



ARBEIDSLIVSBAROMETER

Norsk arbeidsliv 2016

Vilje til omstilling

Marit Owren Nygaard
Dag Ellingsen
Arild H. Steen



AFI

Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Oktober 2016
Design: Signus
Trykk: BK Grafisk
Opplag: 600
Illustrasjoner: Svein Samuelsen
Foto side 1: Shutterstock
Foto side 3: Erik Norrud/YS





YS ARBEIDSLIVSBAROMETER 2016

For åttende 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. Den gir både et omfattende øyeblikksbilde av det norske arbeidslivet i 2016 og et bilde på utviklingen over tid. Interessen for barometeret og analysene øker stadig, og det brukes hyppig av mange ulike aktører som kunnskapsgrunnlag i samfunnsdebatten gjennom året.

Det fins ingen fasit for hvordan tilstanden i arbeidslivet er, men gjennom Arbeidslivsbarometeret har vi mulighet til å se på utviklingen både helhetlig og mer detaljert. Barometeret setter gammel og ny kunnskap i system, og hjelper oss å se på arbeidslivet med friske øyne. Ved hjelp av Arbeidslivsbarometeret blir vi i stand til å beskrive sammenhenger vi tidligere ikke har vært oppmerksomme på.

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. Det generelle bildet viser betydelig stabilitet i utviklingen over tid på mange parametere. Samtidig ser vi tegn til endringer på ulike områder som bekymrer oss.

Mulighetene i YS Arbeidslivsbarometer er store, og gir YS, medlemsforbundene, og alle andre som ønsker det et godt grunnlag for kunnskapsbasert debatt og politikktutvikling. Gjennom aktuell og etterrettelig informasjon kan vi utvikle rammene for fremtidens arbeidsliv basert på hvordan virkeligheten for norske arbeidstakere er, ikke hvordan vi tror den er.

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.

Vi er trygge på at barometeret, og undersøkelsen som ligger til grunn, hviler på et godt faglig og etterrettelig grunnlag. Arbeidslivsbarometer viser hvor mye god kunnskap som kan komme ut av samarbeid mellom forskning og fagbevegelse.

Med vennlig hilsen

Jorunn Berland

FORORD

Rapporten formidler resultater og analyser fra YS Arbeidslivsbarometer 2016. I årets barometer har vi gjort en del endringer som det er redegjort for fortløpende i teksten og i metodevedlegget.

Gjennom en webportal levert av Norges Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste blir nå detaljerte data fra barometerundersøkelsen gjort tilgjengelig. Enhver står fritt til å bruke data, resultater og illustrasjoner fra YS Arbeidslivsbarometeret under forutsetning av man oppgir kilden. 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	Pål Arnesen
YS-Spekter	Eivind O. Haanes
YS-Kommune	Erik Kollerud
YS Sekretariatet	Hege Herø
YS Sekretariatet	Håvard Lismoen

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

Oslo, 30.09.2016

Arild H. Steen
Instituttleder

INNHold

DEL 1: YS Arbeidslivsbarometer	side 6
Barometerverdiene	side 6
Fire arbeidsliv	side 8
1: Fagforeningenes legitimitet	side 11
2: Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	side 23
3: Arbeidsvilkår, stress og mestring	side 32
4: Likestilt deltakelse	side 41
5: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	side 48
DEL 2: Omstilling – Ikke viljen det står på	side 60
Tiltak for å beholde jobben	side 63
Tiltak hvis man har mistet jobben	side 67
Omstillingsindeks for arbeidslivet	side 72
En typologi av omstillingsvillige	side 74
Få ser fagforeninger som propper	side 74
Er ledelsen med på laget?	side 75
Konklusjon	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 åttende gang i 2016.

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 av arbeidstakere med nasjonale og internasjonale data, får vi en unik plattform for å vurdere utviklingen i arbeidslivet. Utvalget i årets undersøkelse er 2 912 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. Metodikken for beregning av barometerverdiene er redegjort for i et eget vedlegg bakerst i rapporten. Utover i rapporten går vi detaljert gjennom hvert temaområde og presenterer resultatene som indeksen er bygd opp av. Vi redegjør også for hvordan og hvorfor resultatene har blitt som de har blitt. Som i 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 omstillingen i arbeidslivet.

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 i 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. Barometerverdiene innenfor ett temaområde kan sammenliknes over tid, men vi kan ikke sammenlikne barometerverdiene i to ulike temaer. For eksempel kan vi si noe om utviklingen av barometerverdien «Arbeidsvilkår, stress og mestring» over tid, men vi kan ikke si noe om forskjellen mellom «Arbeidsvilkår, stress og mestring» og «Likestilt deltakelse». Selv om vi har høyere barometerverdier på «Arbeidsvilkår, stress og mestring» enn på «Likestilt deltakelse», er det ikke nødvendigvis slik at arbeidstakere opplever mer mestring i arbeidslivet enn de opplever likestilt deltakelse.

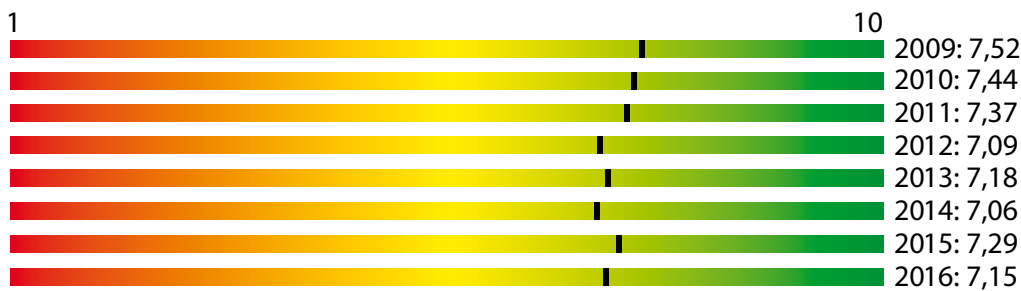
Mange av verdiene viser stabilitet. Det er helt naturlig. Det er sjelden grunn til at det skal skje voldsomme endringer i preferanser eller erfaringer fra ett år til et annet. Det er først når man ser utviklingen over flere år at man kan vurdere stabilitet eller endring. Stabile tall fra barometerundersøkelsen er også en bekreftelse på at undersøkelsesinstrumentet virker som det skal. Gjennom flere uavhengige undersøkelser kommer man frem 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.

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). Her tar vi altså indirekte stilling til hva som er en ønsket utvikling. Vi vurderer for eksempel økt likestilling mellom kjønnene til å være bra, og høy verdi på likestillingsindikatoren vil bli plassert på det grønne området. Hva som er god eller dårlig utvikling, kan selvsagt diskuteres. Tilsvarende resonnement kan brukes om oppslutning om kollektiv lønnsdannelse og fagforeninger. I en del figurer i rapporten har vi også brukt røde, grønne og gule fargekoder. Positivt ladede utsagn eller «enig» er farget grønt, og negativt ladede utsagn eller «uenig» er farget rødt. Rød farge vil i noen tilfeller indikere bekymring, trussel eller fare, mens grønt symboliserer fravær av dette.

Barometerverdiene

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

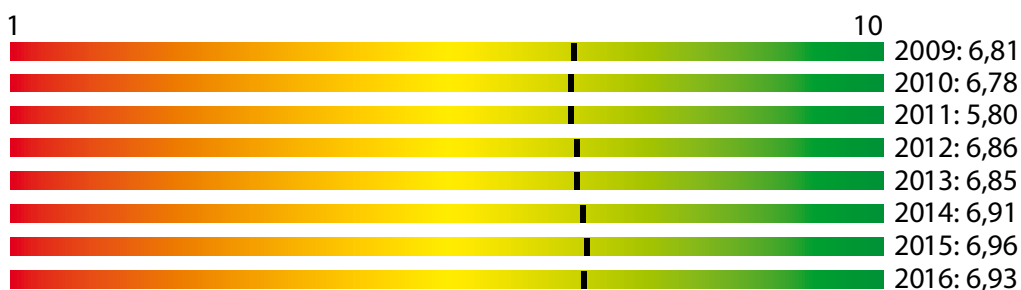
1. Fagforeningens legitimitet



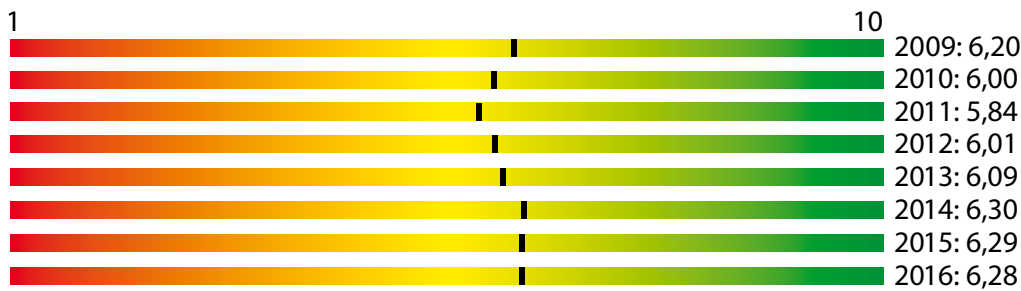
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse



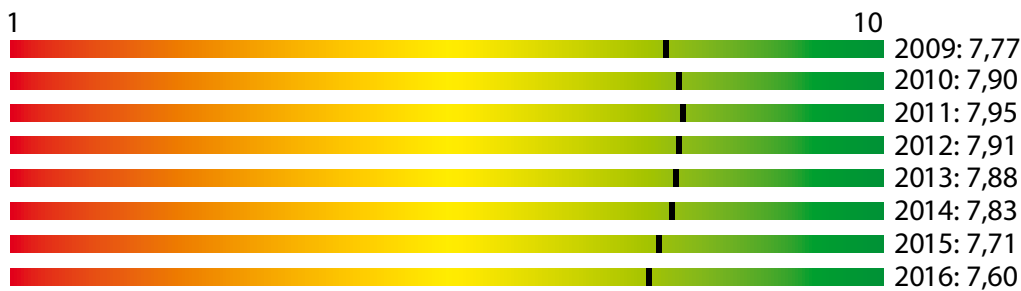
3. Arbeidsvilkår, stress og mestring



4. Likestilt deltakelse



5. Trygghet og tilknytning



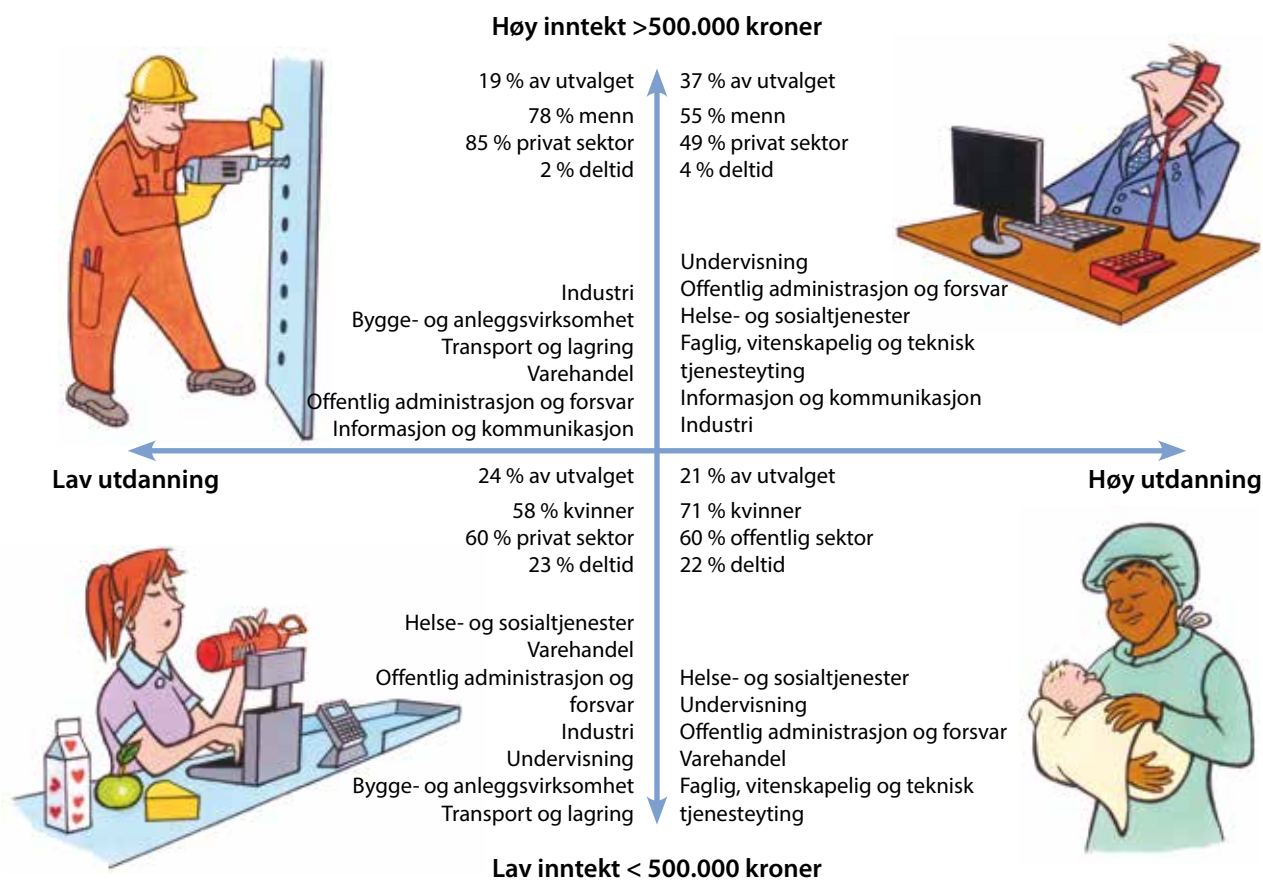
Fire arbeidsliv

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 Arbeidslivbarometer 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 500 000 kroner).

I mange tilfeller er det nettopp inntekt og utdanning som skiller arbeidstakerne vesentlig fra hverandre. Ved å dele arbeidslivene i fire deler på denne måten, kan vi belyse om det er systematiske sammenhenger mellom inntekt/utdanning på våre spørsmål. Inntektsgrensen er satt til medianen i utvalget, som i år er på 500 000 kroner. Dette inntektsnivået deler arbeidsstyrken i to jevnstore deler. Vi har bedt arbeidstakerne om å oppgi sin samlede personlige brutto årsinntekt og avrunde den til nærmeste 10 000. Mange tjener da «nøyaktig» 500 000 kroner, og de som tjener 500 000 kroner eller mer er plassert i kategorien «høy inntekt». Vi får derfor litt flere i kategorien «høy inntekt» enn i kategorien «lav inntekt», siden vi har så mange arbeidstakere på midtpunktet. De fire kombinasjonene av inntekt og utdanning kan tenkes å være assosiert med bakgrunnskjennetegn som alder, kjønn, bransje og bosted, men også med preferanser og holdninger.

De fire arbeidslivene kan illustreres slik:



Vi har satt noen bransjebetegnelse inn i figuren sammen med bildene for å gi assosiasjoner til de ulike arbeidslivene. Bransjene som er nevnt, er de som er størst innenfor de fire gruppene. Dette er bransjer hvor hvert av de fire arbeidslivene er godt representert, og de kan dermed betraktes som «typiske». Det er likevel en forenkling. For eksempel er både helse- og sosialtjenester og varehandel høyt representert i tre av arbeidslivene. Offentlig administrasjon og forsvar er en bransje som er høyt representert i alle arbeidslivene.

Arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt er den største gruppen. 37 prosent befinner seg her. Gruppen med lav inntekt og lav utdanning er nest størst, og utgjør 24 prosent.

Arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt er dominert av menn, mens arbeidslivene med lav inntekt, spesielt gruppen med lav inntekt og høy utdanning, er dominert av kvinner. Det er svært få i arbeidslivene med høy inntekt som jobber deltid. De fleste som befinner seg i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt jobber i privat sektor. I arbeidslivet med høy inntekt og høy utdanning er det nesten like mange som jobber i offentlig som i privat sektor.

1. FAGFORENINGENS LEGITIMITET

Fagforeningenes legitimitet er sterk og stabil. Barometerverdien synker i 2016 og ligger igjen på nivået i 2012 til 2014. Fjorårets hopp ser altså ut til å være tilfeldig. Tendensen over år er en bemerkelsesverdig stabilitet på samtlige indikatorer. Nedgangen fra i fjor er på alle indikatorene, men desidert størst på tillitsvalgtes opplevelse av respekt fra ledelsen. Det er naturlig at denne indikatoren varierer noe mer siden den baserer seg på et delutvalg av arbeidstakerne.

Barometerverdien for fagforeningenes legitimitet har i hele perioden 2009-2016 ligget i det grønne feltet, det vil si på en verdi på 7 eller mer på en skala fra 1 til 10. Det er svært stabile tall i de fleste delindikatorer, men, som nevnt i informasjonsboksen over, varierer andelen fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Det er ikke så rart at denne andelen varierer en del fra år til år, siden delutvalget er relativt lite. De som har vært eller er tillitsvalgt på nåværende tidspunkt er ikke med.

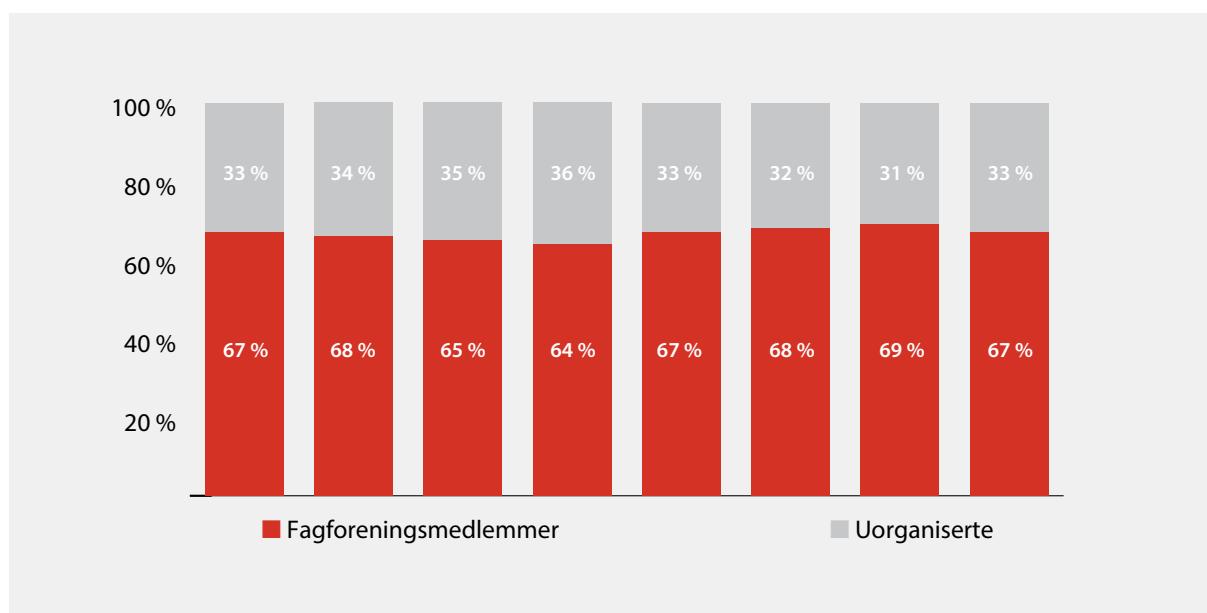
Indeksen består av fem delindikatorer, hvorav noen av delindikatorer er bygget på et sett med flere spørsmål eller påstander. Delindikator 1.1., «Fagforeningers betydning», viser et gjennomsnittsbilde av hvordan arbeidstakerne har gradert seks positive påstander om fagforeningers rolle. I snitt er arbeidstakerne ganske enige i at fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling, for å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen og for å oppnå en rettferdig inntektsfordeling. De er også ganske enige i tre andre påstander om fagforeningenes betydning. Verdiene har ikke endret seg mye fra ett år til et annet. Delindikator 1.2., «Fagforeninger som problem», viser et gjennomsnittsbilde av hva arbeidstakerne har svart på tre negative påstander om fagforeninger. I snitt er de relativt uenige i at fagforeninger har for mye makt, at de skaper konflikter på arbeidsplassen og at de er en bremsekloss i modernisering og omstilling. Også her er det svært stabile holdninger over tid. Vurderingene av fagforeningers betydning og rolle er altså både stabil og positiv. Andelen arbeidstakere som er eller kan tenke seg å bli medlemmer, er høy, men viser over tidsperioden en tilsynelatende svak nedadgående trend. Denne trenden er imidlertid ikke statistisk signifikant. Det er mer variasjon i andelen som kan tenke seg å bli tillitsvalgt og andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen, noe som har sammenheng med at indikatoren baserer seg på delutvalg.

Fagforeningenes legitimitet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1.1 Fagforeningers betydning	7,41	7,34	7,34	7,30	7,34	7,40	7,43	7,38
1.2 Fagforeninger som problem	6,58	6,54	6,54	6,59	6,56	6,69	6,73	6,62
1.3 Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap	8,45	8,31	8,21	8,17	8,26	8,24	8,22	8,20
1.4 Andel nåværende eller tidligere fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt	7,77	7,47	6,98	6,67	6,12	5,97	6,59	6,47
1.5 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen	7,39	7,52	7,77	6,69	7,63	7,00	7,48	7,09
Sum indikator	7,52	7,44	7,37	7,09	7,18	7,06	7,29	7,15

Fagforeningsmedlemskap

To tredeler av arbeidstakerne i utvalget vårt er medlem av en fagforening. Dette er en markert høyere organisasjonsgrad enn både SSBs statistikk basert på medlemstall og statikken basert på SSBs arbeidskraftsundersøkelser. Dette er en indikasjon på at utvalget som svarer på Arbeidslivsbarometeret er sterkere tilknyttet arbeidslivet enn hva som er tilfelle i hele den yrkesaktive befolkningen. Andelen

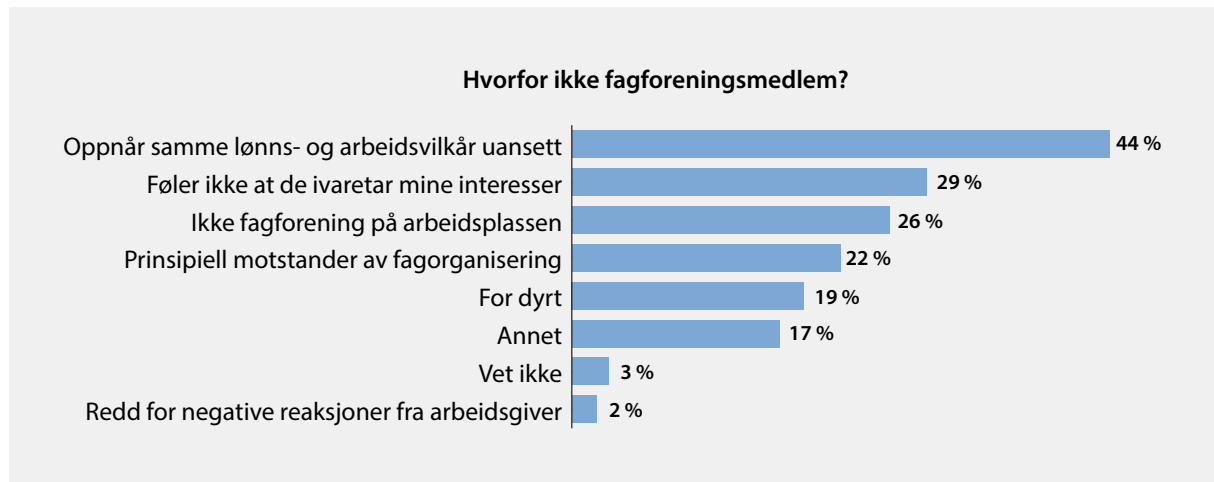
organiserte har vært på mellom 64 og 69 prosent siden vi startet målingene i 2009. Det er en svak nedgang i andelen organiserte i år sammenliknet med i fjor. Figuren under viser andelen organiserte og uorganiserte hvert år siden 2009, og illustrerer en høy grad av stabilitet over tid noe som er i overensstemmelse med stabiliteten i organisasjonsgrad basert på medlemstall¹.



Blant fagforeningene er LO størst (40 prosent), etterfulgt av Unio og YS med hhv. 18 og 15 prosent. Som i tidligere år er det høyere organisasjonsgrad hos kvinner enn hos menn, og organisasjonsgraden er økende med alderen. 58 prosent av arbeidstakerne under 30 år er organisert, mens blant arbeidstakere over 60, er 74 prosent organisert.

¹Nergaard, K. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014. Fafo-notat 2016:07

den såkalte «gratispassasjerlogikken». Dette har vært den viktigste årsaken hvert år siden målingene ble startet i 2010. Videre er det mange som oppgir at de føler at fagforeningene ikke ivaretar deres interesse, at det ikke er fagforening på arbeidsplassen og at de er prinsipielle motstandere av fagforeninger. 19 prosent oppgir at grunnen til at fagforening ikke er aktuelt er fordi det er for dyrt. Noen oppgir at de er redd for negative reaksjoner fra arbeidsgiver. Andelen er på 2 prosent, og den har vært på mellom 1 og 3 prosent siden 2010.



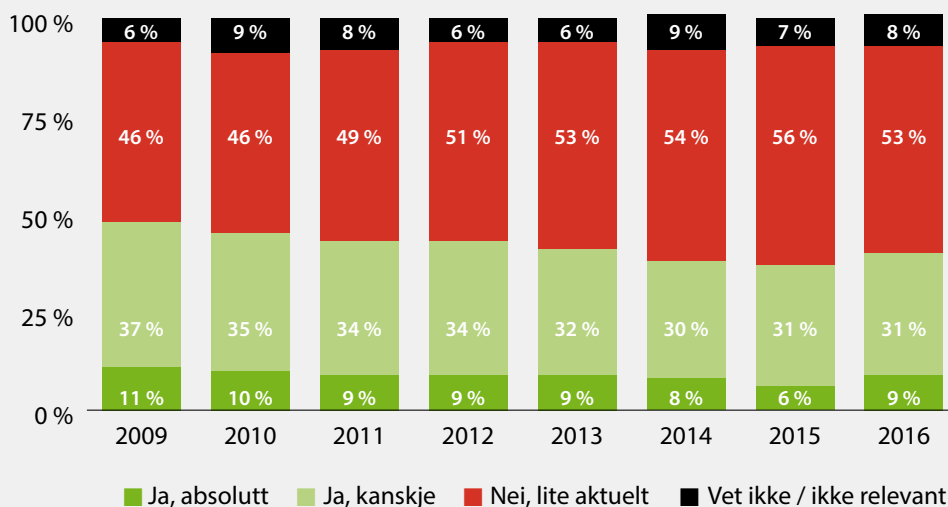
De som har krysset av for «Annet» har fått mulighet til å beskrive nærmere hvorfor fagforeningsmedlemskap er uaktuelt. Noen av dem eier sitt eget firma eller er arbeidsgivere, og de skriver at fagforeningsmedlemskap derfor er uaktuelt. Noen oppgir at de har dårlig erfaring med fagforeninger; de fikk ikke nødvendig hjelp og informasjon. Mange oppgir at de synes fagforeningene er for tett koplet til politiske partier.

Fra 2009 til 2015 var fagforeningsmedlemskap uaktuelt for stadig flere ikke-organiserte. De røde stolpene i figuren under viser andelen av ikke-organiserte som har oppgitt at fagforeningsmedlemskap er uaktuelt. Fra 2009 til 2015 økte andelen som oppgir at fagforeningsmedlemskap er uaktuelt med ti prosentpoeng. I år har utviklingen snudd litt, og 53 prosent av de uorganiserte oppgir at fagforeningsmedlemskap er lite aktuelt.

Samlet vurderer 40 prosent av de uorganiserte i 2016 fagforeningsmedlemskap som absolutt eller kanskje aktuelt. Knappt halvparten av arbeidstakerne er uorganisert i henhold til Fafos beregning av organisasjonsgrad². Dette betyr at om lag en halv million arbeidstakere uttrykker at fagforeningsmedlemskap i varierende grad kan være aktuelt, og de kan betraktes som organiserbare. Vi skal senere se hvem disse er.

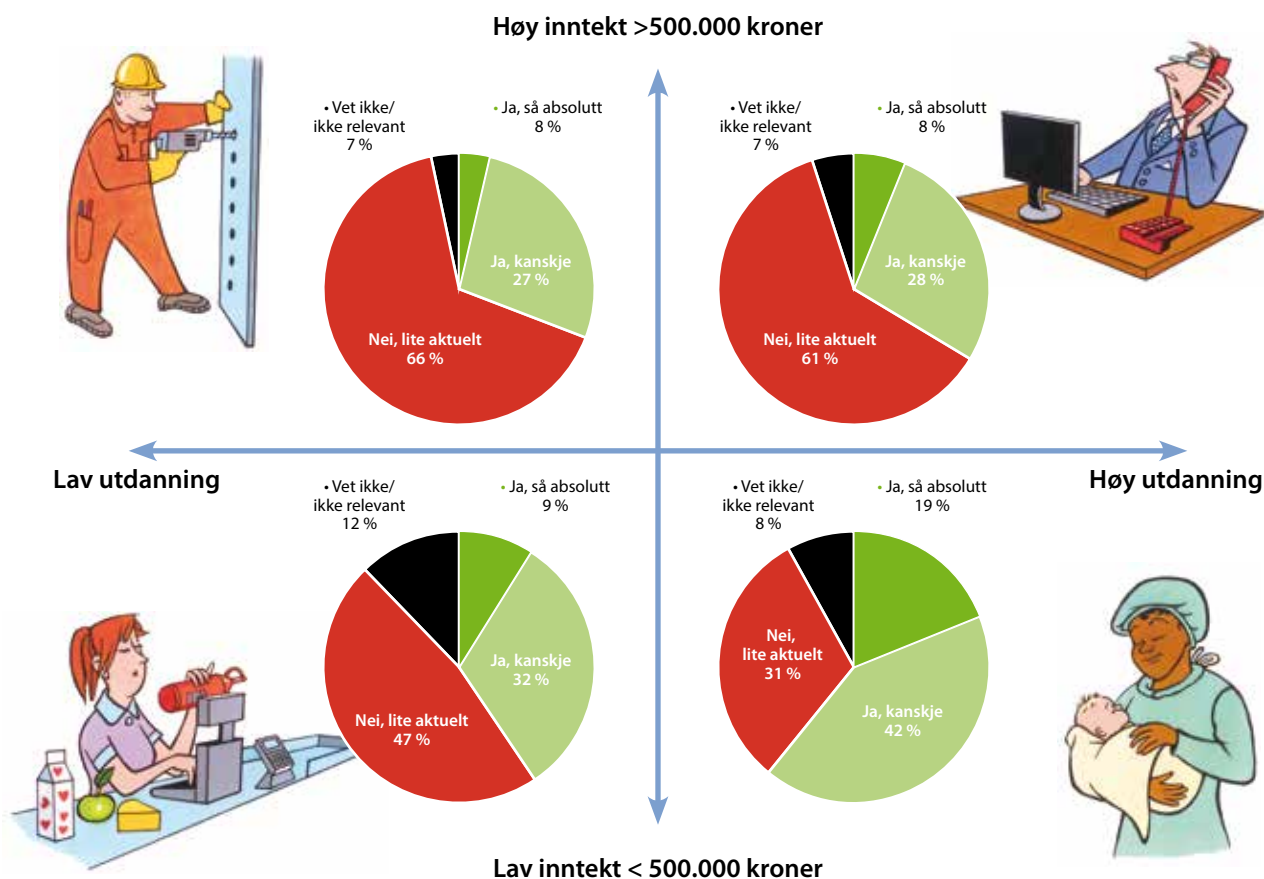
²Nergaard, K. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014. Fafo-notat 2016:07.

Er det aktuelt for uorganiserte å være medlem av fagforening?



Hvor finner vi så de som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap? Figuren under viser at organiseringspotensialet varierer mellom de fire arbeidslivene.

Er det aktuelt for uorganiserte å være medlem av en fagforening?

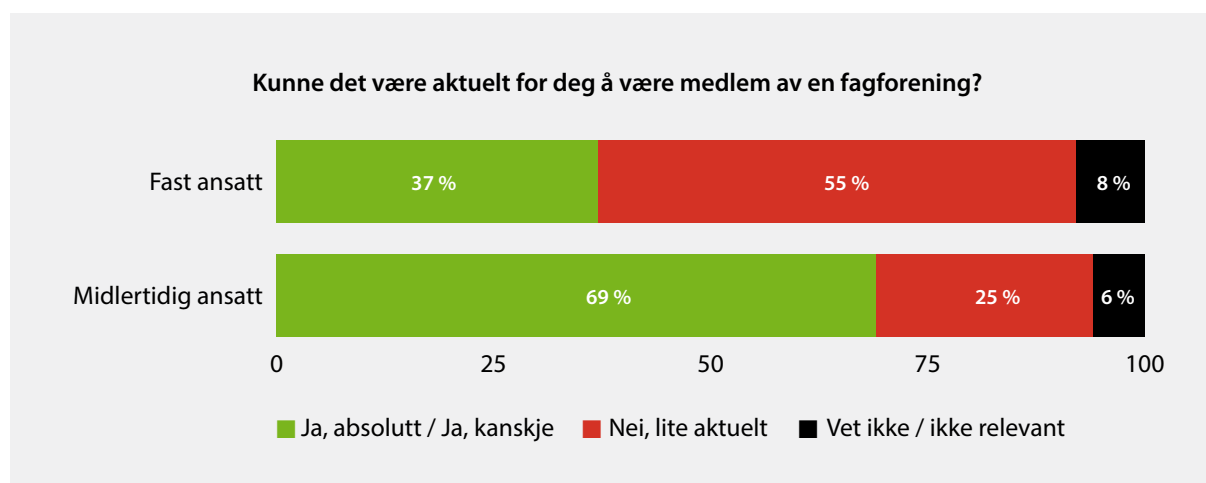


Det er størst rekrutteringspotensiale blant arbeidstakere med lav inntekt og høy utdanning. 6 av 10 av de uorganiserte i denne gruppen vurderer fagforeningsmedlemskap som svært eller ganske aktuelt. Blant dem med lav inntekt og lav utdanning er det relativt mange som ikke vet eller som ikke synes problemstillingen er relevant. Det at mange ikke vet, tyder på at man her kan jobbe for å informere mer dersom man ønsker høyere rekruttering. I arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt oppgir 2 av 3 ikke-organiserte at fagforeningsmedlemskap er uaktuelt. De fleste i dette arbeidslivet har en klar formening, da «vet ikke»-andelen er lav.

Det er flere kvinner enn menn som kan tenke seg fagforeningsmedlemskap. Det er også flere kvinner enn menn som ikke vet om fagforeningsmedlemskap er aktuelt eller ikke. For 59 prosent av de ikke-organiserte mennene er fagforeningsmedlemskap uaktuelt, mens denne andelen er 45 prosent for kvinner.

Potensielt fagforeningsmedlemskap er (naturlig nok) avtakende med alderen. 61 prosent av dem under 30 år er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap. I aldersgruppen 30-44 år er det nesten like mange som er positive som negativt innstilt. I aldersgruppen 45 og eldre er det relativt få som er interesserte i fagforeningsmedlemskap. «Vet ikke»-andelen er relativt høy blant dem under 30 år (12 prosent). Også den er avtakende med alderen.

Som i tidligere år er det en høyere andel positivt innstilte blant midlertidig ansatte enn blant fast ansatte.



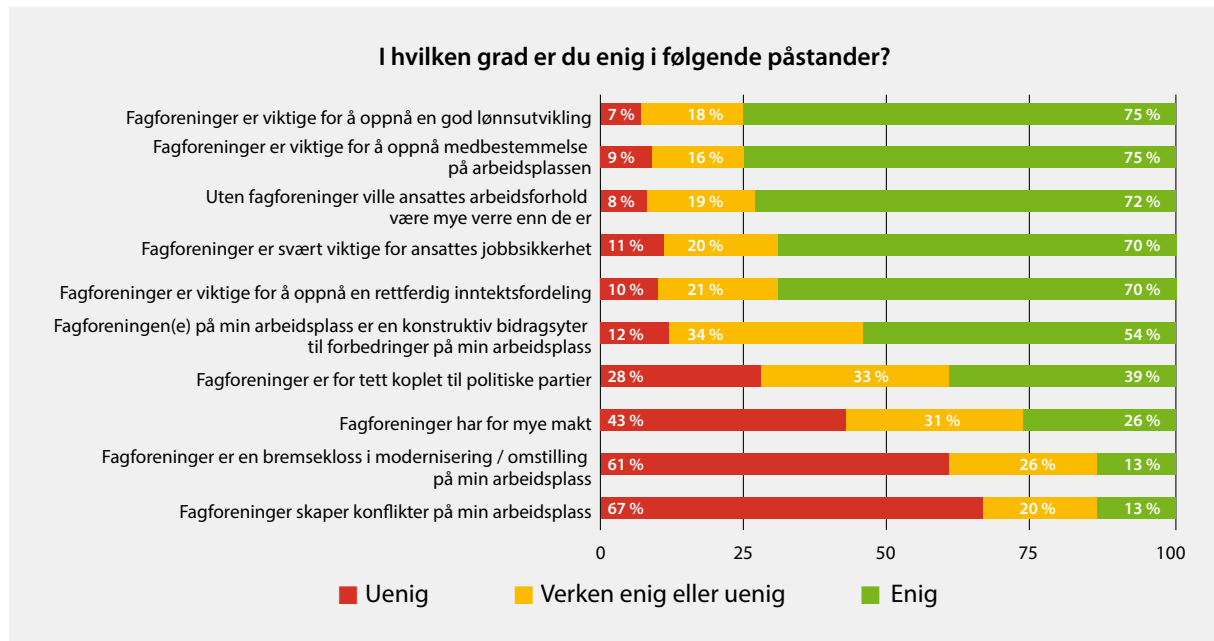
Vi kan altså oppsummere. Følgende karakteriserer de uorganiserte som vurderer fagforeningsmedlemskap som aktuelt:

- De har oftere inntekt under 500.000 kroner
- De er oftere kvinner
- De er oftere unge
- De er oftere midlertidige ansatte
- De er oftere ansatt i offentlig sektor

Holdninger til fagforeningers rolle

Som nevnt innledningsvis er arbeidstakernes holdninger til fagforeningenes rolle stort sett positive, og de er stabile over tid.

Figuren under viser i hvilken grad arbeidstakerne er enige eller uenige i en rekke påstander som har med fagforeningenes funksjon å gjøre. Påstandene er sortert avtakende etter andelen som er enige. Den øverste påstanden er da den som flest er mest enige i. Den nederste den som flest er uenig i.



