke i det hele tatt er bekymret for å miste jobben, mens dette gjelder 37 prosent av de midlertidig ansatte. Blant de sistnevnte oppgir 11 prosent at de er meget bekymret og 21 prosent at de er noe bekymret. Andelen fast ansatte som er meget bekymret er til sammenligning 2 prosent, mens andelen noe bekymret er 9 prosent. Dersom vi ser på de alternative tilknytningsformene er det høyest andel som er meget bekymret blant de som oppgir at de er i et vikariat (13 prosent), fulgt av innleide (9 prosent) og ekstrahjelper (4 prosent). Blant de ansatte i ordinær stilling er 2 prosent meget bekymret, mens 67 prosent ikke er bekymret i det hele tatt. Til sammenligning er det kun 30 prosent av de innleide som ikke er bekymret i det hele tatt for å miste jobben. Det å være bekymret for å miste jobben varierer mellom de fire arbeidslivene:



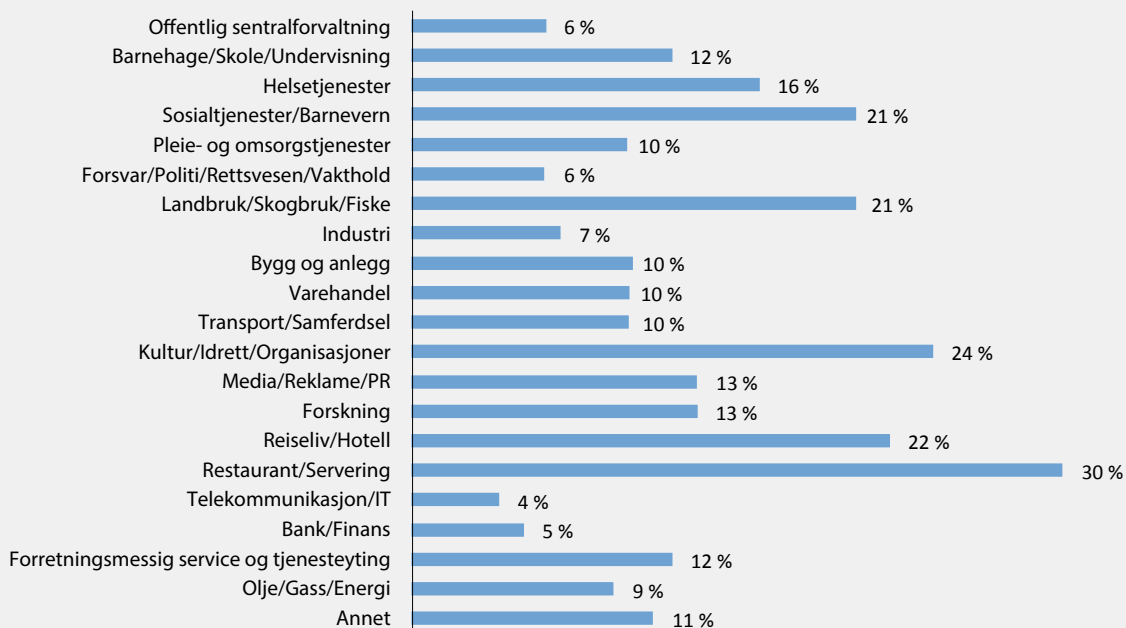
Totalt er 34 prosent av norske arbeidstakere litt, noe eller meget bekymret for å miste jobben. Vi ser at andelen som uttrykker bekymring er høyest i de to arbeidslivene med lav utdanning, med 41 prosent som er litt, noe eller meget bekymret i arbeidslivet med lav inntekt og 38 prosent i arbeidslivet med høy inntekt. Det er betraktelig lavere andel som er litt, noe eller meget bekymret for å miste jobben i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt. Det å være bekymret for å miste jobben varierer videre mellom de ulike bransjene:



Det er høyest andel som er bekymret for å miste jobben innenfor reiseliv/hotell (22 prosent), fulgt av olje/gass/energi (21 prosent). Dette er konjunkturutsatte næringer med større innslag av alternative tilknytningsformer. Vi finner blant annet at andelen innleide er høyere innenfor olje/gass/energi enn i de øvrige bransjene med 5 prosent. Petroleumssektoren har varslet et lavere investeringsnivå fremover. Vi kan derfor kanskje forvente at denne sektoren og leverandørene til denne vil rapportere om økt bekymring fremover.

Vi stiller i årets barometerundersøkelse også spørsmål om hvorvidt man har flere jobber eller arbeidsgivere. Totalt oppgir 11 prosent at dette er tilfelle. På dette spørsmålet finner vi ikke signifikante forskjeller mellom de fire arbeidslivene, men det er forskjeller mellom de ulike bransjene:

Har du flere jobber/arbeidsgivere?

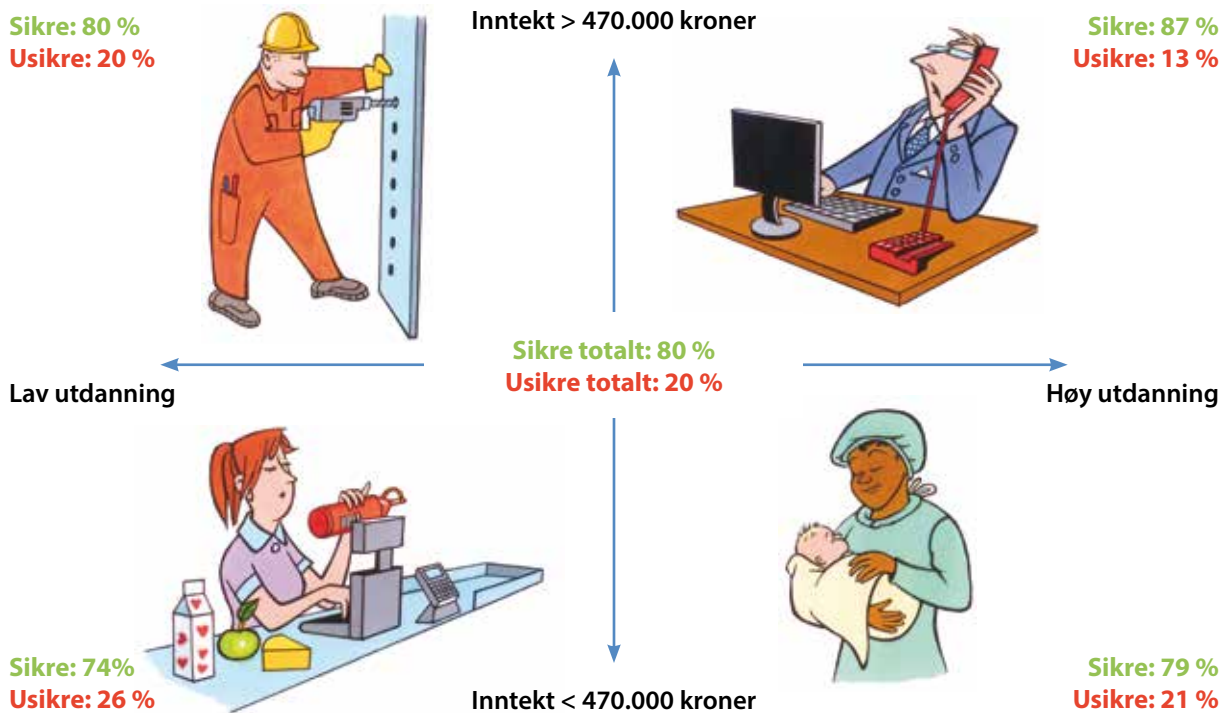


Vi ser at det er høyest andel som oppgir å ha flere jobber eller arbeidsgivere innenfor restaurant/servering (30 prosent), kultur/idrett/organisasjoner (24 prosent), reiseliv/hotell (22 prosent), landbruk/skogbruk/fiske (21 prosent) og sosialtjenester/barnevern (21 prosent). Det er lavest forekomst av dette innenfor telekommunikasjon/IT (4 prosent) og bank/finans (5 prosent). Arbeidstakere som har flere arbeidsgivere er ikke mer eller mindre bekymret for å miste jobben enn arbeidstakere som ikke har det.

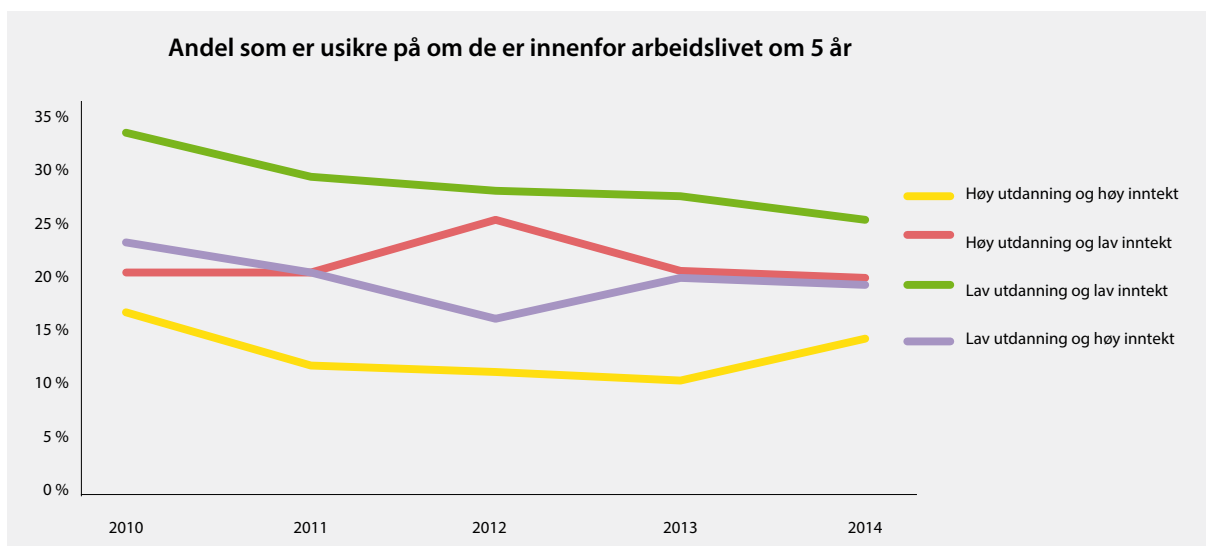
Det er en noe høyere andel deltidsansatte som oppgir å ha flere jobber eller arbeidsgivere (15 prosent) enn det er fulltidsansatte (10 prosent).

Utsikter for deltagelse i arbeidslivet

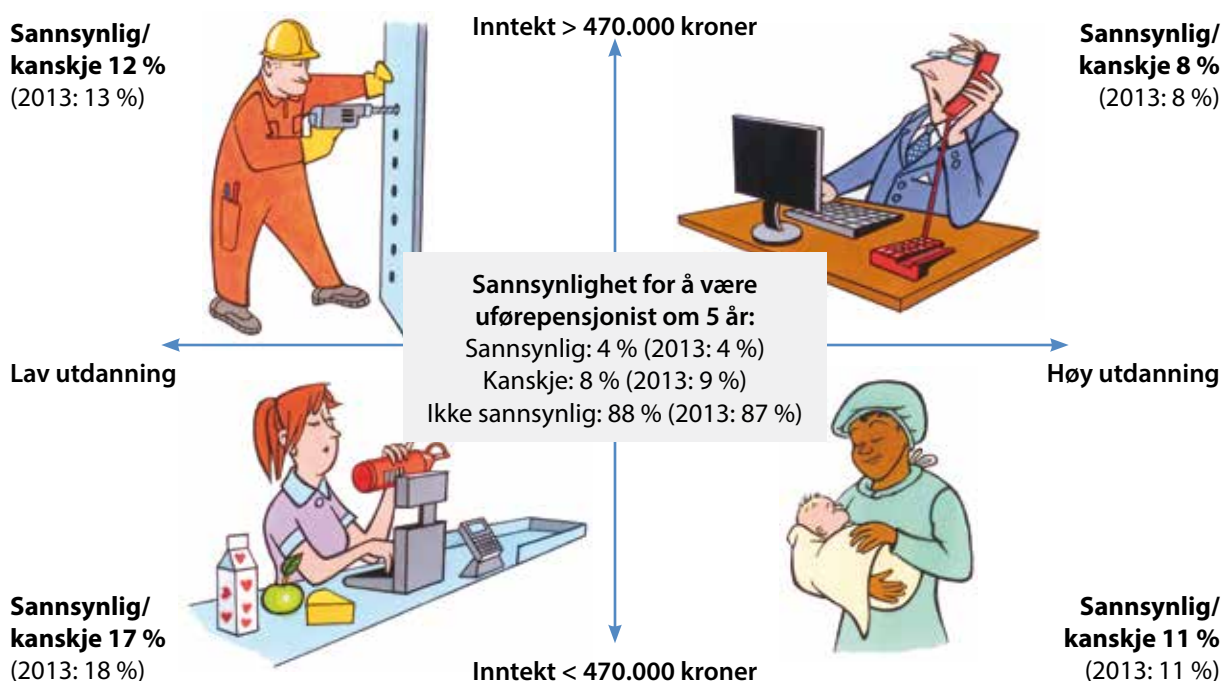
Andelen som er usikre på om de er innenfor arbeidslivet om fem år av andre årsaker enn utdanning og alderspensjon har ligget ganske stabilt på rundt 20 prosent i perioden YS Arbeidslivsbarometer har eksistert. I fjor var andelen 21 prosent, og i årets undersøkelse er den 20 prosent for det norske arbeidslivet sett under ett:



Som vi ser vurderer arbeidstakere i de fire arbeidslivene sannsynligheten for å være uførepensjonist, arbeidsledig eller utenfor arbeidslivet av andre grunner om fem år ulikt. Mens 26 prosent i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt er usikre på om de er innenfor arbeidslivet om fem år av disse grunnene, gjelder det til sammenligning for 13 prosent i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt. Vi ser imidlertid at mens andelen i førstnevnte arbeidsliv har gått ned med to prosentpoeng fra i fjor og 7 prosentpoeng fra 2010, har den gått opp med to prosentpoeng i sistnevnte arbeidsliv fra i fjor. Vi får dermed følgende utvikling for de fire arbeidslivene over tid:

