



ARBEIDSLIVSBAROMETER

Norsk arbeidsliv 2013

Stabilitet og sårbarhet

Ann Cecilie Bergene
Ida Drange
Cathrine Egeland
Svenn-Erik Mamelund
Arild H. Steen



AFI ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET
WRI WORK RESEARCH INSTITUTE

Oktober 2013
Design: Signus
Trykk: BK Grafisk
Opplag: 1300
Illustrasjoner: Svein Samuelson
Forside: Shutterstock
Foto side 3: Erik Norrud



FEM ÅR MED YS ARBEIDSLIVSBAROMETER!

YS Arbeidslivsbarometer ble formelt vedtatt opprettet av YS representantskap i juni 2008. Dette var et modig vedtak av representantskapet. For første gang i YS' historie vedtok en et stort prosjekt hvor YS sentralt og forbundene i felleskap sto for finansieringen. Avtalen med AFI ble inngått for en femårsperiode. 27. oktober 2009 ble den første barometerrapporten publisert.

La meg minne om hva barometeret var ment å være da dette ble introdusert:

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

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

For YS og forbundene gir barometeret nye muligheter til å vurdere medlemmenes behov og oppfatninger. Ikke minst gir det oss innsikt i hvordan situasjonen er for arbeidstakere i norsk arbeidsliv nå og hvordan situasjonene utvikler seg.

Satsningen vi gjorde på YS Arbeidslivsbarometer var etter min mening riktig. Kjennskapen til barometeret har økt jevnt gjennom årene og har fått mye oppmerksomhet, særlig i forbindelse med lanseringen på de årlige YS konferansene. Vi ser også at det i det politiske miljøet henvises og refereres i økende grad til resultater fra YS Arbeidslivsbarometer.

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

YS Arbeidslivsbarometer har gitt oss mye nyttig kunnskap gjennom fem år. Nå ser jeg frem til en ny spennende femårsperiode med YS Arbeidslivsbarometer.

Med vennlig hilsen

Jorunn Berland

FORORD

Rapporten formidler resultater og analyser fra YS Arbeidslivsbarometer 2013 samt analyser av hele perioden barometeret er gjennomført. Dette er femte gangs gjennomføring av barometeret. I årets barometer har vi gjort noen endringer som er redegjort for i innledningskapitlet og fortløpende i teksten.

Gjennom en offentlig webportal levert av Norges Samfunnsvitenskaplige Datatjeneste blir nå detaljerte data tilgjengelig gjennom <http://barometer.ys.no/>. Datainnsamlingen er gjennomført av TNS Gallup. Arbeidsforskningsinstituttet har gjort analysene og skrevet rapporten. YS forbundene Negotia, Delta og Parat har bidratt med tilleggsfinansiering slik at utvalget i år er ekstra stort.

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

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

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

Oslo, 04.10.2013

Arild H. Steen
Arbeidsforskningsinstituttet

INNHold

Del 1: Fem år med YS Arbeidslivsbarometer	side	6
Barometeret viser stabilitet i norsk arbeidsliv	side	6
Værvarsel	side	8
Klimaendring	side	16
Del 2: YS Arbeidslivsbarometer		
Fem temaområder	side	17
Fire arbeidsliv	side	19
1: Fagforeningenes legitimitet	side	31
2: Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	side	18
3: Arbeidsvilkår, stress og mestring	side	36
4: Likestilt deltakelse	side	44
5: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	side	49
Del 3: Bruk av kompetanse og motivasjon for etter- og videreutdanning	side	55
Kjennetegn ved arbeidstakere som mener at de får utnyttet og utviklet sin kompetanse	side	55
Kjennetegn ved arbeidstakere som mener at de har kompetanse og ferdigheter som underutnyttes	side	56
Kjennetegn ved arbeidstakere som mener at de mangler kompetanse for å utføre jobben	side	57
Kjennetegn ved arbeidstakere som er motivert for etter- og videreutdanning (EVU) og arbeidsgivere som legger til rette for EVU for sine ansatte	side	58
Ytterligere kunnskap om kompetanse og kompetansebehov	side	63
Mastersyke?	side	65
Oppsummering og utfordringer	side	67
Vedlegg 1: Tidstrender	side	69
Vedlegg Metode	side	76

DEL 1: FEM ÅR MED YS ARBEIDSLIVSBAROMETER

YS Arbeidslivsbarometer har nå gått i fem år. Ambisjonen var å utvikle et instrument som kunne overvåke utviklingen i arbeidslivet i Norge. Målet var å kunne si noe samlet om endringer i arbeidslivet basert på empiriske data. Arbeidslivsutviklingen blir ofte diskutert, men diskusjonen tar ofte utgangspunkt i enkelthendelser. På grunnlag av for eksempel utnyttning av innvandret arbeidskraft i privat tjenesteyting har det vært en tendens til å trekke generelle slutninger om brutalisering av norsk arbeidsliv. Allerede i første runde av YS Arbeidslivsbarometer måtte en slik forståelse trekkes i tvil siden arbeidstakerne ikke ga uttrykk for å dele disse erfaringene med et brutalt arbeidsliv eller en utvikling i denne retning. Tvert imot kunne vi dokumentere erfaringer med et arbeidsliv som de fleste opplevde som utviklende, krevende og med stor grad av trivsel. Etter fem år er det naturlig å gjøre opp status. Hvilke tendenser ser vi i norsk arbeidsliv?

Barometeret viser stabilitet i norsk arbeidsliv

I det store og det hele viser YS Arbeidslivsbarometer 2009-2013 stabilitet. Dette kan komme av en rekke faktorer, og vi vil i det følgende diskutere noen mulige forklaringer. Siden tittelen på undersøkelsen refererer til måling av atmosfærisk trykk og værforhold, vil vi i den påfølgende diskusjonen strukturere teksten etter denne analogien. Vi vil først drøfte selve måleinstrumentet før vi ser på «klimasystemet» det er ment å måle trykket i.

Barometeret som måleinstrument (metode)

Stabiliteten kan muligens tilskrives selve måleinstrumentet, i vårt tilfelle metode. YS Arbeidslivsbarometer måler om lag 100 variable. Det mest slående trekket ved helheten er hvor like svar vi får hvert år. Dette gjelder både svar på konkrete faktaspørsmål (for eksempel har du vært sykemeldt mer enn to måneder siste år) og også spørsmål som uttrykker erfaringer, vurderinger og holdninger. Stabiliteten viser at undersøkelsesinstrumentet er til å stole på. Vi får stort sett samme svarfordeling på spørsmål der det ikke er grunn til å forvente endringer. Svarfordelingen påvirkes lite av statistiske tilfeldigheter. Etter hvert som utvalget er blitt større, blir også usikkerhetsmarginene mindre og følgelig stabiliteten større. Dette er betryggende forskningsmessig.

YS Arbeidslivsbarometer fanger ikke opp alle aspekter ved norsk arbeidsliv. Det er for det første forhold som vanskelig lar seg måle kvantitativt, for eksempel hvilke tanker norske arbeidstakere gjør seg av erfaringer med og utvikling i arbeidslivet. Det er også vanskelig å få en fullgod forståelse av forholdet mellom opplevelser, holdninger og adferd, og det er vanskelig å forklare årsaken til et fenomen. Vi kan identifisere forskjeller i og samvariasjon mellom svarfordelinger, men vi vet ikke om det ene forholdet leder til det andre eller omvendt. Vi ser for eksempel at fagorganiseringsandelen er lavere i bransjer med mindre gode arbeidsforhold, men vi kan ikke dermed si at lav organisasjonsandel er årsak til svekkede arbeidsforhold.

For det andre er det endringer som på tross av stor offentlig oppmerksomhet, allikevel er så begrensede at de gir minimale utslag i barometeret. Dette gjelder for eksempel utleie av arbeidskraft gjennom vikarbyråer. Selv om det utvilsomt har vært en betydelig vekst i denne virksomheten, er omfanget allikevel så begrenset at representative undersøkelser i liten grad fanger inn fenomenet. Av det totale antall årsverk i Norge, ytes kun én prosent gjennom bemanningsbransjen, og to prosent av arbeidstakerne i YS Arbeidslivsbarometer oppgir at de er vikarer. Dette betyr ikke at fenomenet er uvesentlig, men at fenomenet må studeres ved hjelp av andre metoder. For det tredje måler barometerundersøkelsen best forhold innenfor det ordinære arbeidslivet. Forhold i ytterkanten, i det

mer frynsete, irregulære og til dels illegale arbeidslivet, dekkes dårlig. Dette har dels sammenheng med det forrige poenget, men dels også at respondentene i ytterkanten av arbeidslivet er vanskeligere å nå, samt har en lavere svartilbøyelighet dersom vi skulle nå frem til dem.