Som i fjor er tre av fire arbeidstakere enige i at fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling. Like mange mener at fagforeninger er viktige for å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen. Mange mener at uten fagforeninger ville ansattes arbeidsforhold vært mye verre enn de er, og at fagforeninger er svært viktige for ansattes jobbsikkerhet. Flertallet mener også at fagforeninger er viktige for å oppnå en rettferdig inntektsfordeling. Vi ser altså at det er stor oppslutning om fagforeningenes rolle som lønnsdannende, inntektsfordelende og som bidragsytere til gode arbeidsforhold og jobbsikkerhet.

Som vi så i forrige avsnitt, var en av begrunnelsene for at noen arbeidstakere velger å ikke være medlem av en fagforening, at de mener at fagforeningene er for tett koblet til politiske partier. 39 prosent er enige i denne påstanden, mens 28 prosent er uenige. Det er altså flere som er enige enn uenige i dette. På den annen side er det flere som er uenige i at fagforeninger har for mye makt enn det er av dem som er enige i påstanden.

Flertallet er uenige i at fagforeninger skaper konflikter på sin arbeidsplass eller at fagforeningene er en bremsekloss i modernisering og omstilling på arbeidsplassen.

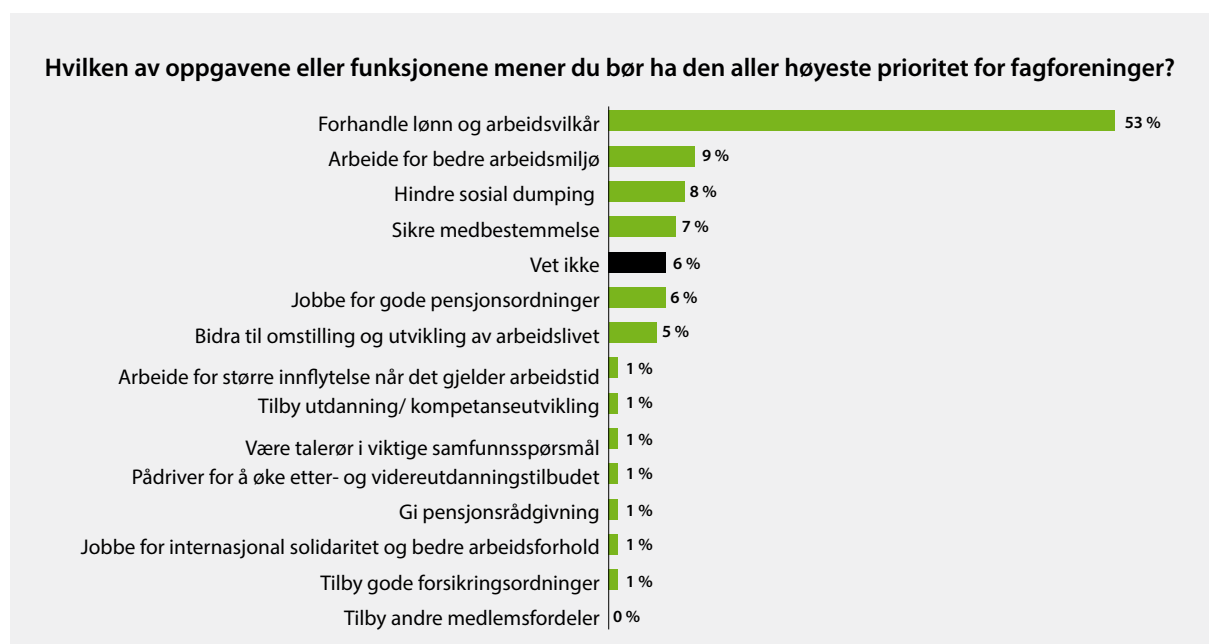
På de fleste påstandene er det få «vet ikke»-svar, og de er tatt ut av figuren over. At det er få «vet ikke»-svar tyder på at arbeidstakerne, enten de er medlemmer eller ikke, har et bevisst forhold til hva fagforeningenes rolle er og bør være. De områdene det er størst tvil om, er hvorvidt fagforeningene er en konstruktiv bidragsyter til forbedringer og hvorvidt de er en bremsekloss i modernisering og omstilling på arbeidsplassen. Her har hhv. 13 og 12 prosent av arbeidstakerne svart at de ikke vet (figur ikke vist her).

Vi spør videre om hvilken prioritet de mener ulike oppgaver og funksjoner for fagforeninger bør ha. Flertallet mener at å forhandle om lønn og arbeidsvilkår, å jobbe for gode pensjonsordninger, å arbeide for et bedre arbeidsmiljø samt å sikre medbestemmelse bør være av høy prioritet for fagforeningene.

Relativt få mener at å tilby andre medlemsfordeler og å jobbe for internasjonal solidaritet og bedre arbeidsforhold i andre land bør gis høy prioritet.

Svarene på hva som bør være fagforeningers prioriteringer stemmer overens med svarene på samme spørsmål i fjor, så det tyder på at dette er ganske stabile holdninger hos arbeidstakerne.

Etter først å skulle *gradere* prioriteten til femten ulike funksjoner og oppgaver som fagforeningene kan ha, ble arbeidstakerne bedt om å oppgi én funksjon de mener bør ha topprioritet. Alternativet som fikk et soleklart flertall er å forhandle om lønn og arbeidsvilkår. Over halvparten av arbeidstakerne mener dette bør være fagforeningenes topprioritet.



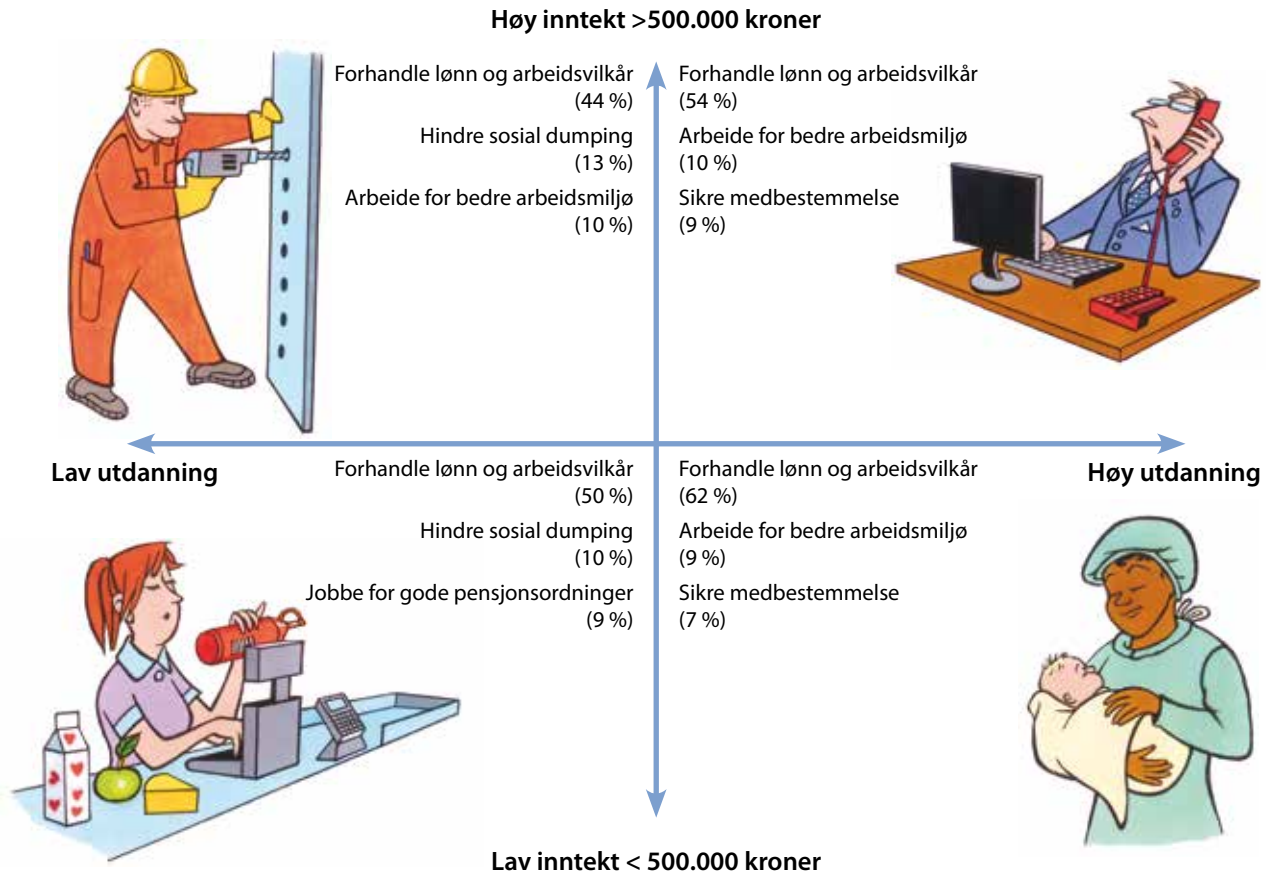
I fjor var det også dette alternativet som flest mente bør gis topprioritet. Spørsmålet ble i år stilt på en annen måte i år enn i fjor på grunn av en ny teknisk design av spørreskjemaet. Dette har påvirket svarene. Likevel er alternativene som flest mener bør gis topprioritet noenlunde like i år som i fjor. Å arbeide for bedre arbeidsmiljø, hindre sosial dumping og å sikre medbestemmelse er også funksjoner til fagforeninger som en del mener bør gis topprioritet. Alle disse oppgavene fikk høy gradering på spørsmålet der man ble bedt om å *gradere* hvilken prioritet ulike funksjoner og oppgaver til fagforeninger bør være.

I alle de fire arbeidslivene er å forhandle om lønn og arbeidsvilkår oppgaven arbeidstakerne mener bør gis topprioritet. Dette står sterkest i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt, og relativt svakest i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt.

Syn på viktigheten av å hindre sosial dumping skiller arbeidstakerne med lav utdanning fra dem med høy utdanning. De med lav utdanning mener i større grad at å hindre sosial dumping bør gis topprioritet. All den tid lavt utdannede er mer sårbare for sosial dumping er dette et forventet funn. I begge arbeidslivene med lav utdanning er dette alternativet rangert som nummer to. I arbeidslivene med høy utdanning er å arbeide for bedre arbeidsmiljø samt å sikre medbestemmelse høyt prioritert. Figuren på neste side viser

de tre alternativene som har fått høyest andel svar på hvilken funksjon som bør gis topprioritet, fordelt på de fire arbeidslivene.

Hvilken av oppgavene eller funksjonene mener du bør ha den aller høyeste prioritet for fagforeninger?

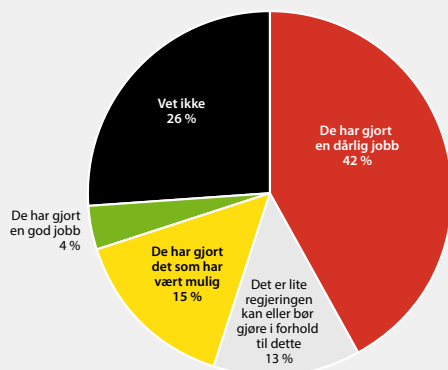


Fra 2014 til 2015 var det en markant økning i andelen arbeidstakere som mener at regjeringens innsats for å fremme et godt arbeidsliv ikke har vært god. Det kan ha hatt med innføring av ny arbeidsmiljølov å gjøre samt økt arbeidsledighet i kjølvannet av oljeprisnedgangen. I år er det nesten like mange som mener at regjeringens innsats for å fremme et godt arbeidsliv ikke har vært god, men den er litt lavere enn i fjor.

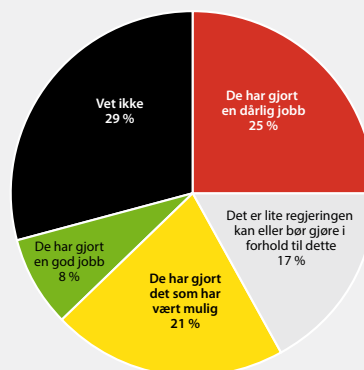
I figuren under viser vi hva fagforeningsmedlemmer og uorganiserte mener om regjeringens innsats for å fremme et godt arbeidsliv. Fagforeningsmedlemmer mener i større grad enn uorganiserte at regjeringen har gjort en dårlig jobb. På den annen side mener flere uorganiserte at regjeringen har gjort det som har vært mulig. Det er også flere blant de uorganiserte som mener at regjeringen har gjort en god jobb. Både blant fagforeningsmedlemmene og de uorganiserte er det mange som ikke vet hva de synes om regjeringens innsats. Det er noen flere tvilere blant de uorganiserte enn blant fagforeningsmedlemmene.

Hvilket av følgende utsagn passer best for din vurdering av regjeringens innsats for å fremme et godt arbeidsliv?

Fagforeningsmedlemmer (N = 1944)



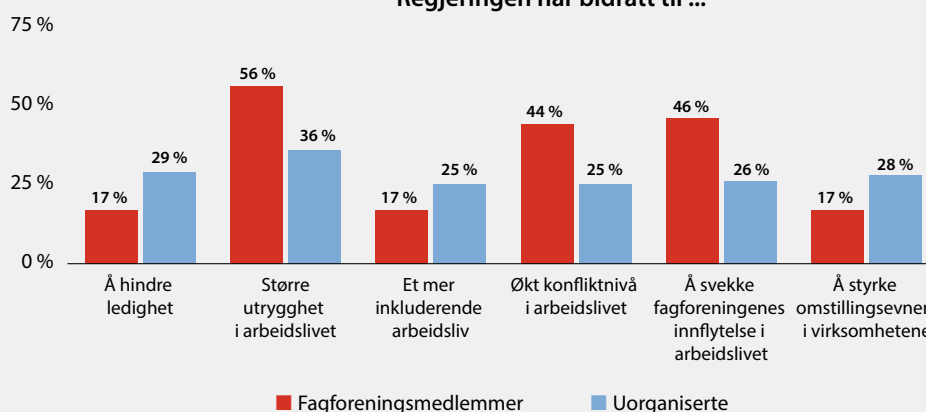
Uorganiserte (N = 963)



Synet på regjeringens innsats varierer noe, men ikke veldig mye mellom de fire arbeidslivene. Felles for arbeidslivene med lav inntekt er at hver tredje arbeidstaker ikke vet hva de synes om regjeringens innsats. I arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt ser det ut til å være en mindre grad av tvil. Kun 15 prosent av dem vet ikke hva de synes om regjeringens innsats. Det er også i dette arbeidslivet at flest mener at regjeringen har gjort det som har vært mulig og at det er lite regjeringen kan eller bør gjøre i forhold til dette. I alle arbeidslivene mener flertallet at regjeringen har gjort en dårlig jobb. Andelen som mener regjeringen har gjort en god jobb er lav i alle arbeidslivene. Den er lavest i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt (4 prosent). (Figur ikke vist her.)

Både i år og i fjor har vi spurt arbeidstakerne om hva de mener om regjeringens innsats på utvalgte områder. Det er store forskjeller i svargivingen blant fagforeningsmedlemmer og uorganiserte, både i år og i fjor. Figuren under viser hva arbeidstakerne mener om regjeringens innsats i år. Over halvparten av fagforeningsmedlemmene mener at regjeringen har bidratt til større utrygghet i arbeidslivet, og nesten halvparten mener regjeringen har bidratt til et økt konfliktnivå og til å svekke fagforeningenes innflytelse i arbeidslivet. På alle områdene er de uorganiserte mer positive – eller mindre negative – alt ettersom, enn de organiserte.

Hvordan vil du bedømme regjeringens innsats på følgende områder? Regjeringen har bidratt til ...



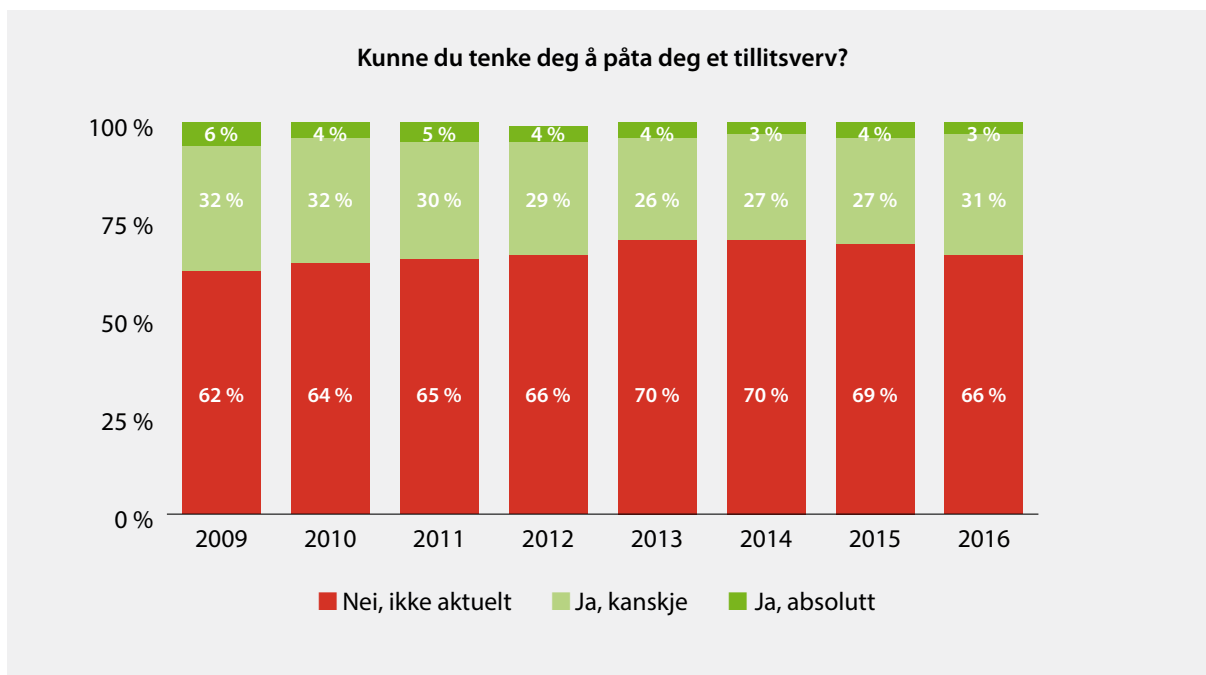
2015 ble et upopulært år for regjeringen på arbeidslivsområdet, trolig grunnet endring i arbeidsmiljøloven og oljeprisnedgangen. Nå har den nye arbeidsmiljøloven fått virke i ett år, og mange begynner kanskje også å bli vant med tanken på at vi må omstille oss nå som oljenæringen er på retur. Hvis vi sammenlikner svarene fra i fjor med svarene fra i år, finner vi en høy grad av stabilitet, men en viss forbedring i år. I år er litt færre misfornøyde, litt flere er fornøyde og jevnt over er «vet ikke»-andelen litt lavere. Det er imidlertid små forskjeller på bare noen få prosentpoeng. (Figur ikke vist her.)

Som i fjor er det store forskjeller i holdningene til regjeringens arbeidslivspolitikklagforeningene imellom. LO-medlemmene mener i høyest grad at regjeringen har bidratt til større utrygghet i arbeidslivet, etterfulgt av Unio, så YS. LO- og Unio-medlemmene er også de som i høyest grad mener at regjeringen har bidratt til et økt konfliktnivå i arbeidslivet og til å svekke lagforeningenes innflytelse i arbeidslivet. Medlemmer av Akademikerne og de som ikke er tilsluttet en hovedorganisasjon er i noe større grad enn LO- og Unio-medlemmene fornøyde med regjeringens innsats. Riktignok er de ikke direkte fornøyde, men ikke like misfornøyde som LO- og Unio-medlemmene. YS-medlemmene inntar for det meste en posisjon mellom Akademikerne og LO/Unio.

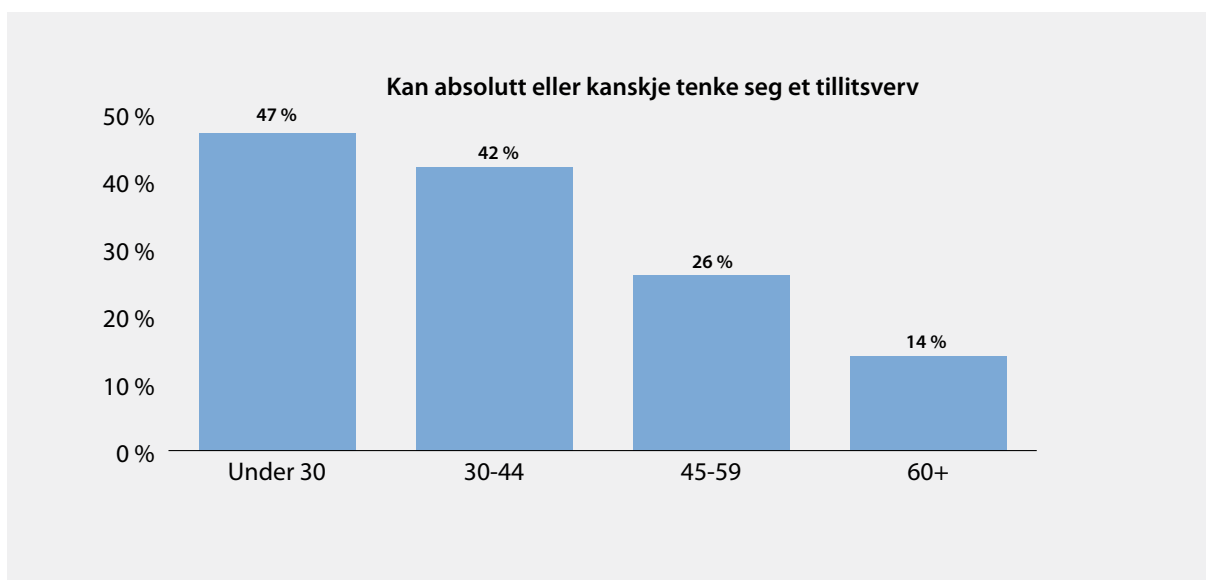
Temaet for årets arbeidslivsbarometer er omstilling (se del 2). 21 prosent svarer positivt på at regjeringen har bidratt til å styrke omstillingsevnen i virksomhetene. 34 prosent svarer nei, mens hele 45 prosent svarer «vet ikke». Dette viser at regjeringens innsats på dette området i liten grad er forstått og verdsatt. Blant de uorganiserte er det noen flere i år enn i fjor som mener at regjeringen har bidratt til å styrke omstillingsevnen i virksomhetene. Dette gjelder også for både LO og Unio-medlemmer. Blant YS-medlemmer og medlemmer av Akademikerne er det imidlertid færre i år enn i fjor som mener at regjeringen har bidratt til å styrke omstillingsevnen i virksomhetene. Blant YS-medlemmer og dem som ikke er tilknyttet en hovedorganisasjon er det også flere som ikke vet hva de skal svare på det i år enn i fjor. Selv om det er noen forskjeller fra i år til i fjor, er det det samme hovedbildet som trer frem. Regjeringens politikk er upopulær blant mange av arbeidstakerne, men generelt mindre upopulær blant uorganiserte enn blant lagforeningsmedlemmer. Blant lagforeningsmedlemmene er det størst misnøye blant LO- og Unio-medlemmer og minst blant medlemmer av Akademikerne og dem som ikke er tilknyttet en hovedorganisasjon.

Villighet til å ta på seg et tillitsverv

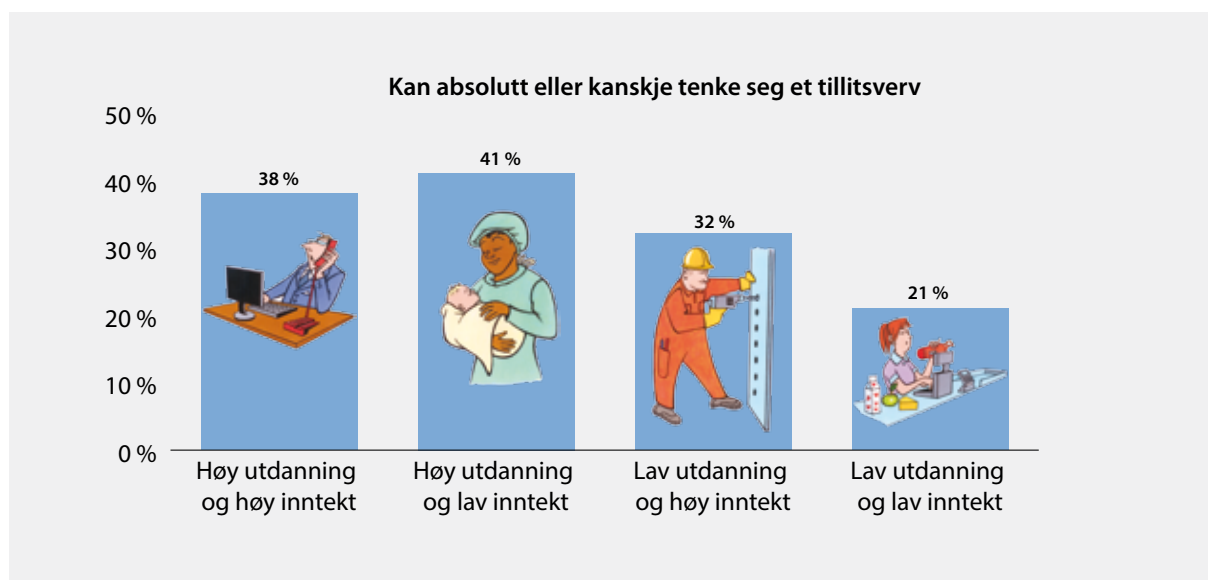
I underkant av halvparten av arbeidstakerne som er medlem av en lagforening, er eller har tidligere vært tillitsvalgte. De som er medlemmer av en lagforening og som ikke på nåværende eller på et tidligere tidspunkt har vært tillitsvalgte, får spørsmål om de kunne tenke seg å påta seg et tillitsverv. I år oppgir 34 prosent at det kanskje eller absolutt kan være aktuelt. Det er en oppgang fra de tre foregående årene, da tillitsverv var aktuelt for 30–31 prosent. Årets nivå er på nivået i 2012. To tredeler av lagforeningsmedlemmene som verken på nåværende eller på et tidligere tidspunkt har vært tillitsvalgte, er imidlertid ikke interesserte i å bli det heller.



Villigheten til å ta på seg et tillitsvern varierer sterkt med alder. Som figuren under viser, er det aktuelt for 47 prosent av dem under 30 år å ta på seg et tillitsvern. Også i aldersgruppen 30-44 er det mange som er villige til å ta på seg et tillitsvern. Villigheten er avtakende med alderen. At nesten halvparten av unge medlemmer anser tillitsvern som aktuelt kan regnes som en potensiell kraftreserve fagbevegelsen kan benytte seg av.



Villigheten til å ta på seg et tillitsverv varierer også mellom de fire arbeidslivene. Som vi har sett tidligere, er det høyest organisasjonsgrad i arbeidslivene med høyere utdanning. Det er også i disse arbeidslivene at det å ta på seg et tillitsverv er mest aktuelt. I arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt er det relativt få som oppgir at tillitsverv kan være aktuelt. I dette arbeidslivet er det relativt mange deltidsansatte. Dette kan bidra til å svekke tilknytningen og dermed også villigheten til å ta på seg et tillitsverv.



2. OPPSLUTNING OM KOLLEKTIV LØNNSDANNELSE

Arbeidstakerne ønsker likhet samtidig som de ønsker mindre vektlegging av kollektive lønnsforhandlinger. Det er ønske om en større vektlegging av individuelle hensyn i lønnsdannelsen. Barometerverdien for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse er stabil og på det grønne området.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	2014	2015	2016
2.1 Organisering på arbeidsgiversiden	7,02	6,71	6,66
2.2 Tariffavtaledekning	7,55	7,53	7,16
2.3 Holdning til prestasjonsbaserte lønnstillegg	6,33	6,52	6,01
2.4 Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger	6,60	6,35	6,27
2.5 Vektlegging av kollektive lønnsforhandlinger	7,00	6,86	6,52
2.6 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger	6,75	6,68	6,63
2.7 Oppslutning om åpenhet om lønn	8,82	8,79	8,83
2.8 Oppslutning om små inntektsforskjeller	9,25	9,18	9,26
2.9 Frontfagsmodellens gjennomslag	8,13	8,32	9,07
Samlet barometerverdi	7,50	7,44	7,38

Indikatoren for oppslutning om kollektiv lønnsdannelse består av ni delindikatorer, hvorav åtte er konstruert på bakgrunn av barometerundersøkelsen og én på eksterne data fra Teknisk Beregningsutvalg (TBU).

Delindikator 2.1 er basert på andelen ledere med personalansvar som oppgir at virksomheten deres er medlem av en arbeidsgiverforening. Andelen var på 63 prosent i år og i fjor, en nedgang fra 67 prosent i 2014. Denne indikatoren er ikke det samme som organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden som vanligvis måles ved antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter. Denne organisasjonsgraden har steget fra 1980 til 2014³.

Delindikator 2.2 er basert på andelen arbeidstakere, hvis lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis er regulert av tariffavtale eller overenskomst. Denne andelen har gått ned fra 73 prosent i 2014 og 2015 til 68 prosent i år, noe som har bidratt til at indikatorverdien har gått ned i år.

Delindikator 2.3 er basert på utbredelsen av et ønske om prestasjonsbasert lønn, der ønsket om prestasjonsbasert lønn vil gi en lav indikatorverdi og vice versa. I år er det flere som ønsker prestasjonsbasert lønn enn i fjor (44 prosent i 2016 og 39 prosent i 2015), noe som har bidratt til at barometerverdien har gått noe ned i år.

Delindikator 2.4 er basert på synet på lønnsforhandlinger. Dersom mange ønsker at lønnsforhandlingene i hovedsak bør foregå mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner sentralt og delvis mellom tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte virksomhet, vil barometerverdien gå opp. Dersom det i motsatt fall er flere som ønsker at lønnsforhandlingene skal foregå mellom den enkelte arbeidstaker og virksomheten, vil barometerverdien gå ned. I år er det noe mindre oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger enn i fjor, noe som har bidratt til at barometerverdien har gått ned.

³Nergaard, Kristine. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014. Fafo-notat 2016:07

Delindikatoren 2.5 er basert på arbeidstakernes syn på den ideelle vektleggingen mellom de ulike måtene å forhandle lønn på: nasjonalt, på virksomhetsnivå eller individuelt. De to foregående årene har arbeidstakerne i snitt ønsket at halvparten av lønnsforhandlingene skal skje sentralt, rundt 30 prosent på virksomhetsnivå og ca. 20 prosent på individuelt nivå. I år det oppstått en teknisk feil i spørreskjemaet, slik at andelene ikke har summert seg til 100. Når vi justerer dette til å summere seg til 100, får vi at det i år er en høyere andel som ønsker å forhandle på individuelt nivå (24 prosent) og en litt lavere andel som ønsker at lønnen skal forhandles sentralt (46 prosent). Dette bidrar til å trekke barometerverdien ned.

Delindikator 2.6 er basert på i hvilken grad man ønsker å forhandle lønn selv kontra at fagforeningene forhandler lønn på ens vegne. Som i tidligere år ønsker 63 prosent av arbeidstakerne at fagforeninger skal forhandle lønn på ens vegne, noe som bidrar til at barometerverdien ikke har endret seg mye fra i år til i fjor.

Delindikator 2.7 er basert på i hvilken grad man ønsker åpenhet om lønn. I alle årene vi har målt, oppgir 87 prosent av arbeidstakerne at de ønsker full eller delvis åpenhet om lønn, noe som gir en ganske høy indikatorverdi. I år har andelen som ønsker delvis åpenhet om lønn gått opp fra 30 til 35 prosent, mens andelen som ønsker full åpenhet om lønn har gått ned fra 57 til 53 prosent. Dette gir imidlertid ikke utslag på indikatorverdiene.

Delindikator 2.8 er basert på hvorvidt en ønsker større eller mindre inntektsforskjeller fremover, eller om man mener de bør være som nå. Det er langt flere som ønsker mindre forskjeller eller at de skal være som nå enn det er dem som ønsker større forskjeller. Dette gir en høy indikatorverdi, og den har steget litt siden i fjor.

Den siste delindikatoren, «2.9 Frontfagsmodellens gjennomslag», har økt siden i fjor. Det skyldes at lønnsveksten for industrifunksjonærer og industriarbeidere nå er likere enn hva den har vært før. Bakgrunnen for indikatoren er presentert ytterligere i neste avsnitt.

Frontfagsmodellens gjennomslag

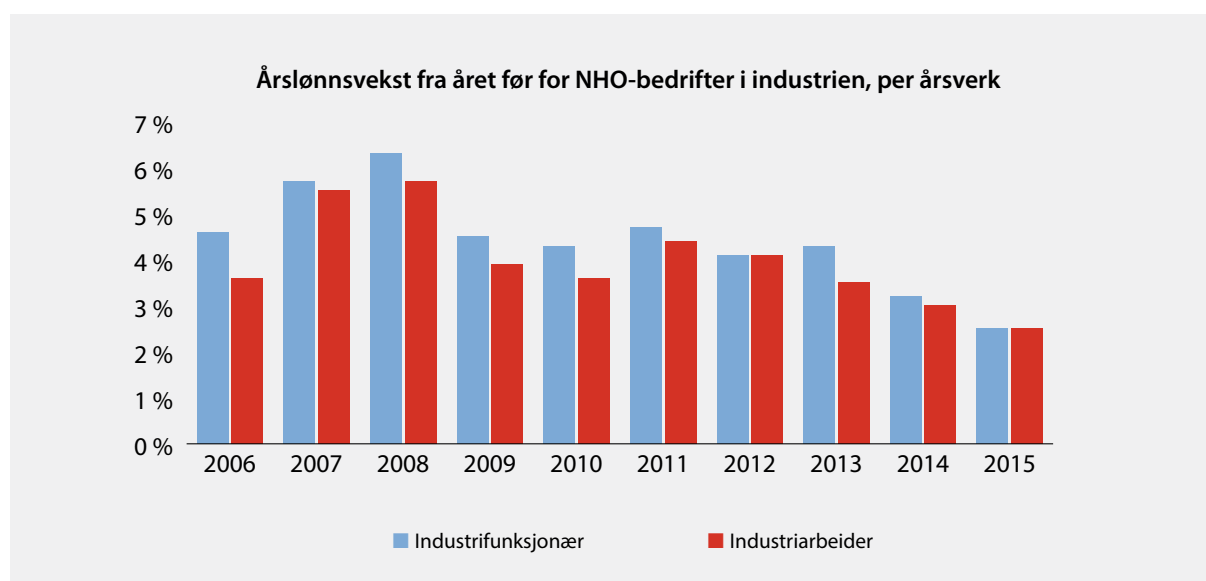
Frontfagsmodellen er bygget på prinsippet at lønnsdannelsen i konkurranseutsatt sektor skal være retningsgivende for lønnsveksten i skjermet sektor. Dette innebærer at den prosentvise lønnsveksten over tid skal være omtrent den samme for alle arbeidstakere. I hvilken grad dette faktisk skjer sier både 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 lønnsdannelse. 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 lønnsdannelse. 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 for 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 avtaledekkede områdene skal følge frontfaget. I hvilken grad de gjør det er et uttrykk for frontfagsmodellens gjennomslag. Lønnsveksten kan variere fra år til år. Det kan oppstå behov for «å ta igjen» sammenlignbare grupper. Dersom funksjonærene oppnår en høyere lønnsutvikling ett år, vil fagforeningene kunne bruke det som argument for høyere lønnstillegg påfølgende år⁴.

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) anslår lønnsveksten blant industriarbeidere og industrifunksjonærer i 2015 til 2,5 prosent. Lønnsveksten er redusert og den er lik for de to gruppene vi har valgt som indikator på frontfagsmodellens gjennomslag. Det kan tolkes som frontfaget har disiplinert lønnsutviklingen blant funksjonærene. Sannsynligvis er det konjunkturutviklingen som har bidratt til denne disiplineringen, men det er nettopp slik frontfagsmodellen skal virke.

Figuren under viser hva årslønnsveksten har vært for industrifunksjonærer og industriarbeidere i NHO-området for perioden 2008 til 2015⁵. I perioden mellom 2008 og 2010 var det en tydelig høyere årslønnsvekst for industrifunksjonærene enn for industriarbeiderne. I 2012 og 2015 har lønnsveksten vært lik for begge grupper. Jo likere lønnsveksten er, dess høyere vil indikatorverdien for frontfagsmodellens gjennomslag bli. Indikatorverdien for frontfagsmodellens gjennomslag har økt, og det skyldes at lønnsveksten for industrifunksjonærer og industriarbeidere har blitt likere.