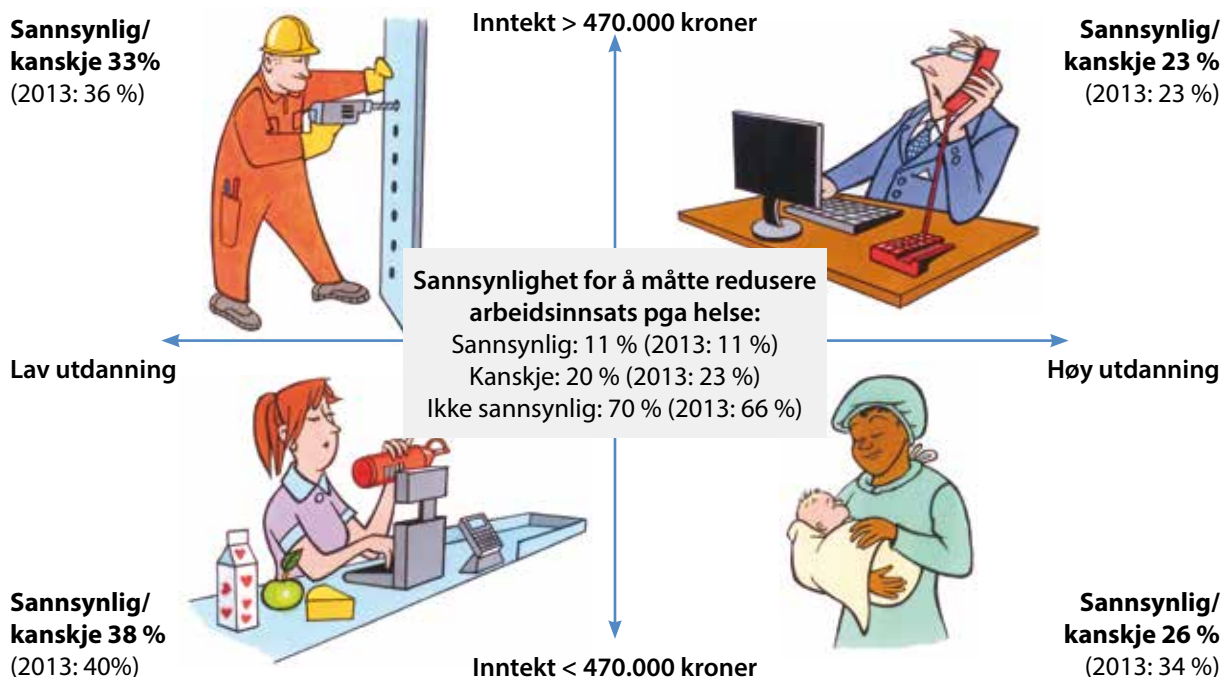


Dersom vi kun ser på vurderingen av sannsynligheten for å være uførepensjonist om fem år, er bildet også her preget av stabilitet, selv om vi i årets undersøkelse finner en positiv utvikling i indikatoren:



Sammenlignet med tidligere år ser vi liten endring i andelen som regner det som sannsynlig at de er uførepensjonister om fem år. Vi finner fortsatt at det er høyest andel som regner dette som sannsynlig i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt (17 prosent) og lavest andel i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt (8 prosent).

Som vi har vært inne på tidligere år er det en høyere andel arbeidstakere som uttrykker at det er sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse. Vi så innledningsvis at det i årets undersøkelse har skjedd en forbedring i denne indikatoren. Det har siden i fjor skjedd en økning på 4 prosentpoeng i andelen som ikke anser det som sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse:



I årets undersøkelse er det 70 prosent som ikke anser det som sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse, mens 11 prosent anser det som sannsynlig. Ser vi på de fire arbeidslivene er det særlig innenfor arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt at vi finner en nedgang i andelen som anser det som sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse, fra 34 prosent i fjorårets undersøkelse til 26 prosent i årets. Det er generelt lavere andel som anser det som sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse i arbeidslivene med høy utdanning, mens det, som i fjor, er høyest andel (38 prosent) i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt.

DEL 2: MÅLSTYRING OG OVERVÅKNING

Utbredelse og konsekvenser av styringsmekanismer i det norske arbeidsliv

Arbeidslivet har endret seg som følge av samfunns- og teknologisk utvikling. Ny teknologi har gjort det mulig for arbeidsgivere å lettere overvåke de ansatte på måter som tidligere ikke lot seg gjøre, som automatisk registrering av produktivitet og tidsbruk. Det har samtidig blitt identifisert en dreining i ledelsesstrategier i retning av å kombinere større grad av autonomi til den enkelte ansatte med ulike former for resultatkrav og -målinger. Det har blant annet blitt hevdet at ved overgangen fra en økonomi basert på industri til en kunnskaps- og serviceøkonomi har forholdet mellom tid og arbeid blitt reversert. Med dette menes det at klokkeid, det vil si antall timer, har mistet noe av sin betydning som mål på arbeidsinnsats til fordel for måling av resultatet av arbeidet. I denne delen retter vi fokuset mot slike styringsmekanismer i det norske arbeidsliv, deres utbredelse og potensielle innvirkning på de ansatte.

Det har dermed blitt rettet bekymring for hva overdreven bruk av slike styringsmekanismer gjør med de ansatte. Bekymringsmeldinger er blant annet knyttet til hvorvidt resultatmål er med på å intensivere arbeidet, om rigide mål fratrukker de ansatte kontrollen over arbeidsutførelse og prioriteringer på jobb, eller at opplevde urettferdige målesystemer kan være belastende for de ansatte.

Gjennom YS Arbeidslivsbarometer kan vi studere utbredelsen av slike styringsmekanismer, hvordan de ansatte og lederne opplever dem, og gi indikasjoner for hvilke konsekvenser de får for de ansatte. Vi fokuserer på målstyring og overvåkning.

Utbredelse av målstyring

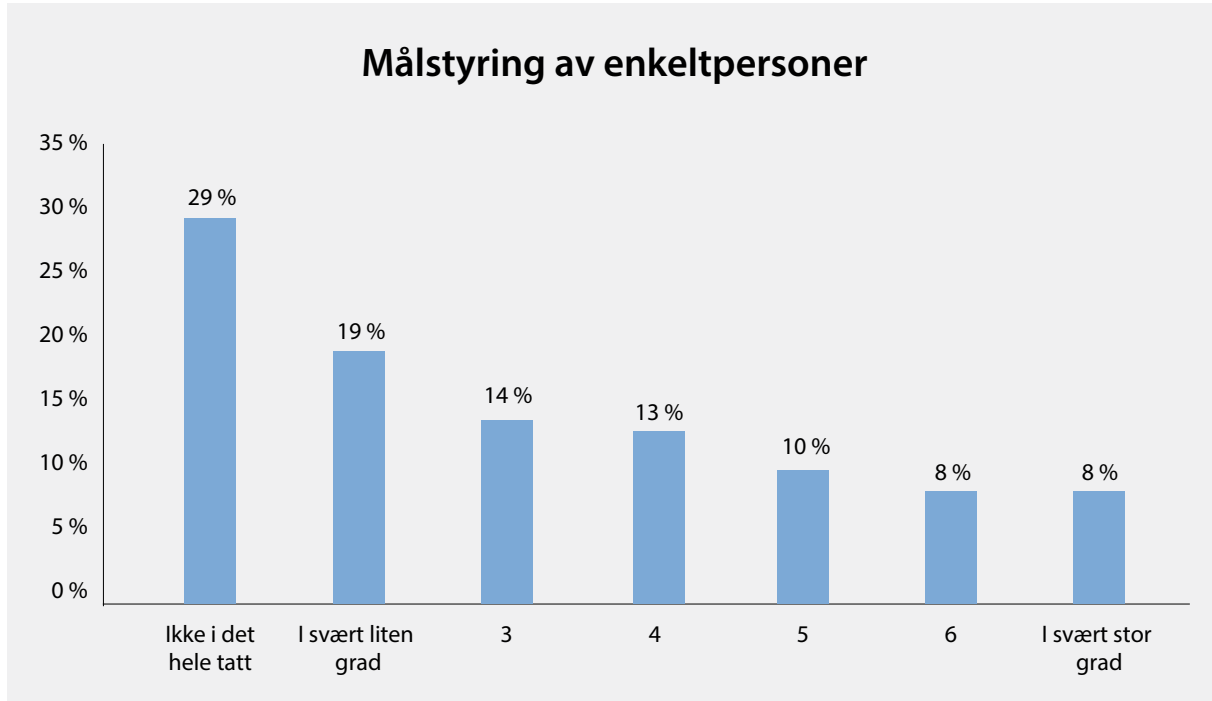
Tanken bak målstyring er at målene til en organisasjon må gjøres klare og tydelige slik at ledelsen og de ansatte vet hva de jobber mot. Siden konseptet oppsto har det utviklet seg flere tolkninger. Vi referer her til målstyring som en styringsform der det fastsettes mål og delmål som er så konkrete at det er mulig å se om organisasjonen har levd opp til sine mål. Målstyring utgjør på denne måten en prosess av; (1) fastsettelse av målbare resultatmål og (2) kontroll og tilbakemelding på hvorvidt disse målene oppnås. Målstyring innebærer dermed også en endring i hvordan kontroll over ansattes arbeidsinnsats utføres, fra at innsatsen blir målt i form av investering i tid (det vil si klokkeid) til at arbeidets resultat får større betydning. Målstyring må slik sees i sammenheng med forskjellen mellom oppgavestyrte og klokkestyrt arbeidstid diskutert i Del 1.

Med måling mener vi her hvorvidt individets eller enhetens (for eksempel avdelingens eller teamets) arbeid eller resultater blir forsøkt kvantifisert som en del av denne kontrollprosessen. Det vil si at man forsøker å sette tall på det som gjøres eller oppnås på arbeidsplassen. Det kan gjøres gjennom løpende statistikk (for eksempel antall behandlede saker i løpet av en uke) eller gjennom mer subjektive evalueringer omgjort til tall (for eksempel karaktergivning for innsats).

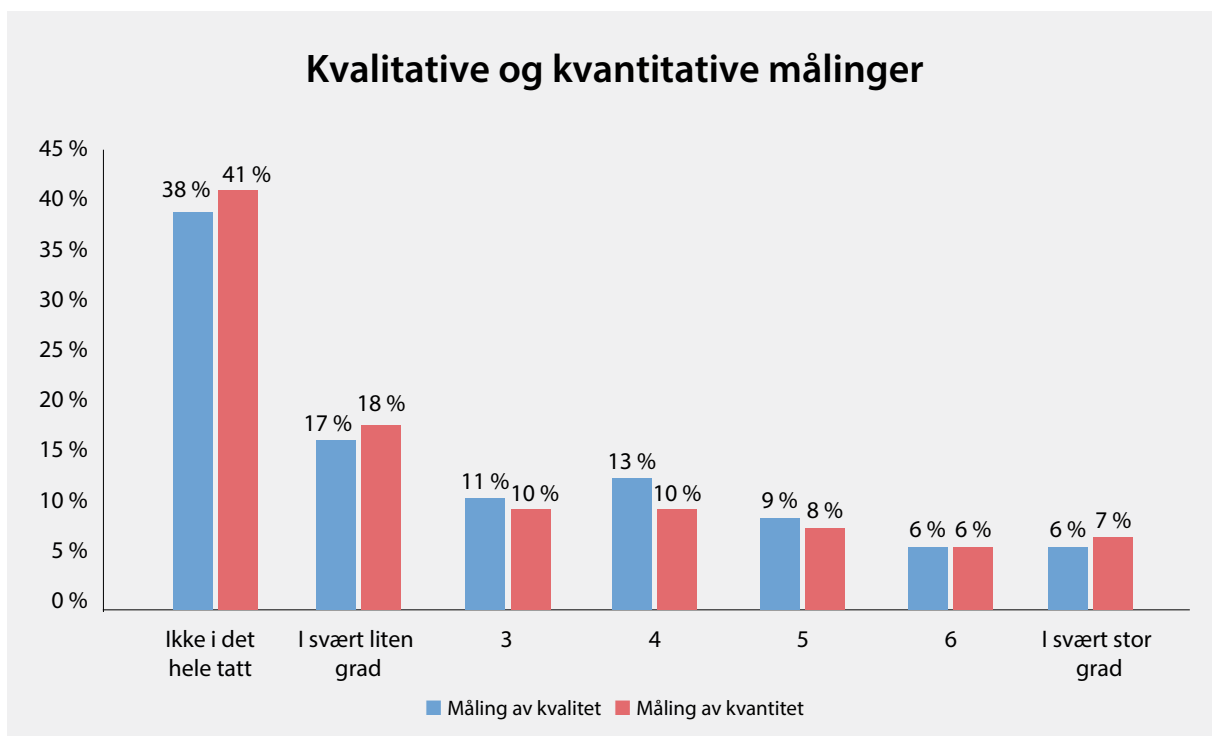
Målstyringsprosessen kan gjøres på flere nivåer. Noen argumenterer for at målene, og målingen, skal konkretiseres ned til hver enkelt enhet, mens andre strekker det videre og konkretiserer målene for den enkelte arbeidstaker. Vi vil derfor i rapporten skille mellom det vi kaller gruppemålstyring og individuell målstyring.

Individuelt

I barometerundersøkelsen blir arbeidstakerne bedt om å vurdere to utsagn knyttet til om det blir satt tallfestede mål for deres arbeid, og om resultatene av deres arbeid så registreres i form av tall eller lignende. Samlet utgjør disse to utsagnene grad av målstyring vist i figuren under.



