



ARBEIDSLIVSBAROMETER



Norsk arbeidsliv 2010

Høytrykk for mange – utrygt for noen

Sigtona Halrynjo
Arild H. Steen

AFI ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET
WRI WORK RESEARCH INSTITUTE

Oktober 2010
Design: Signus
Trykk: BK Grafisk
Opplag: 2000
Illustrasjoner: Svein Samuelson
Foto: Erik Norrud



YS ARBEIDSLIVSBAROMETER 2010 ER KLART TIL BRUK!

Velkommen til interessant lesing av årets rapport. YS Arbeidslivsbarometer ble presentert for første gang på YS-konferansen 2009. Barometeret er et instrument som måler trykket i norsk arbeidsliv og gir et verdifullt kunnskapsgrunnlag til sentrale debatter.

Ofte stiller vi omfattende diagnoser om utviklingen i norsk arbeidsliv ut fra enkeltstående rapporter og hendelser. Derfor engasjerte YS og YS-forbundene Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) til å utarbeide et nytt måleinstrument. Gjennom YS Arbeidslivsbarometer gir vi både en statusrapport om tilstanden i norsk arbeidsliv og formidler endringer og ulikheter.

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 sette ord på sammenhenger vi tidligere ikke har vært oppmerksomme på.

Arbeidslivsbarometerets spørreundersøkelse sier mye om nå-situasjonen, og suppleres kvalitativt av relevant forskning på feltet. Prosjektet går over flere år, og vi har store forventninger til at vi vil kunne vise utviklingstrekk og gi ny kunnskap om arbeidslivet.

Som YS-leder håper jeg resultatene i YS Arbeidslivsbarometer kan gi deg nyttig kunnskap om situasjonen i norsk arbeidsliv og derigjennom stimulere til gode debatter.

Med vennlig hilsen

Tore Eugen Kvalheim

FORORD

Denne rapporten formidler resultater og analyser fra YS Arbeidslivsbarometer 2010. Dette er andre gangs gjennomføring av barometeret. Gjennom en webportal ,levert av Norges Samfunnsvitenskaplige Datatjeneste, blir nå detaljerte data tilgjengelig gjennom <http://barometer.ys.no> Barometerundersøkelsen er gjennomført av TNS Gallup. NAV Farve Forsøksmidler Arbeid og Velferd har muliggjort en utvidelse av utvalget slik at IA-problemstillinger kunne analyseres. Takk til alle.

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

Erik Kollerud, YS Spekter
Anne Henriksen, YS Stat
Stein Johansen, YS Privat
Atle Gullestad, YS Finans
Kai Tangen, YS Kommune
Hege Herø, YS
Marit Momrak Wright, YS

Oslo, 10.10.10

Sigtona Halrynjo
Arild H. Steen

Arbeidsforskningsinstituttet

INNHold

Del 1: YS Arbeidslivsbarometer	side 6
Fem temaområder	side 6
Fire arbeidsliv	side 8
1: Fagforeningenes legitimitet	side 9
2: Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	side 13
3: Arbeidsvilkår, stress og mestring	side 17
4: Likestilt deltakelse	side 22
5: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	side 25
Del 2: Inkluderende Arbeidsliv	side 29
Det inkluderende og det ekskluderende arbeidslivet	side 29
IA-tilrettelegging	side 32
Inkludering og ekskludering i ulike bransjer	side 33
Inkludering og tilrettelegging i IA-bedrifter og andre bedrifter	side 34
Tilknytning til arbeidslivet	side 36
Mer om utenforskapet	side 40
Sluttord	side 41
Vedlegg metode	side 42

DEL 1: YS ARBEIDSLIVSBAROMETER

YS Arbeidslivsbarometer er en årlig analyse som beskriver tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv på sentrale områder. Hensikten med barometeret er å måle trykket i norsk arbeidsliv. Barometeret gjennomføres for andre gang i 2010.

Arbeidsforskningsinstituttet har på oppdrag fra YS utarbeidet et måleinstrument som sammenstiller norske arbeidstakers vurderinger og erfaringer med objektive data. Gjennom å kombinere ferske spørreskjemadata fra et representativt utvalg norske arbeidstakere med nasjonal og internasjonal statistikk, får vi en unik plattform for å vurdere utviklingen i arbeidslivet. Utvalget i årets undersøkelse er økt fra 1000 til 2675 arbeidstakere. YS Arbeidslivsbarometer bygger også på tidsrekker hvor tidligere stilte spørsmål til norske arbeidstakere gjentas med jevne mellomrom. Slik kan vi måle endringer i arbeidslivet over tid: blir det bedre, blir det verre, hvor kommer endringene og hvordan berøres ulike grupper av dem?

Barometeret er utviklet på en web-plattform www.barometrys.no som er allment tilgjengelig. Her ligger data som barometeret bygger på, og her kan du selv søke informasjon og gjennomføre analyser knyttet til de deler av datamaterialet du er mest interessert i å få vite mer om.

Rapporten gjengir først verdiene av årets barometer. Utover i rapporten går vi detaljert gjennom hvert temaområde og presenterer resultatene som hver indeks er bygd opp av. Vi redegjør også for hvorfor og hvordan resultatene har blitt som de har blitt. Andre del av rapporten omhandler en særlig analyse av opplevelse av inkluderende arbeidsplasskultur og tilknytning til arbeidslivet. Her ser vi nærmere på hvilke arbeidstakere som opplever ekskludering/inkludering og hvilke arbeidstakere som står i fare for å forlate arbeidsstyrken. Metodikken for beregning av barometeret er redegjort for i et eget vedlegg bakerst.

Fem temaområder

YS Arbeidslivsbarometer er bygd opp rundt 5 temaområder. Disse er valgt ut fordi de er sentrale for å forstå utviklingen av norsk arbeidsliv, sett fra arbeidstakers perspektiv.

- 1: Fagforeningenes legitimitet
- 2: Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse
- 3: Arbeidsvilkår, stress og mestring
- 4: Likestilt deltakelse
- 5: Trygghet og tilknytning i arbeidslivet

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

Vi har redusert antall temaområder fra 6 til 5. I fjor hadde vi også «Fravær av diskriminering». Det viste seg imidlertid at det var vanskelig å måle dette temaet gjennom de instrumentene vi har til rådighet.

Barometerverdiene

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

1. Fagforeningenes legitimitet



2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse



3. Arbeidsvilkår, stress og mestring



4. Likestilt deltakelse



5. Trygghet og tilknytning



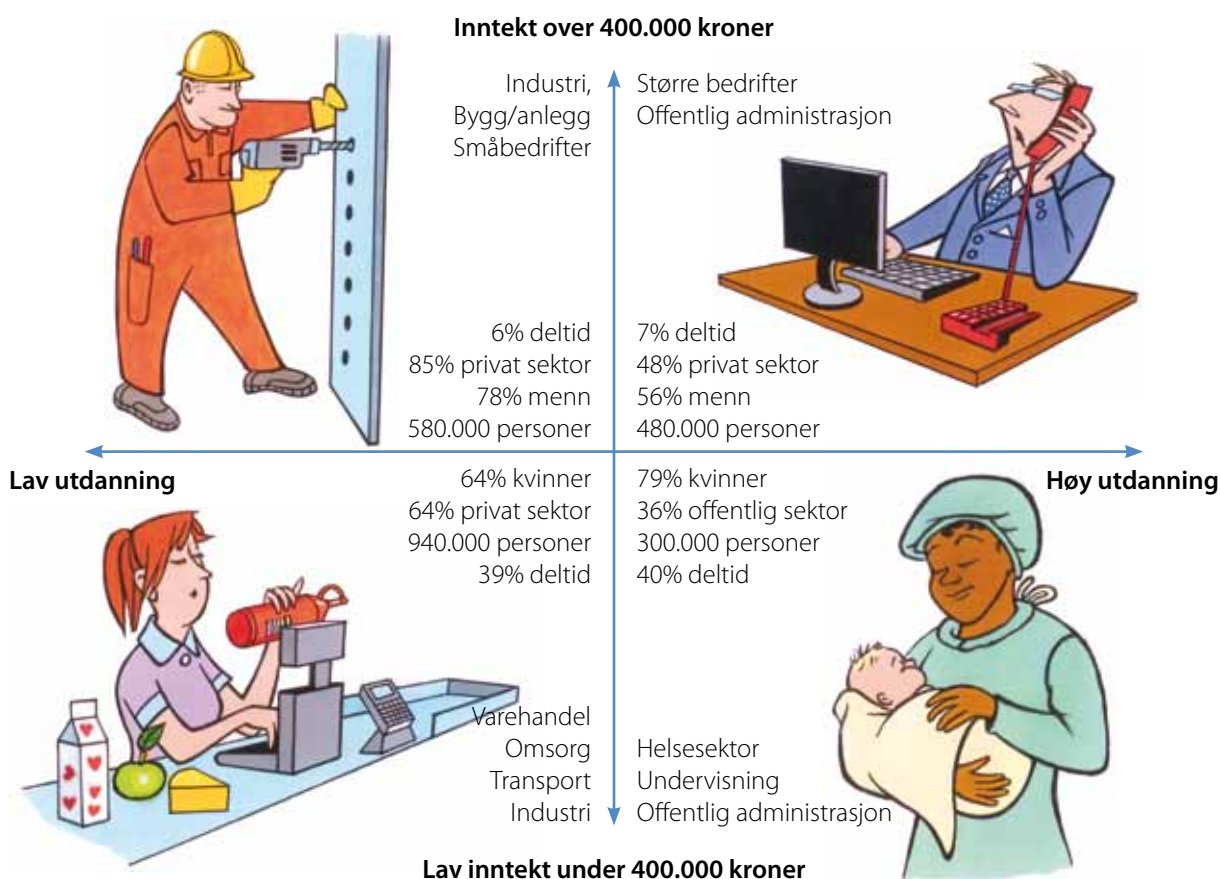
Barometerverdiene viser i all hovedsak stabilitet i forhold til fjoråret, med en svak forbedring på enkelte indikatorer. Norske arbeidstakeres forventninger og erfaringer påvirkes av utviklingen i arbeidslivet. Fra 2009 til 2010 har det blitt klarere at virkningene av den internasjonale finanskrisen blir begrenset i Norge. Bekymringene for sysselsettingsutviklingen i Norge har avtatt. Konjunkturutsatte sektorer har tatt seg opp. Regjeringen har iverksatt kraftige stimulansetiltak overfor kommune- og bygg-/anleggssektoren. Disponibel realinntekt har økt som følge av et moderat lønnsoppgjør, lav prisvekst og et lavt rentenivå. Denne positive utviklingen reflekteres i holdninger og vurderinger blant arbeidstakerne. Mange er blitt mindre urolige for jobbsikkerheten.

Fire arbeidsliv

Barometerverdiene viser et gjennomsnittsbilde av det norske arbeidslivet. I enkelte sammenhenger gir det en bedre forståelse å snakke om **fire norske arbeidsliv**. I arbeidslivsbarometeret har vi derfor delt det norske arbeidslivet inn i fire deler etter om arbeidstakerne har:

- høyere utdanning eller ikke
- om de har inntekt over eller under 400.000 kroner

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



Vi har satt noen bransjebetegnelse inn i figuren sammen med bildene for at det skal gi de rette assosiasjonene. Dette er altså typiske bransjer i hvert av de fire arbeidslivene. Dette er en forenkling ettersom flere bransjer finnes i flere av arbeidslivene. Vi ser at 400.000-grensen deler arbeidsstyrken i to omtrent like store deler.

1. Fagforeningenes legitimitet

Fagforeningenes legitimitet er sterk. Det er ikke tegn til svekking av denne legitimiteten.



Barometerverdien ligger innenfor det grønne feltet. Fagforeningene har stor legitimitet blant norske arbeidstakere både uttrykt ved holdninger og fagorganisering sammenlignet med andre land innenfor OECD-området. Barometerverdien uttrykker først og fremst graden av stabilitet, men enkelte av indikatorverdiene har steget noe.

Indeks fagforeningenes legitimitet 1-10 skåre	Barometer 2009	Barometer 2010
1.1 Fagforeningenes betydning	7,70	7,64
1.2 Fagforeninger som problem	6,96	6,92
1.3 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen	7,10	7,20
1.4 Organiseringsgrad sammenlignet med andre land (OECD 2008)	8,11	8,39
Sum indikator	7,47	7,54

Supplerende funn som gir belegg for kriterieverdien

1.6 Andel av fagforeningsmedlemmer som kunne tenke seg å bli tillitsvalgt	38 %	36 %
1.7 Prosentandel ikke-medlemmer som kunne tenke seg å bli medlem	48 %	45 %
1.4 Fagforeningenes betydning sammenlignet med andre land (ISSP 2005)	7,88	7,88

Indeksen består av 4 indikatorer.¹ To spørsmålsbatterier i barometerundersøkelsen uttrykker holdningen til fagforeninger. Ett spørsmål uttrykker i hvilken grad tillitsvalgte føler seg respektert av ledelsen. Her svarer 72 % av de tillitsvalgte positivt. Den fjerde indikatoren uttrykker organisasjonsgraden i Norge sammenlignet med andre OECD-land. Hvis vi hadde ligget på topp, ville barometerverdien vært 10.

Den relativt høye andelen uorganiserte arbeidstakere som kan tenke seg å bli fagforeningsmedlemmer – og andelen organiserte som kan tenke seg å være tillitsvalgt – underbygger barometerverdien.

¹Indikator 1.1 er beregnet ut fra 6 spørsmål stilt i barometerundersøkelsen om fagforeningenes betydning. Gjennomsnittsskåre. Indikator 1.2 er beregnet ut fra 3 spørsmål stilt i barometerundersøkelsen om fagforeninger som problem. Gjennomsnittsskåre. Indikator 1.3 er beregnet ut fra 1 spørsmål i barometerundersøkelsen om andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen. Gjennomsnittsskåre.

Indikator 1.4 er beregnet ut fra OECD-data 2008 om fagorganisering. Variasjonsbredde.

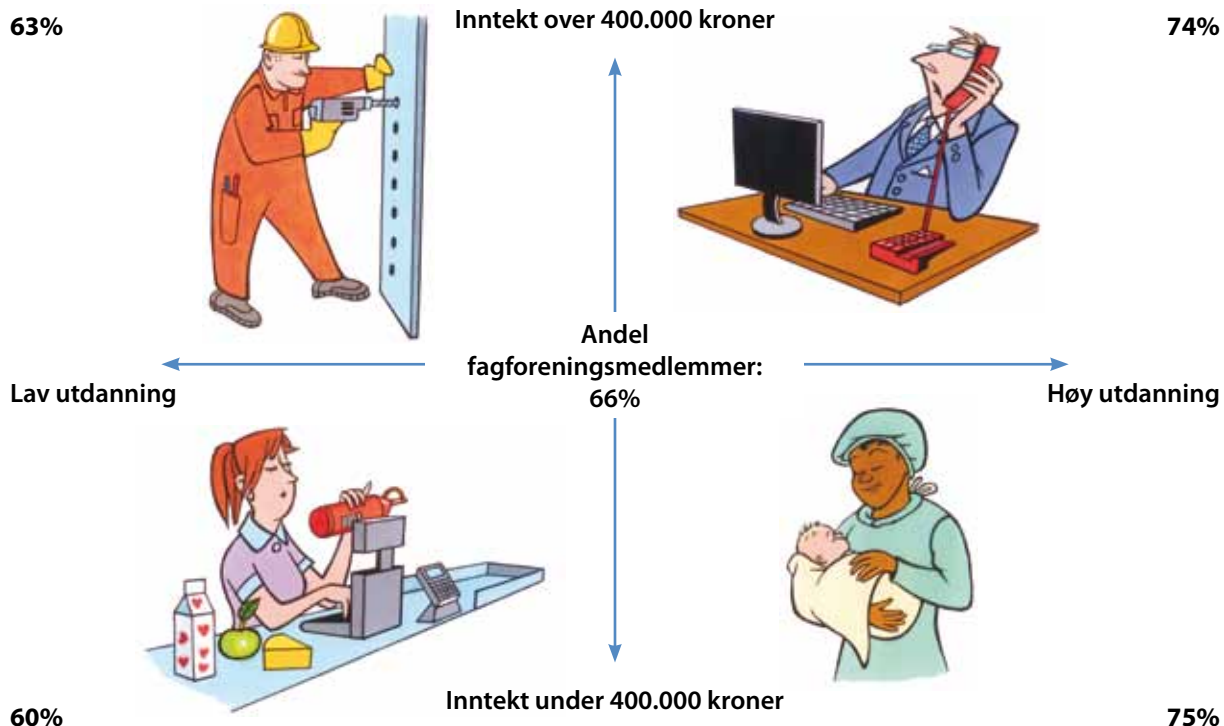
Barometerverdiene gjengitt fra 2009 er 0,12 høyere enn hva vi presenterte i 2009. Vi har i år funnet det unødvendig å vekte dataene etter fagforeningsandel. Følgelig sammenligner vi med uvektede tall for 2009.