Utbredelse av ulike former for lønnsdannelse

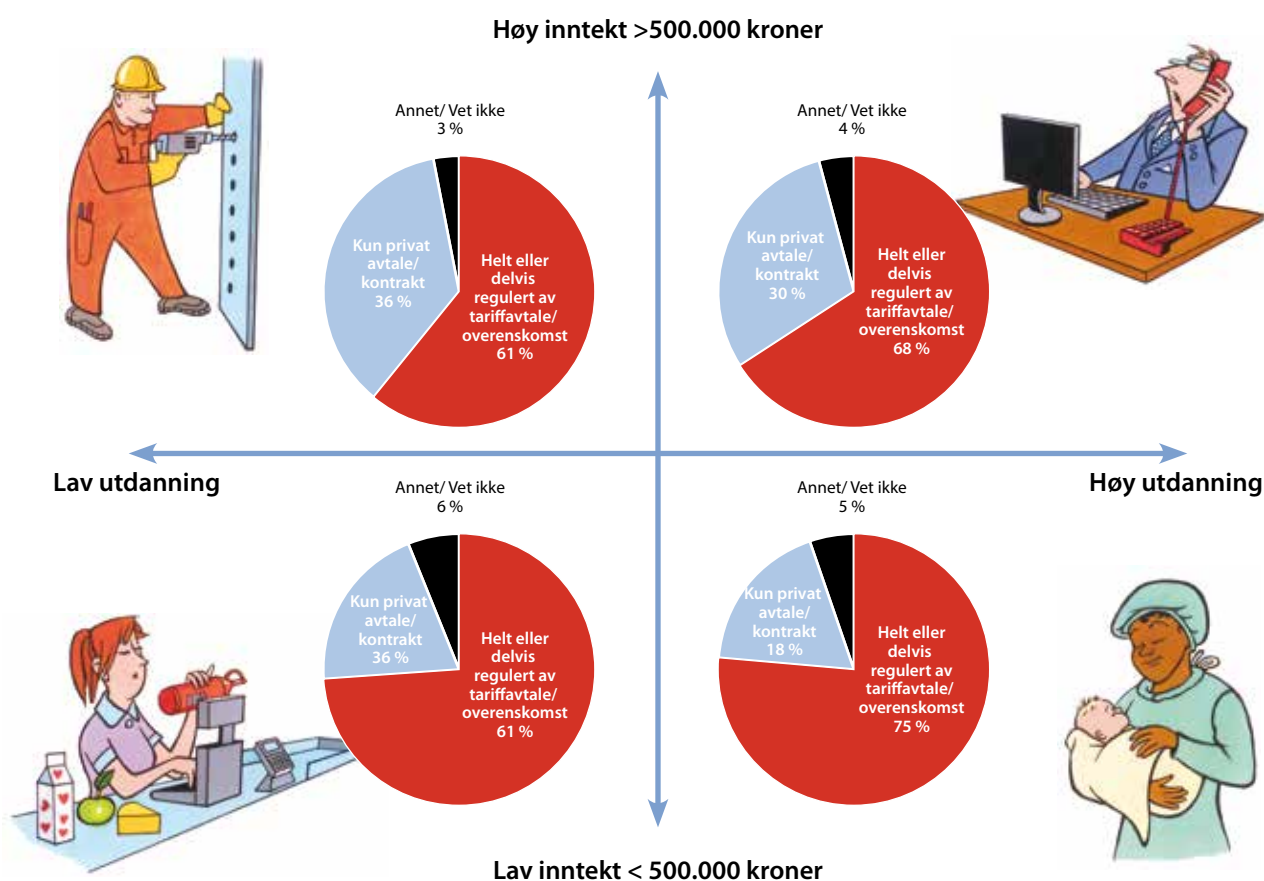
Vi spør arbeidstakerne om hvordan lønnen deres blir fastsatt: Helt eller delvis regulert av tariffavtale/overenskomst eller kun gjennom privat avtale eller kontrakt? 69 prosent av arbeidstakerne oppgir at lønnen deres blir fastsatt gjennom tariffavtale/overenskomst. Selv om spørsmålet er komplisert og en del sikkert svarer feil, så er det ingen grunn til å tro at den eventuelle feilsvaringen endrer seg over tid.

⁴ Av denne grunn sammenlikner vi de to gruppene over et tre års glidende gjennomsnitt, der lønnsoppgjøret i år får større vekt enn fjorårets, som igjen får større vekt enn lønnsoppgjøret året før. Et såkalt progressivt gjennomsnitt.

⁵ Se tabell 1.1. på side 11 i «Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2016. Endelig hovedrapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene».

Svarfordelingen varierer noe mellom de fire arbeidslivene, slik figuren under viser. I alle arbeidslivene fastsettes lønnen til flertallet gjennom tariffavtale eller overenskomst. Dette er imidlertid mest utbredt i arbeidslivene med lav inntekt.

Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom private avtaler mellom deg og din arbeidsgiver?



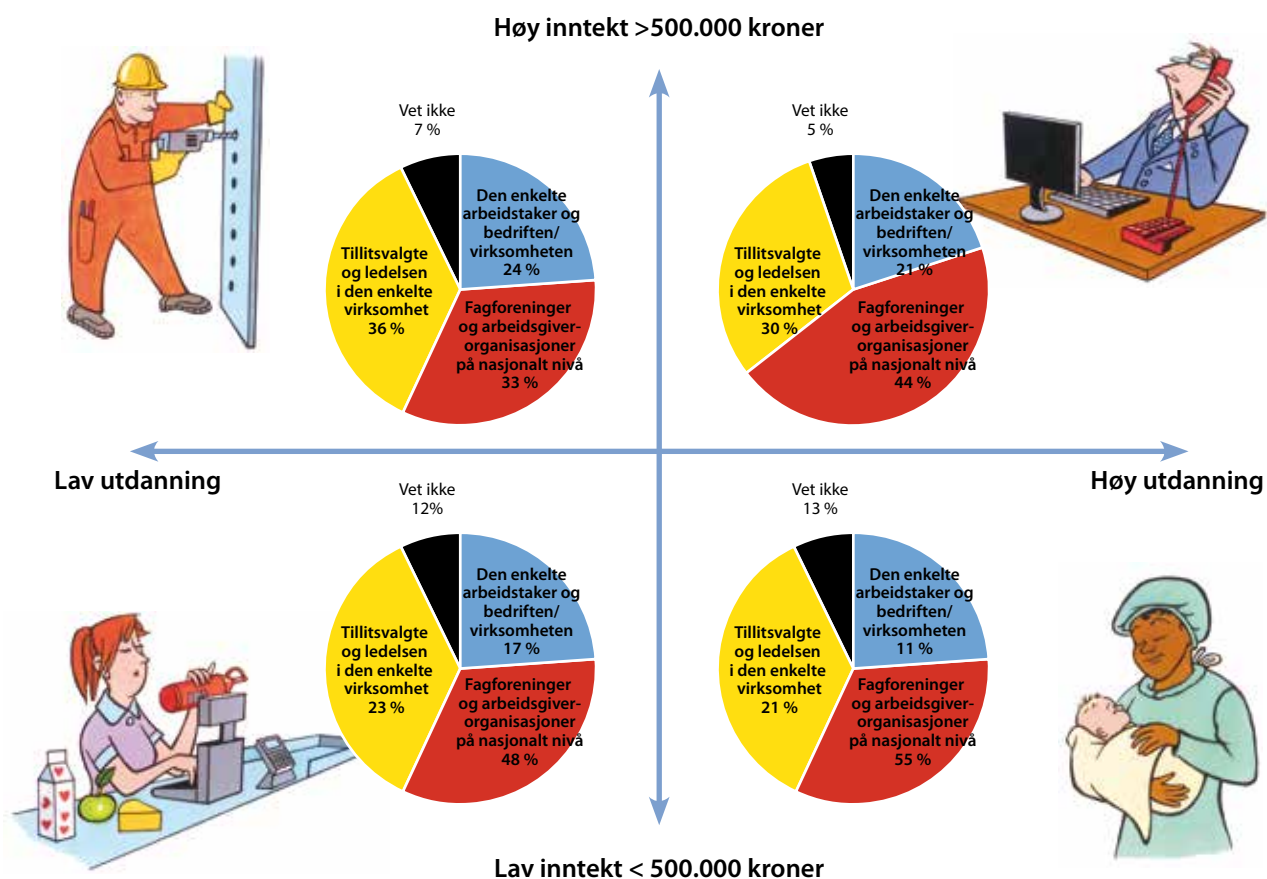
I alle arbeidslivene bestemmes lønnstillegg i hovedsak på bakgrunn av stilling, ansiennitet og kvalifikasjoner. Lønnstillegg basert på resultater og prestasjoner er mer utbredt i arbeidslivene med høy inntekt enn i arbeidslivene med lav inntekt (hhv. 23 og 10 prosent). (Figur ikke vist her.)

Holdninger til kollektiv lønnsdannelse

Lønnsforhandlingene foregår på forskjellige måter. Nasjonale (sentrale) forhandlinger mellom arbeidslivets parter skal for eksempel ta hensyn til landets økonomi eller unngå at det oppstår store lønnsforskjeller. Forhandlinger i den enkelte virksomhet vil lettere kunne ta hensyn til den enkelte virksomhets økonomi, mens lønnsfastsettelse gjennom individuelle samtaler og avtaler i større grad tar hensyn til hver enkelts innsats og kvalifikasjoner. Vi har spurt arbeidstakerne om lønnsforhandlingene i hovedsak bør foregå mellom fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner på nasjonalt (sentralt) nivå; mellom tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte virksomhet; eller mellom den enkelte arbeidstaker

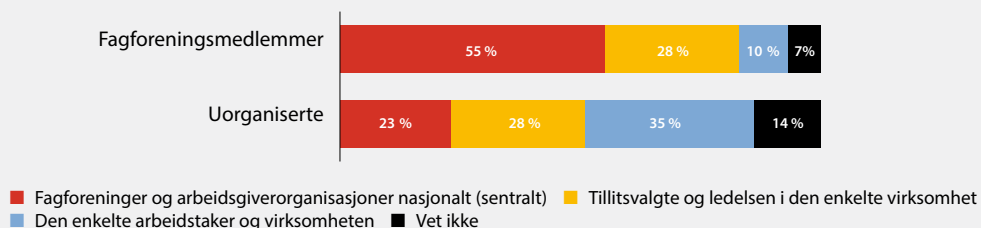
og virksomheten. Problemstillingen er kompleks, «vet ikke»-andelen er allikevel ikke større enn 9%. I arbeidslivene med lav inntekt er det flere som ikke vet hva de synes enn i arbeidslivene med høy inntekt. Svarene varierer en del mellom de fire arbeidslivene, slik figuren under viser. Felles for de fire arbeidslivene er at en høy andel mener lønnsforhandlinger i hovedsak bør foregå på sentralt nivå. Ellers er det tydeligst forskjell mellom arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt og lav utdanning og høy inntekt. I arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt ønsker et klart flertall at lønnsforhandlinger skal foregå sentralt, og kun 11 prosent ønsker at lønnen skal avtales mellom den enkelte arbeidstaker og virksomheten. Dette arbeidslivet er i stor grad er preget av kollektivistiske holdninger til lønnsdannelsen. Her husker vi også at offentlig sektor og kvinner er overrepresentert. På den andre siden har vi arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt. Her ønsker 24 prosent at lønnen skal avtales mellom den enkelte arbeidstaker og virksomheten, og 36 prosent at lønnen skal fastsettes mellom tillitsvalgte og ledelsen i virksomheten. Dette er det eneste arbeidslivet der ønsket om lønnsfastsettelse på sentralt nivå ikke får størst oppslutning. Dette arbeidslivet er mer preget av individualistiske holdninger til lønnsdannelsen enn de øvrige.

Etter ditt syn, bør lønnsforhandlinger i hovedsak foregå mellom ...



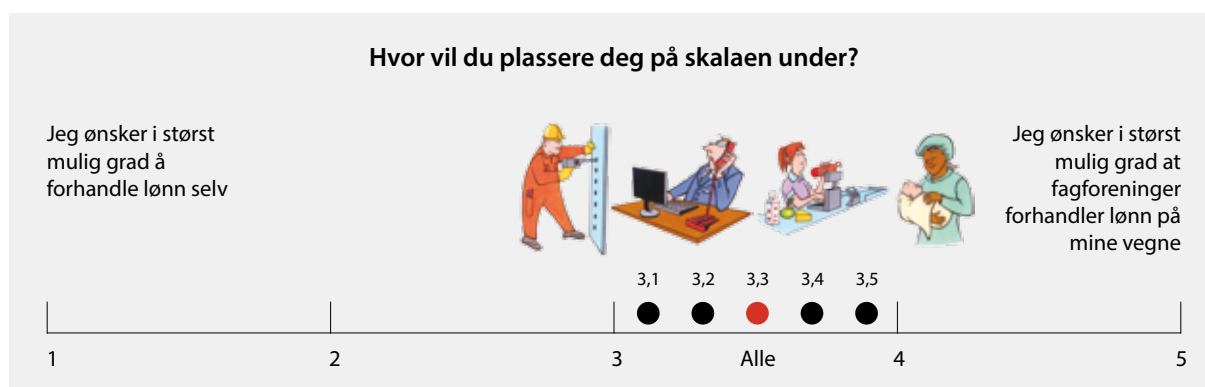
Spørsmålet om hvilket nivå og mellom hvilke aktører lønnsforhandlingene i hovedsak bør foregå, varierer også mellom uorganiserte og fagforeningsmedlemmer. Som figuren under viser, mener over halvparten av fagforeningsmedlemmene at lønnsforhandlinger i hovedsak bør foregå sentralt, mens kun 23 prosent av de uorganiserte mener det samme. Blant de uorganiserte mener en betydelig høyere andel at lønnen i hovedsak bør forhandles mellom den enkelte arbeidstaker og virksomheten.

Mellom hvilke aktører og på hvilket nivå bør forhandlinger i hovedsak foregå?



Representasjon i lønnsforhandlingene

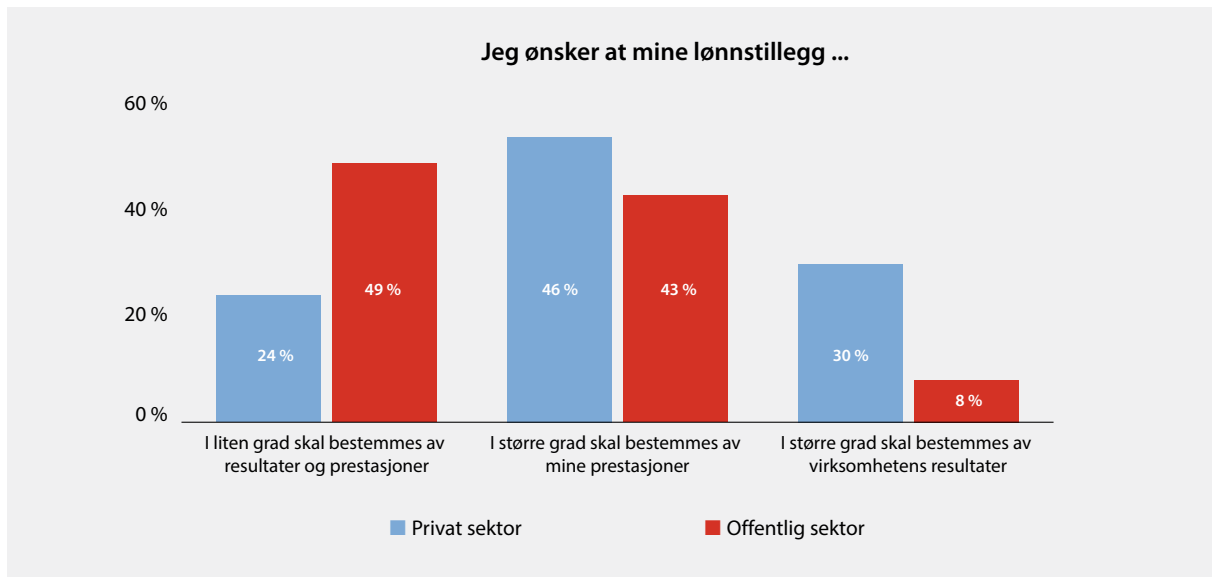
Å uttrykke oppslutning om det norske forhandlingsregimet innebærer også å slutte opp om kollektiv representasjon og dermed gi tilslutning til at fagforeninger forhandler lønn på vegne av medlemmene. Arbeidstakerne har blitt bedt om å plassere seg på en skala fra 1 til 5, der 1 er at de i størst grad ønsker å forhandle lønn selv, og 5 er at de i størst mulig grad ønsker at fagforeninger forhandler lønn på deres vegne. Gjennomsnittet for alle arbeidstakerne er 3,5. Det vil si at arbeidstakerne i snitt heller mer mot at fagforeninger forhandler lønn på ens vegne enn at de forhandler lønn selv, samtidig som det er ønskelig med noe rom for personlige forhandlinger. De fire arbeidslivene er alle plassert mellom 3 og 4, slik figuren under viser. Det er med andre ord ønskelig at fagforeninger forhandler lønn på ens vegne i alle arbeidslivene. Men det er også noe variasjon mellom dem. Arbeidslivene med høy inntekt ønsker i større grad enn gjennomsnittet å forhandle lønn selv, mens det motsatte er tilfellet i arbeidslivene med lav inntekt. Det er mest ønskelig å forhandle lønn selv i arbeidslivet med lav utdanning og høy inntekt, og minst ønskelig i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt.



Som ventet ønsker en større andel av dem som ikke er medlem av en fagforening å forhandle om lønnen selv, enn dem som er medlem av en fagforening. På en skala fra 1 til 5, plasserer de uorganiserte seg i snitt på verdien 2,5. Det vil si at de heller mer mot å forhandle lønn selv enn at fagforeninger gjør det for dem. Likevel ønsker hver femte uorganiserte at fagforeninger skal forhandle lønn på sine vegne, noe som kan tolkes som «gratispassasjerlogikk». På en skala fra 1 til 5 plasserer fagforeningsmedlemmene seg i snitt på verdien 3,9, noe som er over gjennomsnittet for arbeidstakerne som helhet. Det er også forskjeller fagforbundene imellom. I snitt ønsker arbeidstakerne i Unio i stor grad at fagforeninger forhandler lønn på deres vegne. Organiserte innenfor Akademikerne eller fagforeningsmedlemmer uten hovedsammenslutning ønsker i snitt mer autonomi. Et samlet inntrykk er en sterk oppslutning om at lønnsforhandlinger bør skje gjennom fagforeninger.

Lønnstillegg

Vi så tidligere at flertallet av arbeidstakerne får sin lønn helt eller delvis regulert gjennom tariffavtale eller overenskomst. Holdninger til hvordan lønnstilleggene skal bestemmes varierer imidlertid både mellom arbeidslivene, sektor og hovedorganisasjonene. Arbeidstakerne ble bedt om å ta stilling til hvordan de ønsker at sine lønnstillegg skal bestemmes: av egne prestasjoner, av virksomhetens resultater eller om lønnstilleggene i liten grad skal bestemmes av resultater og prestasjoner.



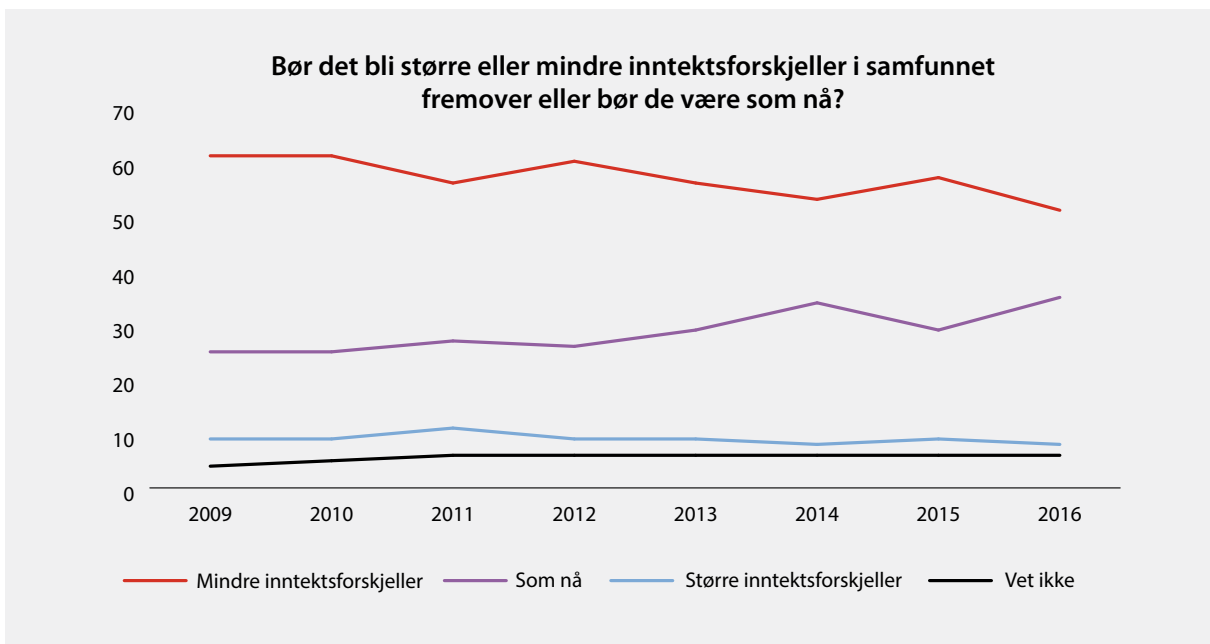
I både offentlig og privat sektor ønsker en relativt stor andel arbeidstakere at lønnstilleggene skal bestemmes av egne prestasjoner. Figuren over illustrerer. 46 prosent av ansatte i privat sektor og 45 prosent av ansatte i offentlig sektor ønsker at lønnstilleggene i større grad skal bestemmes av egne prestasjoner. I privat sektor ønsker 30 prosent at lønnstilleggene skal bestemmes av virksomhetens resultater, mens dette kun gjelder for 8 prosent av arbeidstakere i offentlig sektor. Her er det stor forskjell i preferanser mellom sektorene. Nesten halvparten av arbeidstakere i offentlig sektor ønsker i liten grad at lønnstillegg skal bestemmes av resultater eller prestasjoner. I privat sektor gjelder dette for i underkant av en fjerdedel av arbeidstakerne.

Holdninger til hvordan lønnstilleggene skal bestemmes varierer også mellom arbeidslivene. I arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt ønsker 51 prosent at lønnstillegg i liten grad skal bestemmes av resultater eller prestasjoner. Derimot ønsker 53 prosent av arbeidstakerne med høy utdanning og høy inntekt at lønnstilleggene i større grad skal bestemmes av egne prestasjoner. I arbeidslivene med lav utdanning er det ganske variabelt hva arbeidstakerne ønsker, men også her dominerer andelen som ønsker at lønnstilleggene i større grad skal bestemmes av egne prestasjoner.

Basert på hvordan vi har sett at de ulike fagforeningene har plassert seg langs ulike akser tidligere, kommer det ikke som noen stor overraskelse at flertallet av Unio-medlemmene ønsker at lønnstillegg i liten grad skal bestemmes av resultater eller prestasjoner. Flertallet av medlemmene av Akademikerne ønsker på sin side at lønnstilleggene i større grad skal bestemmes av egne prestasjoner. LO og YS inntar en mellomposisjon, der LO-medlemmer er litt mer individualistisk orientert enn Unio, og YS-medlemmer litt mer kollektivistisk orientert enn Akademikerne.

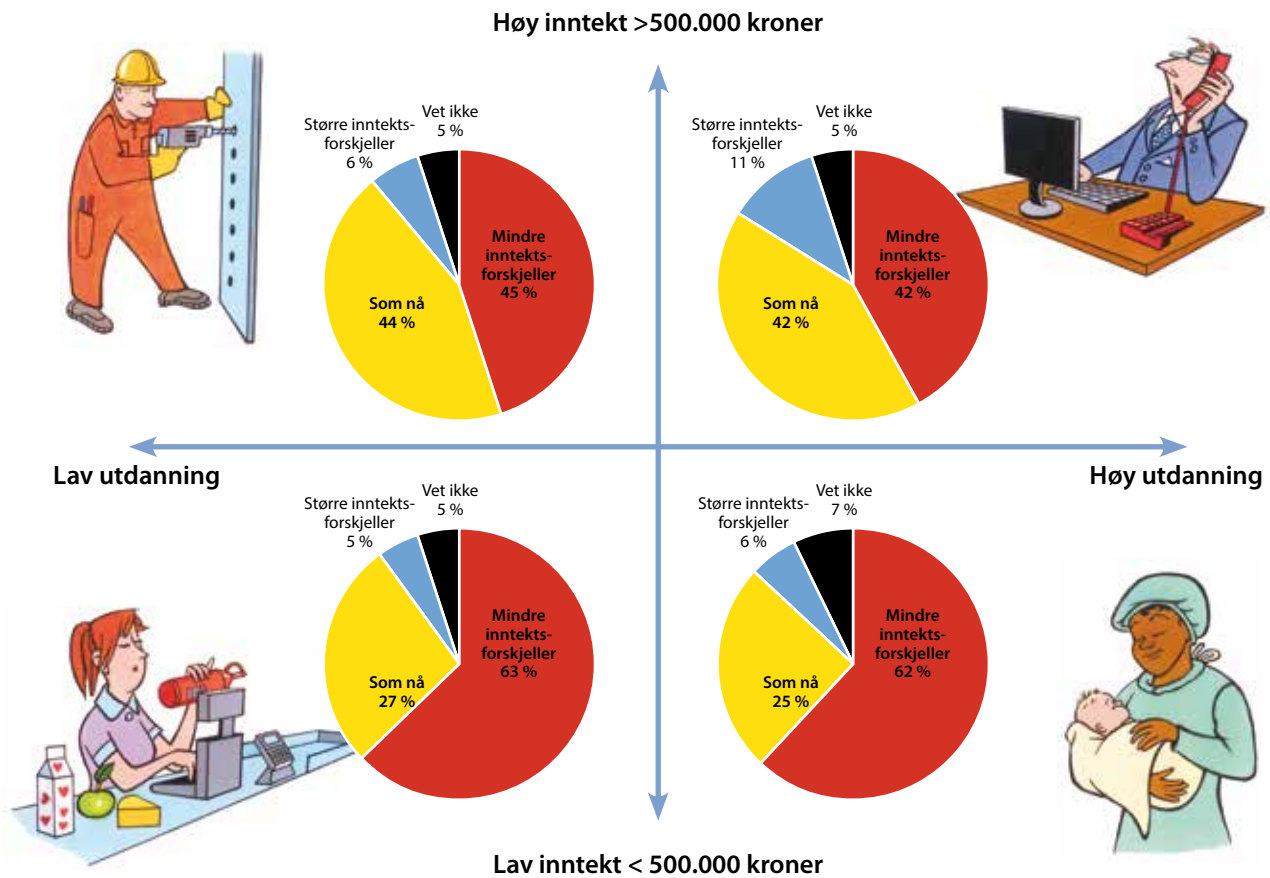
Inntektsforskjeller

Å basere lønnstillegg på egne prestasjoner eller virksomhetens resultater vil kunne øke inntektsforskjellene i samfunnet. På direkte spørsmål om det bør bli større eller mindre inntektsforskjeller i samfunnet, svarer et lite mindretall at de ønsker større inntektsforskjeller. Flertallet (51 prosent) mener det bør bli mindre inntektsforskjeller. Andelen har imidlertid vært synkende siden 2009. Samtidig har andelen som mener at inntektsforskjellene bør være som nå, økt. I år mente 35 prosent av arbeidstakerne at inntektsforskjellene bør være som nå. Det har samtidig vært en nedgang over tid i andelen som mener det bør bli større inntektsforskjeller i samfunnet. Samlet kan vi tolke trenden som en dominerende, men svakt synkende oppslutning om mindre inntektsforskjeller og en svakt økende støtte for å bevare inntektsforskjellene slik de er. Arbeidstakerne ønsker mer likhet samtidig som de ønsker å ha det som det er i dag.



Holdningene til inntektsfordeling varierer en del mellom de fire arbeidslivene. Det er spesielt inntektsnivå som skiller holdningene. I arbeidslivene med høy inntekt mener relativt mange at inntektsforskjellene bør være som nå. Det er i arbeidslivet med høy inntekt og høy utdanning at vi finner flest (11 prosent) som ønsker seg større inntektsforskjeller. I arbeidslivene med lav inntekt ønsker flertallet mindre inntektsforskjeller.

Bør det bli større eller mindre inntektsforskjeller i samfunnet fremover, eller bør de være som nå?



Holdningene til inntektsforskjeller varierer mellom fagforeningsmedlemmer og uorganiserte og fagforeningsmedlemmene imellom. Uorganiserte ønsker i snitt litt større inntektsforskjeller enn organiserte. Blant de organiserte er det LO-medlemmer som ønsker minst inntektsforskjeller, mens Akademikerne i større grad heller mot at inntektsforskjellene skal være som nå. Alt i alt mener de fleste at det bør være mindre inntektsforskjeller eller at de bør være som nå. Forskning finner at lønns- og inntektsulikheter i Norge har økt moderat i Norge siden 2000⁶. Økningen har særlig skjedd på toppen og bunnen av inntektspyramiden. Utviklingen er altså ikke i tråd med ønskene til arbeidstakerne.

⁶ Dale-Olsen H. og K.M. Østbakken, Søkelys på Arbeidslivet, nr 1-2 2016.

3. ARBEIDSVILKÅR, STRESS OG MESTRING

Trenden fra tidligere år i retning av en svak forbedring av indikatoren fortsetter. Reduksjon av belastninger trekker barometerverdien opp, mens forhold knyttet til intensitet, mening og mestring er stabile. Arbeidstakerne er fornøyd med tilstanden, men mener allikevel at forholdene for norske arbeidstakere er blitt dårligere.

Den samlede barometerverdien for arbeidsvilkår, stress og mestring er stabil og i alle år nesten på verdien 7, dvs. nesten på det grønne feltet. Trenden er en svak øking over tid, og de fleste barometerverdiene er svært stabile over tid.

3. Arbeidsvilkår, stress og mestring	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
3.1 IKKE tidsmessige jobbkrav	4,90	4,89	4,86	5,00	4,93	4,83	4,94	4,93
3.2 IKKE utslitt etter jobb	5,25	5,22	5,17	5,26	5,25	5,16	5,36	5,36
3.3 IKKE hardt fysisk arbeid	7,29	7,32	7,33	7,35	7,36	7,60	7,63	7,65
3.4 IKKE stressende arbeid	5,27	5,32	5,33	5,40	5,27	5,20	5,36	5,40
3.5 IKKE risikofylte forhold	7,82	7,94	7,99	8,01	7,96	8,07	8,05	8,08
3.6 IKKE konflikt arbeid-familie-fritid	7,11	7,10	7,06	7,21	7,16	7,22	7,20	7,30
3.7 Interessant jobb	7,86	7,78	7,82	7,93	7,91	7,91	7,93	7,78
3.8 Selvstendig jobb	8,05	8,08	8,19	8,16	8,18	8,22	8,20	8,13
3.9 Mestring i arbeidet	7,81	7,74	7,74	7,71	7,76	7,87	7,80	7,77
3.10 Mening og positive utfordringer	7,58	7,52	7,54	7,52	7,60	7,79	7,74	7,57
3.11 Fornøyd i jobb	7,57	7,44	7,53	7,56	7,60	7,93	7,96	7,82
3.12 Verdsetting og videreutvikling av kompetanse	5,84	5,62	5,66	5,82	5,85	5,93	6,04	6,09
3.13 Urealisert potensial	5,94	5,94	5,97	6,01	6,03	6,02	6,10	6,01
3.14 Underkvalifisert (mangler kompetanse, vanskelig å møte kravene)	7,03	7,05	7,07	7,10	7,10	7,05	7,08	7,10
Samlet barometerverdi	6,81	6,78	6,80	6,86	6,85	6,91	6,96	6,93

Indeksen består av 14 delindikatorer som alle er hentet fra barometerundersøkelsen.

Delindikator 3.1, «IKKE tidsmessige jobbkrav», er basert på svar fra spørsmål om arbeidsbelastningen er ujevn slik at arbeidet hopper seg opp, om det er nødvendig å arbeide i et høyt tempo, om man har for mye å gjøre og om man må jobbe overtid. Indikatorverdien er relativt lav, noe som betyr at mange opplever tidsmessige jobbkrav. Det er ingen vesentlig endring fra årene før.

Delindikator 3.2, «IKKE utslitt etter jobb», er basert på et spørsmål på hvorvidt arbeidstakerne er utslitte etter jobb. Gjennomsnittsbildet viser at en relativt høy andel arbeidstakere er utslitte etter jobb. Det er ingen endring fra i fjor til i år.

Delindikator 3.3, «IKKE hardt fysisk arbeid», viser i hvilken grad arbeidstakerne i snitt må utføre hardt fysisk arbeid. Relativt få må det, og barometerverdien er derfor høy. Det har vært en positiv trend i denne barometerverdien siden vi startet målingene i 2009. Det betyr at stadig færre opplever hardt fysisk arbeid i jobben sin.

Delindikator 3.4, «IKKE stressende arbeid», er basert på graden av i hvilken grad arbeidstakerne synes arbeidet kjennes stressende. Relativt mange opplever arbeidet som stressende, og barometerverdien er derfor lav. Barometerverdien har økt litt fra i fjor, noe som betyr at litt færre har oppgitt at de opplever jobben som stressende i år sammenliknet med i fjor.

Delindikator 3.5, «IKKE risikofylte forhold», viser at relativt få jobber under risikofylte forhold, noe som bidrar til en høy barometerverdi. Barometerverdien har vært økende siden vi startet målingene, noe som betyr at stadig flere oppgir at de ikke arbeider under risikofylte forhold.

Delindikator 3.6, «IKKE konflikt arbeid-familie-fritid», er basert på et sett med spørsmål som handler om tidsmessige konflikter mellom jobb, familie og fritid. I snitt opplever arbeidstakerne slike konflikter noen ganger eller sjelden, noe som gir en relativt høy indikatorverdi. Trenden er svakt økende, hvilket tyder på en svakt avtakende opplevelse av konflikt mellom jobb, fritid og familie.

Delindikator 3.7 og 3.8, «Interessant jobb» og «Selvstendig jobb», viser at relativt mange synes jobben de har er interessant og at de kan jobbe selvstendig. Begge indikatorverdiene har gått litt ned fra i fjor til i år.

Delindikator 3.9, «Mestring i arbeidet», er basert på et sett med spørsmål som handler om hvorvidt man er fornøyd med kvaliteten på arbeidet man utfører, på mengden arbeid man får gjort, ens evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet og evne til å ha et godt forhold til kollegaer. De fleste arbeidstakerne opplever ofte mestring i arbeidet, noe som gir en høy indikatorverdi. Den har vært stabil over tid.

Delindikator 3.10, «Mening og positive utfordringer», viser i hvilken grad arbeidstakerne synes jobben er meningsfull, utfordrende på en positiv måte og at de får brukt sine spesialkunnskaper og ferdigheter. De fleste opplever dette ofte, noe som gir en høy indikatorverdi. Den har imidlertid avtatt litt de siste to årene.

Delindikator 3.11, «Fornøyd i jobb», er basert på et direkte spørsmål på hvor fornøyd man er i jobben sin. I snitt er de fleste ganske fornøyde. Frem til 2013 skulle arbeidstakerne vurdere det på en skala fra 1 til 7, mens man fra 2014 skulle vurdere det på en skala fra 1 til 5. Det er relativt sett færre som krysser av for ekstremverdiene på en skala fra 1 til 7 (absolutt fornøyd eller absolutt misfornøyd) enn for ekstremverdiene på en skala fra 1 til 5 (svært fornøyd/svært misfornøyd), og det har påvirket svargivingen. Det er derfor en litt høyere indikatorverdi fra og med 2014. Den har sunket litt siden i fjor.

Delindikator 3.12, «Verdsetting og videreutvikling av kompetanse», er basert på spørsmål om innsats og kompetanse på jobb blir verdsatt og om arbeidsgiver legger til rette for faglig videreutvikling og etter- og videreutdanning. I snitt mener arbeidstakerne at de opplever det noen ganger (3,2 på en skala fra 1 til 5). Det gir en middels indikatorverdi. Verdien har vært økende siden 2011.

Delindikator 3.13, «Urealisert potensial», er basert på spørsmål om hvorvidt en får brukt kompetansen sin, om det er samsvar mellom stillingen man har og ambisjonene sine og om man ønsker seg større utfordringer. Svarene på disse spørsmålene er i snitt ganske middels; arbeidstakerne opplever dette noen ganger. Det resulterer i en middels indikatorverdi. Mens det har vært en økning i indikatorverdien frem til i fjor, har den avtatt litt i år.

Den siste delindikatoren, 3.14, «Underkvalifisert», er basert på spørsmål om man har tilstrekkelig kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene sine og om det er vanskelig å oppfylle kravene som man stilles overfor på jobben. I snitt opplever arbeidstakerne dette ganske sjeldent, og det gir en relativt høy indikatorverdi. Indikatoren har vært stabil over tid.

Samlet sett får vi en stabil og relativt høy barometerverdi på temaene arbeidsvilkår, stress og mestring.

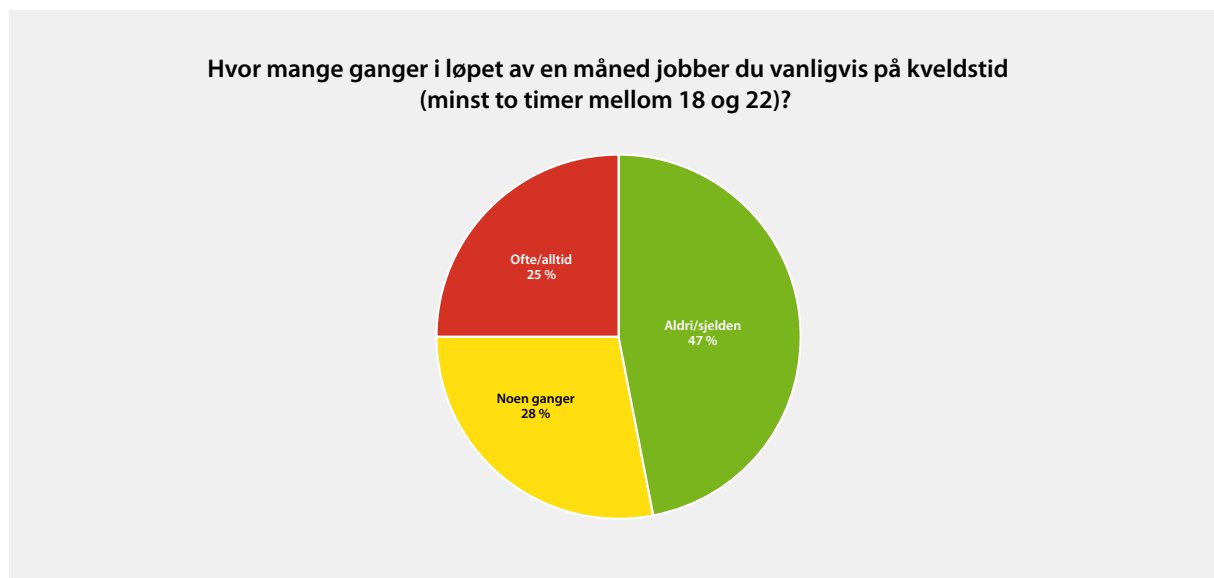
Arbeidstid

I følge årets undersøkelse svarer en fulltidsansatt arbeidstaker at han/hun jobber i snitt 41 timer i uka. Dette timetallet har holdt seg stabilt på 41 siden vi startet målingene i 2009. Fulltidsarbeidende kvinner jobber i snitt 40 timer per uke, og fulltidsarbeidende menn jobber i snitt 42 timer per uke.

Normalarbeidsuken er på 37,5 timer. Et stort flertall av både kvinner og menn jobber mer enn 37 timer per uke (hhv. 71 og 75 prosent).

Deltidsansatte jobber i snitt 28 timer per uke. Også dette timetallet har vært stabilt siden 2009, og det har ligget mellom 27 og 29. Vi har en for lav andel deltidsansatte i vårt utvalg (13 prosent mot 25 prosent på landsbasis⁷). Vi kan likevel si noe basert på dem vi har i utvalget vårt. Kvinner er overrepresentert. Felles for kvinner og menn er at de fleste deltidsarbeidende jobber mellom 40 og 79 prosent. En tredel av deltidsansatte kvinner jobber 80 prosent eller mer.

