



ARBEIDSLIVSBAROMETER

Norsk arbeidsliv 2015

«Det nye arbeidslivet»: hvem, hva, hvor?

Ann Cecilie Bergene
Ingar Brattbakk
Cathrine Egeland
Arild H. Steen



AFI

Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Oktober 2015
Design: Signus
Trykk: BK Grafisk
Opplag: 1000
Illustrasjoner: Svein Samuelsen
Foto side 1: iStock.
Foto side 3: Erik Norrud





YS ARBEIDSLIVSBAROMETER 2015

For syvende gang har vi den glede å presentere nye resultater fra YS Arbeidslivsbarometer. Siden 2009 har undersøkelsen utviklet seg til å bli et av de viktigste referanseverkene i norsk arbeidsliv. Interessen for barometeret og analysene øker. Den får bred dekning i mediene og benyttes som kunnskapsgrunnlag i en rekke debatter og medieoppslag gjennom året.

Vi har hele tiden vært tro til barometerreferansene. Det har vi gjort bevisst for på en enkel måte å illustrere situasjonen og utsiktene i arbeidslivet. Indeksene i rapporten gir oss en pekepinn på hvordan situasjonen er på overordnet nivå. Det generelle bildet viser betydelig stabilitet i utviklingen over tid, samtidig som vi ser tegn til endringer på ulike områder som bekymrer oss.

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. Vi har nå tilgang til mye informasjon om arbeidstakernes behov og virkelighet. Vi kan stille gode diagnoser om dagens situasjon, analysere utviklingstrekk, og gjennom dette se fremover i norsk arbeidsliv.

YS Arbeidslivsbarometer har gitt YS og medlemsforbundene mulighet til å være betydelige premissleverandører i den offentlige norske debatten gjennom aktuell og etterrettelig informasjon. Gjennom kombinasjon av ny og gammel kunnskap ser vi nye sammenhenger og utviklingstrekk, hvilket gjør barometeret til et viktig bidrag i arbeidet med å skape et bedre arbeidsliv.

Mulighetene i arbeidslivsbarometeret er uendelige, og som YS-leder oppfordrer jeg alle til å ta verktøyet i bruk. Det kan være i det daglige arbeidet med å utforme politikk, i tariffpolitisk arbeid, ved rekruttering og i tillitsvalgtopplæringen for å nevne noen områder. Det interaktive analyseverktøyet på nett er brukervennlig og her ligger det et potensiale for enda flere og spennende analyser enn de som presenteres i denne rapporten (<http://barometer.ys.no>).

Til slutt vil jeg takke AFI for godt samarbeid i forbindelse med utarbeidelse av YS Arbeidslivsbarometer. Arbeidslivsbarometeret viser hvor mye god kunnskap som kan komme ut av samarbeid mellom forskning og fagbevegelse.

Med vennlig hilsen

Jorunn Berland

FORORD

Rapporten formidler resultater og analyser fra YS Arbeidslivsbarometer 2015. Dette er sjuende gangs gjennomføring av barometeret. I årets barometer har vi gjort noen endringer som er redegjort for i innledningskapitlet og fortløpende i teksten.

Gjennom en webportal levert av Norges Samfunnsvitenskaplige Datatjeneste blir nå detaljerte data tilgjengelig - www.arbeidslivsbarometerys.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:

YS-Finans	Jan Pieter Groenhof
YS-Privat	Odd Jenvin
YS-Stat	Anne S. Henriksen
YS-Spekter	Eivind O. Haanes
YS-Kommune	Erik Kollerud
YS Sekretariatet	Hege Herø
YS Sekretariatet	Håvard Lismoen

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, 06.10.2015

Arild H. Steen
Instituttleder

INNHOOLD

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 23
3: Arbeidsvilkår, stress og mestring	side 32
4: Likestilt deltakelse	side 48
5: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	side 53
Del 2: Det nye arbeidslivet	side 63
Fire arbeidstakertyper	side 64
Finnes de fire arbeidstakertypene?	side 65
Forholdet mellom de fire arbeidstakertypene og de fire arbeidslivene	side 67
Den nye arbeidstakertypen i et grenseløst arbeidsliv?	side 68
Betydningsfulle arbeidstakere i et meningsfullt og utfordrende arbeidsliv?	side 70
Holdninger og preferanser	side 72
På toppen av samfunnet? Tilfredshet og stolthet	side 74
Hva er så det utslagsgivende?	side 75
Avslutning	side 76
Vedlegg Metode	side 77

DEL 1: YS ARBEIDSLIVSBAROMETER

YS Arbeidslivsbarometer er en årlig analyse av tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv på sentrale områder. YS Arbeidslivsbarometer gjennomføres for syvende gang i 2015.

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 3099 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. Som andre år gjør vi et dypdykk i et utvalgt tema i rapportens Del 2, hvor vi i år har valgt å forfølge problemstillingen knyttet til en angivelig individualisering 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 deltakelse
5. Trygghet og tilknytning i arbeidslivet

Barometerverdiene varierer fra temaområde til temaområde. Verdiene påvirkes av hvilke dimensjoner vi tar med og hvilke vi utelater innen hvert temaområde. Ved bruk av fargesymboler på indeksene og indikatorene har vi signalisert hva som er negativt (rødt), hva man bør følge nøye med på (gult) og hva som er positivt (grønt).

Vi fornyet i fjor temaområdet «Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse» og utviklet et nytt spørsmålsbatteri og en ny barometerverdi. Vi kan på dette temaområdet dermed ikke sammenligne like langt bakover i tid som på de andre temaområdene. I tillegg har vi også i år gjort noen endringer i grunnlaget for barometerberegningene i forhold til tidligere år. Alle endringer er presentert og begrunnet løpende i teksten. Når det er gjort endringer i selve beregningene har vi «regnet tilbake». Det betyr at vi har beregnet verdiene for årene 2009-2013 om igjen etter årets beregningsmetodikk. Resultatene som presenteres for alle syv årene er dermed sammenlignbare i årets rapport, mens resultatene slik de er presentert i tidligere års rapporter er, i enkelte tilfeller, ikke sammenlignbare med resultatene som presenteres i denne rapporten.

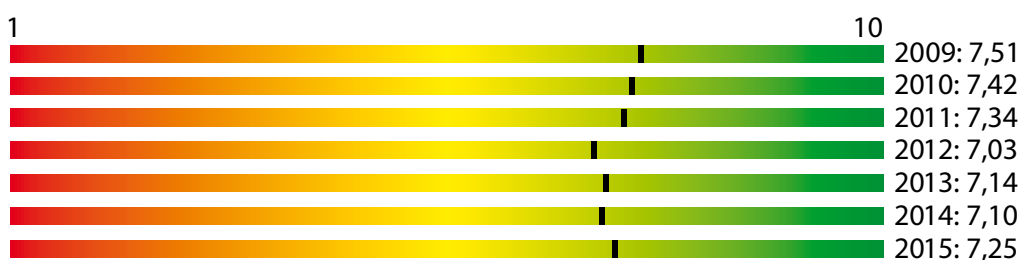
Mange av verdiene viser stabilitet. Det er helt naturlig. Det er sjelden grunn til at det skal skje voldsomme endringer i preferanser eller erfaringer fra ett år til et annet. Det er først når man ser utviklingen over flere år at man kan vurdere stabilitet eller endring. Stabile tall fra barometerundersøkelsen 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.

Det har skjedd endringer i norsk økonomi og arbeidsliv det siste året som vi kommer til å ha ekstra fokus på i analysene. Både en mer usikker økonomisk situasjon og en endring av arbeidsmiljøloven kan påvirke hvordan norske arbeidstakere opplever arbeidslivet, kanskje spesielt med hensyn til trygghet og tilknytning.

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.

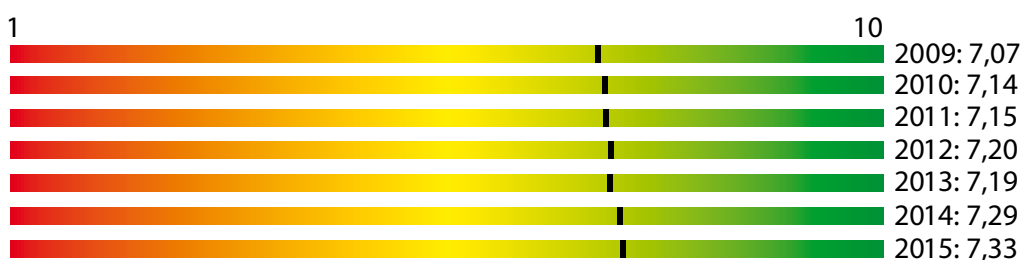
1. Fagforeningenes legitimitet



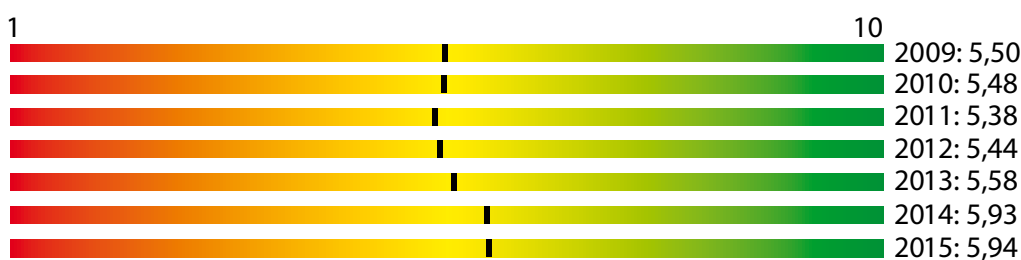
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse



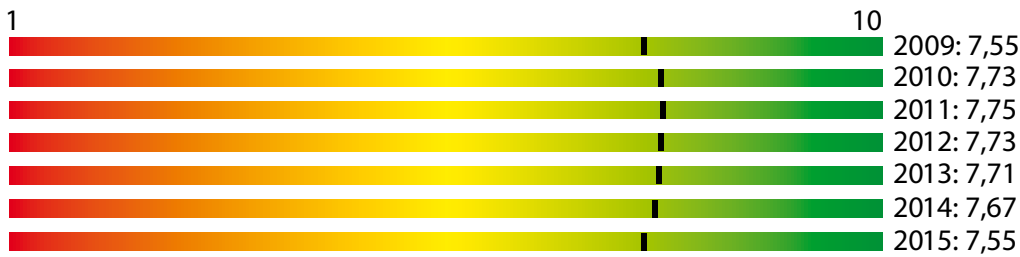
3. Arbeidsvilkår, stress og mestring



4. Likestilt deltagelse



5. Trygghet og tilknytning

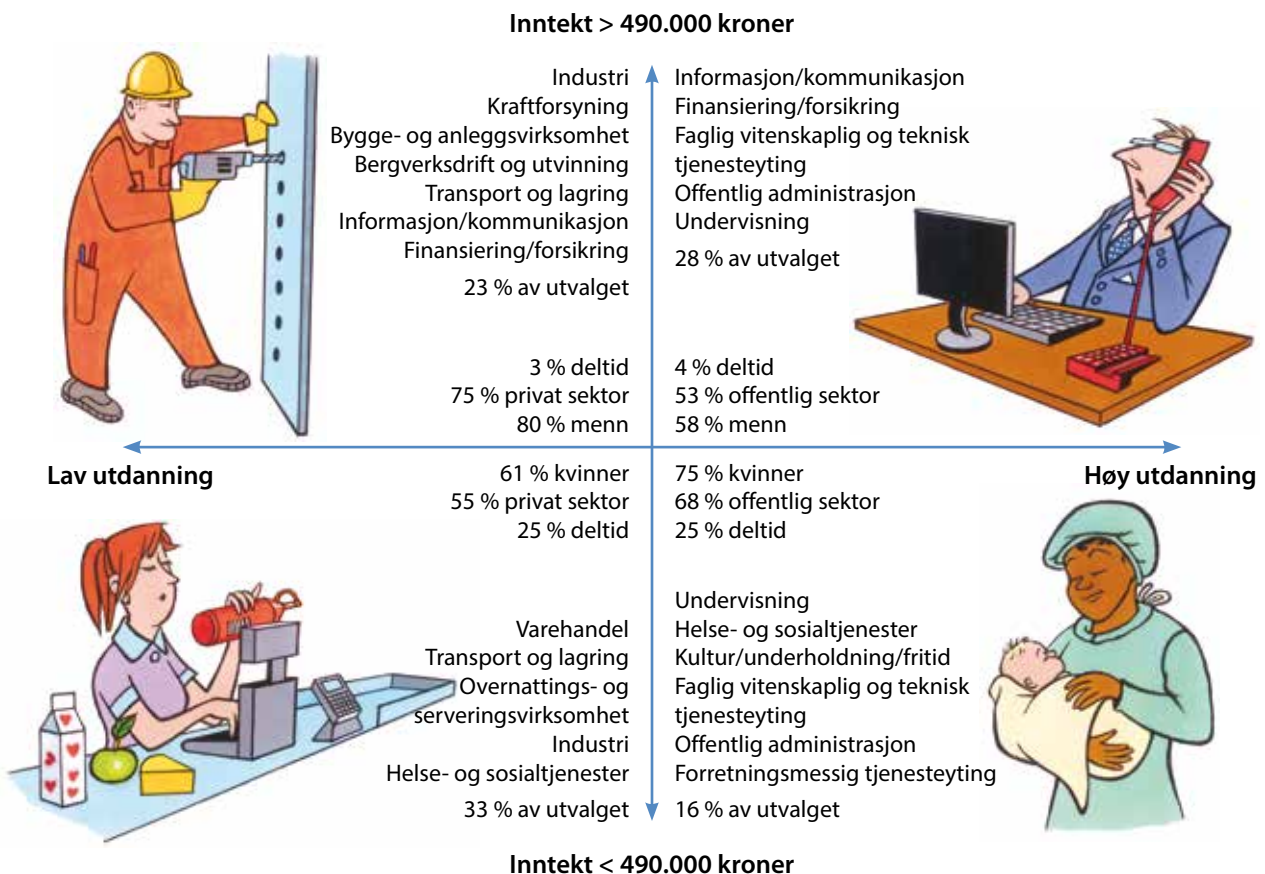


Fire arbeidsliv

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 490.000 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 490.000 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 finansiering/ forsikring og helse- og sosialtjenester, kan knyttes til flere av arbeidslivene.

Som det fremgår av figuren er arbeidslivene nede til venstre (lav inntekt og lav utdanning) og øverst til høyre (høy inntekt og høy utdanning) de største i antall arbeidstakere. I hvert av disse to arbeidslivene finner vi bortimot én tredjedel (henholdsvis 33 og 28 prosent) av arbeidstakerne i undersøkelsen, slik at de til sammen utgjør bortimot to tredjedeler. I arbeidslivet med lav inntekt og høy utdanning jobber til sammenligning kun 16 %. Den halvparten av arbeidstakerne som jobber i de to arbeidslivene med inntekt under medianinntekten på 490.000 er dominert av kvinner. Videre jobber én av fire i disse to arbeidslivene deltid.

1. Fagforeningenes legitimitet

Fagforeningenes legitimitet i Norge er høy og stabil. Etter flere år med svak nedadgående tendens har barometerverdien stabilisert seg. Vi har i hele perioden sett at arbeidstakernes generelle syn på verdien av fagforeninger og deres holdninger til dem ligger på et stabilt høyt nivå. Over tid har vi sett en synkende andel som har gitt uttrykk for vilje til deltagelse i fagbevegelsen ved at andelen uorganiserte som oppgir at medlemskap kan være aktuelt og viljen blant medlemmer til å påta seg tillitsverv synker. Den siste trenden har imidlertid i år stabilisert seg.

Barometerverdien for fagforeningenes legitimitet har i hele perioden 2009-2015 ligget innenfor det grønne feltet. Vi bemerket i fjor at det over tid har vært et fall i barometerverdien, hvor vi har uttrykt spesiell bekymring med hensyn til det fremtidige mobiliseringspotensialet og den aktive oppslutningen om fagbevegelsen. Som vi ser av tabellen under er norske arbeidstakere i ganske stor utstrekning organisert, de ser verdien av fagforeninger og anerkjenner fagforeningers betydning, men hvor det de senere årene har vært et fall i andelen uorganiserte som kan tenke seg å bli medlem, og i andelen medlemmer som kan tenke seg å påta seg et tillitsverv. Årets indikatorer viser i hovedsak stabilitet, men vi ser en bedring i andelen fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Dette kommer vi tilbake til mot slutten av kapitlet. Når det gjelder å fylle rollen som tillitsvalgt ser vi at scoren på andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen svinger en del, hvor vi i fjor så at den nesten var tilbake til bunnivået i 2012. I årets undersøkelse er denne andelen igjen tilbake på et høyere nivå.

I forhold til fjoråret har vi tatt ut indikatoren basert på OECD-data som viser organiseringsgraden sammenliknet med andre land. Indikatoren er problematisk ettersom den måler den relative utviklingen i Norge – ikke den absolutte. Indikatoren kan styrkes i Norge selv om den går ned i absolutt prosent. OECD har heller ikke publisert tallgrunnlaget i år.

Fagforeningenes legitimitet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1.1 Fagforeningers betydning	7,70	7,64	7,63	7,60	7,64	7,69	7,71
1.2 Fagforeninger som problem	6,96	6,92	6,92	6,97	6,94	7,06	7,09
1.3 Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap	8,17	8,12	8,01	7,97	8,07	8,04	8,02
1.4 Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt	7,60	7,20	6,60	6,30	5,69	6,02	6,20
1.5 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen	7,10	7,20	7,52	6,33	7,37	6,67	7,20
Samlet barometerverdi	7,51	7,42	7,34	7,03	7,14	7,10	7,25

Indeksen består av 5 indikatorer.¹ Den baserer seg for det første på et spørsmålsbatteri i barometerundersøkelsen bestående av ni påstander som uttrykker holdninger til fagforeninger. De to 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. Disse to spørsmålene ligger bak indikatoren på andelen arbeidstakere som er positivt innstilt til

¹Indikator 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 ett spørsmål i barometerundersøkelsen om andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen. Gjennomsnittsscore.

medlemskap. Dernest blir medlemmer stilt spørsmål om villigheten til å påta seg et tillitsverv. Verdien på denne indikatoren var feil i fjorårets rapport, noe vi har rettet opp i årets.

Videre blir tillitsvalgte spurt om i hvilken grad de blir respektert av ledelsen. Dette utgjør grunnlaget for de to følgende indikatorene.

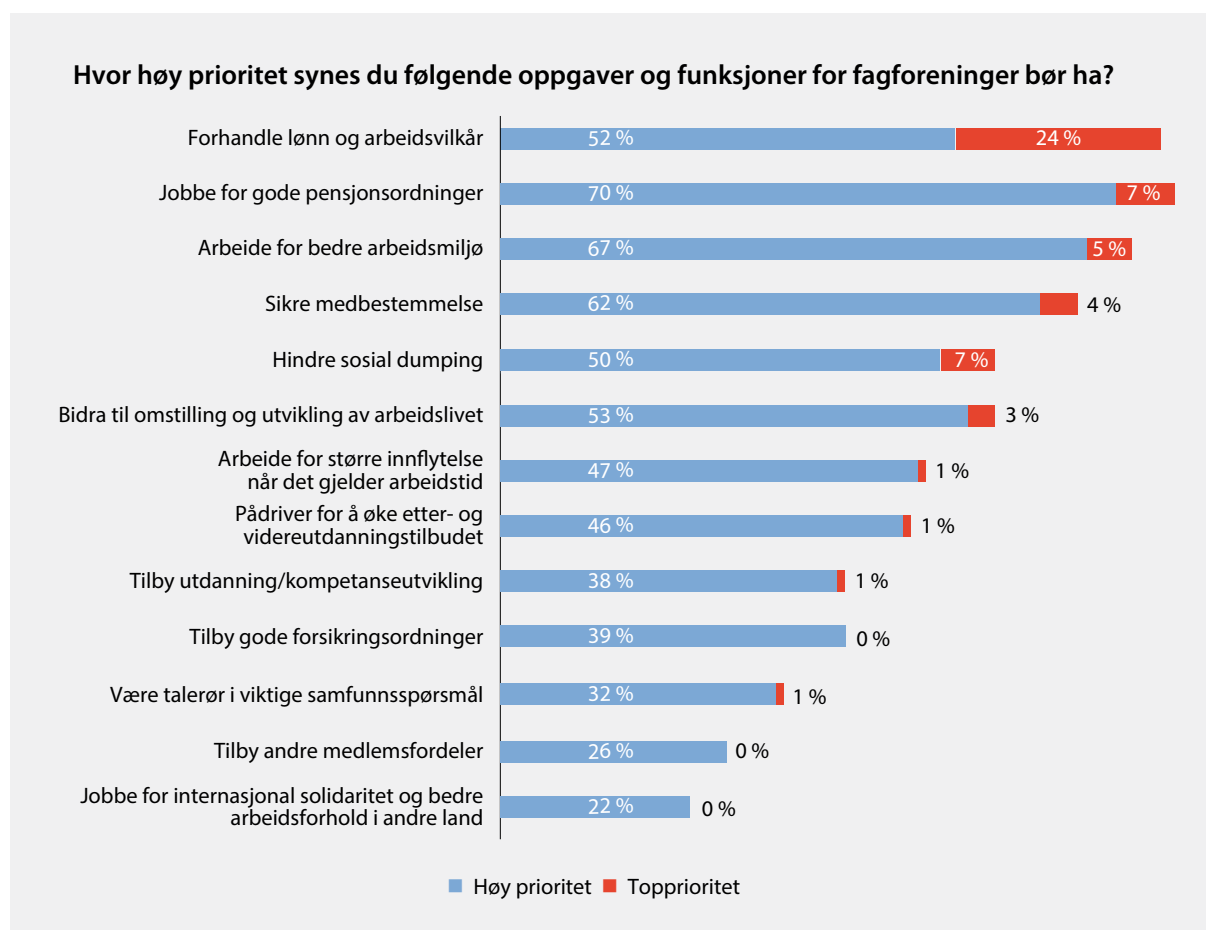
Holdninger til fagforeningers rolle

Som tidligere bemerket har norske arbeidstakere stabilt positive holdninger til fagforeningers rolle, spesielt knyttet til lønnsutvikling, medbestemmelse og arbeidsforhold. Som vi ser av følgende figur tilslutter bortimot tre av fire seg til påstander om at fagforeninger er viktige på disse områdene:



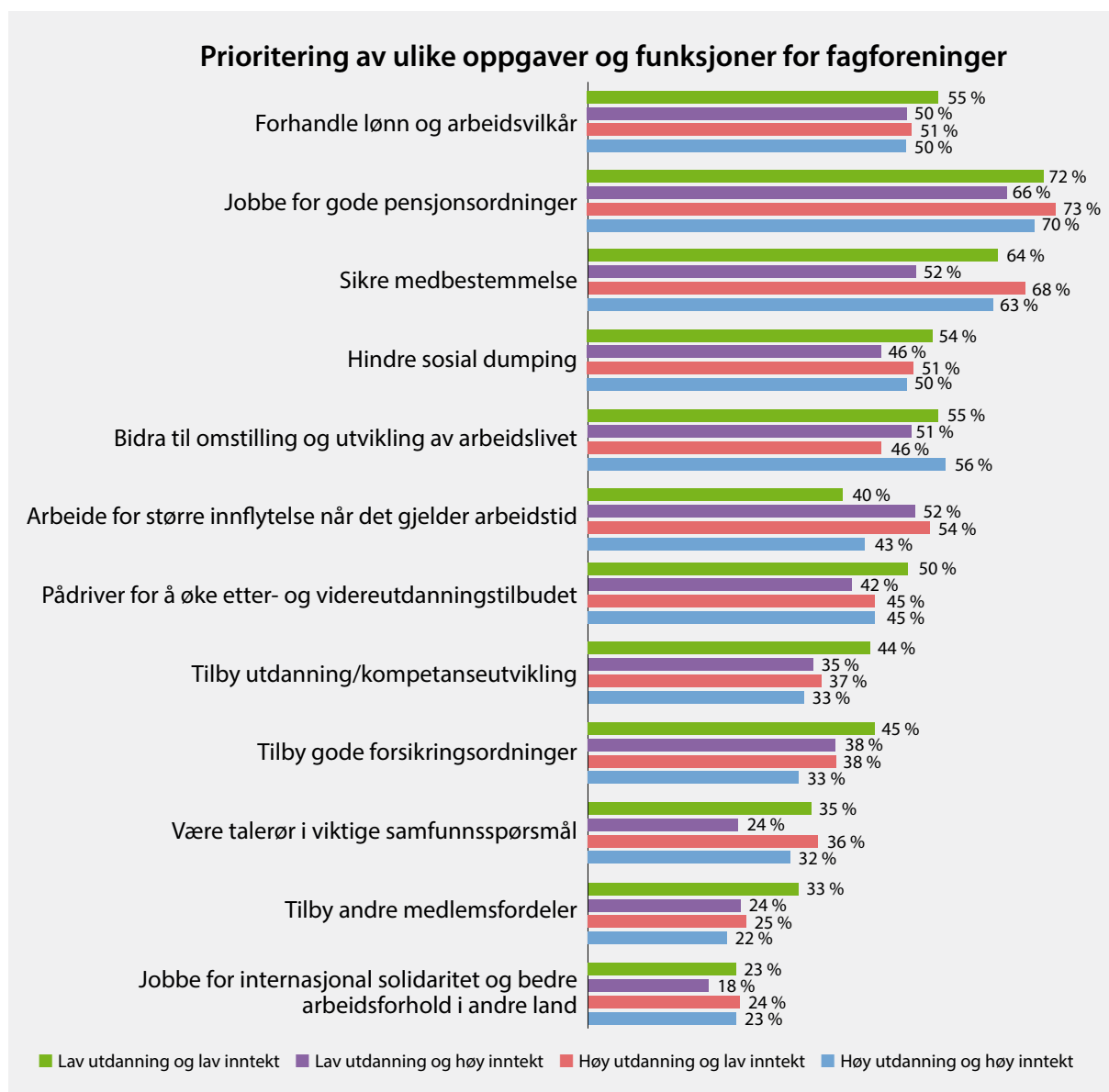
Figuren viser også at mens påstandene som uttrykker positive holdninger til fagforeninger stort sett får tilslutning fra over halvparten av arbeidstakerne i utvalget, er det mange færre som oppgir at de er enige i påstandene som uttrykker negative holdninger, slik som at fagforeningene har for mye makt (26 prosent), at fagforeninger er en bremsekloss i modernisering eller omstilling (11 prosent) eller at fagforeningene skaper konflikter på arbeidsplassen (10 prosent).

Som vi har vært inne på er det spesielt knyttet til lønnsutvikling, medbestemmelse og arbeidsforhold at det store flertallet av norske arbeidstakere er samstemte i viktigheten av fagforeninger. Vi stiller i barometerundersøkelsen også mer konkret spørsmål om hvor høyt fagforeningene bør prioritere ulike funksjoner og oppgaver. Følgende figur viser andelen som oppgir at oppgitte funksjoner og oppgaver bør gis topprioritet eller prioriteres høyt:



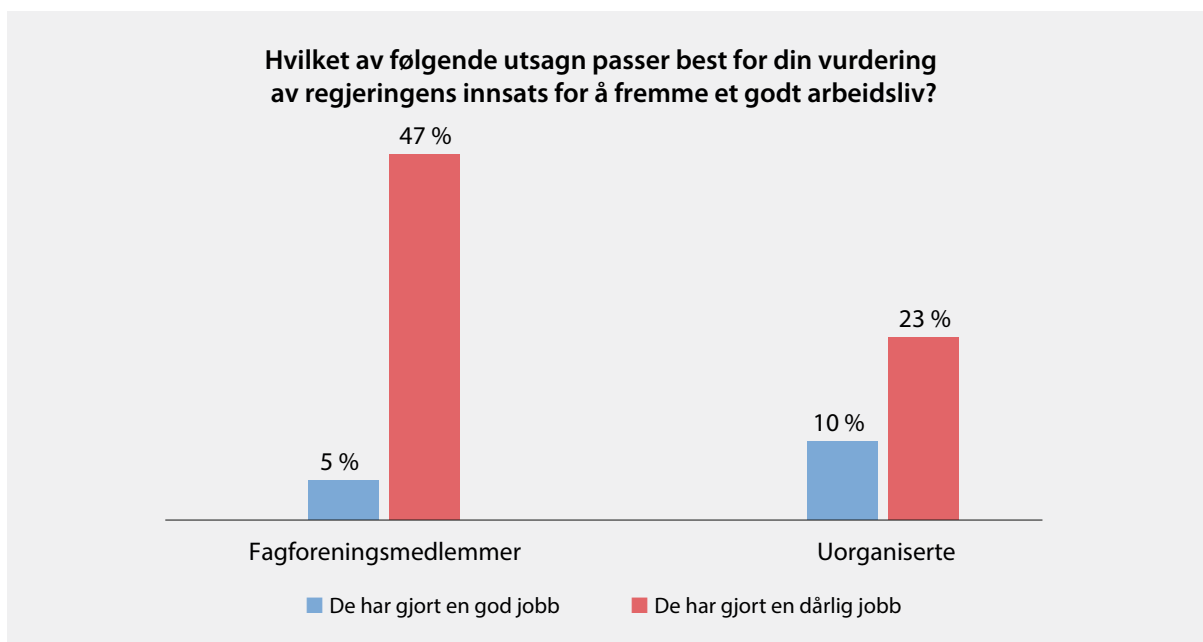
Det er kun mulig å oppgi én oppgave eller funksjon som topprioritet. Å forhandle lønn og arbeidsvilkår blir ofte regnet som fagforeningenes hovedfunksjon, og vi ser at dette også er den oppgaven den desidert høyeste andelen oppgir at bør ha topprioritet (24 prosent), fulgt av å jobbe for gode pensjonsordninger og å hindre sosial dumping (begge 7 prosent). Det er også en høy andel som oppgir at å jobbe for gode pensjonsordninger bør prioriteres høyt (70 prosent). Det samme gjelder å arbeide for et bedre arbeidsmiljø (67 prosent) og å sikre medbestemmelse (62 prosent).

Ulike grupper arbeidstakere kan vektlegge ulike oppgaver og funksjoner ulikt. Mest av alt ser vi en forskjell i hvem som har tatt stilling til dette spørsmålene, hvor for eksempel yngre arbeidstakere i mye større grad oppgir «vet ikke» på hvor høyt oppgavene og funksjonene bør prioriteres. Følgende figur viser hvordan svarene varierer mellom de fire arbeidslivene når det gjelder hva som bør prioriteres høyt:

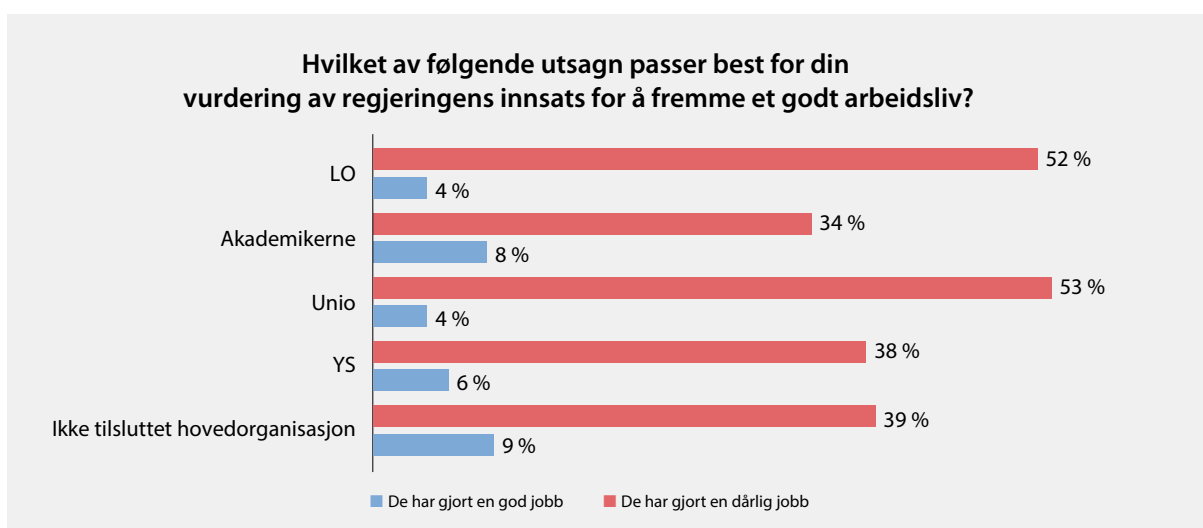


Det er her viktig å huske at det er en betydelig andel som oppgir at det å forhandle lønn og arbeidsvilkår bør få topprioritet. Det gjelder i alle fire arbeidslivene selv om andelen som oppgir topprioritet på lønn og arbeidsvilkår er betraktelig høyere i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt (33 prosent) enn i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt (17 prosent). De to resterende arbeidslivene ligger i midten med rundt 25 prosent som oppgir at det å forhandle lønn og arbeidsvilkår bør få topprioritet. Når det gjelder hva som bør prioriteres høyt ser vi at det er i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt at en størst andel oppgir forsikringsordninger og medlemsfordeler (henholdsvis 45 prosent og 33 prosent) sammenlignet med de øvrige arbeidslivene.

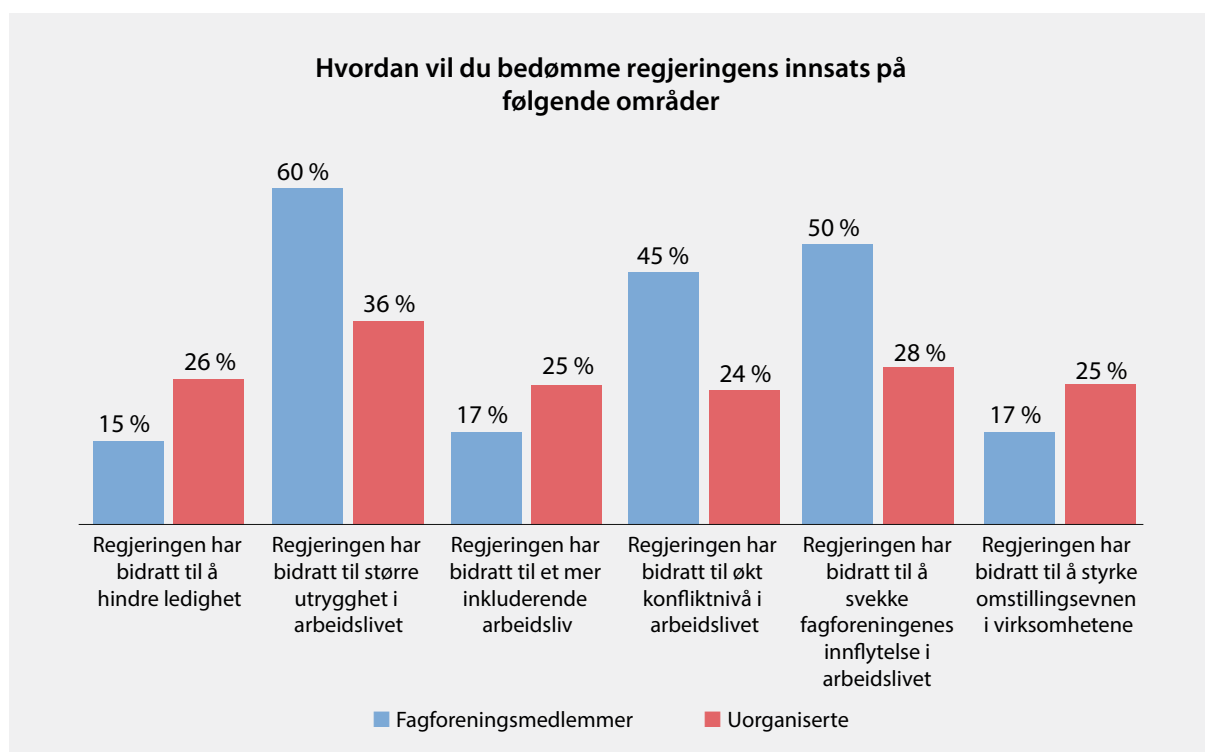
Fjoråret ble historisk for norsk fagbevegelse da det for første gang ble foretatt en felles politisk streik mellom LO, YS og Unio. Denne streiken var en reaksjon på regjeringen Solbergs forslag om å endre arbeidmiljølovens arbeidstidsbestemmelser og å øke adgang til å ansette arbeidstakere midlertidig. Vi valgte dermed i årets undersøkelse å stille noen spørsmål knyttet til vurderingen av regjeringens arbeidslivspolitik. Følgende figur viser at fagforeningsmedlemmer generelt uttrykker misnøye med regjeringens innsats for å fremme et godt arbeidsliv:



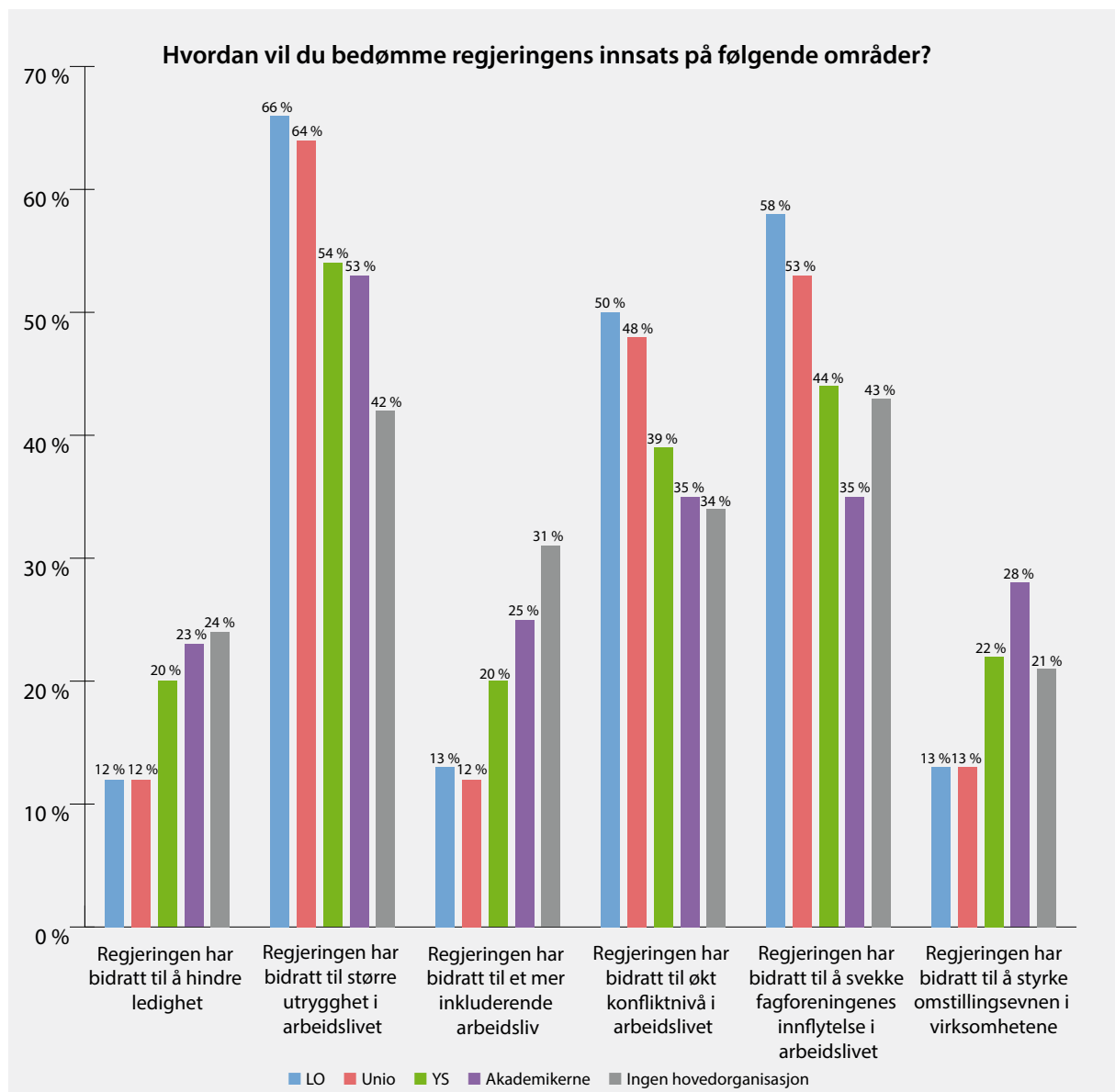
Som vi ser oppgir bortimot halvparten av fagforeningsmedlemmene at de mener at regjeringen har gjort en dårlig jobb når det gjelder å fremme et godt arbeidsliv. Til sammenligning oppgir kun 23 prosent av uorganiserte dette. I den sistnevnte gruppen er det en høyere andel som vurderer regjeringens innsats som god (10 prosent) sammenlignet med fagforeningsmedlemmene (5 prosent), men det er også en større andel blant disse som oppgir at regjeringen har gjort det som har vært mulig (23 prosent) enn blant fagforeningsmedlemmene (13 prosent) (ikke vist i figuren). Vurderingen av regjeringens innsats varierer dessuten innad i fagbevegelsen mellom medlemmer av de ulike hovedsammenslutningene:



Andelen som oppgir at de synes regjeringen har gjort en dårlig jobb for å fremme et godt arbeidsliv er høyest blant medlemmer av Unio-forbund (53 prosent) fulgt av medlemmer av LO-forbund (52 prosent). Andelen som oppgir at regjeringen har gjort en dårlig jobb er lavest blant medlemmer av Akademikerne (34 prosent). Som vi ser er det få som oppgir at regjeringen har gjort en god jobb (under 10 prosent blant alle fagforeningsmedlemmene). De resterende fordeler seg på svaralternativene at det er lite regjeringen kan eller bør gjøre i forhold til å fremme et godt arbeidsliv eller at de har gjort det som har vært mulig, samt vet ikke (fordeling ikke vist i figuren). På grunn av de nevnte endringene stilte vi også mer konkrete spørsmål knyttet til vurdering av regjeringen Solberg på utvalgte områder.