Statistikk har en tendens til å flate ut forskjeller. Utviklingen i bransjer, sektorer og yrkesgrupper kan variere stort uten at dette fanges opp i gjennomsnitt. Dersom 80 prosent er tilfreds med en tilstand, er det forenlig med at 80 prosent er misfornøyd hvis dette utgjør noen mindre bransjer eller grupper. Deres misnøye blir oppveid av flertallets tilfredshet. Allikevel (eller nettopp derfor) er det svært viktig å oppdage og forstå minoriteten.

YS Arbeidslivsbarometer har derfor sett behovet for å intervju store utvalg i barometerundersøkelsen – nettopp for å kunne se på ulike segmenter i arbeidsmarkedet. Vi har gjennomgående delt det norske arbeidslivet inn i fire ulike segmenter basert på variablene utdanning og inntekt, da analyser viste at dette var avgjørende bakgrunnskjennetegn for å forstå ulikheter i arbeidslivet. Vi har valgt å kalle disse fire ulike arbeidsliv.

Periode

Endring er ikke et enkelt begrep i samfunnsvitenskapene. Hva skal til for å kalle noe en endring? Og hva er målestokken man måler endring mot? Det kan være en utfordring å etablere en ytre faktor dette blir målt mot, siden folks fortolkning av denne kan endres i takt med samfunnsendringer, blant annet gjennom medieoppslag og forskningsrapporter. Til dette kommer at endringer ofte ikke innebærer grunnleggende omveltninger på kort sikt (revolusjoner), men snarere en gradvis og motsetningsfylt prosess. Hvis vi skal holde oss til metrologianalogien er det vanskelig år for år å bedømme om isbreer smelter. Noen år øker de, andre år er det ingen endring og noen år trekker de seg tilbake. Man må med andre ord overvåke isbreens bevegelser over flere år for å vurdere om den smelter. Det samme kan sies om samfunnet, og fem år er dermed tross alt kort tid dersom målet er å studere samfunnsendringer. På lang sikt er YS Arbeidslivsbarometer velegnet til dette formålet, mens det på kort sikt kanskje er best egnet til årlig å samle inn data som gjør et mulig å gå i dybden på enkeltområder gjennom et voksende datamateriale.

Med stabilitet som bakteppe er det verdt å studere nærmere hva som er i endring. Gjennomgangen av hver indikator på temaområdene viser hva som er i endring. Noen forhold viser en tilsynelatende klar tendens, mens andre går opp og ned.

Klimasystemets stabilitet og balanserende mekanismer

I perioden 2009-2013 har de økonomiske konjunkturer i Norge vært ganske stabile, på tross av stor internasjonal turbulens. Finanskrisen i 2008-2009 ble møtt med ekspansive tiltak for å opprettholde aktiviteten i økonomien og stabilisere finanssektoren. Solide offentlige finanser gjorde det mulig for Norge å øke offentlig pengebruk. Vi fikk ikke noen langvarig øking i arbeidsledigheten og vi fikk heller ikke noen påfølgende endringer i arbeidsmarkedsreguleringen. Videre har systemet for lønnsdannelse virket omtrent på samme måte. Den største endringen i norsk arbeidsliv har vært arbeidsinnvandringen fra Polen, Baltikum og Sverige. Denne endringen startet imidlertid før 2009, og endringen berører få norske arbeidstakere ettersom arbeidsinnvandringen er konsentrert til relativt få bransjer. Som vi skal se virker en slik oppdeling i ulike arbeidsmarkedssegmenter stabiliserende på helheten. Perioden er også preget av politisk stabilitet med en rødgrønn flertallsregjering i åtte år som har kunnet føre en langsiktig arbeidslivspolitik. Den norske modellen for arbeidslivsrelasjoner er også en viktig stabiliserende og balanserende mekanisme. Det har for eksempel gjentatte ganger blitt påpekt hvor tilpasningsdyktig

den er. Det kan også argumenteres at den medfører tilpasning gjennom sin harmoniserende virkning, hvor partene både får forståelse for og aksepterer endring. Hvis vi skal holde oss til klimasystemanalogien melder imidlertid spørsmålet seg om hvor mye endring den kan absorbere. På samme måte som klimasystemer klarer å absorbere mye endringer i for eksempel karbonutslipp inntil et visst punkt hvor systemet settes ut av balanse, kan dette kanskje også gjelde den norske modellen. Dette spørsmålet vil vi vende tilbake til.

Ser vi på arbeidsmiljøspørsmålene i YS Arbeidslivsbarometer og levekårsundersøkelsene preges de i stor grad av stabilitet. Selv over en periode på 25 år – hvor arbeidslivet er blitt dramatisk forandret – er det oppsiktsvekkende hvor stabilt arbeidstakerne svarer på spørsmål om arbeidsbelastninger og arbeidsmiljø.¹ På spørsmål om opplevelse av ulike sider ved jobben har vi data helt tilbake til 1989. Selv her finner vi stabilitet når det gjelder opplevelse av trygghet, selvstendighet, samfunnsnyttig jobb, interessant jobb og avansementsmuligheter. Det er kun når det gjelder fleksible arbeidstider at vi finner endringer. Vi ser at en større andel oppgir at de er enige i påstanden at de har fleksibel arbeidstid enn hva som var tilfelle i 1989. På de andre områdene er det litt mer positive vurderinger enn for 24 år siden. Her må vi ta i betraktning at arbeidslivet er vesentlig forandret når det gjelder arbeidsoperasjoner og arbeidsoppgaver. Sammensetningen av arbeidsstokken er annerledes. Mange av arbeidstakerne som var aktive i 1989, er i dag ikke lenger i arbeidslivet. Den mest nærliggende forklaring på stabiliteten i svargivningen er at arbeidstakerne har en stor evne til å tilpasse sine erfaringer og holdninger etter de faktiske endringer som skjer.

Værvarsel

Basert på målingene som er gjort i YS Arbeidslivsbarometer i perioden 2009-2013, kan vi så si hva slags vær vi kan vente i fremtiden? Som nevnt over er dette vanskelig blant annet på grunn av at fem år tross alt er ganske lite. I tillegg kommer utfordringene med i det hele tatt å forutsi samfunnsendringer. Det vi i det følgende ønsker å gjøre er å drøfte noen ulike bekymringer som er uttalt i offentligheten i samme periode og vurdere disse i lys av datamateriale fra YS Arbeidslivsbarometer. YS Arbeidslivsbarometer har hatt som formål å være et verdifullt kunnskapsgrunnlag i sentrale debatter. Etter fem år ønsker vi dermed å bruke data fra YS Arbeidslivsbarometer til å reflektere rundt fire slike offentlige bekymringer: sviktende arbeidsmoral, fleksibiliteten i arbeidsmarkedet, forverring av arbeidsforhold og likestilling.

Enkelte grupper har en lavere grad av tilknytning til arbeidsmarkedet – ser vi tegn til en synkende arbeidsmoral?

Den såkalte arbeidslinjen, presentert i Attføringsmeldingen i 1992, uttrykte en politisk målsetting om å øke deltagelsen i arbeidslivet. Denne målsettingen ble formulert som en rett til arbeid, men kan også forstås som en plikt.² Det ble videre i *Solidaritetsalternativet* vektlagt at et velfungerende sosialt liv avhenger av å være i arbeid, som medførte at å redusere sykefraværet og begrense uføretilgangen gjennom et inkluderende arbeidsliv ble satt på agendaen. Det kan imidlertid argumenteres for at det ikke var innenfor denne politikken «forståelseshorizont at arbeidet kan bli utfordret av familie og fritidsaktiviteter som meningsbærende livsprosjekt».³ Det har vist seg utfordrende å redusere sykefravær og andelen uførepensjonister, noe som har gitt opphav til bekymring for at prioritering av andre meningsbærende livsprosjekt er et uttrykk for svekket arbeidsmoral i befolkningen.