I løpet av de siste årene har det for mange arbeidstakere blitt større muligheter for fleksibilitet i arbeidstiden, gjennom muligheter for hjemme- og «ferie»-kontor og andre løsninger som er tilpasset slik at arbeidstakerne kan jobbe når og hvor de vil. Over halvparten av arbeidstakerne jobber sjelden eller aldri utenom normal arbeidstid, og svært få jobber om natten. Det er imidlertid relativt mange, en fjerdedel av arbeidstakerne, som oppgir at de ofte eller alltid i løpet av en måned jobber minst to timer på kveldstid. Figuren under illustrerer.



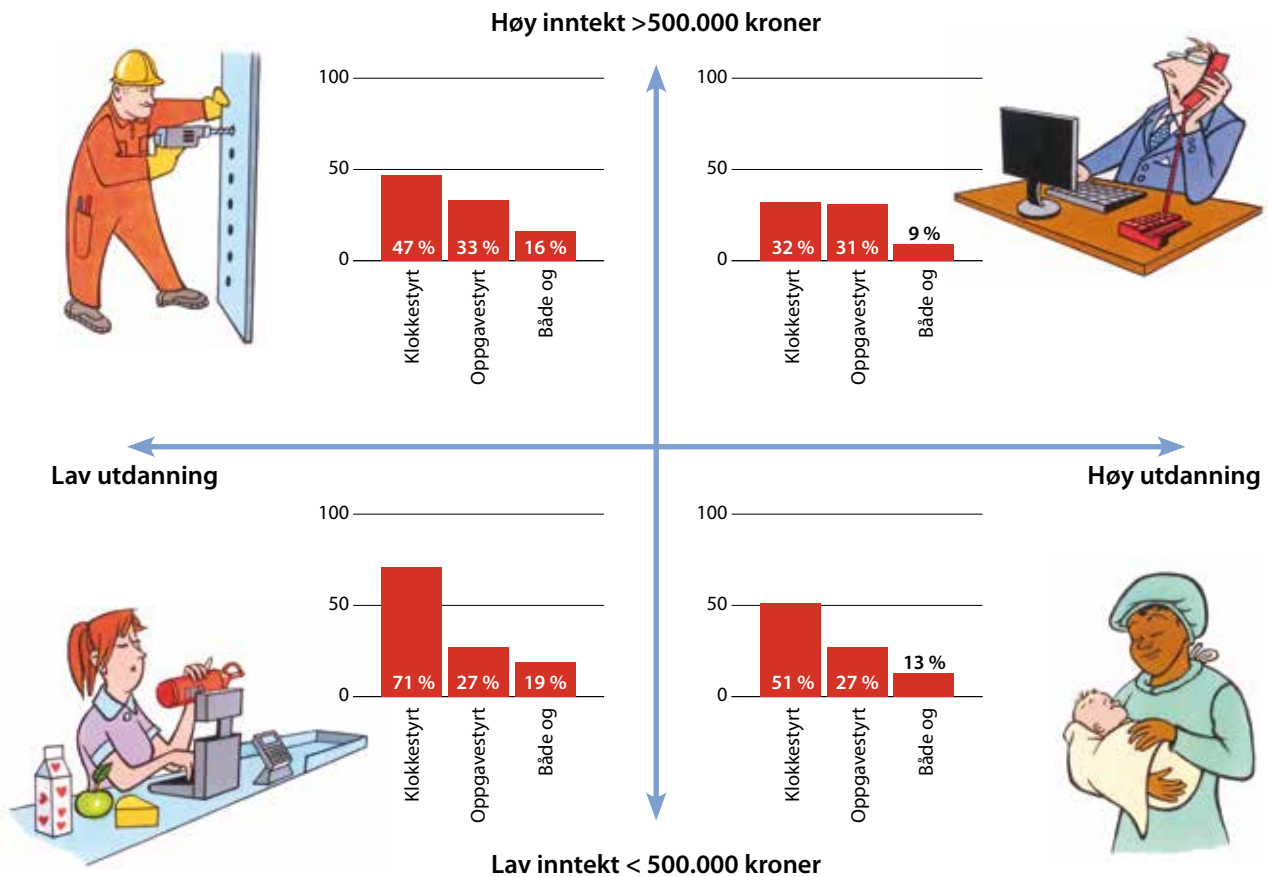
Oppgavestyrte eller klokkestyrte arbeidstid?

Det er stor forskjell på hva som menes med at man har gjort jobben sin i løpet av en dag, uke eller måned. I noen bransjer og yrker er arbeidstakerne forpliktet til å komme på jobb på et gitt tidspunkt og være der og gjøre jobben sin frem til et annet gitt avslutningstidspunkt. Vi sier at de har *klokkestyrte* arbeidstid. En butikkmedarbeider er et eksempel på en som har en klokkestyrte jobb. Andre har imidlertid et sett av oppgaver de skal få fullført i løpet av en periode, men at det i utgangspunktet er irrelevant når på døgnet man utfører jobben. Disse har en *oppgavestyrte* arbeidstid. Eksempler på jobber med oppgavestyrte arbeidstid kan være kunstnere og arkitekter. Andre igjen har både klokke- og oppgavestyrte arbeidstid. For eksempel må lærere være på jobben mens de underviser, mens det er mer opp til dem selv når de forbereder timer og retter prøver. De fleste arbeidstakerne i Norge, om lag halvparten, har en arbeidstid som kan klassifiseres som klokkestyrte. Om lag en tredel har oppgavestyrte arbeidstid. I vårt utvalg har 13 prosent en jobb som kan sies å ha både klokke- og oppgavestyrte arbeidstid. Fordelingen mellom klokke- og oppgavestyrte arbeidstid er stabil siden vi begynte å måle dette i 2014.

⁷ <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/nokkeltall/hovedside-arbeid-og-lonn>

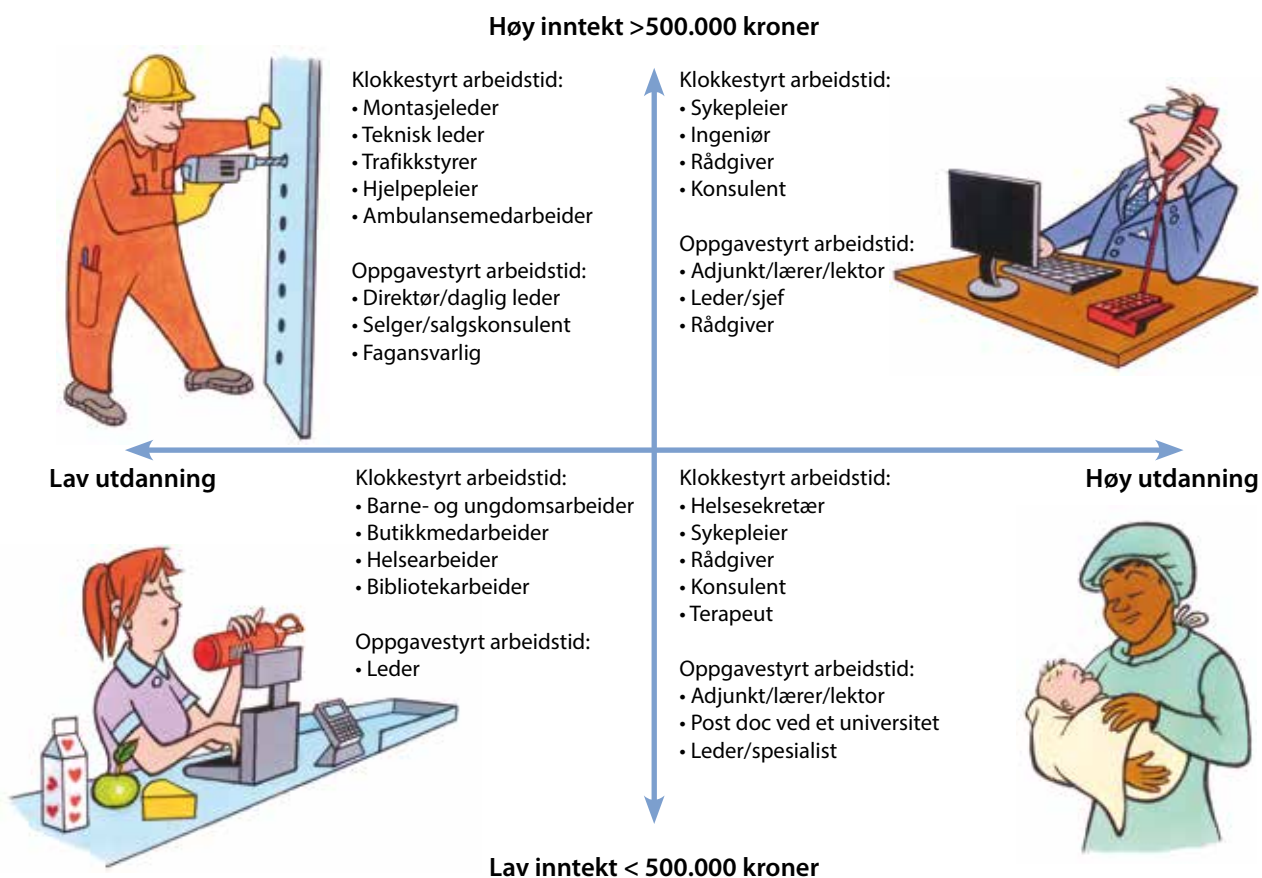
Som i fjor er klokkestyrt arbeid mest utbredt i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt og minst utbredt i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt. 71 prosent av jobbene i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt er klokkestyrte, mens dette bare gjelder 32 prosent i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt. Jobber med oppgavestyrt arbeidstider er imidlertid mer jevnt fordelt på arbeidslivene, dog noe høyere i arbeidslivene med høy inntekt. I arbeidslivene med lav utdanning finner vi størst utbredelse av jobber som både har oppgave- og klokkestyrt arbeidstid. Figuren under viser hvor mange prosent av arbeidstakerne i de fire arbeidslivene som har klokke- og/eller oppgavestyrt arbeidstid.

Klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstid



Vi har i år bedt arbeidstakerne oppgi sin yrkestittel i sitt hovedyrke. Vi kan derfor si noe konkret om hvilke yrker arbeidstakerne i de ulike arbeidslivene har. Basert på svargivingen på spørsmål om hvorvidt arbeidsdagen er ferdig etter et visst antall timer eller når oppgavene er unnagjort, har vi kunnet plassere noen arbeidstakere i kategorien «svært klokkestyrt arbeidstid» og andre i kategorien «svært oppgavestyrt arbeidstid». I figuren under har vi listet opp noen yrker i de ulike arbeidslivene som arbeidstakere med hhv. svært klokkestyrt- eller svært oppgavestyrt arbeidstid har. Som forventet finner vi butikkmedarbeider blant de klokkestyrte i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt. Også som ventet finner vi ledere og sjefer i flere arbeidsliv blant dem med oppgavestyrt arbeidstid.

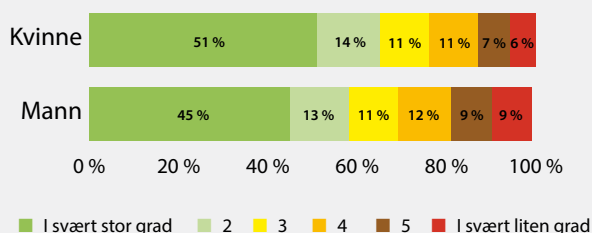
Eksempler på yrker med klokkestyrt og oppgavestyrt arbeidstid



Når vi ser nærmere på hvilke yrker arbeidstakere i de ulike arbeidstidsregimene har, ser vi derimot at bildet er ganske fragmentert. Noen sykepleiere har oppgitt å ha klokkestyrt arbeidstid, andre både klokke- og oppgavestyrt. Dette gjelder også for andre yrker, f.eks. ingeniører, helsearbeidere og lærere.

Finner vi at de som jobber overtid for å nå målene som er satt for sitt arbeid, gjør det uten å registrere det? I ganske liten grad, viser det seg. Godt over halvparten av arbeidstakerne jobber ikke overtid uten å registrere det. På den annen side oppgir 15 prosent at de faktisk jobber overtid uten å registrere det for å få fullført sitt arbeid. Dette er mest utbredt blant arbeidstakere med oppgavestyrt arbeidstid og i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt. Flere menn enn kvinner jobber overtid uten å registrere det.

Jeg jobber overtid uten å registrere det for å nå målene satt for mitt arbeid



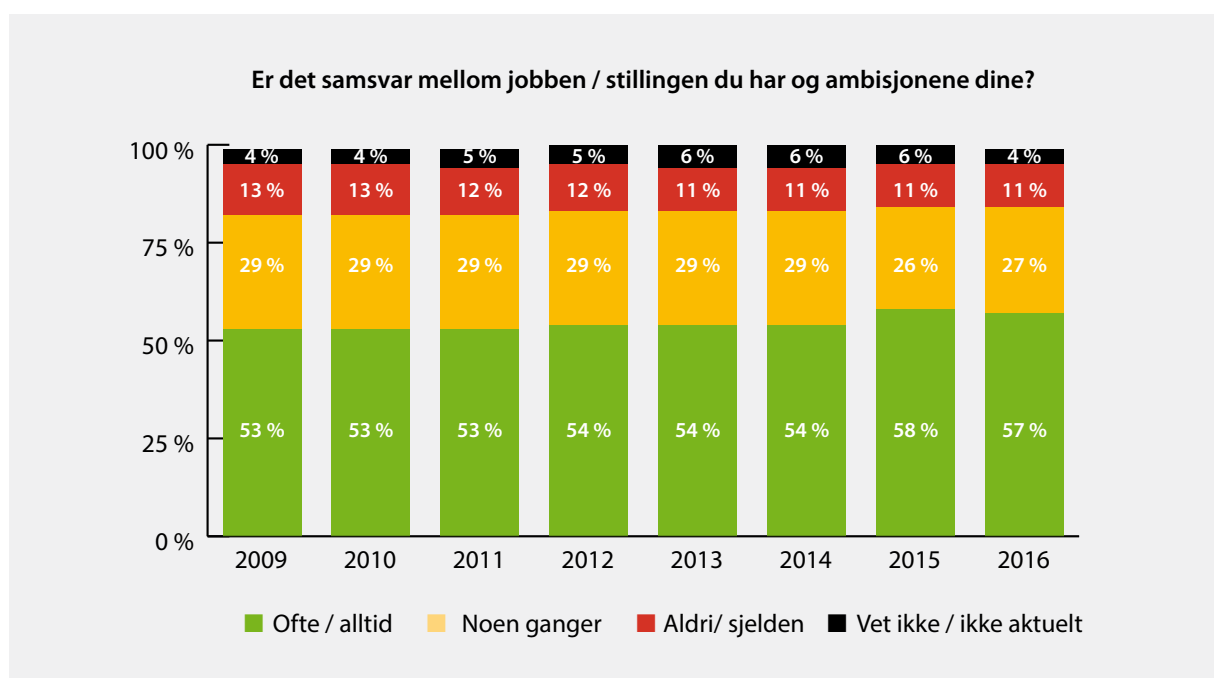
Kvalifikasjoner og urealisert potensial

Temaet for del 2 i år er omstilling. Hvordan skal vi klare å flytte arbeidskraft fra oljenæringen til nye eller andre næringer? Hvordan skaffe oss kompetansen vi trenger for et fremtidig arbeidsliv der teknologien vil utvikle seg enda raskere? Og hvordan skaffe oss rett kompetanse til et nytt arbeidsliv som ingen helt vet hvordan vil se ut? I fjorårets barometerrapport drøftet vi hva som kan ligge i begrepet «det nye arbeidslivet». Vi fant at 15% av arbeidstakerne plasserer seg innenfor vår definisjon av «det nye arbeidslivet».

Enhver endring i status quo vil kunne bli smertefull for enkelte på kort eller lang sikt. Mange jobber kan stå i fare for å forsvinne. Vi kan gjennom barometerverdiene undersøke hvordan status er i dag; om arbeidstakerne ønsker å skaffe seg mer kompetanse, om de føler at de sitter med et urealisert potensiale og om de føler seg kvalifiserte til å utføre jobben sin. Hvis de ønsker å skaffe seg mer kompetanse og dersom de sitter med urealisert potensiale, kan kanskje omstillingen gi dem nye muligheter?

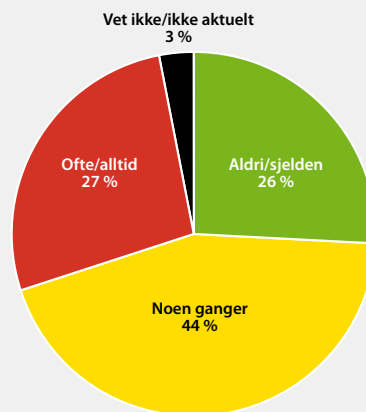
Urealisert potensial

Det er et relativt stort samsvar mellom jobben/stillingen arbeidstakerne har og ambisjonene de har. Dette situasjonsbildet er svært stabilt siden 2009, slik figuren under viser. For 57 prosent av arbeidstakerne er det ofte eller alltid samsvar mellom jobben og ambisjonene. Det er altså en relativt god match mellom arbeidstakerne og jobben for et flertall av arbeidstakerne. 11 prosent oppgir imidlertid det motsatte, de føler at det aldri eller sjelden er samsvar mellom jobben og ambisjonene deres.



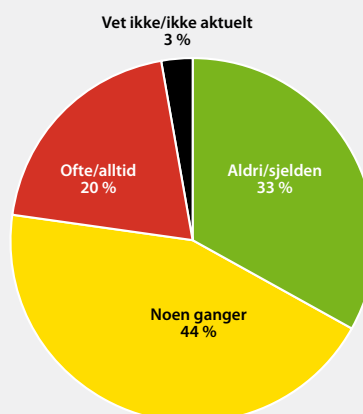
På andre spørsmål som handler om urealisert potensial, er det også svært stabile tall over tid. 26 prosent opplever aldri eller sjelden å ha kompetanse og ferdigheter som de ikke får brukt. Det kan tolkes som at det er en god match mellom jobben og ferdighetene en har. På den annen side opplever nesten like mange, 27 prosent, at de ofte eller alltid har kompetanse eller ferdigheter de ikke får brukt. De kan være overkvalifiserte for jobben sin.

Hvor ofte opplever du at du har kompetanse og ferdigheter som du ikke får brukt?



På spørsmålet om de ønsker seg større utfordringer, svarer de fleste at de aldri, sjelden eller noen ganger ønsker det. Mange er fornøyde med situasjonen slik den er. 20 prosent ønsker seg imidlertid større utfordringer, og denne andelen har også vært stabil over tid. Figuren under illustrerer.

Hvor ofte opplever du at du ønsker deg større utfordringer?



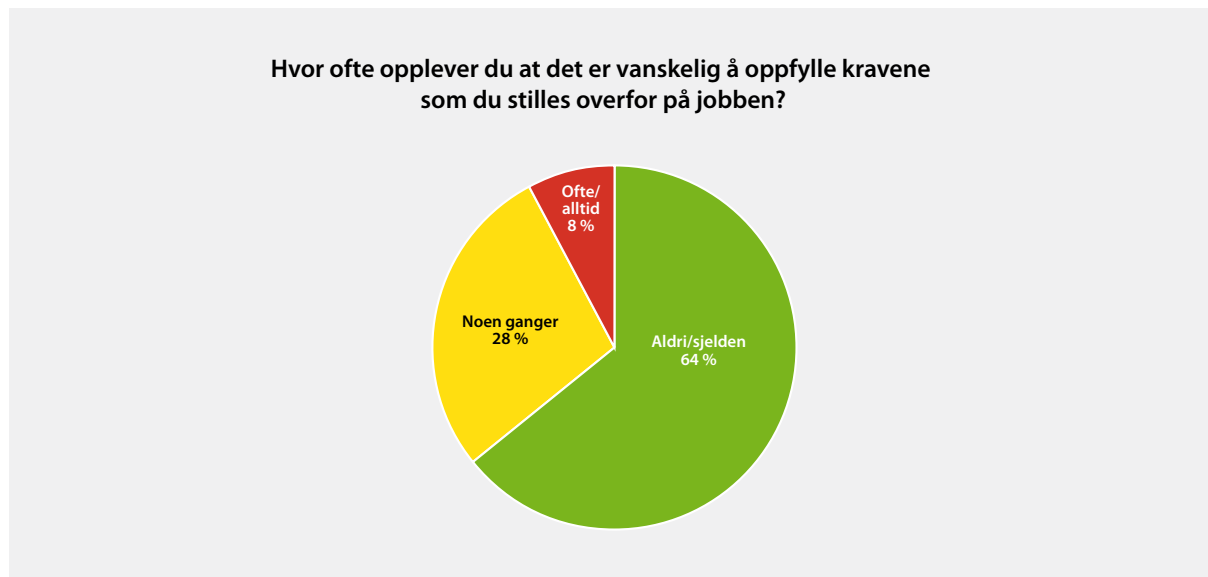
Mange er rimelig fornøyd med arbeidssituasjonen sin og de føler at de får brukt sin kompetanse tilstrekkelig. På den annen side har vi om lag en femtedel av arbeidstakerne som kunne tenke seg å gjøre nye ting, få nye utfordringer og prøve seg på noe nytt. Her har vi altså både en kapasitet, en omstillingsreserve og et potensiale.

Det urealiserte potensialet varierer noe mellom de fire arbeidslivene. I alle arbeidslivene oppgir mange arbeidstakere at de ønsker seg større utfordringer noen ganger. Det er mer spredning i svargivingen på spørsmålet om hvorvidt det er samsvar mellom jobben/stillingen man har og ambisjonene. Her oppgir arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt oftere at det er samsvar enn hva arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt oppgir. Dette er som forventet.

På spørsmålet om man har kompetanse og ferdigheter man ikke får brukt, er svargivingen mellom arbeidslivene ganske lik. Om lag en fjerdedel får ikke brukt kompetansen sin, mens en annen fjerdedel får det. Det er urealisert potensial blant arbeidstakerne i Norge – i alle deler av arbeidslivet.

Kvalifisert?

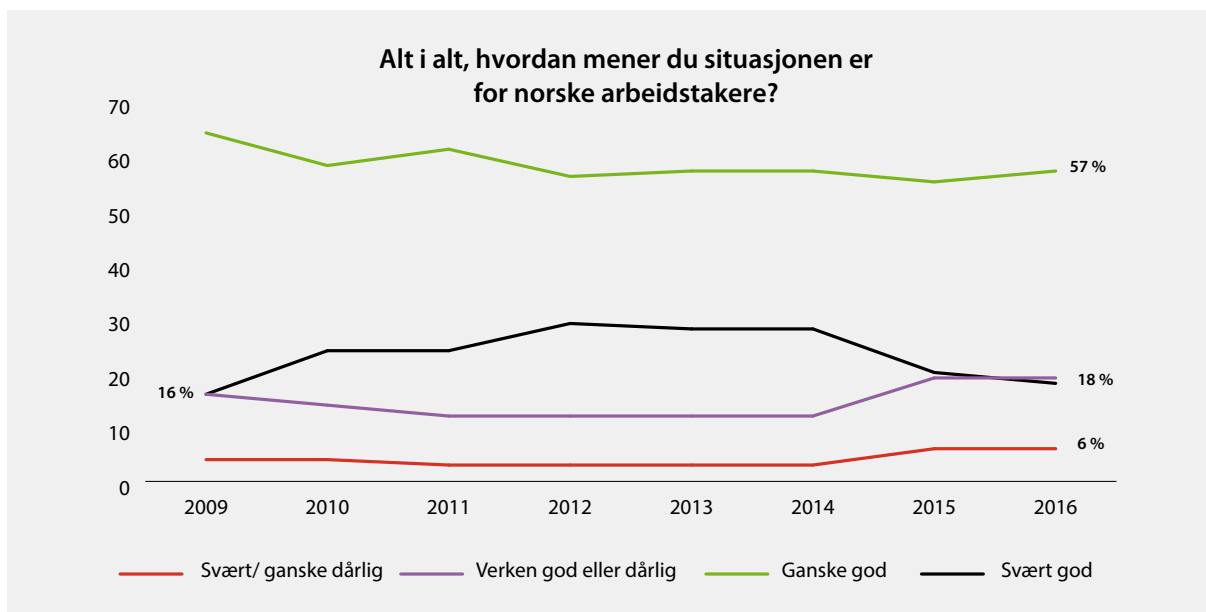
De fleste arbeidstakere føler at de er kvalifiserte for jobben sin. Andelen som mener at de har nok kompetanse til å utføre sine nåværende oppgaver er på over 60 prosent, og slik har det vært siden 2009. Nesten like mange (64 prosent) mener også at det aldri eller sjelden er vanskelig å oppfylle kravene som man stilles overfor på jobben. Figuren under viser.



Det er en stor grad av stabilitet i det norske arbeidslivet, og de fleste er trygge på kompetansen sin. Dette er – skal vi tro medieoppslag om omstilling det siste året – i ferd med å endres nå. Vår kompetanse som vi er så trygge på i dag, kan være unyttig i morgen. Men som vi så over, er en del arbeidstakere beredt til å ta på seg nye utfordringer.

Totalvurdering av forholdene i arbeidslivet

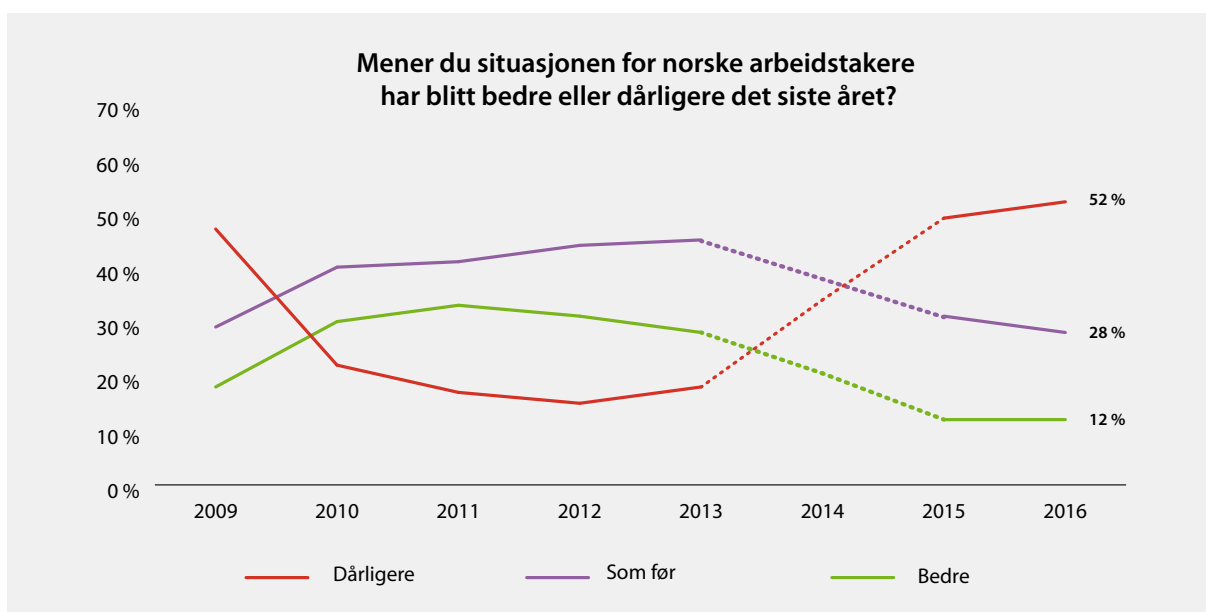
75 prosent svarer at situasjonen for norske arbeidstakere er svært eller ganske god. Til sammenligning var denne andelen stabil på 80-83 prosent i alle årene fra 2010 til 2014. I fjorårets rapport ble det påpekt at mye hadde skjedd i arbeidslivet det siste året, bl.a. innføring av ny arbeidsmiljølov og oljeprisnedgang. Dette påvirket det totale synet på arbeidslivet negativt. Dette synet har ikke endret seg mye siden i fjor. Fortsatt mener godt over halvparten (57 prosent) at situasjonen for norske arbeidstakere alt i alt er ganske god. 18 prosent mener at situasjonen er svært god, en nedgang fra 28 prosent i perioden 2012-2014. Det er også flere nå enn før som mener at situasjonen er svært eller ganske dårlig, men andelen er forholdsvis lav (6 prosent). Før var det få som mente at situasjonen verken er god eller dårlig, men denne andelen har økt til 18 prosent i fjor og ikke endret seg i år. Alt i alt er arbeidstakerne rimelig fornøyde, men mindre fornøyd de to siste årene.



Vi fant ingen tegn til forskjell mellom aldersgrupper. Man finner fornøyde og misfornøyde i alle aldre.

I fjor var det en markant endring i svarene på spørsmålet om situasjonen for norske arbeidstakere har blitt bedre eller dårligere det siste året. Resultatene fra i fjor viste at flere enn før mente at situasjonen var blitt dårligere. I år er svarene ganske like svarene i fjor. Noen flere enn i fjor mener at situasjonen har blitt dårligere. Vi stilte ikke spørsmålet i 2014, så vi har et brudd i tidsrekken da. Vi har lagt inn stiplede linjer for å knytte periodene 2013 og 2015 sammen. De stiplede linjene sier ingen ting om hvordan svargivingen var i 2014.

Svarene stemmer overens med andre tidsrekker fra 2009 til 2016 i Arbeidslivsbarometeret, hvor vi ser at svarene ofte gjenspeiler konjunktorene. Under finanskrisen i 2009 mente nesten halvparten av arbeidstakerne at situasjonen var blitt dårligere det siste året. Deretter fulgte en periode med god økonomi, og da ble svarene mer positive. I 2015 falt oljeprisen og ledigheten økte, og nå mener over halvparten igjen at situasjonen for norske arbeidstakere har blitt dårligere det siste året.



4. LIKESTILT DELTAKELSE

Likestillingen i hjemmet går raskere fremover enn likestillingen i tilknytningen til arbeidslivet. Kvinner og menn har ulik virkelighetsforståelse av hvordan omsorgsoppgaver er fordelt mellom kjønnene. Deltid er fortsatt og like mye et kvinnefenomen. Helse- og omsorgsfaktorer dominerer som årsak til deltid.

Barometerverdien for likestilt deltakelse er stabil over tid, og den har ikke endret seg mye i løpet av de siste tre årene.

4. Likestilt deltakelse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
4.1 Andel kvinner og menn som deler husarbeidet likt	4,56	4,53	4,35	4,51	4,68	4,92	5,05	4,98
4.2 Andel kvinner og menn som deler omsorg for barn likt	5,47	4,98	5,04	4,96	4,96	5,59	5,75	5,77
4.3 Andel kvinner og menn som deler ansvaret for syke barn likt	5,03	5,13	5,04	5,10	5,30	5,63	5,59	5,74
4.4 Andel kvinner og menn som har en jobb med like mye status og ansvar som partner	4,60	4,81	4,66	4,90	5,11	5,05	5,10	5,11
4.5 Andelen sysselsatte kvinner 20-64 år sammenliknet med andre land	9,88	9,61	9,35	9,65	9,31	9,04	8,56	8,37
4.6 Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner sammenliknet med andre land	6,32	5,06	4,31	4,90	5,10	5,88	5,69	5,75
4.7 Lønnsforskjell mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn i Norge	8,77	8,80	8,85	8,85	8,95	8,91	8,96	8,89
4.8 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid sammenliknet med andre land	4,98	5,06	5,13	5,18	5,29	5,37	5,60	5,66
Samlet barometerverdi	6,20	6,00	5,84	6,01	6,09	6,30	6,29	6,28

Indeksen består av 8 delindikatorer, hvorav fire er fra barometerundersøkelsen og fire er fra eksterne datakilder. De tre første tar for seg andelen kvinner og menn som deler husarbeid, omsorg for barn og ansvar for syke barn likt. Mens 40 prosent oppgir at de deler husarbeidet likt, oppgir 30 prosent at de deler omsorg for barn likt og at de har like mye ansvar for syke barn. Det gir middels indikatorverdier. Alle indikatorverdiene er økende.

Delindikator 4.4 er basert på andelen kvinner og menn som oppgir at de har en jobb med like mye status og ansvar som partneren. 46 prosent av arbeidstakerne mener jobben deres har lik status som partneren, og det resulterer i en middels høy barometerverdi. Barometerverdien har økt siden 2009.

De øvrige indikatorverdiene er basert på eksterne datakilder, og sammenlikner Norges plassering i forhold til andre europeiske land. Delindikator 4.5 er basert på sysselsettingsgraden for kvinner i Norge og andre europeiske land. Sysselsettingsgraden har avtatt litt i Norge samtidig som den har økt i en del andre land. Det bidrar til å trekke barometerverdien ned. Norge er likevel et av landene med høyest sysselsettingsgrad for kvinner i Europa. Ved inngangen til dette året var sysselsettingsgraden for kvinner høyest på Island (82 prosent) og lavest i Tyrkia (30 prosent). Norges sysselsettingsgrad på 73 prosent bidrar til en høy barometerverdi på det grønne feltet.

Delindikatoren 4.6 er basert på lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i Norge og lønnsforskjellen i andre europeiske land. Lønnsforskjellene mellom kjønnene er større i Norge enn i mange andre

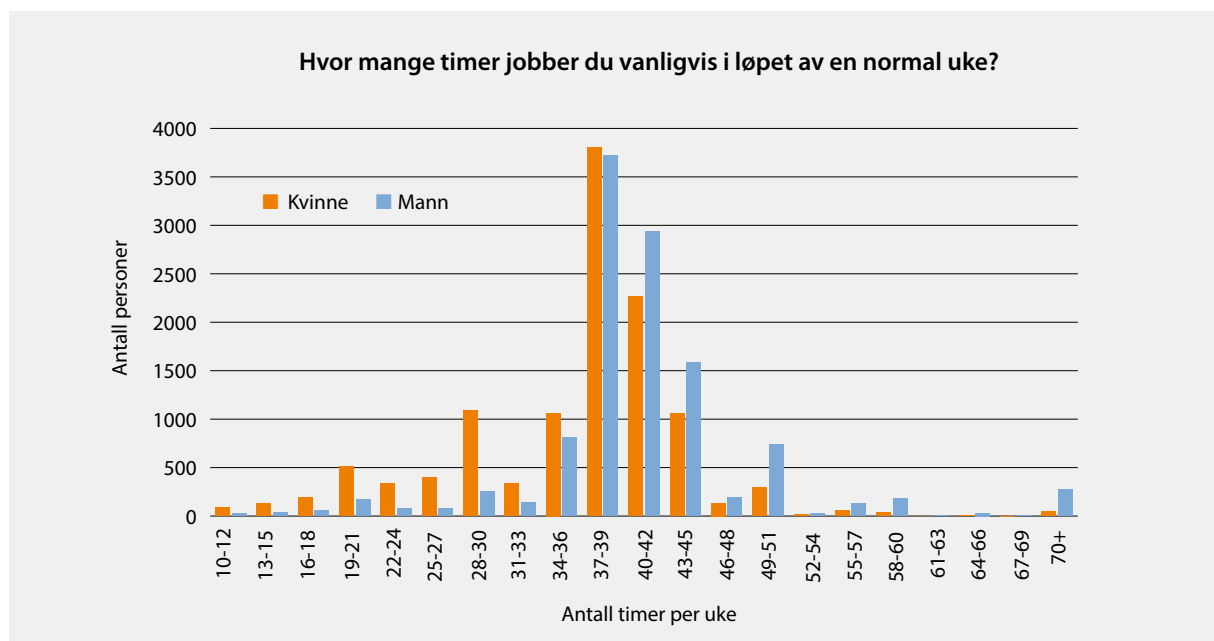
europiske land, og det bidrar til en middels indikatorverdi. Dette har trolig sammenheng med den store deltidsandelen blant kvinner i Norge.

Delindikator 4.7 er basert på hva fulltidsarbeidende kvinner tjener relativt til fulltidsarbeidende menn, i Norge. Indikatorverdien er basert på gjennomsnittlig månedslønn for ansatte, heltidsekvivalenter⁸. De siste fire årene har kvinners inntekt i snitt utgjort 88 prosent av menns inntekt. Indikatorverdien er stabil.

Den siste delindikatoren, 4.8, er basert på andelen deltidsarbeidende kvinner i Norge og andre europeiske land. Norge har en relativt høy andel kvinner som jobber deltid, noe som bidrar til en relativt lav barometerverdi. I følge tall fra Eurostat, utgjør deltidsansatte 38,4 prosent av sysselsettingen i Norge i 2015. Bare seks europeiske land har en høyere andel deltidsarbeidende blant kvinner⁹. Barometerverdien har imidlertid økt noe over tid. Denne barometerverdien justerer for den høye verdien på «Andelen sysselsatte kvinner 20-64 år sammenliknet med andre land». På den ene siden har kvinner en høy sysselsettingsgrad i Norge, hvilket er vurdert til å være positivt for likestillingen, men på den annen side er deltidsandelen blant sysselsatte kvinner relativt stor, og det er ikke vurdert positivt for likestillingen.

Arbeidstimer per uke

Som vi så i forrige kapittel, jobber fulltidsarbeidende kvinner i snitt 40 timer per uke, og fulltidsarbeidende menn 42. Det er en langt høyere andel deltidsarbeidende blant kvinner enn blant menn. Dersom vi ser på arbeidstakere som jobber ti timer per uke eller mer (det inkluderer da både fulltids- og deltidsarbeidende), jobber kvinner i snitt 36 timer per uke og menn 41. Figuren under viser hvor mange timer kvinner og menn vanligvis jobber i løpet av en uke. Figuren inkluderer alle arbeidstakerne som har besvart undersøkelsen fra 2009 til i år, og alle som jobber minst ti timer per uke. De fleste jobber mellom 37 og 42 timer per uke. Det gjelder både kvinner og menn. Det er flere kvinner enn menn som jobber mindre enn 37 timer per uke, og flere menn enn kvinner som jobber mer enn 40 timer per uke.