Det er en betraktelig høyere andel fagforeningsmedlemmer som oppgir at regjeringen har bidratt til større utrygghet i arbeidslivet (60 prosent), til å svekke fagforeningenes innflytelse (50 prosent) og til økt konfliktnivå (45 prosent) sammenlignet med uorganiserte (henholdsvis 36 prosent, 28 prosent og 24 prosent). Figuren viser videre at en større andel uorganiserte oppgir at regjeringen har bidratt positivt til å hindre ledighet (26 prosent), et mer inkluderende arbeidsliv (25 prosent) og til å styrke omstillingsevnen (25 prosent) sammenlignet med fagforeningsmedlemmer (henholdsvis 15 prosent, 17 prosent og 17 prosent). Også her varierer vurderingene mellom medlemmer av de ulike hovedsammenslutningene:



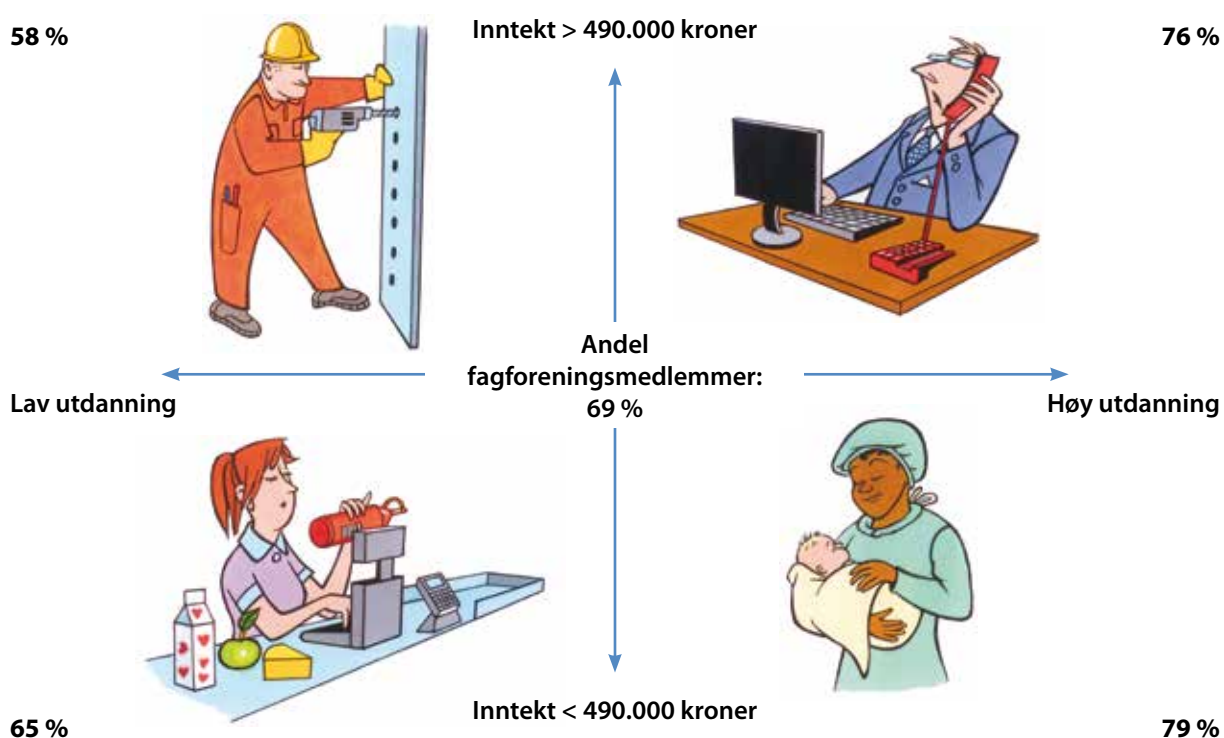
Generelt er det flest fagforeningsmedlemmer som oppgir at regjeringen har bidratt til større utrygghet i arbeidslivet. Vi så over at godt over halvparten (60 prosent) av alle fagforeningsmedlemmer oppgir dette, uavhengig av hvilken hovedsammenslutning de er medlem av. Innad i gruppen fagforeningsmedlemmer ser vi likevel av figuren at medlemmer av forbund som står utenfor hovedsammenslutning (42 prosent) er et unntak. Figuren viser videre at 66 prosent av LOs medlemmer, 64 prosent av Unios medlemmer, 54 prosent av YS sine medlemmer og 53 prosent av Akademikernes medlemmer oppgir at regjeringen har bidratt til større utrygghet i arbeidslivet.

Videre er det bred enighet om at regjeringen har bidratt til å svekke fagforeningenes innflytelse i arbeidslivet og til et økt konfliktnivå i arbeidslivet. Når det gjelder påstander om positive bidrag, ser vi at 31 prosent av medlemmene av frittstående forbund mener at regjeringen har bidratt til et mer inkluderende arbeidsliv, 28 prosent av Akademikernes medlemmer at regjeringen har bidratt til å styrke omstillingsevnen og at mellom 20 og 24 prosent av medlemmene av YS, Akademikerne og frittstående forbund mener at regjeringen har bidratt til å hindre ledighet. Som helhet ser vi at arbeidstakerne i Akademikerne vurderer regjeringens innsats som mer positiv enn de andre organiserte arbeidstakerne.

Fagforeningsmedlemskap

Vi har hatt en gradvis økning i andelen fagforeningsmedlemmer i utvalget, og i årets undersøkelse oppgir bortimot syv av ti at de er medlem av en fagforening. Blant disse oppgir 47 prosent at de er medlem av et LO-forbund, 17 prosent av et YS-forbund, 15 prosent av et Unio-forbund og 11 prosent av et forbund tilsluttet Akademikerne.

Det er fortsatt relativt stor forskjell i andelen fagforeningsmedlemmer blant menn (62 prosent) og kvinner (75 prosent). Vi ser også at andelen som er organisert øker med alder, slik at andelen som oppgir at de er medlem av en fagforening er lavest blant arbeidstakere som er under 30 år (61 prosent) og høyest blant arbeidstakere som er over 60 år (75 prosent). I aldergruppen 30-44 år er det 65 prosent som oppgir at de er medlem, mens andelen er 70 prosent blant arbeidstakere i alderen 45 til 59 år. Videre varierer andelen organiserte mellom de fire arbeidslivene, som vi ser av følgende figur:



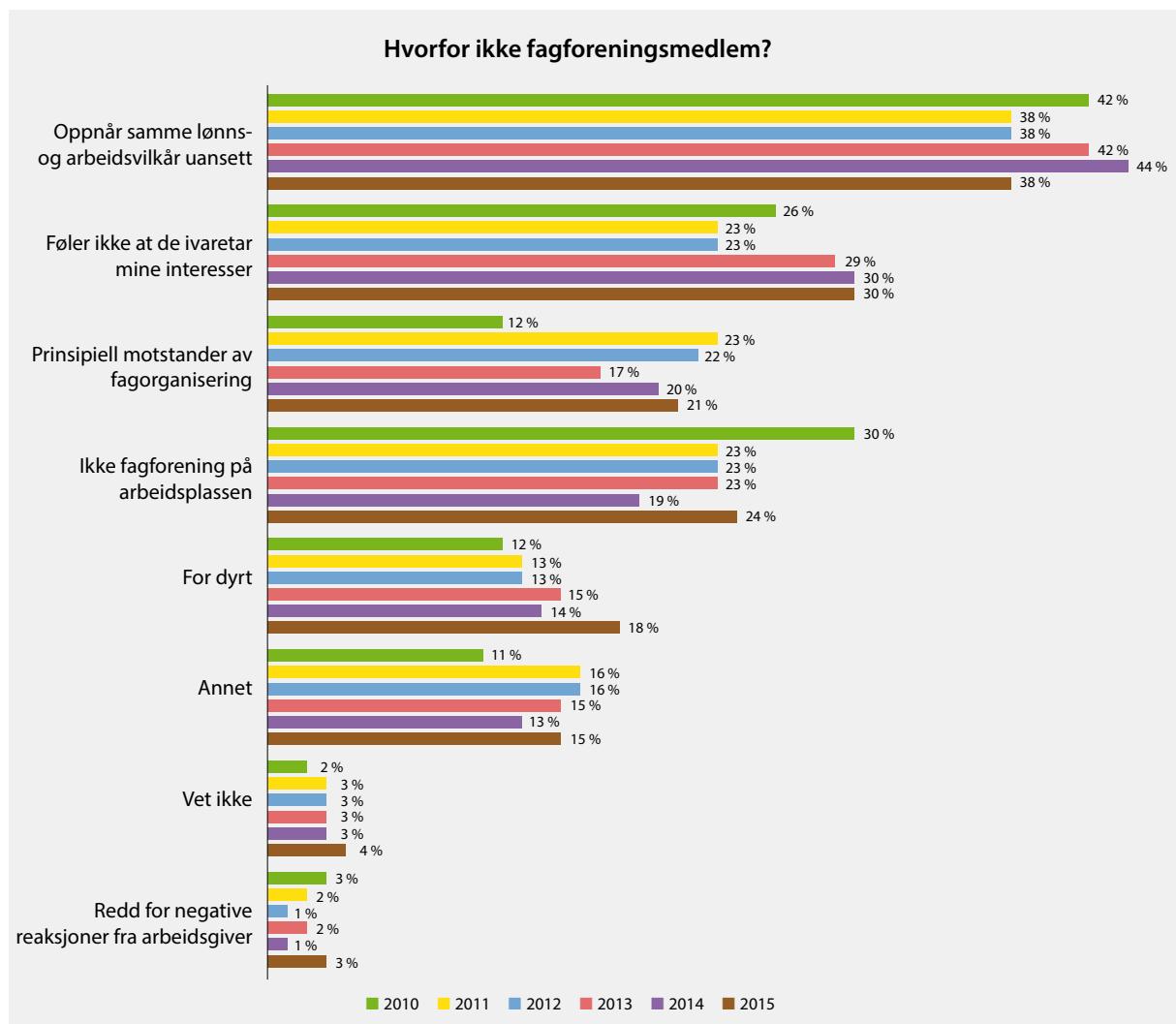
Arbeidstakere med høyere utdanning er, som figuren viser, i større grad medlem av en fagforening enn arbeidstakere uten høyere utdanning. Vi ser videre at arbeidstakere med lav inntekt i noe større utstrekning er organisert enn arbeidstakere med høy inntekt. Det er en høyere andel som oppgir at de

er medlem av en fagforening blant arbeidstakere som er fast ansatt (69 prosent) sammenlignet med midlertidig ansatte (54 prosent). Vi har relativt få midlertidig ansatte i utvalget, spesielt innleide, men det kan se ut til at andelen uorganiserte er størst blant nettopp disse (kun 26 prosent av innleide oppgir at de er medlem av en fagforening).

Arbeidstakere som oppgir at de ikke er medlem av en fagforening får spørsmål om de tidligere har vært medlem. Dette kan si noe om «gjennomtrekken» i fagbevegelsen. Det er 31 prosent som oppgir at de per dags dato ikke er medlem. Av disse svarer 50 prosent at de tidligere har vært medlem. Det er med andre ord en stor gruppe uorganiserte som har erfaring med medlemskap.

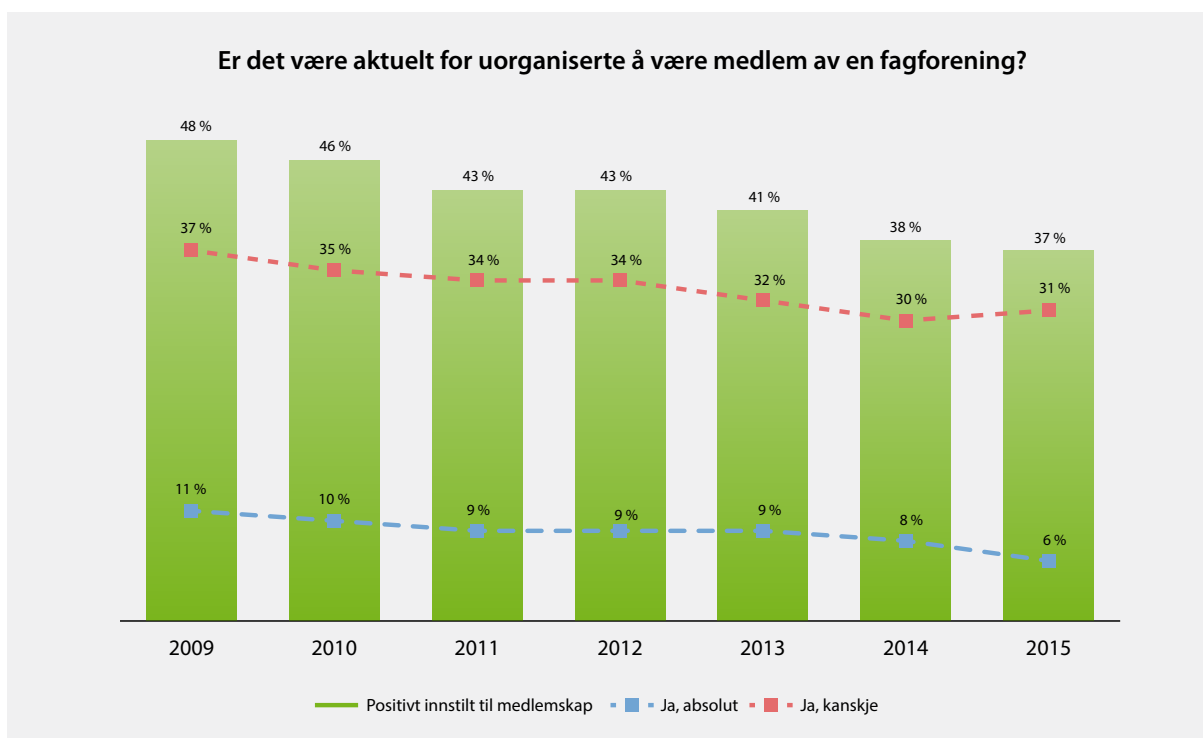
Uorganiserte får spørsmål om hvorvidt medlemskap er aktuelt i fremtiden. Blant uorganiserte som tidligere har vært medlem oppgir 8 prosent at de absolutt kan tenke seg å bli medlem igjen, mens 34 prosent oppgir at det kanskje er en mulighet. Til sammenligning oppgir 5 prosent av arbeidstakerne som aldri har vært medlem at de absolutt kan tenke seg medlemskap, mens 27 prosent kanskje ser for seg et slik medlemskap. Totalt i utvalget oppgir 56 prosent at medlemskap er lite aktuelt, 31 prosent at det kanskje er aktuelt og 6 prosent at de absolutt kan tenke seg det. De resterende 7 prosentene vet ikke.

Ikke-medlemmer som oppgir at medlemskap ikke er aktuelt blir fulgt opp med et spørsmål om hvorfor dette ikke er aktuelt. Følgende figur viser hvordan svarfordelingen blant alle ikke-medlemmer på opplistede begrunnelser har vært de siste seks årene:

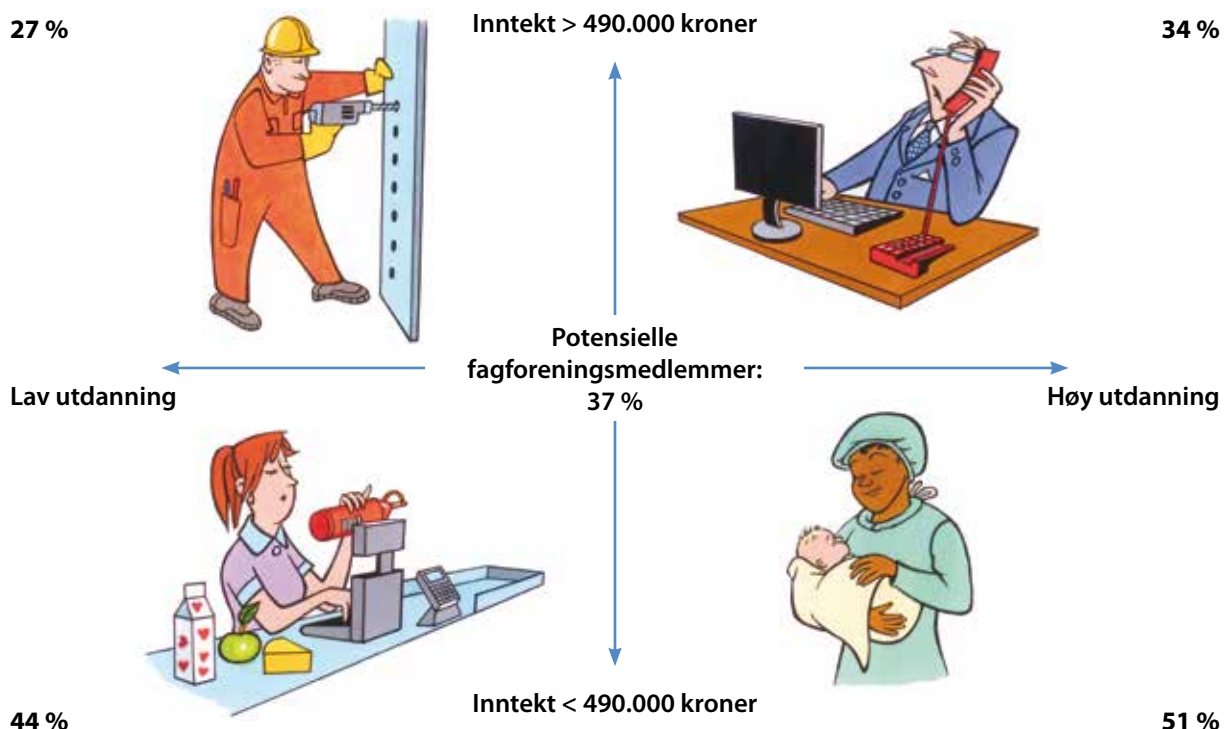


Som tidligere år er den viktigste begrunnelsen at man oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett, det vi si den såkalte «gratispassasjerlogikken». Det varierer imidlertid fra år til år hvor stor denne andelen er og dermed hvor fremtredende begrunnelsen er relativt til andre begrunnelser. Vi ser at andelen som oppgir dette i år (38 prosent) er lavere enn i fjor (44 prosent). Andelen som oppgir at de ikke er medlem fordi de ikke føler at fagforeningene ivaretar deres interesser er lik som i fjor (30 prosent). Disse to begrunnelsene er dermed i årets undersøkelse nesten like fremtredende. Disse to blir fulgt av at det ikke er fagforening på arbeidsplassen (24 prosent) og å være prinsipiell motstander av fagorganisering (21 prosent). Siden vi stiller spørsmål om tidligere medlemskap kan vi også se forskjeller mellom arbeidstakere som aldri har vært organisert og tidligere medlemmer. Det er ikke statistisk signifikante forskjeller mellom disse to gruppene hva angår andelen som oppgir at de ikke er medlem på grunn av at medlemskap er for dyrt, at man oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett, at man er redd for negative reaksjoner fra arbeidsgiver og at det ikke er fagforening på arbeidsplassen. Vi ser på den andre siden relativt store forskjeller i andelen som oppgir at de ikke er medlem fordi de er prinsipiell motstander av fagforeninger blant tidligere medlemmer (11 prosent) og arbeidstakere som aldri har vært medlem (29 prosent). Dette er ikke overraskende all den tid de forhenværende medlemmene tross alt tidligere har vurdert det riktig å melde seg inn. På den andre siden virker det som at denne gruppen har hatt dårlig erfaring med evnen fagforeningene har til å ivareta deres interesser, for 38 prosent oppgir dette som begrunnelse for å ikke være medlem. Til sammenligning er andelen som oppgir dette 23 prosent blant arbeidstakere som aldri har vært medlem.

I årets undersøkelse oppgir 37 prosent av de uorganiserte at det absolutt eller kanskje er aktuelt å bli medlem av en fagforening. Som følgende figur viser har denne andelen falt gradvis i hele barometerperioden:



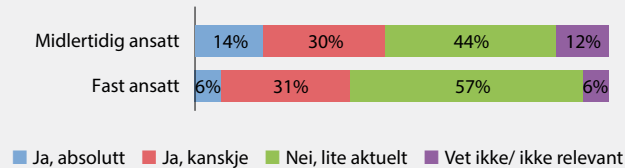
Som vi ser har andelen ikke-medlemmer som anser medlemskap som aktuelt falt fra 48 prosent i 2009 til 37 prosent i 2015. Andelen uorganiserte som er positivt innstilt til medlemskap varierer mellom de fire arbeidslivene:



Det er størst rekrutteringspotensial blant arbeidstakere med lav inntekt, spesielt i arbeidslivet med høy utdanning, hvor over halvparten (51 prosent) av de uorganiserte er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap. I arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt er 44 prosent av de uorganiserte potensielle medlemmer. Det er færrest uorganiserte som er positivt innstilt til medlemskap i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt, hvor litt i overkant av en fjerdedel (27 prosent) oppgir at det kanskje eller absolutt kan være aktuelt å melde seg inn i en fagforening. I arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt er omlag en tredjedel (34 prosent) av de uorganiserte positivt innstilt. Vi så i fjor at andelen potensielle fagforeningsmedlemmer falt i arbeidslivene med høy utdanning og høy inntekt (fra 39 prosent i 2013 til 34 prosent i 2014) og med lav utdanning og lav inntekt (fra 48 prosent i 2013 til 43 prosent i 2014). Vi ser at andelene i år er omtrent på samme nivå som i fjor.

Det er størst andel potensielle medlemmer i den yngste aldersgruppen (under 30 år), hvor 56 prosent oppgir at de absolutt eller kanskje kan tenke seg å bli medlem av en fagforening. Dette er samme andel som i fjor. Blant arbeidstakere i aldersgruppene 30-44 år og 45-59 år er til sammenligning andelene henholdsvis 43 prosent og 36 prosent. Ikke overraskende er andelen uorganiserte som kan tenke seg fagforeningsmedlemskap betraktelig mye lavere blant arbeidstakere på over 60 år (14 prosent). I årets undersøkelse er det ikke forskjell mellom uorganiserte menn og kvinner, hvor andelen potensielle medlemmer er 37 prosent for begge kjønn. Som tidligere år ser det ut til å være en høyere andel uorganiserte som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap blant arbeidstakere med midlertidig ansettelse:

Kunne det være aktuelt for deg å være medlem av en fagforening?

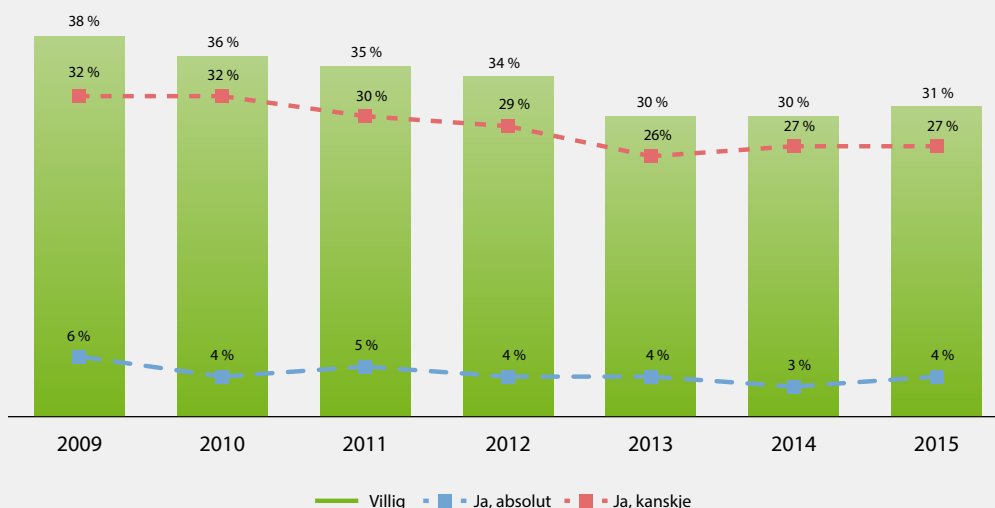


Mens 44 prosent av uorganiserte arbeidstakere med midlertidig ansettelse oppgir at fagforeningsmedlemskap absolutt eller kanskje er aktuelt, gjelder dette 37 prosent av uorganiserte arbeidstakere med fast ansettelse. Det kan også være verdt å legge merke til en relativt høy andel uorganiserte midlertidig ansatte som oppgir at de ikke vet. Dersom vi deler utvalget inn i «yngre» (under 40 år) og «eldre» (over 40 år) arbeidstakere, finner vi at det er en høyere andel yngre uorganiserte arbeidstakere med midlertidig ansettelse som oppgir at de absolutt kan tenke seg å bli medlem (29 prosent) sammenlignet med fast ansatte i samme aldersgruppe (6 prosent). I sistnevnte gruppe er det imidlertid en stor andel som oppgir at medlemskap kanskje er aktuelt (43 prosent).

Villighet til å påta seg et tillitsverv

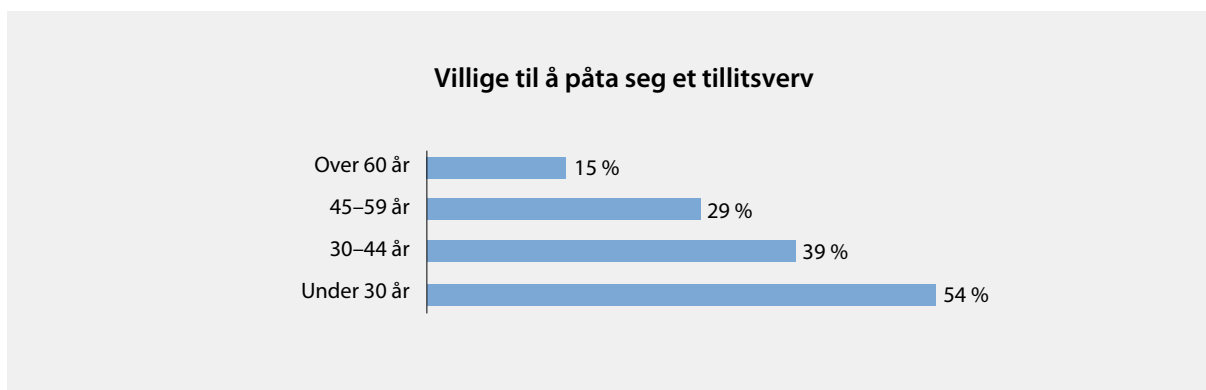
Vi har tidligere uttrykt bekymring for en negativ tidstrend i andelen fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å påta seg et tillitsverv. Det er en synkende tendens, men bildet er kanskje noe mindre dramatisk enn antatt i fjorårets rapport. For det første oppdaget vi en feil i fjorårets spørreskjema som gjorde at uorganiserte også fikk spørsmålet om de kunne tenke seg å påta seg et tillitsverv. Siden disse ikke er organisert vil en betraktelig større andel av disse oppgi at det å påta seg et slikt verv er uaktuelt. For det andre ser vi at nedgangen i årets undersøkelse har bremsset opp. Følgende figur, som har fjernet uorganiserte fra fjorårets andel, illustrerer andelen som totalt gir uttrykk for at de er villige til å påta seg et tillitsverv, samt de som absolutt og de som kanskje kan tenke seg det hver for seg:

Medlemmers villighet til å påta seg et tillitsverv



Som vi ser er det overordnede bildet en synkende andel som er villige til å påta seg et tillitsverv, fra 38 prosent i 2009 til 31 prosent i 2015, men hvor nedgangen frem til 2013 har stoppet og stabilisert seg. Det er i 2015 en økning på ett prosentpoeng i andelen som absolutt kan tenke seg å påta seg et tillitsverv og i den totale andelen som er villige. Som bemerket tidligere år er det viktig å ta med seg at det, til tross for at det har vært en nedgang siden 2009, fortsatt er en høy andel fagforeningsmedlemmer i Norge som ikke regner tillitsverv som uaktuelt. En stor andel av de villige kan imidlertid se ut til å trenge litt overbevisning, siden 27 prosent av fagforeningsmedlemmene oppgir at det kanskje kan være aktuelt å påta seg et tillitsverv.

Som i tidligere undersøkelser er det ikke signifikante forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder villigheten til å påta seg et tillitsverv, men det varierer mellom de ulike aldersgruppene:



Andelen som absolutt eller kanskje kan tenke seg å påta seg et tillitsverv avtar med alder, siden 54 prosent av fagforeningsmedlemmene på under 30 år er positivt innstilt til å påta seg et slikt verv, mens dette kun gjelder 29 prosent i aldersgruppen 45-59 år og 15 prosent blant fagforeningsmedlemmer på over 60 år. At over halvparten av unge medlemmer anser tillitsverv som aktuelt må regnes en potensiell kraftreserve fagbevegelsen kan og bør utnytte.

2. OPPSLUTNING OM KOLLEKTIV LØNNSDANNELSE

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse svekkes litt sammenlignet med fjoråret. Dette skyldes først og fremst svekket arbeidsgiverorganisering og redusert vektlegging og oppslutning om kollektive lønnsforhandlinger blant arbeidstakerne. På den annen side registrerer vi ikke sterkere preferanser for økte inntektsforskjeller eller for mer prestasjonsbasert lønn.

Som nevnt innledningsvis ble temaområdet «Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse» fornyet i fjor, hvor vi utviklet nye spørsmål og nye indekser. Vi kan på dette temaområdet dermed ikke sammenligne med årene før 2014. Hovedtanken bak fornyelsen var å konstruere indikatorer som fortsatt gir inntrykk av 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. Videre måler vi under dette temaområdet hvorvidt det er oppslutning om en kollektiv lønnsdannelse basert på at fagforeningene forhandler lønn på vegne av sine medlemmer.

	2014	2015
2.1 Organisering på arbeidsgiversiden	6,69	6,34
2.2 Tariffavtaledekning	7,48	7,45
2.3 Utbredelse av prestasjonsbasert lønn	8,62	8,77
2.4 Holdning til prestasjonsbaserte lønnstillegg	5,92	6,13
2.5 Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger	6,84	6,55
2.6 Vektlegging av kollektive lønnsforhandlinger	6,67	6,51
2.7 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger	6,39	6,31
2.8 Oppslutning om åpenhet om lønn	8,69	8,66
2.9 Oppslutning om små inntektsforskjeller	9,17	9,09
2.10 Frontfagsmodellens gjennomslag	7,93	7,90
Samlet barometerverdi	7,44	7,37

Indeksen er satt sammen av 10 indikatorer, hvorav ni er basert på barometerundersøkelsen og én på eksterne data fra Teknisk Beregningsutvalg (TBU). Indikator 2.1 er basert på andelen ledere med personalansvar som oppgir at virksomheten de jobber for er medlem av en arbeidsgiverforening. Indikatorene 2.2-2.9 er basert på spørsmål besvart av alle, mens indikator 2.10 er basert på eksterne data på årslønnsvekst for industriarbeidere relativt til industrifunksjonærer.²

Vi har 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. Til slutt hviler indikator 2.10 på antagelsen 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.

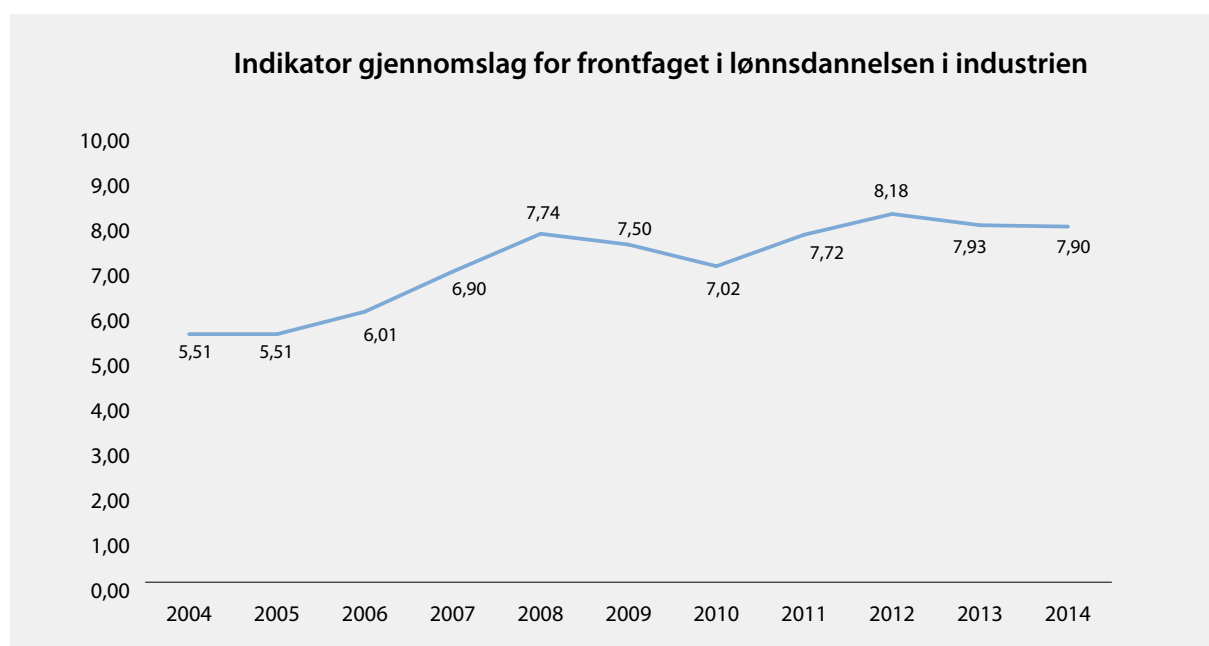
²For en beskrivelse av hvordan vi har beregnet indikatorene, se side 19–20 i rapporten for Arbeidslivsbarometeret 2014.

Frontfagsmodellens gjennomslag

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) utarbeider hvert år et grunnlag for inntektsoppgjørene. Her blir partene enige om tallgrunnlaget som forhandlingene skal skje ut fra. TBU er i seg selv en viktig institusjon i den norske lønnsdannelsen.

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

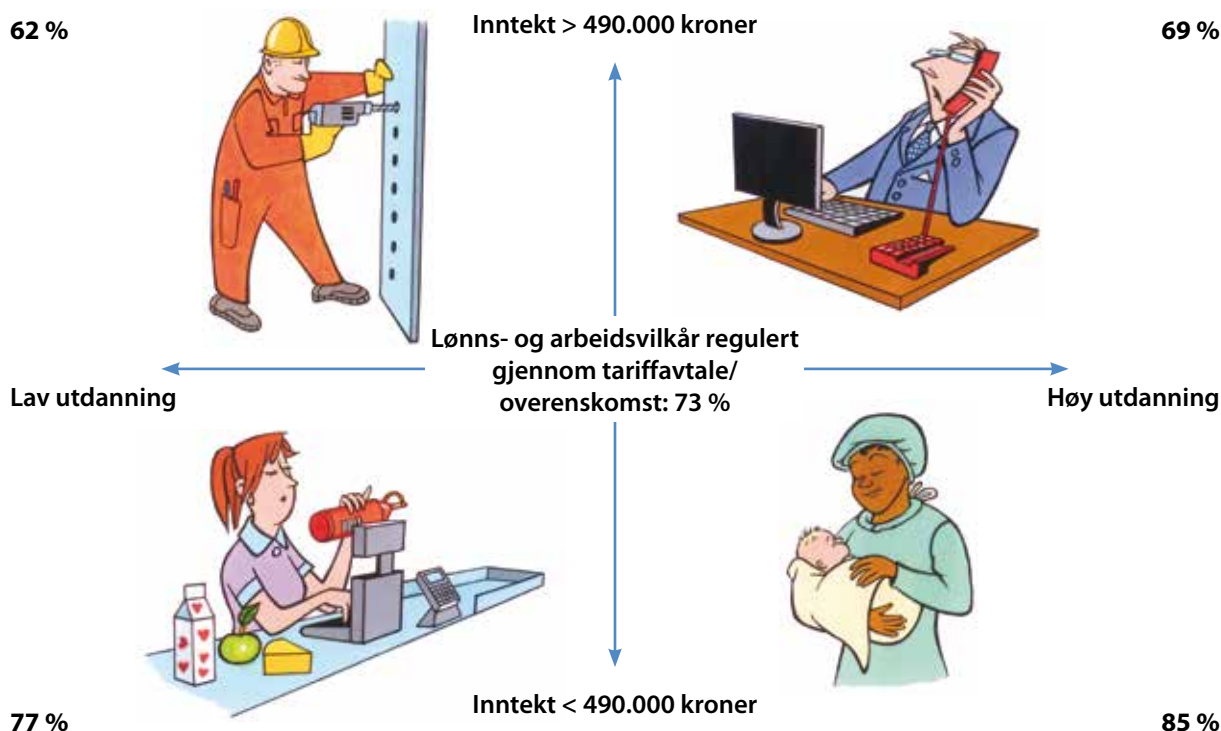
Over tid vil også lønnsveksten i arbeidsmarkedet påvirkes av etterspørselen etter arbeidskraft. Sektorer med vekst har behov en høyere lønnsvekst enn sektorer i tilbakegang for å kunne trekke til seg arbeidskraft. Derfor bør lønnsveksten sammenlignes innenfor sektorer som har noenlunde lik konjunkturutvikling. Vi sammenligner derfor lønnsutviklingen blant industriarbeidere og industrifunksjonærer innenfor NHO-området. Industriarbeidernes lønnsutvikling blir i all hovedsak bestemt gjennom kollektive forhandlinger på sentralt og lokalt nivå. Deres lønnsvekst defineres sammen med industrifunksjonærene som frontfaget som skal være retningsgivende for øvrig lønnsutvikling. Industrifunksjonærene er i samme sektor og har derfor samme konjunkturforløp. Deres lønnsvekst er ikke et resultat av kollektive forhandlinger. Arbeidsgiversiden har påtatt seg forpliktelsen at lønnsutviklingen utenfor de avtaledannede områdene skal følge frontfaget. I hvilken grad de gjør det er et uttrykk for frontfagsmodellens gjennomslag.