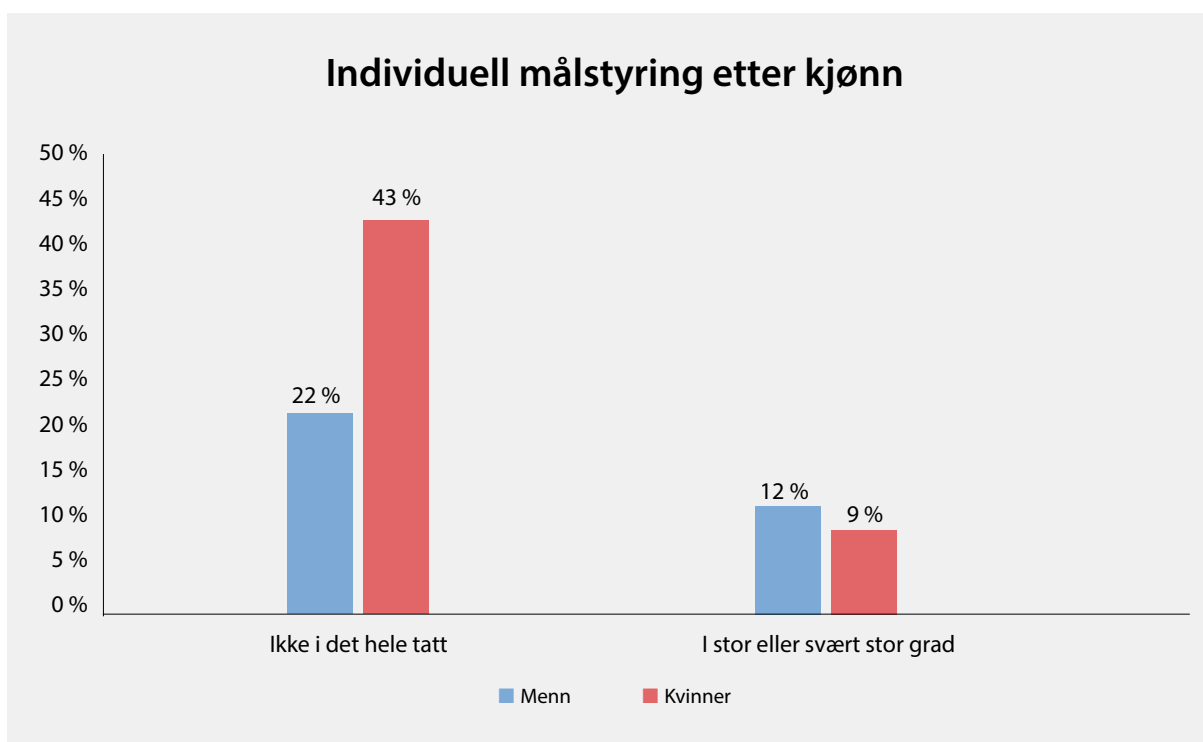
Som det fremgår av figuren er det en høy andel (29 prosent) som ikke opplever noen form for målstyring og 33 prosent som opplever dette i liten eller svært liten grad. Samtidig er det også 16 prosent av arbeidstakerne som rapporterer å oppleve dette i stor eller svært stor grad.



Vi ser videre at ansatte opplever å måles både på kvantitet (hvor mye de utretter på jobb) og kvaliteten på jobben deres. Av de som svarer at det i svært stor grad føres statistikk på hvor mye de utretter på jobb svarer også 73 prosent at kvaliteten på deres arbeid måles i stor eller svært stor grad.

Hvem målstyres?

Gjennom multivariate analyser⁸ ser vi at kvinner og ansatte uten høgskole- eller universitetsutdanning oftere rapporterer å ikke bli målstyrt i det hele tatt – de har ikke tallfestede mål for sitt arbeid og arbeidet de gjør blir ikke målt eller tallfestet på andre vis. Når vi ser på egenskaper ved arbeidet og arbeidsplassen øker sannsynligheten for å ikke bli målstyrt i det hele tatt jo mindre organisasjonen de ansatte jobber i er og hvis man jobber i offentlig sektor.

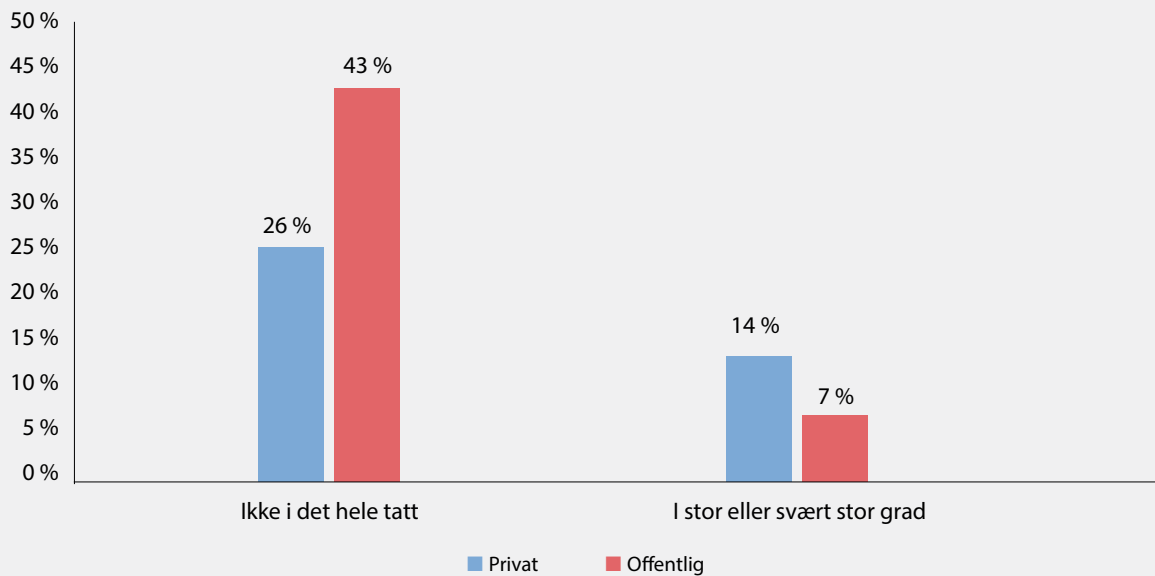


Vi nevnte innledningsvis at målstyring måtte sees i sammenheng med forskjellen mellom en klokkestyrt arbeidstid og oppgavestyrt arbeidstid diskutert i Del 1. Fastsettelsen av kvantifiserbare mål og måling av resultatoppgjør kan sees som en naturlig del av overgangen fra å vektlegge innsats i form av medgått tid (klokkestyrt arbeid) til et situasjon der ansatte i større grad regulerer arbeidstiden selv så lenge oppgavene blir gjort (oppgavestyrt arbeidstid). Dette støttes ved at målstyring ikke overraskende er mer utbredt blant ansatte som i større grad har en oppgavestyrt arbeidsdag og ikke klokkestyrt.

Av de som opplever noen grad av målstyring ser vi at eldre og kvinner opplever dette i mindre grad, mens ledere opplever dette i større grad. Når det gjelder karakteristika ved arbeidsplassene er det ansatte i privat sektor, i større organisasjoner og blant arbeidstakere med oppgavestyrt arbeidstid som opplever målstyring i størst grad.

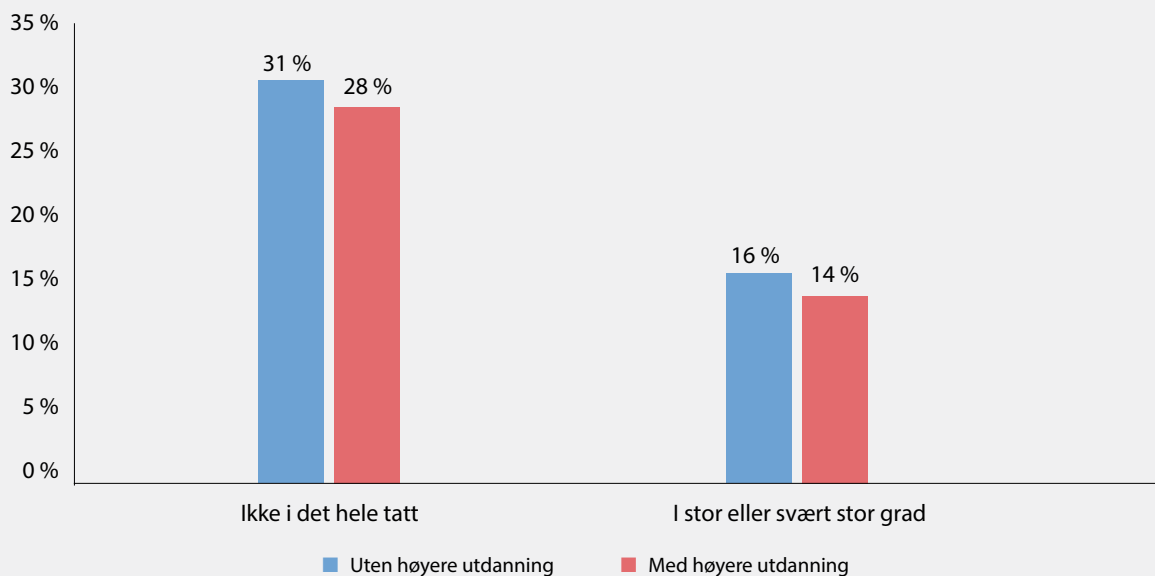
⁸En metode der vi kan se på betydningen av en variabel mens vi kontrollerer for betydningen av andre variabler.

Individuell målstyring etter sektor



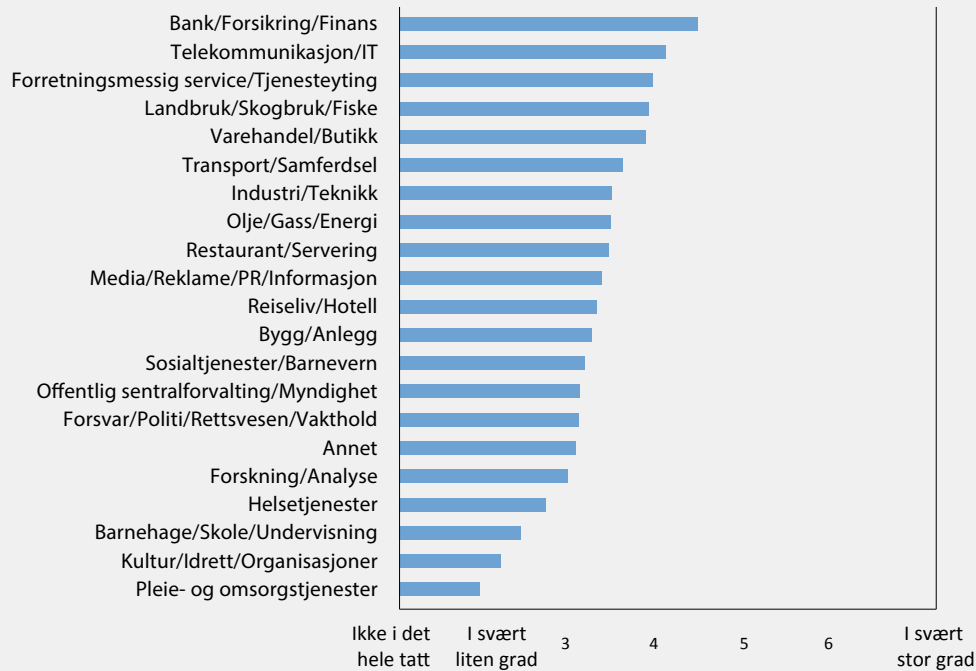
Som nevnt over opplever ansatte uten høyere utdanning oftere å ikke bli målstyrt i det hele tatt, men denne gruppen deles i to motsatte leire; mens de med høyere utdanning oftere blir målstyrt i en moderat grad, er det også en høyere andel blant ansatte uten høyere utdanning som blir målstyrt i svært stor grad.

Målstyring etter utdanningsnivå



Den bransjen der målstyring er mest utbredt er bank og finans – der oppgir 38 prosent å være målstyrt i stor eller svært stor grad. Minst utbredt er målstyring i pleie- og omsorgstjenester, der 62 prosent opplyser å ikke i det hele tatt ha tallfestede mål eller bli målt på resultater.

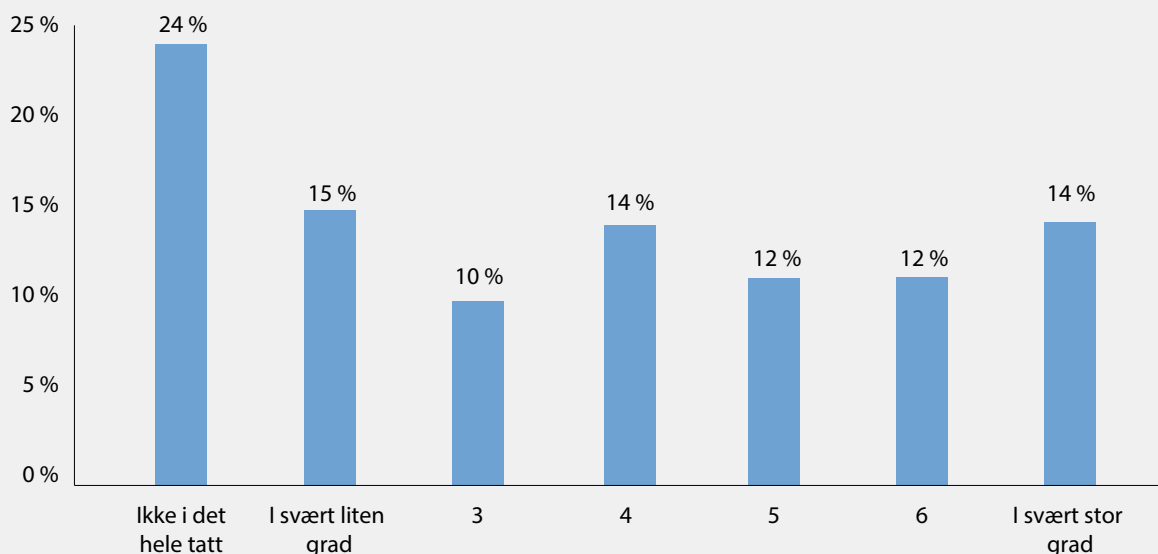
Målstyring etter bransje



Arbeidsenhet

Arbeidstakerne blir også bedt om å oppgi i hvilken grad det blir satt tallfestede mål for deres enhet (for eksempel avdeling), og hvorvidt enhetens resultater måles. Vi ser av figuren under at målstyring er mer utbredt på gruppenivå enn individnivå. Det er 26 prosent som opplever målstyring på gruppenivå i stor eller svært stor grad, og bare 24 prosent av arbeidstakerne som ikke opplever dette i det hele tatt.