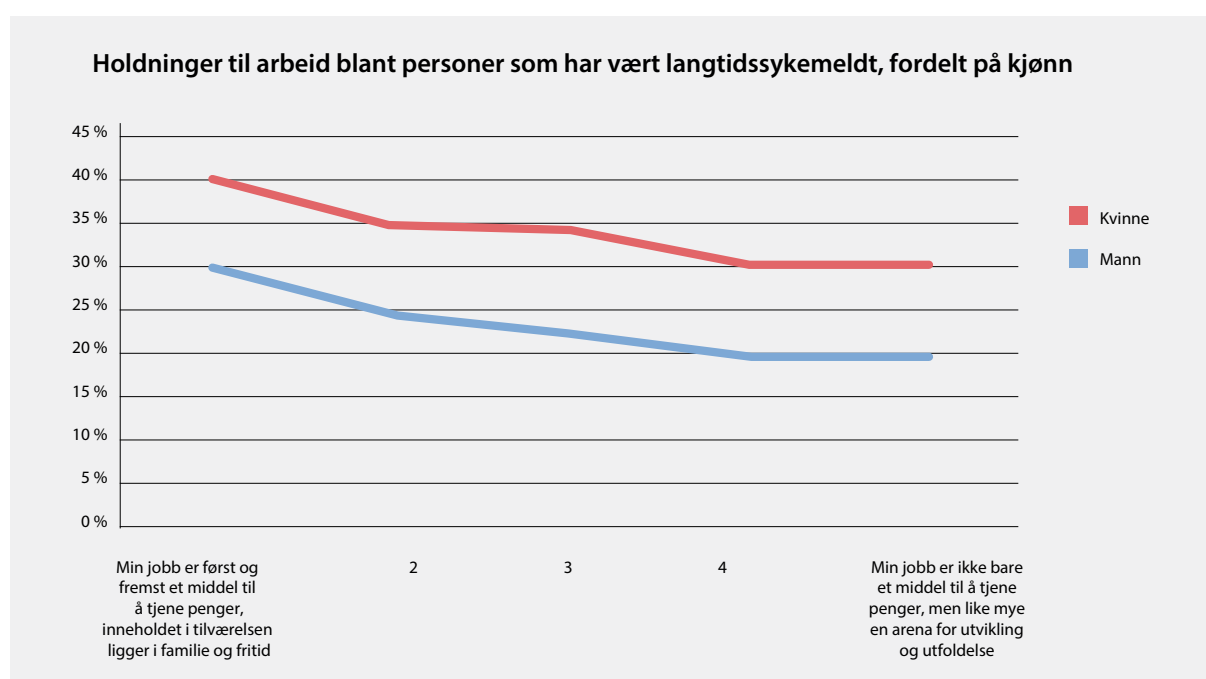
¹STAMI Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011.

²Jan Heiret & Harald Stokkedal Bokn (2008) «Meningen med (arbeids)livet» i *Sosiologi i dag, årgang 38, nummer 4*.

³Jan Heiret & Harald Stokkedal Bokn (2008) «Meningen med (arbeids)livet» i *Sosiologi i dag, årgang 38, nummer 4*. Side 11.

I 2010 og 2011 rettet vi særlig oppmerksomhet mot de som sto i fare for å falle utenfor arbeidslivet – det vil si arbeidstakere med svak tilknytning til arbeidslivet. Dette er en liten gruppe, men en gruppe som får oppmerksomhet gitt den uttalte målsettingen om å holde flest mulig innenfor arbeidslivet. Det er ingen signifikant tendens i YS Arbeidslivsbarometer i andelen som anser det som sannsynlig at de kommer til å være utenfor arbeidslivet om fem år (av andre årsaker enn utdanning og å bli alderspensjonist). Denne andelen har variert mellom 4 prosent i 2009 og 6 prosent i 2012. Andelen som uttrykker usikkerhet i forhold til om de kommer til å være innenfor arbeidslivet om fem år synker imidlertid fra 24 prosent i 2009 til 21 prosent i 2013. Hva så med arbeidstakere som ikke står i fare for å falle utenfor, men som har en svakere tilknytning, for eksempel i form av langvarig sykefravær?

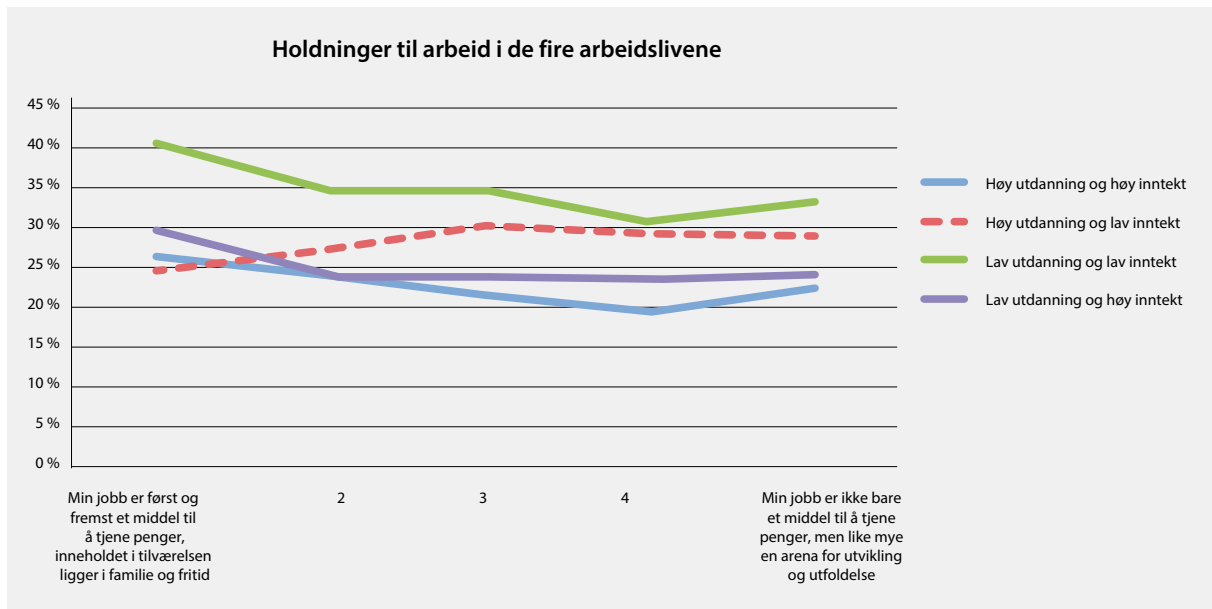
I første kvartal 2013 var det totale sesongjusterte sykefraværet målt med fraværsprosenten blant kvinner 8,49 prosent, mens det for menn var 5,15 prosent. Forskjellene mellom kvinner og menn når det gjelder sykefravær vekker bekymring blant politikere og partene i arbeidslivet fordi kjønnsforskjellene har økt sterkt i perioden hvor kvinner for alvor gjorde sitt inntog på arbeidsmarkedet. En mye drøftet hypotese knyttet til kjønnsforskjeller i sykefravær dreier seg om kjønnsforskjeller i preferanser for utearbeid versus familieliv. Hypotesen går kort sagt ut på at kvinner vil prioritere familieliv og fritid fremfor lønnsarbeid og karriere, og at menn, motsatt, prioriterer lønnsarbeid og karriere fremfor familieliv og barn. Det foreligger imidlertid lite empirisk forskning om hvorvidt kvinner senker terskelen for sykefravær når de får familie. Forskningen om dette har i stor grad basert seg på analyser av administrative registre hvor man ikke har opplysninger om holdninger. I YS Arbeidslivsbarometer kartlegger vi holdninger. Vi ber arbeidstakere plassere seg på en skala med ytterpunktene at det meningsbærende livsprosjektet ligger i familie og fritid og at jobben er et slikt meningsbærende prosjekt gjennom å være en arena for utvikling og utfoldelse. Hvis vi antar at arbeidstakeres plassering på denne skalaen påvirker deres arbeidsmoral, illustrerer følgende figur hvordan denne varierer blant menn og kvinner med langvarig sykefravær (basert på svar gitt i vår undersøkelse):



Figuren viser to nesten parallelle linjer. Mens en høyere andel kvinner oppgir at de i løpet av de siste fem årene har vært sykemeldt lenger enn to måneder sammenhengende, skiller ikke menn og kvinner seg på hvordan verdsetting av familie og fritid på den ene siden og jobben på den andre påvirker sykefravær. Det er her verdt å merke seg at det er en høyere andel kvinner (24 prosent) som oppgir at

jobben ikke bare er et middel til å tjene penger, men like mye en arena for utvikling og utfoldelse enn menn (14 prosent). Basert på analyser av data fra YS Arbeidslivsbarometer er det dermed vanskelig å hevde at forskjeller i menns og kvinners sykefravær på en enkel måte kan forklares med at kvinners holdninger til jobben er utfordret av andre meningsbærende livsprosjekter.

Dersom man ser på samme spørsmål innenfor de fire arbeidslivene (se nærmere omtale av innledingen i Del 2) kan vi se konturene av interessante forskjeller:



Vi ser her at arbeidslivet med *høy utdanning og lav inntekt* (den stiplede) skiller seg fra de tre andre ved at sykefraværet til en viss grad øker med hvor mye jobben blir ansett som en arena for utvikling og utfoldelse. Altså motsatt tendens av hva man skulle forvente dersom man tror at sykefravær har sammenheng med innstillingen til jobben. Vi ser forøvrig at andelen som har vært sykemeldt lenger enn to måneder sammenhengende i løpet av de siste fem årene øker mellom de to siste svarkategoriene på de tre resterende arbeidslivene også, spesielt i arbeidslivet med *høy utdanning og høy inntekt*. Til sammen indikerer dette at synet på jobbens plass i livet i liten grad har sammenheng med arbeidstakerens sykemeldingshistorie.