Figuren viser at indikatoren er stabil i forhold til fjoråret.

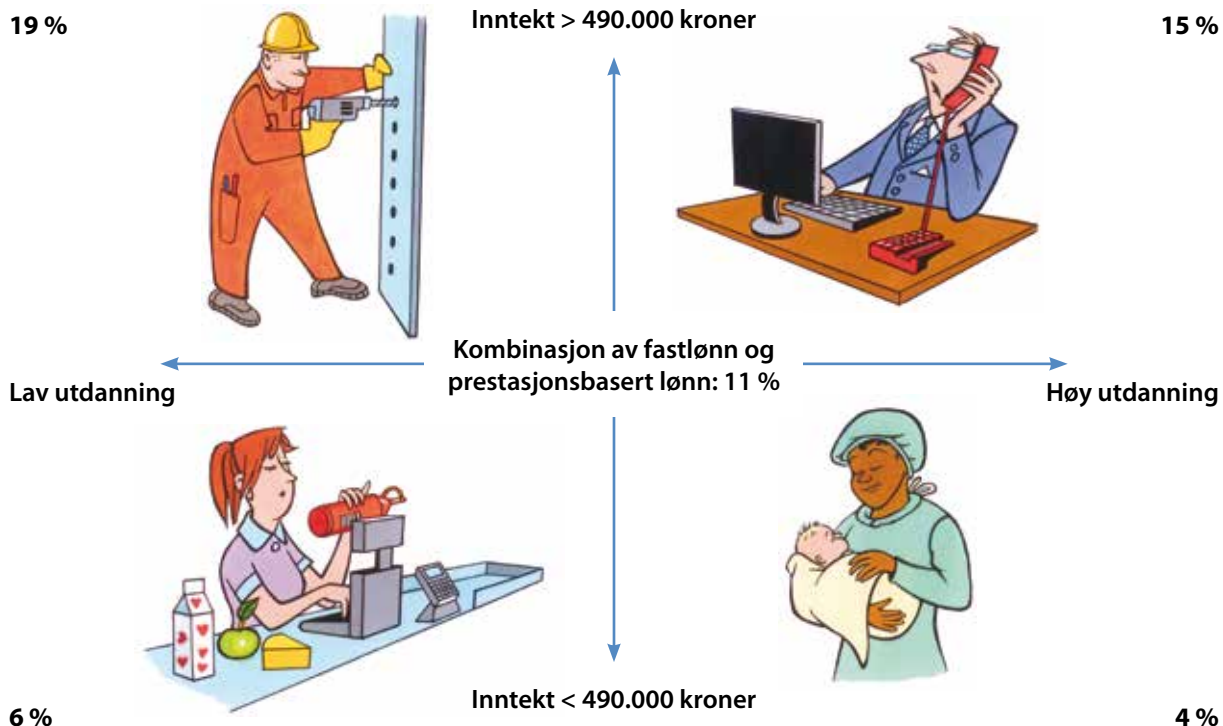
Utbredelse av ulike former for lønnsdannelse

Vi stiller i barometerundersøkelsen spørsmål om hvorvidt lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom tariffavtale/overenskomst eller privat avtale. Dette spørsmålet blir i barometerberegningen tatt som et uttrykk for tariffavtaledekning. Som følgende figur viser oppgir 73 prosent av norske arbeidstakere at lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom tariffavtale/overenskomst, men også at dette varierer mellom de fire arbeidslivene:



Det er i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt at vi finner en størst andel arbeidstakere som oppgir at lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom tariffavtale/overenskomst (85 prosent). Andelen er lavest i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt (62 prosent). Det kan av figuren se ut til at tariffavtaledekningen er mest omfattende i arbeidslivene med lav inntekt, selv om det også til en viss grad er høyere dekning også blant arbeidstakere med høy utdanning relativt til arbeidstakere med lav utdanning.

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. Barometerundersøkelsen inkluderer også spørsmål om hvorvidt avlønning er basert utelukkende på slik fastlønn, en kombinasjon av fastlønn og prestasjonsbasert lønn eller eventuelt utelukkende prestasjonsbasert lønn. Kun én prosent oppgir siste alternativ, mens det store flertallet (87 prosent) oppgir at avlønning er basert utelukkende på fastlønn. Når det gjelder andelen på 11 prosent som oppgir at de har en kombinasjon av fastlønn og prestasjonsbasert lønn finnes de, som vi ser, i størst grad i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt:

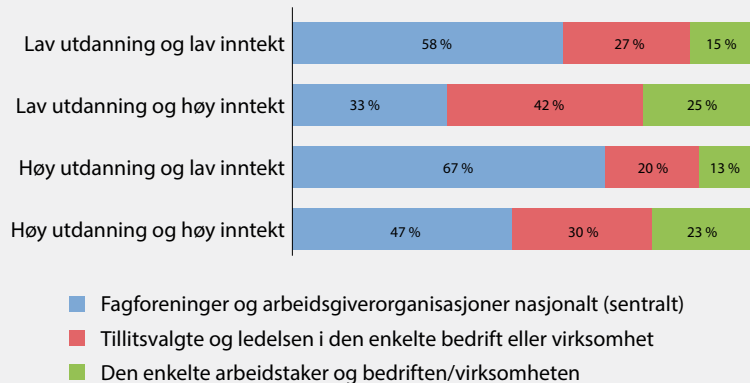


Mens 19 prosent i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt oppgir at de har en kombinasjon av fastlønn og prestasjonsbasert lønn gjelder dette kun 4 prosent av arbeidstakerne i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt. Generelt ser vi at det er i arbeidslivene med høy inntekt at kombinasjonen av fastlønn og prestasjonsbasert lønn er mest utbredt.

Holdninger til kollektiv lønnsdannelse

Lønnsforhandlinger foregår i praksis på forskjellige nivåer, hvor ulike «kollektiver» er involvert og hvor det kan tas ulike hensyn. For eksempel kan nasjonale/sentrale forhandlinger mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner ta den økonomiske situasjonen eller inntektsfordeling i Norge i betraktning, mens forhandlinger på bedrifts-/virksomhetsnivå oftere vil ta utgangspunkt i den enkelte bedrifts/virksomhets økonomi. Til dette kommer lønnsfastsettelse som ikke er kollektiv, men som foregår gjennom individuelle samtaler mellom den enkelte arbeidstaker og ledelsen i bedriften/virksomheten. Slik lønnsfastsettelse vil kunne ta hensyn til den enkeltes kompetanse, kvalifikasjoner og innsats. Vi stiller derfor arbeidstakerne spørsmål om hva som, etter deres syn, er det foretrukne nivået for forhandlinger i hovedsak. Følgende figur viser at synet på dette varierer sterkt mellom de fire arbeidslivene:

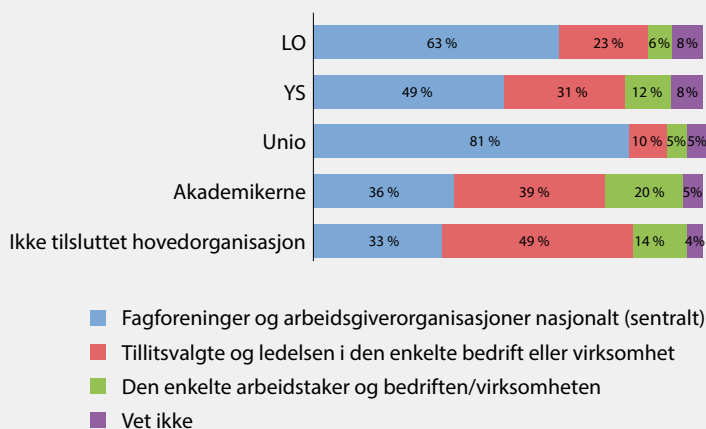
Mellom hvilke aktører og på hvilket nivå bør forhandlinger hovedsakelig foregå?



Som vi ser ønsker arbeidstakere i arbeidslivene med lav inntekt i større grad at lønnsforhandlinger bør foregå mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner nasjonalt (sentralt), det vil si et mest mulig omfattende «kollektiv». I arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt oppgir 67 prosent at de i hovedsak ønsker forhandlinger på dette nivået. Andelen i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt er 58 prosent. Det er færrest som uttrykker at de i hovedsak ønsker forhandlinger mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner på nasjonalt/sentralt nivå i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt (33 prosent), hvor den største andelen oppgir at de foretrekker at forhandlingene foregår mellom tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte bedrift eller virksomhet (42 prosent). Bortimot én av fire arbeidstakere i begge arbeidslivene med høy inntekt oppgir videre at de foretrekker at lønnsforhandlinger i hovedsak utføres som individuelle samtaler (23 prosent i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt og 25 prosent i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt). Samlet er det sterkeste kollektive preferanser i arbeidslivene med lav inntekt.

Dette er et spørsmål de ulike forbundene og hovedsammenslutningene i Norge heller ikke er helt samstemte om, noe oppgjøret i staten i 2014 var et tydelig eksempel på. Dersom vi ser på samme spørsmål innad i gruppen fagforeningsmedlemmer finner vi at holdningene til på hvilket nivå forhandlinger i hovedsak bør foregå varierer mellom de ulike hovedsammenslutningene:

Mellom hvilke aktører og på hvilket nivå bør forhandlinger hovedsakelig foregå?

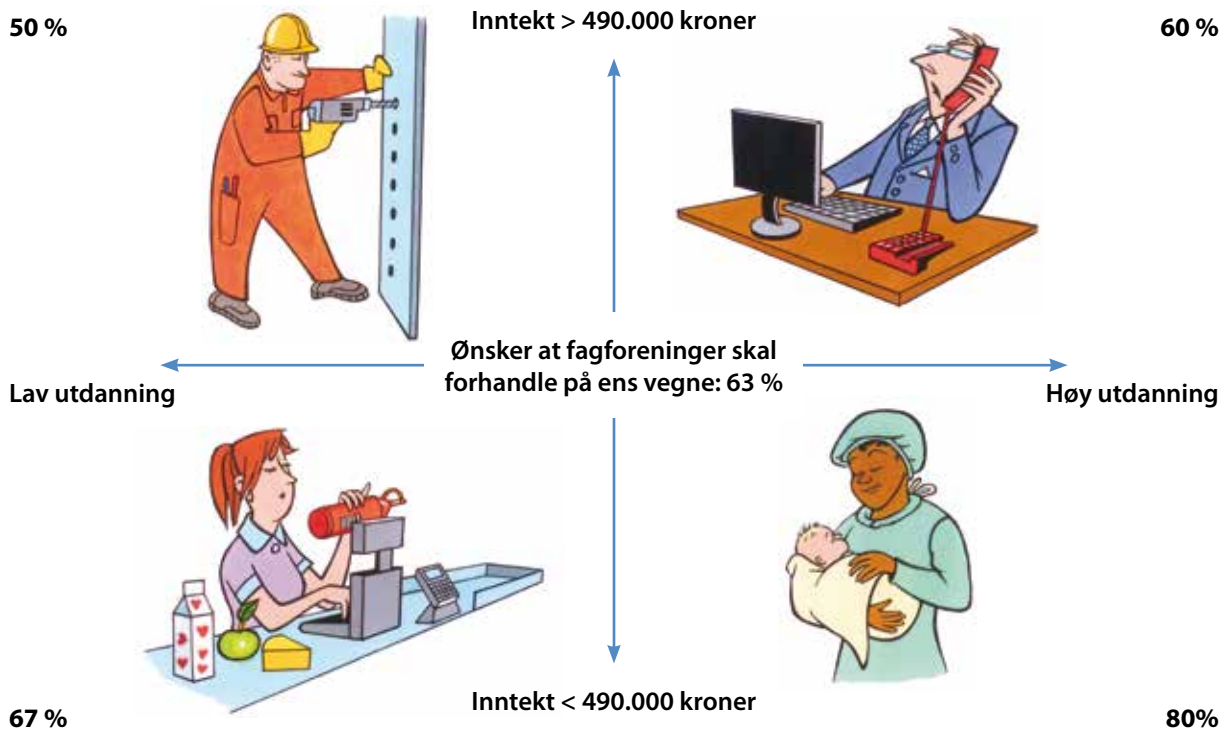


Det er høyest andel blant medlemmer av Unios forbund som ønsker at lønnsforhandlinger i hovedsak bør foregå nasjonalt/sentralt (81 prosent), og lavest andel blant medlemmene av frittstående forbund (33 prosent) og medlemmer av forbund i Akademikerne (36 prosent). Det er relativt sett store andeler av medlemmene i de øvrige hovedsammenslutningene som ønsker at lønnsforhandlinger i hovedsak skal foregå lokalt mellom tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte bedrift eller virksomhet. Andelen er størst i forbund som ikke er tilsluttet noen hovedorganisasjon (49 prosent), men også relativt stor blant medlemmer av Akademikerne (39 prosent) og blant YS-medlemmer (31 prosent). Det er størst andel som ønsker at lønnsforhandlinger bør skje gjennom individuelle samtaler mellom den enkelte arbeidstaker og bedriften/virksomheten i Akademikerne (20 prosent).

Som vi ser ønsker enkelte arbeidstakere at lønnsforhandlinger bør skje mellom den enkelte arbeidstaker og bedriften/virksomheten uten representasjon av tillitsvalgt eller fagforening. For å kunne tilnærme oss denne problemstillingen ytterligere har vi et direkte spørsmål om hvorvidt man ønsker å la seg representere i lønnsforhandlinger ved at noen forhandler på ens vegne.

Representasjon i lønnsforhandlingene

Å uttrykke oppslutning om det norske forhandlingsregimet innebærer også å slutte opp om kollektiv representasjon og dermed å gi tilslutning til at fagforeninger forhandler lønn på vegne av medlemmene. På det direkte spørsmålet om hvorvidt man i lokale forhandlinger (det vil si på bedrifts- eller virksomhetsnivå) foretrekker å forhandle selv eller at fagforeninger skal forhandle på ens vegne oppgir 63 prosent av norske arbeidstakere at de foretrekker at fagforeningene forhandler på deres vegne:



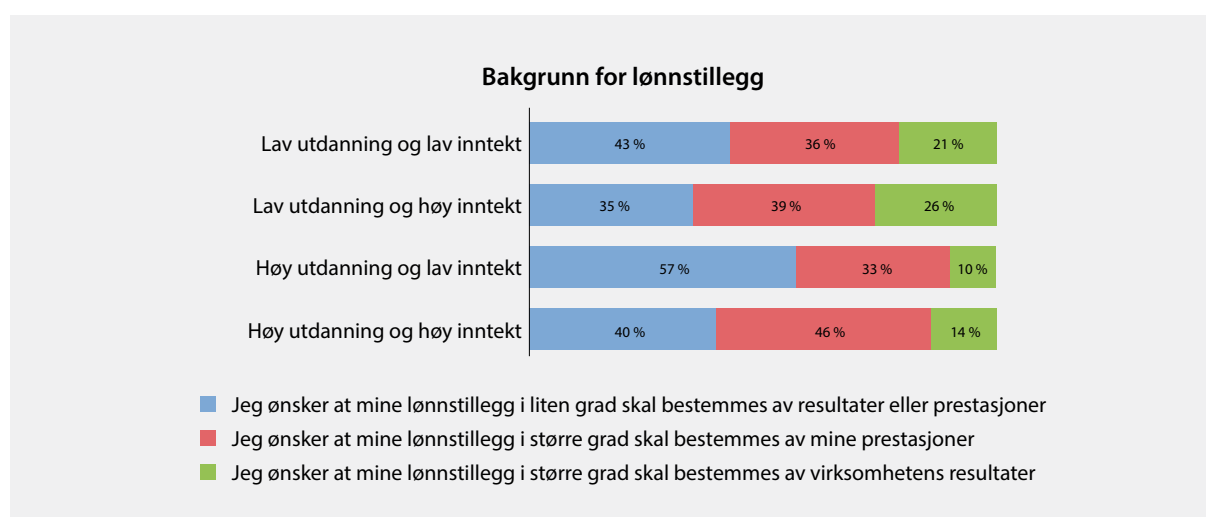
Som vi ser varierer ønsket om at fagforeninger skal forhandle på ens vegne i lokale forhandlinger ganske mye mellom de fire arbeidslivene. Mens 80 prosent av arbeidstakerne i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt uttrykker et slikt ønske, gjelder det for kun 50 prosent av arbeidstakerne i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt.

Ikke overraskende ønsker en større andel av fagforeningsmedlemmene (80 prosent) at fagforeninger skal forhandle på deres vegne sammenlignet med uorganiserte (26 prosent). Det er likevel verdt å merke seg at over én av fire uorganiserte faktisk også oppgir at de i størst mulig grad ønsker at fagforeninger forhandler lønn på deres vegne, noe enkelte vil omtale som «gratispassasjerlogikk».

Blant fagforeningsmedlemmene finner vi størst andeler blant Unios og LOs medlemmer som oppgir at de i størst mulig grad ønsker at fagforeninger forhandler lønn på deres vegne (henholdsvis 88 prosent og 85 prosent), og lavest andeler blant Akademikernes medlemmer (65 prosent). Både blant sistnevnte og blant medlemmer av frittstående forbund ønsker omlag én tredjedel (henholdsvis 35 prosent og 33 prosent) i størst mulig grad å forhandle lønn selv.

Prestasjonsbaserte lønnstillegg

Som vi har sett oppgir 87 prosent av norske arbeidstakere at deres avlønning utelukkende er basert på fastlønn mens 11 prosent oppgir at den er basert på en kombinasjon av fastlønn og prestasjonsbasert lønn. Forekomsten av en slik kombinasjon varierer også mellom de fire arbeidslivene. Hvordan er det så med preferansene knyttet til bakgrunn for lønnstillegg? Vi stiller i barometerundersøkelsen spørsmål om hvorvidt det er ønskelig at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av egne prestasjoner, virksomhetens resultater eller i mindre grad av resultater eller prestasjoner. Generelt er meningene delte på dette spørsmålet. Drøyt fire av ti ønsker ikke at lønnstilleggene skal bestemmes av resultater eller prestasjoner, mens knappe fire av ti mener at egne prestasjoner i større grad skal telle. De resterende knappe femtedelen ønsker at virksomhetens resultater skal spille større rolle. Følgende figur illustrerer svarfordelingen i de fire arbeidslivene:

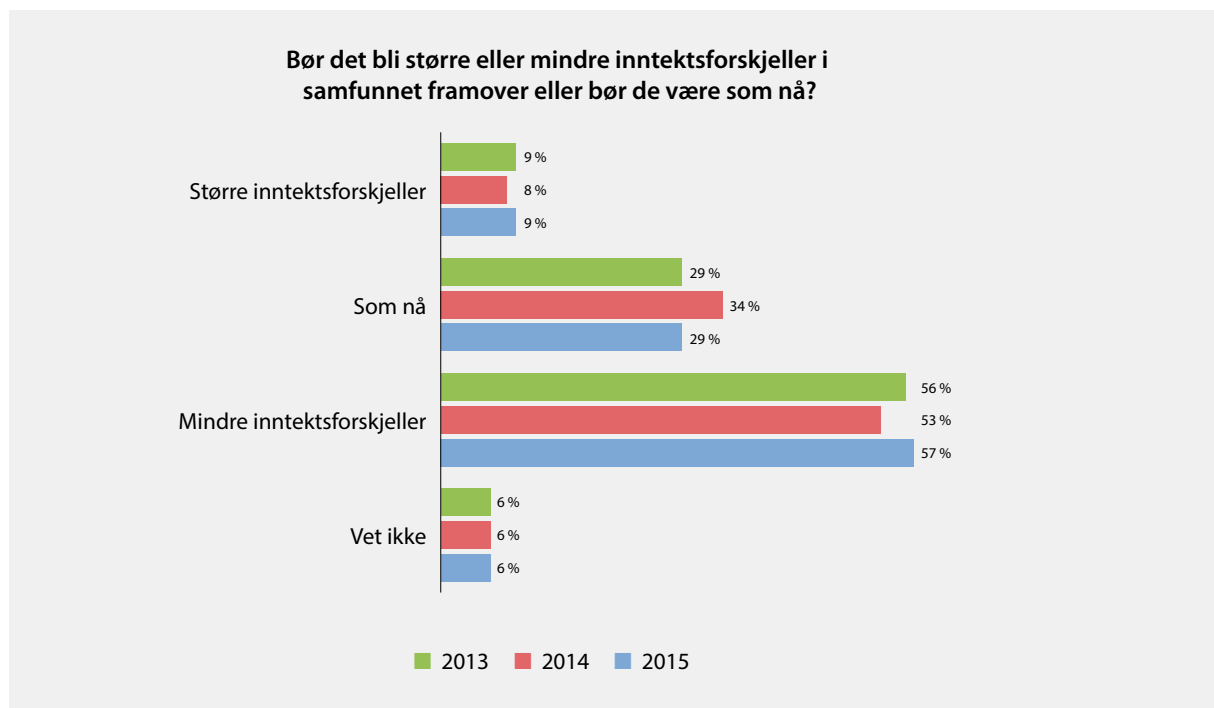


Den største andelen arbeidstakere som ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av egne prestasjoner finner vi i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt (46 prosent), mens den største andelen som ønsker at lønnstilleggene i større grad skal bestemmes av virksomhetens resultater er i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt. Det er også en relativt stor andel som ønsker dette i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt. På den andre siden ønsker godt over halvparten

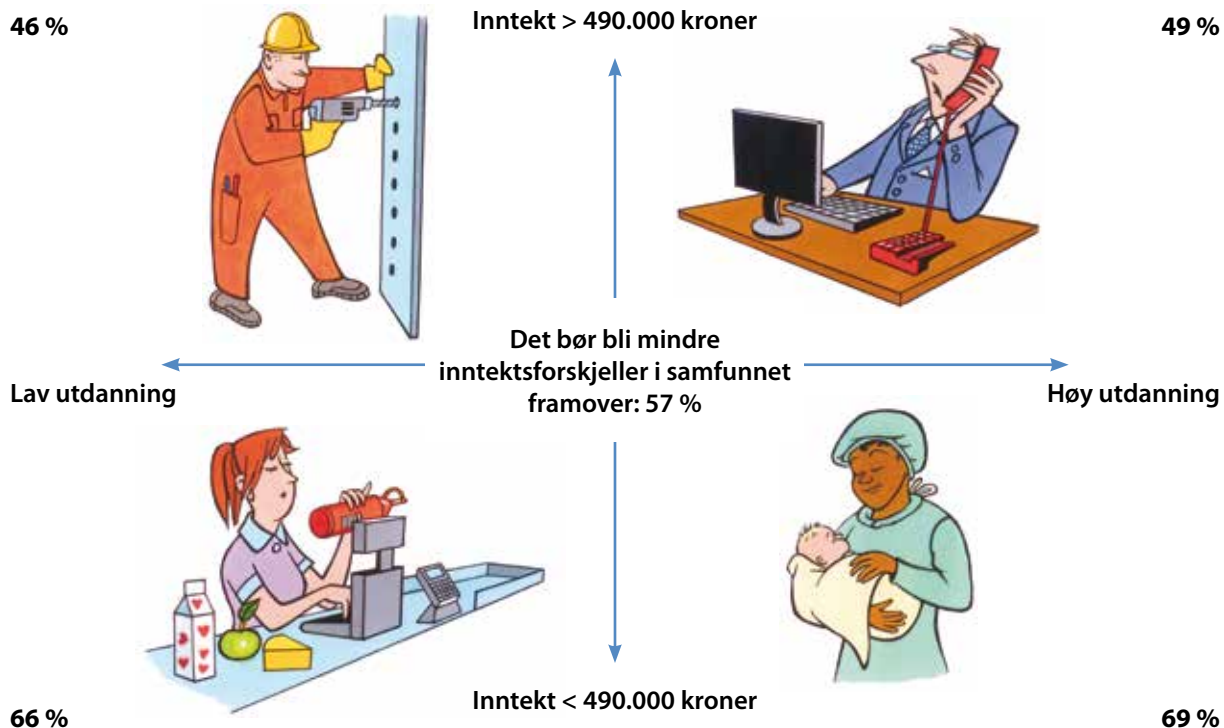
(57 prosent) av arbeidstakerne i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt at lønnstilleggene i liten grad skal bestemmes av enten resultater eller prestasjoner. Dette synet er minst utbredt blant arbeidstakere i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt (35 prosent).

Mens halvparten av fagforeningsmedlemmene (50 prosent) ønsker at lønnstillegg i liten grad skal bestemmes av resultater eller prestasjoner ønsker 45 prosent av uorganiserte at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av enge prestasjoner og 28 prosent at de i større grad skal bestemmes av virksomhetens resultater. En relativt stor andel fagforeningsmedlemmer (36 prosent) ønsker også at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av egne prestasjoner. Det er spesielt blant medlemmer av Akademikerne (55 prosent) at man finner en stor andel som ønsker dette, fulgt av medlemmer av YS (47 prosent) og av frittstående forbund (44 prosent). Blant Unios medlemmer ønsker 72 prosent at lønnstillegg i liten grad skal bestemmes av resultater eller prestasjoner, fulgt av LO hvor tilsvarende andel er 53 prosent.

Å basere lønnstillegg på egne prestasjoner eller virksomhetens resultater vil kunne øke inntektsforskjellene i samfunnet. Som indikatoren viser er det relativt stabil og stor oppslutning om små inntektsforskjeller i Norge, og det er i år en høyere andel som gir uttrykk for at de ønsker mindre inntektsforskjeller fremover:

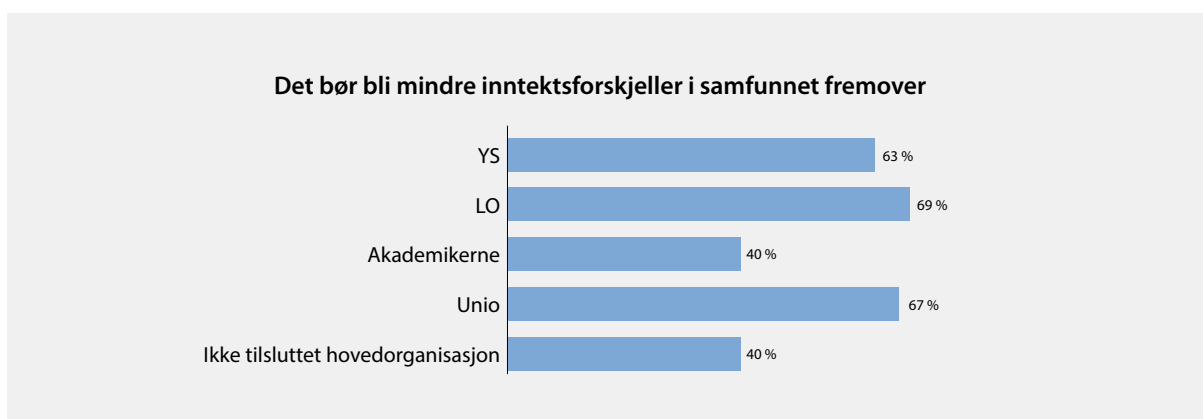


Over halvparten av norske arbeidstakere (57 prosent) oppgir i år at inntektsforskjellene etter deres syn bør bli mindre i fremtiden. Litt i underkant av én av ti (9 prosent) oppgir at de synes forskjellene bør bli større, mens 29 prosent oppgir at de synes inntektsforskjellene bør være på dagens nivå. Som vi har sett i dette kapitlet varierer synet på nivå for lønnsforhandlinger og på hva avlønning bør baseres på. Det er dermed kanskje heller ikke overraskende at synet på inntektsforskjeller varierer langs de samme dimensjonene. For det første varierer det mellom de fire arbeidslivene; en lavere andel arbeidstakere i arbeidslivene med høy inntekt uttrykker at de synes at det bør blir mindre inntektsforskjeller fremover:



Over to av tre arbeidstakere i arbeidslivene med lav inntekt oppgir på den andre siden at inntektsforskjellene bør utjevnes, mens det er i underkant av halvparten som mener dette i arbeidslivene med høy inntekt. Den laveste andelen som oppgir at inntektsforskjellene i fremtiden bør bli mindre finner vi i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt (46 prosent).

Det er videre en høyere andel fagforeningsmedlemmer (62 prosent) som oppgir at de synes inntektsforskjellene i samfunnet bør bli mindre, sammenlignet med uorganiserte (45 prosent). Likevel, og ikke overraskende gitt de ulike synene på lønnsdannelse, varierer dette mellom medlemmer av de ulike hovedorganisasjonene:



Som vi ser er det større oppslutning om små inntektsforskjeller blant medlemmer av LO (69 prosent), Unio (67 prosent) og YS (63 prosent), enn blant medlemmene av Akademikerne og frittstående forbund (begge 40 prosent).

3. ARBEIDSVILKÅR, STRESS OG MESTRING

De konkrete arbeidsforholdene oppleves fortsatt som gode av norske arbeidstakere – og vi ser også en viss forbedring ved at barometerverdien kryper stadig oppover. På den andre siden ser vi i år et markant fall i tilfredsheten med den generelle situasjonen for norske arbeidstakere. Det er nærliggende å anta at dette har sammenheng med økt utrygghet og endringer i arbeidslivspolitikken. Vi finner også risikogrupper blant arbeidstakerne med høy utdanning og lav inntekt som opplever lite kontroll over arbeidsbelastningene og store krav.

Forholdene i norsk arbeidsliv på området arbeidsvilkår, stress og mestring er stabile. Generelt er forholdene gode, og barometerverdien er på det grønne feltet. Tegnet vi så i fjor til forbedring fortsetter. Arbeidstakere i Norge er fornøyde i jobben sin, de opplever mestring og positive utfordringer, og at arbeidet er meningsfylt. Det er dessuten færre som jobber under harde fysiske eller risikofylte forhold. Det er på områder relatert til arbeidets intensitet og tidsaspekt at det norske arbeidslivet kommer dårligst ut, sett i lys av indikatorene tidsmessige jobbkrav, å være utslitt etter jobb og å oppleve arbeidet som stressende. Disse trekker, sammen med urealisert potensial og investering i kompetanse, barometerverdien ned. Vi kommer til å vie arbeidstid og dennes intensitet litt ekstra oppmerksomhet i dette kapitlet.

Arbeidsvilkår, stress og mestring	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
3.1 Tidsmessige jobbkrav	5,46	5,46	5,43	5,56	5,49	5,40	5,50
3.2 Utslitt etter jobb	5,75	5,75	5,71	5,79	5,78	5,70	5,88
3.3 Hardt fysisk arbeid	7,44	7,61	7,63	7,64	7,66	7,87	7,89
3.4 Stressende arbeid	5,78	5,84	5,85	5,91	5,80	5,73	5,88
3.5 Risikofylte forhold	7,99	8,17	8,21	8,23	8,18	8,29	8,27
3.6 Konflikt arbeid-familie-fritid	7,38	7,42	7,39	7,52	7,48	7,53	7,52
3.7 Interessant jobb	8,06	8,03	8,06	8,16	8,14	8,15	8,16
3.8 Selvstendig jobb	7,78	8,29	8,39	8,36	8,38	8,42	8,40
3.9 Mestring i arbeidet	8,03	7,99	7,99	7,96	8,01	8,10	8,05
3.10 Mening og positive utfordringer	7,77	7,80	7,81	7,79	7,87	8,03	8,00
3.11 Fornøyd i jobb	7,63	7,56	7,65	7,67	7,72	8,66	8,69
3.12 Verdsetting og videreutvikling av kompetanse	6,29	6,28	6,14	6,29	6,31	6,38	6,48
3.13 Urealisert potensial	6,20	6,39	6,41	6,45	6,47	6,46	6,54
3.14 Underkvalifisert (mangler kompetanse, vanskelig å møte kravene)	7,36	7,38	7,39	7,42	7,42	7,38	7,40
Samlet barometerverdi	7,07	7,14	7,15	7,20	7,19	7,29	7,33

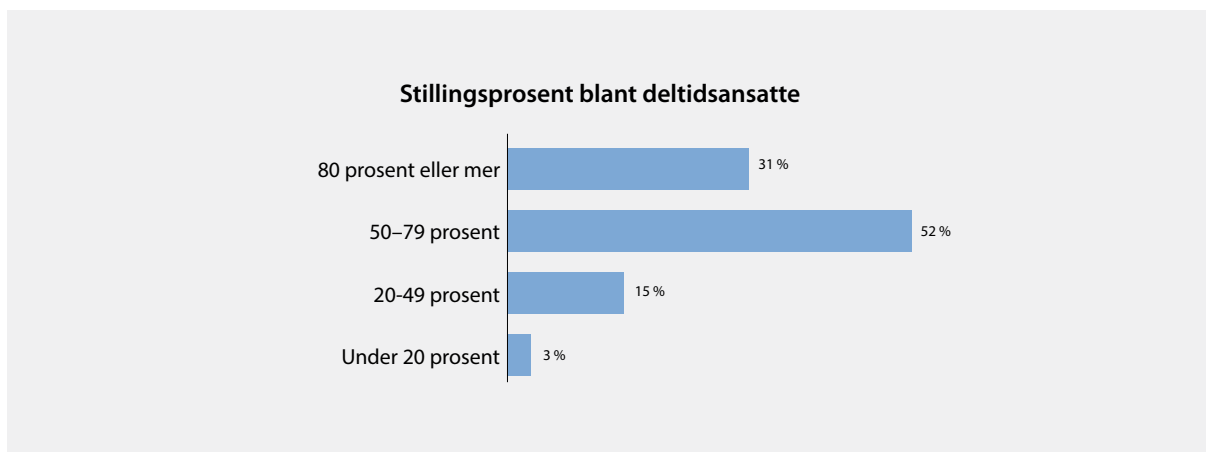
Indeksen består av 14 indikatorer som alle er hentet fra barometerundersøkelsen.³ Indikatorene gir ulike mål på hvorvidt folk opplever ulike belastninger på jobb på den ene siden og positive mestringsopplevelser på den andre. Belastninger er her definert vidt til å omfatte både fysiske,

³Indikator 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.

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.

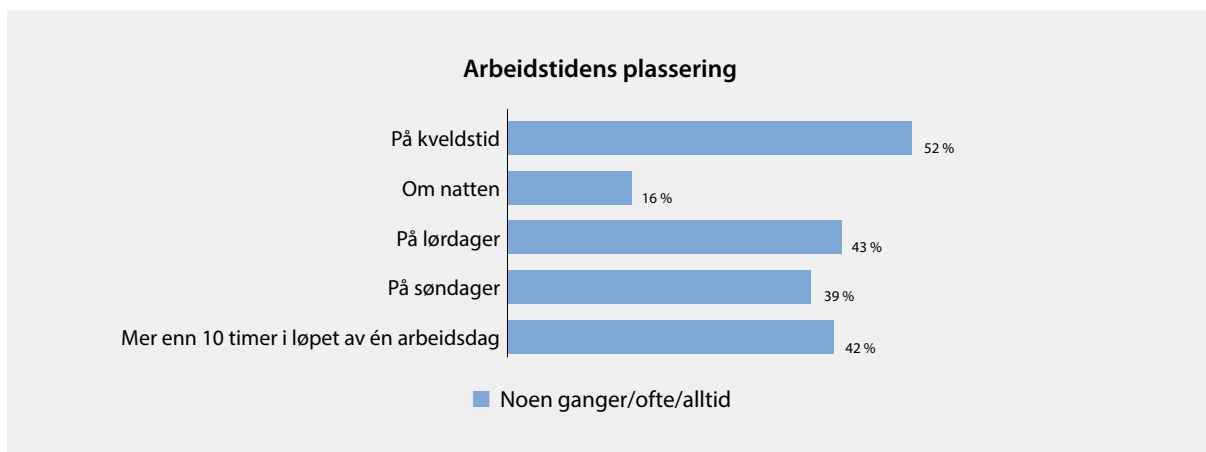
Arbeidstid

Ifølge årets undersøkelse jobber en fulltidsansatt i Norge i gjennomsnitt 41,27 timer en «normal uke». Dette er en økning fra i fjor, da samme gjennomsnitt var 40,87 timer. Som tidligere år har fulltidsarbeidende menn en lenger gjennomsnittlig normalarbeidsuke (42,18 timer) enn fulltidsarbeidende kvinner (40,08 timer). For deltidsansatte i årets undersøkelse er gjennomsnittet 27,14 timer. Dersom vi for enkelhets skyld legger til grunn den avtalefestede ukentlige arbeidstiden flest er omfattet av på 37,5 timer, utgjør dette 72 prosent. Deltidsansatte fordeler seg på følgende måte på ulike stillingsprosent:



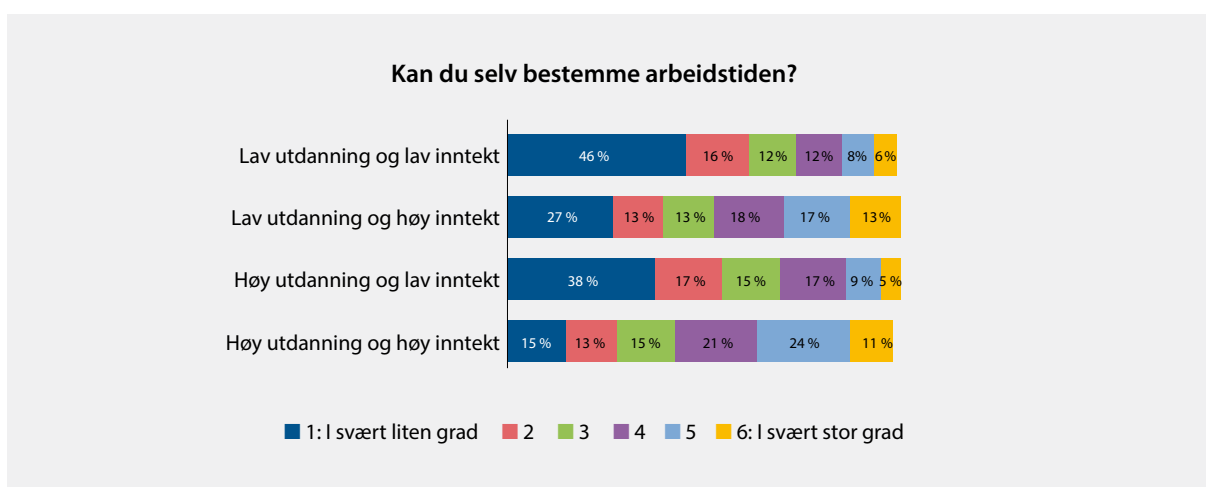
I gruppen deltidsansatte finner vi med andre ord at rundt 80 prosent har såkalt «lang deltid» (som er definert som over 20 timer per uke, det vil si litt i overkant av 50 prosent av en stilling med 37,5 timers arbeidsuke).