Målstyring av enheter (for eksempel avdelinger)

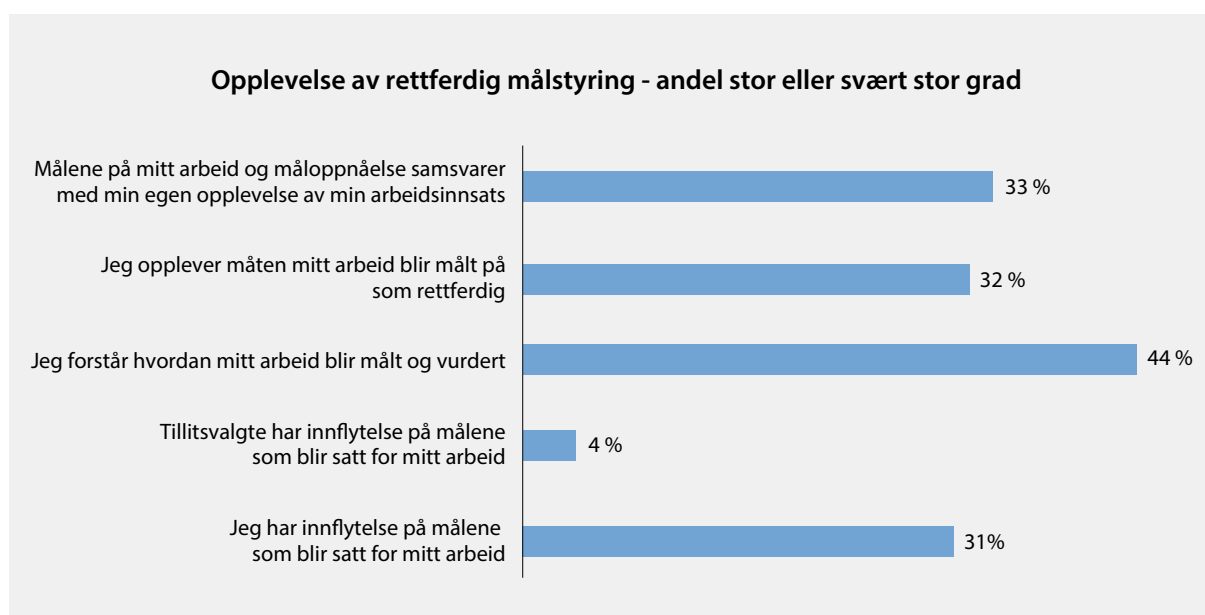


Når vi ser på målstyring på gruppenivå er mønsteret for hvem som blir mer utsatt relativt likt som på individnivå. Det er en signifikant høyere andel som ikke opplever noe målstyring blant kvinner, i offentlig sektor, de uten ledende stillinger, blant de uten høyere utdanning og i mindre bedrifter. Blant de som i noen grad opplever målstyring på gruppenivå opplever yngre, ansatte i privat sektor, ansatte i ledende stillinger, og ansatte i større bedrifter dette i større grad. Også på gruppenivå er målstyring mest utbredt i bank, forsikring og finanssektoren, og minst utbredt i pleie- og omsorgstjenester.

Opplevd rettferdighet

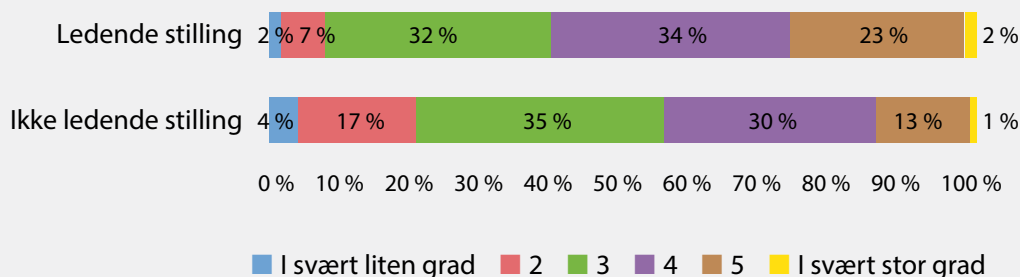
Når vi ser nærmere på hvordan arbeidstakerne opplever målstyringen ser vi at det er stor spredning i hvilken grad arbeidstakere opplever å ha innflytelse over målene satt for sitt arbeid. Mens 26 prosent opplever i liten eller svært liten grad å ha innflytelse over målene, opplever 31 prosent i stor eller svært stor grad å ha innflytelse. Dette er jevnt over en prosess tillitsvalgte i liten grad tar del i. Som vi påpekte i Del 1 beskrives det norske arbeidstidsregimet som omfattende fordi arbeidstidens lengde, og i noen grad plassering, er regulert i både lov- og avtaleverk. Ved å sette talfestede mål for den enkelte arbeider, spesielt i sammenheng med en mer oppgavestyrte arbeidstid, kan ledelsen påvirke de ansattes arbeidsmengde på en måte som i mindre grad blir regulert både i forhold til hvordan målene settes og hva som er det maksimale omfanget. Dette blir støttet av at 66 prosent av ansatte opplyser at tillitsvalgte i liten eller svært liten grad har innflytelse over målene satt for deres arbeid.

Mens 44 prosent opplever i stor eller svært stor grad å forstå hvordan arbeidet deres blir evaluert, er det noe lavere tall når vi ser på i hvilken grad de opplever målene på sitt arbeid som rettferdig og i samsvar med deres egen arbeidsinnsats. Rundt 18 prosent opplever måten sitt arbeid blir målt på som i liten eller svært liten grad rettferdig. Dersom vi ser på arbeidstakere som kun opplever målstyring på gruppenivå, og ikke for seg personlig, er innflytelsen til tillitsvalgte noe høyere, og til den enkelte ansatte noe lavere. Forståelsen og rettferdighetsfølelsen er også litt lavere sammenlignet med de som blir målt på individnivå.

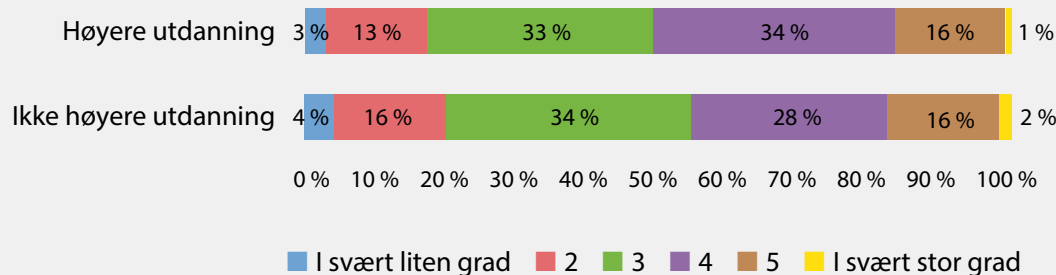


Samlet kan disse fem spørsmålene ses som et mål på opplevd rettferdighet, inkludert prosessuell rettferdigheten knyttet til medvirkning og transparens. Denne formen for rettferdighet står sentralt innenfor blant annet teorier om sosial kapital. De som rapporterer høyest grad av samlet rettferdighet er ansatte med høyere utdanning, de som er medlem i en fagforening og ansatte i ledende stillinger. Vi ser ingen signifikante forskjell mellom de med lav og høy inntekt eller for alder. Vi ser heller ingen signifikante forskjeller mellom offentlig og privat sektor, men en svak tendens til forskjeller mellom forskjellige bransjer med høyest rapportert rettferdighet i forskning/analyse og lavest innen sosialtjenester/barnevern. Bank og finans, som er den sektoren med høyest grad av målstyring, havner tilnærmet på gjennomsnittet.

Opplevd rettferdighet for de med og uten ledende stilling

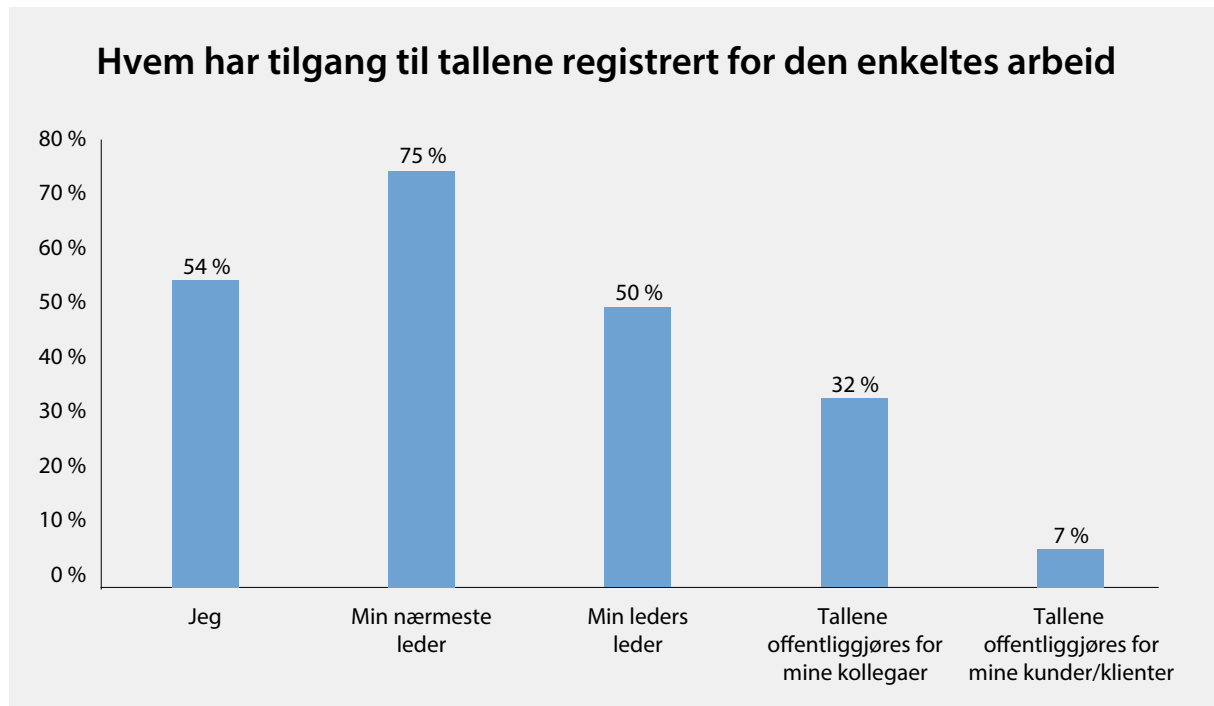


Opplevd rettferdighet etter utdanning

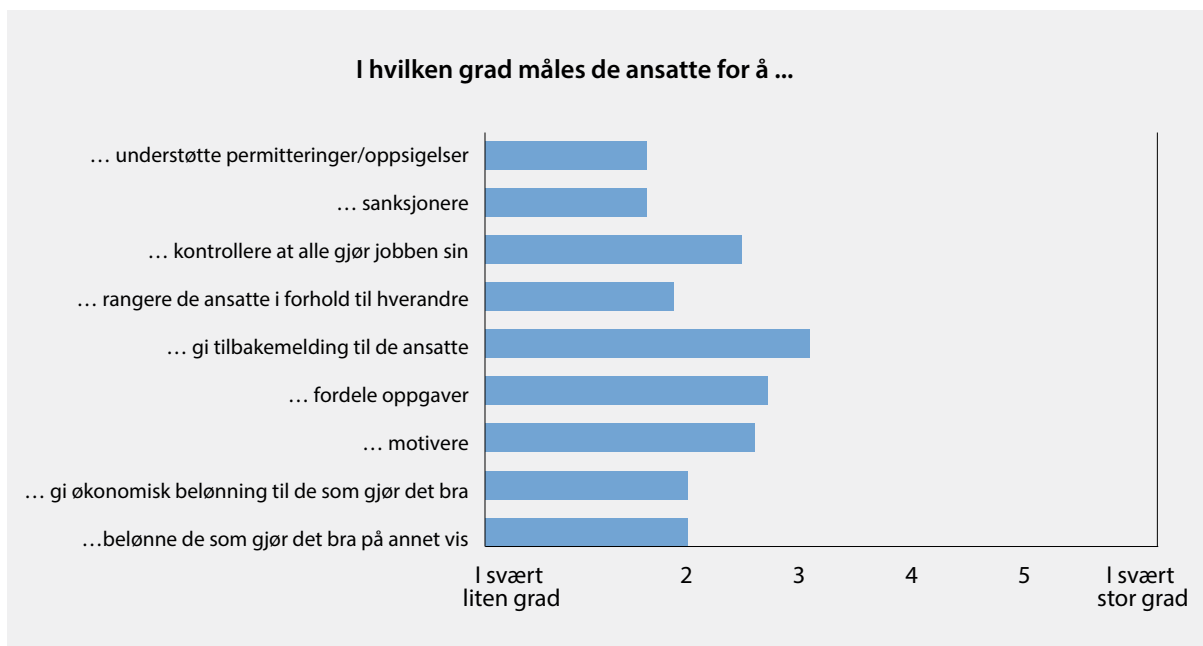


Bruk av målstyring

Når vi ser nærmere på bruken av målingen ser vi at det først og fremst er nærmeste leder som har tilgang til tallene som registreres for hver enkelt arbeidstaker, mens i halvparten av tilfellene blir tallene også gjort tilgjengelig for personen som måles og for ledere høyere i hierarkiet. Det er heller ikke uvanlig at arbeidstakere opplever at målinger av enkeltansatte offentliggjøres for kollegaer, men kun i relativt få tilfeller blir tallene offentliggjort for kunder eller klienter.



Arbeidstakerne som oppga å bli målstyrt ble videre spurt om ledelsens hensikt med å måle/ tallfeste deres arbeid. De vanligste årsakene rapportert av de ansatte er for å gi tilbakemelding, fordele oppgaver, motivere og kontrollere at alle gjør jobben sin. Jevnt over er det på en skala fra 1 (i svært liten grad) til 6 (i svært stor grad), ingen bruksområder som blir rangert høyere enn 3. I gjennomsnitt svarer arbeidstakerne 2 (i liten grad) på tvers av de forskjellige bruksområdene. Tilsvarende svarer 70 prosent at de ikke måles i stor eller svært stor grad for noen av de nevnte formålene. Dette kan bety at flere ansatte opplever at målingene i liten grad blir brukt. Det er også mulig at de brukes i større grad på måter vi ikke fanger opp her.

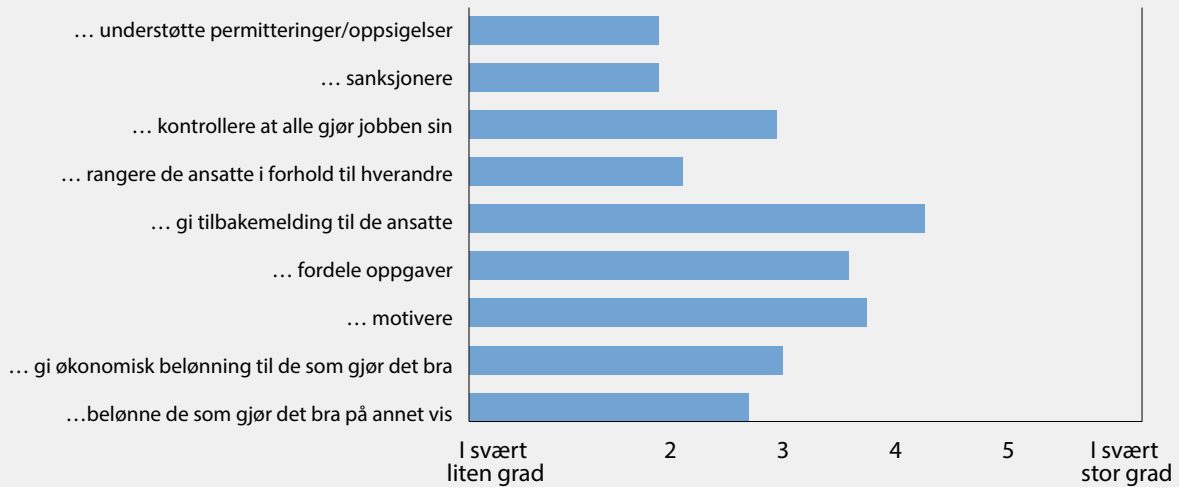


Ledere og målstyring

I barometeret ønsket vi også å undersøke ledernes opplevelse av å måle sine ansatte. Dette er ledere som har oppgitt å ha personalansvar, men som i stor grad er mellomledere. Det er derfor sannsynlig at flere avgjørelses knyttet til om målstyring skal benyttes ikke utelukkende blir gjort av lederne som svarer her, men også av deres ledere.