Stigningen i barometerverdien skyldes en økning i den relative organiseringsgrad. Dette skjer på tross av en faktisk nedgang i Norge. Men ettersom nedgangen er større i andre land, øker barometerverdien. Barometerverdien uttrykker altså den relative organiseringsgrad. Det er verdt å merke seg at organiseringsgrad i nordiske land faller – se figur.

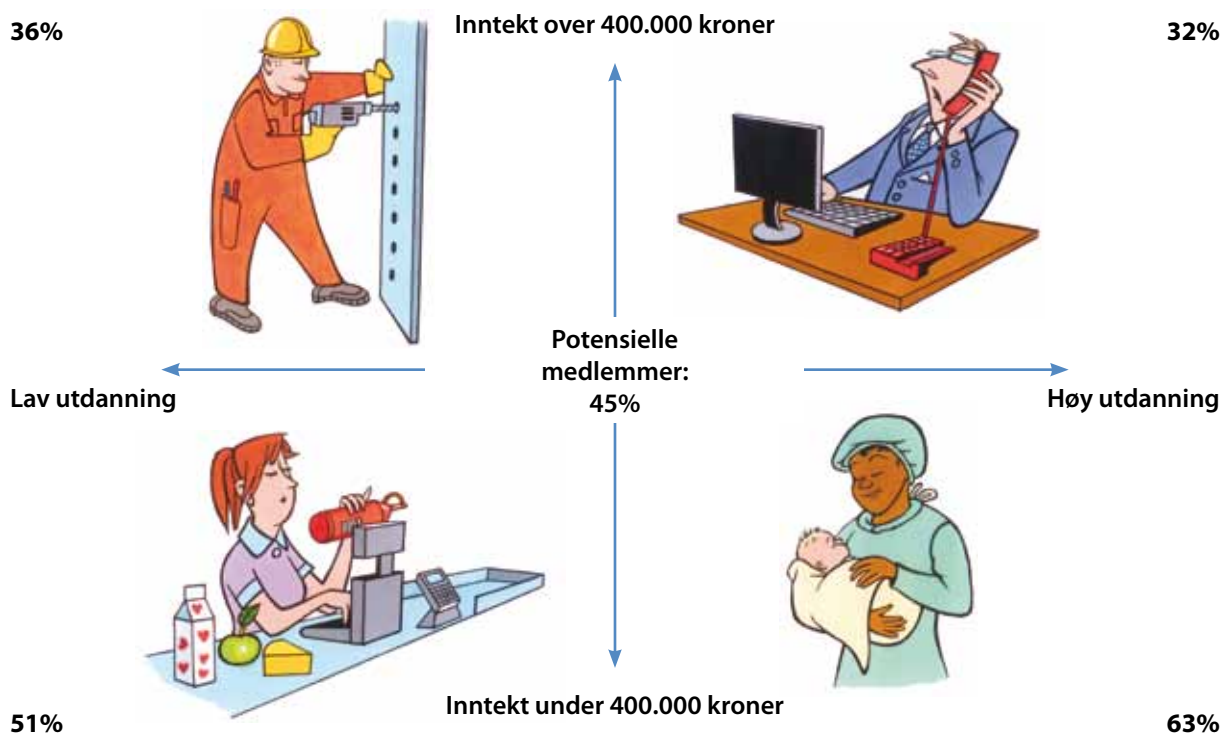


Fagorganiseringen varierer noe mellom de 4 arbeidslivene. Det er velkjent at fagorganiseringen er lav i privat tjenesteyting, mens den er høy i industri, bygg/anlegg og offentlig sektor. Figuren under viser en høyere fagorganisering blant arbeidstakere med høyere utdanning. Vi har høyere organiseringsgrad i vår undersøkelse enn hva OECD registrerer. Det er vanlig at utvalgsundersøkelser finner høyere andel fagorganiserte enn hva som registreres.² Dette kan ha sammenheng med høyere responsvillighet blant fagorganiserte, samt at vi ikke har med deltidsarbeidende som arbeider mindre enn 15 timer pr uke.

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



Hvor er medlemspotensialet? Vi stilte spørsmål til arbeidstakere som svarte at de ikke var medlem i en fagforening om det kunne være aktuelt for dem å bli medlem. 10 % svarte «ja, absolutt» og 35 % svarte «ja, kanskje». 45 % kan altså betraktes som aktuelle fagforeningsmedlemmer. Som figuren under viser, finner vi disse blant de som tjener under 400.000 kroner og særlig blant de med høyere utdanning. Hele 6 av 10 ikke-medlemmer med høy utdanning ser medlemskap som aktuelt.



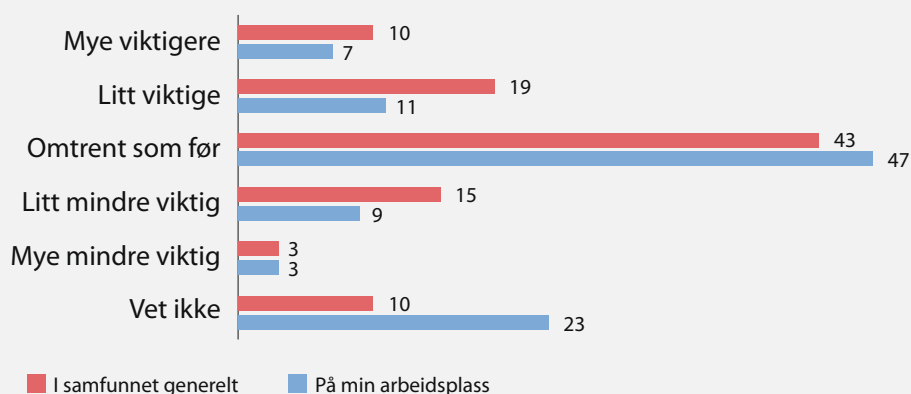
Hvorfor ikke fagforeningsmedlem?



Vi spurte også de som var negative til fagforeningsmedlemskap om årsaken til dette. Vi ser at det er «gratispassasjer-begrunnelsen» som er viktigst,³ mens frykt for arbeidsgivers reaksjoner ikke er en viktig grunn.

I tråd med en svekket fagbevegelse internasjonalt, skulle en kanskje tro at dette også farget oppfatningen om fagbevegelsens betydning i Norge. Men så er ikke tilfelle. 7 av 10 mener at fagforeningenes betydning ikke er blitt mindre i samfunnet. Flere synes det er vanskeligere å vurdere fagforeningenes betydning på egen arbeidsplass enn i samfunnet. En årsak kan være at mange ikke har jobbet tilstrekkelig mange år på den aktuelle arbeidsplassen til å vurdere det, en annen kan være manglende fagforening på egen arbeidsplass.

Hvordan vurderer du endringene i fagforeningenes betydning siste 5 år?



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

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse er sterk. Bonusbasert lønnsfastsettelse har redusert tilslutning.



Barometerverdien ligger stabilt innenfor det grønne feltet.

Indikator kollektiv lønnsdannelse 1-10 skåre	Barometer	Barometer
	2009	2010
2.1 Oppslutning om ulike typer lønnsforhandlinger	6,30	6,42
2.2 Utbredelse av ulike typer lønnsforhandlinger	6,46	6,76
2.3 Utbredelse av åpenhet om lønn	7,89	7,71
2.4 Oppslutning om åpenhet om lønn	9,3	9,30
2.5 Oppslutning om små inntektsforskjeller	9,10	9,10
2.6 Tariffavtaledekkning sammenlignet med andre land	8,22	8,22
2.7 Lønnsforskjeller sammenlignet med andre land	10	10
Sum indikator	8,24	8,22

Indeksen er sammensatt av syv indikatorer.⁴ Fem indikatorer fra barometerundersøkelsen måler preferanser for og utbredelse av en kollektiv lønnsdannelse. Disse uttrykker synet på hvordan lønn bør bestemmes, synet på åpenhet og synet på inntektsforskjeller. De to siste indikatorene plasserer Norge internasjonalt med hensyn til lønnsfastsettelse og grad av lønnsforskjeller. Alle indikatorer teller likt. Den internasjonale sammenligningen trekker indeksen opp.

Barometerverdien er stabil. Vi ser en moderat økning i oppslutning om sentrale lønnsforhandlinger. Arbeidstakernes opplevelse av åpenhet om lønn trekker verdien litt ned. Preferansene for åpenhet om lønn og små inntektsforskjeller trekker barometerverdien opp. De internasjonale referansedataene holder seg på samme nivå. Lønnsforskjellene er minst i Norge (selv om de øker) – også med nye data. Når det gjelder tariffavtaledekkning, har vi ikke nye data.

⁴2.1 Indikatoren er bygd på svarene på et spørsmålsbatteri i barometerundersøkelsen om hvordan man ideelt sett helst ser at egen lønn burde bli fastsatt.

2.2 Indikatoren er bygd på svarene på et spørsmålsbatteri i barometerundersøkelsen om hvilken betydning ulike typer lønnsfastsettelser har for egen lønnsutvikling.

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

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

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

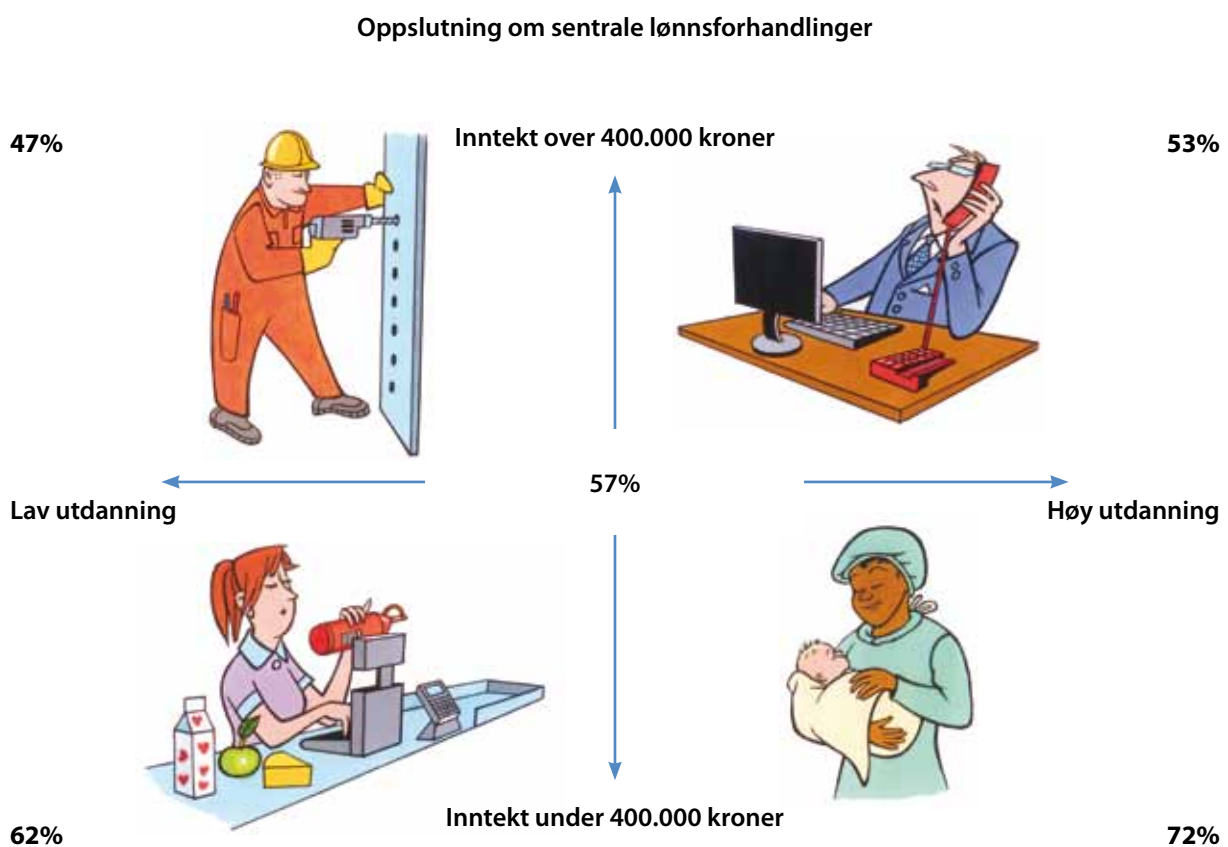
2.6 Tariffavtaledekkningen bygger på eksterne norske survey-data fra SSB (Arbeidskraftsundersøkelsen) og en survey utført av Fafo i 2007 (HMS-tilstanden i Norge) Fafo-rapport 2208:20. De internasjonale dataene er en kombinasjon av survey og administrative data hentet fra Jelle Visser (2006), Union membership statistics in 24 countries. I Montly Labor Review January 200.

2.7 Indikatoren er beregnet ut fra OECD data på inntektsforskjeller fra 2008.

Lønnsfastsettelse

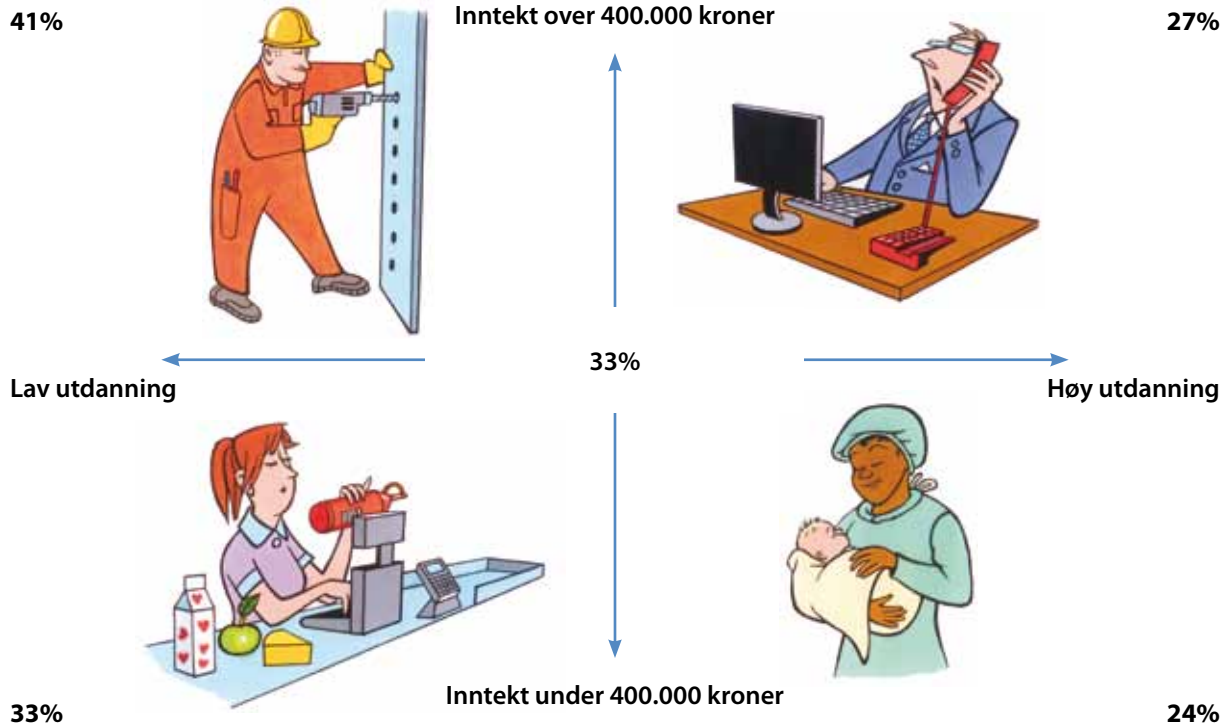
Svarene viser at halvparten mener at flere forhandlingsnivåer bør ha stor betydning. Både sentrale, lokale og individuelle forhandlinger har oppslutning fra en drøy halvpart av de spurte. Bonus og prestasjonslønn skiller seg ut med oppslutning fra kun en tredjedel. At halvparten mener at individuelle forhandlinger/samtaler bør ha stor betydning, trekker indikatoren ned ettersom individuelle lønnsforhandlinger bryter med en kollektiv modell.

Når vi går nærmere inn på svarene i barometerundersøkelsen, finner vi klare forskjeller mellom de 4 arbeidslivene. Oppslutningen om sentrale forhandlinger er større blant de med inntekt under 400.000 kroner og størst blant de med høyere utdanning. Vi finner større forskjeller etter inntekt enn etter utdanning.



Når det gjelder oppslutningen om bonus/prestasjonslønn, finner vi større forskjeller etter utdanning enn etter inntekt. Lavt utdannede foretrekker altså bonus og prestasjonslønn i større grad.

Oppslutning om bonus/prestasjonslønn

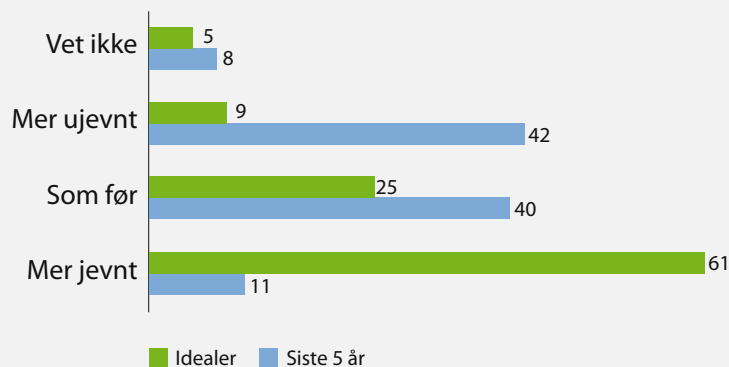


Vi finner en svak utvikling i retning av sterkere oppslutning om sentrale forhandlinger (+2,2 %) og mindre oppslutning om bonus/prestasjonslønn (-2,5 %) fra 2009 til 2010. 9 av 10 ønsker åpenhet om lønn totalt og i alle de fire «arbeidslivene». Dette styrker barometerverdien.