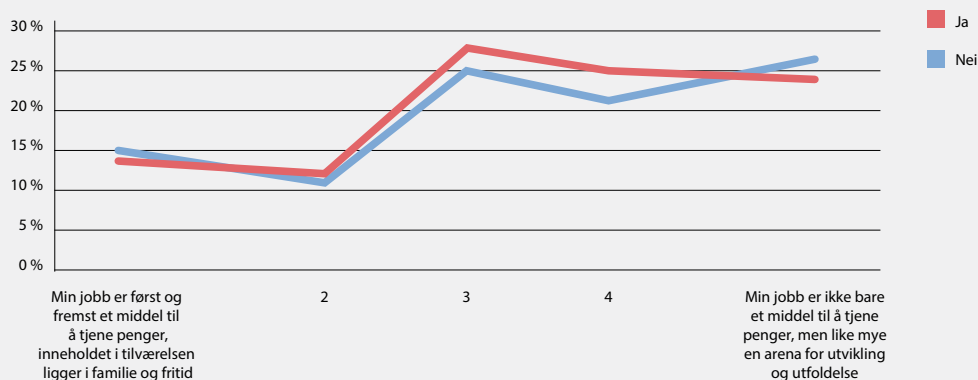
Pensjon er et annet område som har vekket bekymring, både fordi utsiktene til en aldrende befolkning betyr økte utgifter og, som et resultat, en frykt for at arbeidstakere ikke ønsker å jobbe så lenge økonomien har behov for, det vil si så lenge de har arbeidskapasitet. Vi har dermed gjennomført en pensjonsreform i Norge som skal premiere det å stå lenge i arbeidslivet gjennom blant annet å legge til rette for fleksibelt uttak av pensjon, som betyr at det er mulig og ønskelig at flest mulig skal jobbe ved siden av å ta ut pensjon.

Det er omtrent like store andeler som oppgir både at jobben først og fremst er et middel til å tjene penger, mens innholdet i tilværelsen ligger i familie og fritid på den ene siden, og at jobben er mer enn et middel til å tjene penger og like mye er en arena for utvikling og utfordelse på den andre, som ser for seg å fortsette å jobbe ved siden av å ta ut pensjon. For eksempel oppgir rundt 25 prosent at jobben ikke bare er et middel til å tjene penger, men like mye en arena for utvikling og utfoldelse både blant arbeidstakere som ønsker å fortsette å jobbe etter de har begynt å ta ut pensjon og blant de som ikke ønsker det.

Kvinnens deltidsarbeid har i mindre grad blitt satt i sammenheng med arbeidsmoral eller svak arbeidsmarkedstilknytning, selv om den politiske debatten har dreiet seg litt i denne retningen

Holdninger til arbeid etter om man ønsker å kunne ta ut pensjon og jobbe ved siden av

(arbeidstakere på 55 år og eldre, N=1021)



den senere tid. Deltid må kunne regnes som et utbredt *delvis fravær* fra arbeidsmarkedet; et fravær som gjelder 40 prosent av kvinnelige arbeidstakere og som i 80 prosent av tilfellene kan defineres som *frivillig*. Den demografiske utviklingen i retning av et samfunn med stadig flere eldre og arbeidskraftmangel har fått politikerne og partene i arbeidslivet til å vie uføre og unge såkalte «drop-outs» relativt mye oppmerksomhet og bekymring, mens kvinners delvise fravær ikke i samme grad vekker bekymring. Snarere settes deltidsvalget i sammenheng med tidsklemma, morsrollen og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Deltid har vært diskutert med jevne mellomrom i løpet av YS Arbeidslivsbarometers fem første år, da hovedsakelig ut fra et likestillingsperspektiv.

Det å problematisere kvinners deltidsvalg med utgangspunkt i faren for fremtidig arbeidskraftmangel oppfattes fort som at det settes spørsmålstegn ved mors arbeidstidsreduksjon av hensyn til barna som moralsk og kulturelt illegitimt. Å velge for eksempel familie fremfor en heltidsstilling fremstår som et mer legitimt valg for kvinner enn for menn. På denne måten tåkelegges deltidsvalget som en bortvelgning av arbeidsmarkedsdeltakelse og problematiseres ikke som et tilfelle av dårlig arbeidsmoral, en diagnose som hyppigere koples til uføre og unge som har falt utenfor.

Oppsummert kan vi si at gitt vår avgrensning av arbeidsmoral til holdningsspørsmålet om jobbets plass i livet, finner vi ingen støtte for at svargivningen har sammenheng med verken bevisste exit-strategier (pensjon) eller sykefravær. Dette må også ses i lys av at Norge ligger på verdenstoppen i arbeidslivsdeltakelse og at sysselsettingen har økt meget sterkt siste 10 år. Veksten i sysselsettingen har delvis blitt dekket av økt arbeidsinnvandring, men hovedbildet er at befolkningen er i arbeid. Samlet sett er det altså vanskelig å finne underlag for en bekymring om svekket arbeidsmoral.

Arbeidsmarkedet er for (lite) fleksibelt?

En av endringene vi den senere tid har sett er en større flyktighet i næringslivets relasjoner gjennom fleksibiliseringsprosesser. Dette oppsummeres ofte i begrepene nettversorganisering, derigjennom eksternalisering av produksjon, og «just-in-time»-produksjon, som settes opp mot den tidligere «just-in-case»-produksjonen av standardiserte varer for lager. Flexibilitet har blitt søkt på en rekke områder: i produksjonsvolum, i produktvarianter, i arbeidskraft, i maskineri og i organisasjonsform.

Flexibilisering av produksjon har vært fulgt av forsøk på å fleksibilisere arbeidsmarkeder. Det såkalte standardarbeidsforholdet, det vil si fast ansettelse på heltid, ble etter andre verdenskrig etablert som en politisk og juridisk norm. Det har siden 1990-tallet blitt reist bekymringer på den ene siden om at

arbeidsmarkedene fortsatt er for lite fleksible og at de er tilpasset en annen måte å produsere på, og på den andre siden en bekymring for fremveksten av atypisk arbeid, definert som midlertidige ansettelser, arbeidsutleie og deltid. Arbeidstid er en omstridt grense for kontroll i forholdet mellom ledelse og arbeidstakere, og det er historisk sett en av fanesakene til fagbevegelsen. Dette gjelder fortsatt i dag selv om det ikke nødvendigvis lenger er en kamp om arbeidstidens lengde, men heller en kamp om en mer fleksibel tilnærming til dens forlegning på døgnet, i uka eller i løpet av året.

Vi kommenterte over at arbeidsmiljøspørsmålene i levekårsundersøkelsene og i YS Arbeidslivsbarometer viser stor grad av stabilitet over en periode på 25 år. Det er imidlertid ett unntak; på spørsmålet fleksible arbeidstider finner vi endringer. I YS Arbeidslivsbarometer 2011 så vi dessuten at Norge kommer relativt dårlig ut sammenlignet med andre europeiske land hva angår ubekvem arbeidstid. En større andel norske arbeidstakere jobber kveld, natt og lange dager enn gjennomsnittet i EU. Fleksibilisering av arbeid må ses i lys av statens reguleringer. I Norge er arbeidstid regulert av Arbeidsmiljøloven (og dens ekvivalenter i enkelte bransjer).

Det er i Norge identifisert to motstridende tendenser hva angår arbeidstid.⁴ Antall timer arbeidstakerne oppgir at de bruker på jobben (den faktiske arbeidstiden) er blitt redusert. Mens den vanlige arbeidstiden, det vil si tiden arbeidet legger beslag på, har økt. Det betyr at rommet for fritid er redusert. En av grunnene til disse motstridende tendensene er at skillet mellom arbeidstid og fritid er mer diffust for enkelte grupper. Dette gjelder ikke minst for grupper som er unntatt formelle arbeidstidsavtaler og Arbeidsmiljøloven, som for eksempel arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger. Dette fører til at uformelle krav og forventninger blir viktigere enn måling og registrering i enkelte yrker. Diverse incentivordninger medfører her at mange jobber mer enn avtalt tid. Med andre ord svekkes betydningen av de formelle avtalene og lovene, slik som arbeidskontrakt, tariffavtale og Arbeidsmiljøloven, til fordel for uformelle og implisitte avtaler i enkelte bransjer. Følgende tabell illustrerer også til en viss grad en fleksibel praksis, hvor for eksempel 45 prosent av arbeidstakere som har avtalt arbeidstid på 37-39 timer jobber mer enn det som er avtalt. Den grå diagonalen viser at avtalt og utført arbeidstid samsvarer, mens verdiene over diagonalen viser at vanlig arbeidstid er lengre enn avtalt.