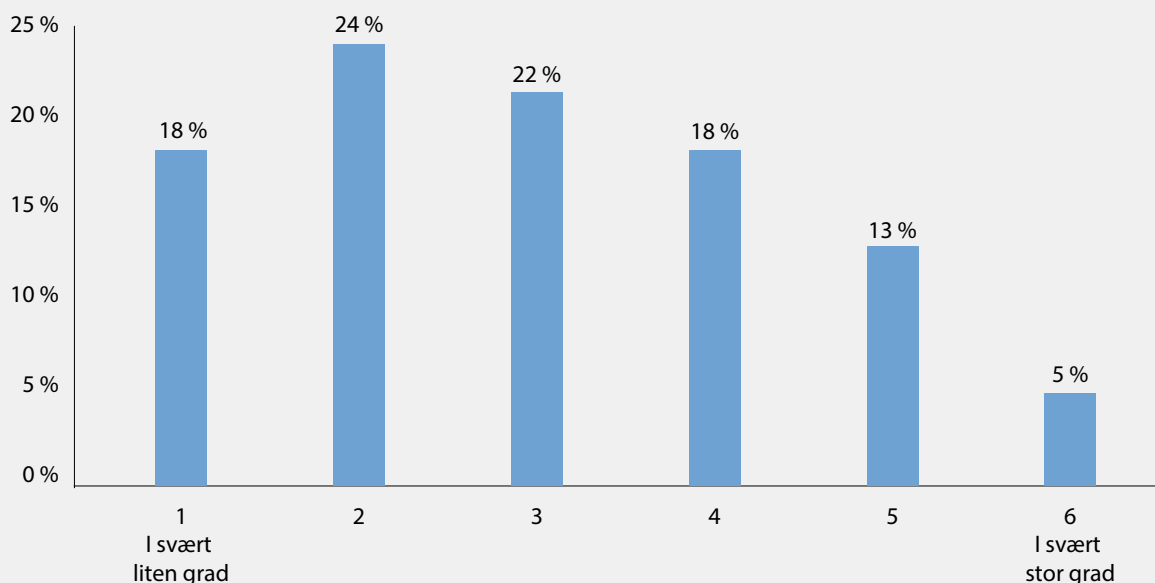
Lederne ble spurt i hvilken grad de opplevde det som hensiktsmessig å måle sine ansatte for blant annet å gi belønning og motivere. Vi kan se at det er samsvar mellom de ansatte og lederne i hva de ser som hensikten med målingen. De bruksområdene som i størst grad blir fremhevet av lederne er i synkende rekkefølge å gi tilbakemeldinger, motivere, fordele oppgaver, belønne og kontrollere at alle gjør jobben sin. Hovedsakelig ser vi at lederne er mindre opptatt av å bruke målstyring som en pisk sammenlignet med mer positivt ladede formål som å motivere og belønne. Likevel er det 15 prosent av lederne som opplever det som i stor eller svært stor grad hensiktsmessig å måle de ansatte for å kontrollere at de gjør jobben sin, og 7 prosent som opplever målingene i stor eller svært stor grad som hensiktsmessig for å kunne sanksjonere eller understøtte permitteringer.

Jeg opplever det som hensiktsmessig å måle de ansatte for å kunne ...



Lederne ble også spurt om de opplevde det som problematisk å måle sine ansatte. Resultatet vist i figuren under viser at flertallet av ledere ser måling av sine ansatte som problematisk i noen grad. Dette viser at flere ledere har et reflektert forhold til at slike målinger kan ha sine svakheter og ulemper, uten at de er overveiende negative. De lederne som opplever det som mer problematisk å måle sine ansatte opplever det også som mindre hensiktsmessig. De lederne som opplever det som problematisk å målstyre målstyrer også de ansatte i mindre grad. De lederne som jevnt over opplever det som mer hensiktsmessig å målstyre de ansatte av de gitte grunnene målstyrer de ansatte i større grad.

Jeg opplever det som problematisk å måle ansatte



Fra lederne side opplever ikke målstyring nødvendigvis som noe de gjør fordi de ikke stoler på sine ansatte. Over halvparten av lederne rapporterer at de stoler på sine ansattes i stor eller svært stor grad. De som i mindre grad stoler på sine ansatte målstyrer ikke sine ansatte i større grad enn de som stoler

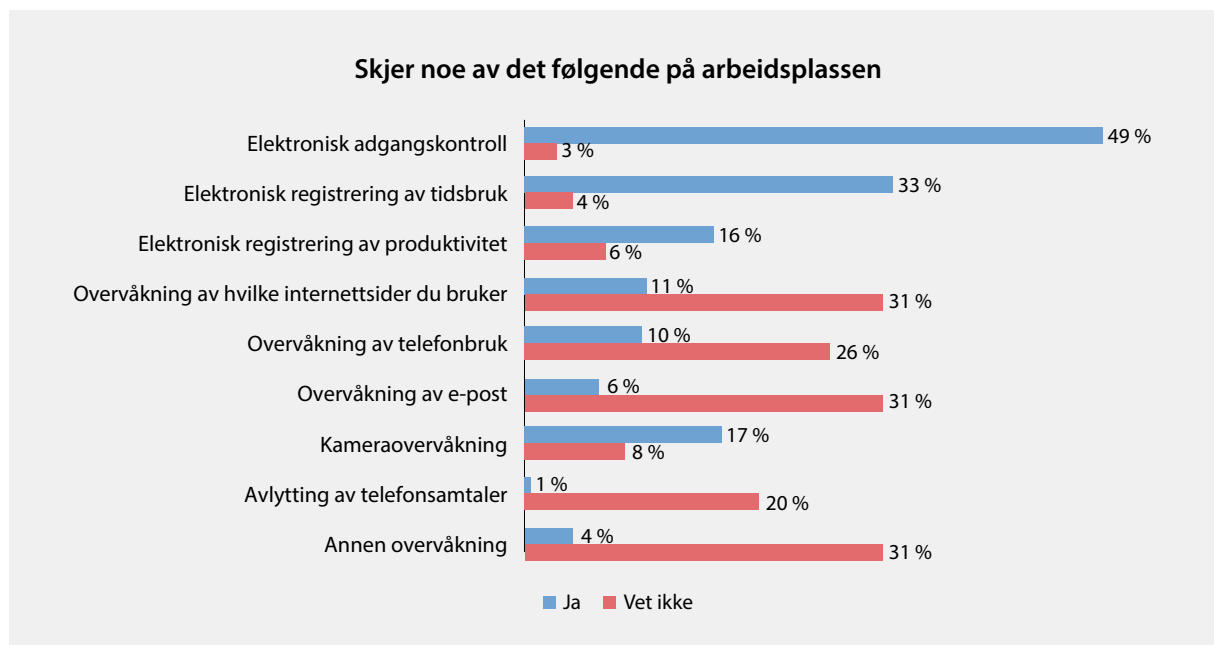
mer på dem. Hvilken hensikt lederne ser med målstyringen blir derimot trolig påvirket av lederens tillit til de ansatte; ledere som opplever lavere grad av tillit opplever det i større grad som hensiktsmessig å måle de ansatte for å kunne kontrollere at de gjør jobben sin, sanksjonere og eventuelt understøtte permitteringer. Et annet uttrykk for manglende tillit kan være hvis ledere, i tillegg til å måle ansattes innsats i form av resultater, også direkte overvåker ansatte for å kontrollere at de gjør jobben sin.

Overvåkning

Arbeidstakerne har blitt spurt om noen av de følgende overvåkningsformene foregår på deres arbeidsplass (se graf under). Det er en naturlig variasjon i hyppighetene av de forskjellige overvåkningsformene fra elektronisk adgangskontroll som er den mest vanlige (49 prosent), og trolig minst invaderende formen for overvåkning – til avlytting av telefonsamtaler som er den minst vanlige (én prosent), men mest invaderende, formen for overvåkning. Det er verdt å merke seg overvåkning av internettsider, der 11 prosent svarer at dette skjer på deres arbeidsplass. Dette tilsvarer i underkant av 300 000 sysselsatte i Norge.

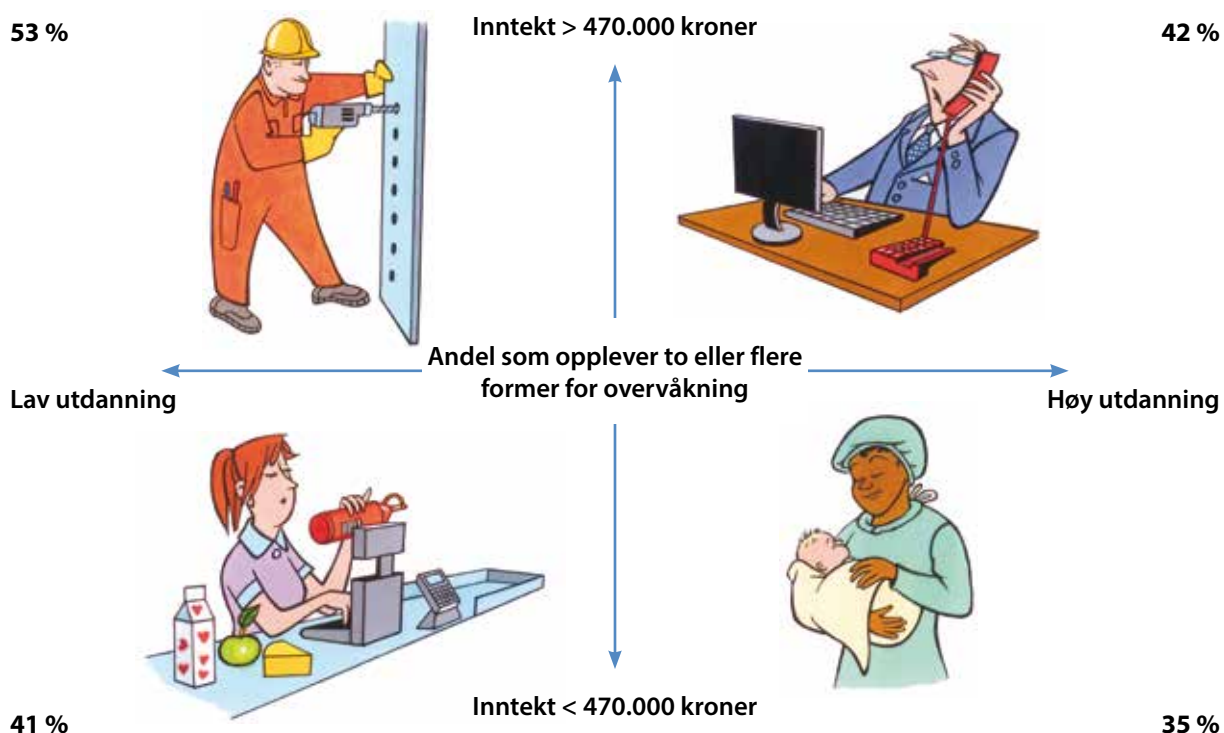
De forskjellige overvåkningsformene henger sammen med hverandre. Ansatte utsatt for én form for overvåkning er mer trolig til også å blir utsatt for andre former for overvåkning. Det vanligste er likevel å ikke oppleve noen form for overvåkning (33 prosent), eller kun én (25 prosent) eller to (21 prosent) typer.

Videre ser vi et usikkerhetsmoment hos flere arbeidstakere når det kommer til bruk av overvåkningsformer som er teknisk enkle å utføre uten at de ansatte vet det. I underkant av én tredjedel av arbeidstakerne vet ikke om deres internettbruk eller e-post blir overvåket.



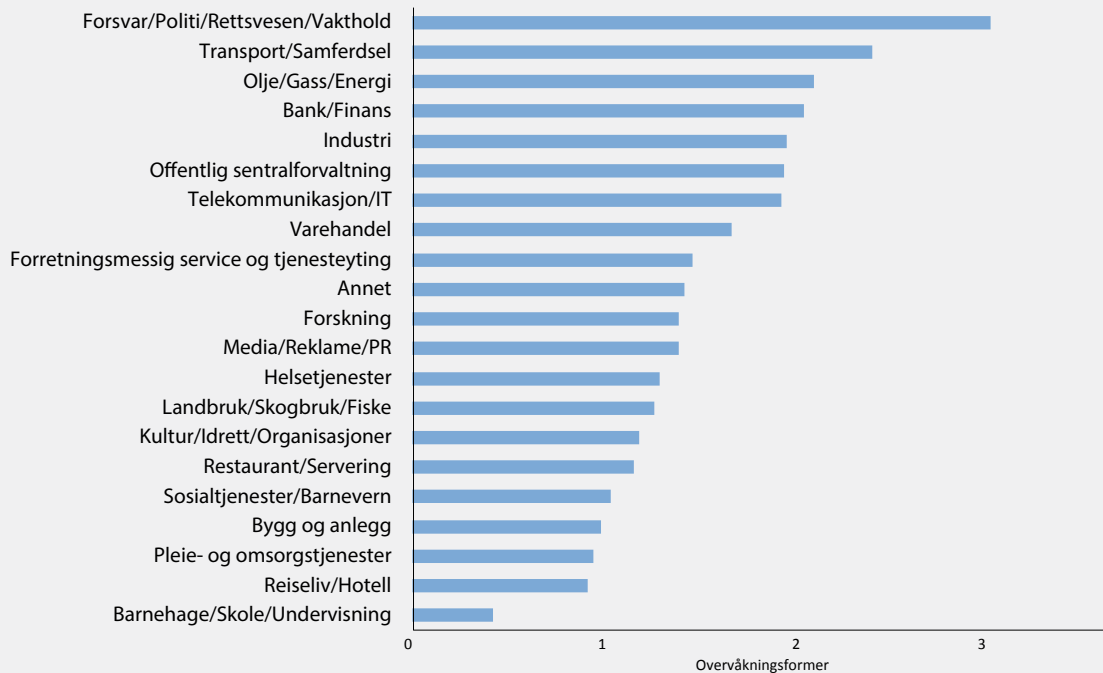
Vi ser på det samlede omfanget av overvåkning ved å se på hvor mange av de kartlagte overvåkningsformene (inkludert annet) de ansatte rapporterer å være utsatt for. Når vi ser på samlet grad av overvåkning ser vi at det i likhet med målstyring er et større omfang for menn, yngre, ansatte i større organisasjoner og ansatte i privat sektor. I motsetning til målstyring er overvåkning mest utbredt overfor ansatte uten høyere utdanning. For de overvåkningstypene klarlagt i årets barometer

er det også en tendens til mer overvåkning blant ansatte med høyere lønn. Fordelingen for de fire arbeidslivene blir dermed som vist under:



Den bransjen som rapporterer å være mest utsatt for flere former for overvåkning er forsvar, politi, rettsvesen og vakthold. De ansatte her rapporterer i snitt mer enn tre overvåkningsformer, de vanligste er adgangskontroll (82 prosent), registrering av tidsbruk (52 prosent), kameraovervåkning (39 prosent) og overvåkning av internettsider (38 prosent). De ansatte som rapporterer å bli utsatt for minst overvåkning er ansatte i barnehage, skole og undervisning. De rapporterer i snitt mindre enn én overvåkningsform (0,46), og den vanligste overvåkningsformen er adgangskontroll (19 prosent) og overvåkning av internettsider (7 prosent).