Som nevnt gjorde regjeringen Solberg i år endringer av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Begrunnelsen var at endringene åpnet for mer fleksible arbeidstidsordninger innenfor den avtalte alminnelige arbeidstiden. Hovedsakelig går endringene på gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og en økning i antall timer som tillates som unntak. Selv om formuleringen i arbeidsmiljøloven om at arbeid på søn- og helgedager ikke er tillatt beholdes, åpnes det for avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om ordninger som «i gjennomsnitt» gir arbeidstaker fri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker. Vi har tidligere år sett at arbeidsdagen til norske arbeidstakere i relativt stor utstrekning strekker seg ut over «normalarbeidsdagen» sammenlignet med andre europeiske land. I årets undersøkelse ser vi for eksempel at over halvparten (52 prosent) oppgir at de noen ganger, ofte eller alltid jobber på kveldstid (definert som minst to timer sammenhengende i tidsrommet 18:00-22:00):



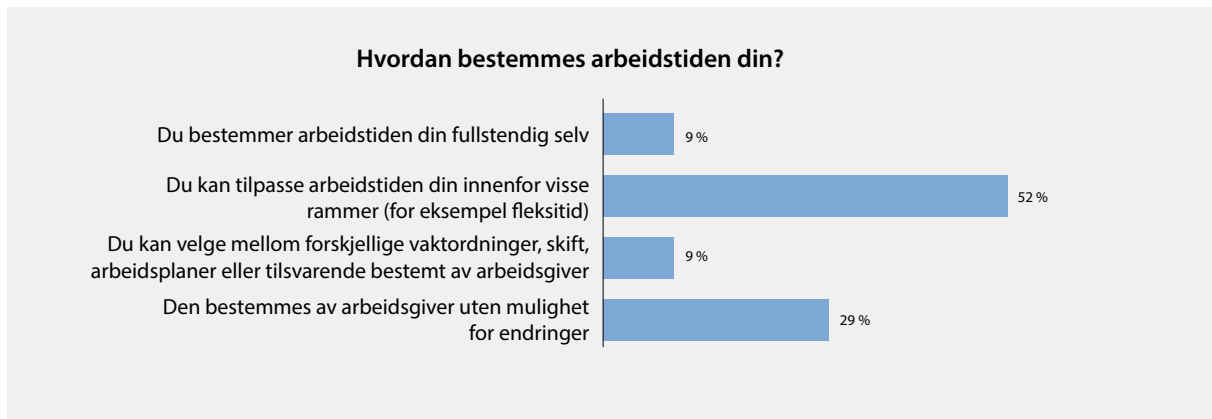
Figuren viser også at henholdsvis 43 prosent og 42 prosent oppgir at de noen ganger, ofte eller alltid jobber på lørdager eller mer enn 10 timer i løpet av én arbeidsdag. Søndagsarbeid fremstår også som relativt utbredt (39 prosent). Det er færrest (16 prosent) som oppgir at de noen ganger, ofte eller alltid jobber om natten (definert som minst to timer sammenhengende i tidsrommet 22:00-05:00), som er den mest uheldige arbeidstiden med hensyn til arbeidstakeres helse.

Hvem bestemmer arbeidstid? Vi spør i barometerundersøkelsen om hvorvidt man kan bestemme arbeidstiden selv, og bortimot én av fire (24 prosent) av norske arbeidstakere oppgir at de i (svært) stor grad kan det. Dette varierer imidlertid mellom de fire arbeidslivene:

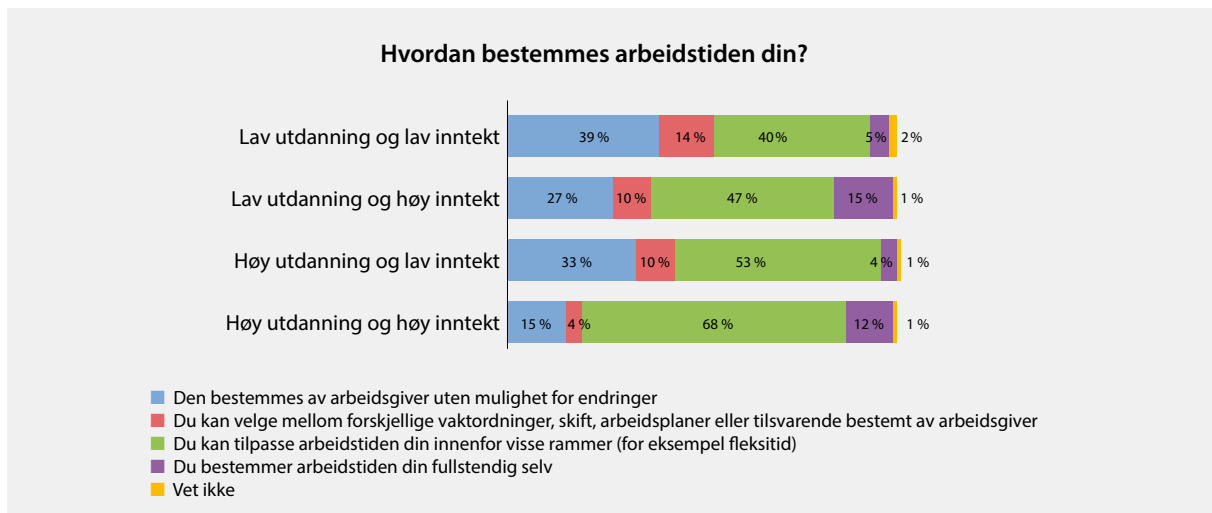


Vi ser at en stor andel arbeidstakere i arbeidslivene med lav inntekt, særlig i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt, oppgir at de i svært liten grad kan bestemme arbeidstiden selv. Mens 46 prosent oppgir dette i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt og 38 prosent i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt, oppgir kun 15 prosent at de i svært liten grad kan bestemme arbeidstiden selv i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt. I begge arbeidslivene med høy inntekt oppgir over 10 prosent at de i svært stor grad kan bestemme arbeidstiden selv. I arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt gir 35 prosent uttrykk for å i stor grad kunne bestemme arbeidstiden selv. Men hva innebærer det å bestemme selv? Vi prøvde å utforske dette ved å spørre nærmere om dette. Følgende figur viser at over halvparten (52 prosent) av norske arbeidstakere har ordninger som kan

omtales som «fleksitid», det vil si at arbeidstakerne selv kan tilpasse arbeidstiden selv innenfor visse rammer, for eksempel en «kjernetid», satt av arbeidsgiver:



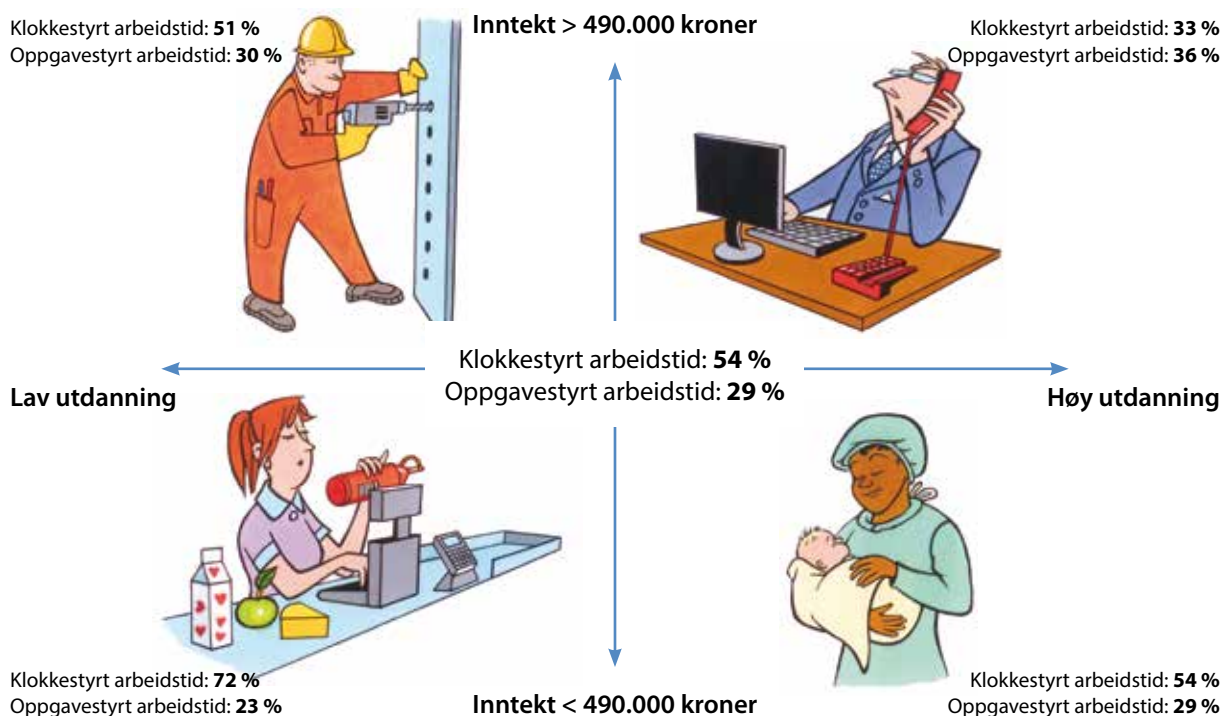
Videre ser vi at 29 prosent oppgir at arbeidstiden bestemmes av arbeidsgiver uten mulighet for endring eller tilpasning, mens 9 prosent oppgir enten at de bestemmer arbeidstiden fullstendig selv eller at de kan velge mellom forskjellige vaktordninger, skift, arbeidsplaner eller tilsvarende bestemt av arbeidsgiver. Nok en gang ser vi at dette bildet varierer mellom de fire arbeidslivene:



Mens 15 prosent i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt oppgir at de bestemmer arbeidstiden fullstendig selv, fulgt av 12 prosent i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt, gjelder dette for henholdsvis kun 4 og 5 prosent i arbeidslivene med høy utdanning og lav inntekt og lav utdanning og lav inntekt. Det virker som at fleksitidsordninger er mest utbredt i arbeidslivene med høy utdanning, spesielt i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt (68 prosent). Det er høyest andel som oppgir at arbeidstiden bestemmes av arbeidsgiver uten mulighet for endringer i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt (39 prosent), fulgt av arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt (33 prosent).

Å kunne styre arbeidstiden helt selv forbindes ofte med andre former for kontroll fra arbeidsgivers side. Vi introduserte i fjor forskjellen på oppgave- og klokkestyrt arbeidstid. Å ha oppgavestyrt arbeidstid vil ofte kunne fremstå som å kunne bestemme arbeidstiden helt selv, siden arbeidstid her blir definert ut fra hva arbeidet skal resultere i uavhengig av når på døgnet det utføres og hvor lang tid som medgår.

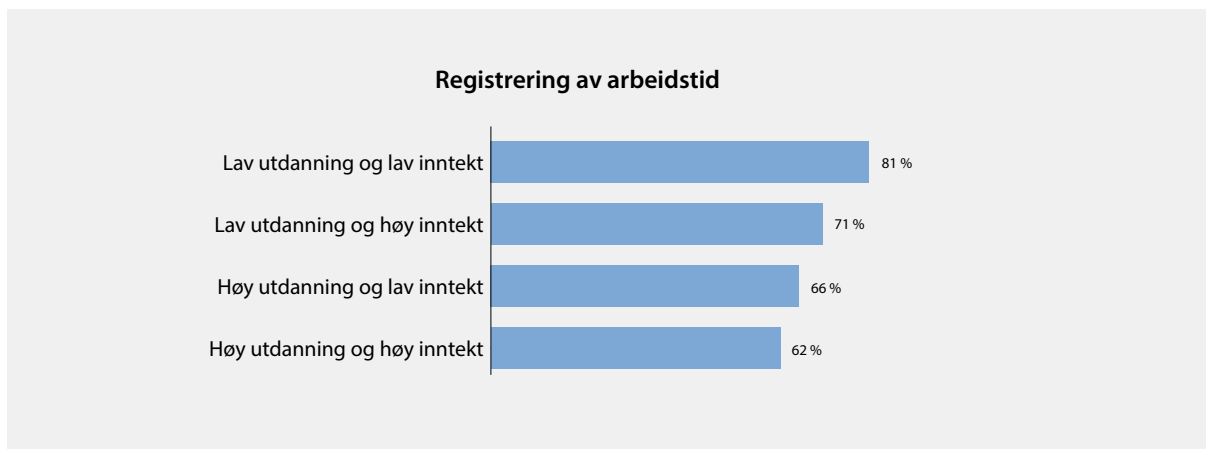
Gitt bildet vi allerede har tegnet er det ikke overraskende at utbredelsen av oppgave- og klokkestyrt arbeidstid også varierer mellom de fire arbeidslivene:



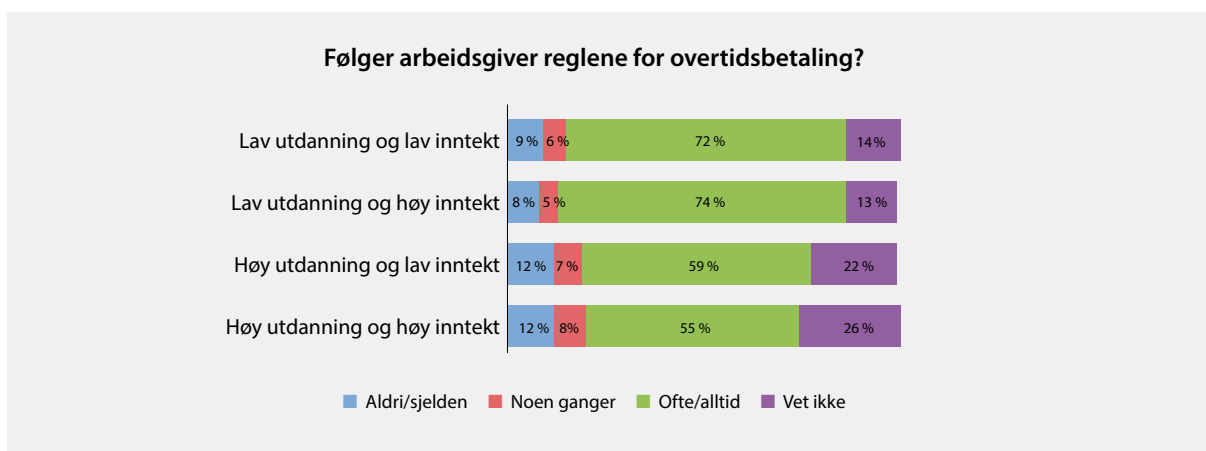
Som vi ser er det en betraktelig lavere andel som oppgir at de har klokkestyrt arbeidstid, definert som at arbeidsdagen er ferdig etter et visst antall timer, i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt (33 prosent). I de øvrige arbeidslivene oppgir over halvparten at arbeidstiden er klokkestyrt. Vi finner en størst andel som oppgir dette i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt (72 prosent). Det er også i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt at den største andelen oppgir at de har oppgavestyrt arbeidstid, definert som at arbeidsdagen er ferdig når oppgavene er gjort (36 prosent). Den laveste andelen med oppgavestyrt arbeidstid finner vi i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt (23 prosent).

Siden klokkestyring innebærer at arbeidsdagens start og slutt defineres ut fra klokkeslett og antall timer medgått vil det være forbundet med et arbeidstidsregime basert på registrering av tid og dermed også overtid. Vi viste i fjor hvordan arbeidstakere som oppgir å i svært liten grad være klokkestyrt i mye større utstrekning jobber overtid. Årets undersøkelse gir tilsvarende bilde: mens 54 prosent av arbeidstakerne som oppgir at de i svært liten grad er klokkestyrt oppgir at de ofte eller alltid må jobbe overtid, gjelder dette 7 prosent av arbeidstakerne som oppgir at de i svært stor grad er klokkestyrt. I sistnevnte gruppe oppgir hele 58 prosent at de sjelden eller aldri må arbeide overtid.

Totalt oppgir 71 prosent av norske arbeidstakere at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid blir registrert, men hvor vi igjen finner en viss variasjon:

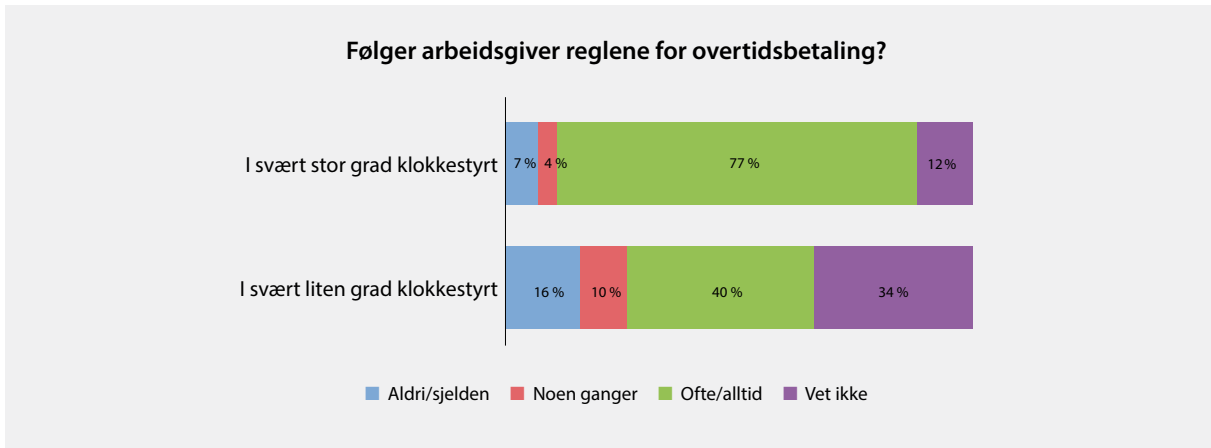


Mens 62 prosent av arbeidstakerne med høy utdanning og høy inntekt oppgir at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid blir registrert, gjelder dette for 81 prosent av arbeidstakerne med lav utdanning og lav inntekt. Dette speiler seg til en viss grad i bildet hva angår om arbeidsgiver følger reglene for overtidsbetaling, selv om det kan se ut til at arbeidstakere med høy utdanning i mindre grad har arbeidsgivere som følger disse reglene enn arbeidstakere med lav utdanning:

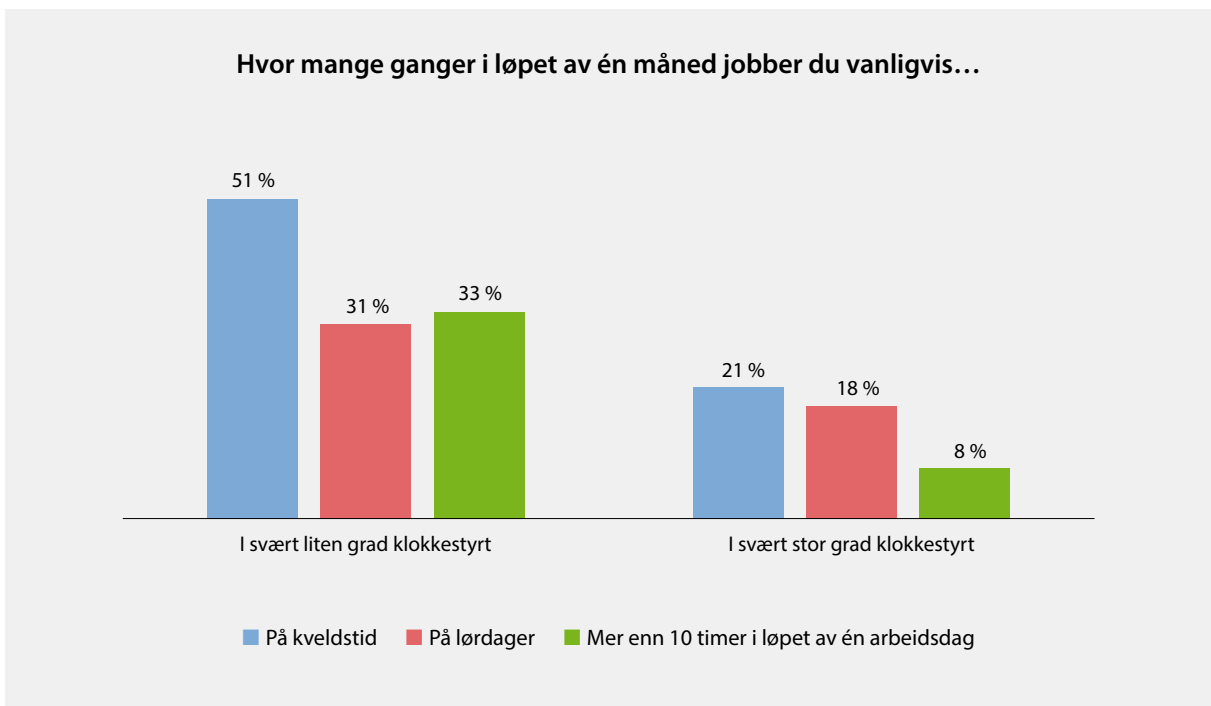


Mens 12 prosent i arbeidslivene med høy utdanning oppgir at arbeidsgiver aldri eller sjelden følger reglene for overtidsbetaling, gjelder dette henholdsvis 8 og 9 prosent i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt og lav utdanning og lav inntekt. I de to arbeidslivene med høy utdanning oppgir dessuten en stor andel at de ikke vet om arbeidsgiver følger reglene for overtidsbetaling (22 prosent i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt og 26 prosent i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt). Dette kan kanskje henge sammen med at disse arbeidstakerne er i et arbeidsliv hvor «overtid» og «overtidsbetaling» ikke praktiseres slik at de aldri har prøvd ut om arbeidsgiver følger reglene.

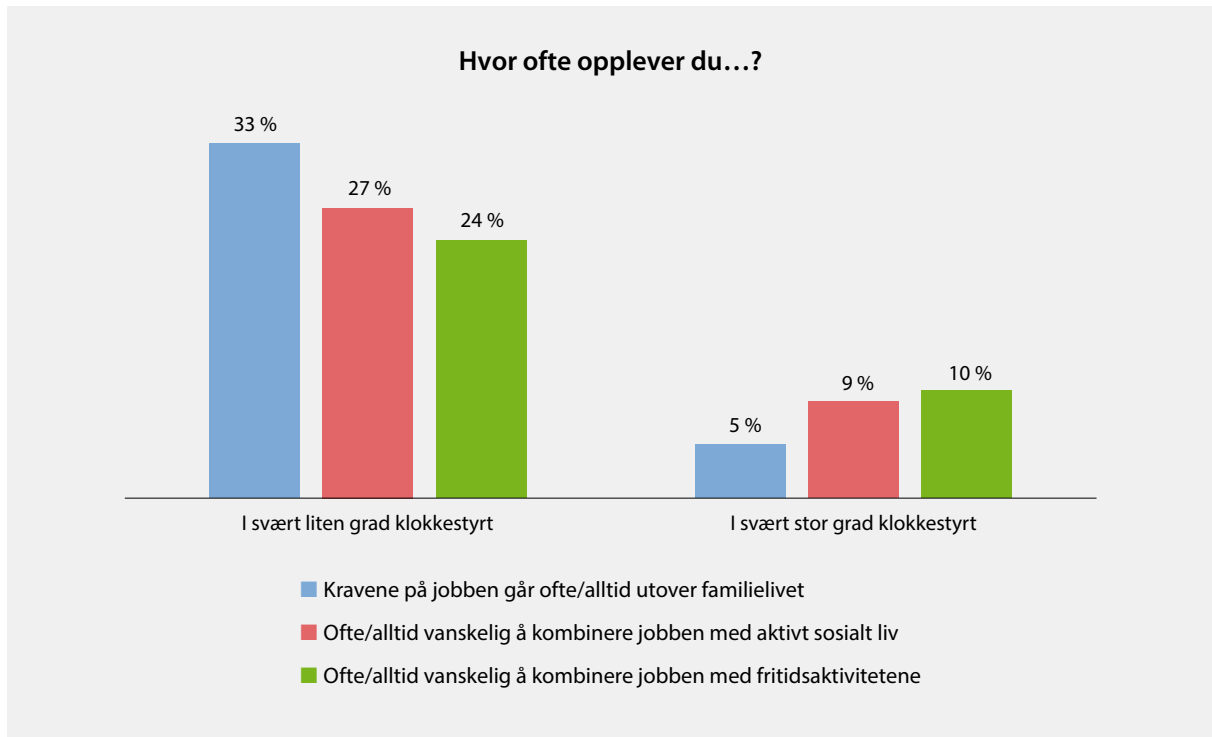
Det er i hovedsak arbeidstakere som oppgir at de i stor grad er klokkestyrt som også oppgir at arbeidsgiver ofte eller alltid følger reglene for overtidsbetaling (77 prosent), mens de som i liten grad er klokkestyrt ser i større grad ut til å ikke vite (34 prosent):



Vi så over at 52 prosent av norske arbeidstakere oppgir at de noen ganger, ofte eller alltid jobber på kveldstid, 43 prosent at de jobber på lørdager og 42 prosent at de jobber mer enn 10 timer i løpet av én arbeidsdag. Utbredelsen av dette fenomenet varierer også mellom arbeidstakere som oppgir at de enten i svært stor grad eller i svært liten grad er klokkestyrt:



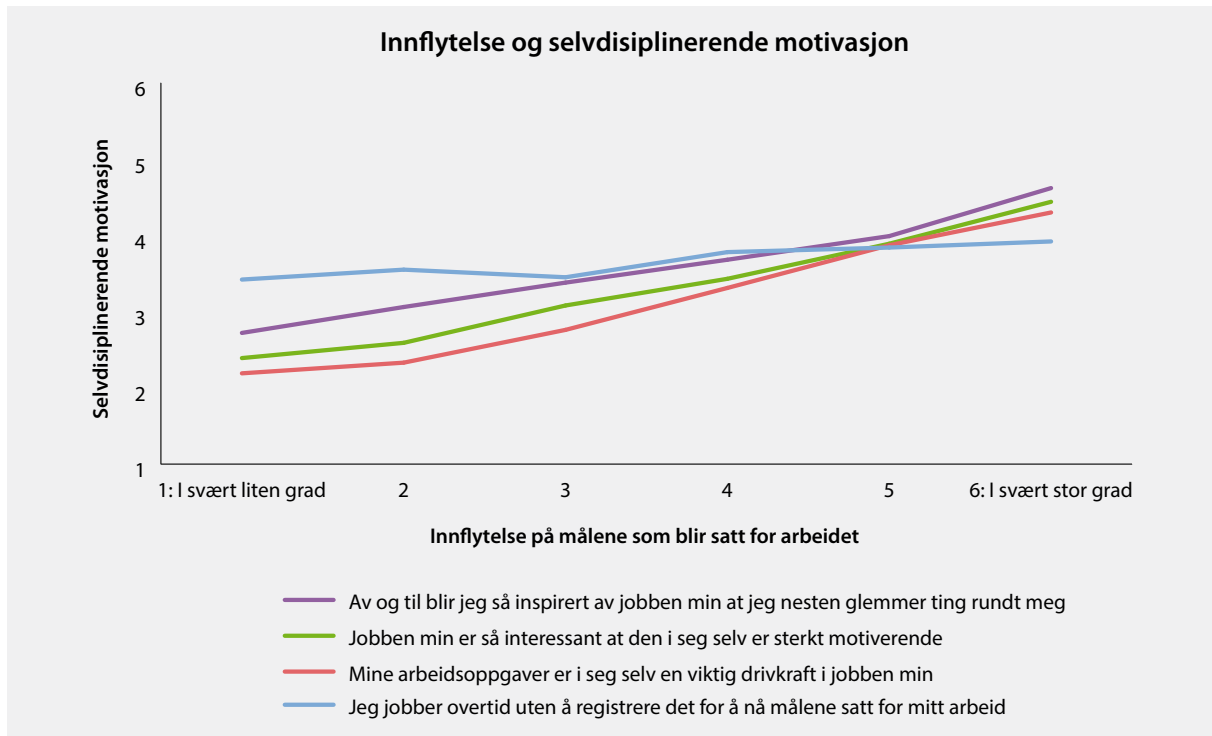
Det kan se ut til å skape en del konflikter i grensdragningen mellom arbeidet og andre deler av livet:



Som vi ser av figuren opplever arbeidstakere som ikke er klokkestyrte mer konflikter mellom jobben og andre aktiviteter, det være seg familieliv (33 prosent), aktivt sosialt liv (27 prosent) og fritidsaktiviteter (24 prosent).

I fjorårets rapport gikk vi i Del 2 nærmere inn på styringsmekanismer i det norske arbeidsliv, spesielt i form av målstyring og overvåking. Målstyring viste seg å først og fremst være knyttet til en sterkere arbeidsintensivering, med høyere opplevde krav og lengre arbeidsdager. Samtidig fant vi at mange har høy indre motivasjon, og at arbeidstakere opplever mest motivasjon når målstyringsprosessen oppfattes som rettferdig og forståelig. Fra arbeidsgivers ståsted tyder våre funn fra i fjor på at målstyring har positive effekter dersom målstyringen 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 individuell medvirkning. Avslutningsvis reiste vi en bekymring for at disse styringsmekanismene kan fungere som en «honingfelle» og medføre «selvdisiplinering» på grunn av sammenhengene med økt arbeidstid, høy arbeidsintensitet og konflikt mellom arbeid og familie/fritid, en situasjon der arbeidstakere «frivillig» jobber hardt helt til de møter veggen.

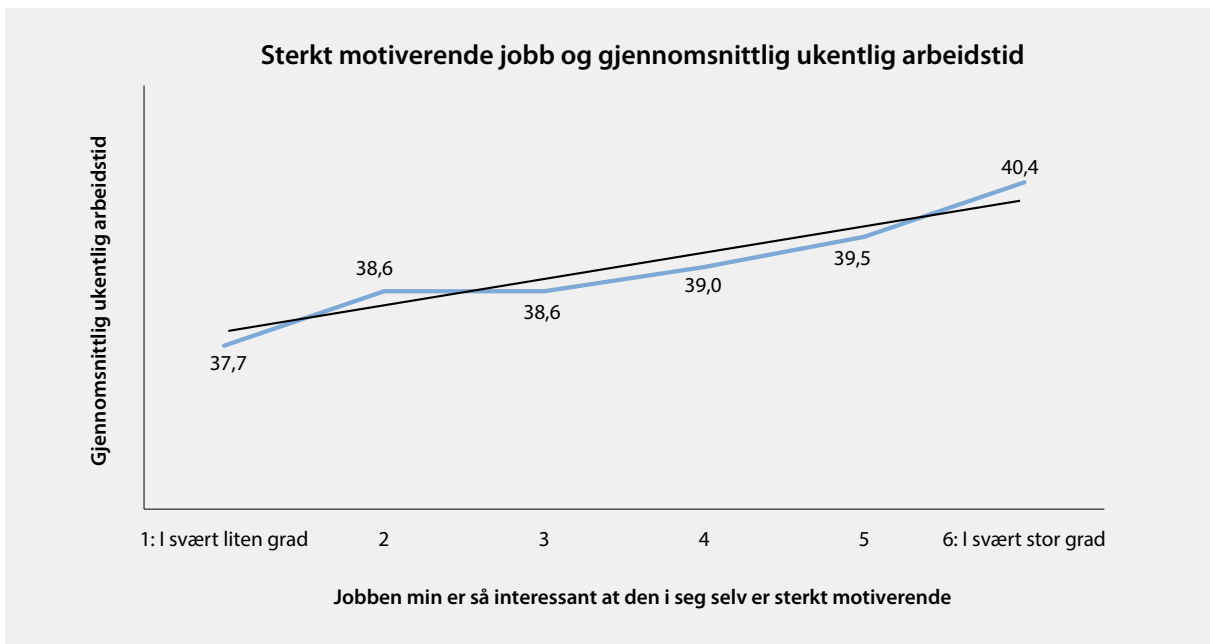
Følgende figur viser at arbeidstakere som oppgir at de i stor grad har innflytelse på målene som blir satt for deres arbeid i større grad jobber overtid uten å registrere det for å nå disse målene. De oppgir at jobben er så interessant at den i seg selv er sterkt motiverende, at arbeidsoppgavene i seg selv er en viktig drivkraft og at man av og til blir så inspirert at man glemmer ting rundt seg:



Som vi ser følger grafen over det å i stor grad jobbe overtid uten å registrere det for å nå målene grafene som viser indre motivasjon og å ha innflytelse på målene som blir satt for arbeidet. Utbredelsen av målstyring, her definert som at det settes tallfestede mål for arbeidet, varierer mellom de fire arbeidslivene. Mens 39 prosent i arbeidslivene med lav inntekt oppgir at det ikke i det hele tatt settes tallfestede mål, er tilsvarende andel i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt 23 prosent og 26 prosent i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt (ikke vist i figur).

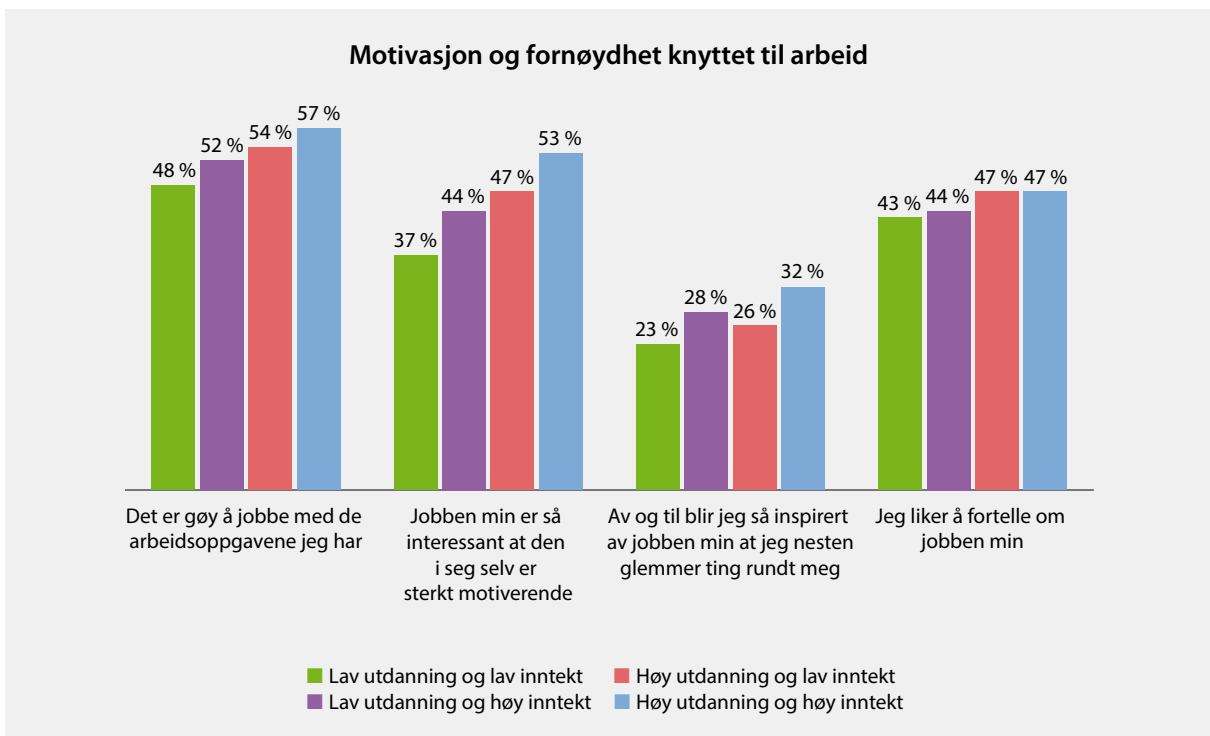
Mens 62 prosent av arbeidstakerne i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt oppgir at de i svært liten grad jobber overtid uten å registrere det for å nå målene, gjelder dette kun 35 prosent i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt. Over halvparten (55 prosent) i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt oppgir også at de i svært liten grad gjør dette.