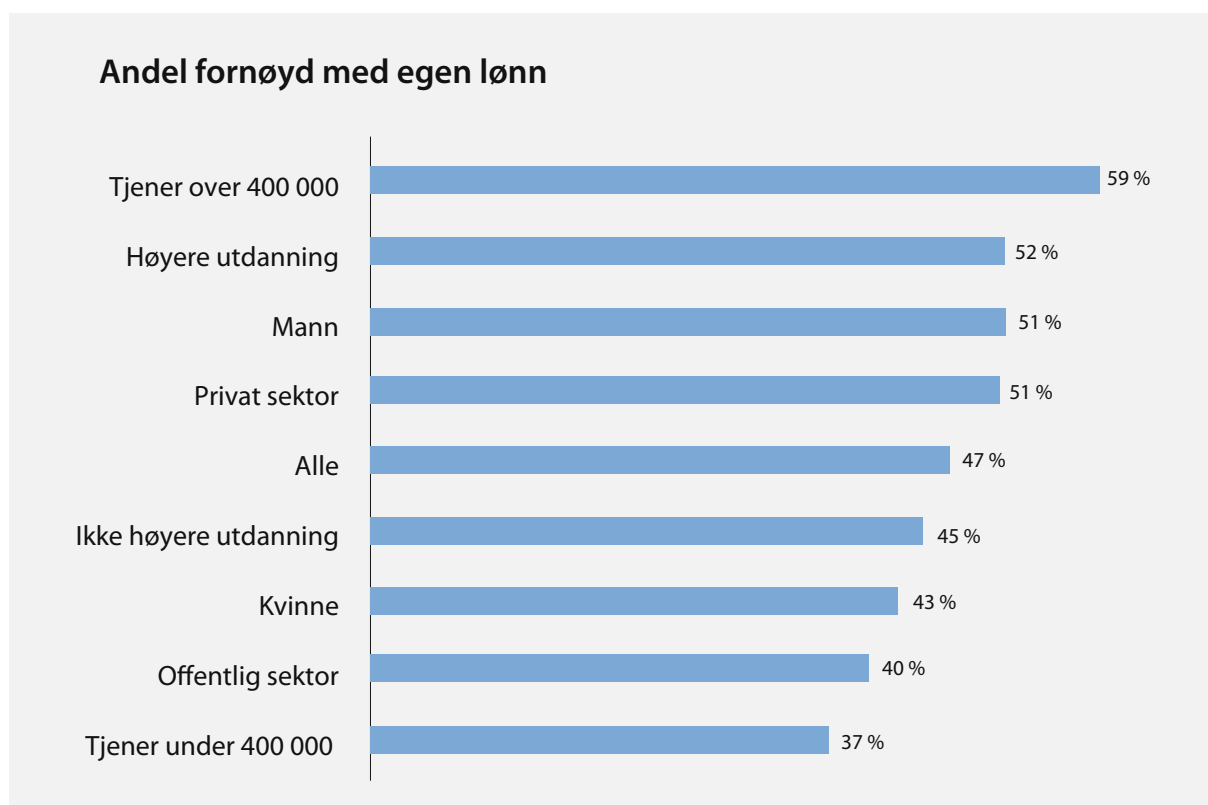
Inntektsforskjeller

Ser vi nærmere på hvilket bilde arbeidstakerne har av utviklingen og sammenholder dette med hvordan de ønsker at det skal være, finner vi en markert forskjell. Flertallet tror det er blitt mer ujevnt, men ønsker at det skal bli jevnere. Preferansene er stabile fra 2009 til 2010.

Inntektsfordeling i samfunnet Idealer og opplevelse av endring siste 5 år



Til slutt en oversikt over hvem som er fornøyd med lønna si:



Omtrent halvparten uttrykker at de er «svært» eller «rimelig fornøyd» med egen lønn. 9 % mener de burde tjent vesentlig mer og 26 % mener de burde tjent noe mer. De som tjener mest er også mest fornøyd med egen lønn. Svarene er identiske med fjoråret. Det er verdt å merke seg at på dette spørsmålet var «vet ikke»-kategorien i år som i fjor rekordlav (0,2 %).

3. Arbeidsvilkår, stress og mestring

Arbeidsforholdene vurderes som noe bedre enn i fjor. Flere har selvstendig arbeid og færre har hardt fysisk arbeid.

I sum går barometerverdien svakt opp fra 2009. Det betyr at forholdene i norsk arbeidsliv på området arbeidsvilkår, stress og mestring har blitt litt bedre. Andelen med hardt fysisk og risikofyllt arbeid går ned og andelen som rapporterer om selvstendig jobb går opp. Dette trekker barometerverdien opp.

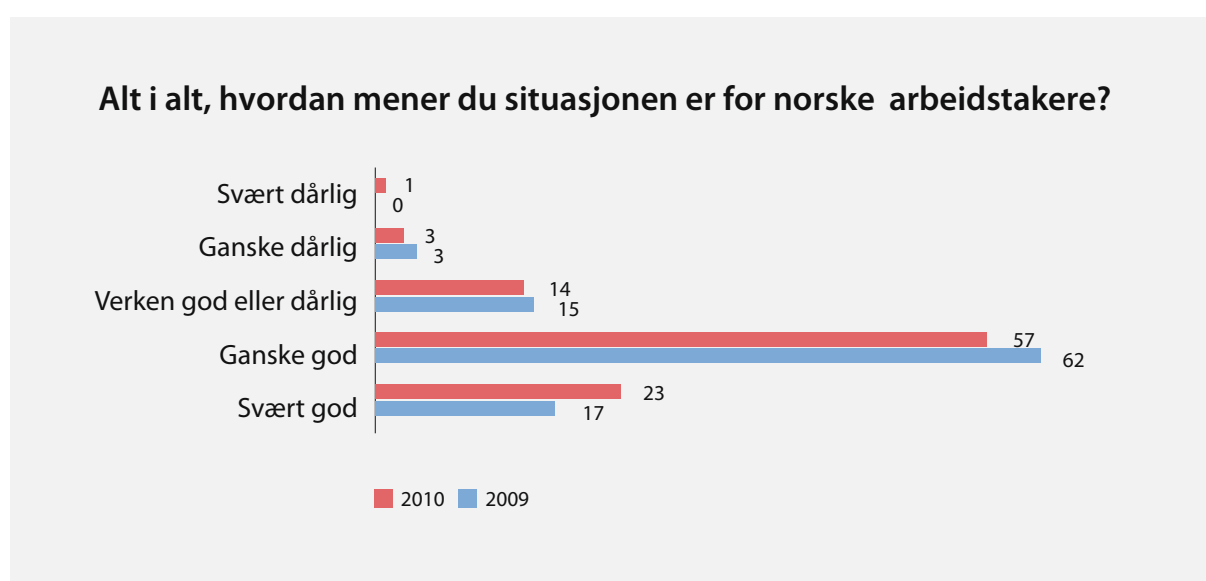


Indikatorer arbeidsvilkår, stress og mestring 1-10 skåre	Barometer 2009	Barometer 2010
3.1 Tidsmessige jobbkrav	5,46	5,46
3.2 Utslitt etter jobb	5,75	5,75
3.3 Hardt fysisk arbeid	7,44	7,61
3.4 Stressende arbeid	5,78	5,84
3.5 Risikofylte forhold	7,99	8,17
3.6 Konflikt arbeid-familie-fritid	7,38	7,42
3.7 Interessant jobb	8,06	8,03
3.8 Selvstendig jobb	7,78	8,29
3.9 Mestring i arbeidet	8,03	7,99
3.10 Mening og positive utfordringer	7,77	7,80
3.11 Fornøyd i jobb	7,63	7,56
3.12 Verdsetting og viderutvikling av kompetanse	6,29	6,28
3.13 Urealisert potensial	6,20	6,39
3.14 Underkvalifisert (mangler kompetanse, vanskelig å møte kravene)	7,36	7,38
3.15 Lærer du nye ting i jobben din?	10,00	10,00
3.16 I din jobb, har du muligheten til å jobbe med det du gjør best?	8,64	8,64
3.17 Jobben din gir deg en følelse av godt utført arbeid	7,85	7,85
Samlet barometerverdi	7,38	7,44

Indeksen består av 17 indikatorer.⁵ De 14 første indikatorene er hentet fra barometerundersøkelsen og gir ulike mål på om folk opplever belastninger og konflikter på den ene siden og om de opplever positive mestringsopplevelser på jobb på den andre. De fleste av spørsmålene i denne indeksen er hentet fra internasjonale undersøkelser som gjør at vi kan sammenligne Norges skåre både med

andre land og over tid. De tre siste indikatorene er hentet fra internasjonale studier om hvordan Norge posisjonerer seg i forhold til andre europeiske land når det gjelder å få brukt kompetansen sin i jobben og opplevelse av læring og mestring.

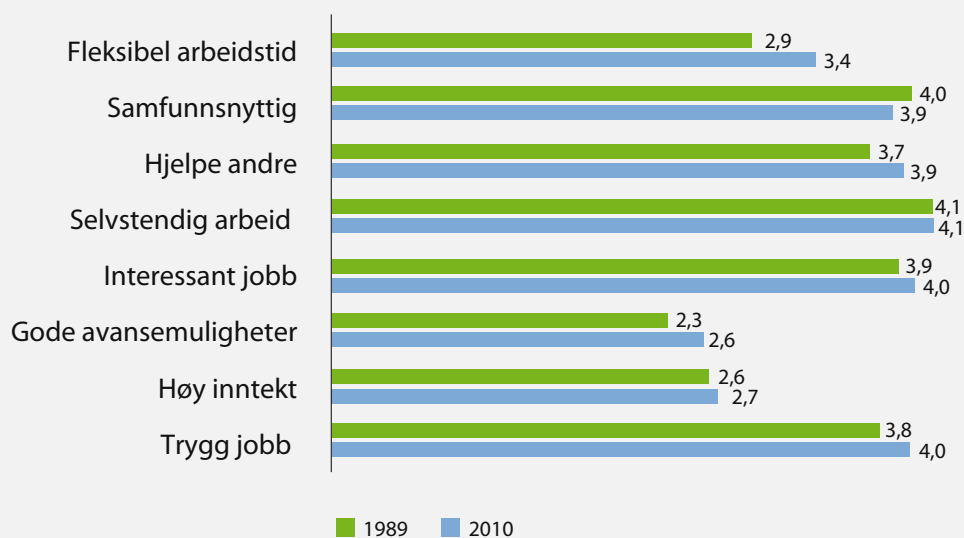
Opplevelse av stress og tidspress på jobben trekker indeksen ned, mens opplevelse av mestring, mening og læring trekker indeksen opp. Det er relativt få arbeidstakere i Norge med risikofylt eller hardt fysisk arbeid. Sammenlignet med andre land kommer Norge bedre ut på det meste, med unntak av stressende arbeid. Når det gjelder mestring og muligheten til å lære nye ting og få jobbe med det man kan best, ligger Norge helt i toppsjiktet. Likevel sier en tredjedel av norske arbeidstakere at de sjelden eller aldri opplever at arbeidsgiver legger til rette for faglig utvikling og etter- og videreutdanning. Det finnes også et urealisert potensial av kompetanse og ressurser som ikke blir benyttet i dagens arbeidsliv hos arbeidstakere som ønsker seg større utfordringer.



Den svake positive utviklingen bekreftes når vi stiller spørsmålet om den generelle utviklingen for norske arbeidstakere. Her ser vi at en viss økning i de som sier «svært god» på bekostning av de som sier «ganske god».

⁵Indikator 3.1 er beregnet ut fra tre spørsmål stilt i barometerundersøkelsen hentet fra en internasjonal undersøkelse (QPS Nordic). Indikator 3.2 – 3.5 er beregnet ut fra spørsmål stilt i barometerundersøkelsen hentet fra en internasjonal undersøkelse (ISSP) Indikator 3.6 er beregnet ut fra 7 spørsmål i barometerundersøkelsen Indikator 3.7-3.8 er beregnet ut fra spørsmål stilt i barometerundersøkelsen hentet fra en internasjonal undersøkelse (ISSP) Indikator 3.9 - 3.10 er beregnet ut fra 3 spørsmål stilt i barometerundersøkelsen hentet fra internasjonal undersøkelse (QPS Nordic) Indikator 3.11 er beregnet ut fra 1 spørsmål i barometerundersøkelsen hentet fra internasjonal undersøkelse (ISSP) Indikator 3.12-3.14 er beregnet ut fra hhv 4, 3 og 2 spørsmål i barometerundersøkelsen Indikator 3.15-3.17 er beregnet ut fra en internasjonal undersøkelse (EWCS 2005)

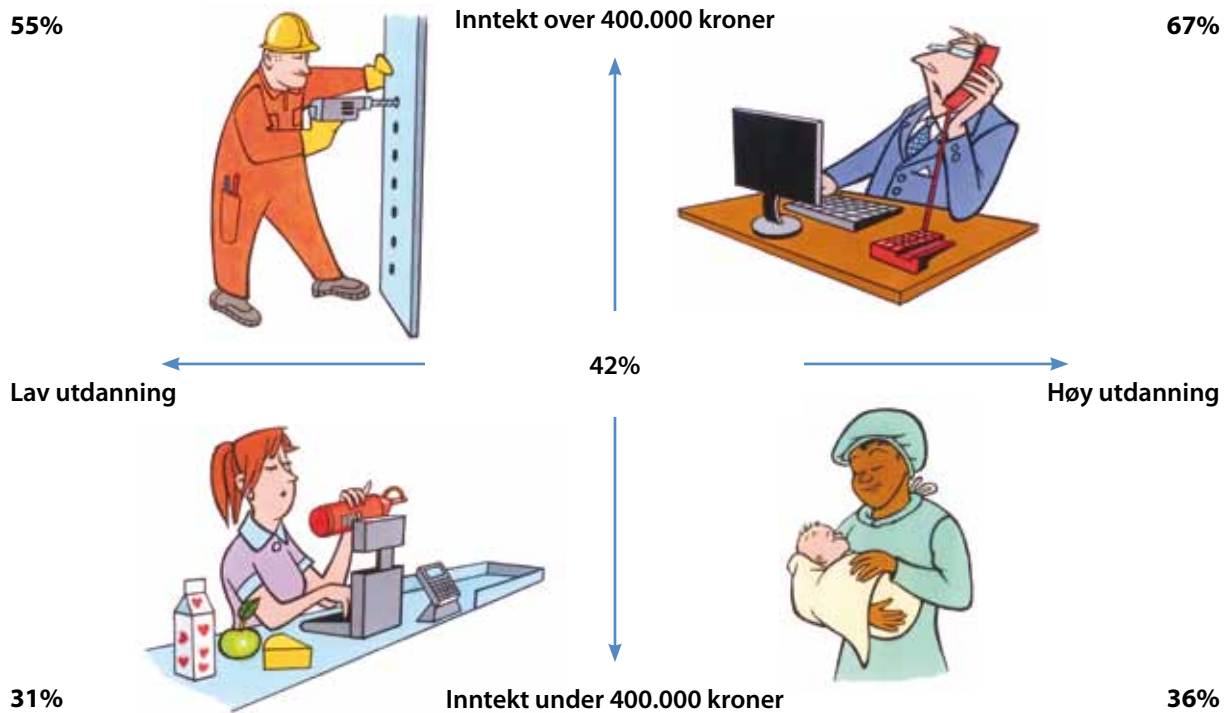
Hvordan opplevde folk jobben sin i 1989 og 2010?



Går vi drøye 20 år tilbake, ser vi at selv om jobbene har endret seg – og arbeidsstyrken langt på vei er byttet ut – er opplevelsene stabile. Vi finner noe endring knyttet til at flere opplever fleksibel arbeidstid og bedre avansementiligheter, men også noe mindre sikker jobb.