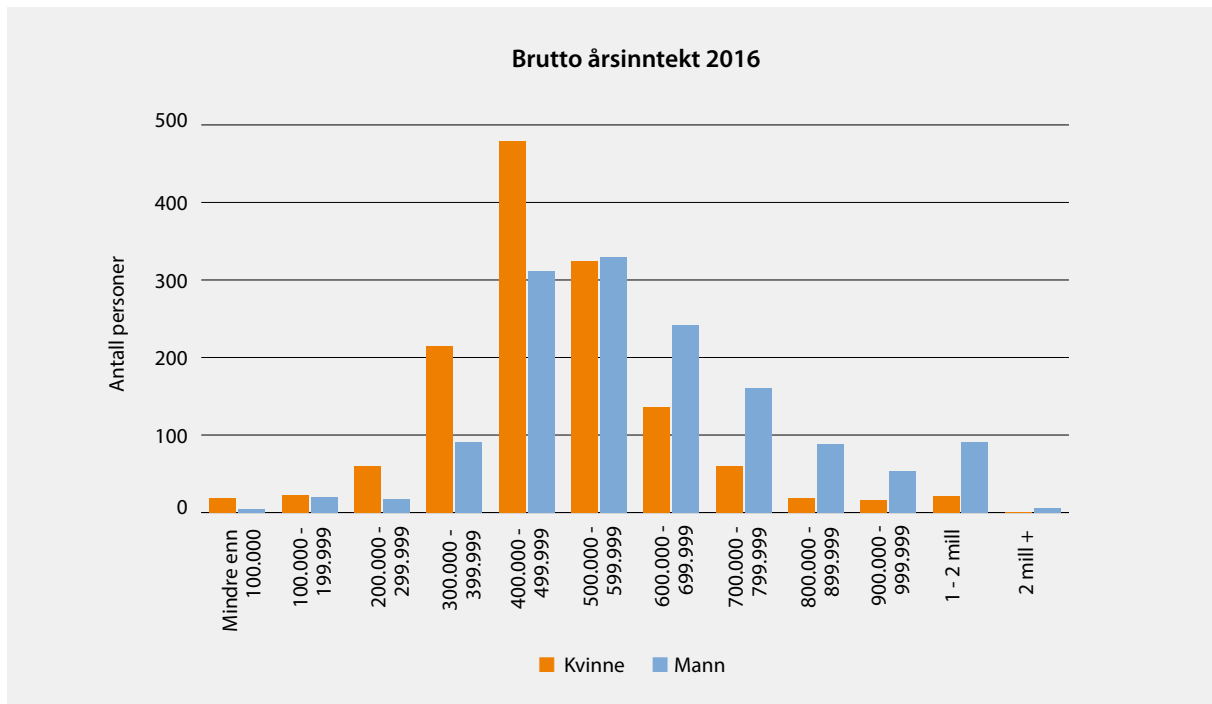


⁸ SSB, tabell: 08055: Gjennomsnittlig månedslønn for ansatte, heltidsekvivalenter, etter arbeidstid, aldersgruppe og kjønn

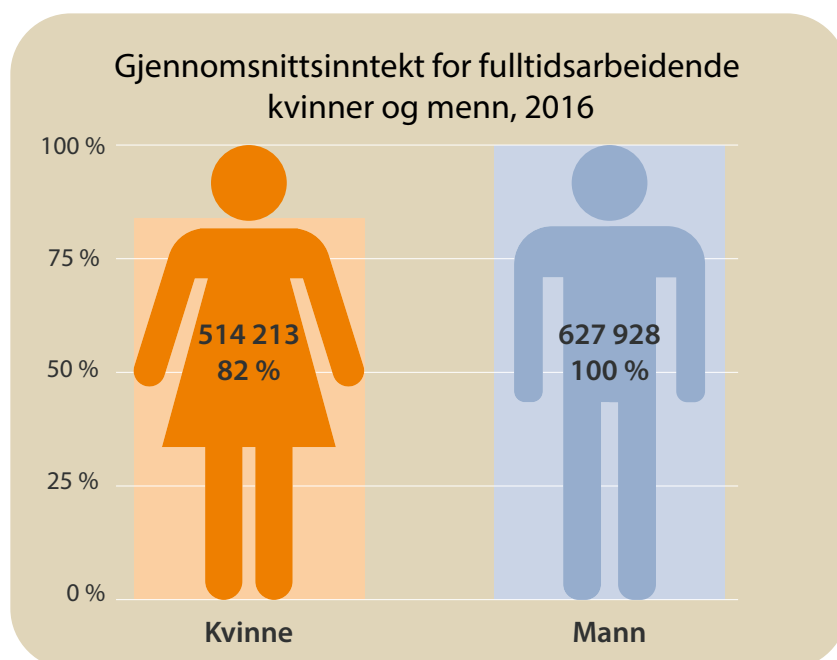
⁹ Eurostat: Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%) [lfsa_eggga], females from 15 to 64 years.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn gjenspeiles til dels i antall timer de jobber. Figuren under viser inntekten til kvinner og menn i utvalget vårt i 2016. Figuren er ikke helt ulik figuren over, som viser antall timer kvinner og menn vanligvis jobber i løpet av en uke. Mens det er omtrent like mange kvinner og menn som tjener mellom 500 000 og 600 000 kroner, er det flere kvinner enn menn som tjener mindre enn 500 000, og flere menn enn kvinner som tjener mer enn 600 000.



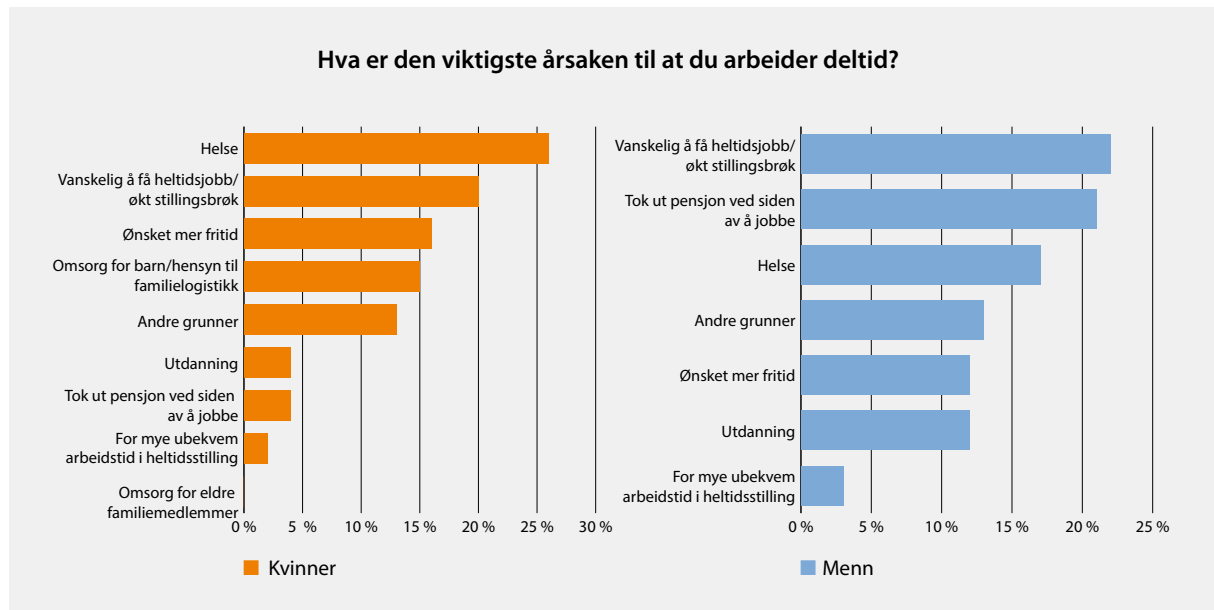
Gjennomsnittsinntekten til en fulltidsarbeidende kvinne i utvalget vårt er på 514 213, mens gjennomsnittsinntekten til en fulltidsarbeidende mann er på 627 928. Fulltidsarbeidende kvinner i utvalget vårt tjener 82 prosent av mennene. Noe av inntektsforskjellen har trolig sammenheng med at fulltidsarbeidende kvinner i snitt har kortere arbeidsuker enn menn.



Deltid

Vi har hatt en avtakende andel deltidsansatte i vårt utvalg. På landsbasis jobber 25 prosent deltid, mens andelen i vårt utvalg er på 13 prosent. 20 prosent av kvinnene og 6 prosent av mennene jobber deltid. Det er ulike årsaker til deltidsarbeid.

For kvinner er den viktigste grunnen helse. For både menn og kvinner er en viktig årsak at det er vanskelig å få heltidsjobb eller økt stillingsbrøk, det vil si at de jobber ufrivillig deltid. For menn er en relativt utbredt årsak at man tar ut pensjon ved siden av å jobbe. Årsakene er, som man kan se av figuren under, mangefasetterte, og de varierer en del mellom kjønnene.



13 prosent har oppgitt at det er andre grunner til at de jobber deltid. Ved å gå gjennom hvilke andre grunner de har oppgitt, får vi et rikere bilde av de mange individuelle årsakene til deltidsarbeid. For en del av kvinnene er årsaken at de er uføre. De kunne ha blitt plassert i kategorien «helse» i figuren over. Noen jobber frivillig ved siden av jobb, og noen er freelancere ved siden av en deltidsjobb. En del oppgir at de jobber fulltid, men om natten, og da er full stillingsprosent et lavere timetall. Blant mennene er det mange som har skrevet at de er pensjonister, og de kunne således vært plassert i kategorien «Tar ut pensjon ved siden av å jobbe» i figuren over. Noen er selvstendig næringsdrivende, og noen har ekstra omsorgsansvar. Noen kvinner og menn oppgir at de ønsker mer fritid, noe som for øvrig 16-17 prosent har oppgitt som grunnen til at de jobber deltid. Samlet er helse- og omsorgsgrunner mer dominerende blant kvinner enn menn.

Virkelighetsoppfatninger om likestilling på jobb og i hjemmet – før og nå

Gjennom å slå sammen spørreundersøkelsene fra 2009 til 2016, sitter vi på et datamateriale med 23 643 arbeidstakere¹⁰. De er, som nevnt innledningsvis, spredt aldersmessig, geografisk og langs andre viktige bakgrunnsvariabler. Vi sitter da med et rikt, representativt materiale for arbeidstakerne i Norge, og vi kan si noe om samfunnsutviklingen over tid, spesielt for årene 2009 til 2016, men også lenger

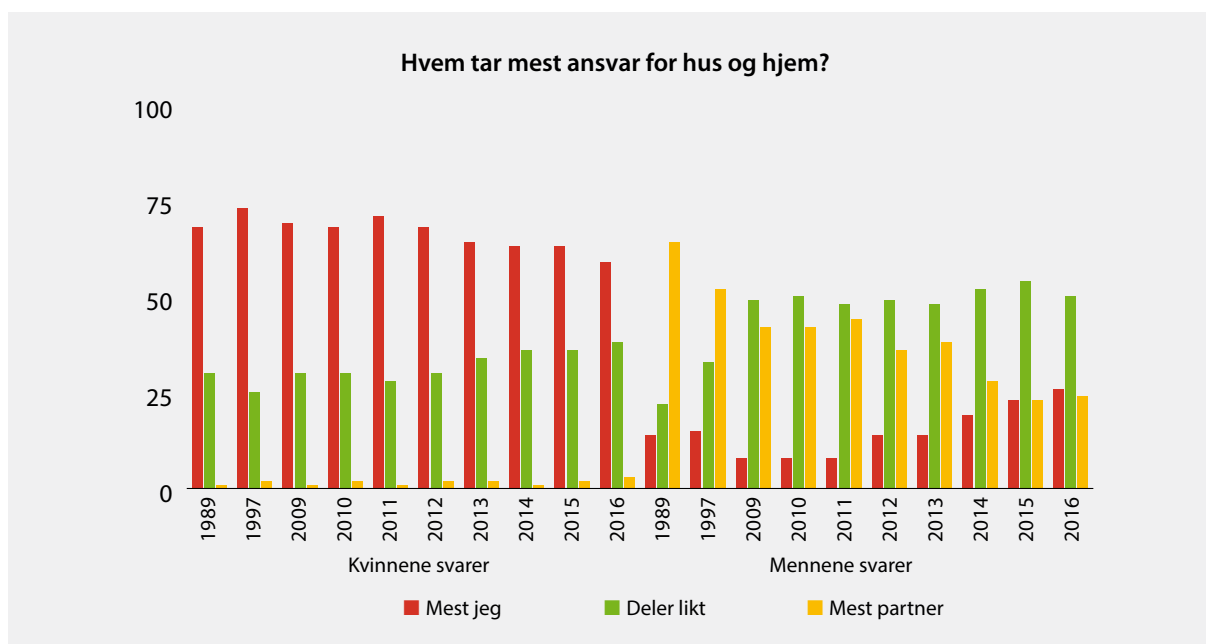
¹⁰ Det er noe overlapp i respondenter fra ett år til et annet, men det er svært få.

tilbake i tid. Siden arbeidstakerne er spredt aldersmessig, kan vi skille yngre fra eldre arbeidstakere og se om det er ulik virkelighetsoppfatning mellom dem. Har yngre kvinner og menn en likere oppfatning om ansvarsfordeling i hus og hjem enn eldre? Har yngre kvinner og menn en likere oppfatning om karrieremessig status enn eldre arbeidstakere? Dette kan vi finne ut av gjennom å se på hva de 23 643 arbeidstakerne har svart på spørsmål som handler om ansvar for hus og hjem, omsorgsansvar for barn og karrieremessig status.

Ansvar for hus og hjem – 1989-2016

Vi begynner først med å se på hva alle kvinner og menn, uavhengig av deres alder, mener om ansvarsfordelingen for hus og hjem. Har de like virkelighetsoppfatninger?

Figuren under viser hva kvinner og menn har svart på spørsmålet om hvem som tar mest ansvar for hus og hjem. Her er det svært ulike virkelighetsoppfatninger. Flertallet av kvinnene mener at de gjør mest. Andelen kvinner som mener at de deler ansvar for hus og hjem likt med partneren (grønne stolper) er økende. Svært få kvinner mener at partneren gjør mest. Ser vi på mennenes svar, får vi en annen historie. Nesten halvparten av mennene mener at de deler ansvaret likt, og andelen har vært ganske stabil siden 2009. Andelen menn som mener partner gjør mest (gule stolper) har avtatt markant siden 1989. En økende andel menn mener at de gjør mest (røde stolper). Dersom kvinnene og mennene i snitt hadde hatt like virkelighetsoppfatninger om ansvar for hus og hjem, skulle de røde stolpene hos kvinnene vært like høye som de gule hos mennene, og motsatt. De grønne skulle vært like høye for begge kjønn. Dette er langt fra tilfellet. Det er ikke like oppfatninger om hvem som tar ansvar for hus og hjem mellom kvinner og menn.



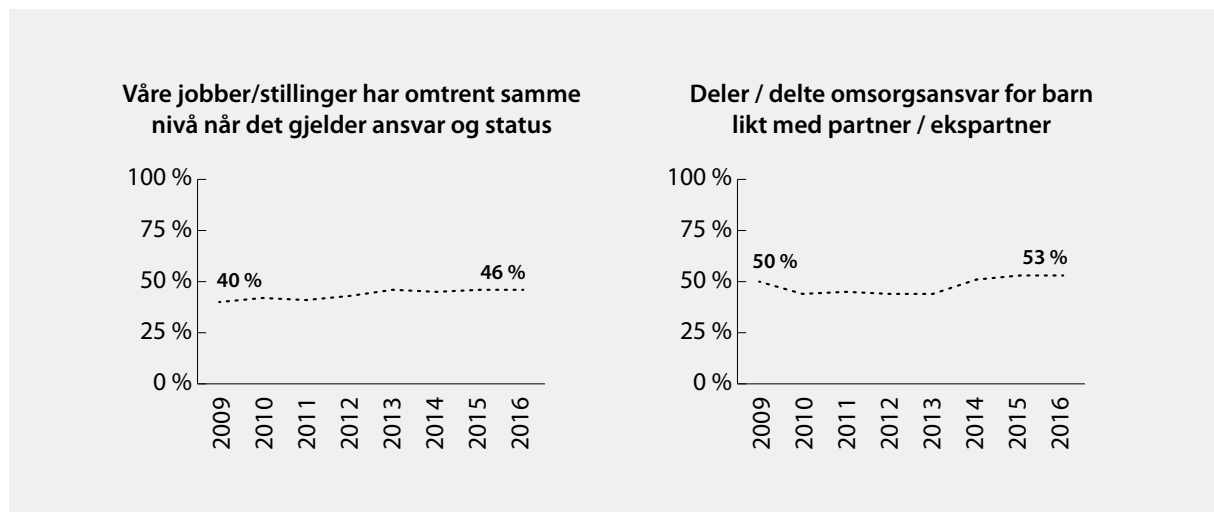
Vi har også spurt arbeidstakerne om hvem som har mer ansvar og karrieremessig status på jobben. Dem selv eller partneren, eller har deres jobber omtrent samme nivå når det gjelder ansvar og karrieremessig status? Like mange kvinner som menn, 46 prosent, mener at jobben deres er på omtrent samme nivå som den til partneren. Så langt er virkelighetsoppfatningen mellom kjønnene like. Relativt mange kvinner (30 prosent) mener at partneren har høyere status. Dersom virkelighetsoppfatningene var like mellom kjønnene, skulle en like høy andel menn oppgi at de selv har høyere status. Men slik er det ikke. 43 prosent av mennene mener de har høyere status. Vi finner den samme skjevheten i favør av en selv i

den andre retningen: 24 prosent kvinner mener de har en jobb med høyere status enn sin partner, men bare 12 prosent av mennene er enige i dette. Det er altså ulike virkelighetsoppfatninger også når det gjelder karrieremessig status, og den er i favør av at man selv mener man har høyere status enn partneren. Virkelighetsoppfatningene er imidlertid likere mellom kjønnene når det gjelder jobb og karriere enn når det gjelder ansvar for hus og hjem. (Figur ikke vist her.)

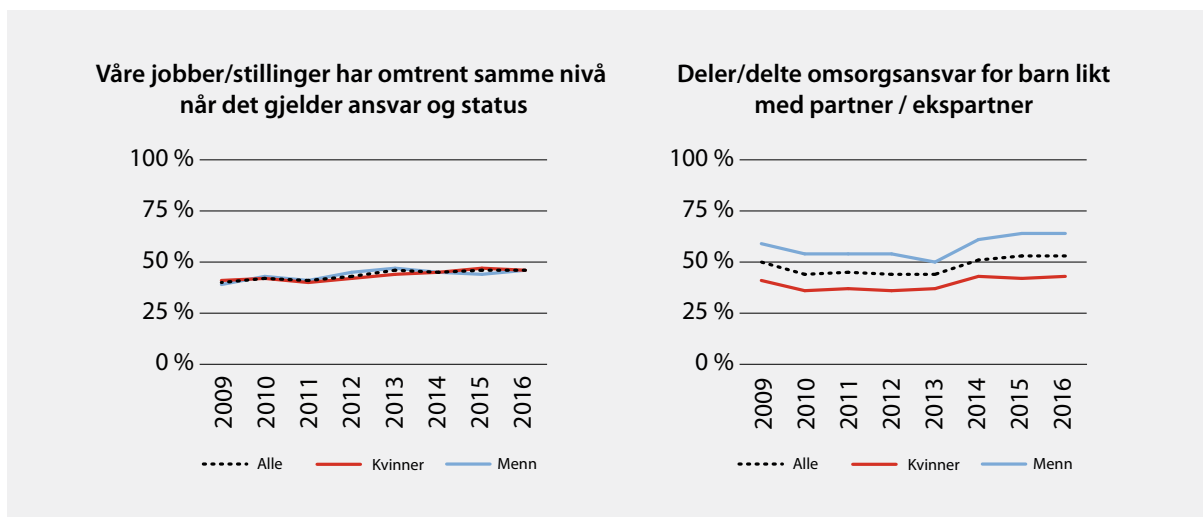
Karriere og omsorg for barn

Å kombinere en karriere med omsorg for barn er et regnestykke som er vanskelig å få til å gå opp for mange arbeidstakere. Tradisjonelt har kvinner hatt mest omsorg for barn. Menn har tradisjonelt jobbet mer enn kvinner, men kvinnene har etter hvert lang fartstid i arbeidslivet. Det har vært gjort mange forsøk på å rette opp i skjevheten i ansvarsfordelingen mellom kjønnene når det gjelder omsorg for barn og karriere. Økt barnehagedekning og innføring av delt foreldrepermisjon er eksempler på tiltak. Har disse velferdsendringene over tid gjenspeilet seg i kvinner og menns virkelighetsoppfatninger om likestilt karrieremessig status og omsorgsansvar for barn?

Figurene under til venstre viser andelen arbeidstakere som mener de har lik karrieremessig status som sin partner. Figuren under til høyre viser andelen arbeidstakere som mener de deler omsorg for barna like mye som sin partner. Omtrent halvparten av arbeidstakerne, uavhengig av kjønn, mener at de deler omsorgsansvaret likt med partneren. Litt færre mener at de har lik karrieremessig status som sin partner, men andelen har økt fra 40 prosent i 2009 til 46 prosent i 2016. Sett under ett er omtrent halvparten av arbeidstakerne enige i at de er likestilt hjemme og litt under halvparten mener de er likestilt karrieremessig.

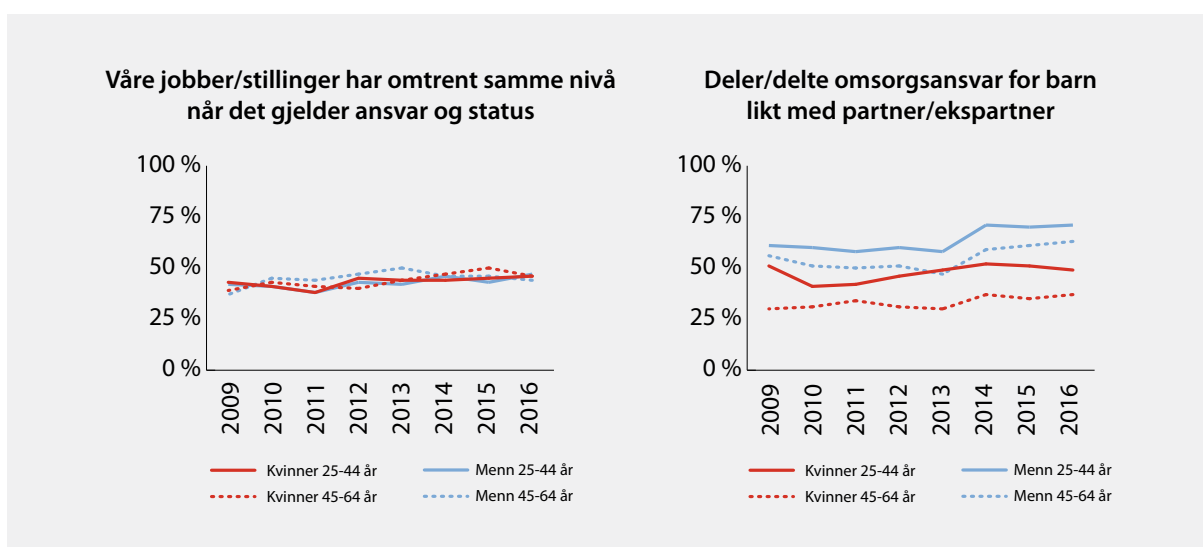


I figurene under viser vi det samme som i figurene over, men vi har splittet opp svarene på kjønn. De røde linjene viser hva kvinnene har svart, og de blå linjene viser hva mennene har svart. Det er bemerkelsesverdig få forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder karrieremessig status. Her er virkelighetsoppfatningen lik. Det er imidlertid ulik virkelighetsoppfatning når det gjelder omsorg for barn. Flere menn enn kvinner oppgir at de deler omsorgsansvaret for barn likt.



De politiske reformene for å rette opp i skjevheten mellom kjønnene hva gjelder jobb og omsorg for barn er relativt nye. Yngre arbeidstakere er vant med at begge foreldre tar permisjon og at det er barnehageplass til alle barn. Eldre arbeidstakere har ikke fått ta del i de samme velferdsgodene i like høy grad. Kanskje det er mindre forskjeller i virkelighetsoppfatninger mellom kjønnene blant yngre arbeidstakere enn blant eldre? I figuren under viser vi det samme som i figurene over, men vi har splittet opp kjønnene i aldersgrupper. Stiplede linjer viser hva arbeidstakere i alderen 45 til 64 har svart. Heltrukne linjer viser hva arbeidstakere i alderen 25 til 44 har svart. Vi kan da sammenlikne virkelighetsoppfatningene til eldre og yngre kvinner og menn på områdene likestilt deltakelse på jobb og delt omsorgsansvar.

Det er svært få forskjeller mellom kjønnene og mellom yngre og eldre arbeidstakere når det gjelder opplevelsen av å ha lik karrieremessig status som sin partner. Det kan tyde på at kampen for likestilt deltakelse i arbeidslivet kom relativt tidlig, det vil si før dagens arbeidstakere – i alle aldre – begynte å jobbe. Når det gjelder andelen som mener de deler omsorgsansvaret for barna likt, er det en betydelig aldersforskjell. Yngre kvinner og menn opplever i større grad enn eldre kvinner og menn at de deler omsorgsansvaret likt. I begge aldersgrupper er det ulik virkelighetsoppfatning mellom kjønnene, men for begge går det i retning av økt andel som mener ansvaret deles likt. Så mens status i arbeidslivet ikke har endret seg mye over tid, har det til sammenlikning vært en stor endring i ansvarsfordelingen på hjemmebane.



5. TRYGGHET OG TILKNYTNING TIL ARBEIDSLIVET

Tryggheten svekkes. Den samlede barometerverdien for trygghet og tilknytning til arbeidslivet er høy, men svakt avtakende. At en økende andel er bekymret for å få miste jobben eller bli arbeidsledig, bidrar til å trekke den samlede barometerverdien ned. Norge er ikke lenger best når det gjelder arbeidsledighet.

5. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
5.1 IKKE uførepensjonist om 5 år	8,87	8,74	8,69	8,69	8,82	8,90	8,96	9,06
5.2 IKKE arbeidsledig om 5 år	8,64	8,93	9,13	9,12	9,08	9,08	8,79	8,60
5.3 IKKE utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år	8,64	8,58	8,81	8,80	8,70	8,83	8,82	8,72
5.4 Dårlig helsetilstand vil IKKE føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	7,07	7,07	6,93	6,80	6,95	7,29	7,40	7,47
5.5 Andel IKKE bekymret for å miste jobben	6,45	6,74	7,08	7,04	6,92	6,95	6,56	6,38
5.6 Lett å finne ny jobb som er like bra	3,40	3,56	3,64	3,56	3,35	3,01	2,83	3,00
5.7 Frykter IKKE mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga omstilling eller nedbemanning	6,76	6,83	6,89	7,04	7,00	6,69	6,37	6,42
5.8 Andel fast ansatte	9,27	9,22	9,28	9,24	9,27	9,32	9,28	9,21
5.9 Sysselsetningsgrad/yrkesdeltagelse sammenliknet med europeiske land	8,59	9,34	9,03	8,83	8,72	8,28	8,10	7,52
5.10 Arbeidsledighet sammenliknet med europeiske land	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	9,63
Sum indikator	7,77	7,90	7,95	7,91	7,88	7,83	7,71	7,60

Indeksen består av 10 delindikatorer. De syv første er basert på data fra barometerundersøkelsen, mens de tre siste er hentet fra eksterne datakilder.

De fire første er konstruert på bakgrunn av andelen som har oppgitt at de ikke tror at de vil være uførepensjonister, arbeidsledige, utenfor arbeidslivet av andre grunner eller få nedsatt arbeidskapasitet om fem år. 89,5 prosent av arbeidstakerne tror ikke at de vil være uførepensjonister om fem år, og det resulterer i en høy indikatorverdi (delindikator 5.1). Andelen er økende, og det har bidratt til at barometerverdien har økt siden 2011. Tilsvarende er det få som tror de vil være arbeidsledige eller utenfor arbeidslivet av andre grunner om fem år, hvilket resulterer i høye barometerverdier. Det har riktignok vært en nedgang i andelen som ikke tror de vil være arbeidsledige, noe som har bidratt til at barometerverdien 5.2, «IKKE arbeidsledig om 5 år», har gått ned. Andelen som ikke tror de vil være utenfor arbeidslivet av andre grunner er stabil og høy (delindikator 5.3). 71 prosent av arbeidstakerne tror ikke at helsetilstanden deres vil føre til nedsatt arbeidskapasitet, og det gir en relativt høy barometerverdi. Barometerverdien har økt siden 2012 (delindikator 5.4).

Delindikatoren 5.5 «Andelen IKKE bekymret for å miste jobben» er avtakende, noe som betyr at det er flere nå som er litt, noe eller meget bekymret for å miste jobben enn det var i fjor og årene før.

Delindikatoren 5.6 viser at andelen arbeidstakere som tror det er lett å finne en jobb som er minst like god som den man har nå, er lav og stabil. Barometerverdien har vært avtakende siden 2012, men den har økt litt fra i fjor til i år.

Delindikator 5.7 viser at andelen som ikke frykter mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedskjæringer, er avtakende, men stabil siden i fjor. 60 prosent av arbeidstakerne frykter ikke en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon.

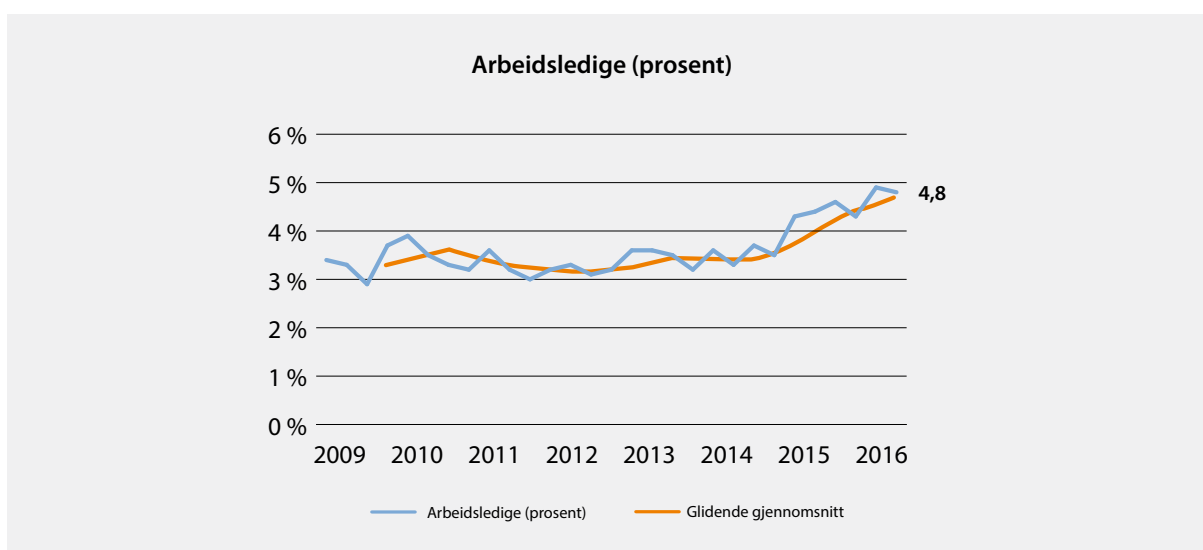
Delindikator 5.8 er basert på tall fra SSBs arbeidskraftsundersøkelse (AKU) over midlertidighet. Barometerverdien er høy, siden de fleste i Norge er fast ansatte. Barometerverdien har gått litt ned i år fra i fjor, noe som skyldes at andelen midlertidig ansatte har økt.

Delindikator 5.9, «Sysselsettingsgrad/yrkesdeltagelse sammenliknet med europeiske land», er avtakende. Det skyldes to ting. For det første har sysselsettingsgraden i Norge gått noe ned, samtidig har sysselsettingsgraden i de fleste europeiske land gått opp. Norges plassering relativt til andre land er derfor lavere, og det resulterer i en lavere barometerverdi.

Den siste delindikatoren, «5.10 Arbeidsledighet sammenliknet med europeiske land», har hatt maksverdi i mange år. Det er fordi Norge har hatt lavest arbeidsledighet blant de europeiske landene i flere år. I 2015 har arbeidsledigheten økt i Norge, samtidig som den har avtatt i de fleste europeiske land. Det gjør at vi ikke lenger får maks barometerverdi i 2016, men den er fortsatt veldig høy.

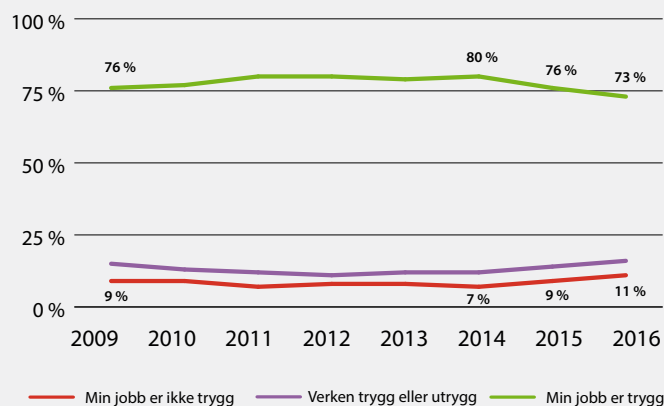
Trygghet i arbeidsforholdet

Fra 2009 til 2014 var arbeidsledigheten i Norge på om lag 3,5 prosent. I 2014 begynte den å øke, og den har økt frem til 1. kvartal i år. I annet kvartal i år var den relativt høy, på 4,8 prosent. Figuren under viser arbeidsledighetstall fra SSBs Arbeidskraftsundersøkelse (AKU), og den røde linjen viser et glidende gjennomsnitt over fire kvartal (fire perioder).



Vi har bedt arbeidstakerne ta stilling til utsagnet «Min jobb er trygg». I figuren under viser den grønne linjen andelen arbeidstakere som opplever at jobben deres er trygg. Den er stabil og høy, men den har avtatt siden 2014. I 2014 opplevde 80 prosent at jobben deres var trygg, mens 73 prosent mener det i år. I år er det færre som opplever at jobben er trygg enn det var under finanskrisen i 2009. Andelen som mener at jobben ikke er trygg har vært lav og forholdsvis stabil siden vi startet målingene i 2009. Det er imidlertid flere som opplever at jobben ikke er trygg i år enn i de foregående årene. Selv om forholdene er stabile, har det vært en negativ utvikling de siste årene.

I hvilken grad passer følgende beskrivelse på din jobbsituasjon?

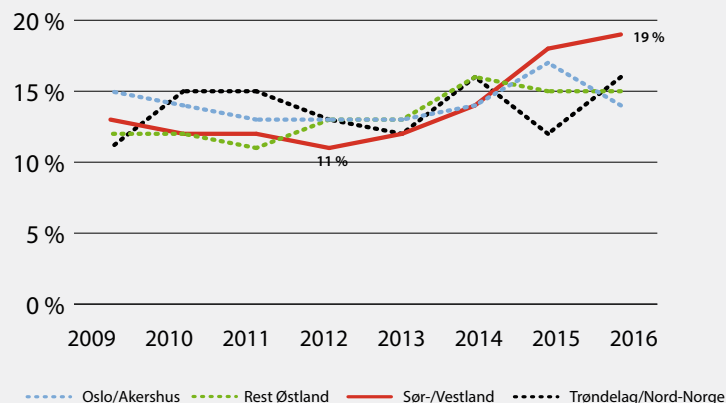


Arbeidstakere i offentlig sektor oppfatter sin jobb som trygg i langt større grad enn arbeidstakere i privat sektor. (86 prosent trygge i offentlig sektor, 65 prosent trygge i privat sektor.) Det er mindre grad av bekymring over å miste jobben i arbeidslivene med høy utdanning enn i arbeidslivene med lav utdanning. Hvis vi utelukkende ser på privat sektor, forsvinner imidlertid mye av forskjellen mellom utdanning. Det er høyest grad av bekymring over å miste jobben sin i arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt. Arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt er minst bekymret for å miste jobben, også når vi utelukkende ser på privat sektor.

I spørsmålet om man står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer, er det relativt små forskjeller mellom de fire arbeidslivene. Over halvparten opplever at det er usannsynlig at de vil få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer, og de er minst bekymret for det i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt. Riktig nok er det også her forskjeller mellom offentlig og privat sektor, men de er forholdsvis små. Det kan tyde på at man både i offentlig og i privat sektor er klar over at arbeidssituasjonen kan endres som følge av omstillinger eller nedskjæringer, mens det er i privat sektor man frykter at jobben også kan ryke.

Nedbemanningen i oljenæringen har preget nyhetsbildet, den nasjonale økonomien og livene til berørte familier i løpet av det siste året. Den økende arbeidsledigheten er imidlertid skjevt fordelt regionalt. En økt grad av bekymring gjenspeiles også i spørsmålet om hvorvidt man opplever å stå i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer. Som figuren under viser, er det spesielt på Sør- og Vestlandet at det har vært en markant økning i andelen som er bekymret for dette. Det er mindre entydige tendenser i de andre landsdelene.

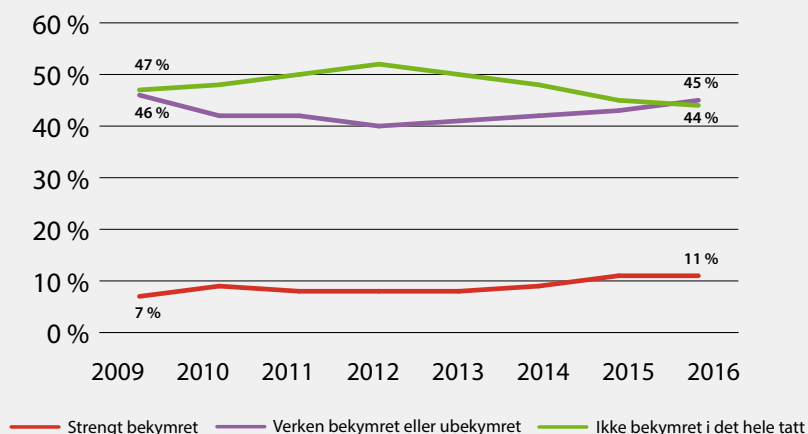
Opplever å stå i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer?



Dersom vi konstruerer en strengere definisjon på å være bekymret, ved å kombinere svar fra spørsmål om en er bekymret for å miste jobben og om en opplever å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon, får vi et likt situasjonsbilde: På Sør- og Vestlandet har man gått fra å være svært lite bekymret til å være relativt mye bekymret nå. Det er mindre entydige resultater fra Oslo/Akershus og Trøndelag/Nord-Norge. Det er en økende bekymring på resten av Østlandet. (Figur ikke vist her.)

På landsbasis har andelen som er strengt bekymret, her definert gjennom å være bekymret for å miste jobben og å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon, økt fra 7 prosent i 2009 til 11 prosent i år. Andelen som er strengt ubekymret har gått ned siden 2012, parallelt med at andelen som inntar en mellomposisjon har økt. Figuren under viser graden av bekymring for å miste jobb og få en dårligere arbeidssituasjon på landsbasis over tid.