Som vi fant i fjorårets rapport ser indre motivasjon ut til å henge sammen med arbeidstidens lengde:



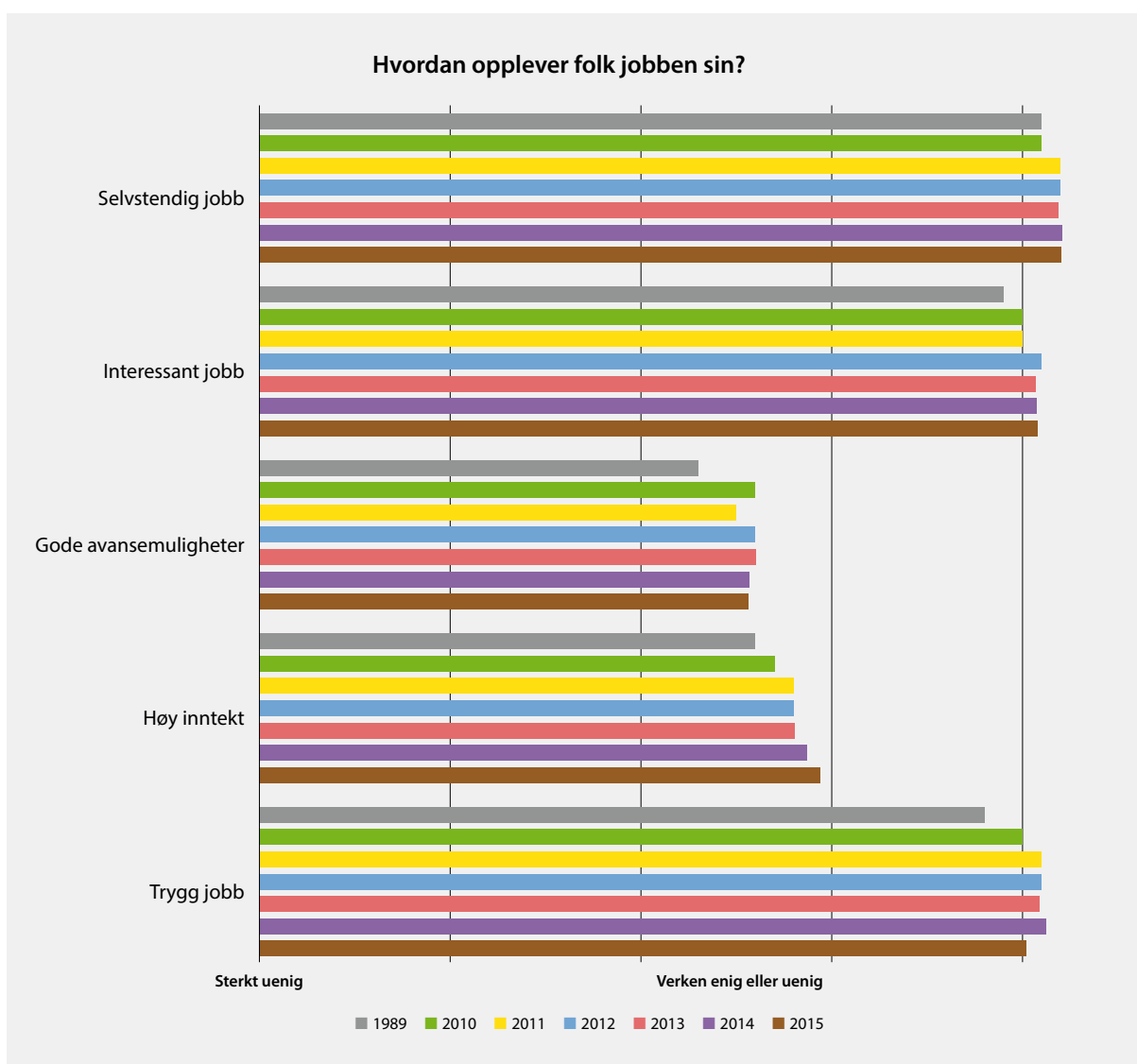
Mens arbeidstakere som oppgir at jobben i svært liten grad er så interessant at den i seg selv er sterkt motiverende har en gjennomsnittlig «normal arbeidsuke» på 37,7 timer, har arbeidstakere som oppgir at jobben i svært stor grad er så interessant at den i seg selv er sterkt motiverende har en gjennomsnittlig «normal arbeidsuke» på 40,4 timer.

Det generelle inntrykket er likevel at norske arbeidstakere er veldig fornøyde med jobben, de liker å fortelle om den, de synes den er sterkt motiverende og at det er gøy å jobbe med arbeidsoppgavene sine. Hele 84 prosent av norske arbeidstakere oppgir at de er svært (30 prosent) eller ganske (54 prosent) fornøyd i jobben. Som følgende figur viser gjelder dette på tvers av de fire arbeidslivene:



Vi kan med andre ord ikke se at motivasjon og fornøydhet med jobben skiller arbeidstakere i de fire arbeidslivene. Rundt 50 prosent synes det er gøy å jobbe med arbeidsoppgavene sine og liker å fortelle om jobben. Det er en litt lavere andel i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt (37 prosent) som oppgir at jobben er så interessant at den i seg selv er sterkt motiverende enn i de øvrige tre arbeidslivene, som også her ligger rundt 50 prosent. Det er lavest andel i alle arbeidslivene som oppgir at de av og til blir så inspirert av jobben at de nesten glemmer ting rundt seg.

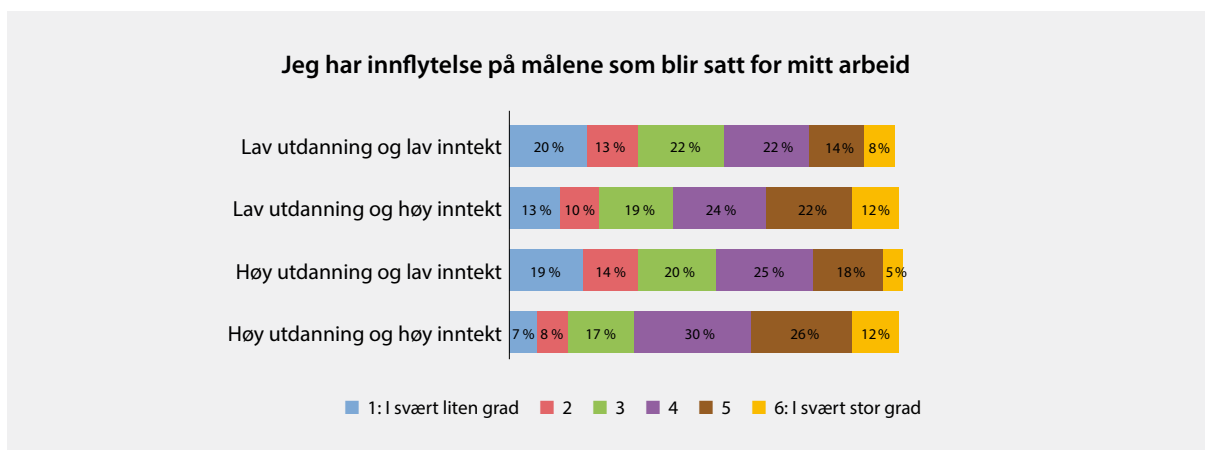
Som tidligere år gir norske arbeidstakere også uttrykk for at de opplever mestring, positive utfordringer og at arbeidet er meningsfylt. Følgende figur viser den positive utviklingen på disse områdene siden 1989, men hvor vi ser at det siden i fjor har skjedd en viss nedgang i andelen som oppgir at de opplever jobben sin som trygg sammenlignet med de fire foregående årene (2011-2014):



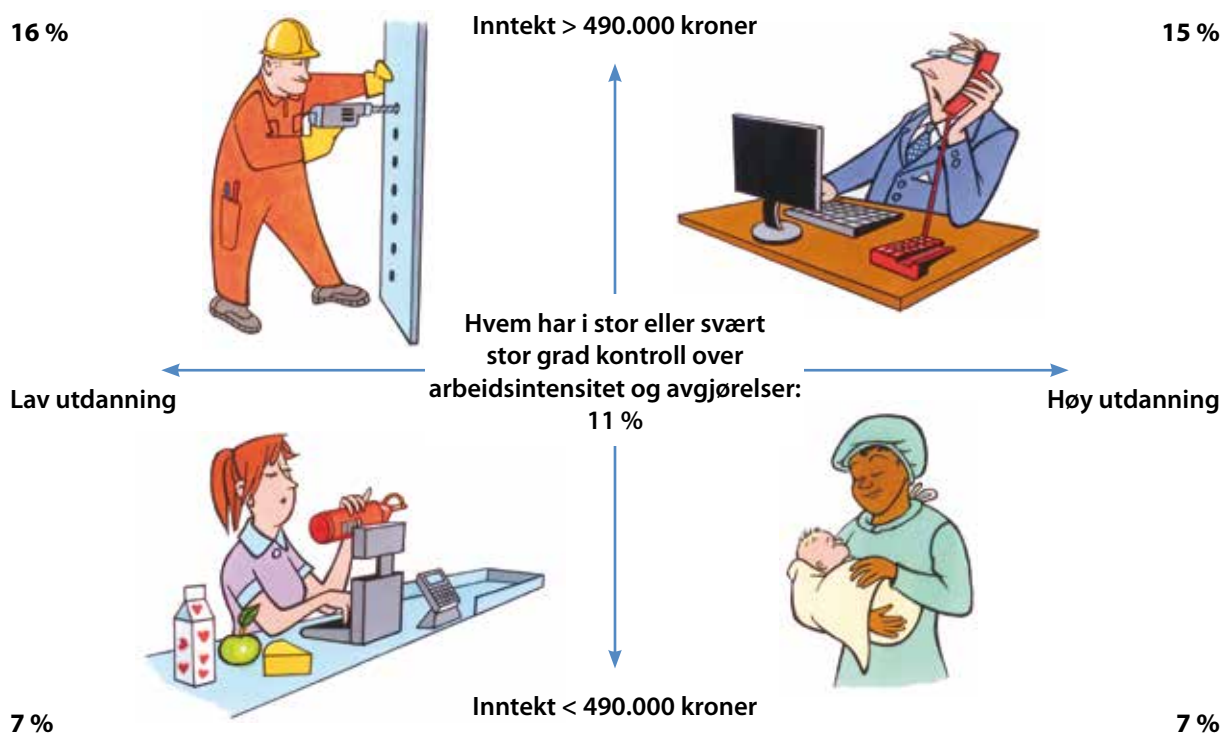
I utgangspunktet finner vi den utbredte enigheten om at jobben er interessant og meningsfylt i norsk arbeidsliv interessant. De fire arbeidslivene som skiller arbeidstakere på en rekke andre dimensjoner ser ikke ut til å i stor grad påvirke motivasjon og fornøydhet. Vi har dermed gjort dette til tema for årets del 2. Vi vil vende tilbake til den lavere andelen som opplever jobben som trygg under temaområdet Trygghet og tilknytning.

Kontroll over arbeidet og arbeidets intensitet

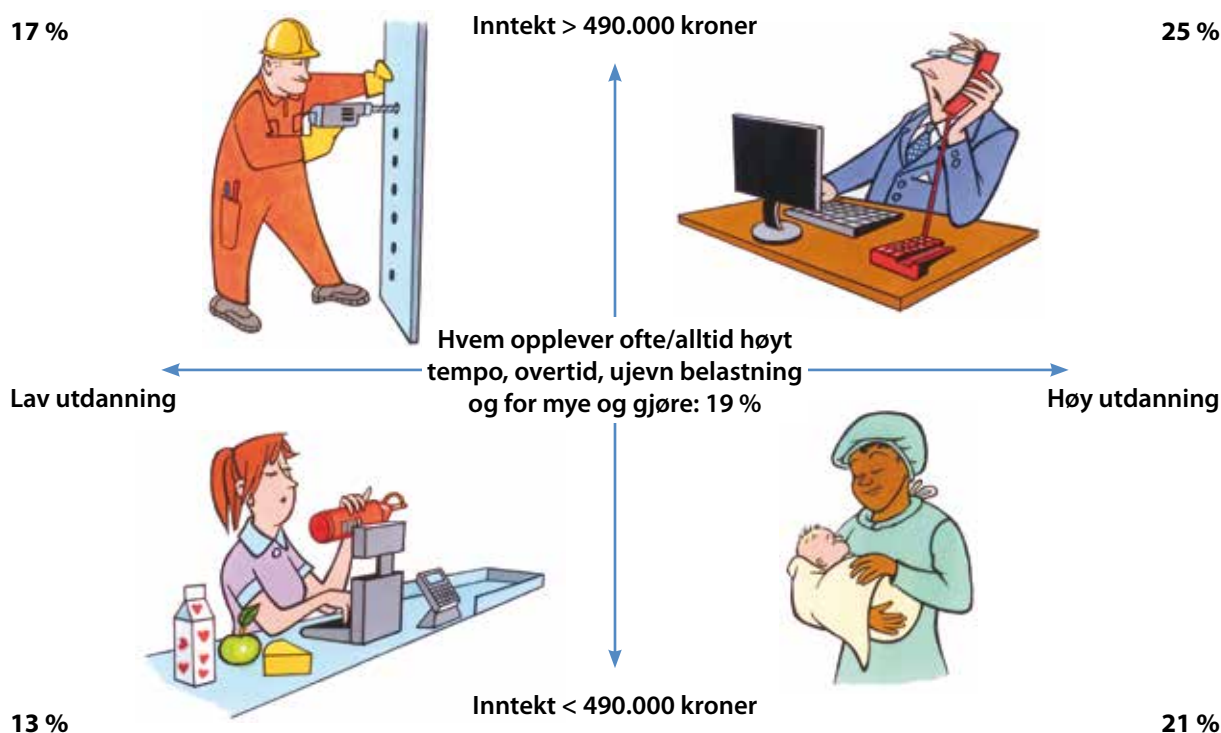
Som nevnt tyder våre funn fra i fjor på at målstyring som styringsmekanisme kan ha positive effekter, eller i hvert fall færre negative, dersom arbeidstakere opplever å ha tilstrekkelig kontroll over egen arbeidssituasjon. Når det gjelder målstyring varierer det mellom de fire arbeidslivene hvorvidt arbeidstakere opplever å ha innflytelse på målene som blir satt:



Det er blant arbeidstakere med høy inntekt at flest arbeidstakere opplever å ha innflytelse på målene som blir satt for arbeidet. Mens 38 prosent av arbeidstakere i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt og 34 prosent i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt opplever å i stor grad ha innflytelse på målene, gjelder dette kun 22 prosent i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt og 23 prosent i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt. På et mer generelt spørsmål om kontroll over arbeidsintensitet og avgjørelser finner vi også variasjoner mellom de fire arbeidslivene i samme retning, nemlig at arbeidstakere med høy inntekt i større utstrekning opplever dette:



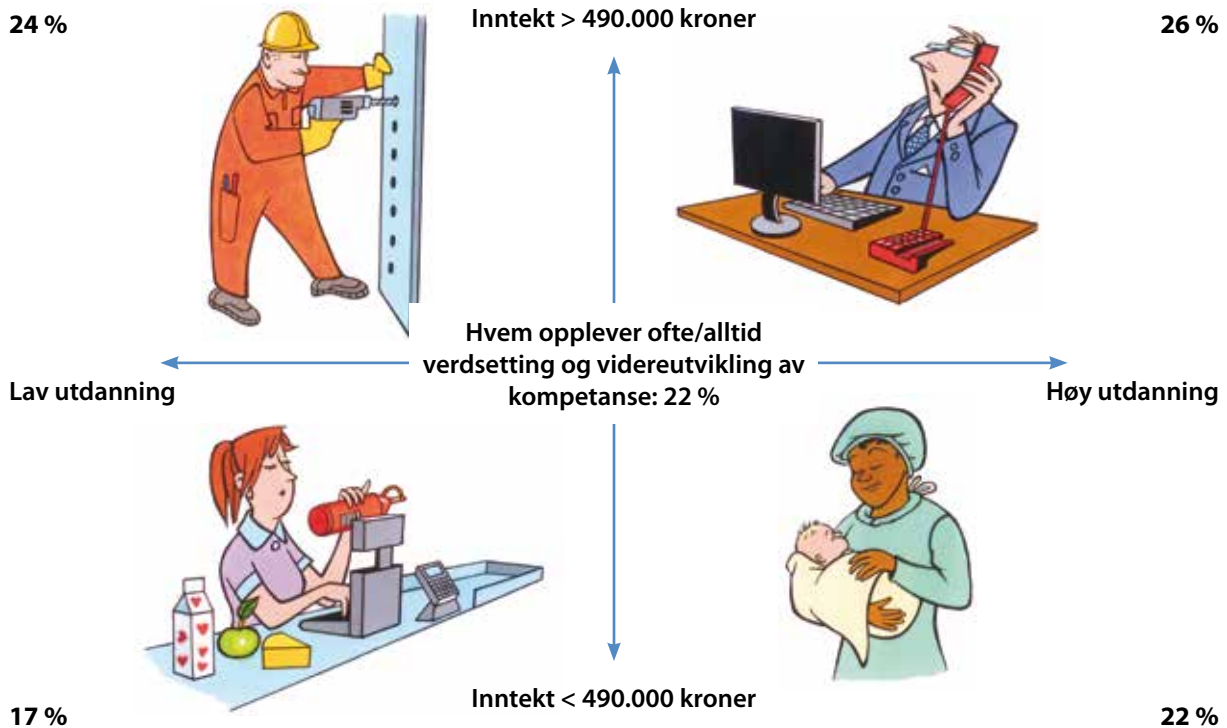
Mens 16 prosent og 15 prosent i arbeidslivene med henholdsvis lav utdanning og høy inntekt og høy utdanning og høy inntekt oppgir at de i stor eller svært stor grad opplever å ha kontroll over arbeidsintensitet og viktige avgjørelser i arbeidet, gjelder dette for kun 7 prosent i arbeidslivene med lav inntekt. Dette er dimensjoner det er verdt å holde et øye med siden forskning viser at arbeidstakeres kontroll over arbeidet er viktig for deres helse og velvære, spesielt er arbeidssituasjoner preget av høye krav og lav grad av kontroll trukket frem som potensielt helseskadelige. Vi har sett at grad av kontroll varierer mellom de fire arbeidslivene, det samme gjør de tidsmessige jobbkravene:



Figuren viser oss at det er i arbeidslivene med høy utdanning at høyest andel av arbeidstakerne ofte eller alltid opplever høye tidsmessige jobbkrav i form av høyt tempo, overtid, ujevn belastning og for mye å gjøre. Mens én av fire (25 prosent) opplever dette i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt, er det til sammenligning 13 prosent som opplever dette i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt. Gitt at slike høye krav er mest belastende og helseskadelige når kombinert med lav grad av kontroll er det kanskje arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt vi skal være mest oppmerksomme på. Her opplever 21 prosent ofte eller alltid høye tidsmessige jobbkrav, men, som vi så over, kun 7 prosent at de i stor eller svært stor grad har kontroll over arbeidsintensitet og viktige avgjørelser i arbeidet. I denne delen av arbeidslivet finner vi altså størst risiko for en uheldig kombinasjon av lav grad av kontroll og høye krav.

Verdsetting av kompetanse

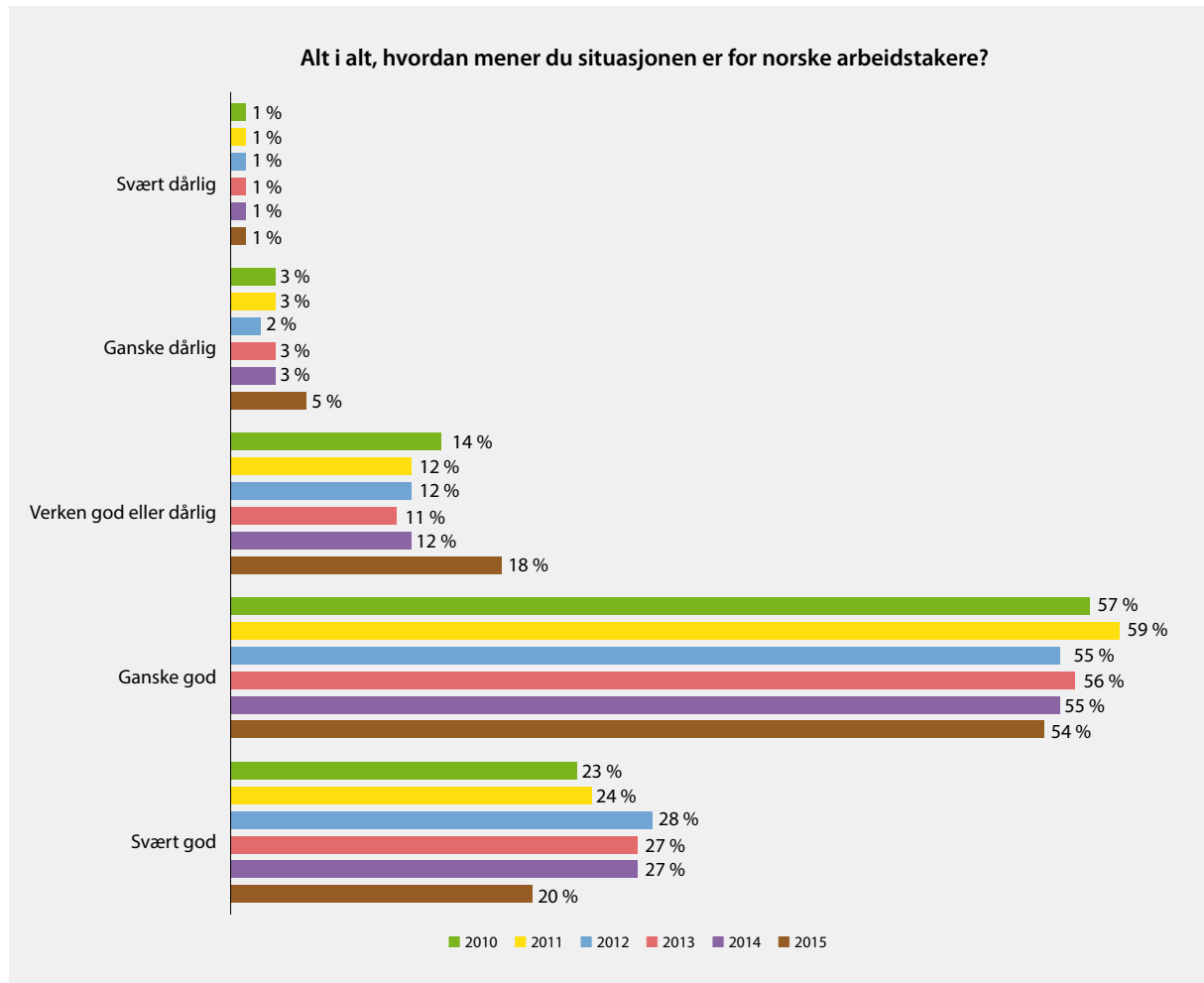
Indikatorene relatert til kompetanse og realisering av potensial er stabile, men, som vi så over, er det et visst tegn til bedring i år. På spørsmål om hvorvidt man opplever verdsetting av kompetanse og muligheter for videreutvikling svarer arbeidstakere i de fire arbeidslivene ganske samstemt:



Vi ser at rundt én av fem ofte eller alltid opplever at kompetansen blir verdsatt og at det gis rom for videreutvikling. Det er høyest andel som opplever dette i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt (26 prosent), fulgt av arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt (24 prosent). Andelen er lavest i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt (17 prosent). Det kan med andre ord se ut til å være en tendens til at det er arbeidstakere med høy inntekt som opplever verdsetting og videreutvikling av kompetanse, selv om det ser ut til at det også varierer med utdanningslengde.

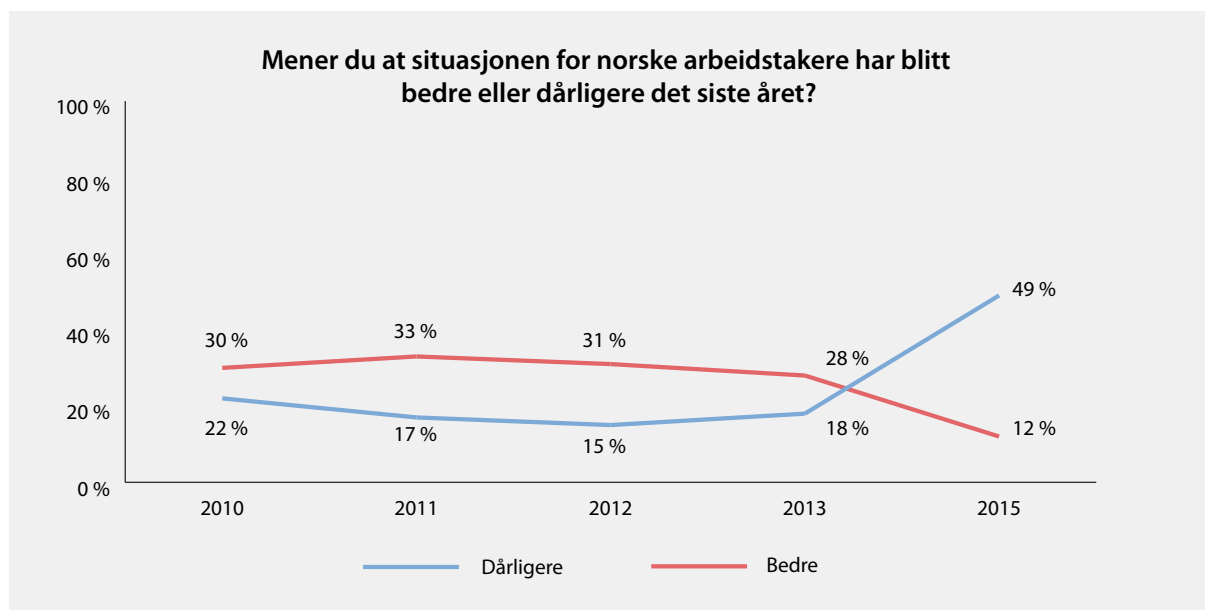
Totalvurdering av forholdene i arbeidslivet

Mye har skjedd det siste året som kan påvirke totalvurderingen. For det første har den økonomiske situasjonen i Norge blitt noe mer usikker og for det andre har vi fått en regjering med en annen arbeidslivspolitikken enn den foregående. Dette ser ut til å gjenspeiles i vurderingen norske arbeidstakere gir av den overordnede tilstanden i norsk arbeidsliv:



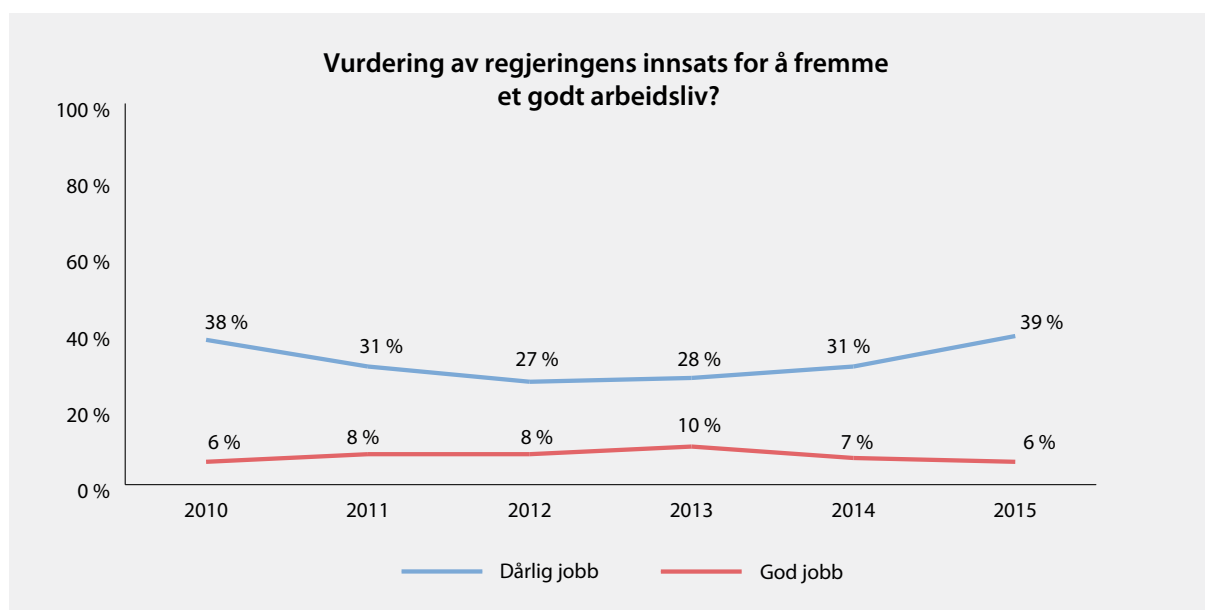
Vi ser at det er en lavere andel i år som oppgir at situasjonen for norske arbeidstakere alt i alt er svært god (20 prosent) sammenlignet med de foregående tre årene (27 prosent i 2013 og 2014, og 28 prosent i 2012). Andelen har faktisk ikke vært så lav i hele perioden vi har stilt spørsmålet i barometerundersøkelsen. Det er i tillegg litt færre som oppgir at situasjonen alt i alt er ganske god. Mens andelen som svarer ganske eller svært god har ligget stabilt på 82-83 prosent de seneste 4 årene, dropper andelen nå til 74 prosent. Dette er et brudd som ikke henger sammen med hva som er presentert tidligere i rapporten om konkrete arbeidsforhold. Som vi ser er det en høyere andel i år som oppgir at situasjonen verken er god eller dårlig (18 prosent), noe som kan tyde på en viss usikkerhet eller avventende holdning, og en noe høyere andel som oppgir at situasjonen alt i alt er ganske dårlig (5 prosent).

Det virker videre som at det er en opplevelse av at forholdene har forverret seg i løpet av nettopp det siste året:



Figuren viser at 2015 er det første året hvor en høyere andel (49 prosent) oppgir at situasjonen for norske arbeidstakere har blitt dårligere det siste året sammenlignet med andelen som oppgir at den har blitt bedre (12 prosent).

Dette kan henge sammen med økende økonomiske usikkerheten og det kan henge sammen med at vi har en regjering som valgte å endre arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til adgangen til å ansette midlertidig samt arbeidstidsbestemmelsene. Norske arbeidstakere vurderer regjeringens innsats for å fremme et godt arbeidsliv dårligere i årets undersøkelse enn tidligere år:



Vi ser en økning på 8 prosentpoeng som oppgir at regjeringen har gjort en dårlig jobb med hensyn til å fremme et godt arbeidsliv. Dette skal vi vende tilbake til under temaområdet Trygghet og tilknytning.

4. LIKESTILT DELTAKELSE

Forbedringen fra i fjor stabiliserer seg i år. Vi kan se to tendenser; likefordelingen av ulønnede oppgaver i privatsfæren styrkes, mens inntektsforskjellen mellom kjønnene øker. Dette skyldes imidlertid ikke svekket likelønn. Samlet er betingelsene for likestilt deltagelse styrket.

Barometerverdien for likestilt deltagelse ligger fortsatt midt på treet, selv om det har vært en positiv utvikling de siste årene. Årets samlede barometerverdi viser at den positive utviklingen har stabilisert seg på samme nivå som i fjor. Andelen sysselsatte kvinner er fortsatt høy i Norge sammenlignet med andre land, og dette trekker barometerverdien opp. Det samme gjelder lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, selv om det fortsatt er relativt store forskjeller i andelen kvinner og menn som tjener over medianinntekten i barometerundersøkelsen. Tidligere år har vi bemerket at det er når vi ser på forhold knyttet til grenseoppgangen mellom arbeid og familie at vi ser indikatorer som trekker barometerverdien ned, men det er også på dette området vi ser klare tegn til forbedring over tid, både hva angår å dele husarbeidet og omsorg for barn likt. Vi ser også i år en bedring i indikatoren som viser andelen sysselsatte kvinner som jobber deltid sammenlignet med andre land.

Likestilt deltagelse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
4.1 Forskjell i andel kvinner og menn som tjener over medianinntekten	3,79	4,53	5,02	5,04	5,15	5,44	5,08
4.2 Andel kvinner og menn som deler husarbeidet likt	3,99	3,92	3,70	3,82	4,02	4,36	4,50
4.3 Andel kvinner og menn som deler omsorg for barn likt	4,83	4,42	4,44	4,07	4,12	5,10	5,27
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	5,10
4.5 Andel kvinner og menn som har en jobb med like mye status og ansvar som partner	3,96	4,23	4,07	4,3	4,56	4,51	4,56
4.6 Andelen sysselsatte kvinner 20-64 år sammenlignet med andre land	10,00	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	5,21
4.8 Lønnsforskjell mellom kvinner og menn	8,52	8,67	8,50	8,53	8,65	8,58	8,64
4.9 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid	4,37	4,43	4,55	4,64	4,76	4,85	5,11
Samlet barometerverdi	5,50	5,48	5,38	5,44	5,58	5,93	5,94

Indeksen består av 9 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 arbeidstakers opplevelse av likestilt deltagelse i arbeidslivet, lønnskompensasjon, og opplevd og faktisk adferd på jobb og hjemme.⁴ 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

⁴4.1 – 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.

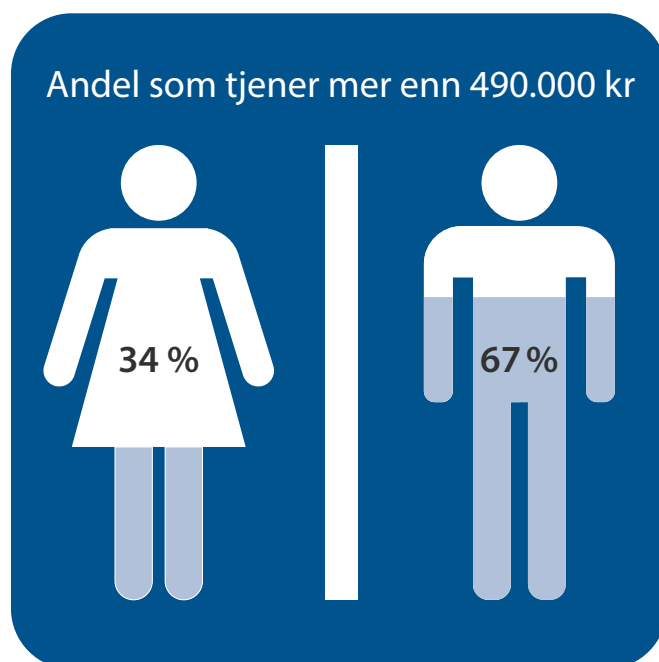
4.8 er beregnet ut fra norske data fra SSB 2013 (heltidsekvivalenter).

4.9 er beregnet ut fra internasjonale data fra Eurostat 2013.

har satt for høy inntekt (medianinntekten som i år er 490.000 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 heltidsekvivalenter, bedre fanger opp likelønn, mens 4.1 i større grad kan si 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 årene. Vi gjorde noen utvidede analyser i fjor og fant at denne økningen i antall fulltidsansatte kvinner kunne forklare en del av økningen i andelen som deler det ulønnede arbeidet i forbindelse med hjem og barn likt. Vi fant likevel at det har vært en signifikant trend mot likedeling selv når dette ble 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

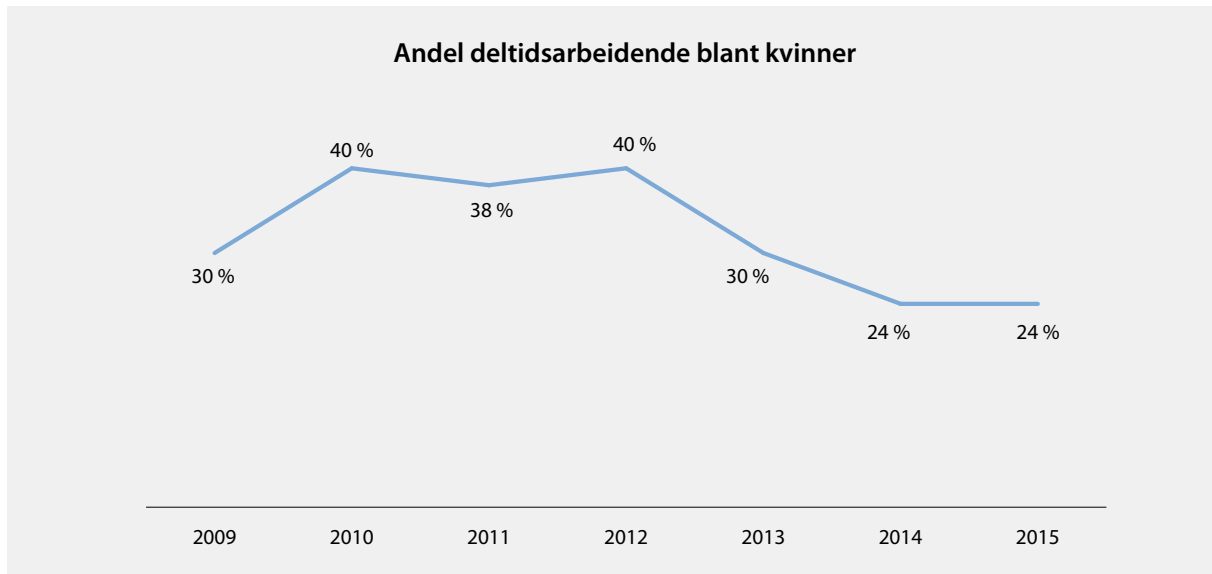
Den positive utviklingen vi har sett i indikatoren på forskjellen i andelen kvinner og menn som tjener over medianinntekten har i årets undersøkelse gjort et tilbakeskritt. Følgende illustrasjon viser at mens 67 prosent av mennene i barometerundersøkelsen tjener over medianinntekten på 490.000 kroner, gjelder dette kun 34 prosent av kvinnene:



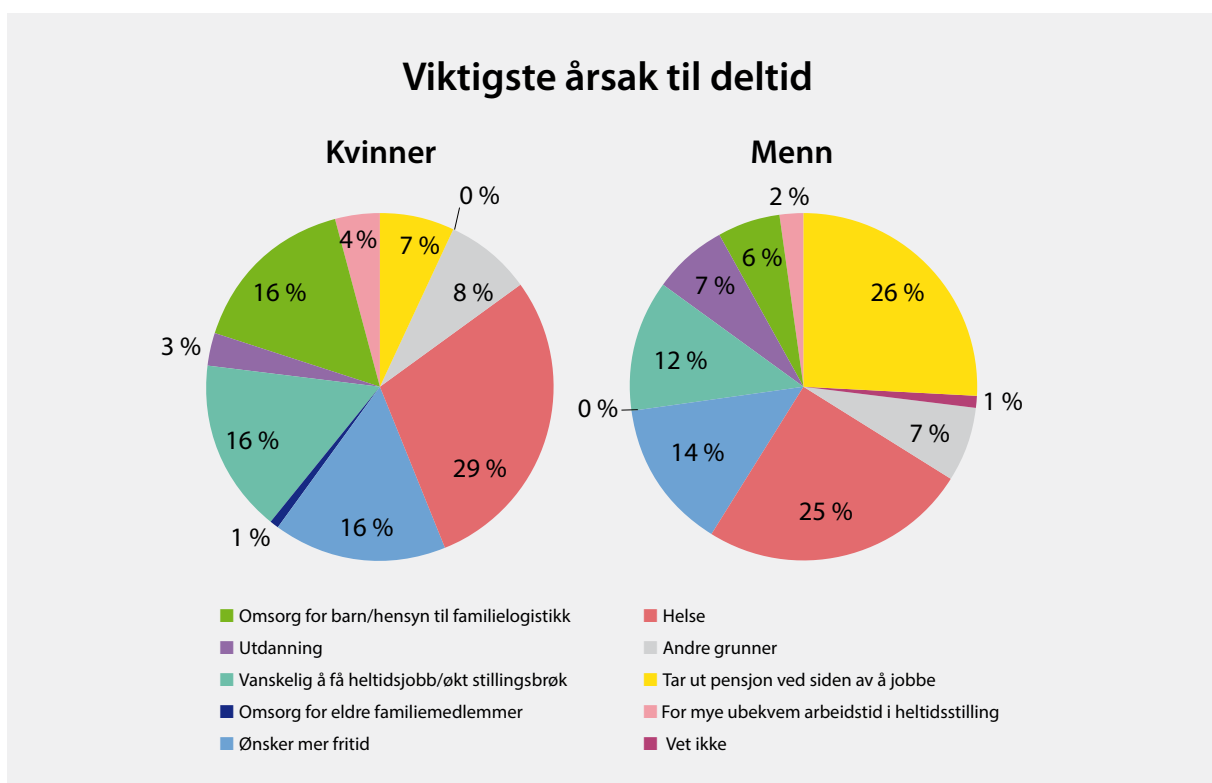
Dette bildet hvor rundt én tredjedel av kvinnene og rundt to tredjedeler av mennene tjener mer enn medianinntekten har vært nærmest konstant i hele perioden vi har gjennomført YS Arbeidslivsbarometer. Inntektsvariabelen er basert på brutto årsinntekt som henger sammen med stillingsprosent. Selv når vi ser på fulltidsarbeidende menn og kvinner finner vi forskjeller. Mens 70 prosent av fulltidsarbeidende menn tjener over medianinntekten, gjelder dette 42 prosent av de fulltidsarbeidende kvinnene. Medianinntekten blant fulltidsarbeidende menn er 550.000, mens den blant fulltidsarbeidende kvinner er 450.000.