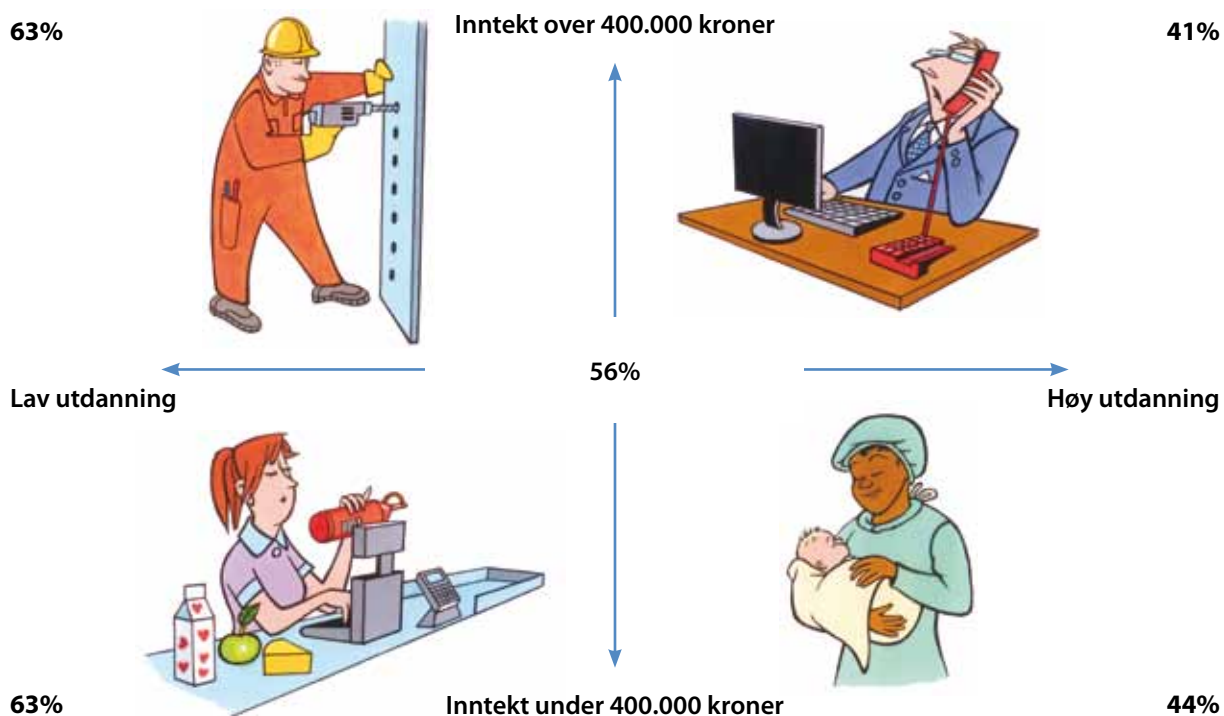
Dette er det generelle bildet. Bak et gjennomsnitt ligger det variasjoner mellom bransjer, utdanningsnivå og yrker. En del av dette kommer vi tilbake til i del 2 i denne rapporten. Når det gjelder tidsmessige jobbkrav – det vil si opplevelse av å måtte jobbe med høyt tempo, overtid, ujevn belastning og ha for mye å gjøre – finner vi forskjeller knyttet til utdanning og inntekt. Høyt utdannede arbeidstakere, og særlig de som tjener over 400.000 kroner, opplever dette klart oftere enn de som tjener under 400.000 kroner.

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



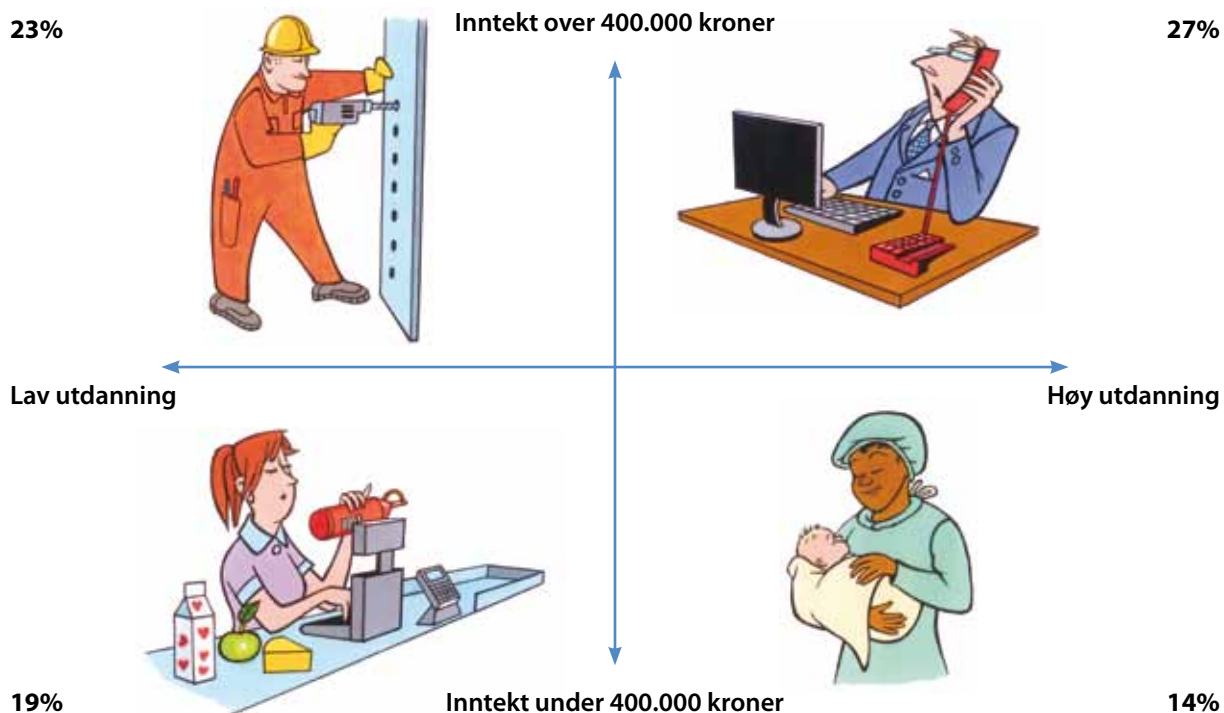
Selv om utdanning og tidsmessig stress henger sammen, ser vi at utdanningsønskene er store. 6 av 10 uten høyere utdanning sier at de ville tatt mer utdanning dersom de skulle valgt i dag. Ingen (under 0,5 %) ville tatt mindre utdanning. 3 av 10 ville valgt en annen utdanning.

Hvem ville tatt mer utdanning?



Også interessen for etter- og videreutdanning er høy. 6 av 10 ville tatt etter- eller videreutdanning dersom forholdene legges til rette. 25 % svarer at arbeidsgiver ofte eller alltid er positiv til å betale opplærings- og etterutdanningstilbud, mens 35 % oppgir at arbeidsgiver aldri eller sjelden er positiv til dette. 25 % svarer også at de aldri eller sjelden får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb. 20 % ønsker seg større utfordringer på jobb.

Hvem opplever ofte/alltid verdsetting og videreutvikling av kompetanse?



Arbeidstakere som tjener minst opplever minst verdsetting og videreutvikling av kompetanse. Dette gjelder særlig høyt utdannede med lav inntekt, noe som er typisk for deltidsansatte.

4. Likestilt deltakelse

Likestilt deltakelse er svakt forbedret. Inntektsforskjellene og fordelingen av det ulønnede arbeidet mellom kvinner og menn er fortsatt store.



Indeksen er stabil på det gule feltet. Som vi skal se, skyldes dette at høye og lave skårer oppveier hverandre slik at gjennomsnittet havner nær midten på søylen.

Indeksen består av 10 indikatorer⁶ som måler kvinners og menns deltakelse i lønnet og ulønnet arbeid i form av tid og ansvarsfordeling, forskjeller i lønn og jobbmessig status og ansvar. Fordeling av ulønnet arbeid med hjem og barn måles ved hjelp av tre indikatorer fra undersøkelsen som til sammen teller som en. Forskjell i lønn måles ved hjelp av to indikatorer som teller som en. Indeksen består av fem indikatorer fra barometerundersøkelsen og fem eksterne, hvorav fire viser Norges skåre i forhold til europeiske land. Det betyr at de seks første måler likestilt deltakelse i Norge. Samlet dekker indeksen både arbeidstakeres opplevelse av likestilt deltakelse i arbeidslivet, lønnskompensasjon og opplevd og faktisk adferd på jobb og hjemme. Dermed får vi kombinert dimensjoner hvor Norge ligger høyt med dimensjoner hvor vi ligger lavt.

Nye data som viser den gode sysselsettingssituasjonen i Norge trekker indikatoren opp. Vi ligger nå på topp i andelen kvinner i yrkeslivet. Sammenlignet med andre land er ikke lønnsforskjellene målt i timelønn særlig store. Norge kommer imidlertid dårlig ut når det gjelder andelen kvinner som jobber deltid. Skjev fordeling av ulønnet arbeid og jobbmessig status og ansvar trekker ned. Det gjør også den lave andelen kvinner med høye inntekter.

Indikator likestilt deltakelse 1-10 skåre	Barometer 2009	Barometer 2010
4.1 Forskjell i andel kvinner og menn som tjener over 400.000 kr	3,79	4,53
4.2 Andel kvinner og menn som deler husarbeid likt	3,99	3,92
4.3 Andel kvinner og menn som deler omsorg for barn likt	4,83	4,42
4.4 Andel kvinner og menn som deler ansvaret for syke barn likt /p	4,17	4,59
4.5 Andel kvinner og menn som har en jobb med like mye status og ansvar som partner	3,96	4,23
4.6 Andelen sysselsatte kvinner 15-64 år	8,50	10,00
4.7 Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i ulike land	10,00	10,00
4.8 Lønnsforskjell mellom kvinner og menn	8,52	8,67
4.9 Sysselsatte mødres andel av fedres arbeidstid	6,70	6,70
4.10 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid	6,60	6,60
Sum indikator	6,11	6,36

⁶ 4.1 – 4.5 er beregnet ut fra barometerundersøkelsen.

4.6 er beregnet ut fra internasjonale data fra Eurostat 2009.

4.7 er beregnet ut fra internasjonale data fra Eurostat 2007.

4.8 er beregnet ut fra norske data fra SSB 2009 (heltidsekvivalenter).

4.9 er beregnet ut fra internasjonale data fra EU SILC.

4.10 er beregnet ut fra internasjonale data fra Eurostat 2009. barometerverdien for 2009 er justert fra i fjor pga nytt og forbedret datagrunnlag.

Indikator 4.1 uttrykker inntektsforskjeller som både relaterer til kvinners utbredte deltidstilpasning og ulikhet i stillinger og lønnsforskjeller mellom manns- og kvinneyrker. Indikatoren har steget noe. Dette indikerer reduserte forskjeller. Men fortsatt er forskjellene mellom kvinner og menn meget store. Over dobbelt så mange menn som kvinner har en inntekt på over 400.000 kroner.

Andel som tjener over 400.000 kroner

Kvinner 29 %

Menn 64 %



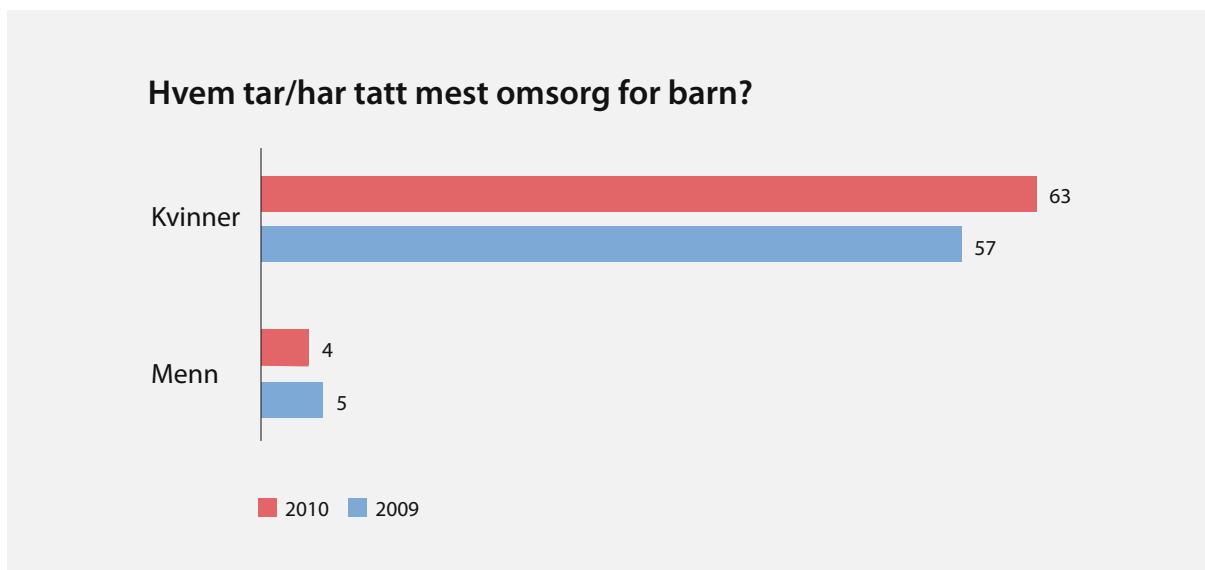
Norske arbeidstakere ønsker likestilling – både hjemme og på jobb

De tre neste indikatorene dekker ansvarsfordeling mellom kvinner og menn på hjemmebane. Ser vi nærmere på hvordan norske arbeidstakerne helst hadde sett at arbeidsdelingen burde være, finner vi at flertallet blant begge kjønn ønsker en likedeling. Drøyt 20 % foretrekker en modell der mor jobber deltid. 10 % av mennene foretrekker at mor er hjemmевærende. En hjemmевærende eller deltidsarbeidende far fremstår derimot som helt uaktuelt.

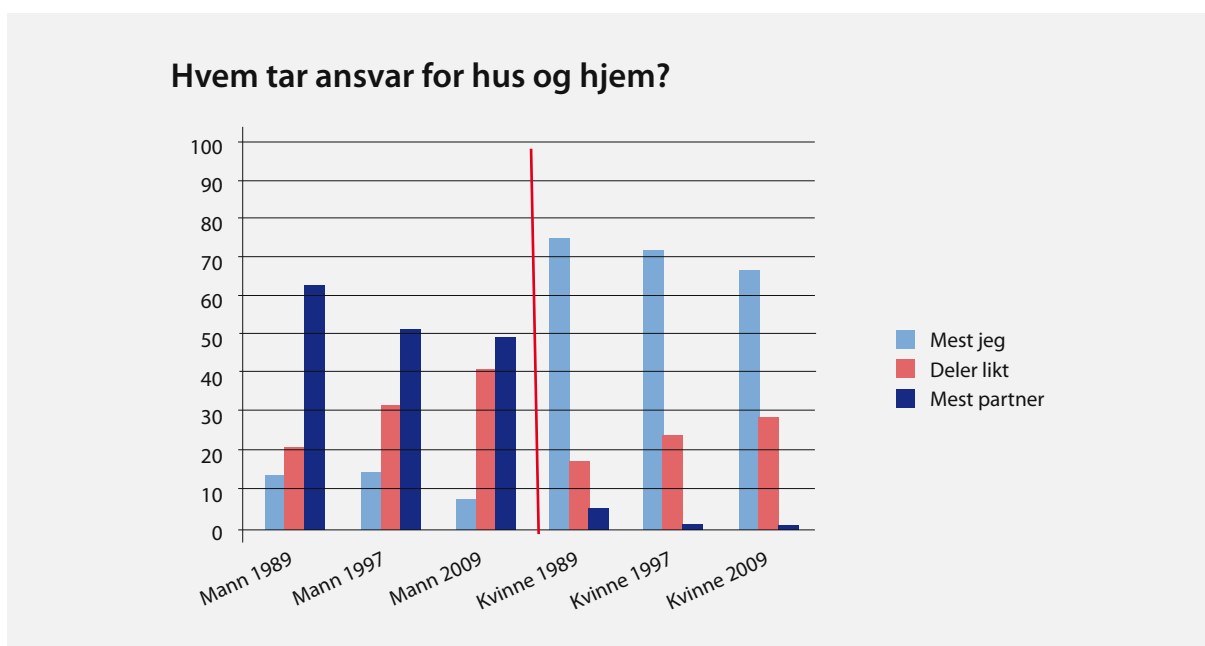
Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder?



Preferansene for likedeling er altså klar, praksis rapporteres imidlertid ganske annerledes. På spørsmål om hvem som tar ansvaret for omsorg for barn, finner vi ekstreme kjønnsforskjeller. Både kvinner og menn svarer at mor tar mest ansvar.



På spørsmål om ansvar for hus og hjem, ser vi en gradvis endring mot økt likestilling de siste 20 årene.



Andelen som deler likt øker, mens både kvinner og menn svarer i avtagende grad at kvinnen tar mest ansvar. Vi finner imidlertid en ulik virkelighetsbeskrivelse blant kvinner og menn. Menn svarer at de tar mer ansvar enn det kvinnene gir uttrykk for. Likere ansvarsfordeling av det ulønnede arbeidet hjemme vil gjøre det lettere med mer likestilt deltakelse i lønnet arbeid.

5. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet

Tryggheten i arbeidslivet øker, mens mange er usikre på tilknytningen.



Barometerverdien har økt. Dette indikerer en styrket trygghet og tilknytning i arbeidslivet. Vi skal se nærmere på hva som er årsaken til økningen.