Bekymret for å miste jobb og få mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon - Norge

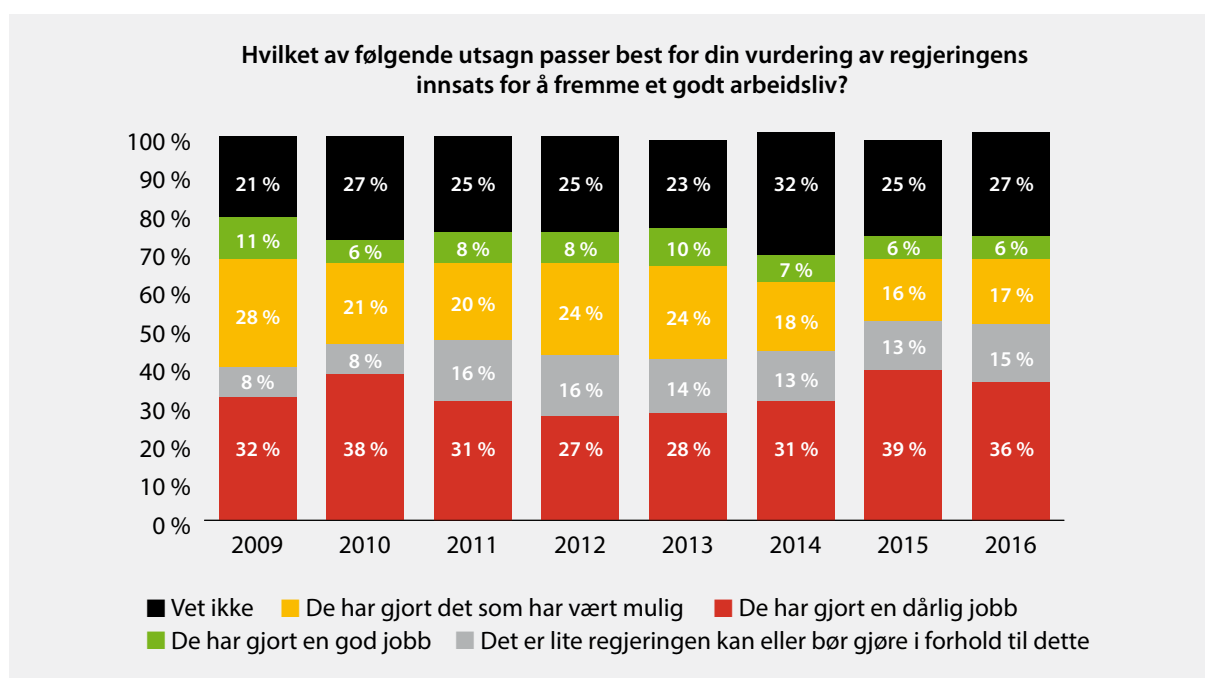


Den økonomiske situasjonen er svært ulik i de ulike fylkene. Mens det er nedgangstider i Rogaland, er det oppgangstider i Innlandet og Troms. Likevel har dagens økonomiske situasjon satt sitt preg på arbeidstakerne som helhet. Mange er fortsatt ubekymret, men i snitt er de mer bekymret nå enn før.

Regjeringens innsats for å fremme et godt arbeidsliv

Gjennom svarene arbeidstakerne har gitt på grad av bekymring, ser vi at de til en viss grad gjenspeiles av de nasjonale konjunktorene. Men hva med regjeringens innsats? Har regjeringen bidratt nok til å fremme et godt arbeidsliv, tross økonomiske nedgangstider?

Siden 2009 har vi bedt arbeidstakerne ta stilling hvilken påstand om regjeringens innsats de vurderer som mest passende. Figuren under viser andelen som har krysset av for ulike alternativ. Denne figuren følger som mange andre figurer i denne rapporten det såkalte trafikklysprinsippet, der grønn farge er «god» og rød farge er «dårlig». Det er delte meninger om regjeringens politikk, både den nåværende regjering og den forrige. Holdningene er relativt stabile over tid, og de har ikke endret seg dramatisk siden 2014, da arbeidstakerne for første gang tok stilling til sittende regjering. Hovedfunnet er at andelen som synes regjeringen har gjort en dårlig jobb i alle år har vært høyere enn andelen som synes den har gjort en god jobb. Ved å se på andelen som har svart «De har gjort det som er mulig» (gul farge) og «Det er lite regjeringen kan eller bør gjøre i forhold til dette» (grå farge), kommer det frem motstridende tendenser: På den ene siden er det stadig færre som mener regjeringen har gjort det som har vært mulig, noe som kan tyde på at arbeidstakerne mener regjeringen burde ført en mer aktiv arbeidslivspolitik – altså en indirekte kritikk. På den andre siden er det en økende andel som mener det er lite regjeringen kan eller bør gjøre i forhold til dette. Det kan både bety at de mener regjeringen bør «holde seg unna» arbeidslivspolitikken eller at de mener at Norge er «prisgitt» eksterne forhold og markedskrefter slik at det ikke er noe regjeringen kan gjøre uansett. Samlet sett har vurderingen av regjeringens innsats blitt mer negativ de siste to årene.

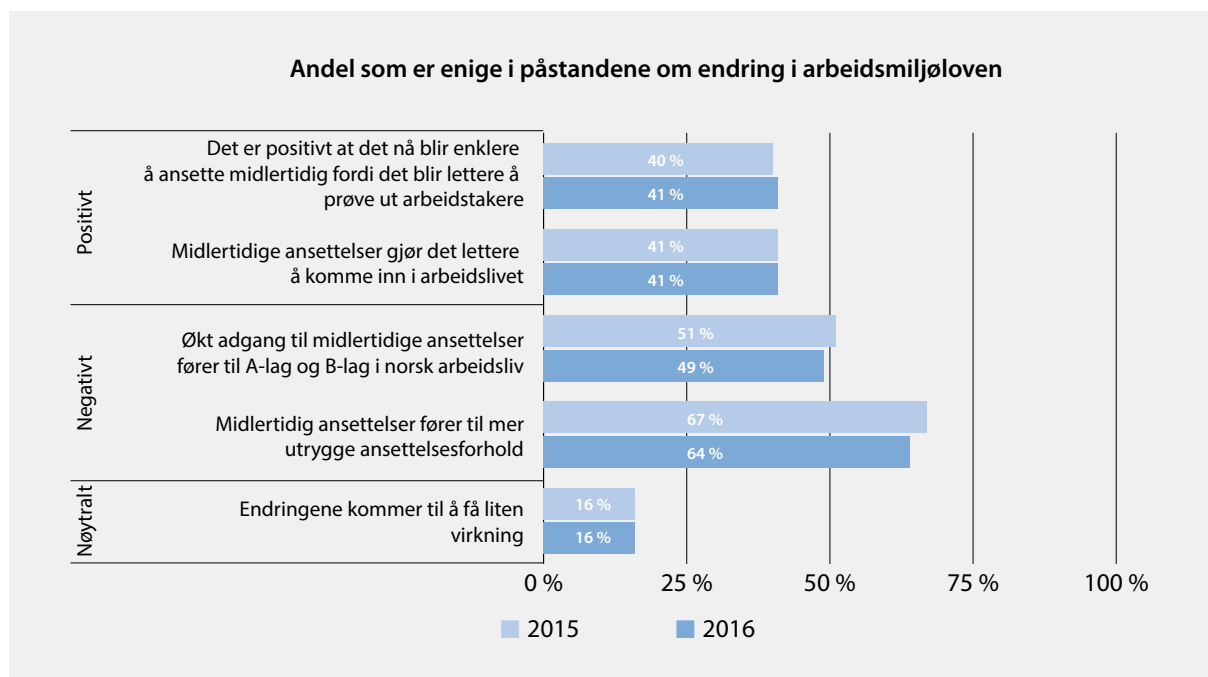


Endringer i arbeidsmiljøloven - Økt adgang til midlertidighet

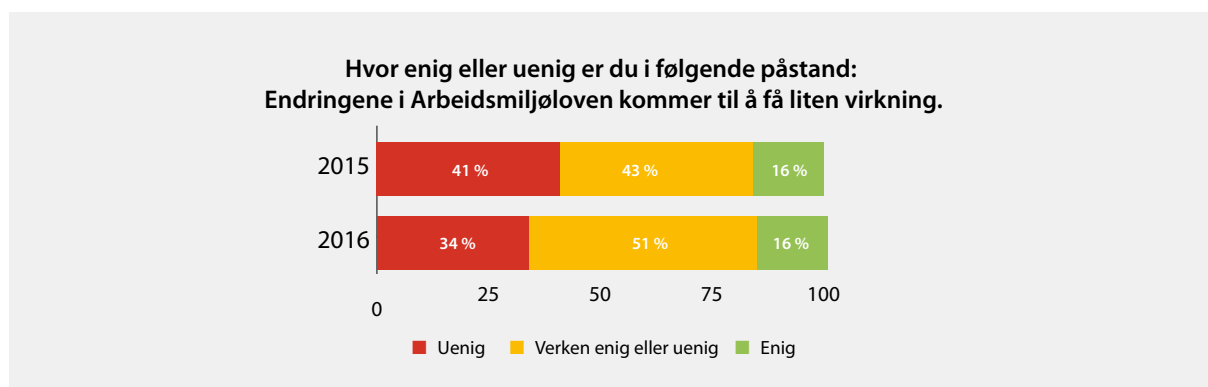
I fjor endret regjeringen arbeidsmiljøloven ved å gi arbeidsgiver mulighet til å ansette midlertidig uten vilkår i opptil ett år. Mange fagforeninger var imot regelendringen, og saken skapte mye medieoppmærksomhet. Da spørreundersøkelsen ble sendt ut i fjor, var regelendringen vedtatt, men ikke iverksatt. Nå har regelendringen fått virke i ett år. Hva synes arbeidstakerne om endringene i arbeidsmiljøloven nå? Meningene er stort sett like i år som i fjor. I figuren under viser de lyse stolpene

andelen som var enige (helt enig og enig) i påstanden i 2015. De mørke stolpene viser andelen som er enige i påstanden i 2016. Meningene er svært stabile. Om lag 40 prosent er positive, ved at de mener midlertidige ansettelse vil gjøre det lettere å komme inn i arbeidslivet og at det er positivt fordi det blir lettere å prøve ut arbeidstakere. Det er ikke store endringer i svarene på disse spørsmålene fra i fjor.

Om lag halvparten av arbeidstakerne mener imidlertid at økt adgang til midlertidige ansettelse vil føre til A- og B-lag i norsk arbeidsliv. I fjor mente to av tre arbeidstakere at midlertidige ansettelse vil føre til mer utrygge ansettelsesforhold. Andelen som mener dette har blitt litt redusert i år. Et mindretall (16 prosent) mener at endringene vil få liten virkning, både i år og i fjor.

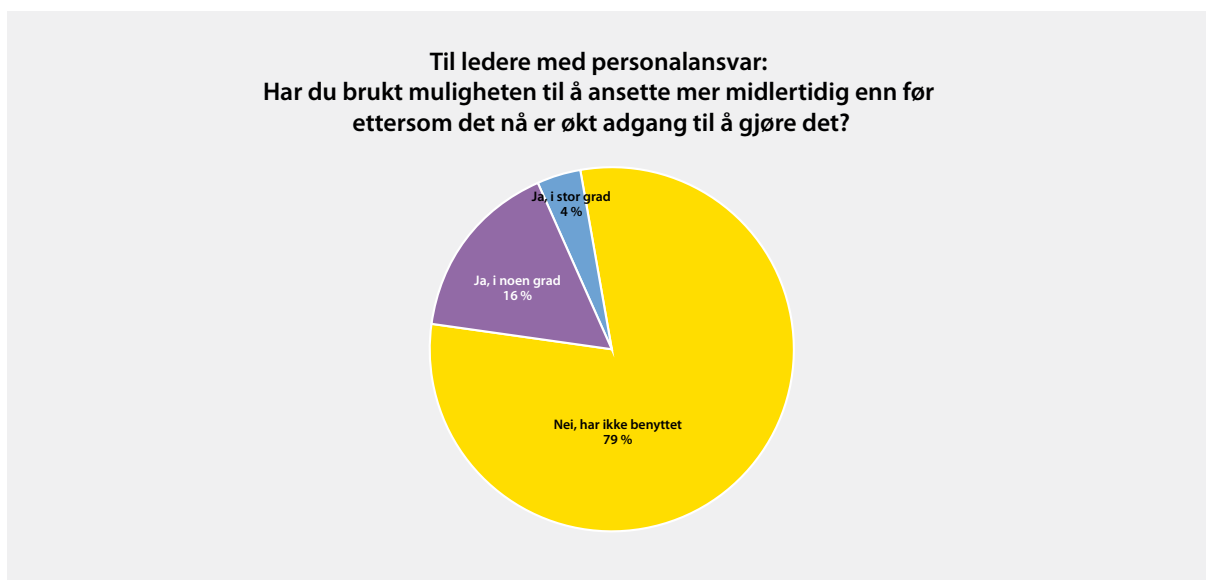


Som vi så av figuren over, mener 16 prosent både i år og i fjor at endringene vil få liten virkning. Det er altså ingen endring i andelen som er enige i dette utsagnet. På den annen side er det denne påstanden det har vært en sterkest meningsendring i fra i fjor til i år når det gjelder andelen som er *uenige*. Som figuren under viser, var 41 prosent uenige i påstanden i fjor, det vil si at de mener at endringene kommer til å få en virkning. I år er denne andelen redusert til 34 prosent. Det er altså færre som mener at endringen kommer til å få virkning, i år. En mulig forklaring til denne endringen kan være at de fleste arbeidstakere ikke har merket noe særlig til virkningene av regelendringen ennå. Halvparten er verken enige eller uenige.



I fjor spurte vi ledere med personalansvar om hvor sannsynlig det er at virksomheten deres i større grad kommer til å ansette midlertidig ettersom det nå er økt adgang til å gjøre det. Litt mer enn hver tredje leder, 36 prosent, svarte at det var sannsynlig at de kom til å gjøre det¹¹. I år spurte vi ledere med personalansvar om de har benyttet seg av denne muligheten. 79 prosent har oppgitt at de ikke har det. Det er altså færre som har benyttet seg av muligheten enn hva lederne svarte i forkant at de kom til å gjøre. Det har bare gått et år siden regelendringen trådte i kraft, og det er sannsynlig at det for mange ledere ikke har kommet så mange anledninger til å ansette midlertidig. Det blir interessant å følge med på utviklingen i svargivingen på dette spørsmålet fremover.

På den annen side har 20 prosent i år oppgitt at de har brukt muligheten til å ansette mer midlertidig enn før ettersom det nå er økt adgang til å gjøre det. (16 prosent i noen grad og 4 prosent i stor grad). Hver femte leder har altså benyttet seg av den nye muligheten i loven, så er det en indikasjon på at lovendringen har en virkning. Men vi kan ikke si om den virker etter regjeringens intensjon (flere ansettelse) eller om den virker som fagbevegelsen frykter (at faste ansettelse erstattes av midlertidige).

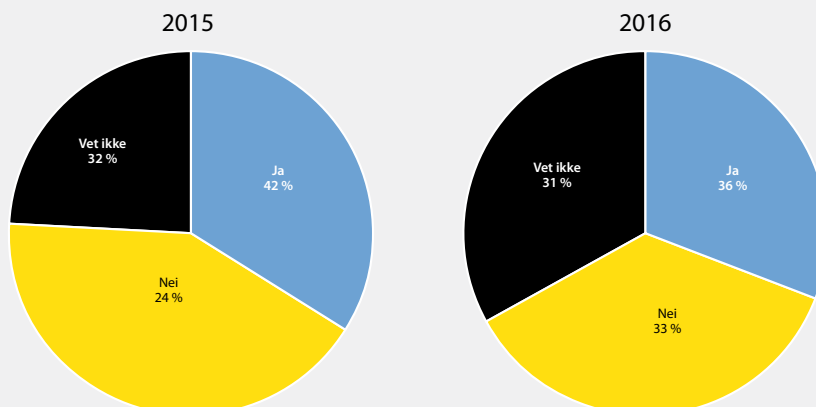


Et av regjeringens argumenter for å endre arbeidsmiljøloven var at det var behov for å gjøre utprøving lettere og fordi arbeidsgivere er bekymret for kostnader ved eventuell feilansettelse og eventuell oppsigelse. Regjeringen mente det var behov for virkemidler som kan bidra til å redusere arbeidsgiveres usikkerhet ved ansettelse, hvor det å kunne prøve ut arbeidstakere i midlertidig ansettelse i inntil ett år uten vilkår var løsningen. Både i år og i fjor har vi spurt ledere med personalansvar om de vil benytte seg av den økte adgangen til å ansette midlertidig for å prøve ut ansatte dersom målet er å inngå fast ansettelse.

I år oppgir 36 prosent av lederne at de kommer til å benytte seg av denne dersom målet er å inngå fast ansettelse. Det er et tegn på at regelendringen har effekt. Endringen fra 2015 til 2016 er liten, og vi finner at færre oppgir at de vil benytte seg av denne muligheten i år enn i fjor.

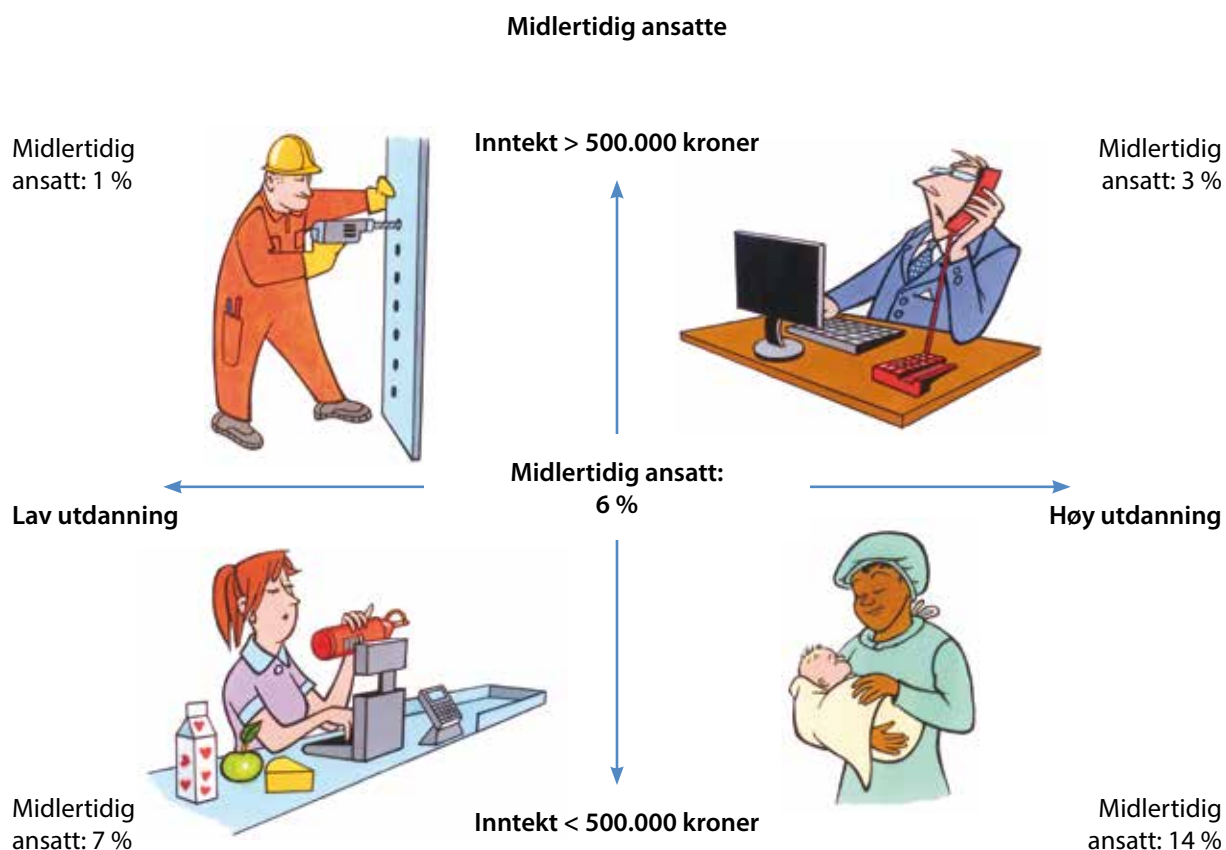
¹¹ Se fjorårets rapport side 58

Dersom målet er å inngå fast ansettelse, vil du/din virksomhet benytte den økte adgangen til å ansette midlertidig for å prøve ut ansatte?



Midlertidighet og holdninger til endringene i arbeidsmiljøloven i de fire arbeidslivene

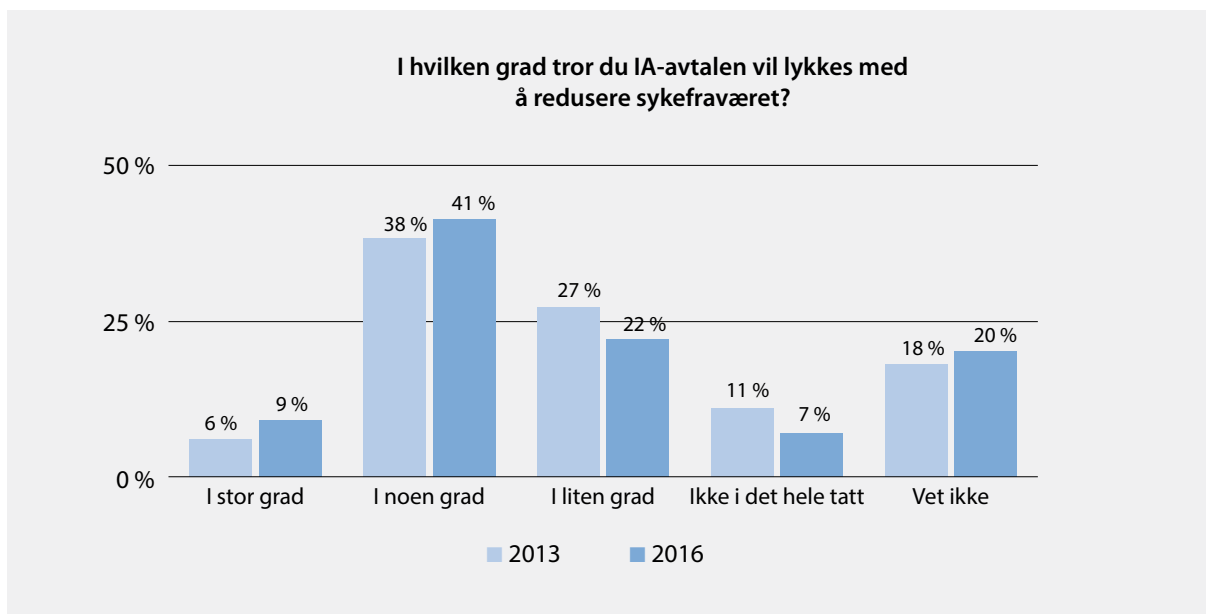
Hvorvidt en er positiv eller negativ til endringene i arbeidsmiljølovene har åpenbart sammenheng med politiske preferanser. Men det kan også være andre faktorer, som ansettelsesforhold i utgangspunktet, inntekt, utdanning osv. som spiller inn. Holdningene til endringene i arbeidsmiljøloven er ganske like på tvers av de fire arbeidslivene, men det er mest misnøye i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt. I arbeidslivene med høy inntekt er det flere som er svært positive enn i arbeidslivene med lav inntekt. (Figurer ikke vist her.) Dette kan ha sammenheng med graden av midlertidighet i utgangspunktet. Som i tidligere år er midlertidige ansettelser mest utbredt i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt, og minst i arbeidslivene med høy inntekt. Andelen midlertidig ansatte i vårt utvalgt har økt siden i fjor. I år er 6 prosent av arbeidstakerne midlertidig ansatt, mot 3 prosent i fjor. Andelen midlertidig ansatte er spesielt høy i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt, på 14 prosent i år.



Avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

I barometerrapporten for 2013 hadde vi spørsmål om IA-avtalen. Svarene fra 2013 viste at mange tror at avtalen i noen grad vil lykkes med å redusere sykefraværet og å inkludere personer med redusert funksjonsevne. Meningene var imidlertid delte, og relativt mange, om lag en av fem, visste ikke. IA-avtalen har fått relativt lite medieoppmerksomhet det siste året. Har arbeidstakernes meninger om IA-avtalen endret seg i løpet av de siste tre årene?

Det er jevnt over små forskjeller mellom svargivingen i 2013 og i år. Det er flere i 2016 enn i 2013 som tror avtalen i stor grad eller i noen grad vil lykkes med å redusere sykefraværet og med å inkludere personer med redusert funksjonsevne. I 2013 trodde 36 prosent av arbeidstakerne at avtalen vil lykkes med å utsette pensjoneringsalderen, og andelen som mener det samme er like høy i år. Jevnt over har arbeidstakerne litt større tro på IA-avtalen i år enn i 2013, men «vet ikke»-andelen har også økt. Det er i spørsmålet om sykefravær at det er størst endring fra 2013 til 2016. I figuren under viser vi hva arbeidstakerne svarte på det spørsmålet i 2013 og i år.

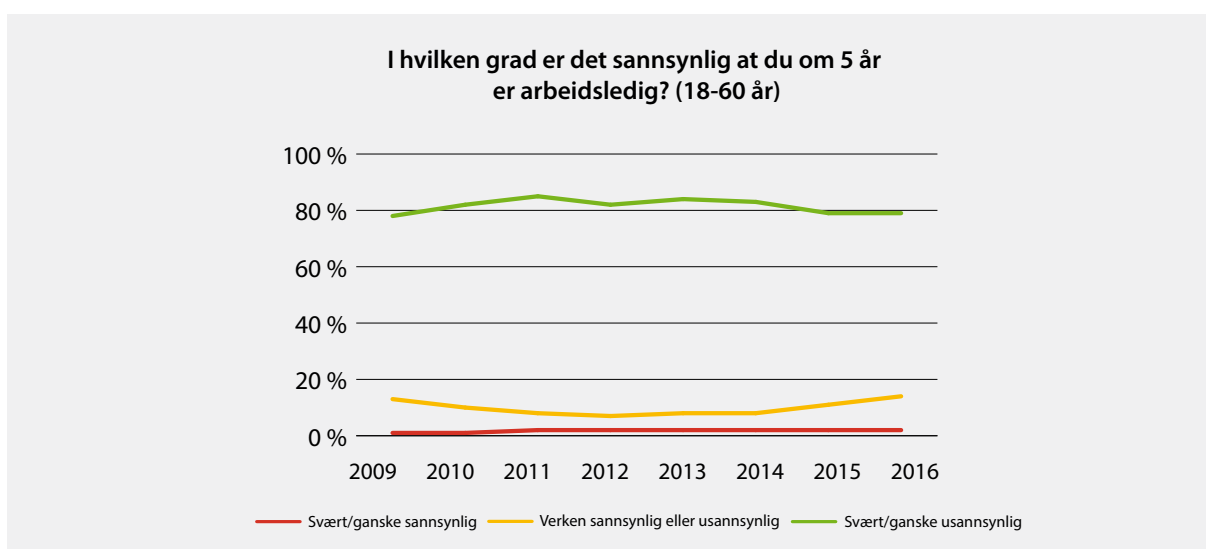


Utsikter for deltakelse i arbeidslivet

Selv om arbeidsledigheten har vært økende det siste året, tror fortsatt de aller fleste at de vil være i arbeid om fem år. På spørsmålet om i hvilken grad det er sannsynlig at de er arbeidsledige om fem år, er andelen som mener at det er sannsynlig, svært lav. Andelen som mener det er usannsynlig, er høy, men den har avtatt noe de siste årene, i tråd med andre indikatorer som handler om trygghet og tilknytning til arbeidslivet.

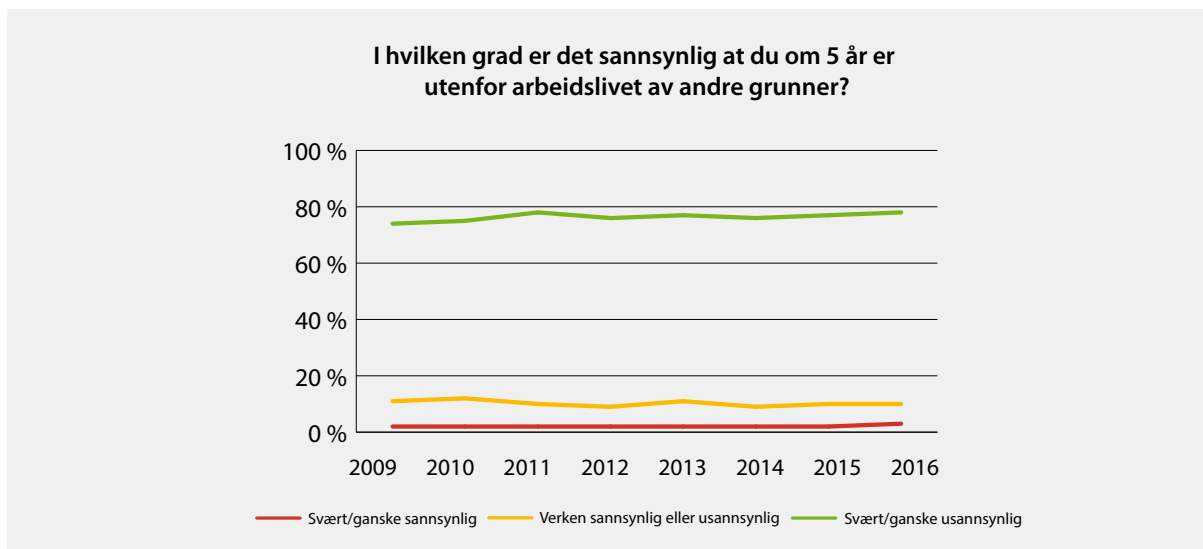
Andelen som anser det som *sannsynlig* å være arbeidsledig om fem år er likt fordelt regionalt. Det er imidlertid ikke andelen som anser det som *usannsynlig* å være arbeidsledig om fem år. Her har optimismen gått markant ned blant arbeidstakere på Sør- og Vestlandet siden 2013. (Figur ikke vist her.)

Figuren under viser hva arbeidstakerne i alderen 18-60 år har svart på spørsmålet om i hvilken grad det er sannsynlig at de om fem år er arbeidsledige. Andelen som tror de vil være arbeidsledige er lav, mens andelen som anser det som verken sannsynlig eller usannsynlig har gått opp, parallelt med at andelen som anser det som usannsynlig har gått ned. Det er altså en stabil optimisme blant arbeidstakerne, men tegn til litt mindre optimisme nå enn for tre år siden.



Utenfor arbeidslivet av andre grunner?

På spørsmålet om arbeidstakerne tror at de om fem år vil være utenfor arbeidslivet av andre grunner enn helse, pensjon eller utdanning, svarer de fleste at det er svært eller ganske usannsynlig. De fleste tror at de fortsatt vil være i arbeidslivet om fem år. Andelen som anser det som sannsynlig å være utenfor arbeidslivet av andre grunner, er lav, og den har vært på 2 prosent i perioden 2009-2015, og på 3 prosent i år. Figuren under viser at det er stabilitet i svargivingen på dette spørsmålet over tid.



I alle de fire arbeidslivene er det en lav andel som har oppgitt at det er sannsynlig at de om fem år vil være utenfor arbeidslivet av andre grunner. I arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt mener imidlertid flest at det ikke er sannsynlig (85 prosent). I arbeidslivet med lav utdanning og lav inntekt har 72 prosent oppgitt at det er usannsynlig, en andel som er betydelig lavere enn i arbeidslivet med høy utdanning og høy inntekt. Figuren under viser andelen som anser det som sannsynlig og andelen som anser det som usannsynlig å være utenfor arbeidslivet om fem år av andre grunner.

I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år er utenfor arbeidslivet av andre grunner?

Usannsynlig: 75 %
Sannsynlig: 4 %



Inntekt > 500.000 kroner

Usannsynlig: 85 %
Sannsynlig: 2 %



Lav utdanning

Høy utdanning

Usannsynlig: 72 %
Sannsynlig: 4 %



Inntekt < 500.000 kroner

Usannsynlig: 77 %
Sannsynlig: 3 %



Ved å se på hvilke yrker de har, de som anser det som svært sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet av andre grunner om fem år, kan vi ikke se at dette har noe direkte med yrket å gjøre. Blant dem finner vi lærere og sykepleiere, yrker det neppe vil bli mangel på etterspørsel etter i årene fremover. Det er imidlertid noen «utsatte» yrker blant dem, f.eks. journalister og bibliotekmedarbeidere. Dette er yrker i bransjer med store endringer og nedbemanning. Derimot ser det ut til at utdanning og inntekt utgjør to motpoler i dette spørsmålet.

DEL 2 – OMSTILLING – IKKE VILJEN DET STÅR PÅ

Norge omstiller seg, «alle» snakker om det. Utfordringene er tydelige, arbeidstakerne skjønner at noe er på gang. Må alle omstille seg, ser alle behovet, er vi klare til å møte endringene? Arbeidslivsbarometerets resultater viser at mange er klare til å påta seg nye arbeidsoppgaver, flere arbeidsoppgaver eller etter- og videreutdanning. Noen kan akseptere å reise lengre til jobben, eller gå ned i lønn. Og hvis man virkelig mister jobben, er det noen som vil vurdere å flytte på seg. Viljen til endring og omstilling er altså der. Men får vi det til? Svært få ser på fagforeningen som en bremsekloss, det er heller ikke mange som ser på ledelsen på sin arbeidsplass som et problem. Regjeringens bidrag til omstilling får mer kritikk enn ros.

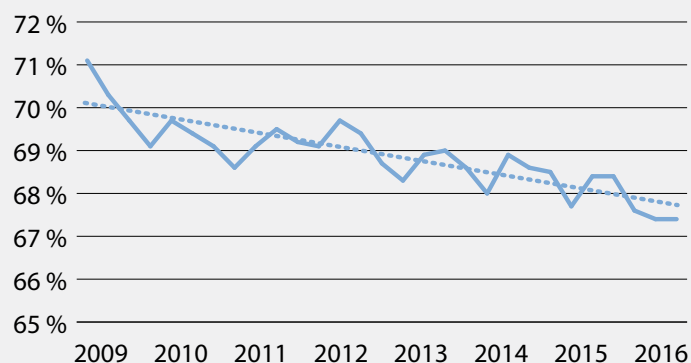
Behovet for omstilling i Norge har vært varslet lenge. De utsatte for «oljesmellen» har altså hatt noe tid til å tenke på det som kunne ramme dem. Tidligere fall i oljeprisen har vært mer kortvarige og fulgt av nye oppturer, for ikke å si fester. Nå snakker stadig flere om det grønne skiftet. Etterspørselen etter olje og gass vil reduseres, vi kan ikke fortsette å skaffe oss energi på denne måten i dette omfanget. Mest sannsynlig er vi forbi oljetoppen i norsk økonomi og verdiskapingen fra denne sektoren vil gradvis reduseres over tid. Dette er en omstilling som vil bli tydelig både for de som jobber i «olja», de som leverer varer og tjenester til denne bransjen, og alle vi som vil ha tryggheten som «oljefondet» gir.

Som om ikke det er nok å bekymre seg over, kan enkelte også frykte at delingsøkonomien tar jobben deres, for eksempel hvis de jobber på hotell eller kjører drosje. Arbeidsinnvandringen kan bli sett på som en trussel for de som har vært vant til sikre og ok betalte håndverksjobber. Noen har lest i avisen eller på nettet om roboter som overtar mer enn rutinemessig industriarbeid. Og hva med en arbeidsmiljølov som gir større rom for midlertidig ansettelse? De fleste vil også ha fått med seg at arbeidsledigheten har økt.

Arbeidsledigheten har steget med drøyt 1,5 prosentpoeng fra 2009 til 2016 (som vi så i del 1). Det færre antagelig har fått med seg, er at sysselsettingsraten, altså *andelen* som er i arbeid, har sunket enda mer, med om lag 3,5 prosentpoeng i samme periode. I figuren under har vi brukt et utsnitt av skalaen for å vise nedgangen i sysselsettingsandelen. Riktignok har vi i samme periode sett en vekst på 125 000 sysselsatte. Så *antallet* sysselsatte har stort sett økt, men antallet har ikke holdt tritt med befolkningsøkningen. I Vest-Agder har nedgangen vært på hele 7 prosentpoeng, det vil si at en tidel av de sysselsatte har gått fra å være i arbeid til å stå utenfor arbeidslivet, og nesten hele nedgangen har skjedd de to siste årene.¹

¹Alle tall i avsnittet er hentet fra SSBs Arbeidskraftundersøkelser (AKU). <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku>

Andelen sysselsatte 2009–2016
(Arbeidskraftundersøkelsene)



Men mens man leter etter den «nye oljen» går norsk økonomi sin gang. Innenlandsk etterspørsel er fortsatt god, selv om detaljhandelen har vist noe svikt i det siste, og en stagnerende reallønnsutvikling i 2015 kan peke i samme retning. Samtidig som den samme lønnsutviklingen kan gi bedring i konkurranseevnen. Den norske kronen har sunket i verdi i forhold til euro de tre siste årene.

Dette har gitt kraftige stimulanser til eksportnæringene utenfor olje. I store deler av landet får entreprenører solgt nye boliger til stadig høyere priser. Hele tiden er det mangel på helsepersonell i flere områder, og eldrebølgen har så vidt begynt å gi effekter. Konklusjonen er: Det er behov for å flytte arbeidskraft fra noen sektorer/regioner til andre.

Omstilling trengs

Det er noen av dagens arbeidstakere som på ett eller annet vis, og i større eller mindre grad, som må omstille seg. Noen må kanskje ta på seg andre arbeidsoppgaver, andre må spe på med mer utdanning. Noen må gå mer drastisk til verks – for eksempel ved å bytte jobb og gå ned i lønn – eller flytte langt eller pendle.

Omstilling dreier seg riktignok først og fremst om politikk – om hvilke rammebetingelser som gis, hvilke incentiver som finnes osv. Et kjennetegn ved den norske arbeidslivs- og velferdsmodellen er en risikofordeling mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og staten. For å stimulere omstillingsviljen tar staten en del av regningen i form av relativt generøs arbeidsledighetstrygd, utdanningsfinansiering og permitteringsordninger. Dette har bidratt til større mobilitet i og inn og ut av arbeidsstyrken og bidratt til aksept for omstilling i fagbevegelsen ².

Omstilling krever også et nytt blikk på kompetanse og utdanning. Den norske arbeidskraften er blant de mest kompetente og mest produktive i verden, samtidig ser vi utfordringer knyttet til skjevdimensjonering og manglende kunnskapsutnyttelse.