Deltid

Andelen kvinner som jobber deltid har lenge vært blant indikatorene som trekker barometerverdien for likestilt deltakelse ned, men vi har de senere årene sett en bedring. Årets andel er lik fjorårets. Vi ha sett følgende utvikling i andelen deltidsarbeidende kvinner over tid:



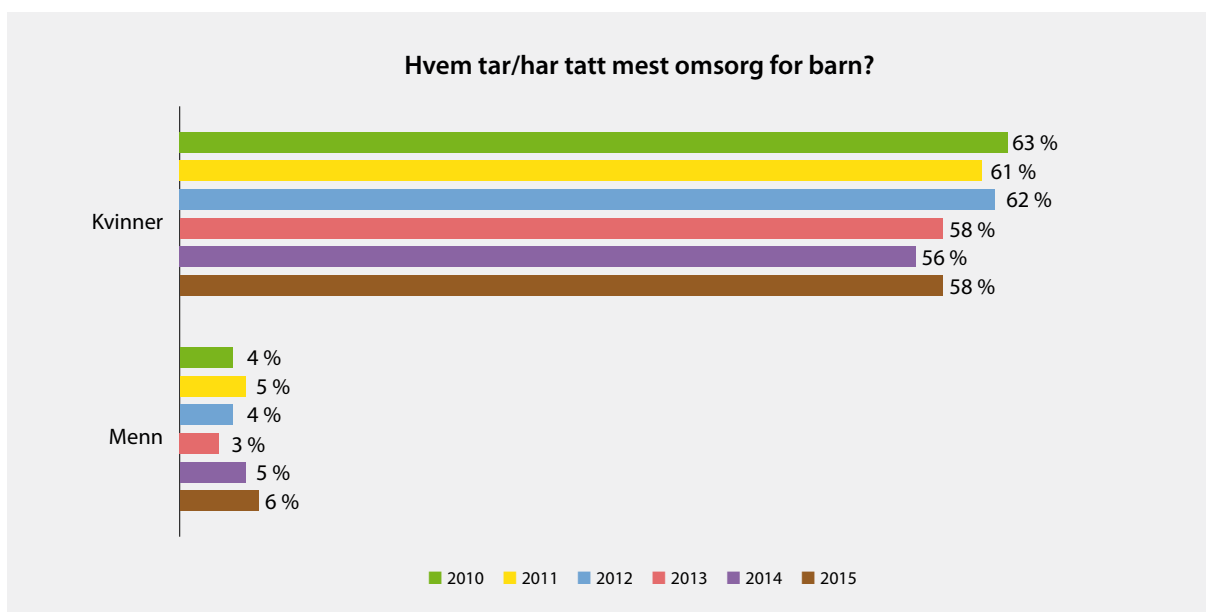
I 2015 jobber, som vi ser, omlag én av fire sysselsatte kvinner deltid. Andelen blant menn er betraktelig lavere (5 prosent). Det er ulike hensyn og årsaker bak deltidarbeid, og vi ser at bildet både er mangefasettert og at det er viktige forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder hva som er de viktigste årsakene til deltidarbeid:



Blant deltidsarbeidende kvinner er helse den viktigste årsaken til at de jobber deltid (29 prosent) fulgt av omsorg for barn/hensyn til familielogistikk, at det er vanskelig å få heltidsjobb/økt stillingsbrøk og ønsket om mer fritid (16 prosent på hver). Det er en betydelig nedgang i andelen som oppgir at vanskeligheter med å få heltidsjobb/økt stillingsbrøk er den viktigste årsaken til at de jobber deltid sammenlignet med fjorårets undersøkelse, hvor 25 prosent oppga dette. Det kan dermed se ut til at det er lavere innslag av ufrivillig deltid. Videre er det en nedgang på to prosentpoeng i andelen som oppgir at omsorg for barn/hensyn til familielogistikk er den viktigste årsaken sammenlignet med fjorårets undersøkelse, mens det er en tilsvarende økning på to prosentpoeng i andelen som oppgir helse. Sistnevnte blir av og til omtalt som en tendens i retning av privatisering av trygd. Vi ser at helse også er en av de viktigste årsakene til deltidarbeid blant menn (25 prosent) sammen med det å ta ut pensjon ved siden av å jobbe (26 prosent). Sistnevnte er ikke en spesielt utbredt grunn til at kvinner jobber deltid (7 prosent). Det kan også være verdt å merke seg at andelen menn som oppgir at den viktigste grunnen til at de jobber deltid er omsorg for barn/hensyn til familielogistikk har økt fra 1 prosent i fjor til 6 prosent i år. Dette kan kanskje ha sammenheng med at regjeringen Solberg kuttet i permisjonen, og at menn har endret adferd tilstrekkelig til at de da velger å jobbe deltid som kompensasjon for avkorting av permisjon. At det har skjedd en endring i fordelingen av det ulønnede arbeidet ser vi også når det gjelder ansvar for hjem og barn.

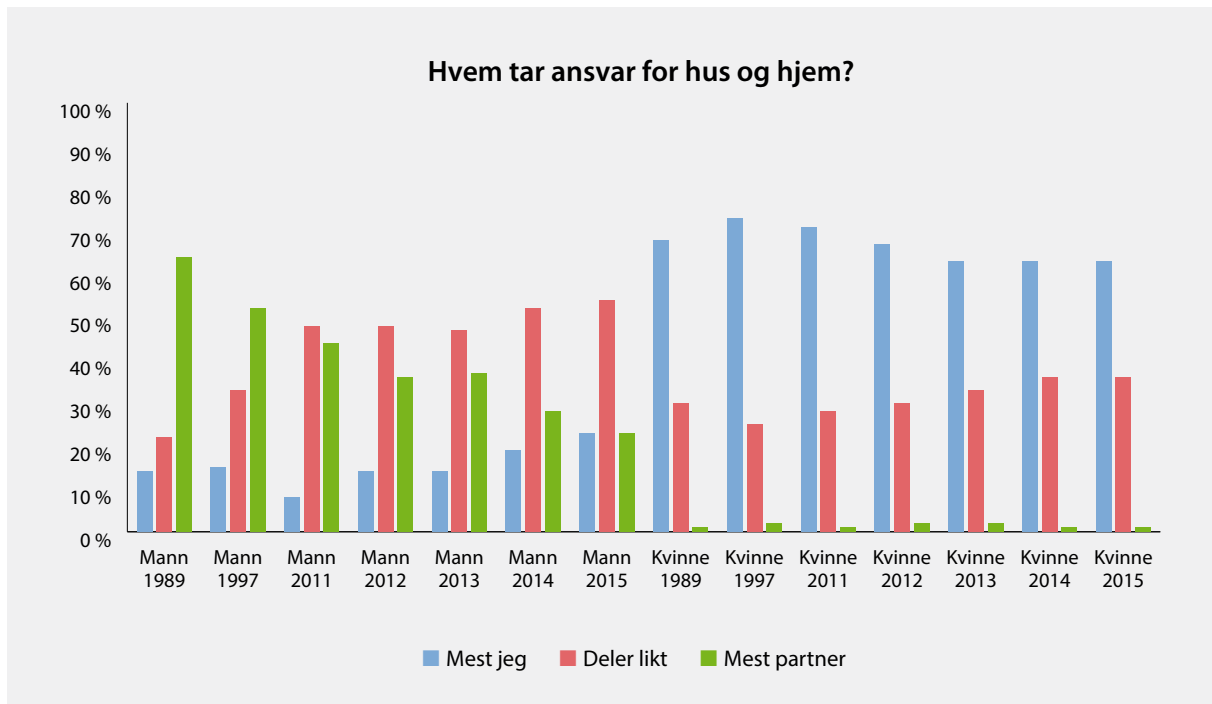
Ansvar for hjem og barn

Som vi har bemerket tidligere år er deltid for mange en tilpasning til balansegangen mellom familie og arbeid, tradisjonelt sett spesielt blant kvinner. Vi har, som nevnt i innledningen til dette temaområdet, imidlertid sett tegn til forbedring over tid, både hva angår å dele husarbeidet og omsorg for barn likt. Dette fra et meget skjevt utgangspunkt, og bildet er i det store og det hele preget av stabilitet. Det er dermed fortsatt en lang vei å gå til en fullstendig likedeling, noe vi kan se i følgende figur som illustrerer store forskjeller i menns og kvinners vurdering av egen rolle når det gjelder omsorg for barn:



Sammenlignet med i fjor er det faktisk en økning både i andelen kvinner og andelen menn som oppgir at de har tatt mest omsorg for barn selv sammenlignet med partner. Mens 58 prosent av kvinnene i årets undersøkelse oppgir dette, gjelder det 6 prosent av mennene.

Tendensen i retning av en økt andel som oppgir at de deler på ansvaret for hus og hjem generelt ser også ut til å fortsette:



Figuren viser at en økende andel både blant menn og kvinner oppgir at ansvaret for hus og hjem deles likt (røde søyler). Blant menn ser vi også en økende andel som oppgir at de selv tar mest ansvar og en synkende andel som oppgir at partner gjør det. I årets undersøkelse er faktisk andelen menn som oppgir at de tar mest ansvar selv (23 prosent) like stor som andelen som oppgir at partner tar mest ansvar (23 prosent). Som tidligere år er det overordnede bildet også preget av en ulik virkelighetsoppfatning, og vi ser at det store flertallet kvinner oppgir at de gjør mest selv (63 prosent) og svært få oppgir at partner gjør mest (1 prosent).

5. TRYGGHET OG TILKNYTNING TIL ARBEIDSLIVET

Den samlede barometerverdien synker etter å ha ligget stabilt siden 2010. Vi ser en todeling i form av en økende utrygghet, mens det er en stabil tilknytning til arbeidslivet. Utryggheten kan ha sammenheng med frykt for ledighet i en økonomisk vanskeligere tid og endringene i arbeidsmiljøloven. Arbeidstakerne mener ikke at regjeringens politikk styrker tryggheten i arbeidslivet.

Vi ser tegn til en større usikkerhet og utrygghet i årets undersøkelse. Indikatorene over andelen som regner det som sannsynlig å ikke være arbeidsledig om 5 år, over andelen som er bekymret for å miste jobben og over andelen som ikke frykter en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon som resultat av omstilling eller nedbemanning er alle redusert i årets barometerundersøkelse. Til dette kommer en ytterligere reduksjon i indikatoren over andelen som anser det som lett å finne en jobb som er like bra.

Vi ser også i årets undersøkelse en bedring i indikatorene over andelen som ikke regner det som sannsynlig at de om fem år er uførepensjonist eller at dårlig helsetilstand ikke vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om fem år. Yrkesdeltagelsen er fortsatt høy, arbeidsledigheten er lav og fast ansettelse er fortsatt hovedregelen i norsk arbeidsliv.

Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
5.1 IKKE uførepensjonist om 5 år	8,87	8,60	8,54	8,55	8,69	8,78	8,85
5.2 IKKE arbeidsledig om 5 år	8,45	8,81	9,03	9,02	8,97	8,98	8,66
5.3 IKKE utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år	8,44	8,42	8,68	8,66	8,55	8,70	8,69
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	7,11
5.5 Andel IKKE bekymret for å miste jobben	5,90	6,38	6,75	6,71	6,58	6,61	6,18
5.6 Lett å finne ny jobb som er like bra	2,84	2,71	2,94	2,84	2,61	2,23	2,04
5.7 Frykter IKKE mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga omstilling eller nedbemanning	6,31	6,84	6,55	6,71	6,67	6,32	5,97
5.8 Andel fast ansatte	9,00	9,20	9,20	9,16	9,19	9,24	9,28
5.9 Sysselsettingsgrad/yrkesdeltagelse	8,89	9,64	9,25	9,21	9,24	8,89	8,74
5.10 Arbeidsledighet	9,87	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
Samlet barometerverdi	7,55	7,73	7,75	7,73	7,71	7,67	7,55

Indeksen består av 10 indikatorer.⁵ 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 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 andelen fast ansatte (5.8), sysselsettingsgrad/yrkesdeltagelse (5.9) og arbeidsledighet (5.10).

⁵5.1-5.7 er beregnet ut fra spørsmål i barometerundersøkelsen

5.8 er beregnet ut fra Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 2014

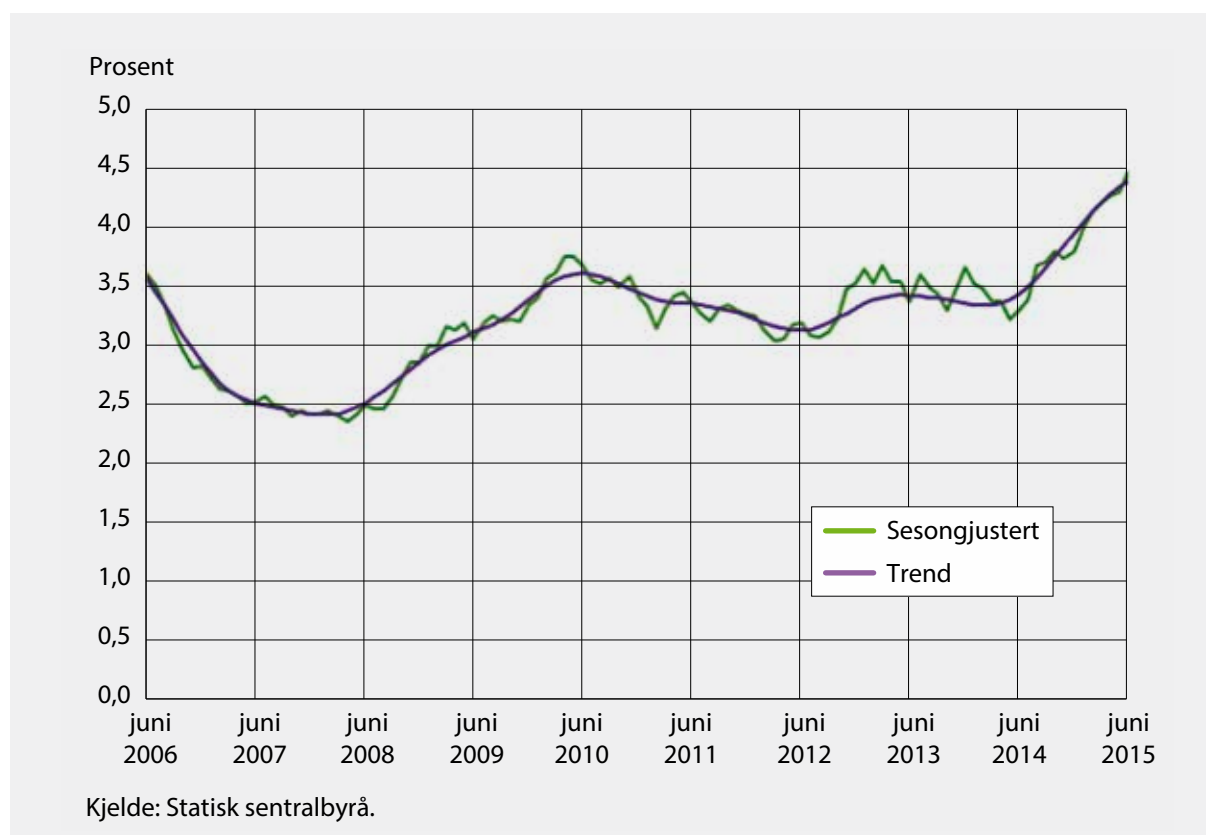
5.9-5.10 er beregnet ut fra OECD-data fra 2013

I forhold til tidligere år har vi tatt ut en indikator som måler utbredelse av midlertidige ansatte i forhold til andre land. Oecd har ikke publisert oppdaterte data.

Trygghet i arbeidsforholdet

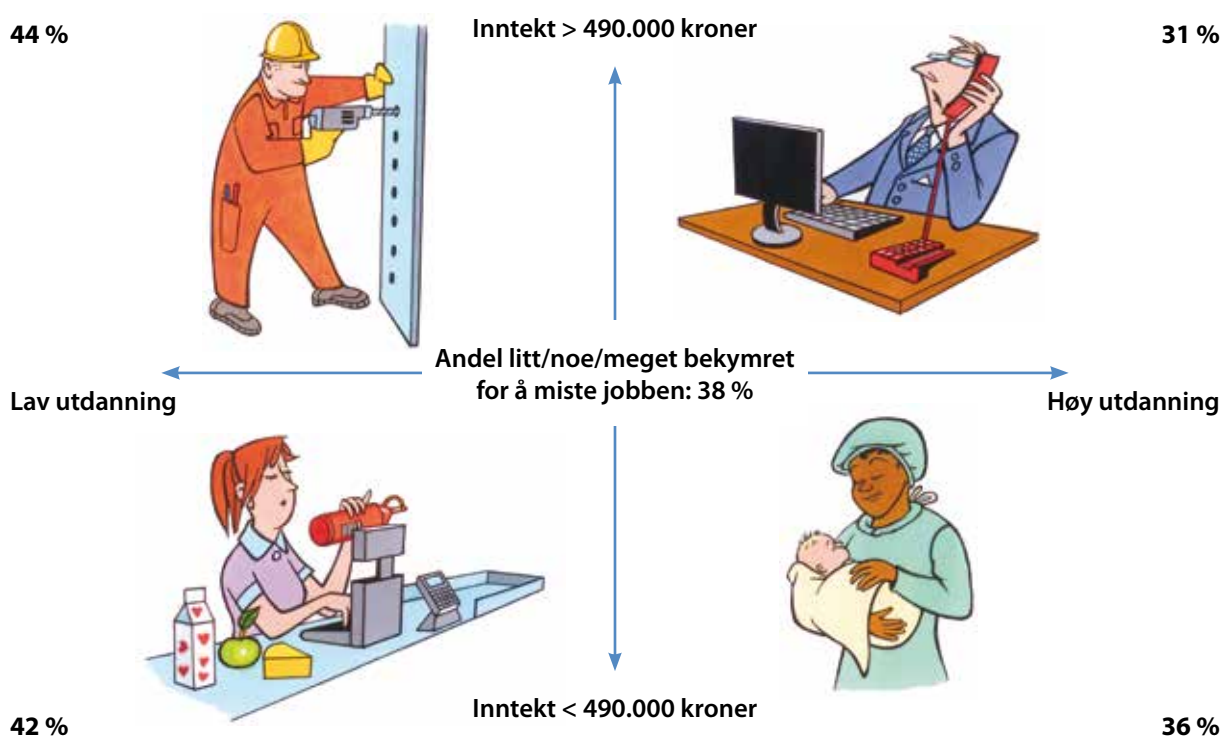
Som nevnt innledningsvis skiller 2015 seg fra tidligere år. Etter en lang periode med sterk økonomisk vekst, har norsk økonomi fått et tilbakeslag forårsaket av fall i oljeprisen og fall i oljerelaterte investeringer. Arbeidsledigheten stiger fra et lavt nivå. Det er nærliggende at dette påvirker den opplevde tryggheten blant arbeidstakere som kan påvirkes av redusert etterspørsel fra oljerelatert virksomhet. Men fortsatt vil nok flertallet ikke oppleve at fallet i oljeaktiviteten har betydning for deres egen trygghet. Samtidig har vi fått en ny regjering med en annerledes arbeidslivspolitik. Blant annet ble arbeidsmiljøloven endret med virkning fra 1. juli. YS Arbeidslivsbarometer er gjennomført etter den politiske streiken mot endringene av arbeidsmiljøloven, men før de trådte i kraft. Hvordan har disse «sjokkene» påvirket norske arbeidstakere og deres vurdering?

Basert på Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) melder Statistisk Sentralbyrå (SSB) om en stigende trend i arbeidsledigheten i Norge siden mai 2014. Ifølge SSB har økningen vært sterkest blant unge arbeidstakere (under 25 år), selv om det også har vært en økning i aldersgruppen 25-74 år, og særlig blant menn. Ifølge sesongjusterte tall var det 124.000 arbeidsledige personer i Norge i juni 2015, noe som utgjør 4,5 prosent av arbeidsstyrken. Følgende figur hentet fra SSBs nettsider illustrerer den stigende trenden:

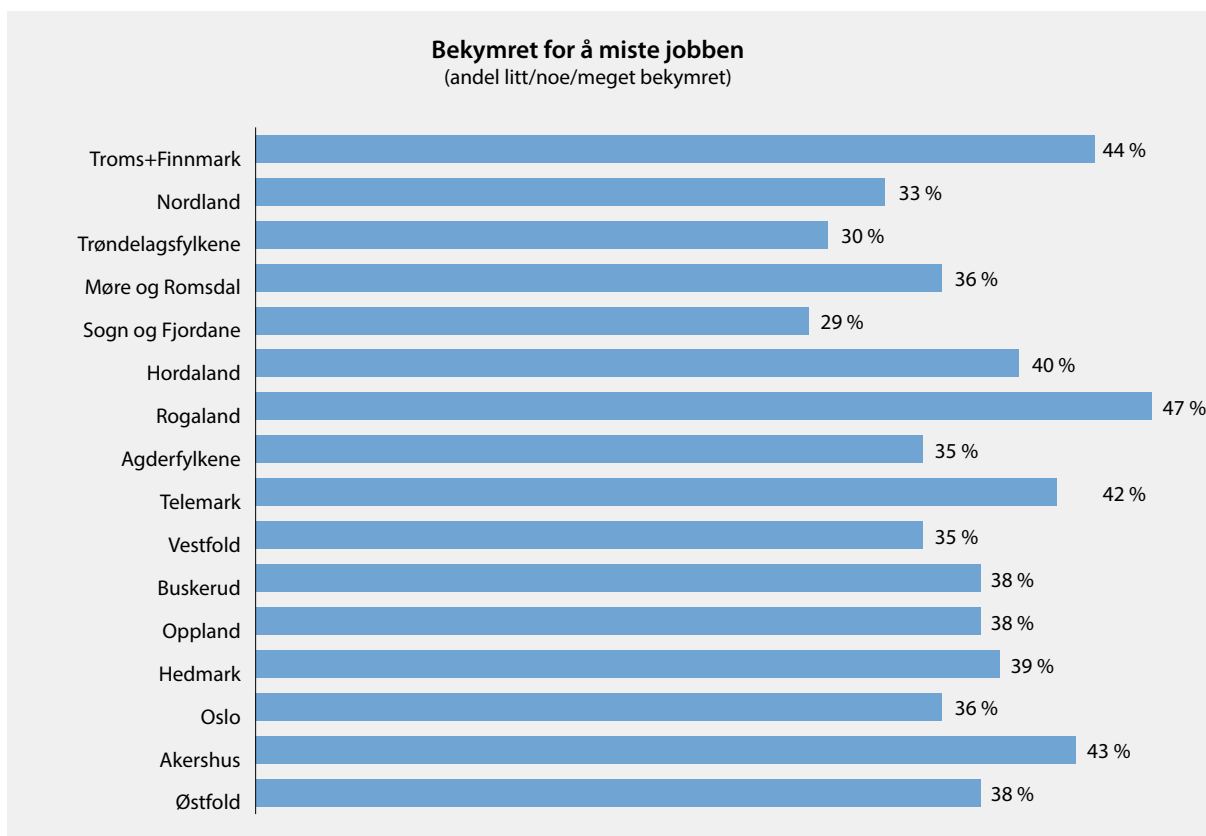


Som nevnt under temaområdet Arbeidsvilkår, stress og mestring kan det se ut til at dette har påvirket hvordan norske arbeidstakere oppfatter forholdene i norsk arbeidsliv. Som vi så er 2015 det første året i YS Arbeidslivsbarometers historie hvor en høyere andel (49 prosent) oppgir at situasjonen for norske arbeidstakere har blitt dårligere det siste året sammenlignet med andelen som oppgir at den

har blitt bedre (12 prosent). Vi så under temaområdet Arbeidsvilkår, stress og mestring at det ikke har skjedd noen forverring i indikatorene der, snarere en forbedring på mange områder. Vurderingen av at forholdene for norske arbeidstakere har blitt dårligere det siste året kan dermed kanskje heller komme av forverringen vi så i indikatorene over trygghet. Som nevnt er det en høyere andel som er bekymret for å miste jobben, for å få en mindre tilfredsstillende situasjon på grunn av omstilling eller nedskjæring og en lavere andel som anser det som lett å finne en jobb som er minst like bra som den de har nå. Det kan med andre ord se ut til at det er en økt bekymring og utrygghet i norsk arbeidsliv, og at denne varierer mellom de fire arbeidslivene:

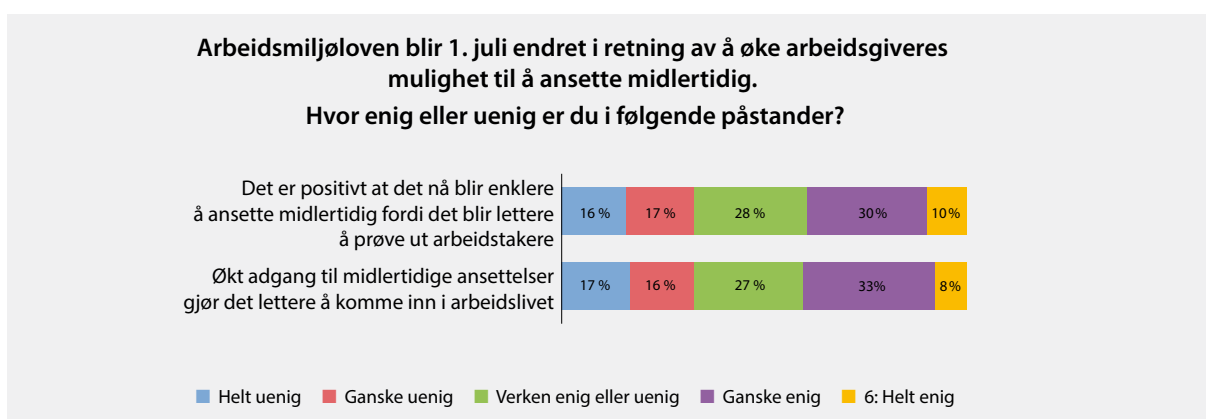


Det er en høyere andel som er bekymret for å miste jobben i arbeidslivene med lav utdanning, som begge er dominert av privat sektor. I arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt er 44 prosent bekymret for dette. Tilsvarende er 42 prosent bekymret i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt. Andelen er lavest i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt, hvor 31 prosent er bekymret for å miste jobben. Totalt ser vi at 38 prosent er litt, noe eller meget bekymret for å miste jobben i årets undersøkelse, som er en økning fra 34 prosent i fjorårets undersøkelse. Økningen er spesielt stor i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt, fra 38 prosent i fjor til 44 prosent i år. Dette kan henge sammen med at dette arbeidslivet har mange arbeidstakere i oljerelaterte bransjer. At oljeprisen har falt dramatisk og påvirket bransjer som leverer til varer og tjenester til oljevirksomheten gjør at det også er geografiske forskjeller i andelen som er bekymret for å miste jobben:



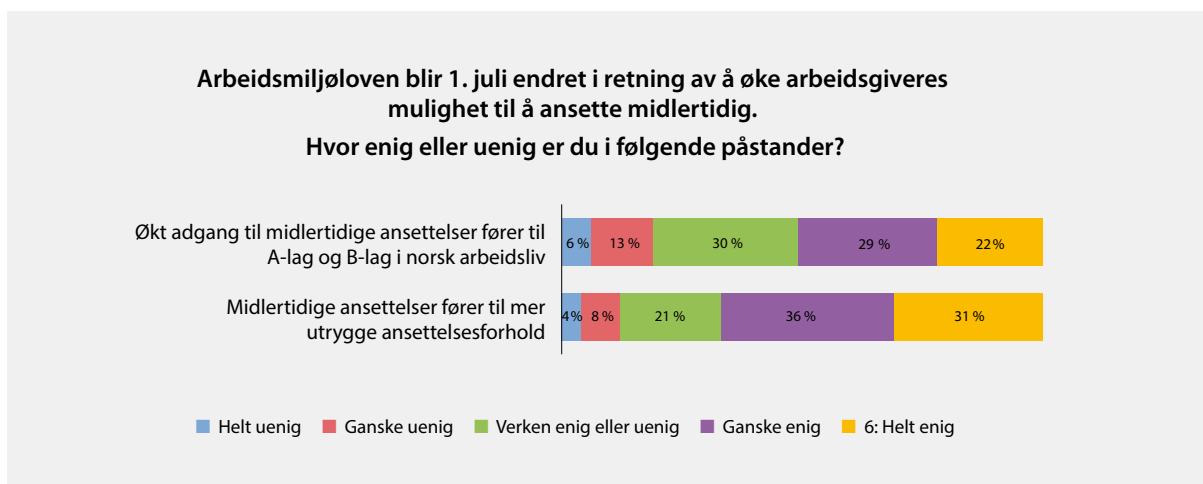
Som vi ser er andelen arbeidstakere som uttrykker bekymring høyest i oljeindustriens sentrum, Rogaland, (47 prosent), fulgt av de to nordligste fylkene (Troms og Finnmark) (44 prosent). Arbeidstakere i Sogn og Fjordane (29 prosent) og Trøndelagsfylkene (30 prosent) uttrykker i minst utstrekning bekymring.

En økt bekymring kan, som vi også har nevnt, henge sammen med regjeringens endringer av arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til adgangen til å ansette øke utryggheten for mange. Som vi så under temaområdet Arbeidsvilkår, stress og mestring vurderer en høyere andel av norske arbeidstakere regjeringens innsats for å fremme et godt arbeidsliv som dårlig i årets undersøkelse en de foregående. På grunn av endringene som ble gjennomført i 2015 stilte vi i årets undersøkelse noen direkte spørsmål knyttet til dette. Vi presenterte arbeidstakerne med et sett av påstander, hvorav to var positivt formulert og knyttet til regjeringens egen argumentasjon for endring og to var negativt formulert og mer i retning av fagbevegelsens argumenter mot endring. Følgende figur viser svarfordelingen på de positive påstandene:



Som vi ser er det omtrent like stor andel som sier seg enige i påstanden at det er positivt at det nå blir enklere å ansette midlertidig fordi det blir lettere å prøve ut arbeidstakere (40 prosent) og i påstanden at økt adgang til midlertidige ansettelse gjør det lettere å komme inn i arbeidslivet (41 prosent). Det er også lik andel som er uenig i disse to påstandene (33 prosent). Begge disse to påstandene trekker på regjeringens argumentasjon om at midlertidige ansettelse kan virke inkluderende gjennom en springbrettmekanisme og gjennom utprøving.

Når det gjelder de negativt formulerte påstandene ser vi at andelen som sier seg enige er betraktelig større:

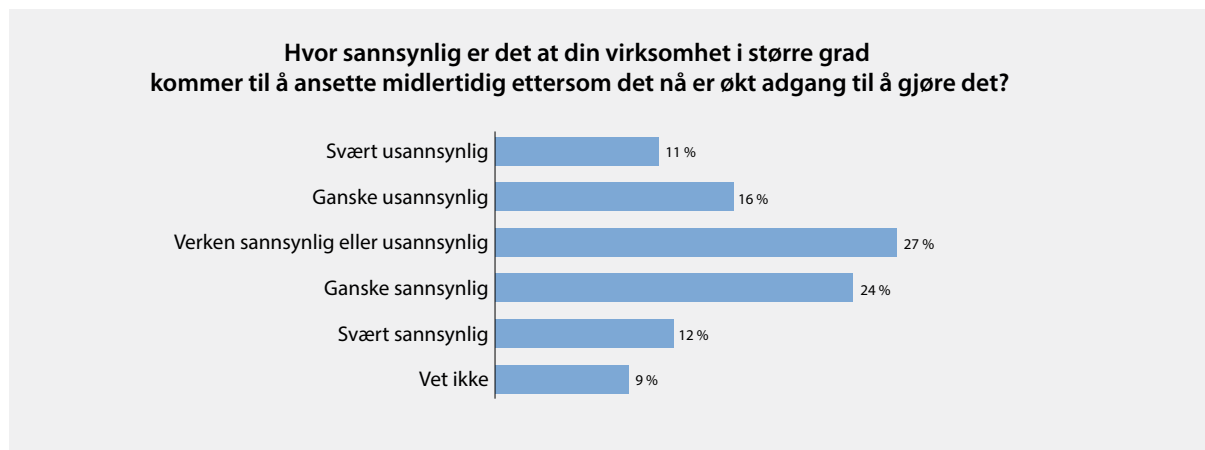


Figuren viser at hele 67 prosent oppgir at de er enige i påstanden om at midlertidige ansettelse fører til mer utrygge ansettelsesforhold, mens 51 prosent oppgir at de er enige i at økt adgang til midlertidige ansettelse fører til A-lag og B-lag i norsk arbeidsliv. Den siste påstanden trekker på en forståelse av at midlertidige ansettelse har en innelåsende effekt, hvor det vil være få muligheter for å rykke opp fra B-laget til A-laget. Det er 20 prosent som sier seg uenige i denne påstanden. Når det gjelder påstanden om at midlertidige ansettelse fører til mer utrygghet er det kun 12 prosent som oppgir at de er uenige.

Dette gjenspeiles i svarene på spørsmålet om hva regjeringen har bidratt til i norsk arbeidsliv, hvor vi ser at en betydelig høyere andel svarer bekreftende på at regjeringen har bidratt til økt utrygghet (52 prosent) sammenlignet med andelen som svarer at den har bidratt til å hindre ledighet (19 prosent), et mer inkluderende arbeidsliv (19 prosent) og til å styrke omstillingsevnen i virksomhetene (19 prosent):

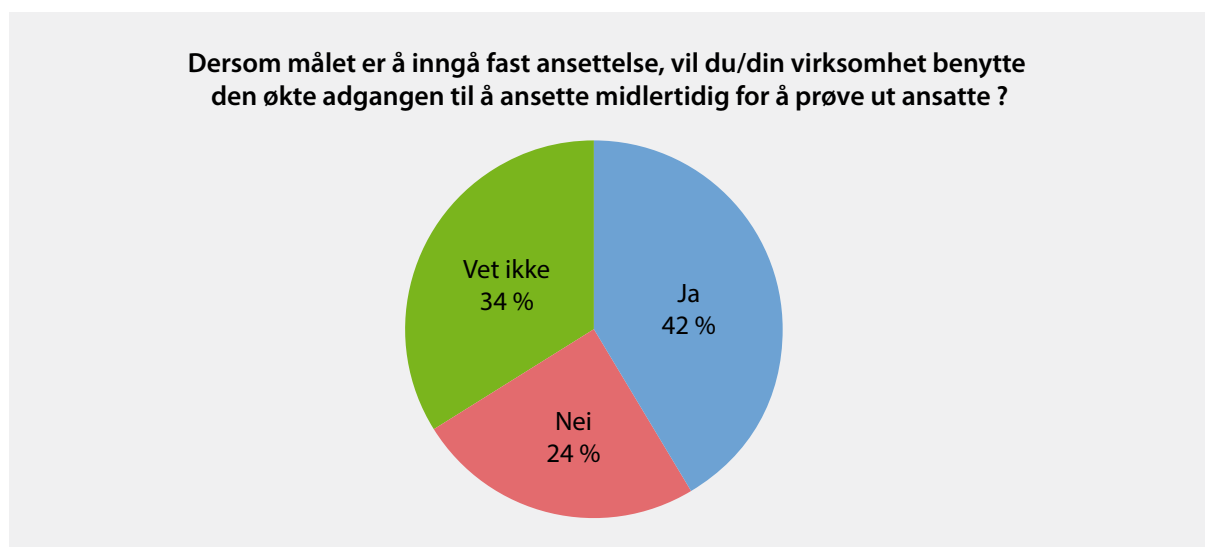


Det er her verdt å nevne at selv blant ledere med personalansvar oppgir kun 28 prosent at regjeringen har bidratt til å styrke omstillingsevnen i virksomhetene, mens 37 prosent oppgir at regjeringen ikke har bidratt til dette (ikke vist i figuren). Når det gjelder ledere med personalansvar stilte vi dem noen ekstra spørsmål knyttet til den økte adgangen til å ansette midlertidig, blant annet hvorvidt det er sannsynlig at deres virksomhet kommer til å benytte seg av den økte adgangen. Følgende figur illustrerer svarfordelingen:



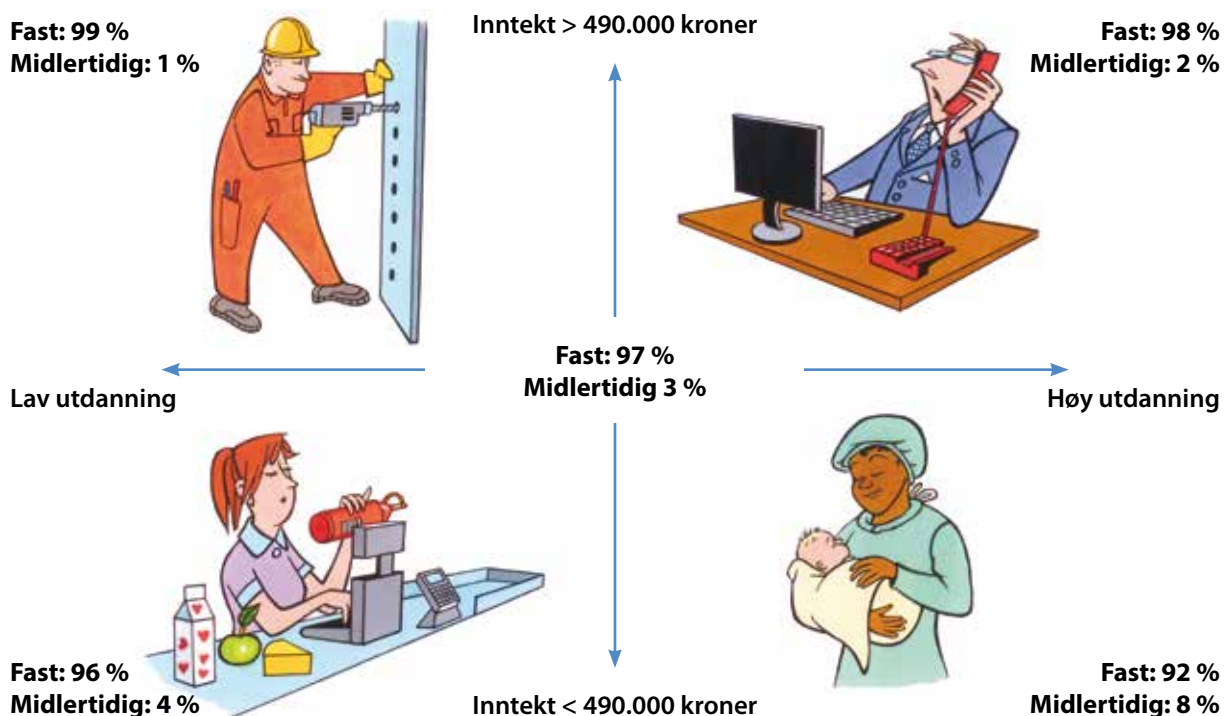
Som vi ser oppgir 12 prosent at det er svært sannsynlig at virksomheten i større grad kommer til å ansette midlertidig ettersom det nå er økt adgang til å gjøre det, mens ytterligere 24 prosent oppgir at dette er ganske sannsynlig. Til sammen oppgir med andre ord 36 prosent av lederne med personalansvar at økt adgang til å ansette midlertidig sannsynligvis kommer til å endre deres ansettelsespraksis.