Avtalt arbeidstid	Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid (utført)					
	Under 20 timer	20-36 timer	37-39 timer	40-45 timer	46-50 timer	Over 50 timer
Under 20 timer	60%	26%	5%	5%	2%	2%
20-36 timer	1%	84%	5%	8%	1%	1%
37-39 timer	0%	1%	54%	38%	5%	2%
40-45 timer	0%	1%	2%	78%	14%	5%
46-50 timer	0%	0%	0%	7%	79%	14%
Over 50 timer	2%	2%	0%	0%	2%	95%
Totalt	3%	21%	35%	33%	5%	3%

Selv om det er en noe høyere andel arbeidstakere i ledende stilling (32 prosent) som oppgir at Arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng enn arbeidstakere for øvrig (21 prosent), oppgir likevel flertallet (54 prosent) av arbeidstakerne i ledende stilling at den bør være som i dag. Det er til og med 8 prosent av arbeidstakerne i ledende stilling som oppgir at den bør bli mer streng. To tredjedeler av arbeidstakerne med ledende stilling gir med andre ord ikke uttrykk for at endringer

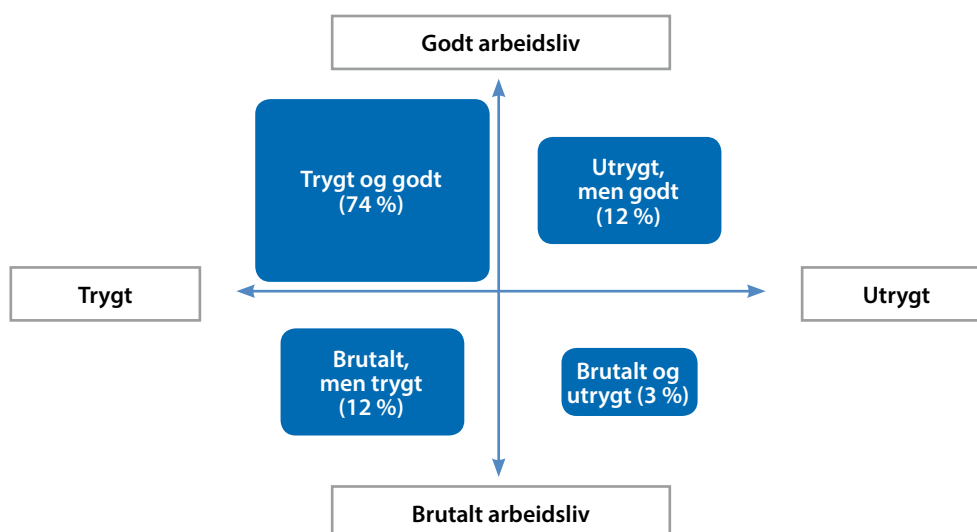
⁴Anne Lise Ellingsæter (2009). «Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet». Universitetsforlaget, Oslo.

av Arbeidsmiljøloven er nødvendig. Litt i overkant av 70 prosent av ledere med personalansvar har kjennskap til at Arbeidsmiljøloven gir mulighet for å unnta enkelte arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene, hvorav 50 prosent benytter seg av denne muligheten. Blant lederne med personalansvar som oppgir å ikke ha kjennskap til muligheten oppgir én av fire at slikt unntak praktiseres når de får det beskrevet. Det er i stor grad ledere som unntas arbeidstidsbestemmelsene (72 prosent), men 44 prosent oppgir at de også har arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger.

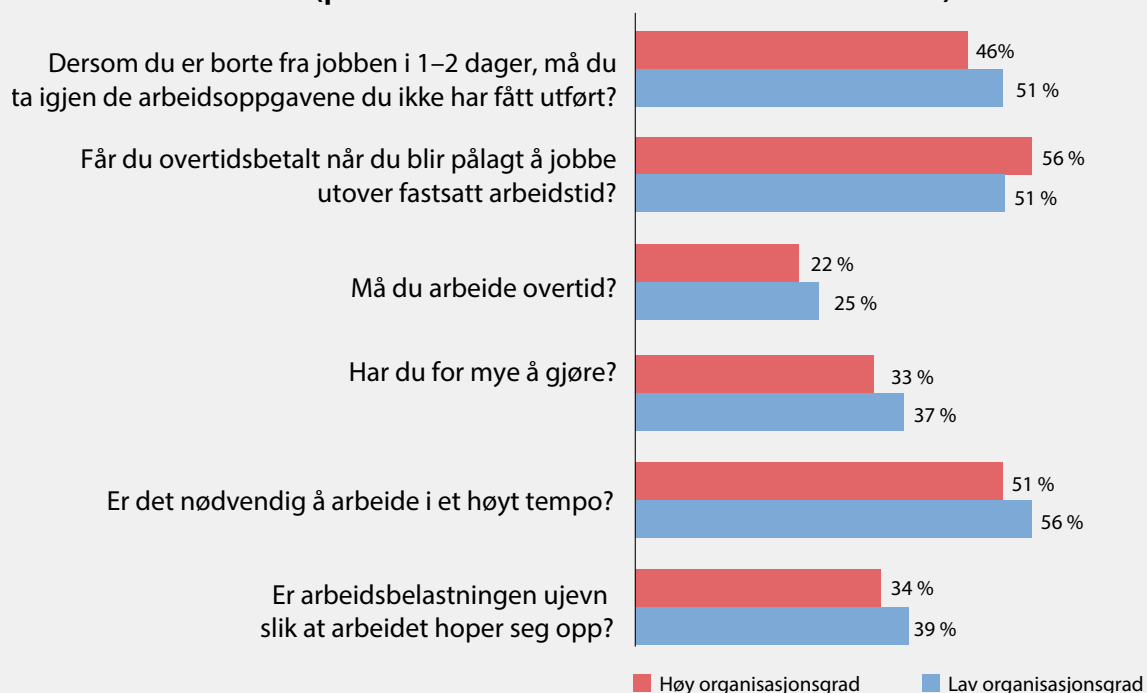
Arbeidstid har imidlertid også «kvalitative sider» gjennom arbeidstidens intensitet knyttet til produktivitetskrav. Vi beveger oss dermed over på arbeidsvilkår.

Det skjer en forverring av arbeidsforholdene (for enkelte)?

I rapporten fra 2009 satte vi spørsmålstegn ved påstanden om en generell brutalisering av arbeidslivet. Til tross for at vi hører og leser om sosial dumping og uverdige forhold i norsk arbeidsliv, at Arbeidstilsynet finner lovbrudd, at politiet griper inn overfor arbeidsgivere som (ut-)nytter illegal arbeidskraft, finner vi ingen generell tendens til forverring. Selv om slike forhold har blitt systemiske i enkelte bransjer, er tilfellene for få til at «brutalisering» er en korrekt generell beskrivelse. En forklaring på at forverrede arbeidsforhold ikke brer om seg kan være at det i praksis ikke eksisterer ett arbeidsmarked, men at det består av flere segmenter. Det er konkurranse om arbeidskraft og mellom arbeidstakere innad i hvert segment, men i liten grad mellom. På grunn av dette kan arbeidsgivere potensielt utnytte konkurransen mellom arbeidstakere i ett segment til å tilby jobber med stadig *dårligere* vilkår, samtidig som at arbeidsgivere i et annet segment må tilby jobber med stadig *bedre* vilkår for å sikre seg arbeidstakere. Dermed vil ikke en eventuell brutalisering i det første segmentet spres til det andre. Dette kan forklare hvorfor vi i YS Arbeidslivsbarometer ikke finner en generell tendens til forverring av arbeidsforhold, og samtidig at vi får svar som tyder på et ordnet arbeidsliv; våre respondenter jobber i andre segmenter enn skrekkehistoriene vi leser om i avisene. Skillet mellom segmentene blir opprettholdt over tid både på grunn av at etterspørselen etter arbeidskraft, for eksempel knyttet til kompetanse, varierer mellom dem, at tilbudet varierer, for eksempel knyttet til muligheter, sosialisering og stigmatisering basert på blant annet kjønn og nasjonalitet, og reguleringer. Dette gjør at lønns- og arbeidsvilkår varierer mellom yrker, bedrifter og bransjer, ettersom disse tilhører ulike segmenter. Skillet mellom segmenter hindrer imidlertid ikke at det kan skje en forverring av arbeidsforhold, det betyr bare at endringer i lønns- og arbeidsvilkår ikke nødvendigvis spres og at generelle endringer skjer på lang sikt, for eksempel i form av endret lovgivning og regulering. Det betyr heller ikke at visse segmenter er uten utfordringer knyttet til arbeidsvilkår. Som følgende figur illustrerer er det for eksempel slik at brutalitet og utrygghet er ujevnt fordelt:



Hvor ofte opplever du at... (privat sektor - andel som svarer ofte/alltid)



Et brutalt arbeidsliv er her definert som at minst halvparten av svarene på 16 spørsmål relatert til dårlige lønns- og arbeidsvilkår er bekreftende fra én og samme arbeidstaker.⁵ Utrygghet er definert som å gi uttrykk for at jobben ikke er trygg, bekymring for å miste jobben, at man står i fare for en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer og at det er vanskelig å finne en jobb som er minst like god som den man har i dag. Dersom vi vender tilbake til segmenter, kan vi for eksempel se at noen bransjer er overrepresentert hva angår kombinasjonen brutalt og utrygt; reiseliv/hotell (6 prosent), restaurant/servering (6 prosent), media/reklame/PR/informasjon (5 prosent), sosialtjenester/barnevern (5 prosent) og transport/samferdsel (4 prosent). Brutalitet, uten utrygghet, finnes i størst grad i landbruk/skogbruk/fiske (16 prosent), industri/teknikk (14 prosent), bygg/anlegg (14 prosent), varehandel/butikk (14 prosent) og forretningsmessig service (14 prosent), mens for eksempel bank/finans/forsikring er overrepresentert innenfor segmentet som er preget av utrygghet, men ikke brutalitet (15 prosent). Bransjene som skiller seg ut på med gode og trygge ansettelsesforhold er offentlig sentralforvaltning/myndighet (81 prosent), pleie- og omsorgstjenester (79 prosent), forsvar/politi/rettsvesen/vakthold (78 prosent), olje/gass/energi (77 prosent) og barnehage/skole/undervisning (77 prosent).

Det er på dette området forskjeller mellom bransjer med høy og lav organisasjonsgrad.⁶ Dersom vi kun ser på privat sektor for å utelukke forskjeller mellom offentlig og privat sektor, ser vi at i bransjer med høy organisasjonsgrad opplever 74 prosent av arbeidstakerne et trygt og godt arbeidsliv, mens i bransjer med lav organisasjonsgrad er andelen 71 prosent. Bransjer i privat sektor med høy

⁵Disse 16 spørsmålene er relatert til blant annet: arbeidstid (i gjennomsnitt over 40 timer i uka), frykt for negative reaksjoner fra arbeidsgiver på fagorganisering, uorganisert arbeidsplass, arbeidsgiver negativ til tillitsvern, misfornøyd med inntekt, ujevn arbeidsbelastning, høyt tempo, for mye å gjøre, overtid, hardt fysisk arbeid, risikofylte forhold, deltid på grunn av vanskeligheter med å få heltidsjobb.

⁶Vi har satt grensen mellom høy og lav organisasjonsgrad på gjennomsnittet i utvalget, det vil si 67 prosent.

og lav organisasjonsandel skiller seg også på spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår. Hva angår lønn oppgir 23 prosent innenfor bransjer med lav organisasjonsgrad at de er enige eller sterkt enige i påstanden «min inntekt er høy», sammenlignet med 26 prosent i bransjer med høy organisasjonsgrad. Arbeidstakere i bransjer med høy organisasjonsgrad er også mindre bekymret for å miste jobben (38 prosent) sammenlignet med arbeidstakere i bransjer med lav organisasjonsgrad (44 prosent), hvor 76 prosent i førstnevnte bransjer oppgir at de er enige eller svært enige i påstanden «min jobb er trygg» sammenlignet med 71 prosent i sistnevnte bransjer. Hva angår arbeidsvilkår illustreres forskjellene i figuren øverst på forrige side.

Figuren over kan tyde på at høy organisasjonsgrad bidrar til å opprettholde et godt arbeidsliv. En slik slutning kan vi imidlertid ikke trekke. Det kan også være slik at der hvor forholdene er gode, er betingelsene/mulighetene for fagorganisering også gode. Årsakssammenhengene kan teoretisk gå begge veier.

Likestillingsprosjektet – i medvind eller motvind?

Det norske arbeidsmarkedet er preget av kjønnssegregering. Dette er ikke noe som har endret seg i de fem årene vi har gjennomført YS Arbeidslivsbarometer. Norge har fremdeles et av Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder. Kjønnsdelingen går både horisontalt (mellom yrker og sektorer) og vertikalt i de ulike stillingshierarkiene. Uttrykket «det norske likestillingsparadokset» brukes ofte om det at vi har et så sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked i et land som samtidig fremstår som det politiske likestillingsprosjektets høyborg. Det er i 2013 hundre år siden allmenn stemmerett ble innført, så hvorfor er det norske arbeidsmarkedet fremdeles preget av kjønnsdeling og kjønnsstradisjonelle yrkesvalg? Noen har foreslått at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet ikke egentlig representerer et paradoks, men snarere må forstås som en konsekvens av kvinners høye yrkesdeltakelse. Vi har under temaområdet «Likestilt deltakelse» sett at Norge ligger helt i toppen hva angår andelen sysselsatte kvinner sammenlignet med andre land.

I Norge og de andre nordiske landene er mange tradisjonelle omsorgsoppgaver overført fra familien til offentlig sektor. Dermed har land som ellers regnes som mindre likestilte enn Norge tilsynelatende et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked enn oss, fordi omsorgsoppgavene i disse landene utføres hjemme, av ubetalt arbeidskraft. Norske kvinner er, som nevnt, i større grad i lønnet arbeid, selv om YS Arbeidslivsbarometer viser at det fortsatt i stor grad er kvinner som utfører det omsorgsarbeidet som fortsatt gjøres i familien. For eksempel oppgir rundt 60 prosent av kvinnene at det er de som har tatt mest omsorg for barna i familien, mens andelen menn som oppgir det samme er rundt 5 prosent.

Kjønnskillene på arbeidsmarkedet i Norge faller i stor grad sammen med skillet mellom offentlig og privat sektor. Kvinner utgjør flertallet av de ansatte i offentlig sektor (69 prosent), mens det i privat sektor er flest menn (59 prosent). Det er særlig kommunal sektor som trekker opp den høye kvinneandelen i offentlig sektor, med 79 prosent kvinner. Når det gjelder kjønnsstradisjonelle yrkesvalg ser vi i YS Arbeidslivsbarometer at kvinneandelen i pleie- og omsorgstjenester er hele 84 prosent, og i helsetjenester 80 prosent. Til sammenligning er kvinneandelen i for eksempel transport/samferdsel, industri/teknikk og telekommunikasjon/IT 22 prosent.

Et særskilt trekk ved kvinners tilpasning til arbeidsmarkedet er videre at de i langt større grad enn menn arbeider deltid. Andelen deltidsansatte i Norge var i 2012 på totalt 26 prosent – i 2009 var denne på omlag 19 prosent. Flere kvinner enn menn jobber deltid; blant kvinner er det 40 prosent som jobber deltid, blant menn er andelen 10 prosent. Når menn jobber deltid, jobber flere kort deltid (1-19 timer i uka), mens kvinner oftest jobber lang deltid (20-36 timer i uka). Alle de nordiske landene (bortsett fra Finland) har en relativt høy forekomst av deltidarbeid sammenlignet med andre land i

Europa – fremfor alt sammenlignet med land i Sør- og Øst-Europa. England, Tyskland og Nederland er omtrent på nivå med Norge. Med en andel på 40 prosent er Norge dermed det nordiske landet med flest deltidsarbeidende kvinner. Det kan være mange grunner til at kvinners arbeidsmarkedstilknytning i denne forstand ser ut til å være svakere enn menns. Velstandsutviklingen med god samlet familieøkonomi og den høye sysselsettingsgraden blant norske kvinner kan trolig forklare noe. Yrkespesifikke belastninger innen helse- og omsorgssektoren kan også være en årsak. Imidlertid finnes det få empirisk belagte forklaringer på jenters tradisjonelle yrkesvalg og kvinners arbeidstidsvalg. Vi ser imidlertid i YS Arbeidslivsbarometer at kvinner oppgir noe andre begrunnelser til å jobbe deltid enn menn. Mens 20 prosent av deltidsarbeidende kvinner oppgir omsorg for barn/hensyn til familielogistikk som den viktigste årsaken til at de jobber deltid, gjelder det kun 6 prosent av mennene. Til gjengjeld oppgir 21 prosent av mennene at de jobber deltid fordi de tar ut pensjon ved siden av å jobbe, hvilket bare gjelder 3 prosent av kvinnene.