Mye av omstillingen vil bli tatt av de som ennå ikke har entret arbeidsmarkedet for fullt. Færre unge tar utdanning rettet mot petroleumsbransjen, flere melder seg på helserelaterte studier. Hvis for eksempel

² Stjernø S. og Halvorsen K. Work, Oil and Welfare. Universitetsforlaget Oslo 2008

teknologien gjør mange ansatte i dagligvarebutikkene overflødige, vil det kanskje først og fremst ramme skoleungdom og studenter som ikke får den ekstrajobben de ellers ville fått. Hovedparten av sysselsettingsveksten det siste tiåret er arbeidsinnvandrere, som kan bli en «buffer» som vi tar av når behovet for deres arbeid reduseres.

Det er denne biten av omstillingspuslespillet vi borrar i med mange av spørsmålene i årets Arbeidslivsbarometer.

For å omstille seg må man:

- Se at det er et behov for omstilling
- Se at dette er noe som kan gjelde en selv
- Se at en selv kan komme bedre ut ved å omstille seg
- Være villig til å endre livet i større eller mindre grad

Hvordan er det med norske arbeidstakere? Hvor langt vil de strekke seg? Føler de at fagforeningene, ledelsen og regjeringen er med på laget?

Dette er viktige spørsmål. En mislykket omstilling medfører store tap for den enkelte, virksomhetene og samfunnet. Generelt er nedbemanning forbundet med økt risiko for uførepensjonering, helsetap og død³. Det er også observert negative effekter på barns skoleprestasjoner når far blir arbeidsledig ⁴, og risikoen for skilsmisse øker markant. Det er derfor viktig at omstilling preges av motivasjon, samarbeid og dialog.

Flere er bekymret

Våre første spørsmål er: Ser norske arbeidstakere at det er behov for omstilling – og at det også kan gjelde dem? Vi så allerede i forrige del av årets barometer at nokså mange er bekymret for sin (jobb)situasjon, og at andelen er økende. Vi definerte hele 11 prosent av de sysselsatte – altså nær 300 000 arbeidstakere – som bekymret i streng forstand. Det vil si at de både var engstelige for å miste jobben og opplever å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon. Vi så også at andelen som opplevde sin jobb som «ikke trygg» var stigende, og at utryggheten var særlig høy og stigende på Sør- og Vestlandet – ikke uventet. Andelen utrygge ligner dem vi målte for 6-7 år siden – like etter finanskrisen. I tråd med dette bildet er det også en høy - men litt synkende - andel som regner det som usannsynlig at de er arbeidsledige fem år fram i tid. Dette er også et bilde vi så i etterkant av finanskrisen.

I sum ser vi en økende bekymring, og at bekymringen er koblet til opplevelsen av egen situasjon og ikke bare gjenspeiler et medieskapt bilde. Betyr det en vilje til å omstille seg? Hvor langt strekker den seg?

Omstillingsvilligheten

Vi har stilt to serier med spørsmål om omstillingsvilje. Den første spørsmålsrekken setter de som svarer i en situasjon der de står i fare for å miste jobben. Den andre rekken strammer skruen litt til: Du har mistet jobben, hva gjør du nå?

³ Rege, M., K. Telle & M. Votruba (2005), *The effect of plant downsizing on disability pension utilization*. Rapport 435. Oslo: Statistics Norway.

⁴ Rege, M., K. Telle and M. Votruba (2011), *Parental Job Loss and Children's School Performance*, *The Review of Economic Studies* 78 (4), 1462-1489

Tiltak for å beholde jobben

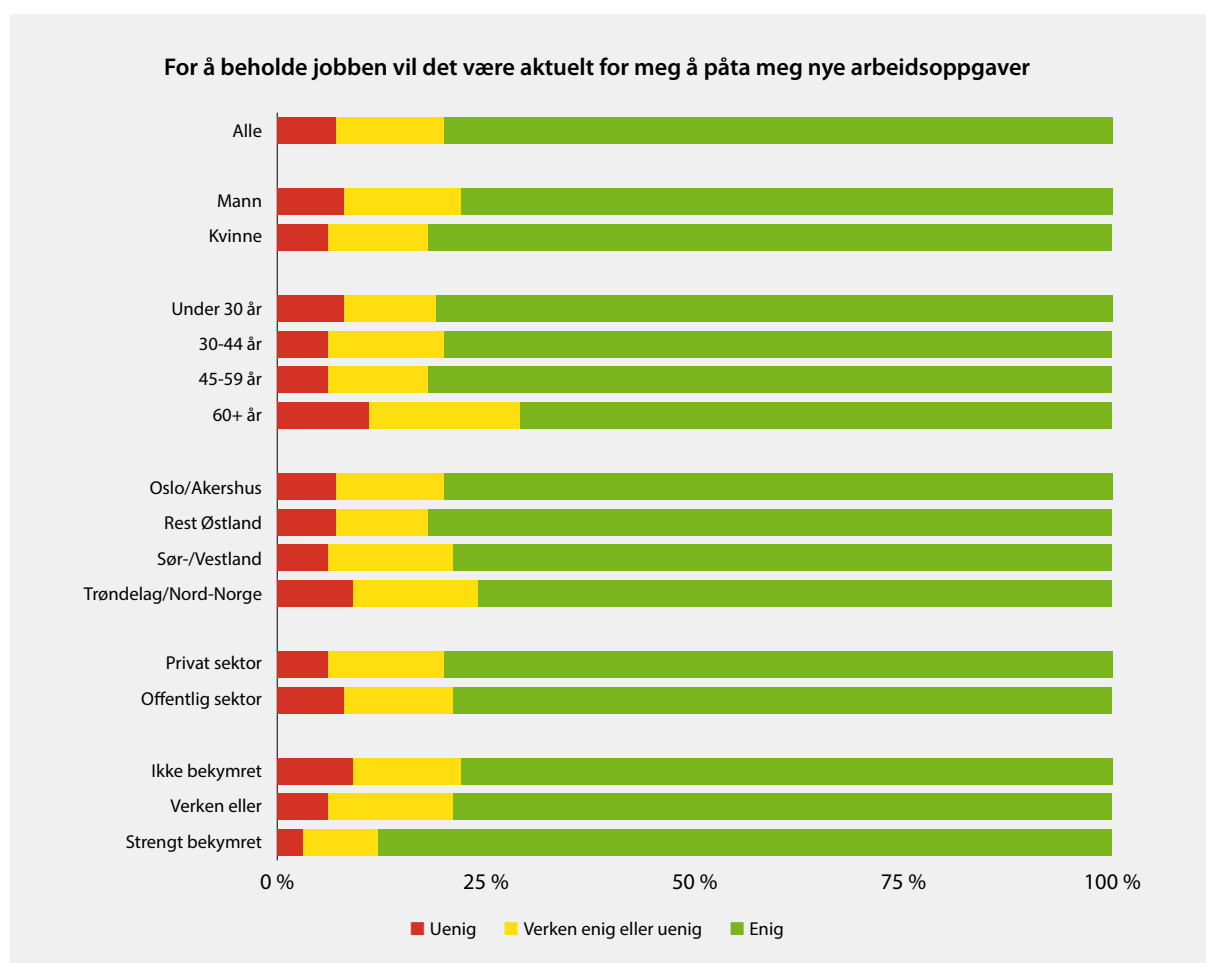
Premissene for de første spørsmålene vi stiller er tøffe nok. Jobben er i fare, men det er fremdeles muligheter til å gjøre noe. Hvor langt vil de strekke seg? Først skal vi se på alle som har svart på barometerspørsmålene, både de som er bekymret og de som ikke er det. Vi ber dem forestille seg at det skal skje store endringer der de jobber, og at flere av kollegene står i fare for å miste jobben. Hva vil de selv gjøre for å beholde egen jobb?

Ja til positiv omstilling

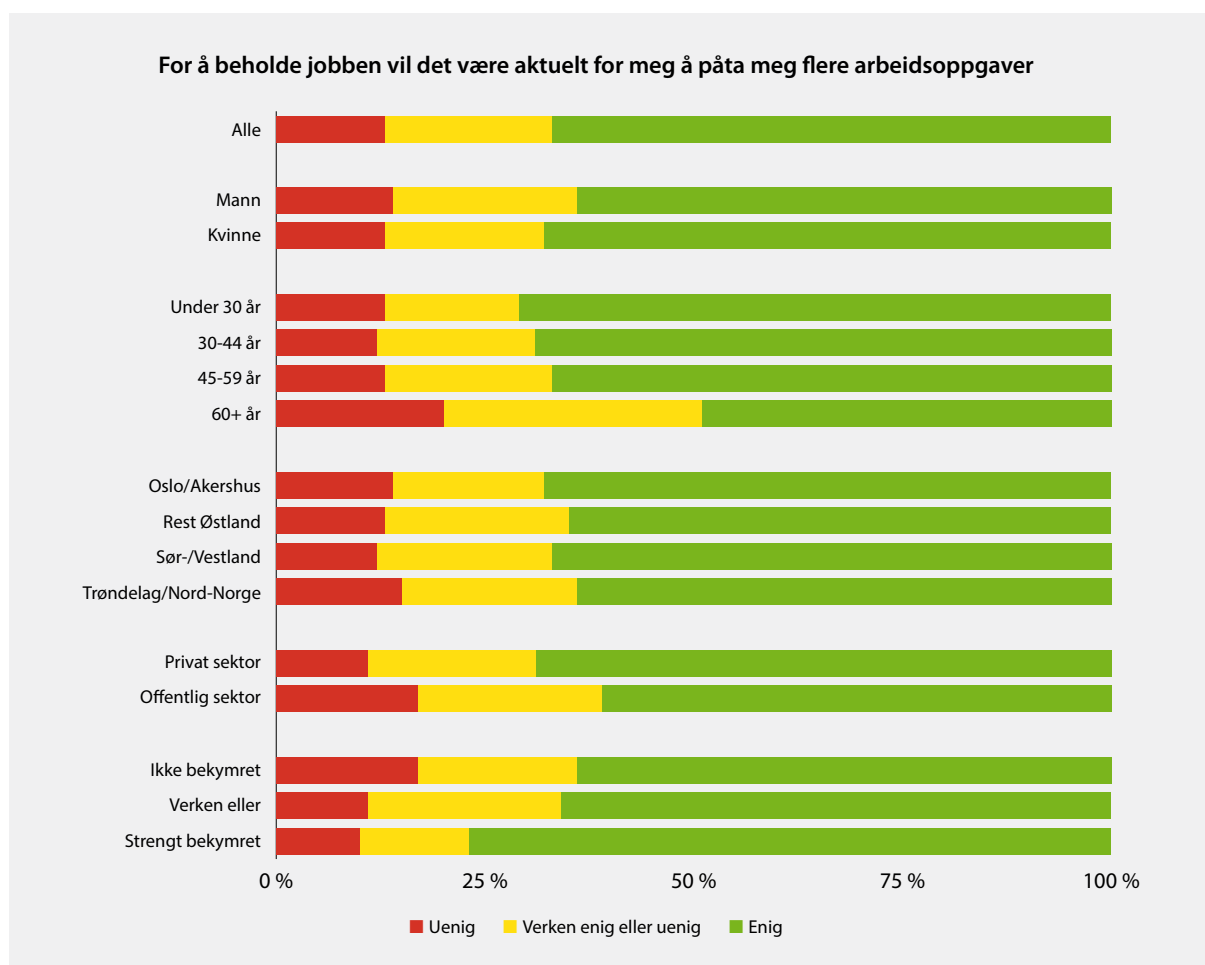
De tiltakene vi har forespeilet dem som mulige har forskjellige grader av alvor. De tiltakene som vi antar er «lettest å svelge» har vi kalt *positiv omstilling*. Her tenker vi på tre typer tiltak:

- Ta på seg nye arbeidsoppgaver
- Ta på seg flere oppgaver
- Ta mer utdanning

Resultatet er temmelig entydig: Her vil de fleste norske arbeidstakere brette opp ermene. Lavest motstand er det mot å påta seg nye arbeidsoppgaver, hele tre av fire er klare for dette. Motsatt er det færre enn en av ti som ikke kan tenke seg nye oppgaver. Aldersforskjellene er beskjedne, men de eldste er minst endringsvillige, mens de yngste under 30 år er aller mest klare til å prøve noe nytt. Kvinner er litt mer endringsvillige enn menn, men også her er forskjellene små. Regionalt er forskjellene små, men vi kan se en liten tendens til større endringsvilje i Oslo og Akershus. Viljen til å påta seg nye arbeidsoppgaver er litt større i privat enn i offentlig sektor.

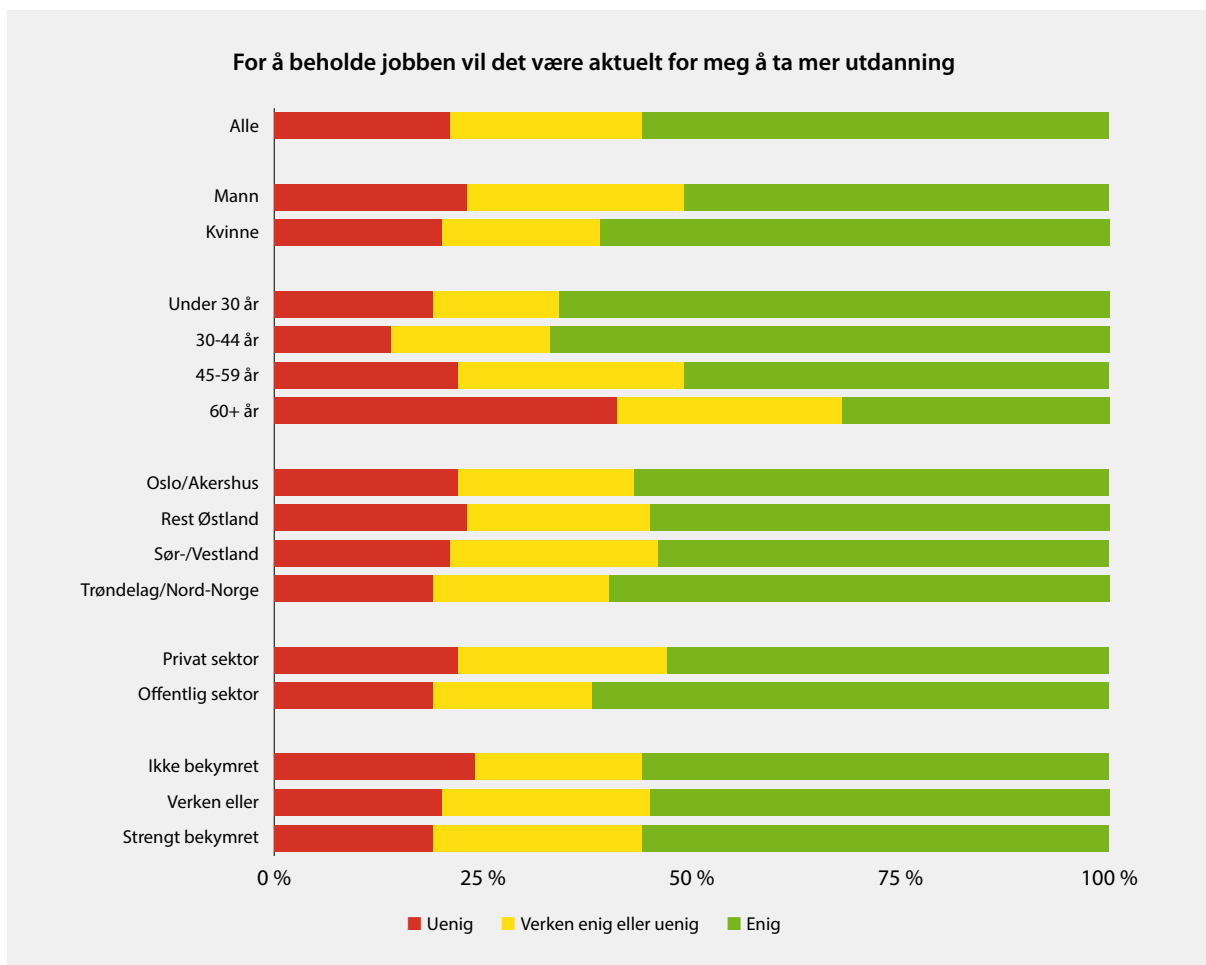


I gjennomgangen av disse spørsmålene om endringsvilje er vi særlig opptatt av hvordan de vi har definert som bekymrede ser på sine muligheter til å omstille seg. Antagelig er det disse gruppene som mest sannsynlig blir stilt overfor vanskelige valg. Vi ser da også at de bekymrede er noe mer villige til å ta på seg nye arbeidsoppgaver hvis jobben henger i en tynn tråd.



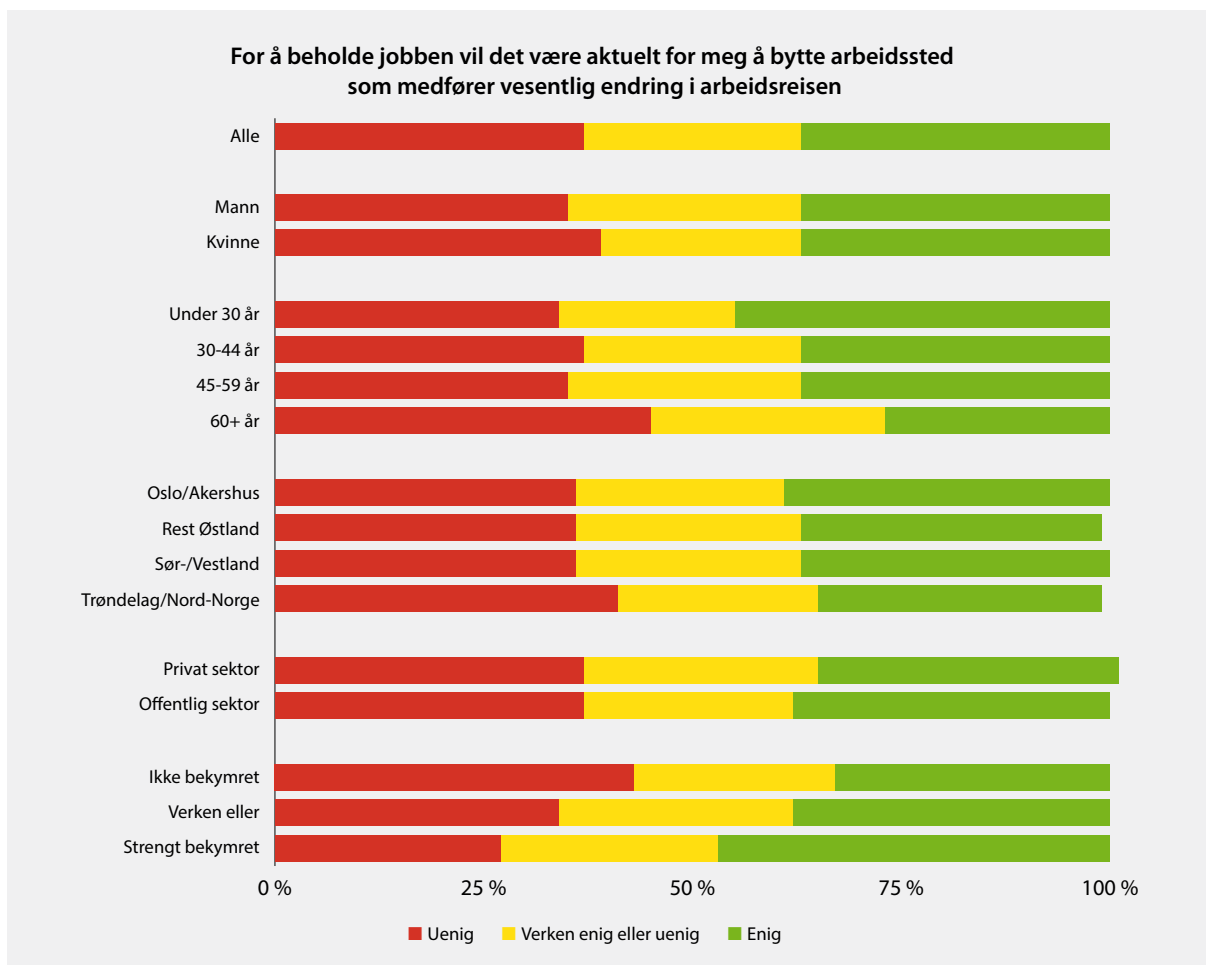
Nær to av tre kan påta seg flere arbeidsoppgaver hvis det er påkrevet, mens rundt 15 prosent ikke vil gjøre det. Fordelingene ligner ellers hva vi ser på spørsmålet over, bortsett fra at folk på Sør- og Vestlandet litt oftere kan tenke seg å påta seg flere oppgaver. Det gjelder også gruppen av bekymrede.

Rundt halvparten kan tenke seg å ta mer utdanning, mens to av ti motsetter seg å ta mer utdanning. Her er det et litt tydeligere bilde av at kvinner er mer endringsvillige, og aldersskillet går rundt 45 år. Offentlig sektor huser de mest utdanningsklare, det gjør også Trøndelag og de tre nordligste fylkene. På Sør- og Vestlandet er villigheten mindre på dette punktet. På dette feltet peker ikke de bekymrede seg ut som mer endringsvillige.



Tja til å bytte arbeidssted...

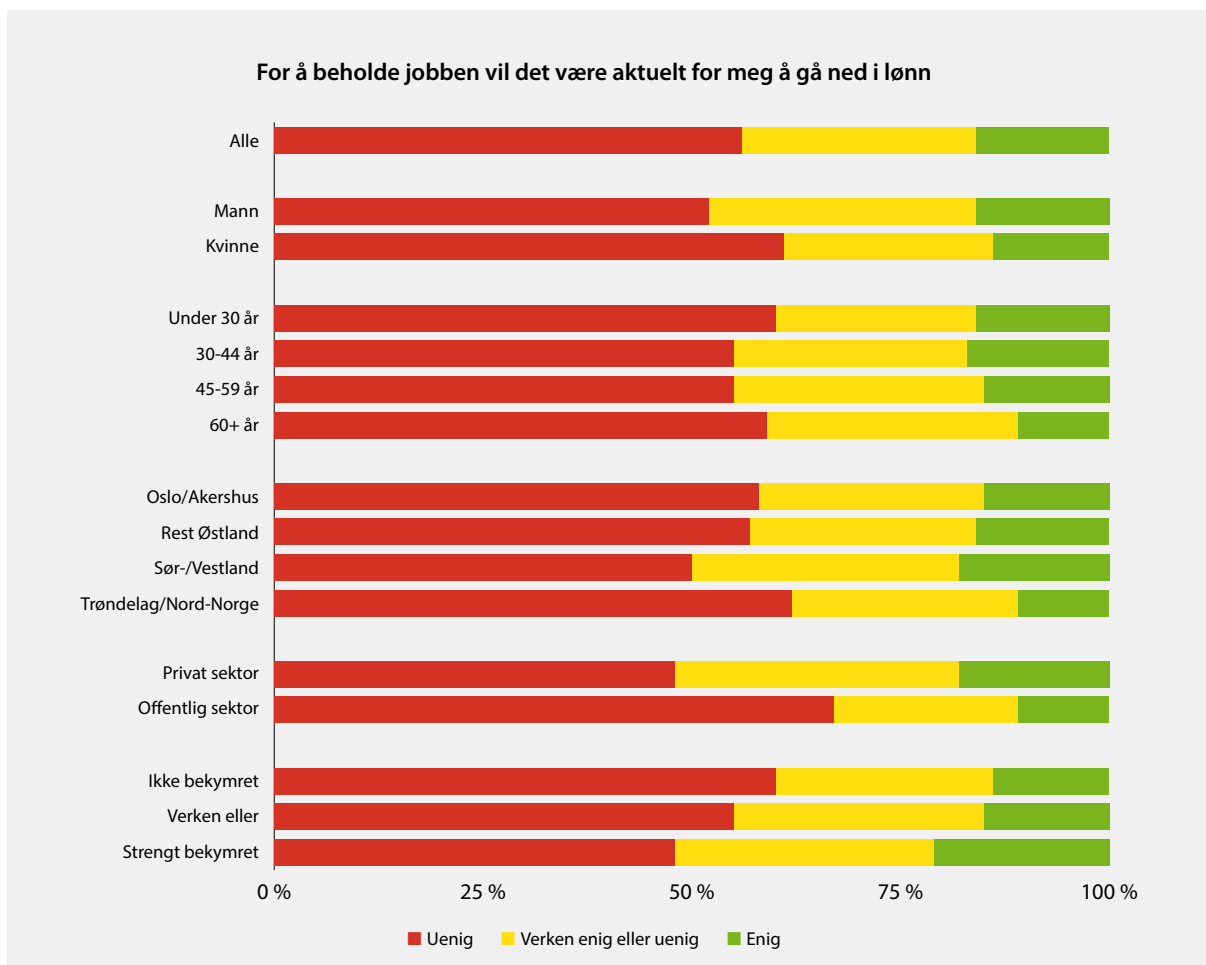
Vi har videre spurt om de kunne akseptere å bytte arbeidssted og dermed få en vesentlig endring i arbeidsreisen. Ikke uventet er skepsisen langt større her. Rundt en av tre sier seg uvillige til dette. Men tross alt er det nesten like mange som kan akseptere en slik endring – hvis de kan beholde jobben. Menn flytter noe lettere på seg enn kvinner, og yngre mer enn eldre. De offentlig ansatte er litt mer mobile, det samme gjelder noe tydeligere for folk i Oslo og Akershus. Flytteviljen er lavest i Trøndelag og Nord-Norge. De bekymrede er litt mer flytteklare enn andre.



Vi kan ikke vite med sikkerhet hvordan man har tolket spørsmålet her, men vi bør merke oss at spørsmålet ikke inneholder noe krav om å bytte bosted. Det kan forklare endringsviljen i det sentrale Oslo og Akershus med sine gode kommunikasjoner.

...nei takk til mindre lønn

For over halvparten av dem som svarer er det uaktuelt å gå ned i lønn for å beholde jobben. Motsatt er det ikke flere enn 15 prosent som sier seg villige til lønnsnedgang.



Menn er litt mer villige til å gå ned i lønn, kanskje fordi de allerede tjener mer. Motvilligheten er størst blant dem under 30 og over 60 år, og vi ser også betydelig motvilje blant offentlig ansatte og folk i Trøndelag og de tre nordligste fylkene. Minst motvilje er det på Sør- og Vestlandet, og de bekymrede signaliserer også her noe mindre motstand enn andre

Tiltak hvis man har mistet jobben

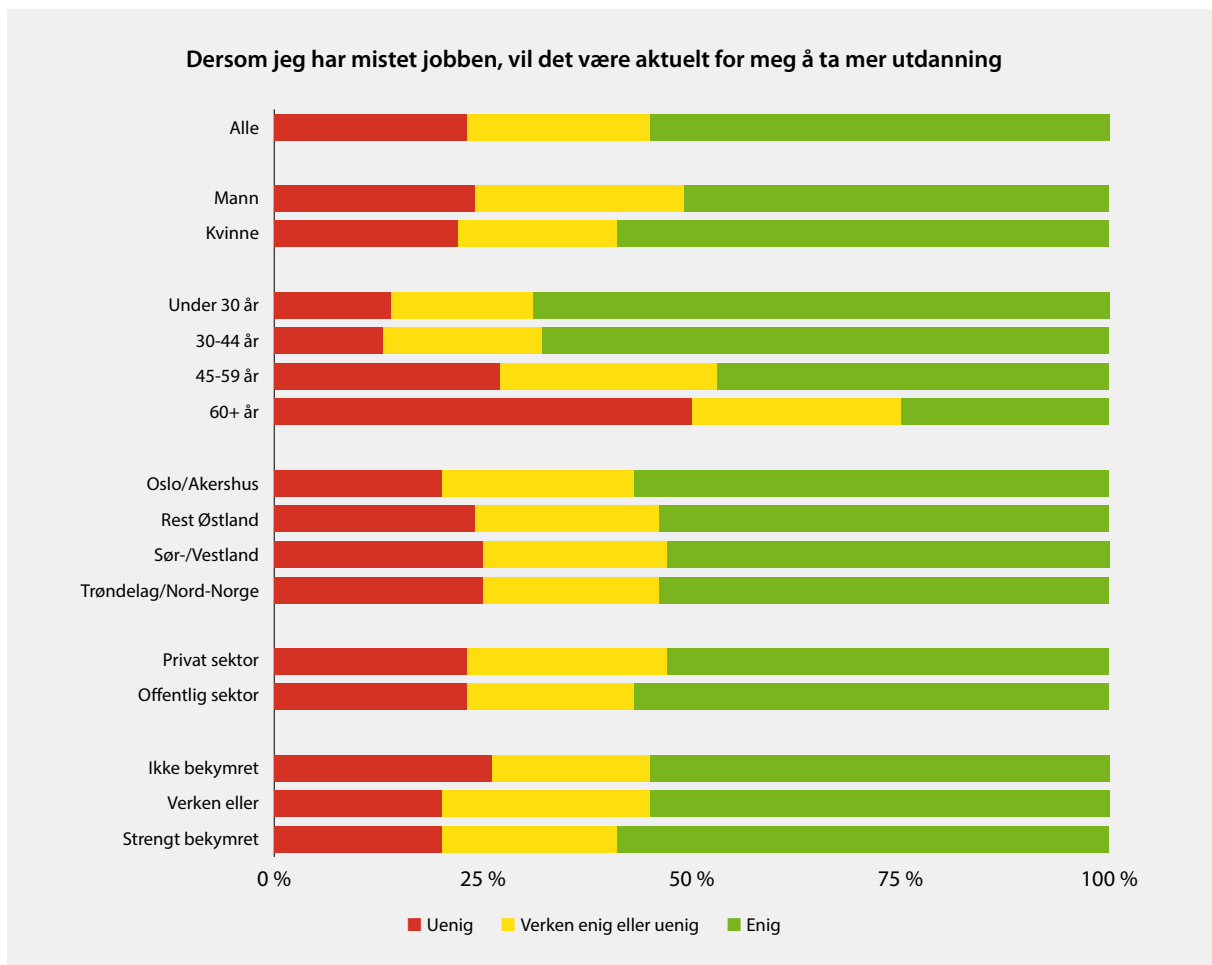
Vi ber så arbeidstakerne om å forestille seg at de har vært uheldige og mistet jobben. De får noen handlingsvalg som de mer eller mindre kjenner igjen:

- Ta mer utdanning for å få mer jobb
- Ta en dårligere betalt jobb (altså gå ned i lønn)
- Bytte bosted for å få ny jobb (som nok oppleves som mer drastisk enn å få lengre arbeidsreise)

Også her er det mange som er villige til å strekke seg langt, og i noen tilfeller flere enn de som kunne akseptere liknende endringer for å beholde jobben.

Redusert vilje til mer utdanning...

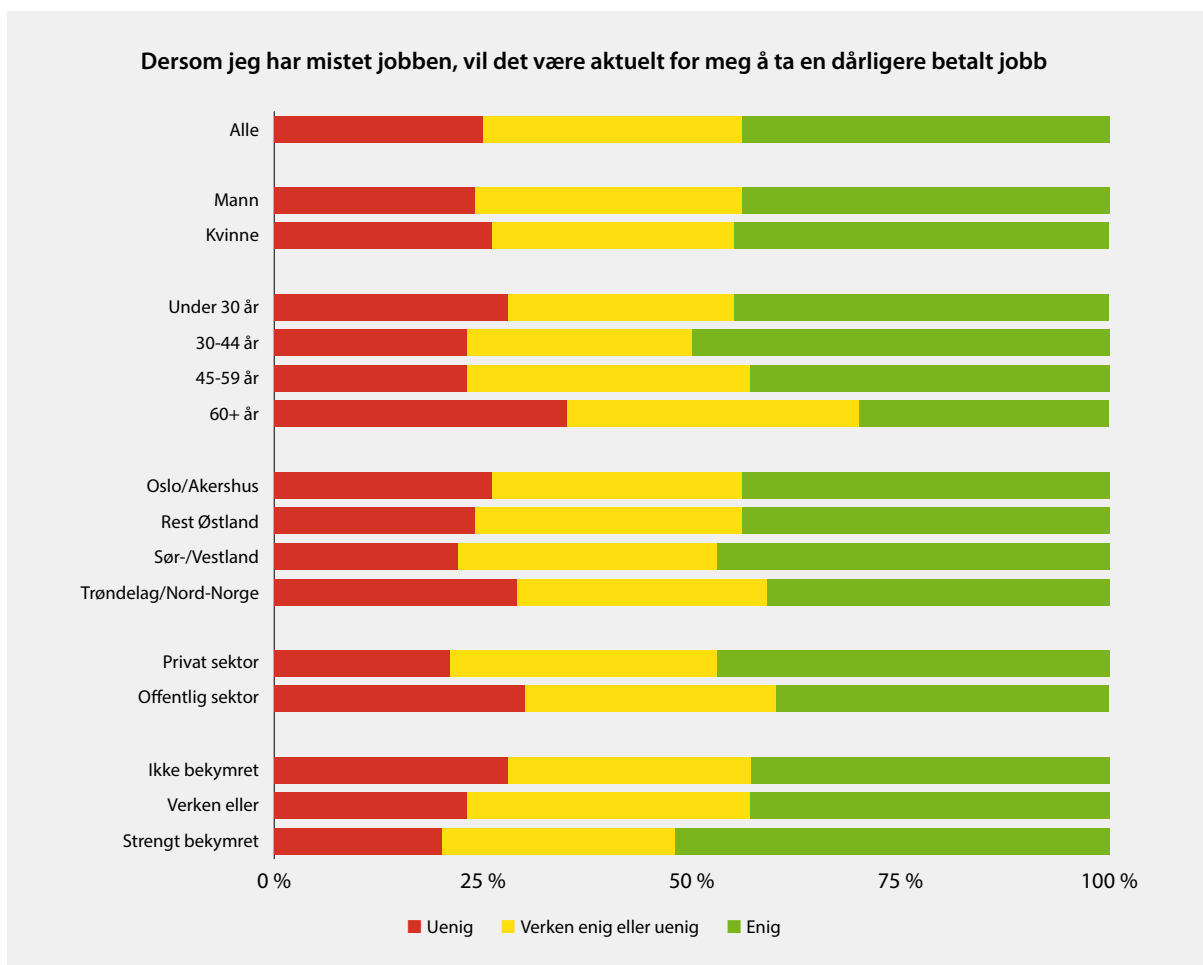
Lettest er det å se for seg at man tar seg mer utdanning. Litt over halvparten sier seg enige i at det kunne være aktuelt, men merk at viljen var enda større da de ble forespeilet at de måtte gjøre dette for å beholde jobben. En situasjon der man har jobben, men sper på med etter- og videreutdanning, er da også mer attraktiv enn å sette seg på skolebenken uten lønn og jobb.



Her er kvinner klart mer villige enn menn, viljen reduseres kraftig etter man fyller 45, og de offentlig ansatte er mest positive til dette tiltaket. Variasjonene mellom landsdelene er små.

...men flere kan nå tenke seg å ta en dårligere betalt jobb

Mer enn fire av ti kan tenke seg å ta en dårligere betalt jobb og dermed gå ned i lønn, det er langt flere enn da de kunne gjøre det samme for å beholde jobben.

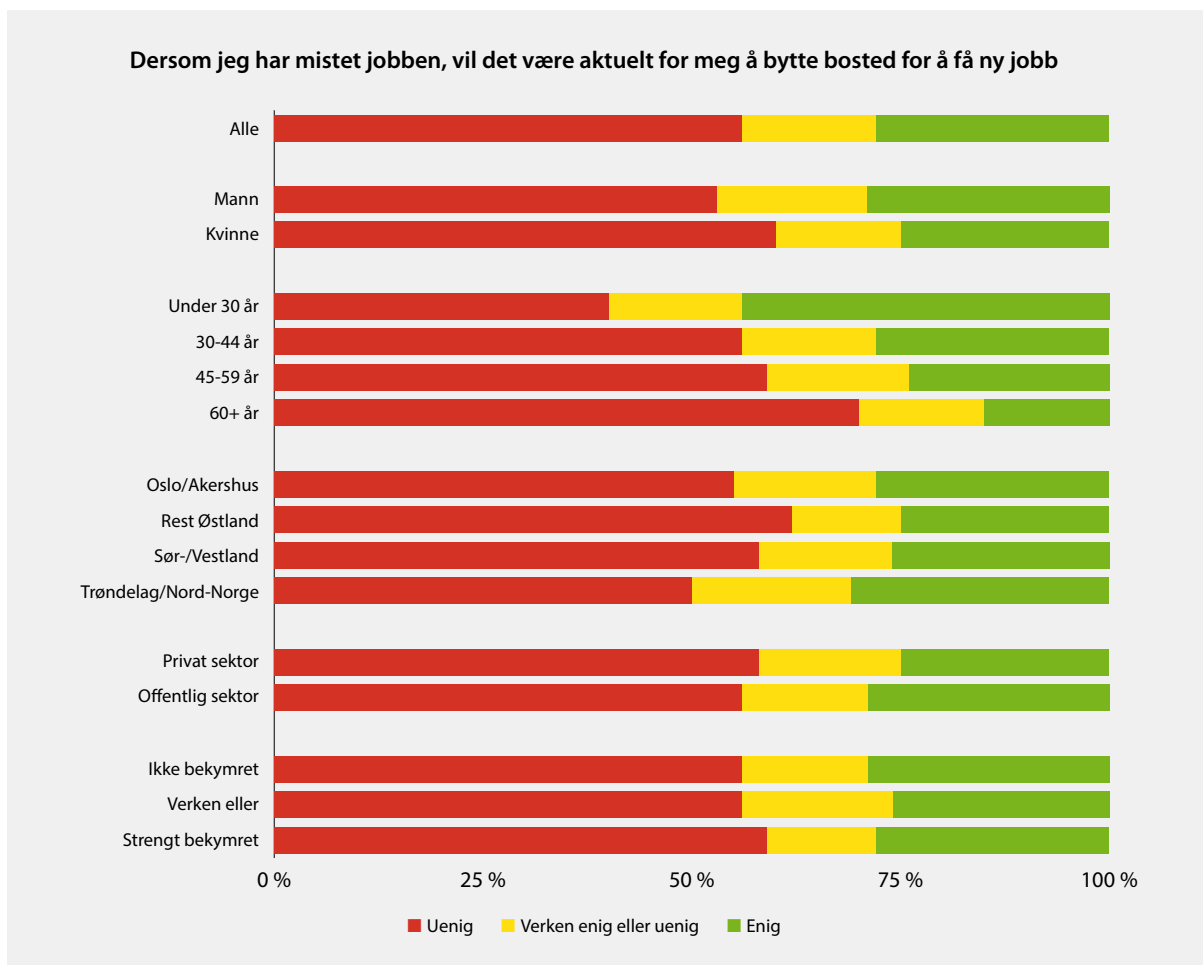


Kjønnsforskjellen er liten, de mellom 30 og 44 år kan oftest tenke seg dette tiltaket, mens det framstår som helt uaktuelt for dem over 60. Privat ansatte er mest positive, og det samme gjelder sør- og vestlendinger. Motviljen er større i Trøndelag og Nord-Norge. De bekymrede er mer villige til å ta en jobb som innebærer lønnsnedgang.