Gjennomsnittlig antall overvåkningsformer etter bransje



Mulige konsekvenser av målstyring og overvåkning

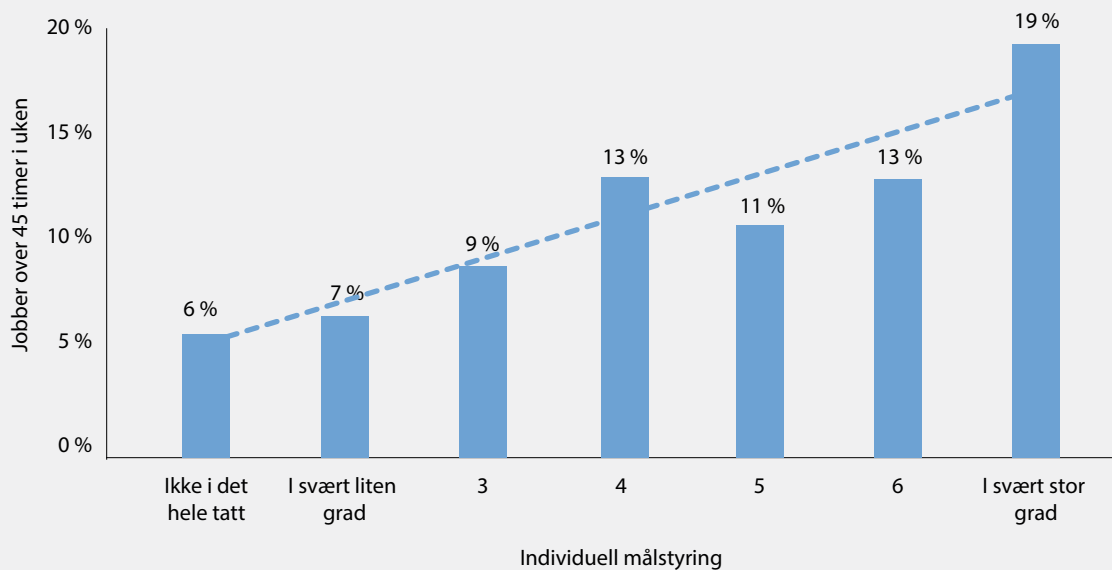
Ved bruk av multivariate analyser kan vi se på mulige konsekvenser av de forskjellige styringsmekanismene. Metoden gjør det mulig å studere betydningen av målstyring og overvåkning mens andre variabler inkludert i analysen holdes konstant. For eksempel kan vi se på forholdet mellom overvåkning og tillit, gitt at de som svarer har samme kjønn, alder, utdanning og inntekt. Det er likevel ikke mulig å bestemme årsakssammenhenger. Det vil for eksempel være vanskelig å avgjøre om de ansatte opplever lite tillit fordi de overvåkes eller om det er andre egenskaper ved arbeidsplasser som tar i bruk overvåkning som gjør at de ansatte opplever mindre tillit. Funnene vil likevel kunne peke på potensielle konsekvenser det er viktig å være ekstra observant på.

Vi fant ikke en signifikant sammenheng mellom målstyring på gruppenivå, det vil si hvorvidt arbeidsenheten har tallfestede mål og blir målt på resultatoppnåelse, og noen av de nevnte utfallsmålene. Diskusjonen om målstyring under vil derfor i sin helhet fokusere på individuell målstyring.

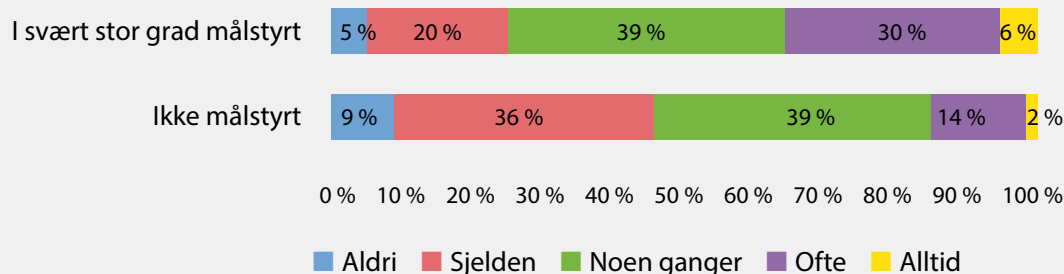
Målstyring, arbeidstid og opplevde krav

Vi ser en klar sammenheng mellom grad av målstyring og arbeidstid. De som blir mer målstyrt på individnivå (at det settes tallfestede mål for den enkelte ansatte og den enkeltes resultater på jobb tallfestes) har større sannsynlighet for å jobbe mer enn 40 timer i uken, større sannsynlighet for å jobbe mer enn 45 timer i uken og større sannsynlighet for å ofte eller alltid jobbe mer enn 10 timer i løpet av en arbeidsdag. Arbeidsmiljølovens grense for alminnelig arbeidstid er ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. Forskning har vist at arbeid ut over 40 timer i uken kan ha negative effekter på fysisk og psykisk helse, inkludert i form av risiko for arbeidsulykker. Dette er også bakgrunnen for at dette er grensen som er satt i arbeidsmiljøloven.

Ansatte som jobber over 45 timer i snitt i uken - etter målstyringsgrad

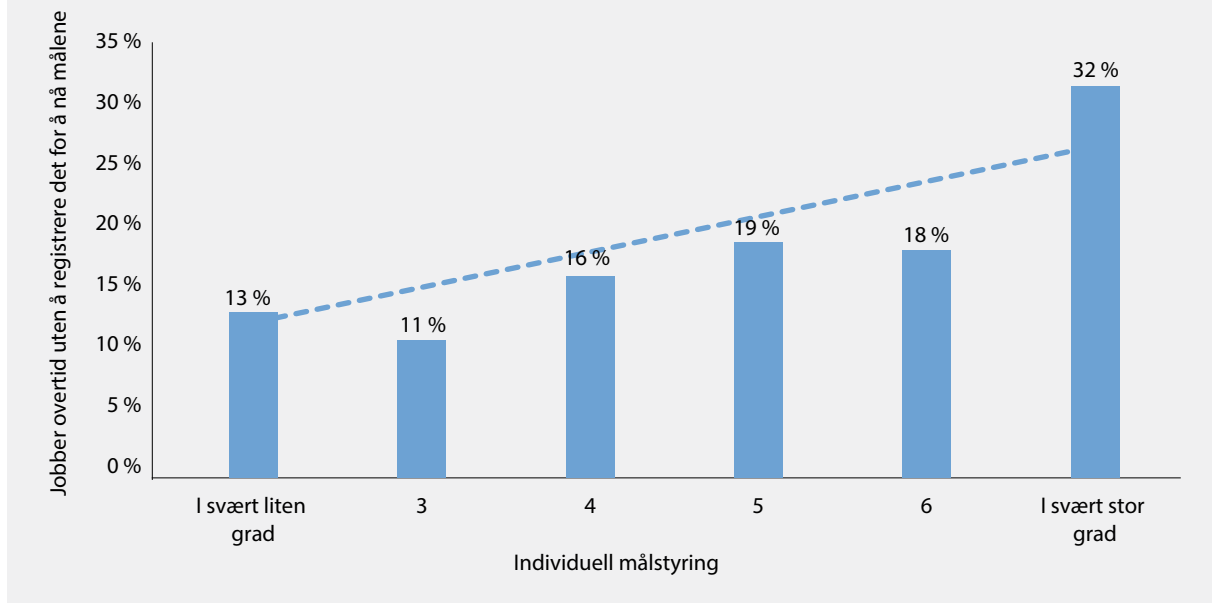


Hvor ofte ansatte må jobbe overtid etter målstyring



Grad av målstyring henger også sammen med sannsynligheten for at ansatte jobber overtid uten å registrere det for å nå målene som er satt. Blant de ansatte som er mest målstyrt rapporterer 32 prosent å i stor eller svært stor grad jobbe overtid uten å registrere overtiden for å nå sine mål, til sammenligning oppgir kun 13 prosent av de som i svært liten grad er målstyrt det samme. Som nevnt kan arbeidsgivere øke arbeidsintensiteten gjennom målstyring som en alternativ strategi til å øke den avtalte arbeidstiden. Vi ser her at dette kan gi et økonomisk tap for arbeidstakerne som jobber lengre dager for å nå målene sine, uten at arbeidsgiver trenger å kompensere dem for det i form av overtidsbetaling. Dette kan også sees i sammenheng med at overtidsbetaling, og avspasering, i større grad tilhører et arbeidstidsregime basert på klokkestyring og ikke oppgavestyling.

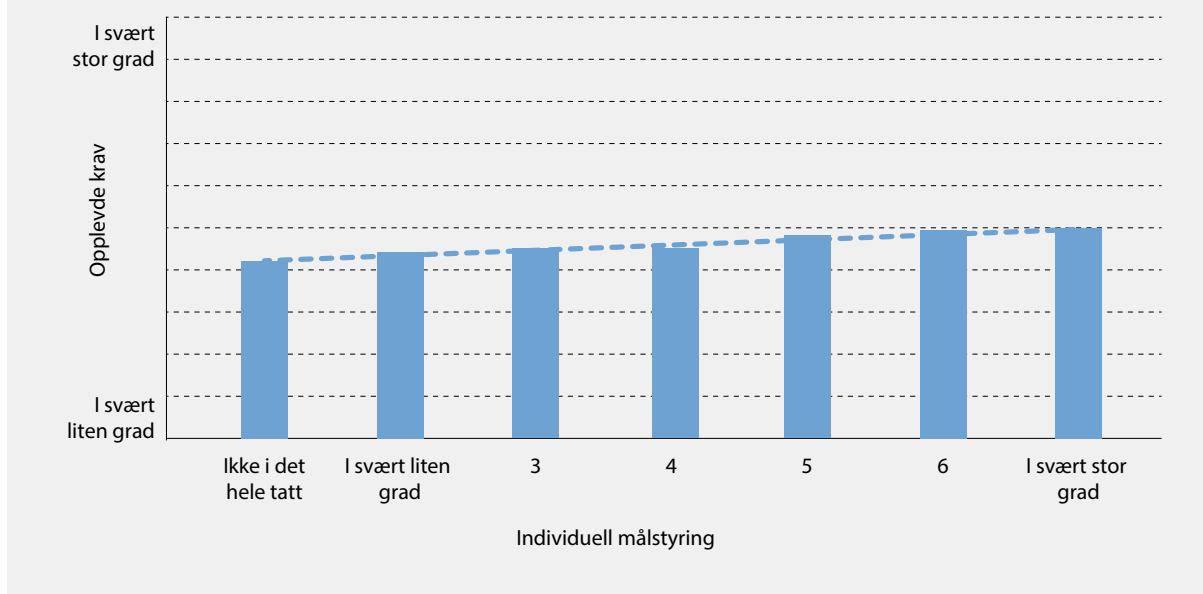
Jobber overtid uten å registrere det - etter målstyringsgrad



Som nevnt tidligere har de ansatte som i større grad blir målstyrt også i høyere grad har en oppgavestyrt, og ikke en klokkestyrt hverdag. Som vi har diskutert i Del 1 er også oppgavestyring klart relatert til ukentlig arbeidstid, overtid og konflikter mellom arbeid og familie. Dette kan tyde på at når ansatte får oppgaver og kvantifiserte mål istedenfor en gitt arbeidstid, får de oftere arbeid som tilsvarer flere arbeidstimer enn en 40 timers uke.

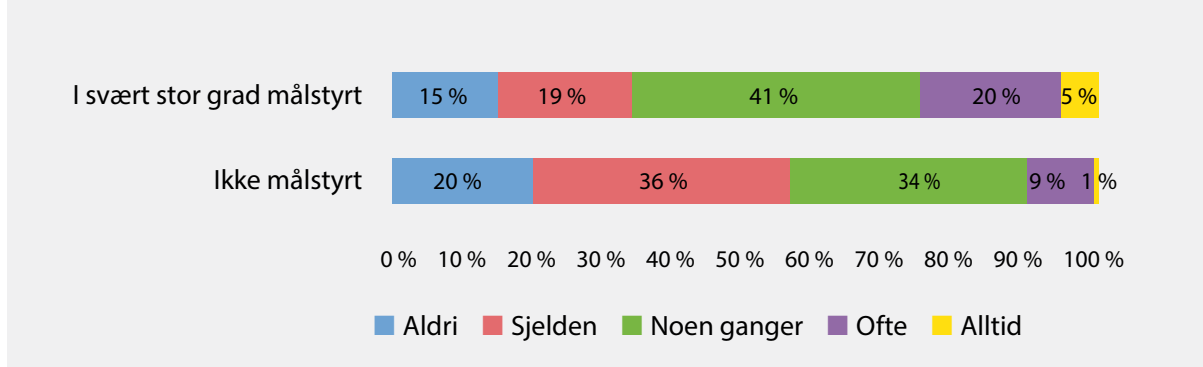
Videre opplever individuelt målstyrte ansatte høyere grad av krav på arbeidsplassen, også når vi kontrollerer for antall timer arbeidet. Det vil blant annet si at mer målstyrte ansatte i større grad opplever å måtte jobbe i et høyt tempo, at de har for mye å gjøre og at arbeidsbelastningen er ujevn slik at arbeidet hopper seg opp. Ansatte som opplever høy grad av målstyring jobber altså både lengre, og opplever en større belastning mens de er på jobb. Funnene gir dermed støtte til at målstyring er med å øke arbeidsintensiveringen i det norske arbeidslivet. Tidligere forskning har støttet at både de ansattes opplevelse av krav på arbeidsplassen og faktiske timer jobbet påvirker deres fysiske og psykiske helse negativt.