Indikator trygghet og tilknytning 1-10 skåre	Barometer	Barometer
	2009	2010
5.1 IKKE uførepensjonist om 5 år	8,87	8,60
5.2 IKKE arbeidsledig om 5 år	8,45	8,81
5.3 IKKE utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år	8,44	8,42
5.4 Dårlig helsetilstand vil IKKE føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	6,90	6,74
5.5 Andel IKKE bekymret for å miste jobben	5,90	6,38
5.6 Lett å finne ny jobb som er like bra	2,84	2,71
5.7 Frykter IKKE mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga omstilling eller nedbemanning	6,31	6,84
5.8 Andel fast ansatte	9,00	9,2
5.9 Sykefravær selvrapportert	2,10	2,10
5.10 Sysselsettingsgrad / yrkesdeltakelse	8,22	9,96
5.11 Arbeidsledighet	9,87	10
5.12 Ansettelsestrygghet	8,07	7,05
Sum indikator	6,78	6,96

Indeksen består av 12 indikatorer.⁷ 5.1-5.4 uttrykker hvordan arbeidstakerne ser for seg sin arbeidsevne om 5 år. Samlet sett er disse 4 indikatorene stabile. Bekymringene for utviklingen i arbeidsmarkedet er redusert (noe vi finner uttrykt i 5.2, 5.5 og 5.7), mens troen på at man vil være utenfor arbeidslivet pga uførepensjon har økt noe. Samlet oppveier disse indikatorene hverandre.

Forventningene til å finne en ny jobb som er like bra som den man har nå (5.6), har sunket noe. Sykefraværet trekker indeksen ned. Her bruker vi data fra en internasjonal spørreundersøkelse om selvrapportert fravær på grunn av helse. Dataene er fra 2005 og vil først bli oppdatert i 2011/2012. Internasjonale sammenligninger av sykefravær er komplisert. Sykefraværsordninger, uføreordninger og arbeidsmarkedsdeltakelse varierer så mye at det gir begrenset mening å sammenligne enkeltstående

⁷5.1-5.7 er beregnet ut fra spørsmål i barometerundersøkelsen.

5.8 er beregnet tu fra Arbeidskraftundersøkelsen 2009/SSB.

5.9 er beregnet ut fra internasjonal spørreundersøkelse (EWCS 2005) Samme data som 2009.

5.10-5.12 er beregnet ut fra OECD-data fra 2008-09.

ordninger. Egenrapportert fravær gir en indikasjon på at fraværet i Norge er høyt. En annen indikasjon er helse. Ifølge en Eurostat-undersøkelse fra 2000-2002 av egenopplevd helse, ligger vi nesten helt i toppen i Europa.⁸

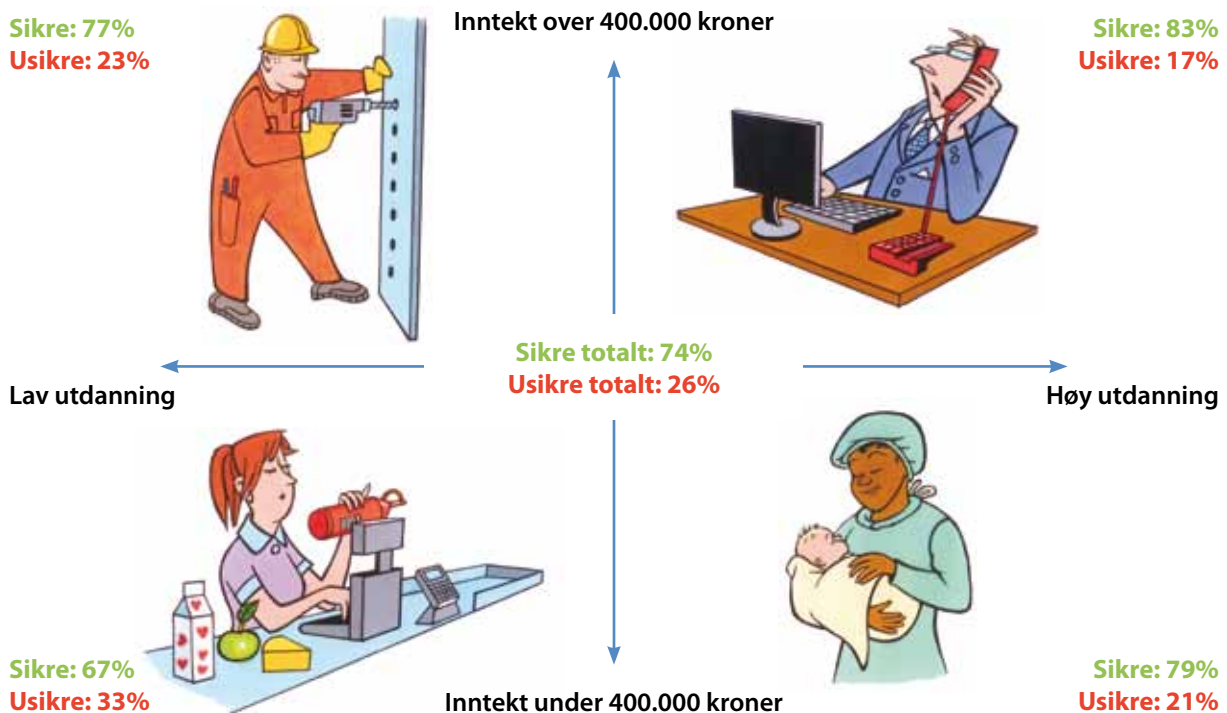
Indikatorene 5.8-5.12 er beregnet ut fra data fra eksterne kilder. Foruten de omtalte sykefraværdataene, trekker de barometerverdien opp. De uttrykker (med unntak for ansettelsestrygghet) også en relativ forbedring.

Vi kommer tilbake til IA og tilknytning til arbeidslivet i rapportens del 2. Nå viser vi flere detaljer knyttet til opplevelse av arbeidstilknytning i de 4 arbeidslivene.

Vurdering av framtidsutsikter

Hvor stor andel som er sikre eller usikre på om de er innenfor arbeidslivet om 5 år – av andre årsaker enn utdanning og alderspensjon?

Hvor stor andel er sikre på at de er innenfor arbeidslivet om 5 år og hvor stor andel er usikre?⁹



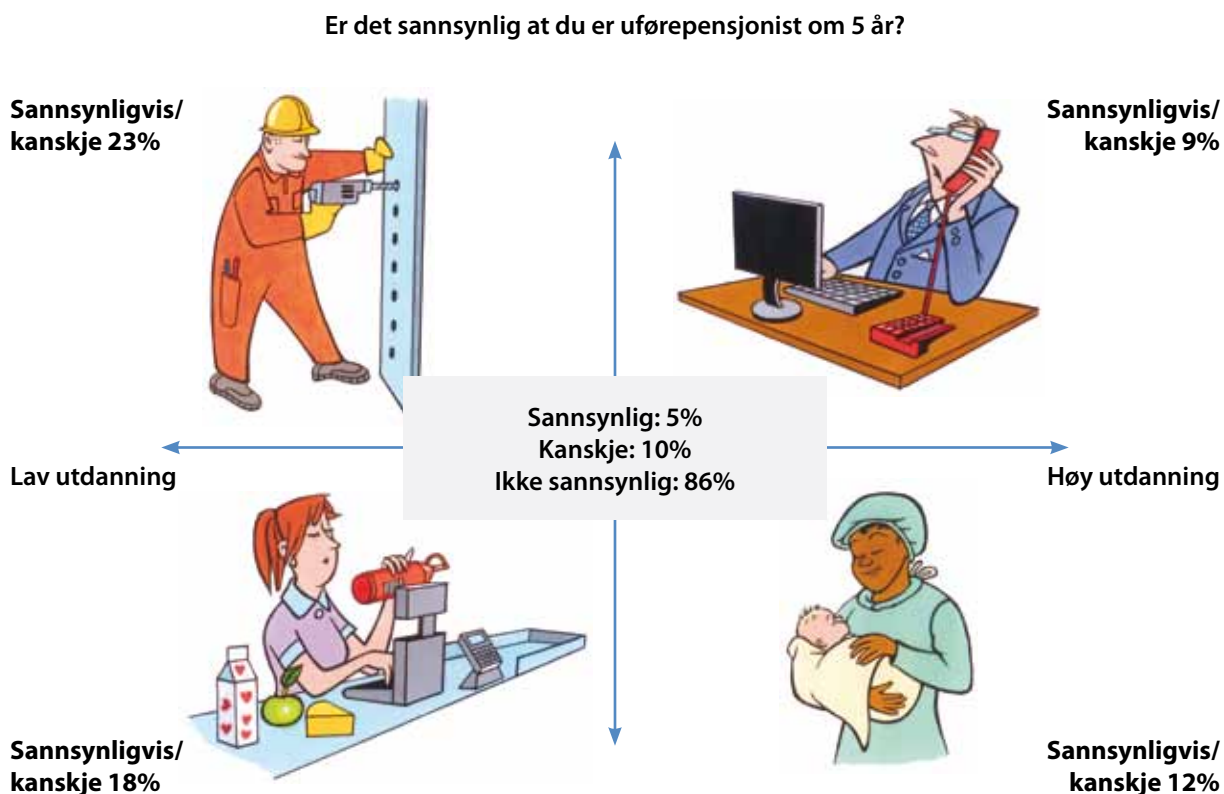
Her finner vi klare forskjeller etter både utdanning og inntekt. Både lav utdanning og inntekt under 400.000 kroner øker usikkerheten i arbeidslivstilknytningen. I kvadranten nederst til venstre som domineres av tjenesteyting i privat og offentlig sektor uten høyere utdanning, er hele 1 av 3 usikre på sin arbeidslivstilknytning. Usikkerheten knytter seg til grad av sannsynlighet for å være uførepensjonist, arbeidsledig eller utenfor arbeidslivet av andre grunner om fem år. Ser vi på gruppen som svarer at

⁸M. Blekesaune og H. Dale-Olsen. *Sykdom og sykefravær*. I Bay et al *De Norske Trygdene*. Oslo 2010.

⁹I tilsvarende figur i 2009 hadde vi kun med de som svarte svært eller ganske sannsynlig utenfor om 5 år. Nå dekker de «usikre» i figuren de som ikke er sikre på sin arbeidslivstilknytning.

de vurderer det som svært eller ganske sannsynlig at de er utenfor om 5 år (altså en del av de usikre i figuren over), utgjør disse 7 % av de sysselsatte – beregnet til ca 160.000 personer.

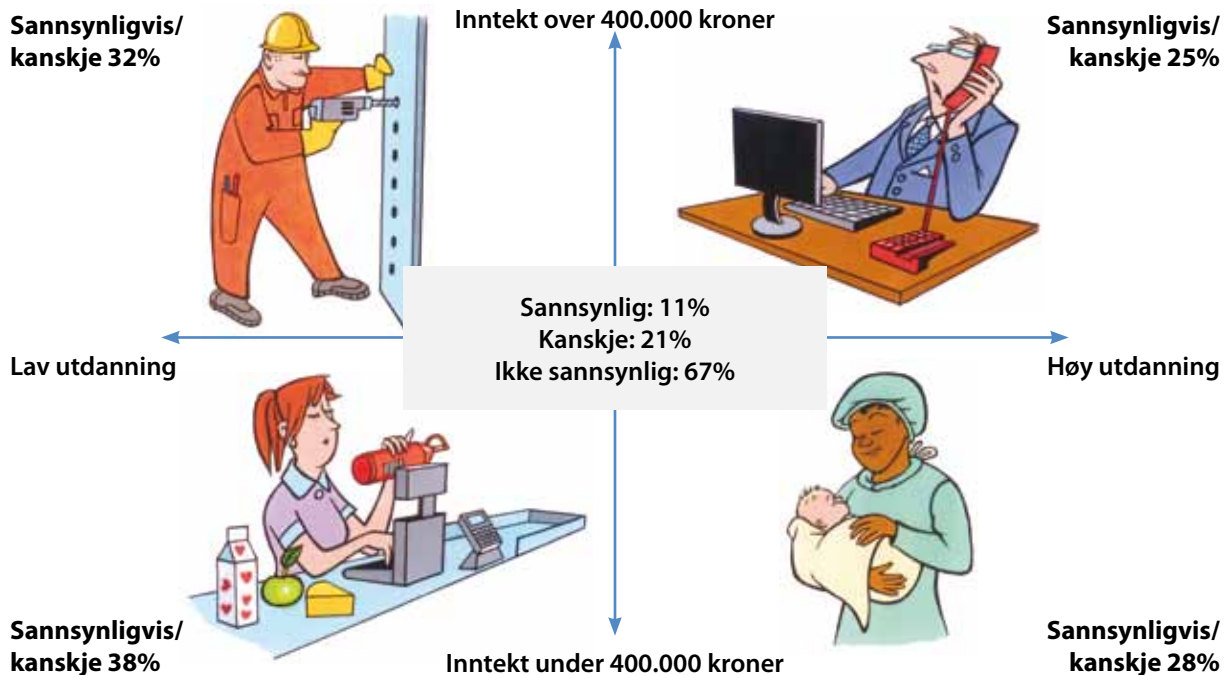
Ser vi spesifikt på i hvilken grad det er sannsynlig at man er uførepensjonist om 5 år, får vi følgende bilde:



Tekstboksen i midten viser at litt flere ser det som sannsynlig å være uførepensjonist om 5 år i 2010 enn i 2009. I fordelingen på de 4 arbeidslivene har vi slått sammen «sannsynlig» og «kanskje» uførepensjonist. Vi finner dobbelt så mange av «uførepensjonist-rekruttene» i arbeidslivet nederst til venstre – de uten høyere utdanning og inntekt under 400.000 kroner – sammenlignet med arbeidstakere øverst til høyre.

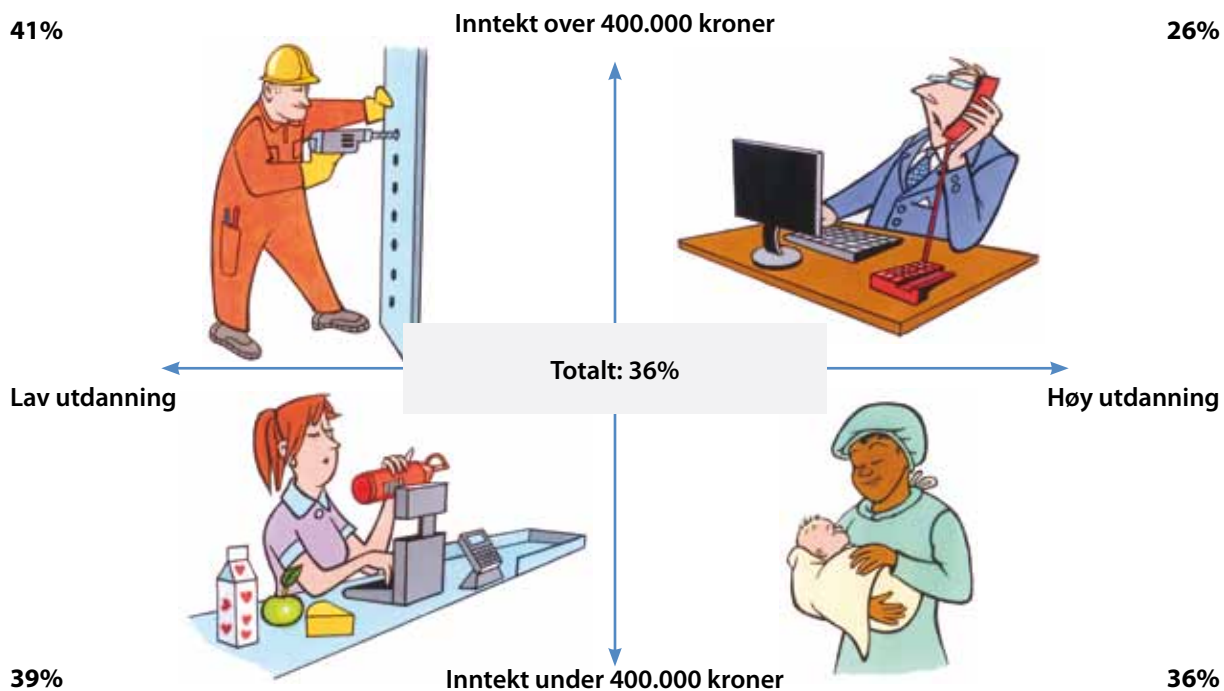
Problemstillingen ble fulgt opp med et spørsmål om i hvilken grad det var sannsynlig at en måtte redusere sin arbeidsinnsats pga helsetilstanden i løpet av de nærmeste 5 år.

Er det sannsynlig at du må redusere arbeidsinnsats på grunn av helse?



Her finner vi igjen en svak økning fra 2009 – og en lignende fordeling mellom arbeidslivene. Nivået generelt er høyt. Kun to tredjedeler sier at det ikke er svært eller ganske sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen. Arbeidstakere uten høyere utdanning og med inntekt under 400.000 kroner er mest urolige for helse. Her ser vi at også gruppen øverst til venstre (hvor vi finner mange godt betalte arbeidstakere) uttrykker bekymring knyttet til helse relatert arbeidsinnsats. Det er bemerkelsesverdig at denne usikkerheten øker, mens bekymringene knyttet til arbeidsledigheten reduseres.