Det ser ut til å være en tydelig sammenheng mellom inntekt og villigheten til å gå ned i lønn -enten for å beholde jobben eller få en ny jobb hvis man blir ledig. Blant dem som har 700 000 kroner eller mer i brutto årsinntekt er det 36 prosent som signaliserer en mer eller mindre sterk vilje til å gå ned i lønn hvis det kreves. Andelen øker klart blant dem som tjener enda mer – rundt 45 prosent. For arbeidstakerne totalt er andelen 28 prosent. Dette funnet er interessant i det «oljesmellen» ser ut til å ramme relativt mange med høye inntekter. Det samsvarer også godt med det faktum at disse gruppene vil få inntekten kraftig redusert hvis de må leve av dagpenger ved arbeidsledighet – en ytelse som knapt overstiger 350 000 kroner i årsinntekt.

Fremdeles beskjeden flyttevilje

Skepsisen til å flytte er stor, bare en av fire sier seg enige i at dette er et alternativ. Men det var, som vi har sett, ikke så veldig mange flere som ville pådra seg ekstra arbeidsreise for å beholde sin jobb.



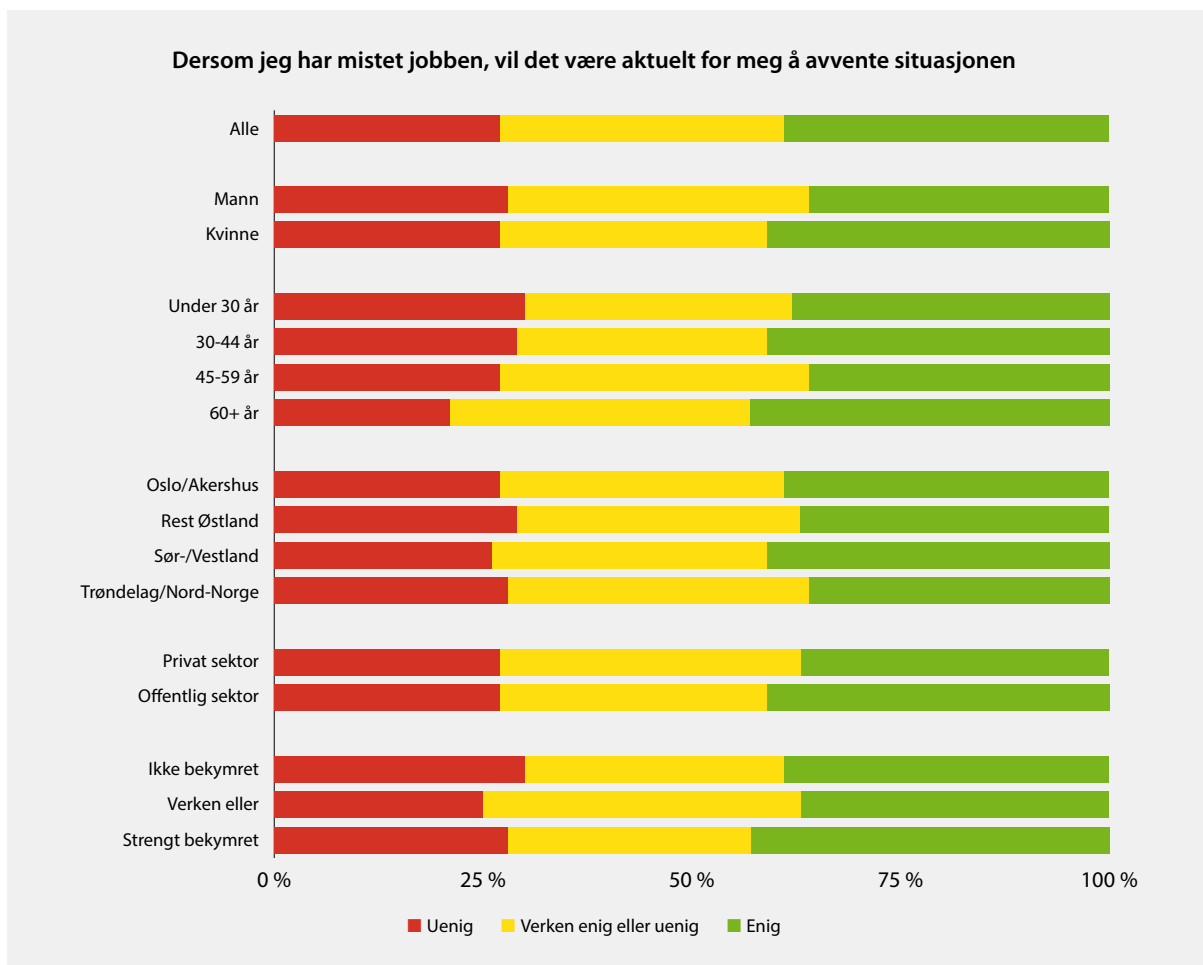
Menn er mer villige enn kvinner, over 40 prosent av de yngste kan tenke seg å flytte. Det er liten forskjell på offentlig og privat sektor, mens trøndere og nordlendinger er de mest mobile hvis de mister jobben. Det samme gjelder også de bekymrede, men forskjellene er små.

Nokså mange vil avvente situasjonen

Vi gir dem også to mer passive løsninger eller valg:

- Avvente situasjonen
- Avslutte yrkeskarrieren

Det første valget kan innebære flere alternative løsninger. Noen kan velge å gå permitterte eller arbeidsledige i påvente av at tidene bedrer seg, og noen kan ha erfaringer for at det er en realistisk mulighet. Det kan til og med ha skjedd dem eller deres kolleger tidligere. I andre sammenhenger kan det å «avvente situasjonen» framstå som mer passivt: Man melder seg ledig hos NAV, og venter på hva som deretter skjer.

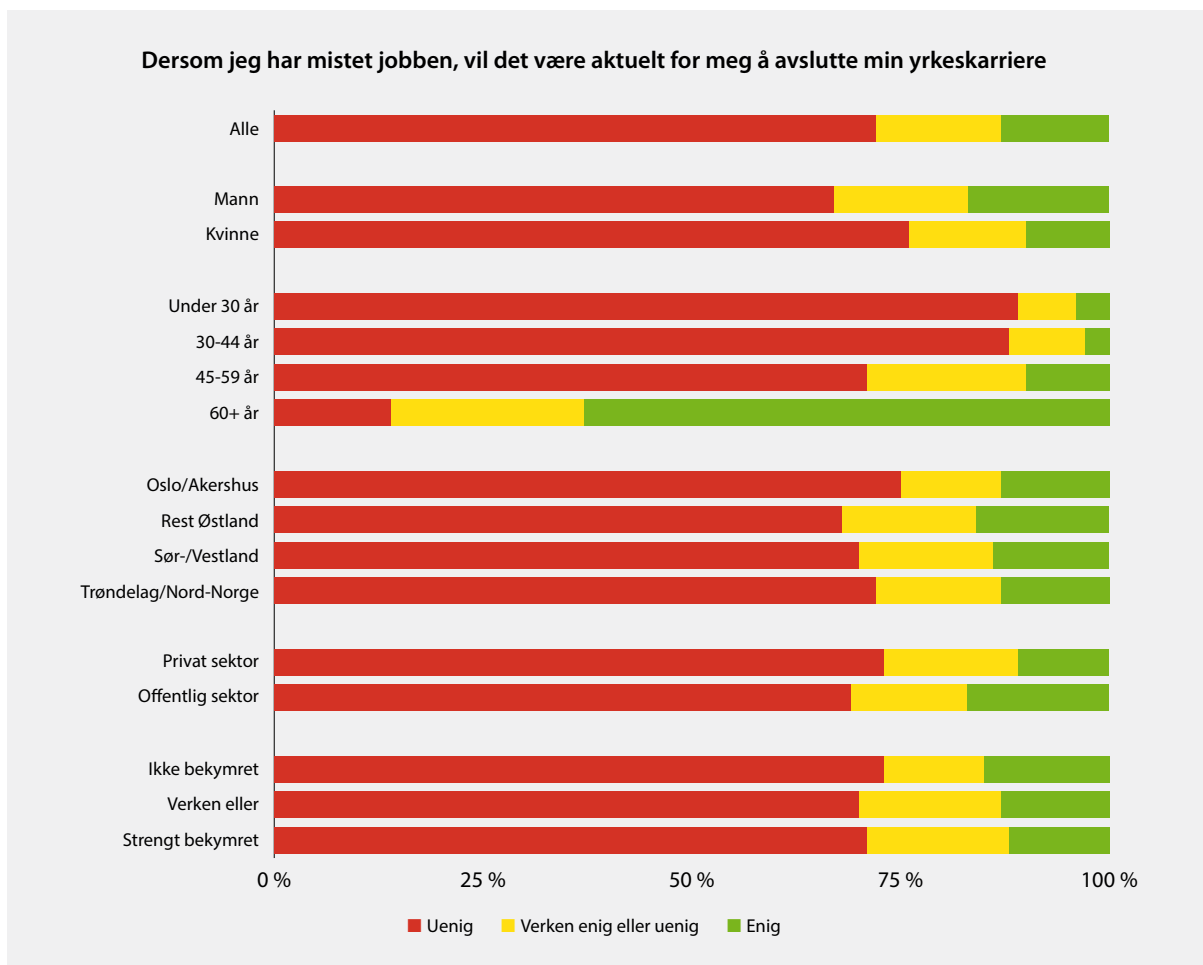


Mer enn en av tre ser på avventing som et aktuelt handlingsvalg. Kvinnene velger oftest dette alternativet, det gjelder også aldersgruppen 30-44 år. Begge grupper kan ha begrenset mobilitet på grunn av omsorgsoppgaver overfor mindre barn, eldre familiemedlemmer eller andre. Forskjellen mellom sektorene er beskjeden, mens sør- og vestlendinger også har økt preferanse for dette valget. Dette siste kan skyldes at flere her ser for seg å miste jobben på grunn av en forhåpentligvis forbigående konjunkturedgang. Mange vet også at det er blitt gitt sluttpakker i forbindelse med oppsigelser i oljerelaterte næringer. De bekymrede er også litt mer tilbøyelige til å «vente og se».

Den norske velferdsstaten har ry på seg for å være en verdifull ressurs i forhold til omstilling. Man kan miste sitt arbeide uten å bli satt fullstendig på gata, og dermed få tid til å områ seg litt. Samtidig ser vi at mange nordmenn sier seg villige til å gå forholdsvis langt for å beholde jobben – eller få seg en ny jobb. Dermed blir velferdsstatens ytelser for de fleste den siste utveien de var ment å være.

Få vil avslutte yrkeskarrieren

Det mer drastiske valget – å slutte å jobbe – får nesten bare oppslutning blant arbeidstakere som har passert 60. For denne gruppen er det imidlertid et svært aktuelt valg. Antagelig ser de for seg å gå over til en tilværelse som uførepensjonist eller søke afp for de som har anledning til det. Noen vil kunne gå rett over til alderspensjon eller la seg forsørge av andre. Valget er noe mer aktuelt for menn enn kvinner, litt mer aktuelt for offentlig ansatte og for sør- og vestlendinger.



Av de som er yngre enn 60 er det samlet 6 prosent – eller om lag 150 respondenter – som vil vurdere å avslutte sin yrkeskarriere hvis de mister jobben. Antallet er lite – og det skal det være, men gir samtidig en viss indikasjon på at det er noen som har tenkt tanken på å søke uførepensjon eller kanskje avslutte en deltidsstilling hvis jobben blir borte. Slik kan omstillingstider øke antallet som permanent blir stående utenfor arbeidslivet. De bekymrede arbeidstakerne er noe mindre klar for å avslutte karrieren hvis de mister jobben.

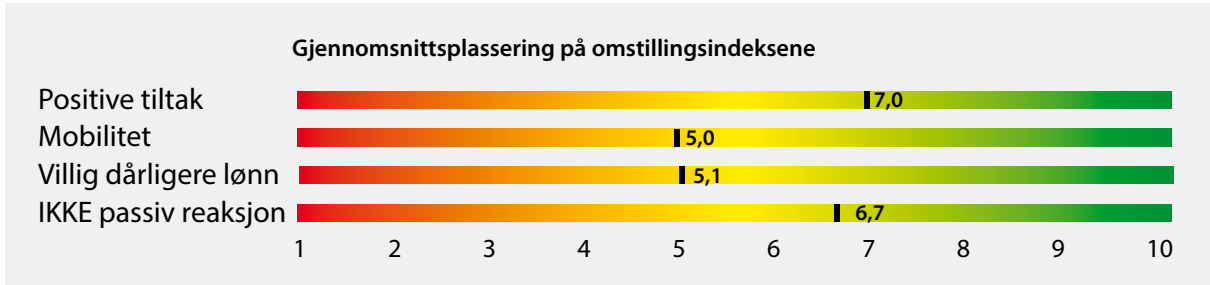
Nå har vi sett på endringsviljen og – motviljen – spørsmål for spørsmål. Vi vet en del om hvem som vil eller ikke vil akseptere de ulike tiltakene. Men vi vet ikke hvem det er som vil «sluke kamel etter kamel» eller som ikke vil være med på noen endringer. For å se på den siste problematikken har vi konstruert en serie med indekser der vi slår sammen svarene på flere delspørsmål.

Omstillingsindeks for arbeidslivet

For å få samlemål på arbeidstakeres vilje og evne til omstilling har vi konstruert indekser eller skalaer for hvor omstillingsvillige eller ikke norske arbeidstakere er. Hvor befinner arbeidstakerne seg i snitt på ulike skalaer for omstilling? Vi har definert fire skalaer for tiltak:

- 1) «Positiv omstilling» eller «Omstillingsvilje», som går på i hvilken grad man er villig til å ta på seg nye og flere arbeidsoppgaver og å ta mer utdanning.
- 2) Mobilitet som går ut på å akseptere lengre reisevei og/eller bytte bosted for å få ny jobb.
- 3) «Smerte», som går ut på å akseptere lavere lønn, og til sist
- 4) «Passivitet», som går ut på å avslutte yrkeskarrieren og/eller avvente situasjonen.

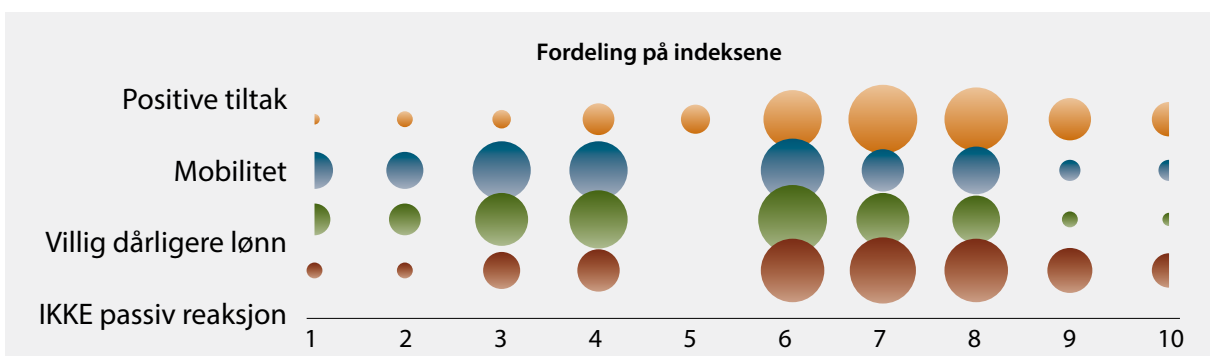
For alle indeksene er verdien 1 den laveste, og betyr at man er lite omstillingsvillig, lite mobil, ikke aksepterende til lavere lønninger og tilbøyelig til å avslutte karrieren/avvente situasjonen. Motsatt innebærer verdi 10 på skalaene under at man er maksimalt omstillingsvillig, maksimalt mobil, maksimalt villig til å akseptere lavere lønninger og overhodet ikke passiv – i form av at man ikke avventer situasjonen eller trekker seg ut av arbeidsmarkedet. I snitt befinner arbeidstakerne i Norge seg slik på disse skalaene:



I snitt har arbeidstakerne nesten skår 7 i omstillingsvillighet på en skala fra 1 til 10. De skårer bare 5 på mobilitet og villighet til å gå ned i lønn, mens skåren er nesten 7 på «ikke-passivitet». Å flytte på seg «inne i hodet» og internt på jobben, ser dermed ut til å passe arbeidstakerne bra, mens det å fysisk flytte på seg er mindre attraktivt. Å gå ned i lønn er heller ikke noen foretrukken måte å omstille seg på. For de færreste er det aktuelt å reagere passivt eller «å gi opp» dersom man har mistet jobben.

Gjennomsnittsbildet er altså ganske positivt, men de fleste befinner seg ikke på gjennomsnittsverdien. De fleste befinner seg enten over eller under. Spredningen er stor på alle de fire indeksene. I figuren under viser vi hvordan arbeidstakerne er fordelt på de fire indeksene for omstilling. Størrelsen på boblene under illustrerer hvor mange som befinner seg på de ulike verdiene mellom 1 og 10.

En del er plassert høyt over gjennomsnittsverdien for «Positive tiltak» og «IKKE passiv reaksjon». Her er det altså noen som er «ekstremt» villige til å utføre positive tiltak, og en del som er «alt annet» enn passive i møtet med faren for å miste jobben sin. Det er også noen som befinner seg i den andre ytterkanten, ved at de er svært lite mobile og svært lite villige til å gå ned i lønn. Mens figuren over oppsummerer hvordan arbeidstakerne reagerer «i snitt», viser figuren under at arbeidstakerne reagerer svært forskjellig. I møtet med nye tider, vil vi derfor kunne forvente ulike reaksjoner.



Hvem er hvor på skalaen for positive tiltak?

I snitt er det små forskjeller mellom landsdelene på skalaen for positive tiltak. Alle er omtrent på skår 7. Det er noen forskjeller mellom aldersgrupper – i snitt. I snitt er arbeidstakere under 44 år mer villige til å utføre det vi har definert som «positive tiltak» enn det de over 44 år er. Aldersgruppen 60+ er minst omstillingsvillig, og har i snitt skår 6. De med grunnskoleutdanning kommer relativt sett dårligst ut, mens de med universitets- og høyskoleutdanning kommer relativt godt ut. Kvinner skårer noe høyere enn menn på skalaen for positive tiltak, mens menn skårer høyere enn kvinner på skalaen for mobilitet.

Er det noen sammenheng mellom bekymring og forskjellige former for omstillingsvilje? De bekymrede er i snitt mer omstillingsvillige, mobile, aksepterende for lavere lønn og mindre passive enn de ikke-bekymrede.

En typologi av omstillingsvillige

Går det an å bygge en typologi av omstillingsvillige – og lite omstillingsvillige? Forskjellene mellom kjønn, utdanningsgrupper osv. er ikke stor nok til at vi kan gjøre det med stor utsagnskraft. Men de mest omstillingsvillige vil ofte være kvinner, de er gjerne under 45 år, bor oftere i Oslo og Akershus eller Trøndelag og Nord-Norge. De har høy utdanning, de er overrepresentert blant ledere med personalansvar og de er gjerne bekymrede for å miste jobb eller få mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon. Vi bruker her indeksen for «positive tiltak».

Det er ikke så mange av de lite omstillingsvillige, og de er i hovedsak godt voksne menn med lav utdanning som er klare for pensjonstilværelsen. De er heller ikke i samme grad bekymret for å miste jobben.

Nå har vi sett på hva de enkelte arbeidstakerne kan tenke seg å gjøre når det «brenner under føttene deres». I en slik situasjon er det selvfølgelig viktig at de har sentrale medspillere og premissleverandører på laget. Det hjelper ikke å være endringsvillig hvis fagforeningen bare rir prinsipper, ledelsen ikke skjønner behovet, eller om vi har en regjering som ikke klarer å tilrettelegge for omstilling – slik arbeidstakerne ser det.

Få ser fagforeningene som propper

Er fagforeningene med på laget? Eller er de «bremseklosser i modernisering/omstilling på min arbeidsplass?» Dette spørsmålet har vi stilt i Arbeidslivsbarometeret helt siden 2009, og andelen som er enig i påstanden er liten, men stigende. I 2009 var det 8 prosent som var enig i påstanden, i 2016 var det 11 prosent.

Det er tilsvarende små andeler som er uenige i at «fagforeningen(e) på min arbeidsplass er en konstruktiv bidragsyter til forbedringer på min arbeidsplass». Arbeidstakerne ser altså ikke ut til å tro at fagforeningene vil sette seg på bakbeina i en omstillingsprosess.

Er ledelsen med på laget?

Vi har gitt arbeidstakerne fire utsagn om situasjonen på deres arbeidsplass, og bedt dem uttale seg om hvorvidt dette stemte for dem:

1. Ledelsen og de ansatte er enige i at vesentlige endringer er nødvendig i virksomheten
2. Ledelsen har ikke tilstrekkelig forståelse for at vesentlige endringer er nødvendig i virksomheten
3. Ansatte har ikke tilstrekkelig forståelse for at vesentlige endringer er nødvendig i virksomheten
4. Både ledelsen og de ansatte er samstemte i at det ikke er behov for vesentlige endringer i virksomheten.

Som vi ser av tabellen under: 30 prosent av arbeidstakerne er enige i at ledelsen og de ansatte er samstemte om at vesentlige endringer er nødvendig i virksomheten, vi kaller dette for «harmoni». 23 prosent er enige i at både ledelsen og de ansatte er samstemte i at det ikke er behov for vesentlige endringer i virksomheten, dette kan være en «falsk idyll». Det er flere arbeidstakere som opplever at det er «harmoni» og «falsk idyll(?)» enn at det er konflikt. 20 prosent opplever det vi kaller «klassisk konflikt»,

dvs. at ansatte ikke har tilstrekkelig forståelse for at vesentlige endringer er nødvendige i virksomheten. 19 prosent er enige i det som kanskje er et mer sjeldent tilfelle: Ledelsen har ikke tilstrekkelig forståelse for at vesentlige endringer er nødvendig i virksomheten. Det er interessant at disse to indikasjonene på forskjellig virkelighetsforståelse oppnår om lag lik oppslutning, det er vanlig å framstille det slik at ledelsen oftere må slite med ansatte som ikke vil være med på nødvendig endring. Merk at vi her har sett på andelen som er enige blant dem som har en mening. «Vet ikke/ikke aktuelt» er utelukket.

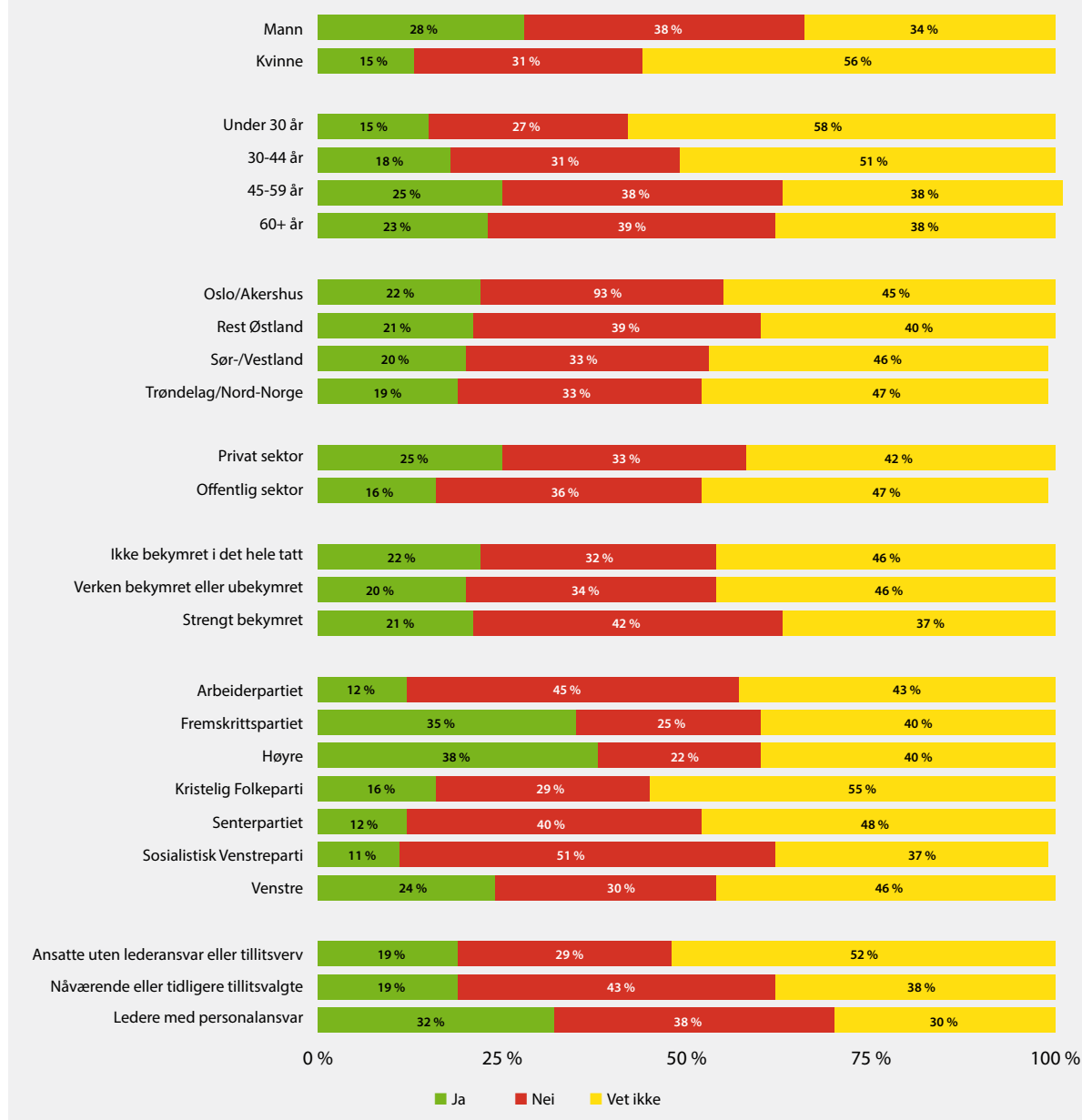
Andel som er enige	Ledelse vil endring	Ledelse vil ikke endring
Ansatte og tillitsvalgte vil endring	Harmoni (ja-ja) 30 %	Defensiv ledelse (ja – nei) 19 %
Ansatte og tillitsvalgte vil ikke endring	Klassisk konflikt (nei-ja) 20 %	Falsk idyll? (nei – nei) 23 %

Finner vi samme mønster når vi ser på andelen som er **uenige** i utsagnene? Svarene er konsistente på den måten at harmoni-alternativet er relativt minst og defensiv ledelse -alternativet er relativt størst. Generelt er det mer uenighet i påstandene enn enighet. Over halvparten er uenige i at ledelsen ikke har tilstrekkelig forståelse for at vesentlige endringer er nødvendig.

Regjeringens rolle

I del 1 så vi at det var beskjeden tiltro til at regjeringen kunne styrke omstillingsevnen i virksomhetene. Bare 17 prosent av fagforeningsmedlemmene sa seg enige i dette utsagnet, mens andelen var høyere hos de uorganiserte (28 prosent). I figuren under har vi gått grundigere inn i problematikken. To hovedfunn er at andelen som mener at regjeringen ikke har bidratt er større enn de som mener den har bidratt, med unntak for de som stemmer Fremskrittspartiet og Høyre. Andelen «vet ikke» er også høy hele veien. Konsentrerer vi oss om de som mener regjeringen har bidratt positivt, er andelen høyere blant menn enn kvinner, den er høyest i de øvre aldersgruppene og i privat sektor og blant ledere med personalansvar. Regional tilknytning og grad av bekymring gir svært beskjedne utslag.

Har regjeringen bidratt til å styrke omstillingsevnen i virksomhetene?



Vi får noe klarere utslag når vi ser holdninger til regjeringen i forhold til omstillingsvillighet (ikke vist i figur). Andelen som er positive til regjeringens innsats øker med graden av positiv omstillingsvilje, vilje til å gå ned i lønn og til å være mobil. Men andelen positive er noe høyere blant de som er passive i sitt reaksjonsmønster hvis de mister jobben enn de som ikke er det.

Konklusjon

Vi oppsummerer våre hovedfunn i noen punkter:

- Klar omstillingsvilje
- Særlig koblet til nye eller flere arbeidsoppgaver
- Mange vil ta etter- og videreutdanning
- De fleste opplever at fagforening og ledelse spiller på lag med dem
- Godt utgangspunkt for en omstilling preget av godt samarbeid og gode dialoger som gjør at man i størst mulig grad reduserer de mulige negative konsekvensene av omstilling.

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, som f.eks. Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), eller fra administrative registre. Eksterne data er oppdatert der nye data finnes. 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 sammenliknbare tall som mulig, men internasjonal statistikk vil ofte representere noen års tidsforsinkelse.

Utvalg og frafall

Barometerundersøkelsene har siden vi startet i 2009 blitt gjennomført av TNS Gallup, og undersøkelsene har blitt gjennomført i perioden juni-august. Undersøkelsene er gjennomført blant medlemmer i TNS Gallups respondentpanel, GallupPanelet, ved hjelp av et webspørreskjema. Deltakere i GallupPanelet er rekruttert tilfeldig gjennom andre undersøkelser, og består til enhver tid av om lag 57 000 personer. Målgruppen for barometerundersøkelsen 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 virksomhetene respondentene jobber i. Det er alltid et visst frafall. For å sikre ønsket antall intervjuer til nettoutvalget innen svarfrist har derfor TNS Gallup rekruttert langt flere i bruttoutvalget enn ønsket antall intervjuer. Tabellen under viser antall respondenter i bruttoutvalget og i nettoutvalget for perioden 2009-2016. Nettoutvalget er da antall respondenter vi har hatt hvert år. Til sammen har vi over perioden 2009-2016 fått besvarelser fra 23 643 personer. Noe overlapp fra ett år til et annet forekommer, men det er svært lite. Svarprosenten i undersøkelsene (nettoutvalg i prosent av bruttoutvalg) i årene 2009-2016 har vært på mellom 32 og 52 prosent.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Totalt
Bruttoutvalg	2 062	5 250	9 146	8 797	14 869	6 306	6 815	5 591	58 836
Nettoutvalg	1 001	2 675	3 012	3 169	4 755	3 015	3 099	2 917	23 643
Svarprosent (nettoutvalg i prosent av bruttoutvalg)	49 %	51 %	33 %	36 %	32 %	48 %	45 %	52 %	

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 deltakelse blant dem uten høyere utdanning og 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.

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 uvekted. 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 nettutvalgene er skjeve med hensyn til faktisk og forventet atferd, holdninger og preferanser.

Metode

Beregning av indekser

Utvalg av spørsmål til indekser, og konstruksjonen av indeksene, innebærer er 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 over tid. 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 skala fra 1 til 10, der 1 er lavest verdi og 10 er høyeste verdi. Selv om de ulike indeksene er på en skala fra 1 til 10, er det likevel ikke slik at man kan sammenlikne to ulike kategorier av indekser. Som nevnt innledningsvis, kan man for eksempel ikke sammenlikne barometerverdiene for fagforeningenes legitimitet med barometerverdiene for likestilt deltakelse. Vi har likevel, så langt det lar seg gjøre, forsøkt å lage indekser der samme grad av positive holdninger vil resultere i omtrent samme barometerverdi på tvers av temaer.

For de fleste barometerberegningene har vi benyttet oss av et vektet snitt av hva respondentene har svart. «Vet ikke»-svar og ikke-svar er ofte tatt ut av barometerberegningene. Mange spørsmål er stilt slik at man skal ta stilling til en påstand, og man kan svare 1, 2, 3, 4 eller 5, der verdiene er gradert på en skala fra 1, «sterkt uenig», til 5, «sterkt enig». Dersom de fleste har svart 3 eller 4, får man et vektet snitt på omtrent 3,5. Denne verdien er så omplassert fra en 1-5-skala til en 1-10-skala. I de tilfeller vi har en 1-4-, 1-6- eller 1-7-skala, har vi konvertert fra disse til en 1-10-skala. I noen tilfeller bruker vi andelen som har oppgitt et svar som utgangspunkt for barometerverdien. Hvis f.eks. 70 prosent har oppgitt noe, som vi bruker som utgangspunkt for barometerberegningen, er det i praksis en konvertering fra en 0-1-skala (0 til 100 prosent) til en 1-10-skala. For eksempel vil en verdi på 70 prosent gi en verdi på 7,3 på en skala fra 1 til 10.

Vi har brukt en generell, lineær konverteringsformel for å beregne verdier fra en skala til en annen.

$$\text{Verdi ny} = \text{Min ny} + \frac{(\text{Maks ny} - \text{Min ny})}{(\text{Maks gammel} - \text{Min gammel})} * (\text{Verdi gammel} - \text{Min gammel})$$

Vi er innforstått med at avstanden mellom svaralternativer i praksis ikke nødvendigvis er lik. F.eks. kan det være en lengre oppfattet avstand mellom «verken enig eller uenig» og «enig», enn det er mellom «enig» og «svært enig». Vi har imidlertid beregnet våre barometerverdier som om avstanden mellom svaralternativene er like. Dette kan, som alt annet vi har gjort i denne rapporten, diskuteres og kritiseres.

Der vi sammenlikner Norges plassering med andre europeiske land, har vi i de fleste tilfeller brukt skalabredde som utgangspunkt. I ett tilfelle har vi brukt rangering. Dette er gjort skjønnsmessig. Variasjonsbredde med utgangspunkt i ytterpunktene (skalabredde) er velegnet så lenge antall observasjoner ikke er for lavt og så lenge ytterpunktene ikke består av ekstremverdier. Konverteringen er gjort fra en min-til-maks-skala til en 1-10-skala. Når vi sammenlikner arbeidsledigheten i Norge med arbeidsledigheten i europeiske land, har vi benyttet oss av rangering. Det er fordi Hellas, som har en arbeidsledighet på 25 prosent, er et ekstremt ytterpunkt som vi ikke finner det naturlig å sammenlikne oss med. Her har vi konvertert Norges plassering på rangeringen over europeiske land til en plassering

på en 1-10-skala. Vi har kontrollert for at indikatorverdiene ikke endrer seg vesentlig ved å bruke den ene metoden framfor den andre.

Inntektsvariabelen

Respondentene har blitt bedt om å oppgi sin samlede brutto årsinntekt og å avrunde den til nærmeste 10 000. En del respondenter har besvart spørsmålet som om de ble bedt om å oppgi sin lønn i 10 000 kroner eller i et annet rundt tall. For eksempel har en fulltidsansatt avdelingsingeniør i kjemi oppgitt å tjene 400 kroner i året og en fulltidsarbeidende adjunkt har oppgitt å tjene 500 kroner i året. Ved å gå gjennom respondentene som jobber fulltid og som har unaturlig lave lønninger, har vi antatt at de har oppgitt hva de tjener i et rundt tall. Vi har tillatt oss å manipulere inntektsvariabelen for fulltidsarbeidende med unaturlig lave lønninger. Vi har gjort det ved å multiplisere den unaturlig lave årsinntekten med et tall i ti-gangeren som gjør at inntekten kommer på nivået vi anser å stemme bedre overens med stillingen. Tabellen under viser hvilke tall vi har multiplisert ulike inntektsverdier med. En respondent som har oppgitt å tjene 400 kroner i året vil befinne seg i intervallet [100, 1 000) (tredje rad), og hans/hennes lønn er multiplisert med 1 000, slik at den manipulererte inntekten (som vi også tror er mer riktig) blir 400 000.

Oppgitt personlig brutto årsinntekt for fulltidsarbeidende	Tall som den oppgitte personlige brutto årsinntekten er multiplisert med
[10, 100)	10 000
[100, 1 000)	1 000
[1 000, 10 000)	100
[10 000, 100 000)	10

Vi har etter-kontrollert at ingen får helt unaturlig høye lønninger etter denne manipulasjonen. Manipulasjonen er gjort på 102 respondenter.

Omstillingsindeksene i del 2

I del 2 har vi utarbeidet fire indekser for omstilling, «Positive tiltak», «Mobilitet», «Villig ned i lønn» og «IKKE passiv reaksjon». De er konstruert ved å slå sammen ulike spørsmål som har med tematikken å gjøre. Gjennomsnittsverdien for hva en respondent har svart på spørsmålene, blir denne respondentens verdi på den nye indeksen. Vi kan illustrere ved et eksempel. Indeksen for «Positive tiltak» er konstruert på bakgrunn av fire spørsmål.

1. For å beholde jobben vil det være aktuelt for meg å påta meg nye arbeidsoppgaver
2. For å beholde jobben vil det være aktuelt for meg å påta meg flere arbeidsoppgaver
3. For å beholde jobben vil det være aktuelt for meg å ta mer utdanning
4. Dersom jeg har mistet jobben, vil det være aktuelt for meg å ta mer utdanning for å få ny jobb

Dersom en respondent har svart «sterkt enig» på alle disse spørsmålene, det vil si 5 på en skala fra 1 til 5 på samtlige spørsmål, vil respondenten få maks score på omstillingsindeksen, det vil si 10 (på en skala fra 1 til 10). Dersom respondenten har svart «sterkt uenig» på samtlige spørsmål, det vil si 1 på en skala fra 1 til 5, vil personen få lavest verdi på indeksen, nemlig 1 på en skala fra 1 til 10. De fleste befinner seg i snitt et sted mellom disse ytterpunktene.

«Vet ikke»-svarene er utelatt fra utarbeidelsen av omstillingsindeksene. En ulempe ved å gjøre det er at vi kan komme i en situasjon der besvarelsen på ett enkelt spørsmål kan gi full vekt. Gitt at en respondent har svart «vet ikke» på spørsmål 1 til 3 over, og «sterkt enig» på spørsmål 4, vil denne respondenten i snitt få

maks score på indeksen «positive tiltak», selv om vi har mangelfull informasjon fra de andre spørsmålene. Vi har vurdert å midtstille «vet ikke»-svarene, men det vil også bli feil, siden vi da vil anta at de som har svart «vet ikke», befinner seg midt på treet, og det vet vi jo ikke. Vi har derfor valgt å utelate «vet ikke»-svarene. Vi har forsøkt å regne med begge metoder, og resultatene blir nesten like, det er kun små forskjeller i desimaler.



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

Postboks 9232 Grønland

0134 Oslo

Telefon 21 01 36 00

www.ys.no