Opplevde krav etter målstyringsgrad

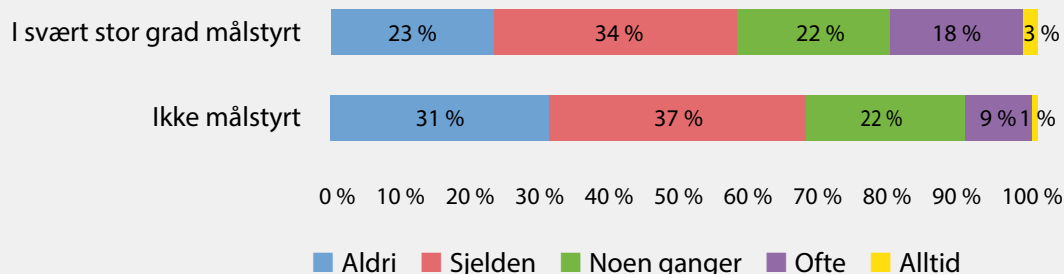


Ansatte som opplever mer målstyring rapporterer ikke overraskende større problemer med å balansere arbeid på den ene siden, og familie og fritid på den andre. De svarer i større grad bekreftende på spørsmål som at kravene på jobben går utover familielivet og at det er vanskelig å kombinere den jobben de har nå med et aktivt sosialt liv. Én fjerdedel av de som i svært stor grad er målstyrte oppgir at det går ut over familielivet, mens kun 10 prosent av de som ikke er målstyrte rapporterer tilsvarende (se figur). Dette forholdet kan kun til en viss grad forklares av det høyere antallet timer de jobber. En videre forklaring kan være at de høyere opplevde kravene på arbeid gjør det vanskeligere å legge arbeidet helt fra seg når man går hjem.

Kravene på jobben går utover familielivet



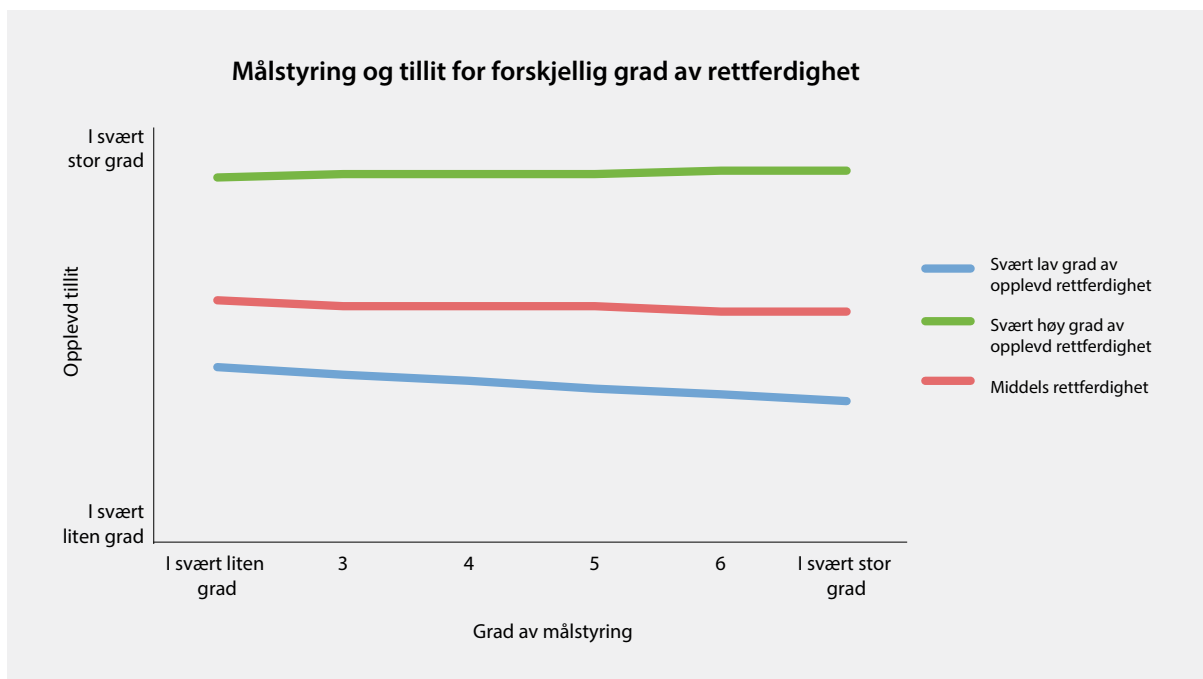
Det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå med de fritidsaktivitetene du ønsker å drive med



Videre ser vi at mens 10 prosent av ansatte som ikke er målstyrt ofte eller alltid opplever det vanskelig å kombinere jobben med fritidsaktiviteter de ønsker å drive med, opplever 21 prosent av ansatte som i stor grad er målstyrt det samme (se figur over). Dette støtter at arbeidstakerne har en opplevelse av å forsake noe de i utgangspunktet ønsker å drive med for å utføre jobben. Når det skjer en dreining vekk fra det klokkestyrte og mot målstyring og oppgavestyring er tid likevel et viktig moment.

Målstyring, tillit og motivasjon

Forholdet mellom målstyring og de ansattes opplevelse av tillit er avhengig av i hvilken grad de ansatte opplever målene og målstyringsprosessen som rettferdig. Som beskrevet tidligere ser vi her på opplevd rettferdighet som en kombinasjon av at de ansatte opplever at de og deres tillitsvalgte har innflytelse over målene satt for deres arbeid, og at de opplever at deres arbeid måles på en forståelig og rettferdig måte. For majoriteten, om lag 65 prosent av de ansatte er forholdet negativt. Det vil si jo høyere grad av målstyring de rapporterer, jo lavere grad av tillit opplever de å få fra sine ledere. Jo mindre rettferdig målstyringen oppleves, jo sterkere er den negative relasjonen mellom målstyring og tillit. For tredjedelen (35 prosent) som opplever høyest grad av rettferdighet finner vi ikke en signifikant sammenheng mellom målstyring og opplevd tillit. Det negative forholdet mellom målstyring og tillit kan skyldes at det å benytte seg av styringsmekanismer der man i stor grad måler hva de ansatte utretter på jobb oppleves som et tillitsbrudd. Det kan også skyldes egenskaper ved arbeidsplasser der man velger å ta i bruk målstyring. Uansett kan dette være et uheldig utfall for organisasjoner, fordi en gjensidig tillit mellom ansatte og ledelsen kan ses som viktig for den sosiale kapitalen og produktiviteten på arbeidsplassen.



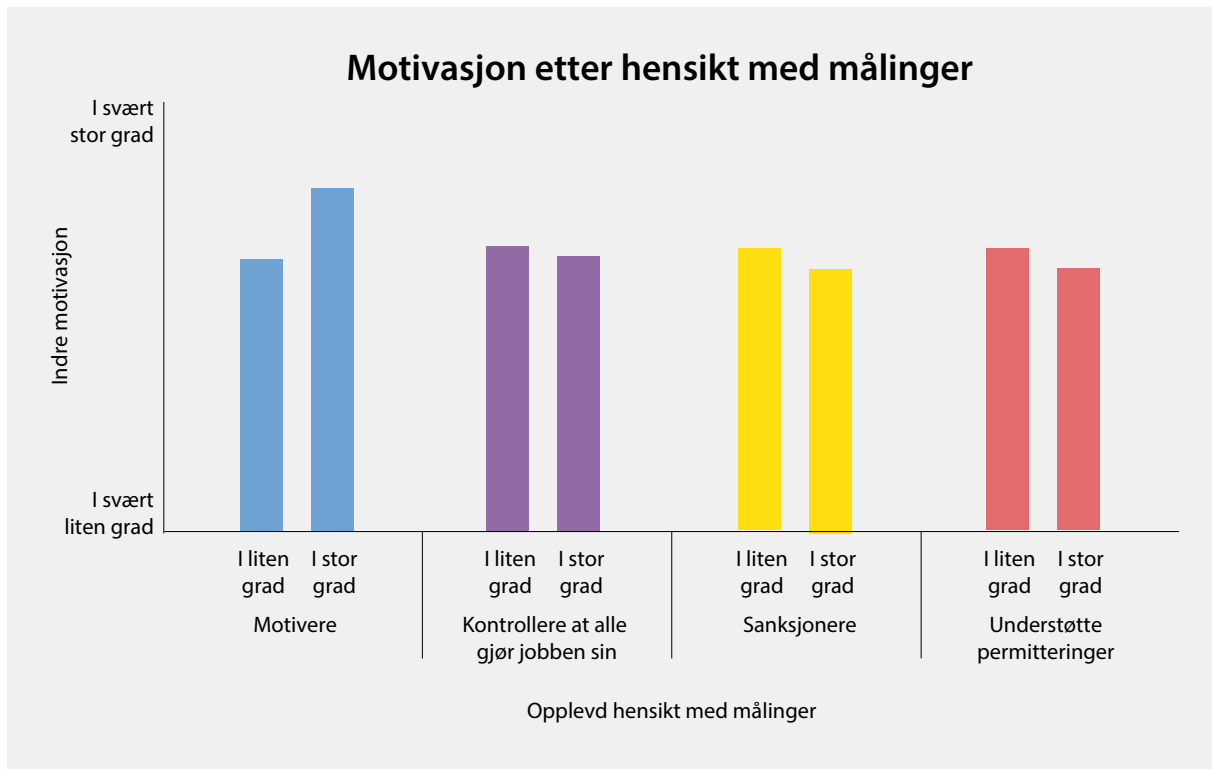
Rettferdighet ser også ut til å ha betydning for de ansattes indre motivasjon⁹. For de ansatte som opplever en høy grad av rettferdighet knyttet til målstyringen ser vi et positivt forhold mellom grad av målstyring og indre motivasjon. For de ansatte som opplever aller minst rettferdighet er forholdet omvendt.

Det er verdt å se nærmere på gruppen ansatte som opplever en høy grad av rettferdighet rundt målstyringen, altså den gruppen hvor vi ikke finner noen sammenheng mellom grad av målstyring og tillit. I denne gruppen ser vi et positivt forhold mellom grad av målstyring og motivasjon. Som tidligere nevnt er de ansatte som rapporterer høy grad av rettferdighet oftere høyere utdannet, og oftere ansatte med ledende stillinger. Dette er også en ansattgruppe som rapporterer en høy grad av mestring og en høyere grad av kontroll over arbeidsintensitet og beslutninger i eget arbeid – de kan bestemme hvordan de utfører arbeidet sitt, mengden arbeid som blir tildelt dem, og eget arbeidstempo. De opplever også oftere at arbeidet deres er oppgavestyrte og ikke klokkestyrte. Dette kan tyde på at for å oppnå mest mulig positive effekter av målstyring og minst mulig negative effekter er det hensiktsmessig å bruke målstyringen på en måte som gir økt kontroll til de ansatte både over arbeidet og over egen arbeidstid i tillegg til å fokusere på en rettferdig prosess og måling med høy grad av medvirkning. Samtidig er det – gitt den ovenfor nevnte sammenhengen med økt arbeidstid, høy arbeidsintensitet og konflikt mellom arbeid og familie/fritid – verdt å spørre seg om denne arbeidssituasjonen kan bli en «honningfelle»; en situasjon der de ansatte frivillig jobber hardt helt til de møter veggen.

Mer enn *grad* av målstyring de ansatte opplever, tyder våre analyser på at *hvordan* målene brukes kan ha en klar betydning for motivasjonen. Dersom målene oppleves å brukes til å rangere de ansatte i forhold til hverandre, å sanksjonere eller understøtte permitteringer, støtter analysene at bruken har en selvstendig negativ innvirkning på de ansattes indre motivasjon. De ansatte som opplever at målingen gjøres for å motivere dem har høyere indre motivasjon. I hvilken grad målingene brukes til å belønne de ansatte, økonomisk eller på annet vis, har ingen sammenheng med de ansattes motivasjon i våre data.

⁹Skalaen er hentet fra Bård Kuvaas (2008) *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Evidensbasert HRM*. Oslo: Fagbokforlaget

Dette kan tyde på at man skal være spesielt forsiktig med å la målingene få konkrete konsekvenser, som lønn, som kan oppleves som belønning for noen og sanksjoner for andre. Dette blir også støttet av at de ansatte som har hele eller en betydelig andel av sin lønn (mer enn 30 prosent) basert på bonus eller annen prestasjonsbasert lønn også har en lavere indre motivasjonen. Det er imidlertid en liten andel av arbeidsstokken dette gjelder for. Kun 2 prosent, tilsvarende i overkant av 50 000 sysselsatte, oppgir at bonus utgjør 30 prosent eller mer av lønnen deres.



Målstyring, ledelse og kontroll

Analysene viser også en moderat, men signifikant, positiv sammenheng mellom målstyring og aktiv ledelse. Dette viser at målstyring generelt ikke blir brukt som et alternativ til aktiv ledelse.

Som vi diskuterte innledningsvis har målstyring blitt assosiert med en dreining i ledelsesstrategi knyttet til å kombinere større grad av autonomi, eller selvbestemmelse, til den enkelte ansatte med resultatkrav og målinger. Når vi ser på de to formene for kontroll målt i årets undersøkelse er det en signifikant sammenheng mellom målstyring og de ansattes opplevelse kontroll over arbeidsintensitet. Det vil si at de målstyrte i større grad opplever å kunne bestemme når og hvor lenge de tar pauser, sin arbeidstid og arbeidstempo. Analyserer vi sammenhengen nærmere ser vi at dette kan forklares av at de målstyrte ansatte i større grad har en oppgavestyrt arbeidstid.