Det politiske likestillingsprosjektet ser på denne bakgrunnen ut til verken å oppleve medvind eller å ha havnet i motvind. Snarere ser det ut til at likestillingsprosjektet er dårligere forankret i det norske samfunnslivet, og kanskje den norske kulturen, enn hva vi hittil har forestilt oss.

Klimaendring?

I årene som kommer vil det være svært viktig å studere de deler av arbeidslivet hvor vi finner avvik fra hovedtendensene – enten de er positive eller negative. Det vil gi grunnlag for både økt læring og bedre prioriteringer fra myndigheter og arbeidslivets parter.

Videre vil det være viktig å holde et øye med utviklingen i de balanserende mekanismene. Vi har hevdet at den norske arbeidslivsmodellen med sin tilpasnings- og absorberingsevne kan minne om evnen klimasystemets mekanismer har til å absorbere karbon. I klimasystemet kan imidlertid disse mekanismene bli mettet, og systemet bringes ut av balanse. YS Arbeidslivsbarometer, som måleinstrument, viser økt trykk på én av de stabiliserende mekanismene. Vi har i YS Arbeidslivsbarometer identifisert en fallende fagforeningslegitimitet i femårsperioden. Spørsmålet melder seg dermed om den norske arbeidslivsmodellen, hvori fagforeningene er en sentral part, kan bringes ut av balanse. Siden modellen har blitt trukket frem som en viktig balanserende mekanisme gjennom å være tilstrekkelig tilpasningsdyktig og absorberende melder spørsmålet seg om trykket i arbeidslivet endrer seg dersom tidstrendene fortsetter i samme retning. For eksempel, dersom færre og færre uorganiserte ønsker å bli medlem av fagforening, og dermed at organisasjonsgraden på sikt faller, vil fagforeningene kunne påberope seg nok representativitet til å fortsatt være viktige premissleverandører i et trepartssamarbeid? Vil ansvarlige hovedsammenslutninger fortsatt ha den nødvendige kontroll over lønnsdannelsen? Vil frontfagsmodellen hvor konkurranseutsatt sektor har en avgjørende innflytelse over lønnsveksten bestå? Vil avtalene få nok kraft og legitimitet? Dersom færre og færre ønsker å bli tillitsvalgt, vil bedriftsdemokratiet, som er sentralt for norsk næringslivs tilpasningsdyktighet, kunne fungere like godt?

Vi har videre trukket frem politisk stabilitet og få endringer i arbeidslivspolitikken i fem årsperioden, som et bidrag til stabiliteten vi har observert i perioden 2009-2013. Siden vi nå får et regjeringsskifte vil neste femårs barometerperiode måle trykket i arbeidslivet etter eventuelle endringer i arbeidslivspolitikken. Hvordan dette kommer til å påvirke arbeidslivet vil kanskje neste «jubileumsnummer» kunne undersøke og diskutere.

DEL 2: 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. YS Arbeidslivsbarometeret gjennomføres for femte gang i 2013.

Arbeidsforskningsinstituttet har på oppdrag fra YS utarbeidet et måleinstrument som sammenstiller norske arbeidstakers vurderinger og erfaringer med objektive data. Gjennom å kombinere data fra en fersk spørreundersøkelse sendt til et representativt utvalg norske arbeidstakere med nasjonal og internasjonal statistikk, får vi en unik plattform for å vurdere utviklingen i arbeidslivet. Utvalget i årets undersøkelse er på 4755 arbeidstakere. YS Arbeidslivsbarometer bygger også på tidsrekker hvor tidligere stilte spørsmål gjentas med jevne mellomrom. Slik kan vi måle endringer i arbeidslivet over tid – blir det bedre, blir det verre, hvor kommer endringene og hvordan berøres ulike grupper av dem?

Rapporten gjengir først verdiene av årets barometer. Utover i rapporten går vi detaljert gjennom hvert temaområde og presenterer resultatene som hver indeks er bygd opp av. Vi redegjør også for hvorfor og hvordan resultatene har blitt som de har blitt. I år ser vi dessuten særlig på kompetanseinnholdet og tilgangen til etter- og videreutdanning i arbeidslivet.

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

YS Arbeidslivsbarometer er utviklet på en web-plattform <http://barometer.ys.no/> som er allment tilgjengelig. Her ligger data som barometeret bygger på, og her kan du selv søke informasjon og gjennomføre analyser knyttet til de deler av datamaterialet du er mest interessert i å få vite mer om.

Fem temaområder

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

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

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

Vi har også i år gjort noen endringer i grunnlaget for barometerberegningene i forhold til tidligere år. Alle endringer er presentert og begrunnet løpende i teksten. Når det er gjort endringer har vi «regnet tilbake». Det betyr at vi har beregnet verdiene for 2009, 2010, 2011 og 2012 om igjen etter årets beregningsmetodikk. Resultatene som presenteres for alle fem årene er dermed sammenlignbare i årets rapport, mens resultatene slik de er presentert i tidligere års rapporter er, i enkelte tilfeller, ikke sammenlignbare med resultatene som presenteres i årets rapport.

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

barometerundersøkelsen er også en bekreftelse på at undersøkelsesinstrumentet virker som det skal. Gjennom flere uavhengige undersøkelser kommer man fram til omtrent samme resultat.

Barometerverdiene

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

1. Fagforeningenes legitimitet



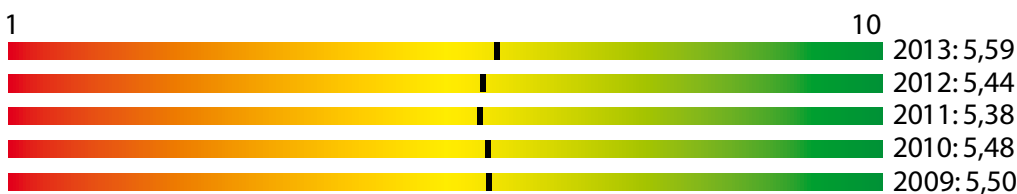
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse



3. Arbeidsvilkår, stress og mestring



4. Likestilt deltakelse



5. Trygghet og tilknytning



Tidstrender

YS Arbeidslivsbarometer har vært gjennomført årlig siden 2009, og med årets utgivelse foreligger det fem tverrsnittsundersøkelser av den yrkesaktive befolkningen. I den anledning har vi kombinert de innsamlede dataene fra de foregående årene med årets undersøkelse, og gjort en analyse av utviklingen over tid. Dette kan vi gjøre fordi de samme spørsmålene er blitt stilt hvert år og fordi utvalgsmetoden har vært den samme.

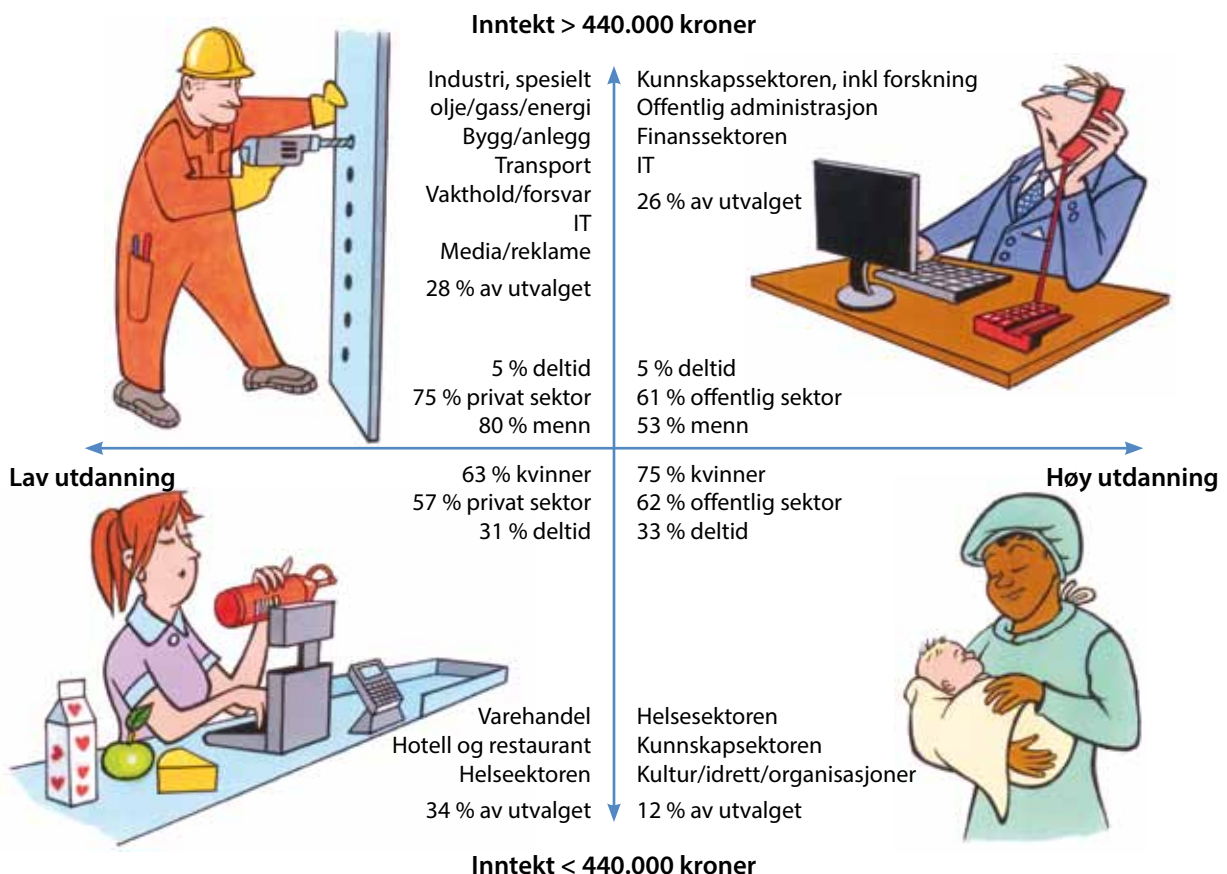
Det generelle bildet som fremkommer gjennom sammenstilling av data er, som nevnt, en høy grad av stabilitet. De fleste barometerverdiene svinger litt opp og ned mellom de ulike årgangene, og litt svingning vil det være så lenge utvalgene består av ulike respondenter fra år til år. På noen områder har vi sett endring i form av ensrettet utvikling i oppadgående eller nedadgående retning. Vi har testet om disse trendene varierer systematisk over tid ved hjelp av regresjonsanalyse. Vi vil kommentere underveis der vi har funnet statistisk signifikante tidstrender, det vil si trender som det er over 95 prosent sannsynlighet for at er reelle trender og ikke tilfeldige for våre utvalg. Vi har valgt å legge ved mer inngående kommentarer og avanserte analyser i et eget vedlegg til slutt i rapporten. Der presenterer vi også resultatene grafisk i modeller basert på punktestimater med usikkerhetsmarginer.