Et av regjeringens hovedargument for å endre arbeidsmiljøloven var at det var et behov for å gjøre utprøving lettere, fordi at arbeidsgivere er bekymret for kostnader ved eventuell feilansettelse og eventuell oppsigelse. Regjeringen tok dette til inntekt for at det var behov for virkemidler som kan bidra til å redusere arbeidsgiveres usikkerhet ved ansettelser, hvor det å kunne prøve ut arbeidstakere i midlertidig ansettelse i inntil ett år uten vilkår var løsningen. Vi spurte derfor ledere med personalansvar om hvorvidt de kom til å benytte denne økte adgangen til å ansette midlertidig for å prøve arbeidstakere ut i situasjoner der målet er å inngå fast innsettelse:



Som vi ser svarer nesten én av fire at de ikke vil benytte den økte adgangen til dette formålet, mens så mye som én av tre ikke vet. Det er en andel på 42 prosent som oppgir at virksomheten vil benytte den økte adgangen til å ansette midlertidig for å prøve ut ansatte når målet er å inngå fast ansettelse.

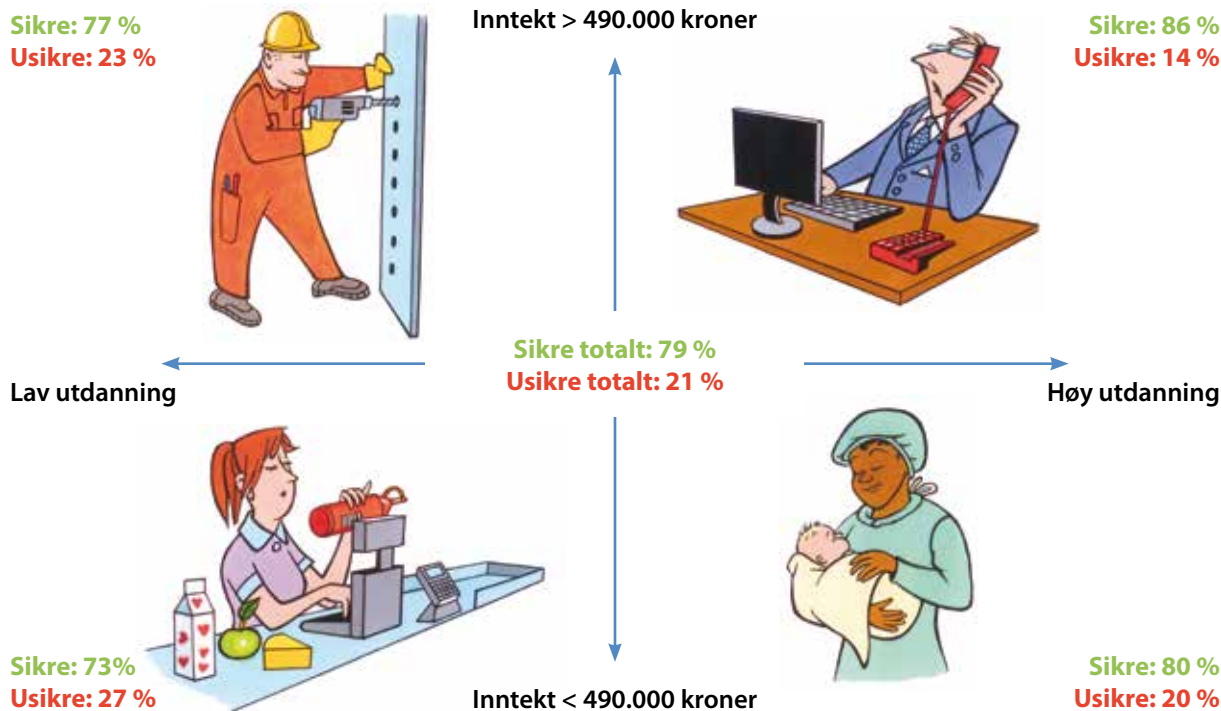
Regjeringen forsøkte å berolige norske arbeidstakere med å slå fast at faste ansettelser fortsatt skal være hovedregelen. Endringene trådte, som nevnt, ikke i kraft før etter undersøkelsestidspunktet, og slike endringer har også ofte en tidsforskyvning i når de medfører endret praksis. Vi ser dermed at fast ansettelse fortsatt er hovedregelen i norsk arbeidsliv, selv om det varierer noe mellom de fire arbeidslivene:



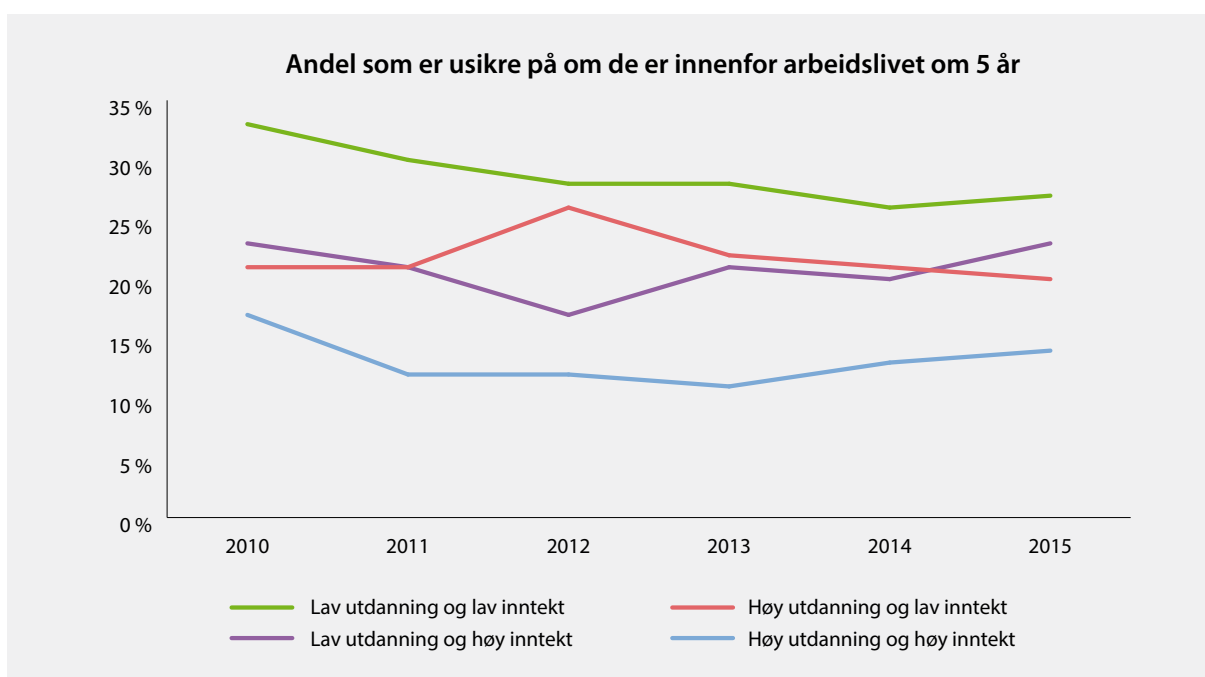
I vår undersøkelse oppgir totalt 97 prosent at de har fast ansettelse og 3 prosent at de har midlertidig ansettelse. Det betyr at midlertidig ansatte er noe underrepresenterte sammenlignet med tallene fra SSBs arbeidskraftundersøkelse. Vi ser av illustrasjonen at midlertidige ansettelser er mest utbredt i arbeidslivene med lav inntekt, spesielt arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt. Det har skjedd små endringer sammenlignet med fjoråret.

Utsikter for deltagelse i arbeidslivet

Tilknytning til arbeidslivet er også del av dette temaområdet, og vi har over tid observert at andelen som er usikre på om de er innenfor arbeidslivet om fem år av andre årsaker enn utdanning og alderspensjon har ligget stabilt på rundt 20 prosent. Det har på dette området heller ikke i år skjedd store endringer, og i arbeidslivet sett under ett er 21 prosent usikre på om de er innenfor om fem år:

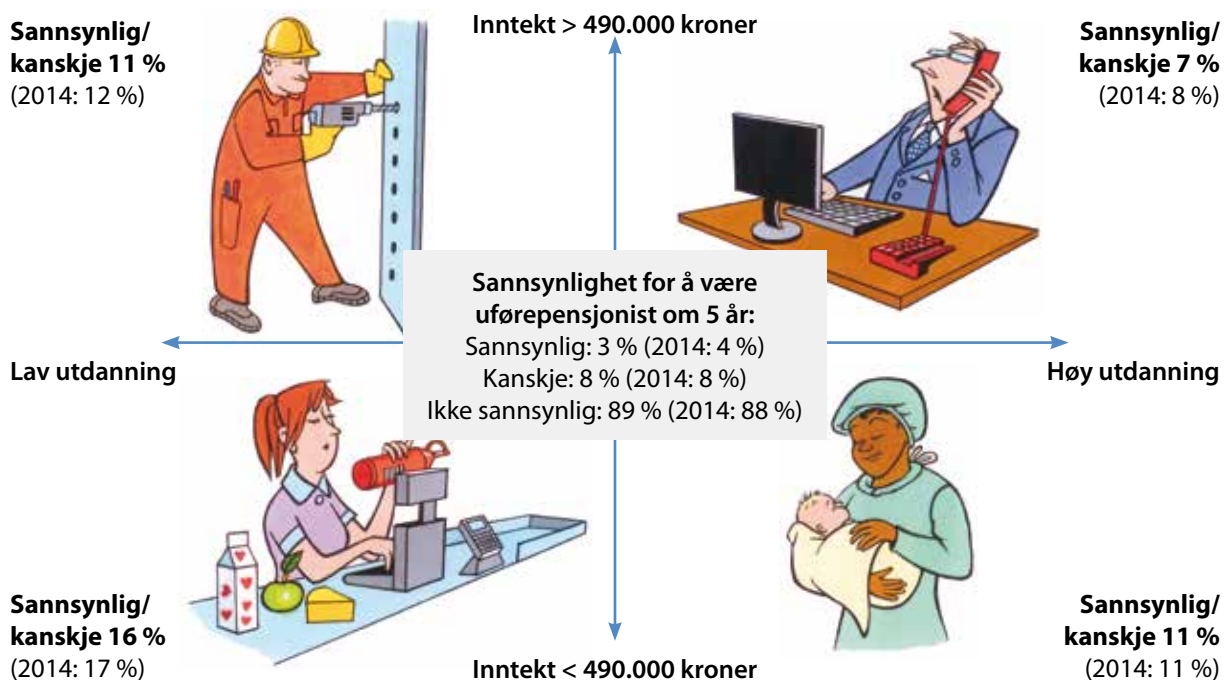


Figuren viser at arbeidstakere i de fire arbeidslivene vurderer sannsynligheten for å være uførepensjonist, arbeidsledig eller utenfor arbeidslivet av andre grunner om fem år ulikt. Mens 86 prosent er sikre på at de fortsatt er innenfor om fem år i arbeidslivet med høy inntekt og høy utdanning, gjelder dette til sammenligning 73 prosent i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt. Dette spørsmålet ser ut til å henge sammen med både utdanning og inntekt, slik at andelen er høyere blant lavt utdannede enn blant høyt, og høyere blant arbeidstakere med lav inntekt enn blant arbeidstakere med høy inntekt. Som nevnt er bildet stabilt over tid, men det kan se ut til å være tegn til en viss konvergens mellom de fire arbeidslivene:



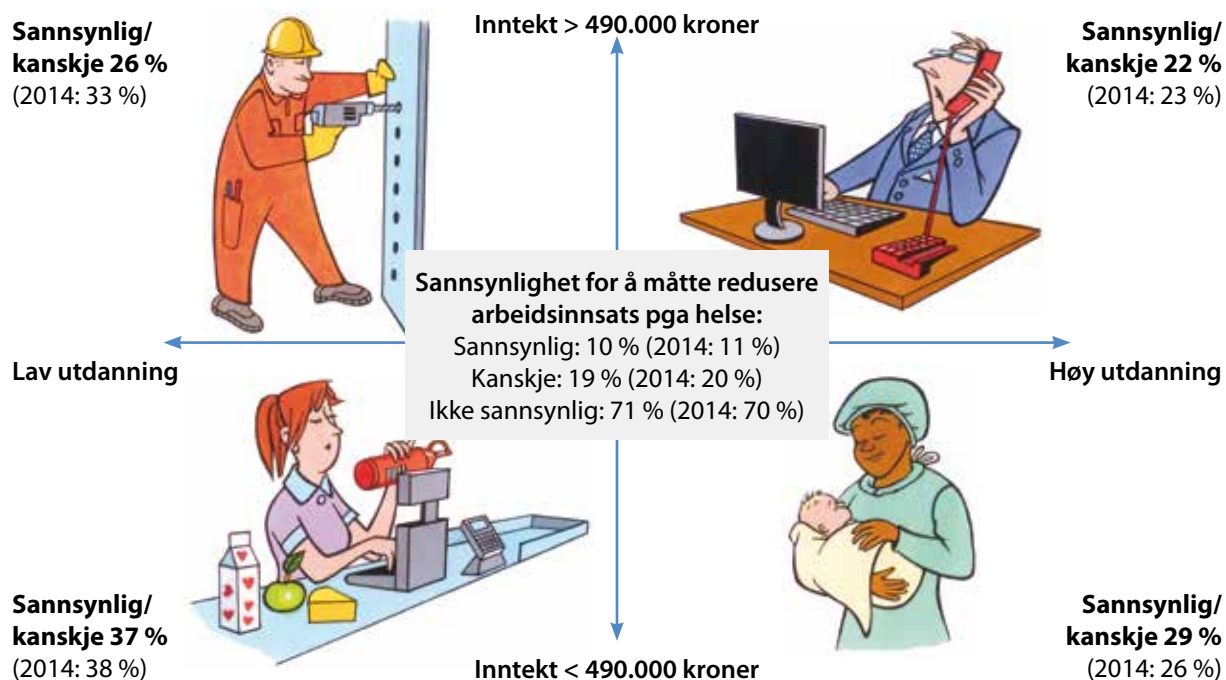
Mens andelen som er usikre har økt i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt, har den gått ned i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt.

Bildet er også preget av stabilitet om vi kun ser på vurderingen av sannsynligheten for å være uførepensjonist om fem år:



Som vi ser er det fortsatt i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt at vi finner høyest andel som regner det som sannsynlig at de er uførepensjonister om fem år (16 prosent), mens den laveste andelen er å finne i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt (7 prosent).

Som vi så under temaområdet Likestilt deltakelse er helse en fremtredende årsak til deltidsarbeid, og det er også en høyere andel som regner det som sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse innen fem år enn det er som anser det som sannsynlig å være utenfor arbeidslivet totalt. Det er imidlertid også i år en økning i andelen som ikke regner dette som sannsynlig:



I årets undersøkelse regner 71 prosent det som usannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse, mens 10 prosent regner dette som sannsynlig. Dersom vi ser på de fire arbeidslivene ser vi at andelen som oppgir at det er sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse er andelen høyest i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt (37 prosent), fulgt av arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt (29 prosent). I sistnevnte ser vi en økning på tre prosentpoeng fra i fjor. Motsatt ser vi at andelen som anser det som sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse har gått ned i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt sammenlignet med i fjor, fra 33 til 26 prosent.

DEL 2: DET NYE ARBEIDSLIVET

Vi har i årets barometerundersøkelse sett hvordan usikkerheten knyttet til den økonomiske situasjonen har påvirket norske arbeidstakeres oppfatning av utviklingen i arbeidslivet det siste året. I tillegg til de økonomiske rammebetingelsene har vi sett en kritisk vurdering av regjeringens arbeidslivspolitik. Utviklingen i arbeidslivet er imidlertid et produkt av mer enn kortsiktige svingninger i økonomien og i politikken, den er også knyttet til mer kulturelle forhold som for eksempel arbeidstakeres og arbeidsgiveres holdninger til hvordan det gode arbeidsliv bør være og deres preferanser.

I fjorårets rapport gikk vi nærmere inn på hvordan samfunns- og teknologisk utvikling har endret arbeidslivet i retning av at kompetansen til de ansatte nå er bedriftenes viktigste kapital og av nye ledelsesstrategier som kombinerer større grad av ansvar og autonomi til den enkelte ansatte med ulike former for måling og overvåking. Vi påpekte at det har blitt rettet bekymring for bruk av slike styringsmekanismer hvor det kan hevdes at ledelsen ikke lenger styrer og kontrollerer ansatte direkte, men at sistnevnte styrer seg selv i form av en slags selvdisiplinering som vi også var inne på i Del 1, eller går i en «honningfelle» som vi omtalte det som i fjor. Denne «honningfellen» gjelder i størst grad for arbeidstakere som rapporterer høy grad av mestring, motivasjon og autonomi i arbeidet, og at dette i særlig stor grad gjaldt høyere utdannede og arbeidstakere i ledende stillinger.

Vi hører også stadig om overgangen fra en industriøkonomi til en service- og kunnskapsøkonomi med økt innslag av informasjons- og kommunikasjonsteknologi, økende automatisering og økende krav til utdanning. En viktig ingrediens i denne fortellingen er arbeidstakeren som har forlatt samlebåndet eller cellekontoret og gått over i et «nytt» arbeidsliv preget av fleksibilitet, flyt og selvstendighet. I det nye arbeidslivet er gårsdagens byråkratiske kjedsomhet, ineffektivitet og det harde fysiske arbeidet tilsynelatende blitt erstattet av «entreprenøren», «den selvstendige oppdragstakeren» som samler opp prosjektporteføljer, gjerne som «trainees». I tråd med dette møter vi også forestillinger om «den digitale arbeiderklassen» som gjerne driver «fjernarbeid».

Bak denne fortellingen ligger antakelser både om at den gamle arbeiderklassen er i ferd med å forsvinne samtidig som en ny kreativ klasse vokser frem; en klasse som finner mening i jobben og som forventer autonomi og selvstendighet i arbeidet. Entreprenøren er særdeles initiativrik, oppdragstakeren har flere arbeidsgivere, for ikke å si «oppdragsgivere», og «trainees» er så sterkt drevet av indre motivasjon for arbeidet at de jobber uten lønn «for å få en fot innenfor».

En konsekvens av dette er at de «gamle» spørsmålene om lønn og trygge, ordnede og faste arbeidsvilkår blir fremstilt som begrensende for individet og uvedkommende, og det gjør at det å organisere seg i fagforeninger kanskje ikke lenger er opplagt for dagens arbeidstakere. I stedet for kollektive ordninger vektlegges arbeidslivet som arena for individuell utfoldelse og initiativ hvor individualiseringen vanskeliggjør samfunnsengasjement.

Vi har latt oss forføre tilstrekkelig av denne fortellingen om «det nye arbeidslivet» til å vie denne delen av årets barometer rapport til å se nærmere på dens hovedrolle inneholder, «den nye arbeidstakeren» sammenlignet med tilsvarende forestillinger om andre typer arbeidstakere. For å kunne gjøre det har vi med andre ord valgt å konstruere fire arbeidstakertyper som skal representerer ulike mulige kombinasjoner knyttet til forestillinger om «det nye» og «det gamle» arbeidslivet, og dermed om «den nye» og «den gamle» arbeidstakeren.

Fire arbeidstakertyper

I fortellingen om «det nye arbeidslivet» ligger innbakt en annen fortelling, nemlig at det finnes et «gammelt» eller «tradisjonelt» arbeidsliv. I dette «tradisjonelle arbeidslivet» var arbeidet samlende og sentralt for en arbeiderklasse som organiserte seg rundt kollektive og solidariske verdier knyttet til rettigheter og avlønning. For arbeiderklassen var slagordet «A fair day's wage for a fair day's work» sentralt, og det gjaldt å i solidaritet ikke bryte akkorden. God innsats var tuftet på ekstern motivasjon i form av rettferdig behandling og riktig avlønning. Denne tradisjonelle arbeiderklassen utgjør inspirasjonen for vår første arbeidstakertype: den kollektivt orienterte arbeidstakeren som anser jobben først og fremst som et middel til å tjene penger. Den mannlige *industriarbeideren* utgjør her et klassisk bilde på denne arbeidstakertypen.

Med tiden er det vokst frem en gruppe høyt utdannede arbeidstakere, mange med en yrkes- eller profesjonsidentitet, som anser jobben som noe mer enn det å «bare tjene penger», noe selvrealiserende, utviklende og for noen profesjoners vedkommende et slags kall. Disse arbeidstakerne kan fortsatt være inspirert av tidligere tiders kollektivistiske tankegods, men deres kollektive orientering trenger ikke nødvendigvis være av samme karakter som den foregående arbeidstakertypen, hvor vi ser forestillinger om et sterkere behov for videreutvikle faget og å beskytte profesjonsinteresser. Med dette har vi en annen arbeidstakertype som også er kollektivt orientert, men som samtidig anser jobben som en arena for utfoldelse og selvrealisering. Den kvinnelige *sykepleieren* kan her fungere som et symbol.

En tredje arbeidstakertype man kan tenke seg i denne fortellingen er den individuelt orienterte arbeidstakeren som er opptatt av egen karriereutvikling og materielle goder. Dette er en arbeidstakertype som like mye tilhører «det gamle» som «det nye» arbeidslivet. For denne arbeidstakeren er jobben et middel til å tjene (mest mulig) penger og i mindre grad et mål i seg selv. For denne arbeidstakertypen er kollektiv orientering irrelevant eller uviktig fordi enhver er sin egen lykkes smed, og vante forestillinger er her *selgeren* eller *børsmegleren*.

Til slutt når vi frem til en arbeidstakertype som er helt sentral for fortellingen om «det nye arbeidslivet»; den individuelt orienterte arbeidstakeren som anser jobben som arena for utfoldelse, selvrealisering og som er indre motivert for å gjøre en god innsats. Dette er en arbeidstakertype som i liten grad er opptatt av fast lønn og trygghet, men som prioriterer en fleksibel arbeidssituasjon hvor arbeidet i seg selv er en kilde til mening og motivasjon. Bilder som dukker opp er av den unge, høyt utdannede *frilanseren*, *konsulenten*, *oppdragstakeren* eller *trainee-en*.

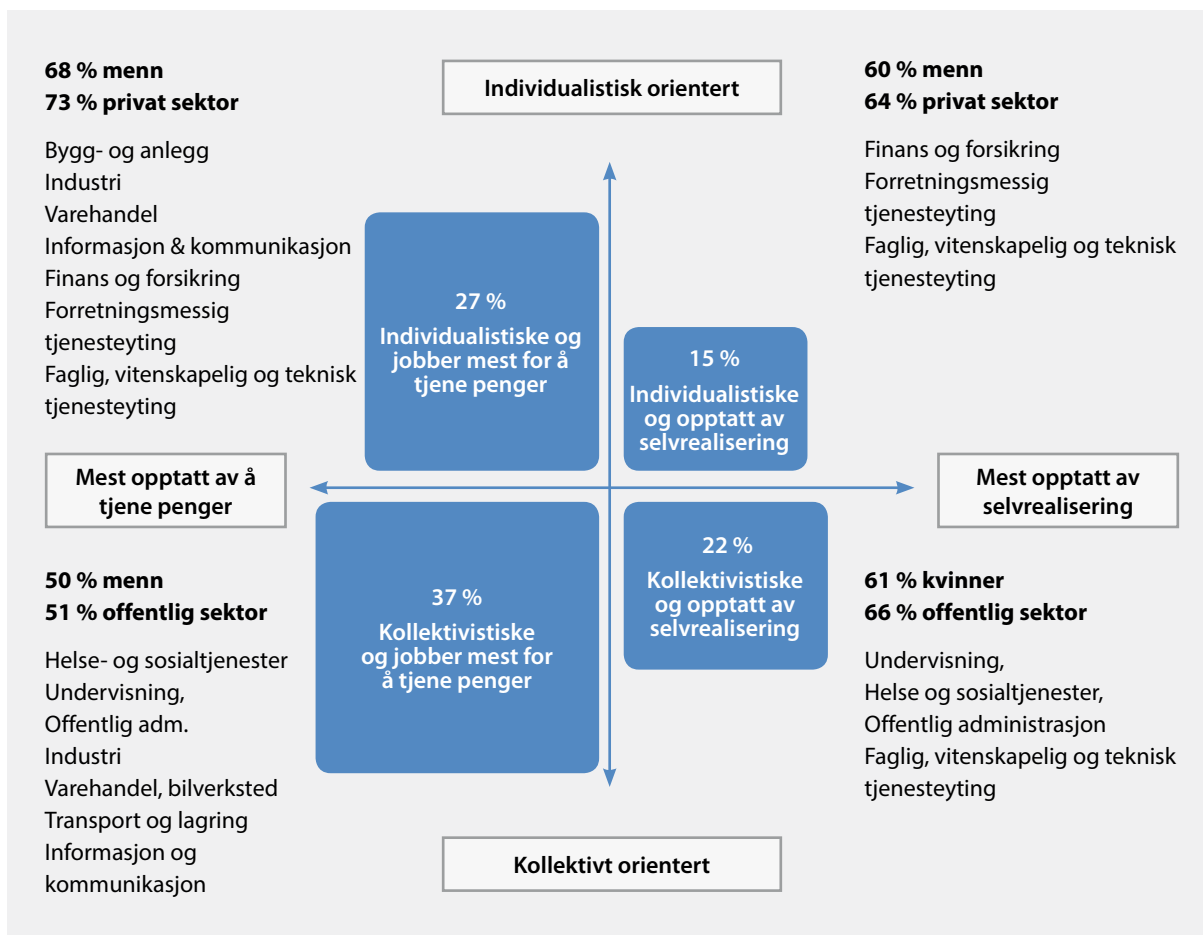
I denne delen av barometerrapporten har vi altså tenkt å ta fortellingen om det nye arbeidslivet på alvor og analysere det i lys av disse fire arbeidstakertypene. I hvilken utstrekning kan vi se konturene av fire slike typer? Hvem er de? Og stemmer våre forestillinger om dem? Hvilke konsekvenser har det om vi snakker om den ene eller den andre arbeidstakertypen?

Konstruksjonen av de fire arbeidstakertypene er gjort på grunnlag av spørsmål knyttet til to dimensjoner. Den første dimensjonen tar for seg kollektive og individualistiske holdninger, og siden vi baserer oss på en fortelling om en forskyvning fra en kollektivt orientert arbeiderklasse som stod samlet i fagbevegelsen kretser denne dimensjonen rundt arbeidstakernes holdninger til lønnsdannelse, inntektsforskjeller og fagforeningers rolle for ansatte og samfunnet. Fortellingen om «det nye arbeidslivet» handler også om en forskyvning fra å begrense arbeidsinnsatsen til det man får lønn for, til at jobben er en arena for selvrealisering og personlig utvikling. Vi har derfor latt den andre dimensjonen være hvorvidt arbeidstakertypene anser jobben først og fremst som et middel til å tjene penger, eller om det utgjør noe mer, nemlig en arena for individuell utfoldelse.



Finnes de fire arbeidstakertypene?

Svaret på spørsmålet er at vi finner alle de fire typene i vår undersøkelse, men i ulik utstrekning. Hvilken arbeidstakertype er det som faktisk preger dagens arbeidsliv? Fortellingen om «det nye arbeidslivet» til tross ser det ut til at det er de to «gamle» arbeidstakergruppene som dominerer bildet. Den største gruppen er de kollektivt orienterte som anser jobben først og fremst som et middel til å tjene penger (37 prosent). En orientering i retning av selvrealisering som en viktigere motivasjon enn den indre motivasjonen knyttet til selvrealisering ser med andre ord umiddelbart ikke helt ut til å ha festet grepet om arbeidslivet. Den nest største gruppen er nemlig individualistisk orienterte som anser jobben først og fremst som et middel til å tjene penger (27 prosent). Siden den tredje største gruppen er kollektivt orienterte som er opptatt av selvrealisering (22 prosent), kan vi heller ikke se noe tydelig tegn til at individualisme preger norsk arbeidsliv. «Den nye arbeidstakertypen» utgjør 15 prosent når denne defineres som individuelt orientert og opptatt av selvrealisering:



Men hvem er disse arbeidstakertypene i realiteten? Ovenfor trakk vi på noen vante forestillinger som vi nå ser at er for unyanserte. Vi husker bildet av industriarbeideren som den kollektivt orienterte som jobbet mest for å tjene penger, men vi finner her også stort innslag av ansatte i offentlig og privat tjenesteproduksjon og slett ikke bare menn. Dessuten finner vi industriarbeideren også blant de *individualistisk* orienterte som er mest opptatt av å tjene penger og ikke bare selgere og meklere. Denne gruppen er imidlertid preget av menn. Når det gjelder selvrealisering ser vi at kjønn blir et viktig skille, hvor kvinner dominerer blant de kollektivt orienterte. Likevel blir bildet av sykepleieren som representant for denne gruppen utfordret ved at én av tre jobber i privat.

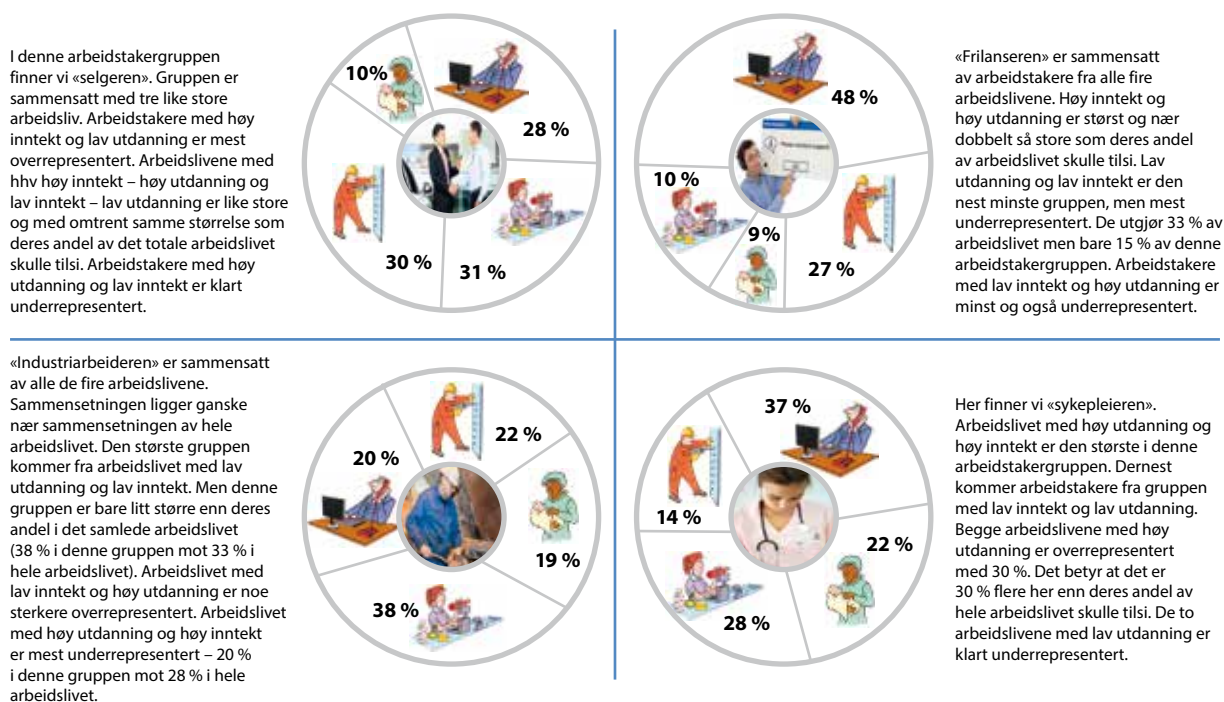
Hvilke faktorer er det som påvirker hvilken av disse arbeidstakertypene man har mest til felles med? Ved bruk av multivariate analyser kan vi si noe om hvilke trekk ved arbeidstakerne som har størst betydning for om man er mest opptatt av å realisere seg selv gjennom jobben eller om jobben først og fremst er et middel til å tjene penger. Vi har undersøkt betydningen av kjønn, alder, utdanning og inntekt, og finner at alle disse har en viss betydning. Sannsynligheten for å være opptatt av selvrealisering øker med alder og er høyere for kvinner og arbeidstakere med høy utdanning og høy inntekt. Av disse er det kjønn og utdanning som betyr mest. Å jobbe i offentlig sektor øker også sannsynligheten for å være opptatt av selvrealisering.

Ved hjelp av samme metode har vi også testet hvilke forhold som har mest å si for om man hovedsakelig er individualistisk eller kollektivt orientert. Det er mer sannsynlig at menn og arbeidstakere med høy inntekt er individualistisk orientert, mens sannsynligheten avtar jo eldre du blir og jo mer utdanning du har. Det sistnevnte bryter litt med forestillingen om at utdanning medfører ønske om karriere og avkastning på investering i kompetanse. Langs denne dimensjonen ser kjønn, alder, utdanning og

inntekt ut til å ha omtrent like stor betydning. Å jobbe i privat sektor øker dessuten sannsynligheten for å være individualistisk orientert.

Forholdet mellom de fire arbeidstakertypene og de fire arbeidslivene

Fra YS Arbeidslivsbarometer kjenner vi de fire arbeidslivene, en inndeling basert på utdannings- og inntektsnivå. I hvilken grad er disse fire arbeidstakertypene kun et uttrykk for det samme? Hvilket arbeidsliv befinner de fire arbeidstakertypene seg i? Følgende figur viser at det ikke er et overlapp mellom de fire arbeidstakertypene og de fire arbeidslivene:



Som nevnt innledningsvis er fortellingen om «det nye arbeidslivet» bundet opp med forestillinger om at «den nye arbeidstakertypen» har andre holdninger til og erfaringer med arbeidslivet. Hvilke konsekvenser har det om vi snakker om den ene eller den andre arbeidstakertypen? Jobber de under ulike vilkår? Opplever og vurderer de fire arbeidstakertypene arbeidsvilkårene forskjellig? Har de ulike preferanser når det gjelder hvilke sider av en (god) jobb som er viktige? Og fører dette til ulike holdninger til arbeidslivspolitiske spørsmål og tilfredsheten med og synet på egen jobb?

Den nye arbeidstakertypen i et grenseløst arbeidsliv?

Forestillingen om «det nye arbeidslivet» er forbundet med tanker om det «meningsfylte», om enn grenseløse arbeidslivet preget av fleksibilitet. Det «gamle» arbeidslivet blir i denne fortellingen fremstilt som stabilt, men rigid, med ordninger som arbeidsreglement, stillingshierarkier og ansiennitet med lite rom for individuelt ansvar, initiativ og belønning. Forestillingen om «det nye arbeidslivet» er dermed bygget rundt autonomi, om å vise seg frem, om å tåle uforutsigbarhet, mens initiativ belønnes. Til historien hører også antagelser om en reversering av forholdet mellom tid og arbeid slik at det er arbeidsoppgavene, og ikke den medgåtte arbeidstiden, som styrer hvor lang en arbeidsdag og hva et «dagsverk» er. Dette har vi omtalt som henholdsvis oppgavestyrt og klokkestyrt arbeidstid, hvor det er oppgavestyrt arbeidstakere som står mest i fare for å gå i «honningfellen». Vi så blant annet i Del 1 at arbeidstakere som har høy grad av indre motivasjon som jobber flere timer i uka, og at arbeidstakere som har stor grad av autonomi, i form av innflytelse på målene som blir satt for deres arbeid, som i størst grad jobber overtid uten å registrere det. Er dette trekk ved «den nye arbeidstakeren»?

Arbeidstakertypen som er individorientert og opptatt av selvrealisering opplever mest autonomi i form av kontroll over egen arbeidssituasjon, er i minst grad klokkestyrt, har i størst grad innflytelse på målene som blir satt for arbeidet og bestemmer i størst grad arbeidstiden selv. Det er også denne arbeidstakertypen som i størst grad opplever å måtte vise seg frem for å få attraktive arbeidsoppgaver.



Så langt virker dette å være i tråd med forestillingene. Motstykket ser også ut vil å være den «tradisjonelle industriarbeidertypen» som er kollektivt orientert og hvor jobben først og fremst er et middel til å tjene penger. Denne arbeidstakertypen opplever minst grad av autonomi, er i større grad klokkestyrt, har minst innflytelse på målene som er satt for arbeidet og bestemmer i minst grad arbeidstiden selv. Samtidig opplever arbeidstakertypen som er kollektivt orientert og mer opptatt av å tjene penger enn å realisere seg selv i mindre grad å måtte vise seg frem. Denne arbeidstakertypen skal dermed være mindre i fare for å gå i honningfellen.