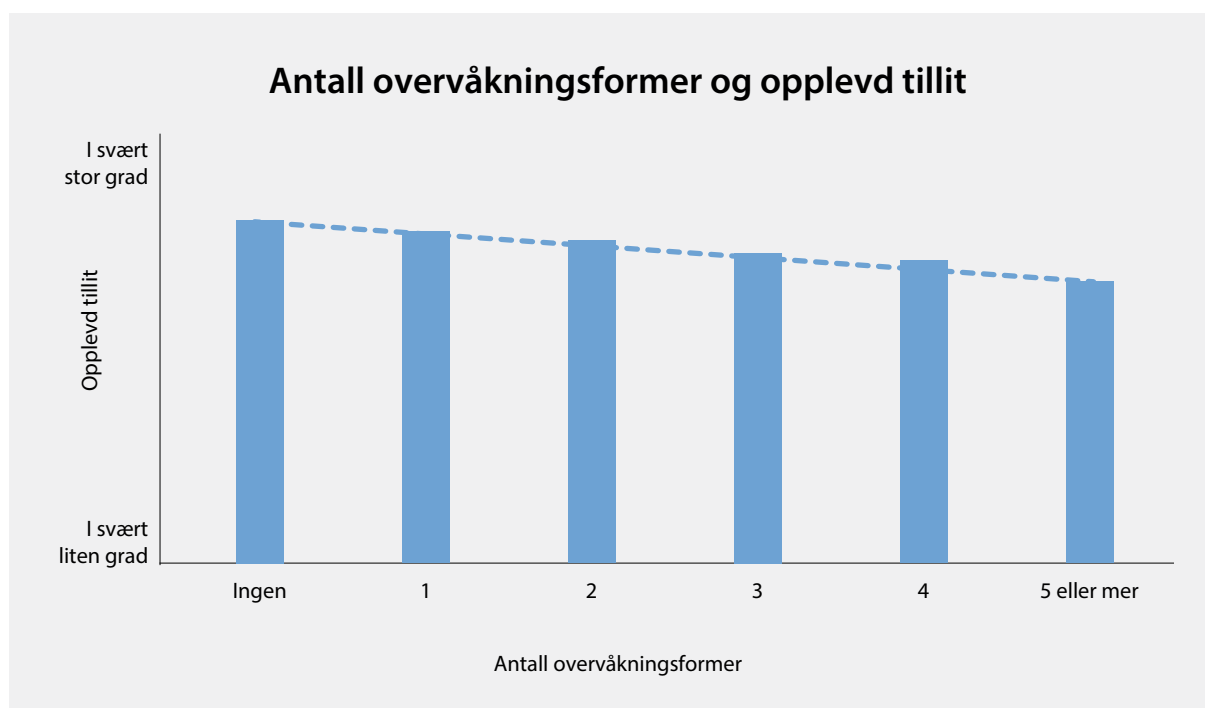
Det er ingen signifikant sammenheng mellom målstyring og de ansattes opplevelse av kontroll over viktige avgjørelser for deres arbeid, som mengden arbeid de blir tildelt eller hvordan de utfører arbeide sitt.

Overvåkning

Når vi ser på omfanget av overvåkning av de ansatte ser vi på hvor mange former for overvåkning de oppgir å være utsatt for. Resultatene viser en klar sammenheng mellom et stort omfang av overvåkning

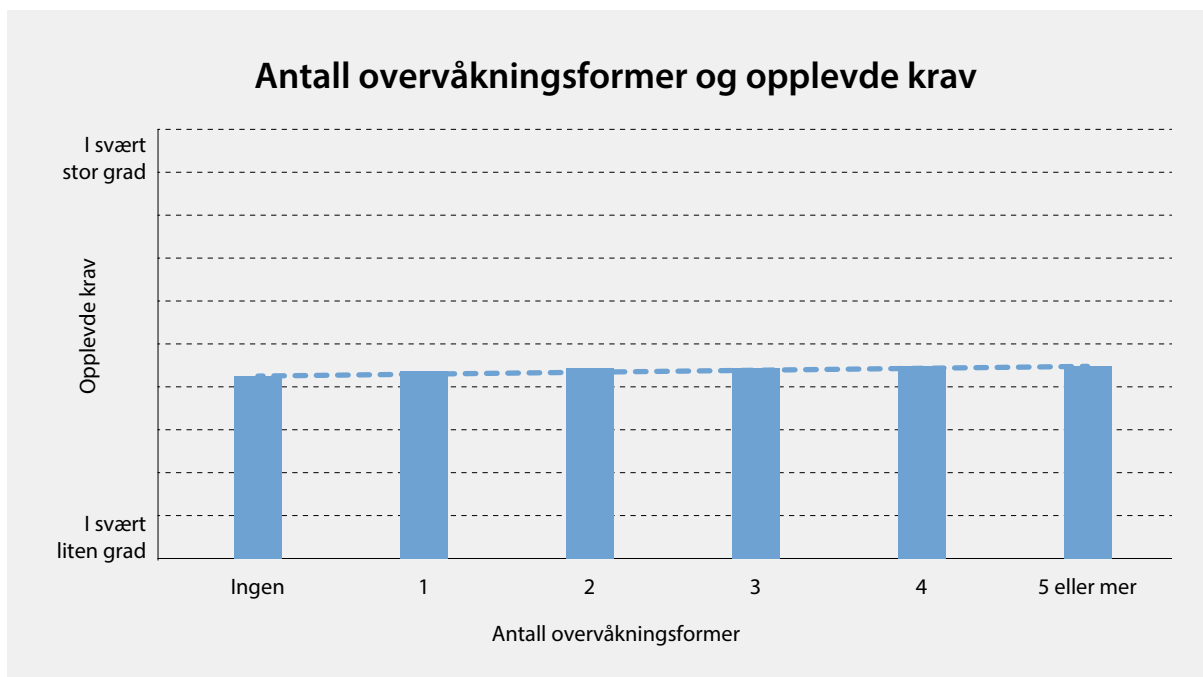
og flere negative egenskaper ved arbeidsmiljøet som lavere tillit, høyere krav og mindre aktiv ledelse. Det er for eksempel en negativ sammenheng mellom omfanget av overvåkning og de ansattes opplevelse av tillit. Det vil si at de ansatte som opplever å bli mer overvåket i mindre grad opplever at deres ledere har tillit til at de er kompetente i jobben, stoler på at de gjør så godt de kan og utnytter tiden godt.

Det er også en sammenheng mellom omfanget av overvåkning og de ansattes indre motivasjon. Dette forholdet kan i sin helhet forklares av grad av tillitsreduksjon. Det kan tyde på at den reduserte tilliten de overvåkede ansatte opplever videre påvirker deres indre motivasjon.



Videre opplever de ansatte som rapporterer om et større omfang av overvåkning også mindre grad av aktiv ledelse. Aktiv ledelse vil si at lederen aktivt utøver lederadferd, som å tilrettelegge for at de ansatte kan gjøre en god jobb, vise omsorg for sine ansatte, og praktisere toveiskommunikasjon og medvirkning. Tallene fra YS Arbeidslivsbarometer viser at ledere som i større grad bruker forskjellige former for overvåkning som en styringsmekanisme i mindre grad praktiserer aktiv ledelse ovenfor sine ansatte.

Til slutt ser vi også at de ansatte som rapporterer et større omfang av overvåkning også rapporterer å oppleve mer krav på arbeidsplassen og en mindre grad av kontroll over eget arbeid. Tidligere forskning har vist at både opplevde krav og kontroll over eget arbeid er viktig for de ansattes helse og levetid.



Vi kan ikke på basis av disse tallene konstatere at det er overvåkingen av de ansatte som påvirker de ansattes opplevelse av tillit, motivasjon, ledelse, krav og kontroll i negativ retning. Korrelasjonen mellom overvåking og et spekter av forskjellige negative utfallsmål tyder imidlertid på at arbeidsplassene med høy grad av overvåking av de ansatte er mer demotiverende og belastende for de ansatte.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på målstyring og overvåking som styringsmekanismer i arbeidslivet. Samlet sett støtter vår undersøkelse at disse styringsformene kan skape belastninger for de ansatte og være en medvirkende faktor for å svekke tilliten i organisasjonen.

Begge styringsmekanismene er mer utbredt i større organisasjoner der styringssystemene trolig er mer formalisert og avstanden fra øverste leder til hver enkelt ansatt større. Begge er dessuten mer utbredt i det private næringslivet. Mens overvåking mer vanlig blant ansatte uten høyere utdanning, er målstyring mer utbredt blant høyere utdannede ansatte. Overvåking er mest utbredt i politi og vakthold, mens målstyring er mest utbredt i finanssektoren.

Målstyring er først og fremst knyttet til en sterkere arbeidsintensivering, med høyere opplevde krav på arbeidsplassen og lengre arbeidsdager. De ansatte rapporterer også større problemer med å finne en god balanse mellom jobb og familie/fritid. Når flere av de målstyrte ansatte også jobber overtid uten å registrere det kan det være grunn til å spørre seg om det er behov for å tenke nytt i forhold til å ivareta disse ansatte over tid.

De ansattes opplevelse av tillit og indre motivasjon ser ut til å avhenge av hvordan målstyringen gjennomføres og hva de ansatte oppfatter som hensikten. De ansatte opplever mest motivasjon og tillitt når prosessen er sett som rettferdig og forståelig med fokus på medvirkning, og når de ansatte opplever at hensikten med målstyringen er å motivere – og ikke å sanksjonere dem.

Overvåking har sammenheng med lavere tillit og lavere indre motivasjon hos de ansatte. Overvåking er også knyttet til en opplevelse av høye arbeidskrav og lav kontroll over eget arbeid, en kombinasjon som tidligere forskning har pekt på som spesielt helseskadelig for ansatte.

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. 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. Vi har i årets undersøkelse laget en ny indeks på oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse.

Utvalg og frafall

Barometerundersøkelsene har blitt gjennomført av TNS Gallup i alle årene i perioden juni-august. Undersøkelsene er gjennomført blant medlemmer i TNS Gallups respondentpanel, GallupPanelet, ved hjelp av et webspørreskjema. Deltagerne 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, 3000 i 2010-2012, 4700 i 2013 og 3000 i 2014) har derfor TNS Gallup rekruttert langt flere i bruttoutvalget enn ønsket antall intervjuer. Bruttoutvalget i årene 2009-2013 var for eksempel henholdsvis 2062, 5250, 9146, 8797, 14869 og 6306, mens nettoutvalgene i de samme årene besto av henholdsvis 1001, 2675, 3012, 3169, 4755 og 3015 intervjuer. Dette betyr at nettoutvalget for hele perioden (2009-2014) består av totalt 17627 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 sammenligner bruttoutvalget med den totale populasjonen finner vi en lavere deltagelse blant de uten høyere utdanning og blant ansatte under 30 år. 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. Dessuten kan det hende at fordelingene på alder og utdanning blant de yrkesaktive i alderen 18-67 år i bruttoutvalget er ulik tilsvarende fordelinger i den totale populasjonen for personer i alderen 18-67 år som også inkluderer de som *ikke* er yrkesaktive.

Svarprosenten i undersøkelsene (nettoutvalg i prosent av bruttoutvalg) i årene 2009-2014 var henholdsvis 48,5 %, 51,0 %, 32,9 %, 36,0 %, 32,4 % og 47,8 %. Nesten annenhver spurte har altså svart på undersøkelsen i år. Dette er en positiv utvikling fra tidligere år, fordi et stort frafall kan være en kilde til en skjevhet som kalles «ikke-responskjevhet». For undersøkelsen i 2014 har vi gjort frafallsanalyse ved å sammenligne bruttoutvalget med nettoutvalget med hensyn til alder, kjønn og utdanning. Analysen viser at nettoutvalget ikke er signifikant forskjellig fra bruttoutvalget når det gjelder kjønn, men at

den eldste aldersgruppen (50-66 år) og personer med høyskole- eller universitetsutdanning er noe overrepresentert.

For å korrigere for skjevheter i nettoutvalget kan man vekte resultatene i henhold til offisiell statistikk for alder, kjønn og næring. Resultatene som er presentert i denne og de tidligere rapportene er uvektet. Vår motivasjon for ikke å benytte vekter er at selv om nettoutvalget korrigeres for demografiske og næringsmessige skjevheter, kan det fortsatt være slik at Gallup-panelet og brutto- og nettoutvalgene er skjeve med hensyn til faktisk og forventet adferd, 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. 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 toppunktet. 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 470.000 kr. Deretter deles summen på 10.
- 4) Bruk av variasjonsbredde på data der Norges score 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 score på indeksene er illustrert ved hjelp av farger. Høy score illustreres med grønt (7-10). Middels score illustreres med gult (4-7) og lav score illustreres med rødt (1-4). Midten på skalaen 1-10 er 5,5, og verdier litt under midten (4-5,5) er indikert med oransje.

Multivariat analyse

Det er i forbindelse med Del 2 av årets barometerrapport gjort flere regresjonsanalyser opp mot de tre sentrale styringsmekanismene; individuell målstyring, målstyring på gruppenivå og overvåkning.

For hver av de tre variablene har vi analysert om et sett med uavhengige variabler henger sammen med den enkeltes sannsynlighet for å bli utsatt for de forskjellige styringsmekanismene. Vi har fokusert på alder, kjønn, utdanning, ledende stilling, lønn, sektor (privat/offentlig) og antall ansatte på arbeidsplassen. Analysene er gjort i to steg. Først ser vi på egenskaper ved den enkelte, deretter inkluderer vi også egenskaper ved arbeidsplassen.

Hver av styringsmekanismene er så analysert opp mot et sett av potensielle utfallsvariabler; opplevd tillit, indre motivasjon, kontroll, krav, arbeidstid, ledelse og konflikt mellom arbeid og familie/fritid.

De tre styringsmekanismene, samt de potensielle utfallsvariablene (med unntak av arbeidstid), er alle analysert med bruk av flere spørsmål kombinert for å lage en samlevariabel. Dette er gjort for å lage mer robuste mål som er bedre egnet til å fange opp underliggende konsepter. Flere av variablene er hentet fra andre undersøkelser og de er dermed validerte.¹⁰ Validiteten til samtlige av samlevariablene er videre analysert ved hjelp av Cronbach's alpha og faktoranalyse.

Sammenhengene som er presentert er justert for andre relevante forklaringsvariabler. For eksempel er sammenhengen mellom målstyring og krav kontrollert for de ansattes alder, kjønn, utdanning, inntekt, ledende stilling, sektor og antall ansatte på arbeidsplassen.

Kun sammenhenger som er signifikante ($p < 0,05$) og uavhengige er presentert. Dette betyr at sammenhengene vi finner i nettoutvalget med 95 prosent sannsynlighet ville være tilsvarende om vi hadde analysert populasjonen av de yrkesaktive i alderen 18-67 år.

Alle analysene ble gjort ved hjelp av SPSS versjon 20.0.

¹⁰Eks. kontroll og krav er hentet fra QPS Nordic og indre motivasjon er hentet fra Kuvaas (2008) *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Evidensbasert HRM*. Oslo: Fagbokforlaget. Målstyring, overvåkning og tillit er utviklet spesielt for barometeret.



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

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