Er du bekymret for å miste jobben?
(Andel litt, noe og meget bekymret)



Vi drøfter disse temaene nærmere i del 2 i rapporten.

DEL 2: INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

600.000 arbeidstakere er usikre på sin fremtidige arbeidslivstilknytning. 300.000 jobber i en ekskluderende arbeidskultur. 100.000 jobber både i en ekskluderende kultur og er usikre på fremtiden i arbeidslivet. Bekymringer for egen helse i kombinasjon med jobbutrygghet har størst betydning for opplevelsen av usikkerhet.

I YS Arbeidslivbarometer 2010 har vi lagt spesiell vekt på temaet Inkluderende Arbeidsliv (IA).¹⁰ Det er bred enighet om at både arbeidslivet, den enkelte og hele det norske samfunn er tjent med at de som kan arbeide, skal få muligheten til det. Arbeidslivets evne til å forvalte arbeidskraften på en bærekraftig måte er avgjørende for verdiskaping og velferdsutvikling. Arbeidstakere er tilknyttet arbeidslivet i varierende grad. Noen ser det som helt utenkelig at de ikke skulle jobbe «livet ut». Andre teller på knappene om de «holder ut». Det kan være helseproblemer, usikkerhet i jobben eller opplevelse av en utilfredsstillende jobb, som hver for seg, eller til sammen, former et livsperspektiv om at det går an å finne veier ut av arbeidslivet. Styrken i tilknytningen til arbeidslivet – hvor sterkt limt den enkelte er til arbeidslivet – har vi kartlagt gjennom å måle grad av sikkerhet på å være innenfor eller utenfor arbeidslivet om 5 år. Vi har videre sett på sammenhengen mellom styrken i denne tilknytningen og hvordan den enkelte har det på jobb. Vårt mål er å tegne et bilde av hvem som opplever et godt inkluderende arbeidsliv og hvem som ikke gjør det – og hvem som har tro på sin egen framtid i arbeidslivet og hvem som ikke har det.

Det inkluderende og det ekskluderende arbeidslivet

YS Arbeidslivbarometer 2010 belyser spørsmål som:

- Hvor inkluderende er det norske arbeidslivet?
- Har norske arbeidstakere tiltro til IA-avtalen?
- Bidrar IA-avtalen til å øke opplevelsen av inkludering?
- Hvor mange jobber i henholdsvis et inkluderende og et ekskluderende arbeidsliv?
- Hvilken betydning har opplevelse av inkludering for hvordan man vurderer sin framtidige tilknytning til arbeidslivet?

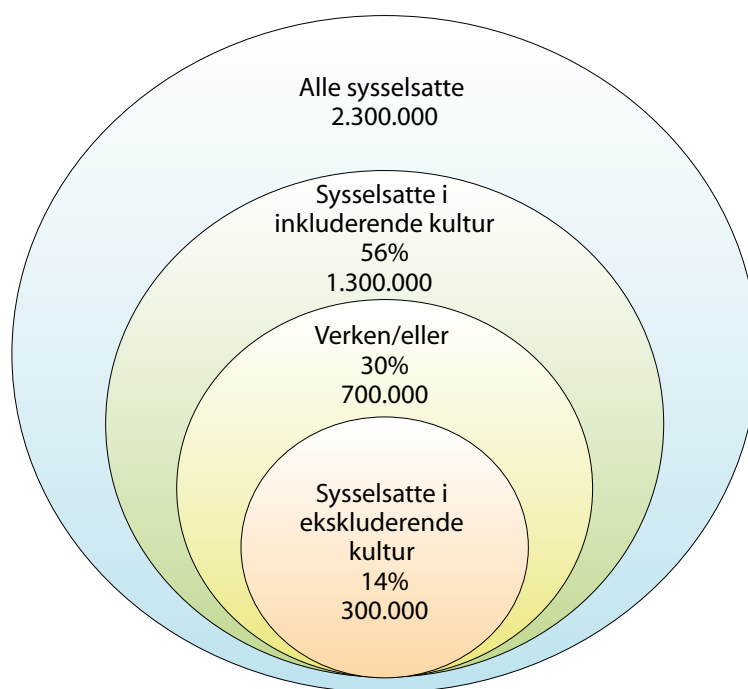
¹⁰Ved hjelp av en tilleggsbevilgning fra NAV Farve - Forsøksmidler arbeid og velferd - fikk vi utvidet utvalget for spørreundersøkelsen slik at vi i år kan gi mer detaljerte beskrivelser og analyser.

I denne rapporten vil vi tegne et bilde av det inkluderende og det ekskluderende arbeidslivet. Vi bruker 11 kriterier for å avgjøre om den enkelte opplever et inkluderende eller et ekskluderende arbeidsliv. Kriteriene fanger ulike dimensjoner ved arbeidslivet. Som det fremgår av tabellen, deler vi dimensjonene inn etter henholdsvis kulturen i virksomheten og organiseringen av arbeidet/oppgavene. Kulturdimensjonene deler vi igjen etter normer på arbeidsplassen og ledelsens og tillitsvalgtes adferd.

			Det inkluderende arbeidslivet	Det ekskluderende arbeidslivet
1	Kultur	Aksept for fravær og helse-problemer	Hjelp og støtte ved helseproblemer	Ikke hjelp og støtte ved helseproblemer
2			Aksept for fravær pga helse	Ikke aksept for fravær pga helse
3			Sykefravær betraktes ikke som illojalitet	Sykefravær betraktes som illojalitet
4			Takhøyde for de som sliter med helsa	Ikke takhøyde for de som sliter med helsa
5	Ledelse	Ledelse	Ledelsen strekker seg langt for tilrettelegging	Ledelsen tilrettelegger ikke
6			Ledelse med IA fokus	Ledelse uten IA fokus
7			Tillitsvalgte pådrivere i IA arbeidet	Tillitsvalgte ikke pådrivere
8	Organisering	Organisering	Mulig å finne alternativt arbeid	Vanskelig å finne alternativt arbeid
9			Tilrettelegging medfører ikke ekstrabelastninger for kolleger	Tilrettelegging for noen blir ekstrabelastning for andre
10			Virksomheten egnet også for personer som ikke yter 100 %	Virksomheten ikke egnet for personer som ikke yter 100 %
11			Seniorer passer inn	For stor andel seniorer passer ikke

Disse kriteriene beskriver ytterpunkter. De færreste opplever bare inkludering eller bare ekskludering. Mange opplever nyanser av dette. Svorskalaen er derfor 5-delt – helt enig, delvis enig, verken enig eller uenig, delvis uenig og helt uenig. Vi har imidlertid forsøkt å tegne det norske arbeidslivet i forhold til disse ytterpunktene. Hvem opplever henholdsvis stort sett inkludering og hvem opplever stort sett ekskludering? Hvor mange er det i hver gruppe? Hvem og hvor mange opplever begge deler? Hvilke konsekvenser har opplevelse av inkludering og ekskludering for hvordan den enkelte vurderer sin tilknytning til arbeidslivet i framtida?

Figur 1 viser illustrerer det norske arbeidslivet. Vi finner at 14 % av norske arbeidstakere opplever et ekskluderende arbeidsliv. Disse svarer i gjennomsnitt bekreftende på at de opplever en ekskluderende kultur på sin arbeidsplass. Utover i rapporten vil vi beskrive denne gruppen nærmere – hvor de jobber, deres utdanningsbakgrunn og hva de tenker om framtiden.



Figur 1: Det norske arbeidslivet

Inkluderingsindeksen viser at 56 % opplever at de jobber i en inkluderende kultur, 30 % opplever verken særlig grad av ekskluderende eller inkluderende og 14 % opplever kulturen på arbeidsplassen som ekskluderende. Dette innebærer at de i gjennomsnitt har svart bekreftende på at normer og ledelse er helt eller delvis ikke-inkluderende:

- Her ventes det at man kommer på jobb uansett hvordan man føler seg (når det gjelder helse).
- Her får folk med helseproblemer ikke hjelp og støtte til å klare jobben.
- Ansatte som er fraværende blir sett på som illojale.
- Hos oss strekker ikke ledelsen seg langt for å tilrettelegge arbeidet for sykemeldte.
- Det er ikke stor takhøyde her for de som sliter med helse.
- Ledelsen jobber ikke godt og systematisk med IA i vår virksomhet.
- På min arbeidsplass er de tillitsvalgte ikke en pådriver i arbeidet for et inkluderende arbeidsliv.

Dimensjonene fanger inn aksept for legitimt fravær, aksept for varierende arbeids-/yteevne, ledelsens IA-fokus og tillitsvalgtes rolle i IA-arbeidet. Dimensjonene dekker viktige aspekter ved noe vi kan kalle en IA-kultur, men er selvsagt ikke uttømmende. Et avgjørende kriterium for valg av dimensjoner var at de måtte dekke temaer som de fleste har en forutsetning for å uttale seg om. Virksomhetens rekrutteringspolitikk (som i aller høyeste grad er IA-relevant) er eksempelvis et forhold som mange arbeidstakere ikke har en forutsetning for å vurdere – og er følgelig utelatt.

Om 56 % i et inkluderende og 14 % i et ekskluderende arbeidsliv er høye eller lave tall, er et vurderingsspørsmål. På den ene siden er det positivt at drøyt halvparten sier seg enig i at man opplever aksept for sykdom, hjelp og støtte ved sykdom, en inkluderende ledelse osv. På den andre siden, er det verdt å merke seg at en betydelig gruppe – ca 300.000 arbeidstakere – gir «negative» svar på disse kulturdimensjonene.¹¹ Styrken ved denne målemetoden er at vi fanger inn flere dimensjoner ved

¹¹ Det betyr at de i gjennomsnitt har svart helt eller delvis (u)enig på samtlige 7 spørsmål. Det holder altså ikke at de har svart negativt på 4 spørsmål, positivt på 2 og midtkategori på 1 spørsmål. Gjennomsnittsvaret må ligge på «ekskluderingsiden» for å komme blant de 14%.

jobben. Det dreier seg ikke bare om ett negativt forhold ved en stort sett fin kultur på arbeidsplassen – det dreier seg om flere forhold som vi har valgt å kalle en ekskluderende kultur – som 300.000 arbeidstakere opplever.

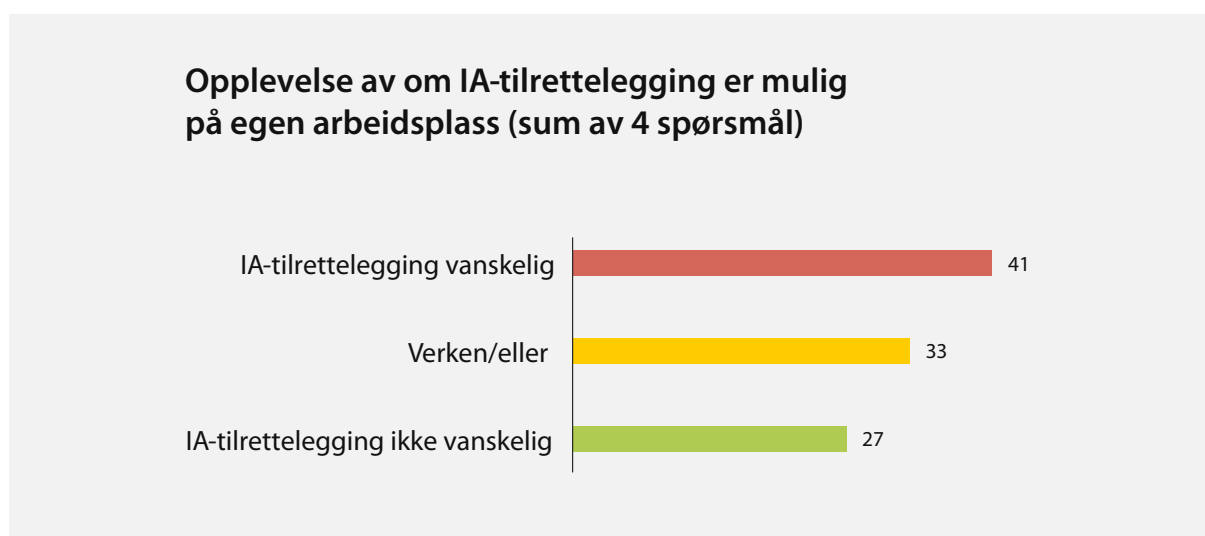
IA-tilrettelegging

Inkluderende arbeidsliv går ikke bare på holdninger og ledelse. Selve organiseringen av arbeidet kan både i sin natur og gjennom sin praksis fremme eller hindre inkludering. Vi stilte derfor 4 spørsmål om dette.

Tilrettelegging og organisering i forhold til virksomhetens oppgaver og aktiviteter:

- *I vår virksomhet er det vanskelig å finne alternativt arbeid til de som trenger mindre belastning.*
- *Tilrettelagt arbeid for enkeltpersoner medfører økt belastning for andre.*
- *Arbeidsoppgavene og organiseringen av arbeidet gjør vår virksomhet til en lite egnet arbeidsplass for ansatte som ikke kan yte 100 prosent.*
- *For stor andel seniorer passer ikke med virksomhetens aktivitet.*

Vi finner at 4 av 10 opplever IA-tilrettelegging på sin arbeidsplass som vanskelig. Disse har altså svart at de er helt eller delvis enig i at arbeidsoppgavene og organiseringen av arbeidet gjør virksomheten til en lite egnet arbeidsplass for ansatte som ikke kan yte 100 % og at for mange seniorer kan være et problem. Videre er de i større grad enn andre enig i at det er vanskelig å finne alternativt arbeid til de som trenger det og at tilrettelegging medfører mer belastning for andre.



Figur 2: IA-tilrettelegging

Vi ser at det er langt flere som rapporterer om vanskeligheter med IA-tilrettelegging enn en ekskluderende kultur i form av normer og lederadferd. Dette tyder på at det i mange virksomheter oppleves som vanskelig med IA-tilrettelegging på tross av at normer og ledelse oppleves som «IA-vennlig». Dette funnet underbygger en antakelse om at måloppnåelse i forhold til IA ikke bare dreier seg om holdninger, men også reelle utfordringer knyttet til arbeidsorganiseringen.

Inkludering og ekskludering i ulike bransjer

Vi finner markert forskjell mellom bransjer: På «inkluderingsstoppen» finner vi høyutdanningsbransjer som:

- Offentlig sentralforvaltning
- Kultur/Organisasjon/Media/Forskning
- Skole/Undervisning/Barnehage
- It/Telekommunikasjon og Olje/Gass/Energi

På inkluderingsgjennomsnittet finner vi:

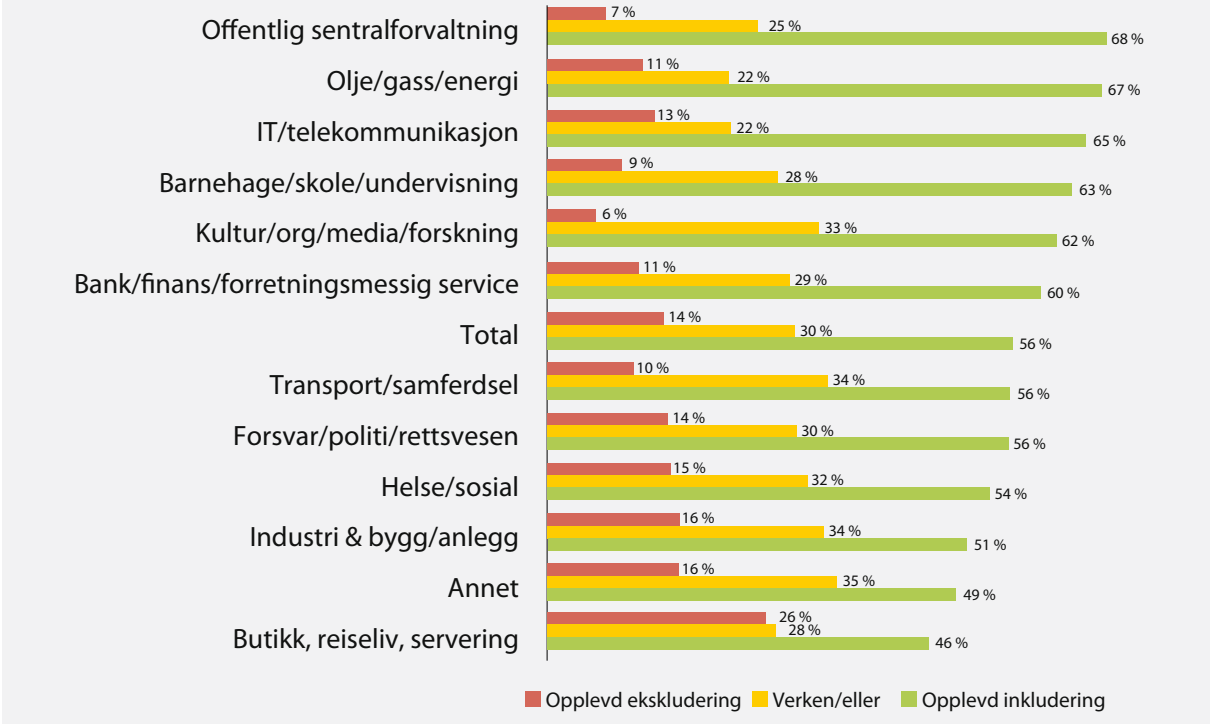
- Bank/Finans/Forretningsmessig Service
- Transport/Samferdsel
- Helse og Sosial
- Industri/ Bygg og anlegg
- Forsvar, Politi og Rettsvesen

Alene på «inkluderingsbunnen» (alternativt «ekskluderingsstoppen») finner vi:

- Butikk, Reiseliv og Servering

Butikk, reiseliv og servering har den laveste gjennomsnittsalderen. Vi finner også her en signifikant (klar, men ikke veldig sterk) sammenheng mellom alder og opplevd inkludering. De eldste opplever seg mer inkludert enn de yngre. Dette overrasker ikke. Yngre arbeidstakere er oftere ansatt i bransjer med flyktige ansettelsesforhold, preget av større turnover og hvor forventningene til arbeidsgiver ofte ikke er veldig høye. Butikk, reiseliv og servering skiller seg klart ut. Dette er også en bransje med små virksomheter, lite fagorganisering og lavt utdanningsnivå. Likevel, også i denne bransjen er det flere som opplever inkludering enn ekskludering. Forholdet mellom ekskluderte og inkluderte er her nesten 1:2, mens forholdet mellom ekskluderte og inkluderte i offentlig sentralforvaltning er 1:6. For hver som opplever ekskluderende kultur i butikk, reiseliv og servering, er det nesten to som opplever en inkluderende kultur, mens det i offentlig sentralforvaltning er seks som opplever inkludering for hver som opplever ekskludering. Det er altså liten tvil om hvor problemet er størst.