For det første dreier denne seg om arbeidstiden; «den nye arbeidstakertypen», som vi har sett opplever størst grad av autonomi og innflytelse på både egen arbeidstid og målene som er satt for arbeidet, har en lenger arbeidsuke enn de andre arbeidstakertypene. I tillegg må denne oftere jobbe overtid og oftere gjøre dette uten å registrere dette for å nå målene som er satt for arbeidet:

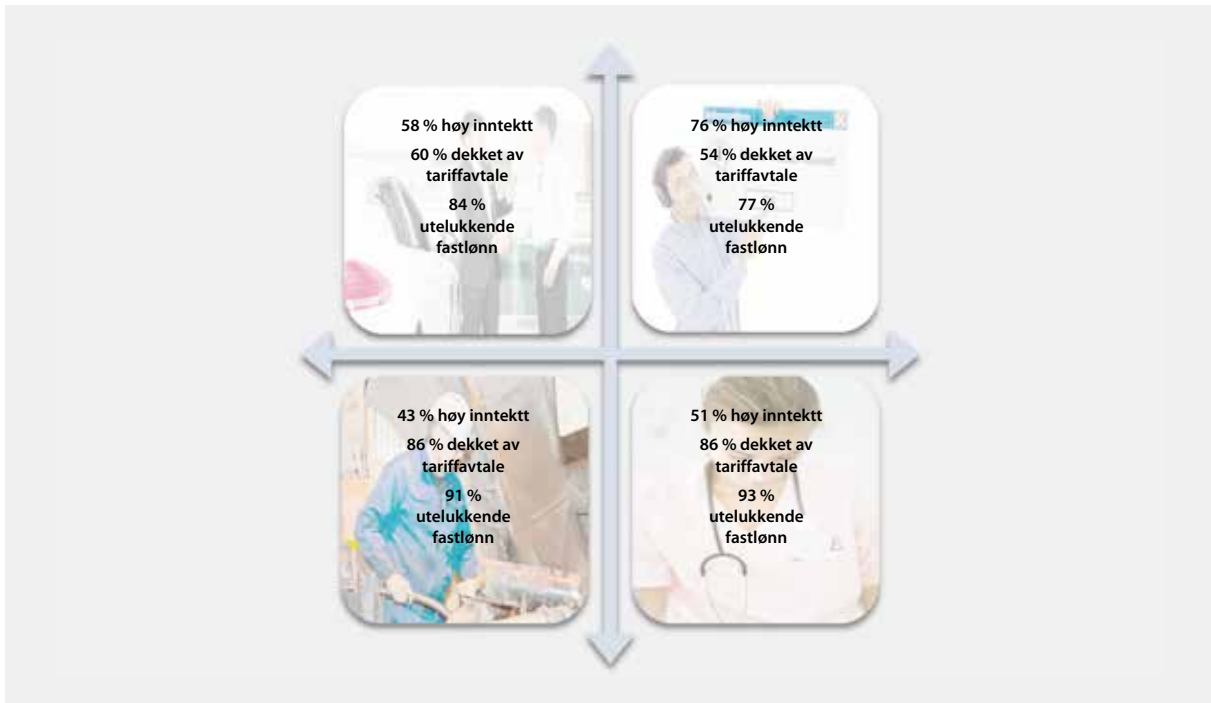


At opplevelsen av arbeid-familie-konflikt er noe som fordeler seg relativt likt mellom arbeidstakertypene kan virke overraskende, spesielt med tanke på bildet vi er blitt presentert for når det gjelder gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid. Dette kan tolkes som at opplevelsen av at hensynet til familien og hensynet til jobben står i motsetning til hverandre er blitt alminneliggjort – det er noe alle føler på. Med dette mener vi at verdiene og holdningene med tanke på prioriteringer og praksis når det gjelder familielivet har blitt en felles erfaring med å befinne seg i en tidsklemme mellom jobben og familien. Samtidig kan det også hende at arbeidstakertypen som arbeider de lengste arbeidsukene (individualistene som er mest opptatt av selvrealisering) kanskje får stor grad av aksept for dette hjemme fordi disse også har de største inntektene, eller at denne arbeidstakertypen reelt sett har ganske stor fleksibilitet i arbeidshverdagen, kan jobbe etter at barna har lagt seg og derfor ikke opplever så mye mer arbeid-familie-konflikt enn de andre arbeidstakertypene.

Vi merker oss imidlertid at de fire arbeidstakertypene opplever forutsigbarhet i mer eller mindre samme omfang. Dette kan tyde på at arbeidshverdagen for «den nye arbeidstakertypen» kanskje ikke er så mye mer flytende og preget av spontanitet enn arbeidshverdagen til de andre arbeidstakertypene. På spørsmål knyttet til arbeidsvilkår og arbeidstidsregime er det små forskjeller mellom den individualistiske orienterte arbeidstakertypen som oppfatter jobben først og fremst som et middel til å tjene mest mulig penger og den kollektivt orienterte arbeidstakertypen som vektlegger selvrealisering.

Som nevnt henger forestillingen om «det nye arbeidslivet» også sammen med at individuell autonomi og individuelt ansvaret og initiativ skal belønnes. Tjener den nye arbeidstakertypen mer og er den i et arbeidsliv med andre ordninger for lønnsfastsettelse? Vi finner lavest andel med høy inntekt blant arbeidstakertypen som er kollektivt orienterte og som primært jobber for å tjene penger, og høyest andel blant de individualistiske som prioriterer selvrealisering fremfor det å tjene penger (76 prosent).

Når det gjelder lønnsfastsettelse er begge de kollektivt orienterte arbeidstakertypene i større grad dekket av kollektive ordninger som tariffavtaler og fastlønn. Det er her den nye arbeidstakertypen som i størst grad er i et arbeidsliv med lav tariffavtaledekning og med størst innslag av andre ordninger enn fastlønn:

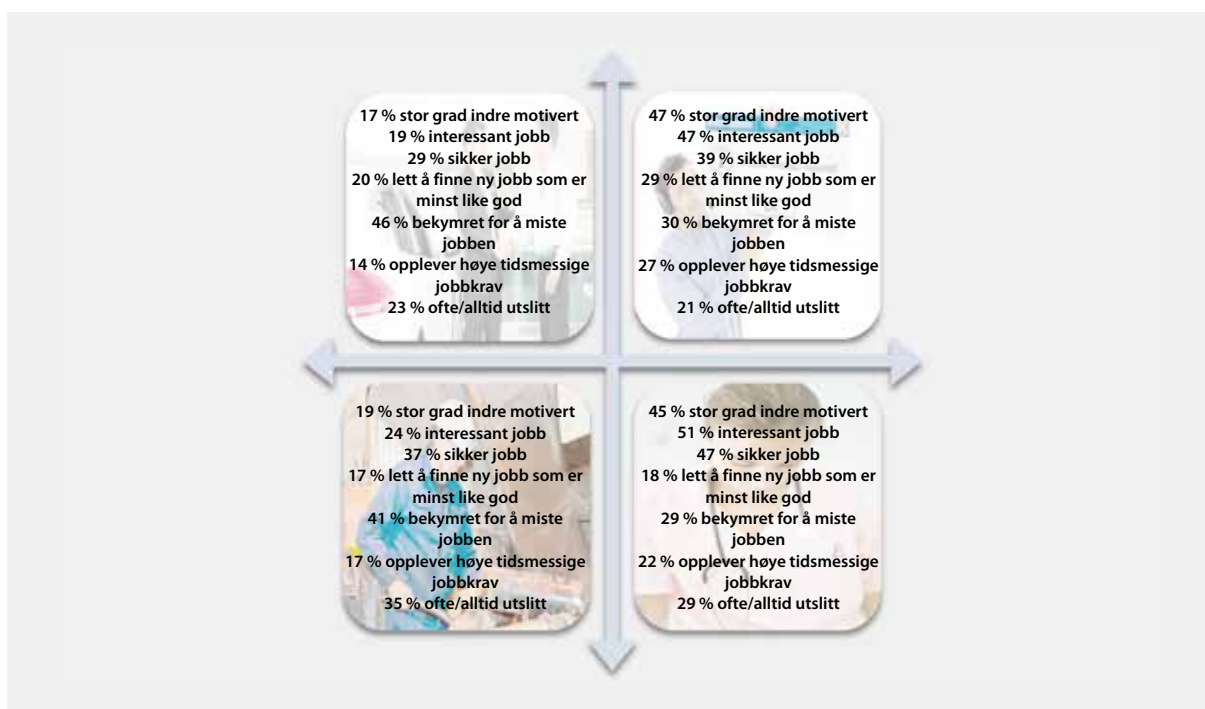


Betydningsfulle arbeidstakere i et meningsfullt og utfordrende arbeidsliv?

De kulturelle endringene knyttet til holdninger og verdier kan også påvirke arbeidstakeres forståelser og opplevelser av arbeidssituasjonen, for eksempel spørsmål knyttet til fleksibilitet og usikkerhet. Dette kan komme av ulike forventinger til arbeid, som i neste omgang kan påvirke hva arbeidstakere tenker om ansettelsesforhold og hvordan de opplever dem.

«Det nye arbeidslivet» er forbundet med ønsker om mening og selvrealisering i motsetning til «hardt fysisk arbeid», men hvor vi også har sett økende innslag av arbeidsforhold som er preget av mer løser og mer usikker tilknytning til arbeidslivet.

Hvis vi starter med det meningsfulle, interessante og motiverende arbeidet ser det ut til at arbeidstakerne som er opptatt av selvrealisering nettopp opplever at arbeidet gir dem noe snarere enn at de ofrer noe for arbeidet:



Begge arbeidstakertypene som er opptatt av selvrealisering gir uttrykk for stor grad av indre motivasjon og at jobben er interessant. Dette gjelder spesielt arbeidstakertypen som kollektivt orientert i kombinasjon med å være opptatt av selvrealisering. Arbeidstakertypene som anser jobben som først å fremst være et middel til å tjene penger oppgir i mindre grad å være indre motivert og også i mindre grad at jobben er interessant, spesielt de individuelt orienterte blant disse. Når det gjelder hva man ofrer for arbeidet er forestillingen om «den nye arbeidstakeren» at jobben er meningsfylt, inspirerende og at den gir energi. Vi ser at arbeidstakere som er opptatt av selvrealisering i noe større grad enn de øvrige opplever høyere tidsmessige jobbkraav, men at særlig de som i tillegg er individualister i mindre grad kjenner seg igjen i en beskrivelse av å være utslitt. Kanskje dette kan med sammenheng med å ikke identifisere seg med den hardt fysisk arbeidende industriarbeideren, men snarere den travle og etterspurte prosjektarbeideren.

En fremtredende del av fortellingen om «den nye arbeidstakeren» er at det er naturlig og riktig å bytte jobb, både for å skaffe nye erfaringer, få utfordringer, lære nye ting og kanskje en karriere. Løser tilknytning i form av kortere kontrakter og flere arbeidsgivere blir slik sett ikke noe negativt og kilde til usikkerhet. Arbeidslivet blir i denne fortellingen framstilt som en reise, der arbeidsforholdet ikke nødvendigvis er ment å vare livet ut. Tar vi denne forståelsen i betraktning er det kanskje ikke overraskende at arbeidstakerne som er orientert mot selvrealisering i mindre grad uttrykker bekymring for å miste jobben enn de som primært anser jobben som et middel å tjene penger, der nettopp det å tjene penger blir satt i fare ved brudd i ansettelsen. «Den nye arbeidstakeren», som er individualistisk orientert og opptatt av selvrealisering, skiller seg dessuten fra de øvrige ved å i større grad anse det som lett å finne en jobb som er minst like god. Dette kan være uttrykk for stor grad av selvtilitt knyttet til mestring og kompetanse, og holdninger knyttet til å være egen lykkes smed, selv om det også kan handle om hvilke sektorer og bransjer denne tilhører.

Usikkerhet knyttet til jobbsituasjonen finner vi med andre ord i størst grad blant de som anser jobben først og fremst som et middel til å tjene penger ved at disse i større grad opplever bekymring for det å miste jobben. Her er det spesielt arbeidstakertypen som i tillegg er individualistisk orientert som er mest bekymret. Dette kan handle om manglende opplevelse av kollektiv trygghet i form av fagorganisering. De minst bekymrede finner vi blant de kollektivt orienterte som legger vekt på selvrealisering, og det er også disse som i størst grad opplever at de har en sikker jobb.

Holdninger og preferanser

Endringer i holdninger og verdier gir i de fleste tilfeller også endrede preferanser knyttet til arbeidslivet og hva som er en ideell jobb. Som nevnt er forestillingen om «det nye arbeidslivet» knyttet til å trives med uforutsigbarhet, egenutvikling i møte med nye erfaringer og dermed ønske om skiftende omstendigheter. Til dette kommer det at jobben er og bør være meningsfull og en arena for utfoldelse, snarere enn et pliktløp man må gjennom for å overleve økonomisk. Vi har også argumentert for at den nye arbeidstakertypen har høy selvtillit og er inspirert av tanker om å være sin egen lykkes smed. I hvilken grad gir arbeidstakertypene ulike uttrykk for disse preferansene?

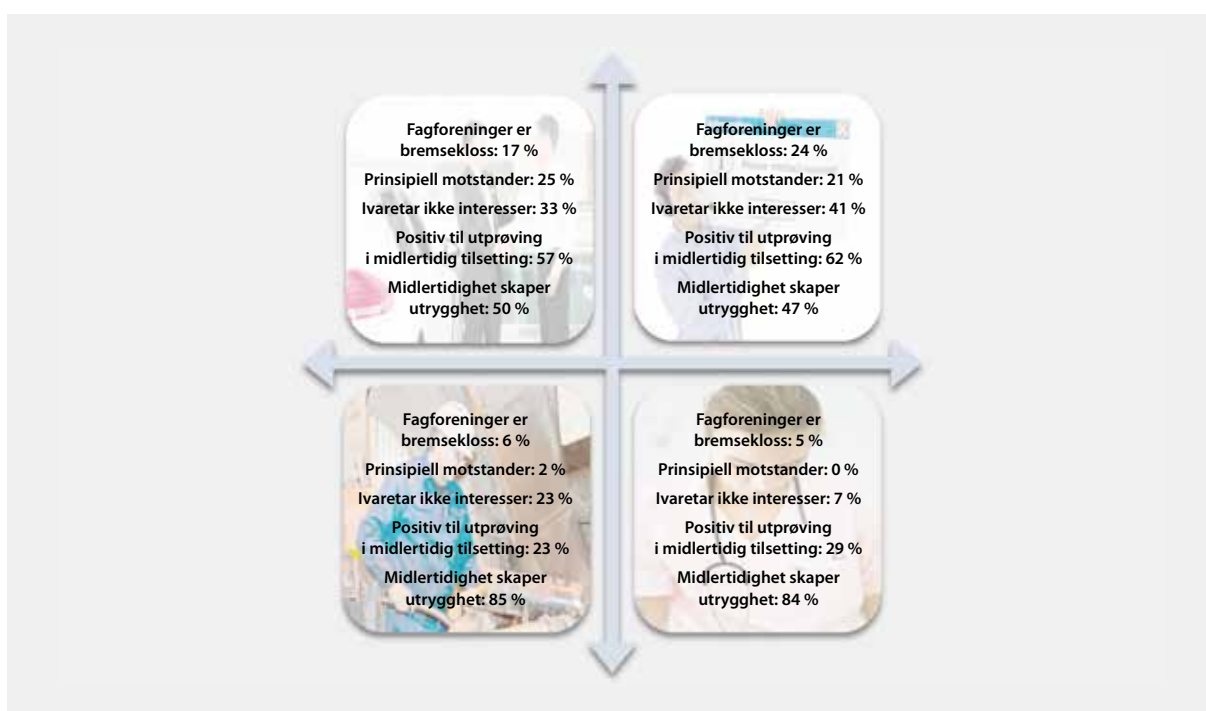


Når det gjelder å uttrykke ønske om skiftende omstendigheter ser vi at begge arbeidstakertypene som er opptatt av selvrealisering, og særlig den som er individualistisk orientert, har en preferanse for å stadig gå løs på nye arbeidsoppgaver og å omgås nye arbeidskollegaer. Begge arbeidstakertypene som er opptatt av selvrealisering gir sterkere uttrykk at den ideelle jobben innebærer å gjøre noe verdifullt, mens begge de kollektivt orienterte arbeidstakertypene i høyere grad anser det at jobben er trygg og inntekten er fast som nødvendige kriterier for en ideell jobb enn hva de individualistisk orienterte gjør.

Noe mer overraskende gitt den overordnede fortellingen er at det ikke ser ut til å være særlig forskjeller mellom de ulike arbeidstakertypene i hvilken grad de vektlegger god lønn og materielle goder som nødvendig for den ideelle jobben. Dette kan både forstås som at god lønn og materielle goder ikke opptar arbeidstakerne flest i et relativt velstående land som Norge, eller at det å legge vekt på god lønn og materielle goder er blitt en «illegitim» preferanse som alle dagens arbeidstakere kjenner på.

Større forskjeller finner vi i synet på hvorvidt lønn er et individuelt og privat anliggende eller et kollektivt. De individuelt orienterte arbeidstakertypene oppgir i større grad et ønske om å representere seg selv i lønnsforhandlingene, det vil si at de i mindre grad gir uttrykk for at de ønsker at fagforeninger skal forhandle lønn på sine vegne. Dette kan tolkes som at disse arbeidstakertypene er seg selv nok og anser at de som regel klarer dette bedre selv eller alternativt at de ikke har tillit til andre.

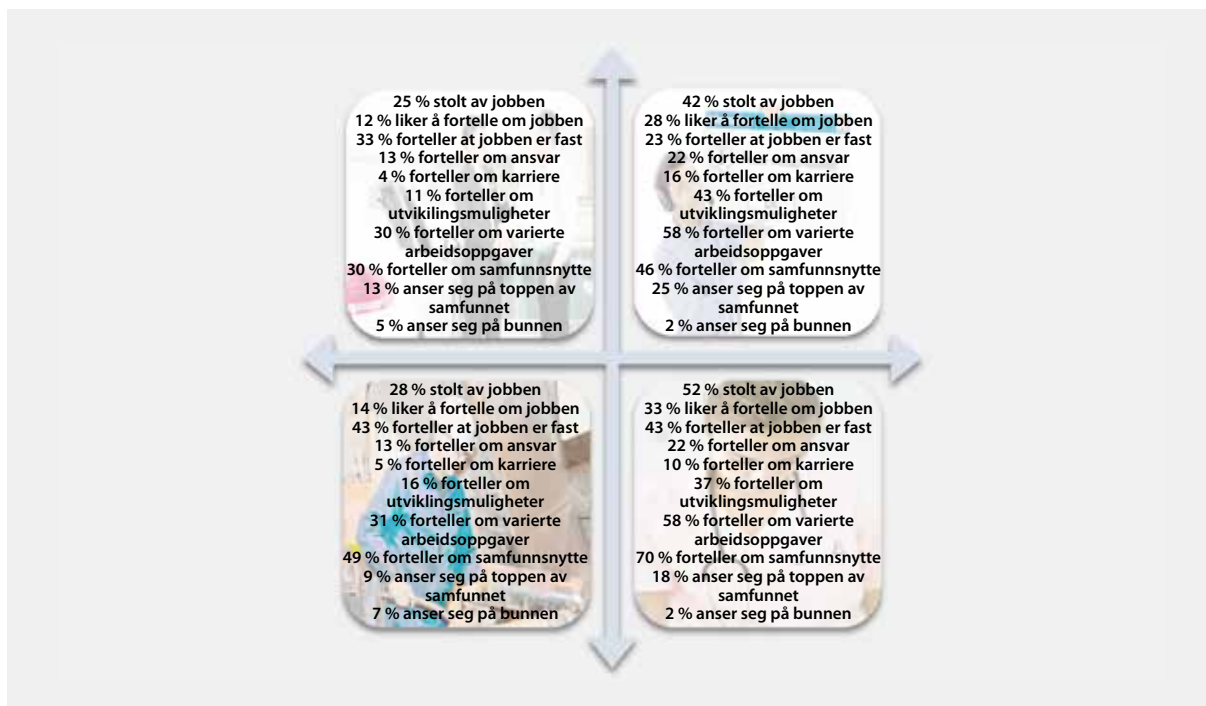
Holdningene som ligger til grunn for ønsket om selv å forhandle sin egen lønn finner vi igjen i synet på organisering og fagforeningers rolle. De individuelt orienterte arbeidstakertypene sier seg i langt større grad enig i påstander som at fagforeninger er en bremsekloss i modernisering på arbeidsplassen, at de er prinsipielle motstandere av fagorganisering og at fagforeningene ikke ivaretar deres interesser. Det er imidlertid her viktig å legge merke til at til og med de kollektivt orienterte som betrakter jobben primært som en kilde til inntekt heller mer i retning av de individuelt orienterte ved at utsagnet om at fagforeningene ikke ivaretar interessene får en viss oppslutning:



Som vi har nevnt er en viktig ingrediens i fortellingen om «det nye arbeidslivet» at arbeidsforholdet ikke nødvendigvis er ment å vare livet ut, man skal snarere samle erfaringer, oppsøke utfordringer og lære nye ting gjennom å (stadig) bytte jobb, og ikke «gro fast». Løser tilknytning i form av kortere kontrakter og flere arbeidsgivere blir slik sett ikke noe negativt og kilde til usikkerhet. En kort kontrakt vil kunne gi arbeidstakere anledning til å vise seg frem og å få prøvd seg ut på en måte som skjerper arbeidstakerne og får dem til å vokse. Dette kan vi også se spor av i arbeidstakertypenes holdning til endringene av arbeidsmiljøloven som trådte i kraft i juli. Begge de individuelt orienterte arbeidstakertypene sier seg enig i påstanden om at det er positivt at det nå er mulig å prøve ut ansatte i midlertidige stillinger, mens begge de kollektivt orienterte arbeidstakertypene mener at midlertidighet skaper utrygghet. Når det gjelder disse holdningene er det overraskende små forskjeller på arbeidstakertypene som anser jobben mest som et middel til å tjene penger og de som anser jobben som en arena for utfoldelse og selvrealisering.

På toppen av samfunnet? Tilfredshet og stolthet

Til slutt kan det være interessant å se arbeidstakertypenes vurdering av sin plass i samfunnet i lys av om de lever opp til forestillingen om «det nye arbeidslivet». Er «den nye arbeidstakertypen», som innfrir forventningene, stolt av jobben og liker og fortelle om den? Hva fortelles det om? Og anser arbeidstakertypene som lever opp til fortellingen seg som på toppen av samfunnet?



Det er faktisk ikke den nye arbeidstakertypen som i størst grad uttrykker stolthet over jobben og som i størst grad liker å fortelle om den, det er arbeidstakertypen som er kollektivt orientert og opptatt av selvrealisering. Disse vektlegger i sin fortelling ansvar, karriere, utviklingsmuligheter og at de har varierte arbeidsoppgaver. Dette er også aspekter som den nye arbeidstakertypen trekker frem, selv om denne da gir noe mindre uttrykk for å være stolt og å like å fortelle om jobben relativt til de kollektivt orienterte. Det er imidlertid den nye arbeidstakertypen som i størst grad anser seg for å være på toppen av samfunnet, fulgt av de kollektivt orienterte som også er opptatt av selvrealisering. Dette er et uttrykk for at de selv anser det som at de lever opp til samfunnets forventninger, og dette kan dermed være et uttrykk for at fortellingen vi har fortalt her også er oppfattet av norske arbeidstakere og at de vurderer seg selv etter den. Denne antagelsen styrkes av at arbeidstakertypene som ikke lever opp til fortellingen om «det nye arbeidslivet» i mindre grad er stolte av jobben, i mindre grad liker å fortelle om den og anser seg i mindre grad som på toppen av samfunnet. Selv om det er få som oppgir at de er på bunnen av samfunnet finner vi større utbredelse av denne oppfattelsen blant arbeidstakertypene som anser jobben som mest et middel til å tjene penger. I den utstrekning disse forteller om jobben ser de ut til å vektlegge at jobben er fast.

Vi skrev innledningsvis at det er en bekymring knyttet til dreiningen bort fra å være opptatt av at de «gamle» spørsmålene om lønn og trygge, ordnede og faste arbeidsvilkår fordi en individualisering vanskeliggjør samfunnsengasjement og at dette henger sammen med fremveksten av en arbeidstakertype som anser arbeidslivet som arena for individuell utfoldelse og initiativ hvor fagbevegelsen anses som begrensende for individet og utedkommende. Vi har imidlertid nettopp sett at det er arbeidstakertypen som er opptatt av selvrealisering i kombinasjon med kollektiv

orientering som i størst grad oppfatter seg som på toppen av samfunnet, som er stolt av jobben og liker å fortelle om den. Det vi også ser er at forholdet som virkelig ser ut til å ha betydning for denne arbeidstakertypen nettopp er at jobben oppleves som *samfunnsnyttig*. Også den andre kollektivt orienterte arbeidstakertypen er opptatt av samfunnsnyttien til jobben. Det kan være viktig å reflektere over at samfunnsnyttien er en side ved jobben som arbeidstakeren også selv ønsker å fortelle om. Arbeidstakeren kan gjennom jobben gjøre noe mer enn å tjene penger og realisere seg selv; denne kan realisere noe for fellesskapet også og setter pris på det. Dette kan kanskje utgjøre en positiv utfordring for fagbevegelsen?

Hva er så det utslagsgivende?

Ved hjelp av multivariate analyser har vi sett på mulige konsekvenser av å være henholdsvis *individualistisk orientert og opptatt av selvrealisering*. Hvordan henger dette sammen med hvordan man opplever jobben sin og hvor mye man jobber? Metoden gjør det mulig å studere betydningen av disse faktorene samtidig som andre forhold holdes konstant. Vi kan for eksempel se på sammenhengen mellom det å være opptatt av selvrealisering og hvor mye man jobber utover ordinær arbeidstid, gitt at de som svarer har samme alder, kjønn, inntekt og utdanning. Vi er likevel forsiktige med å slå fast at det finnes årsakssammenhenger. For det første er det ikke alltid lett å si hva som er årsak og virkning, og for det andre kan det være andre forhold enn de vi har informasjon om som utgjør de faktorene som virkelig har forklaringskraft. Likevel vil funnene kunne antyde noe om mulige sammenhenger man bør være oppmerksom på.

Vi finner en klar sammenheng mellom det å være mest opptatt av jobben som selvrealisering på den ene siden og på den andre siden arbeidstakernes *indre motivasjon, opplevelse av krav og mestring i jobben, samt hvor ofte de jobber mer enn 10 timer i løpet av en dag og hvor ofte de jobber overtid uten å registrere det for å nå målene for arbeidet*. Det å være mer opptatt av jobben som en arena for selvrealisering enn som et middel til å tjene penger gir økt skår på samtlige av disse variablene.

Mens vi altså fant klare sammenhenger for det å være opptatt av selvrealisering fant vi *ikke* signifikante sammenhenger mellom det å være *individualistisk orientert* og de samme faktorene.

I analysene inkluderte vi arbeidstakernes kjønn, alder, utdanning, inntekt og hvilken sektor (offentlig/ privat) de arbeidet i. I tillegg til det å være opptatt av selvrealisering viste det seg at flere av disse forholdene hadde betydning.

Høy indre motivasjon finner vi oftest blant kvinner, de som har høy utdanning og inntekt, jobber i offentlig sektor, og som er opptatt av selvrealisering. Økende alder peker i samme retning. Av alle disse faktorene som viser seg å ha betydning for økt indre motivasjon, er det det å være opptatt av selvrealisering som har sterkest betydning.

Videre finner vi at det å være ung, være kvinne, ha høy utdanning og inntekt fører til økt opplevelse av krav i jobben. Opplevelsen av å mestre jobben viser seg å være høyest blant dem med høy utdanning, og mestringsopplevelsen øker med alderen.

Som nevnt øker det å være opptatt av selvrealisering sannsynligheten for å jobbe lange dager (mer enn 10 timer). Det samme gjelder hvis du er ung, mann og har høy inntekt. Å være opptatt av selvrealisering ser også ut til å øke sjansen for å jobbe ekstra uten å registrere det som overtid for å nå målene som er satt for arbeidet. Å ha høy utdanning og inntekt og jobbe i privat sektor virker i samme retning, men det å være opptatt av selvrealisering har sterkest betydning av disse. Disse funnene styrker resonnetet vi tidligere har drøftet om farene knyttet til «honningfella» for arbeidstakerne av typen «frilanseren».

For denne gruppen kan det se ut som arbeidsbetingelsene er «friere» – mens de i realiteten kanskje ikke er det, noe som i kombinasjon med ønske om selvrealisering og individualistiske holdninger hos denne arbeidstakertypen kan føre til at mange i det såkalte «nye arbeidslivet» driver rovdrift på seg selv - samtidig som dette ikke problematiseres, men snarere tolkes som noe positivt.

Avslutning

Vi startet altså ut med å la oss rive med av fortellingen om «det nye» arbeidslivet. I følge denne skulle vi i dag stå overfor en type arbeidsliv preget av arbeidstakere som først og fremst er opptatt av å realisere seg selv og i liten grad opptatt av trygghet i form av fast jobb og stabil inntekt. Vi fant at arbeidslivet ikke desto mindre preges av de to «gamle» arbeidstakergruppene, det vil si begge arbeidstakertypene som anser jobben først og fremst som et middel til å tjene penger. En orientering i retning av å vektlegge selvrealisering ser altså umiddelbart ikke helt ut til å ha festet grepet om arbeidslivet. Ei heller ser det ut til at bevegelsen fra å være kollektivt orientert mot større grad av individualisering er dominerende.

Vi understreket også at forestillingene knyttet til de fire arbeidstakertypene var for unyanserte. Sett under ett kan man dermed stille seg spørsmålet om den mannlige industriarbeideren som ikon og symbol for fagbevegelsen kanskje aldri fantes som noe annet enn nettopp et samlende ikon og symbol, og at det er i kraft av dette denne nærmer seg en «utdødd rase» snarere enn i de faktiske forholdene. Spørsmålet som dernest melder seg er om kollektive verdier i dag er knyttet til noe annet enn det den mannlige industriarbeideren var et uttrykk for, og dermed at det nå finnes nye former og potensiale for kollektive holdninger og verdier som det kan organiseres rundt.

I det nye arbeidslivet – som er mer preget av arbeidstakere med selvrealisering som motivasjon – utgjør kjønn et viktig skille. Det er økt sannsynlighet for å være opptatt av selvrealisering hvis du er kvinne, har høy utdanning og inntekt, og jo eldre du er. Av disse er det kjønn og utdanning som betyr mest.

Analysene våre viser altså at fortellingen om «det nye arbeidslivet» og «den nye arbeidstakertypen» må modereres noe. Selv om den mannlige industriarbeideren fortsatt finnes og er en betydelig gruppe, dominerer han ikke like mye verken kvalitativt eller kvantitativt. Som det er blitt antydning av kommentatorer er det ikke lenger plater, men bestemødre som løftes av norske arbeidstakere. Dette er imidlertid ikke det samme som at den kollektivt orienterte arbeidstakeren er forsvunnet og erstattet av en individuelt orientert frilanser som først og fremst fokuserer på egen karriere. Tvert imot ser vi konturene av en kollektivt orientert arbeidstaker som både legger vekt på arbeidets mening, selvrealisering og jobbens samfunnsnytte. Med kvinnenens inntog på arbeidsmarkedet og den demografiske utviklingen henimot en stadig eldre og mer pleietrengende befolkning i kombinasjon med stadig mer oppmerksomhet på utviklingen av dagens skole setter nettopp de kvinnedominerte yrkene og profesjonene mer og mer sitt preg på arbeidslivet. For denne arbeidstakertypen er det viktig at arbeidet *både har og gir mening – både for henne selv og andre*. Fortellingen om «det nye arbeidslivet» bør fortelles på en ny måte med en hovedrolleinnehaver som både er opptatt av å realisere egne mål og mål som settes av samfunnet og fellesskapet. Behovet for tilknytning og forutsigelighet blir ikke borte selv om motivasjonen for arbeidsinnsatsen blir mer mangfoldig. Den nye fortellingen har betydning når myndigheter, arbeidsgivere og fagbevegelsen skal utforme framtidens arbeidslivspolitikker på områdene lønnsdannelse, arbeidsvilkår, likestilling og deltakelse.

Man kan spørre hvor nytt det nye arbeidslivet egentlig er. Har vi ikke alltid hatt arbeidstakere som er opptatt av selvrealisering og samfunnsnytte? Vi vet strengt tatt ikke hvordan de ulike arbeidstakertypene utvikler seg. Men vi vet at sannsynligheten for å havne i den nye arbeidstakergruppen øker med alder. Det er altså ikke først og fremst de unge som utgjør det nye arbeidslivet. YS Arbeidslivsbarometer gir oss en mulighet til å følge tidstrenden etter hvert som tidsrekken utvides.

VEDLEGG METODE

Bakgrunn

Grunnkonseptet med YS Arbeidslivsbarometer er at vi holder måle- og beregningsmetodene fast. Dette muliggjør analyser av endring fra år til år. Vi kombinerer egne spørreskjemadata med eksterne data enten fra representative undersøkelser eller fra administrative registre. Eksterne data er oppdatert der nye data finnes. Hvis det ikke foreligger nye data, har vi i noen tilfeller brukt samme data som tidligere hvis ikke disse begynner å bli utdaterte. Vi har dermed også i noen tilfeller erstattet noen indikatorer med nye, men tilbakeregnet barometerverdiene for 2009-2014 i tråd med denne endringen. Dette er kommentert og begrunnet løpende i teksten. Mens egne spørreskjemadata alltid representerer årets tall, vil eksterne data ofte være noe eldre selv om de er oppdaterte i forhold til i fjor. Vi etterstreber så ferske sammenlignbare tall som mulig, men internasjonal statistikk vil ofte representere flere års tidsforsinkelse. Kildene er angitt i fotnoter.

Utvalg og frafall

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

Bruttoutvalgene har i alle rundene blitt trukket stratifisert for å sikre representativitet med hensyn til respondentenes alder, kjønn, utdanning, geografi, bransje og antall ansatte i bedriftene respondentene jobber i. Det er alltid et visst frafall. For å sikre ønsket antall intervjuer til nettoutvalget innen svarfrist (1000 i 2009, 3000 i 2010-2012, 4700 i 2013, og 3000 i 2014 og 2015) har derfor TNS Gallup rekruttert langt flere i bruttoutvalget enn ønsket antall intervjuer. Bruttoutvalget i årene 2009-2015 var for eksempel henholdsvis 2062, 5250, 9146, 8797, 14869, 6306 og 6815, mens nettoutvalgene i de samme årene besto av henholdsvis 1001, 2675, 3012, 3169, 4755, 3015 og 3099 intervjuer. Dette betyr at nettoutvalget for hele perioden (2009-2015) består av totalt 20726 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 bakgrunnskjennetegn. Denne kilden til skjevhet kalles "seleksjonsskjevhet". Når vi sammenlikner 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 2009-2015 var henholdsvis 48,5 %, 51,0 %, 32,9 %, 36,0 %, 32,4 %, 47,8 % og 45,5%. Nesten annenhver spurte har altså svart på undersøkelsen i fjor og i år. Dette er en positiv oppgang fra tidligere år fordi et stort frafall kan være en kilde til en skjevhet som kalles "ikke-responskjevhet". For undersøkelsen i 2015 har vi gjort frafallsanalyse ved å sammenlikne bruttoutvalget med nettoutvalget med hensyn til alder, kjønn og utdanning. Analysen viser at nettoutvalget ikke er signifikant forskjellig fra bruttoutvalget når det

gjelder kjønn og utdanning, men at den eldste aldersgruppen (50-66) er noe overrepresentert og den yngste (18-29) og den mellomste (30-49) aldersgruppen er noe underrepresentert.

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 atferd, holdninger og preferanser.

Metode

Beregning av indekser

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

Indeksene består av ulike typer data. For å se disse i sammenheng har vi valgt å regne de ulike indikatorverdiene om til en 10-punktskala. Vi har benyttet fire ulike fremgangsmåter avhengig av datatype:

- 1) Omregning av gjennomsnittstall fra en 3-, 4- eller 5-punktskala til en 10-punktskala.
- 2) Bruk av prosentandel der 100 er topp-punktet. Her er prosentandelen delt på 10.
- 3) Bruk av prosentandel der en annen prosentandel utgjør topp-punktet. F. eks forskjell i andel kvinner og menn som tjener over 490.000 kr. Deretter deles summen på 10.
- 4) Bruk av variasjonsbredde på data der Norges skår 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 skår på indeksene er illustrert ved hjelp av farger. Høy skår illustreres med grønt (7-10). Middels skår illustreres med gult (4-7) og lav skår illustreres med rødt (1-4). Midten på skalaen 1-10 er 5,5, og verdier rundt midten (4-5,5) er indikert med oransje.

Konstruksjon av de fire arbeidstakertypene

Konstruksjonen av de fire arbeidstakertypene i del 2 er gjort på grunnlag av spørsmål langs to akser. Den første handler om hvor *individualistisk* eller *kollektivt orientert* arbeidstakerne er og tar for seg fire ulike spørsmål knyttet til arbeidstakernes holdninger til lønnsdannelse, inntektsforskjeller og fagforeningers rolle for ansatte og samfunnet. Den andre aksene er basert på to spørsmål knyttet til *om man først og fremst ser på jobben som et middel til å tjene penger eller mer som en arena for selvrealisering og personlig utvikling*.

Ut fra en samlet beregning av respondentenes svar på spørsmålene langs de to aksene blir respondentene klassifisert som henholdsvis individualistisk eller kollektivt orientert, og henholdsvis mest opptatt av jobben som et middel for å tjene penger eller som en arena for selvrealisering. Vi har altså konstruert et dikotomt samlemål (verdi 1 eller 0) for hver av aksene som til sammen gir oss en

inndeling i fire ulike arbeidstakertyper. Dette er gjort for å lage mer robuste mål som er bedre egnet til å fange opp underliggende dimensjoner. Validiteten til spørsmålene som er gruppert for hver av de to aksene er analysert ved hjelp av Cronbach's alpha.

Multivariat analyse

Det er i del 2 av årets studie gjort flere multivariate analyser, såkalte regresjonsanalyser. Disse er benyttet for å undersøke (1) hvilke kjennetegn ved en arbeidstaker som øker sannsynligheten for å være *individualistisk orientert* og å være *mest opptatt av jobben som en arena for selvrealisering*, og (2) om dette i neste omgang har noen konsekvenser for hvordan man opplever jobben sin og hvor mye man jobber.

I den første analysen (1) har vi undersøkt om et sett med uavhengige variabler henger sammen med den enkeltes sannsynlighet for å være henholdsvis *individualistisk orientert* og *mest opptatt av jobben som en arena for selvrealisering*. Vi har fokusert på alder, kjønn, utdanning, inntekt og sektor (offentlig/ privat). Analysene er gjort i to steg, først hvor vi ser på egenskaper ved den enkelte og så hvor vi også inkluderer en egenskap ved arbeidsplassen (sektor).

Dernest har vi (2) undersøkt mulige konsekvenser av å være *individualistisk orientert* og å være *mest opptatt av jobben som arena for selvrealisering*. Utfallsvariablene er; *indre motivasjon, opplevelse av krav og mestring i jobben, samt hvor ofte man jobber mer enn 10 timer i løpet av en dag og hvor ofte man jobber overtid uten å registrere det for å nå målene for arbeidet*. Disse potensielle utfallsvariablene (med unntak av arbeidstid) er analysert ved å kombinere flere spørsmål for å lage en samlevariabel.

På samme måte som tidligere nevnt er dette gjort for at målene skal være mer robuste og bedre egnet til å fange opp underliggende dimensjoner. Noen av variablene er tidligere utviklede og validerte variabler¹. Validiteten til samlevariablene er videre analysert ved hjelp av Cronbach's alpha og faktor analyse.

Sammenhengene som er presentert er justert for andre relevante forklaringsvariabler som også kan tenkes å ha betydning. Dette omfatter de ansattes alder, kjønn, utdanning, inntekt og hvorvidt hun eller han jobber i offentlig eller privat sektor.

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

Alle analysene ble gjort ved hjelp av SPSS versjon 22.0.

¹Eks. krav er hentet fra QPS Nordic og indre motivasjon er hentet fra Kuvaas (2008) Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Evidensbasert HRM. Oslo: Fagbokforlaget. Målstyring, overvåking og tillit er utviklet spesielt for barometeret.



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

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