Opplevd inkludering/ekskludering i ulike bransjer

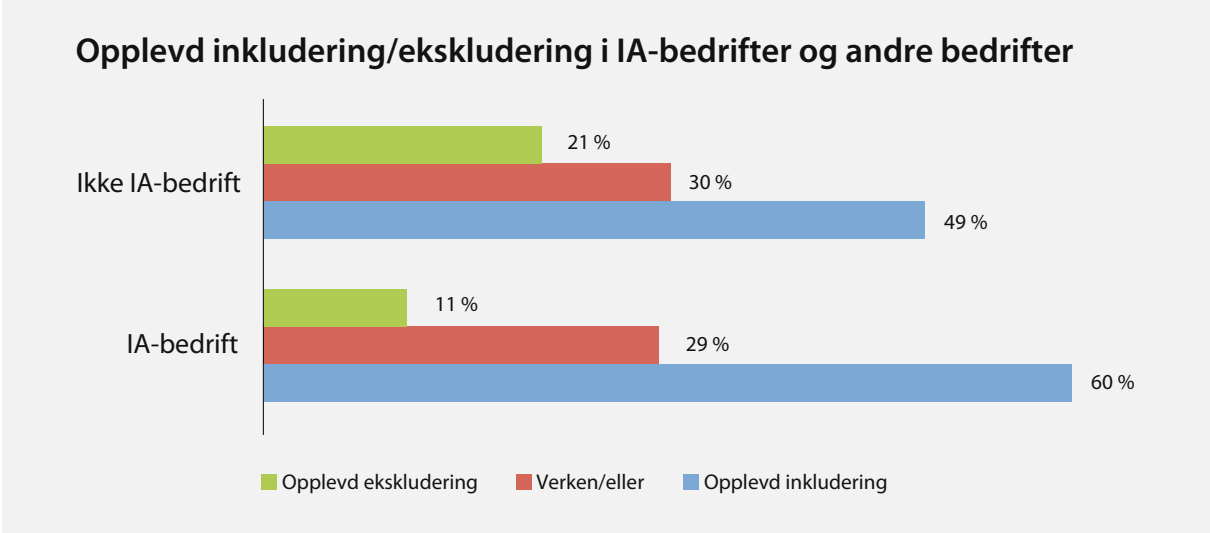


Figur 3: Inkludering/ekskludering etter bransje

Et mønster som fremgår av figuren er at bransjer med tyngdepunkt i offentlig sektor oppleves som mer inkluderende enn bransjer i privat sektor – 61 % opplever inkluderende kultur i offentlig sektor mot 53 % i privat sektor.

Inkludering og tilrettelegging i IA-bedrifter og andre bedrifter

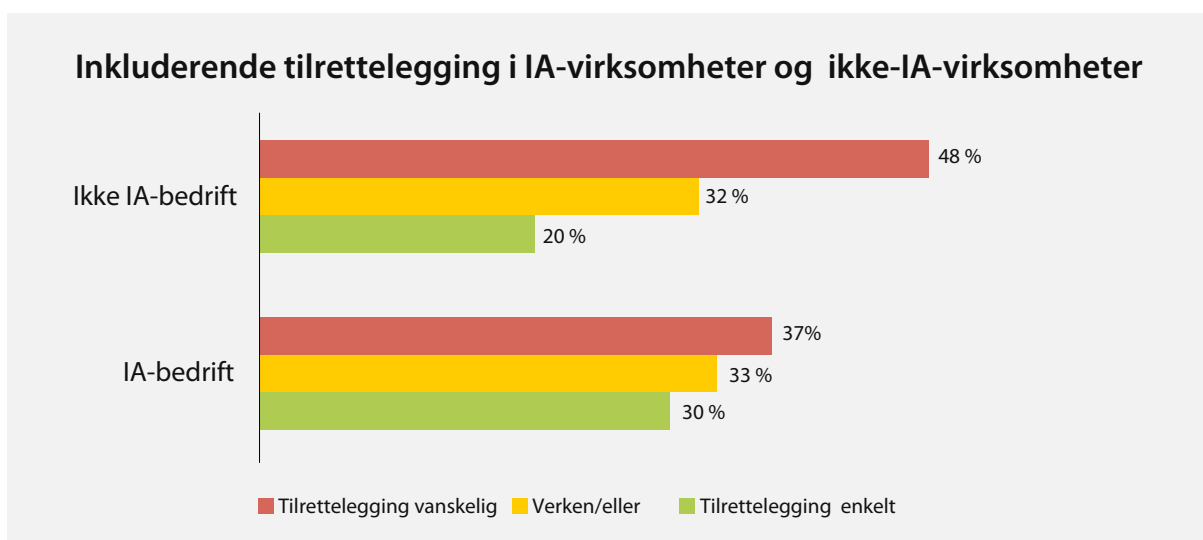
Vi har nå tegnet et overordnet bilde av IA-tilstanden i norsk arbeidsliv. I det etterfølgende skal vi gå mer i detalj. Først skal vi se på om inkludering og ekskludering oppleves ulikt i arbeidsorganisasjoner med og uten IA-avtale.



Figur 7: Ekskludering/inkludering etter IA-avtale

Flere ansatte i arbeidsorganisasjoner med IA-avtale opplever seg inkludert enn ansatte som ikke har en arbeidsplass med IA-avtale. Videre er det dobbelt så mange som opplever ekskludering i ikke-IA-virksomheter som i IA-virksomheter. Imidlertid er det også slik at ansatte med høy utdanning og høy inntekt i større grad enn ansatte med lav utdanning og lav inntekt er ansatt i bedrifter eller organisasjoner med IA-avtale. Det kan være slik at virksomheter med slike særtrekk i større grad tegner IA-avtale. IA-avtalen er derfor ikke nødvendigvis en direkte årsak til opplevd inkludering. På den annen side viser evalueringen av IA-avtalen fra 2009 at sykefraværet går ned i IA-bedrifter etter at de inngår avtalen. Effekten er liten, men signifikant.¹² Dette underbygger antakelsen om at IA-avtalen stimulerer adferd som bidrar til redusert opplevd ekskludering.

Vi finner også at det er flere som opplever at tilrettelegging er vanskelig å gjennomføre i virksomheter som ikke har IA-avtale enn i virksomheter med IA-avtale. Dette kan være fordi man gjennom praktisk tilrettelegging faktisk får et mer realistisk bilde av utfordringene, men det kan også være fordi virksomheter med bedre forutsetninger for tilrettelegging i større grad tegner IA-avtale.



FIGUR 8: Tilrettelegging etter IA-avtale

Inkluderende og ekskluderende arbeidsplasskulturer

Ved hjelp av multivariat analyse har vi undersøkt hvilke forhold som i størst grad kan forklare opplevelsen av å jobbe i en inkluderende arbeidskultur med takhøyde for sykdom og fravær. Trekk ved arbeidsplassen forklarer mye: Nærmeste leder betyr klart mest. De som opplever at de har en leder med tilstrekkelig bakgrunn og erfaring, som gjør en god jobb og er opptatt av hvordan arbeidstakerne har det på jobb, som legger forholdene til rette og tar ansatte med på råd – opplever også at de jobber i en mer inkluderende arbeidskultur. Arbeidsoppgaver og organisering som gjør det mulig å tilrettelegge for de som ikke kan yte 100 prosent betyr også mye. Arbeidstakere som jobber i bedrifter med IA-avtale opplever mer inkluderende kultur enn andre. Også høy utdanning og høy inntekt bidrar i inkluderende retning.

Å jobbe på en arbeidsplass der eget fravær går utover kolleger, øker sannsynligheten for å jobbe i en ekskluderende arbeidskultur. Imidlertid finner vi også trekk ved arbeidstakere som bidrar til å forklare opplevelse av en inkluderende versus ekskluderende arbeidskultur: De som er misfornøyd med jobben

¹²Ose Solveig O et al. Evaluering av IA-avtalen. Sintef 2009

sin, eller har hardt fysisk arbeid, og ofte er utslitt når de kommer hjem fra jobb har større sannsynlighet for å oppleve arbeidsplassen sin ekskluderende. Jo lavere alder, jo større opplevelse av ekskludering. Bekymring for å miste jobben, erfaring med å være sykmeldt og å jobbe innenfor butikk, reiseliv og servering trekker også i ekskluderende retning.

Tilknytning til arbeidslivet

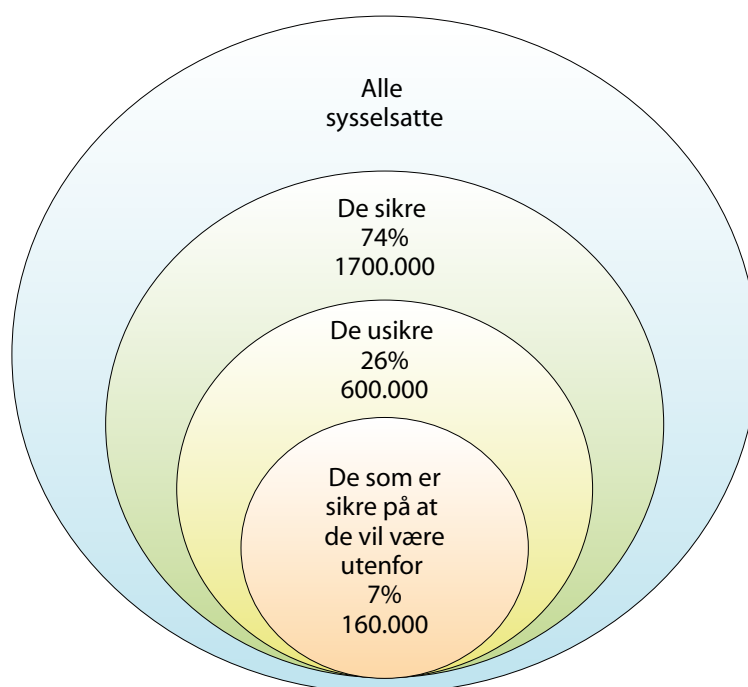
Vi har så langt delt inn arbeidstakerne etter om de opplever å arbeide i henholdsvis en ekskluderende og en inkluderende kultur. Nå skal vi studere nærmere arbeidstakerne etter hvilke framtidsutsikter de har for sin plass i arbeidslivet. Til slutt skal vi kombinere disse analysene: Er det slik at det er de som er svakest tilknyttet arbeidslivet som også opplever mest ekskludering,

Vi har gradert tilknytningen til arbeidslivet:

- **De som er sikre på sin arbeidslivstilknytning om 5 år.** Det betyr at de har svart at det er svært eller ganske usannsynlig at de er uførepensjonist, arbeidsledig eller utenfor arbeidslivet av andre grunner.
- **De som er usikre på sin arbeidslivstilknytning om 5 år.** Det betyr at de har svart at det er svært eller ganske sannsynlig eller verken sannsynlig eller usannsynlig at de er uførepensjonist, arbeidsledig eller utenfor arbeidslivet av andre grunner.
 - **De som er sikre på at de vil være utenfor arbeidslivet om 5 år.** Det betyr at de har svart at det er svært eller ganske sannsynlig at de er uførepensjonist, arbeidsledig eller utenfor arbeidslivet av andre grunner. Denne gruppen er en delmengde av de som er usikre på sin arbeidslivstilknytning

Vi har ikke tatt med de som sier at de vil gå av med alderspensjon.

FIGUR 4: Grad av tilknytning til arbeidslivet



Når det gjelder de som er usikre på sin framtidige arbeidslivstilknytning – ca 600.000 arbeidstakere, skiller de seg ut ved at:

- De er litt eldre enn de sikre – 46,6 år mot 43 år.
- Det er flere med lav utdanning og lav inntekt enn blant de sikre.
- De har vært mer langtidssykemeldt. 41 % av de usikre har vært helt/delvis sykemeldt mer enn to måneder i løpet av siste fem år, mens (kun) 22 % av de som er sikre svarer det samme.
- De vurderer sin helse som dårligere. 64 % av de usikre sier at det er svært eller ganske sannsynlig at de må redusere sin arbeidsinnsats i løpet av nærmeste 5 år, mens tilsvarende tall for de som er sikre på sin arbeidslivstilknytning er 36 %.
- De har i mindre grad en trygg eller selvstendig jobb.
- De svarer i større grad enn andre at jobben er et middel til å tjene penger, mens innholdet i tilværelsen ligger i familie og fritid.
- De jobber mer deltid.

Dette er altså hva som skiller gruppen fra de sikre. Det betyr ikke at alle i gruppen har det slik, men at de i varierende (men statistisk pålitelig) større grad rapporterer på denne måten.

Vi har nærmet oss beskrivelsen av det inkluderende arbeidslivet fra to kanter;

- 1) Hvordan de vurderer framtidsutsiktene i arbeidslivet om 5 år.
- 2) Om de opplever en inkluderende eller ekskluderende kultur på jobben.

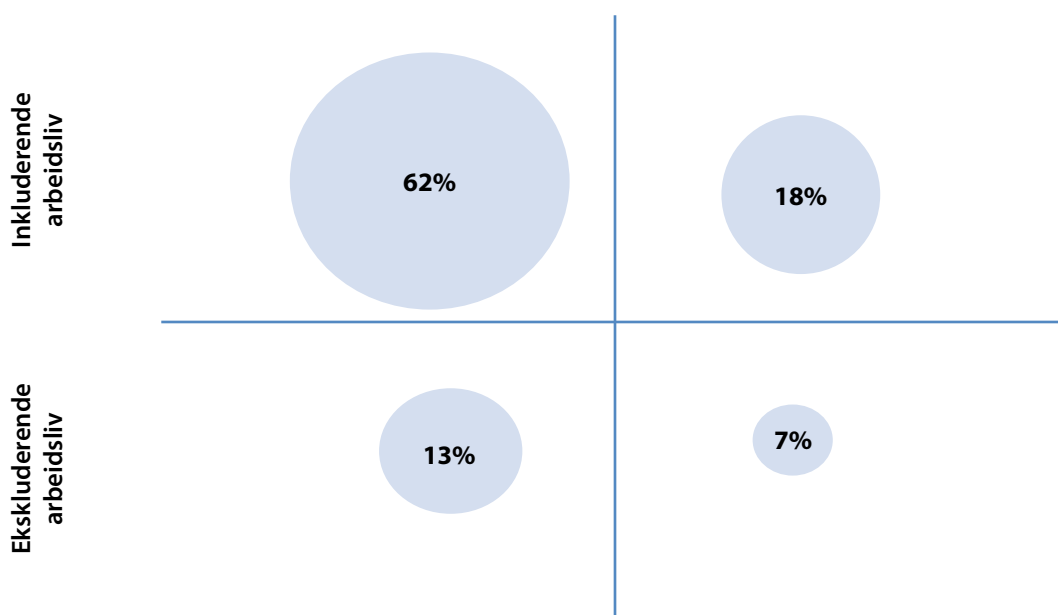
Vi har kategorisert dem i henholdsvis tre grupper innen de to hovedkategoriene:

Arbeidslivs- tilknytning om 5 år	De som er sikre på arbeidslivstilknytningen	
	De som er usikre på arbeidslivstilknytningen	De som sier det verken er sannsynlig eller usannsynlig at de er innenfor
		De som er sikre på utenforskap
Opplevelse av kulturen på jobben	De som opplever inkludering	
	De som faller inn i midt-kategorien	
	De som opplever ekskludering	

Er det slik at ekskludering fører til en mer usikker arbeidslivstilknytning? Eller kan det være slik at de som opplever ekskludering ikke går ut av arbeidslivet, men snarere øker anstrengelsene for å finne en annen jobb med andre og mer inkluderende trekk? Eller er det slik at de som opplever inkludering er sikre(re) på sin arbeidslivstilknytning? Vi har ikke tatt mål av oss om å forklare en eventuell direkte årsakssammenheng mellom disse utfallene. Forklaringene kan være flere. Et inntak til å forstå sammenhengene mellom utfallene er å se om det er de samme personene som havner i gruppene. Figuren viser hvordan arbeidstakerne fordeler seg når vi krysser disse to dimensjonene.

Sikre på arbeidslivstilknytningen

Usikre på arbeidslivstilknytningen



FIGUR 5: Arbeidstakerne etter arbeidslivstilknytning og opplevd inkludering/ekskludering¹³

Vi har holdt de som verken opplever en ekskluderende eller inkluderende kultur (midtkategorien) utenom analysen. Størrelsen på sirklene illustrerer forskjellen på gruppene. Det er langt flere som opplever en inkluderende kultur enn en ekskluderende. Det er også flere som er sikre enn usikre på om de vil være innenfor arbeidslivet om 5 år. I figur 5 ser vi at de som opplever en ekskluderende kultur både er sikre og usikre på sin arbeidslivstilknytning. Av de som opplever en inkluderende kultur, er 78 % sikre på sin arbeidslivstilknytning, mens 22 % er usikre. Av de som opplever en ekskluderende kultur, er 66 % sikre, mens 34 % er usikre. Også blant de usikre er det flere som opplever inkluderende kultur enn ekskluderende. Det må følgelig være andre forhold enn en ekskluderende kultur som kan forklare at noen er usikre på arbeidslivstilknytningen. Sagt på en annen måte: Selv om ingen opplevde en ekskluderende kultur, vil det fortsatt være arbeidstakere som er usikre på sin framtidige arbeidstilknytning.

Omregnet til personer i det norske arbeidslivet (når vi holder midtkategorien som verken opplever inkluderende eller ekskluderende kultur utenom), står vi igjen med:

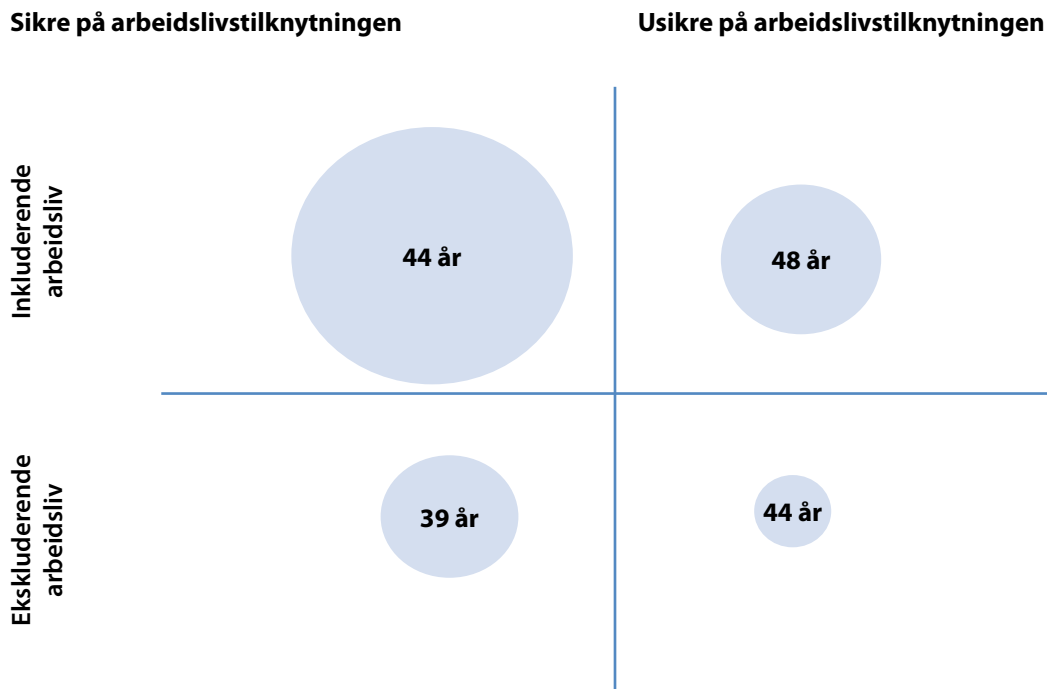
- 1: Sikre på arbeidslivstilknytning og jobber i en inkluderende arbeidskultur: 1.000.000 sysselsatte.
- 2: Sikre på arbeidslivstilknytning og jobber i en ekskluderende arbeidskultur: 200.000 sysselsatte.
- 3: Usikre på sin arbeidslivstilknytning og jobber i en inkluderende arbeidskultur: 300.000 sysselsatte.
- 4: Usikre på sin arbeidslivstilknytning og jobber i en ekskluderende arbeidskultur: 100.000 sysselsatte.

Vi må anta at gruppe 1 har den sterkeste tilknytningen til arbeidslivet og at tilknytningen er svakest for gruppe 4.

¹³Vi har for enkelthetens skyld tatt ut midtkategorien som i gjennomsnitt svarer verken/eller på opplevd inkludering og ekskludering.

Alder

Vi så tidligere at de usikre var noe eldre enn de sikre – selv om de som planlegger alderspensjon er utelatt. Vi så også at de som opplever ekskluderende kultur er yngre enn de som opplever inkluderende kultur. Er det slik at de som opplever ekskluderende kultur og er sikre på sin arbeidslivstilknytning i hovedsak er ungdommer som har stor mobilitet og ventelig vil søke seg til en mer inkluderende arbeidskultur etter hvert? Og er de som er usikre på sin arbeidslivstilknytning i hovedsak seniorer som uansett er på vei ut – uavhengig av en inkluderende eller ekskluderende kultur? Er alder så viktig at det egentlig dreier seg om ulike aldersgrupper? La oss se på gjennomsnittsalderen i de samme gruppene.



FIGUR 6: Gjennomsnittsalder etter arbeidslivstilknytning og opplevd inkluderende/ekskluderende kultur

Figur 6 viser en forskjell i alder i den retningen som vi ville forvente. De usikre som opplever ekskluderende kultur er yngre enn de usikre som opplever inkluderende kultur. Likevel er forskjellene såpass små at det ikke bare dreier seg om ulike aldersgrupper. Gjennomsnittsalderen øker med 4-5 år når vi går fra de sikre til de usikre og når vi går fra de som opplever ekskluderende til de som opplever inkluderende kultur.

Hvordan kan vi forklare den usikre arbeidslivstilknytningen?

Ved hjelp av multivariat analyse har vi undersøkt hvilke forhold som i størst grad øker sannsynligheten for å falle utenfor arbeidslivet. (Her vil det si å oppgi at man er usikker på om man vil være innenfor arbeidslivet om 5 år av andre grunner enn alderspensjon). Mens opplevelse av å jobbe i en ekskluderende arbeidslivskultur i stor grad kan forklares av trekk ved arbeidslivet, som ledelse, organisering og tilrettelegging, handler usikker arbeidslivstilknytning i langt større grad om forhold ved arbeidstakerne. Verken ledelse, organisering eller tilrettelegging påvirker arbeidstakeres vurderinger av sannsynligheten for å havne utenfor arbeidslivet. Faktorer knyttet til egen helse ser derimot ut til å være avgjørende, i kombinasjon med jobbtrygghet. De tre viktigste faktorene er å være i deltidsjobb, bekymring for helsa og bekymring for å miste jobben. Erfaring med langtidssykmelding og høy alder øker risikoen for å falle ut, mens høy utdanning og opplevelsen av å ha en trygg jobb, minsker risikoen.

Mer om utenforskapet

La oss se nærmere på de som er sikre på at de vil være utenfor om 5 år. Selv om de bare utgjør 7 % av de sysselsatte, er dette en betydelig del av arbeidskraften, ca 160.000 sysselsatte som potensielt kan gå tapt. Det skal mye arbeidskraftsimport til for å erstatte dette mulige tapet. De som er sikre på at de vil være utenfor arbeidslivet om 5 år utgjør en delmengde av de som usikre på arbeidslivstilknytningen. Mange av trekkene blant de usikre finner vi igjen her, men ikke alle:

- De er enda eldre, snittalderen er nå 51 år (mot 43 år for de sikre). Selv om de er enda eldre, finner vi også mange i 40-års alderen i denne gruppen.
- De jobber mindre – 32,3 timer mot 37,7 timer. Omfanget av arbeidsinnsats kan være et uttrykk for tilknytning, men også et tegn på at det potensielle inntektstapet ved å forlate arbeidslivet er mindre.
- De har helseproblemer. Vi fant at de usikre skilte seg fra de sikre ved at de hadde mer sykemeldingserfaring. Dette bildet forsterkes når vi kun ser på de som er sikre på å være utenfor:
 - 52 % har vært helt eller delvis sykmeldt mer enn 2 måneder siste 5 år mot 27 % av de andre.
 - 51 % sier det er svært eller ganske sannsynlig at de må redusere sin arbeidsinnsats pga helseproblemer mot 8 % av de som ikke er sikre på at de vil forlate arbeidslivet.
- De er noe overrepresentert i offentlig sentralforvaltning. Denne bransjen representerer 6,6 % av arbeidstokken, men utgjør 11,4 % av de som tror de kommer til å være utenfor om 5 år – og da ikke pga av alderspensjon, men uførhet, arbeidsledighet eller andre grunner. I offentlig forvaltning finner vi også den klart høyeste gjennomsnittsalderen blant de som tror de kommer til å være utenfor – 56, 2 år. AFP kan være en mulig forklaring til at så stor andel av offentlig forvaltning ser for seg en tilværelse utenfor arbeidslivet. Likevel kan det ikke være hele forklaringen ettersom gjennomsnittsalderen er lavere enn AFP-alder minus 5 år (57 år).
- De opplever i mindre grad å ha trygg jobb og er mer bekymret for å miste jobben enn andre.

Helseproblemer er åpenbart en viktig årsak til at personer ser for seg en utgang av arbeidslivet. Over halvparten i denne gruppen rapporterer at de har vært sykmeldt mer enn 2 måneder og svarer at de må redusere sin arbeidsinnsats på grunn av helseproblemer. Men det må også være andre grunner siden «kun» halvparten oppgir helse. Bekymring for å miste jobben er også et kjennetegn ved denne gruppen. Vi har vært inne på AFP (som også kan være begrunnet i helse), eller andre faktorer knyttet til alternativ forsørgelse av andre årsaker enn helse. Det kan være studielån, forsørgelse av ektefelle, arv, oppsparte midler eller at arbeidsinnsatsen i dag er så lav at inntektsbortfallet blir begrenset.

Sluttord

Vi har lagt stor vekt på å beskrive den usikkerheten som mange føler i forhold til framtiden i arbeidslivet og den gruppen som i større eller mindre grad opplever at de er på vei ut. Vi viser at små prosenttall skjuler store samfunnsmessige utfordringer. Når arbeidstakere midt i sin yrkeskarriere har en svak arbeidslivstilknytning, representerer det utfordringer for finansieringen av velferdssamfunnet, partene i arbeidslivet og kollegene på jobben. Fagbevegelsen jobber blant annet for å sikre inntektene til lønnstakerne. Risikoen for å falle utenfor arbeidslivet utgjør den kanskje største trusselen mot inntektsgrunnlaget for en arbeidstaker.

Opplevelse av inkluderende/ekskluderende arbeidsplasskultur varierer med inntekt og utdanning: Mens 8 prosent av arbeidstakere med høyere utdanning og inntekt over 400.000 kroner opplever seg ekskludert på arbeidsplassen, gjelder dette for 17 prosent av arbeidstakere uten høyere utdanning og med inntekt under 400.000 kroner. Selv om vi i YS Arbeidslivsbarometer finner press i utdannings- og kompetanseintensive jobber, slår dette ikke ut i opplevelse av ekskluderende kultur. De som jobber i lite utdanningskrevende jobber innenfor tjenesteyting opplever dobbelt så ofte å bli utsatt for ikke inkluderende arbeidsplasskultur. Det er altså i disse delene av arbeidslivet vi finner de største utfordringene knyttet til en kultur med liten takhøyde for sykdom, fravær og redusert arbeidsevne. Ledelse, organisering og tilrettelegging er viktige faktorer som bidrar til inkluderende arbeidsplasskulturer.

Dersom vi imidlertid studerer inkludering fra et perspektiv på usikker fremtidig arbeidslivstilknytning (hvem tror de vil være innenfor/utenfor arbeidslivet om 5 år), viser det seg at typiske IA-tiltak har liten betydning. Inkluderende ledelse, arbeidsplasskultur og tilrettelegging har liten effekt på vurderingen av om man tror man vil være innenfor eller utenfor om 5 år. En usikker jobbtilknytning handler snarere om opplevelse av trygghet i jobben, deltid og helsebekymringer.

Av denne analysen fremgår det at det å arbeide for et mer inkluderende arbeidsliv og at flere får en sterkere tilknytning til arbeidslivet – ikke nødvendigvis vil være samme sak. I en viss grad kan innsats for det ene formålet styrke det andre formålet, men dette overlappet ser ut til å være begrenset.

Vi har studert tilknytning til arbeidslivet gjennom å måle om man tror man vil være innenfor eller utenfor arbeidslivet om fem år. IA-avtale, tilrettelegging og inkluderende ledelse med aksept for sykdom og fravær påvirker altså i liten grad framtidsvurderinger av om man vil være innenfor eller utenfor arbeidslivet. Dersom disse forholdene heller ikke påvirker den *faktiske* atferden knyttet til å falle ut av arbeidslivet, står vi som samfunn overfor noen store dilemmaer i forhold til hvordan vi skal håndtere den gruppen som havner utenfor arbeidslivet mens de ennå er i «arbeidsfør» alder. Hva skal til for at «risikogruppen» – det vil si arbeidstakere med helseutfordringer og usikker jobbtilknytning – faktisk blir værende i arbeidslivet? Reduksjon av helsebekymringer, deltid og manglende jobbtrygghet ser ut til å være sentrale stikkord. Helsebekymringer behøver ikke bare å gå på egen helse isolert, men kan være en bekymring for om helsen holder til å takle arbeidsoppgavene. Dermed ser det ut til å dreie det seg om en komplisert relasjon mellom helse, trygghet og arbeid.

VEDLEGG METODE

Grunnkonseptet med YS Arbeidslivsbarometer er at vi holder måle- og beregningsmetodene fast. Dette muliggjør analyser av endring fra år til år. Vi kombinerer egne spørreskjemadata med eksterne data enten fra representative undersøkelser eller fra administrative registre. Eksterne data er oppdatert der nye data finnes. Hvis det ikke foreligger nye data, har vi brukt samme data som tidligere. Mens egne spørreskjemadata representerer årets tall, vil eksterne data ofte være noe eldre. Vi etterstreber så ferske sammenlignbare tall som mulig, men internasjonal statistikk vil ofte representere flere års tidsforsinkelse. Kildene er angitt i fotnoter. Barometerundersøkelsen ble gjennomført av TNS Gallup i juni 2010. Målgruppen for undersøkelsen er den yrkesaktive befolkningen i Norge. Årets undersøkelse består av 2 675 intervjuer blant medlemmer i GallupPanelet. Bruttoutvalget var representativt på kjønn, alder, utdanning, geografi og bransje. For å sikre undersøkelsens representativitet ble resultatene også vektet i etterkant for næring/bransje. For nærmere dokumentasjon av undersøkelsen viser vi til <http://barometer.ys.no>.

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

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

- 1) Omregning av gjennomsnittstall fra en 3-, 4- eller 5-punktskala til en 10-punktskala.
- 2) Bruk av prosentandel der 100 er topp-punktet. Her er prosentandelen delt på 10.
- 3) Bruk av prosentandel der en annen prosentandel utgjør topp-punktet. For eksempel forskjell i andel kvinner og menn som tjener over 400.000 kroner. Deretter deles summen på 10.
- 4) Bruk av variasjonsbredde på data der Norges skåre sammenlignes med andre land. Her brukes faktiske ytterpunkter for å definere skalaen. Variasjonsbredden deles deretter på 10 for å plassere verdien inn på en 10-punktskala. Variasjonsbredde med utgangspunkt i ytterpunktene er velegnet så lenge antall observasjoner ikke er for lavt og ytterpunktene ikke består av ekstremverdier. Det er imidlertid et dilemma at endringer i andre enkeltstående land kan påvirke skalaen – og dermed Norges relative plassering i stor grad - selv om utviklingen i Norge er stabil.

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

For 2009 vektet vi for fagforeningsmedlemskap på indikator 1 og 2. For 2010 foreligger det ikke ferske nok tall for fagforeningsmedlemmer i Norge til å beregne denne vekten. I sammenligninger med fjoråret presenterer vi derfor også 2009-tall uten fagforeningsvekt, slik at en eventuell endring i barometerverdi speiler reelle forskjeller.



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

Postboks 9232 Grønland

0134 Oslo

Telefon 21 01 36 00

www.ys.no