Fire arbeidsliv

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

- høyere utdanning eller ikke
- om de har inntekt over eller under medianinntekten (i år 440.000 kroner)

Statistiske analyser viser at nettopp inntekt og utdanning skiller arbeidstakerne vesentlig. Vi kan på denne måten belyse om det er systematiske sammenhenger mellom sosioøkonomisk status og ulike arbeidslivsvariable. De fire kombinasjonene av inntekt og utdanning kan også tenkes å være assosiert med andre bakgrunnskjennetegn (for eksempel alder, kjønn, bransje, bosted), men også med preferanser, holdninger og betingelser. De fire arbeidslivene kan illustreres slik:



Vi har satt noen bransjebetegnelser inn i figuren sammen med bildene for at det skal gi de rette assosiasjonene. Dette er bransjer hvor hvert arbeidsliv er overrepresentert og som dermed kan regnes som «typiske». Dette er en forenkling. Vi finner at flere bransjer kan knyttes til flere av arbeidslivene. Dessuten er det verdt å kommentere skillet mellom offentlig og privat sektor. For det første har vi valgt å slå sammen offentlig forvaltning og offentlig eid selskap til offentlig sektor. For det andre er offentlig sektor, selv innen forvaltning, heterogen. Hvis vi deler på forvaltningsnivå er det et klart mønster i forhold til de fire arbeidslivene. Inntektsgrensen er satt til medianen i utvalget, som i år er 440.000 kroner, fordi denne deler arbeidsstyrken i to like deler.

Som det fremgår av figuren er arbeidslivet nede til venstre (*lav utdanning og lav inntekt*) det største i antall arbeidstakere. Her jobber 34 % av arbeidstakerne i undersøkelsen. I arbeidslivet med *høy utdanning og lav inntekt* jobber til sammenligning kun 12 %. Bortimot halvparten av arbeidstakerne jobber i de to arbeidslivene med inntekt under 440.000 kroner, og disse er dominert av kvinner. Videre jobber bortimot én av tre i disse to arbeidslivene deltid.

1. Fagforeningenes legitimitet

Fagforeningenes legitimitet er svekket over femårsperioden, selv om det er en viss bedring siste året. Den tydeligste trenden er reduksjonen i andelen fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Denne trenden er statistisk signifikant for femårsperioden. Det samme gjelder andelen uorganiserte som kan tenke seg å bli medlem av en fagforening. Et lyspunkt er at unge uorganiserte er relativt villige til å melde seg inn. Indikatorene viser videre at arbeidstakeres holdninger til fagforeninger, både positive og negative, er stabile. Generelt kan det dermed se ut til at norske arbeidstakere ser verdien av fagforeninger og er positivt innstilt til medlemskap, men færre og færre ønsker å yte noen innsats for fagbevegelsen.

Barometerverdien for fagforeningenes legitimitet ligger i hele femårsperioden innenfor det grønne feltet. Det er likevel en tendens i retning av synkende legitimitet, selv om det er en viss forbedring av verdien fra 2012 til 2013. Dette skyldes i hovedsak andelen arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap og andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen. Sistnevnte hadde et dramatisk fall i fjor, og er nå tilbake til nivået de foregående tre årene. Hva angår holdninger til fagforeninger, både positive og negative, er de stabile over tid. Organiseringsgraden sammenlignet med andre land drar fortsatt barometerverdien opp, men siden organiseringsgraden i Norge er stabil på 55 prosent og siden den ikke lenger faller like mye internasjonalt er denne indikatoren relativt stabil over hele femårsperioden.⁷

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

Indeksen består av 6 indikatorer.⁸ To spørsmålsbatterier i barometerundersøkelsen omhandler holdninger til fagforeninger. To spørsmål relaterer seg til villigheten til henholdsvis å bli medlem av en fagforening blant uorganiserte og å bli tillitsvalgt blant organiserte. Ett spørsmål uttrykker i hvilken grad tillitsvalgte føler seg respektert av ledelsen. I 2012 falt denne andelen med over 10 prosentpoeng, men er i årets undersøkelse tilbake på samme nivå som perioden 2009-2011. Dette kan ha sammenheng med at 2012 var et år med hovedoppgjør og dermed relativt mange streiker. Det gjelder imidlertid også 2010 uten at det gir samme utslag på indikatoren. I fjorårets rapport identifiserte vi tre negative tidstrender;

⁷<http://stats.oecd.org/>

⁸Indikator 1.1 er beregnet ut fra 6 spørsmål stilt i barometerundersøkelsen om fagforeningenes betydning. Gjennomsnittsskåre. Indikator 1.2 er beregnet ut fra 3 spørsmål stilt i barometerundersøkelsen om fagforeninger som problem. Gjennomsnittsskåre. Indikator 1.3 er beregnet ut fra hvor stor andel av utvalget som enten er medlemmer eller kan tenke seg å bli det.

Indikator 1.4 er beregnet ut fra hvor stor andel av fagforeningsmedlemmene som på spørsmål oppgir at de kanskje eller absolutt kan tenke seg å bli tillitsvalgt.

Indikator 1.5 er beregnet ut fra 1 spørsmål i barometerundersøkelsen om andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen. Gjennomsnittsskåre.

Indikator 1.6 er beregnet ut fra OECD-data 2011 om fagorganisering. Variasjonsbredde.

i andelen fagforeningsmedlemmer, i andelen uorganiserte som kan tenke seg å bli medlem og i andelen fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Som nevnt fortsetter sistnevnte å falle, og nedgangen på tvers av år er statistisk signifikant. Det er imidlertid en forbedring i andelen arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap, en indikator som rommer både andelen som allerede er medlem og andelen som kan tenke seg å bli det. Forbedringen er utelukkende et resultat av at det i årets undersøkelse er en høyere andel medlemmer. Andelen uorganiserte som kan tenke seg å bli medlem fortsetter å falle. I årets undersøkelse er det 41 prosent som oppgir at det absolutt eller kanskje er aktuelt å bli medlem av en fagforening, sammenlignet med 48 prosent i 2009, 45 prosent i 2010 og 43 prosent i 2011 og 2012. Nedgangen er statistisk signifikant.⁹ En generell betraktning er dermed at mens holdninger til fagforeninger stort sett er positive og stabile, og en høy og stabil andel er medlemmer, kan det se ut til at fagbevegelsen har noen utfordringer knyttet til nyrekruttering, både av medlemmer og ikke minst av tillitsvalgte. Det er med andre ord færre og færre som er interessert i å yte en innsats for fagbevegelsen, både i form av å slutte opp om den som betalende medlem og å utføre frivillig arbeid.

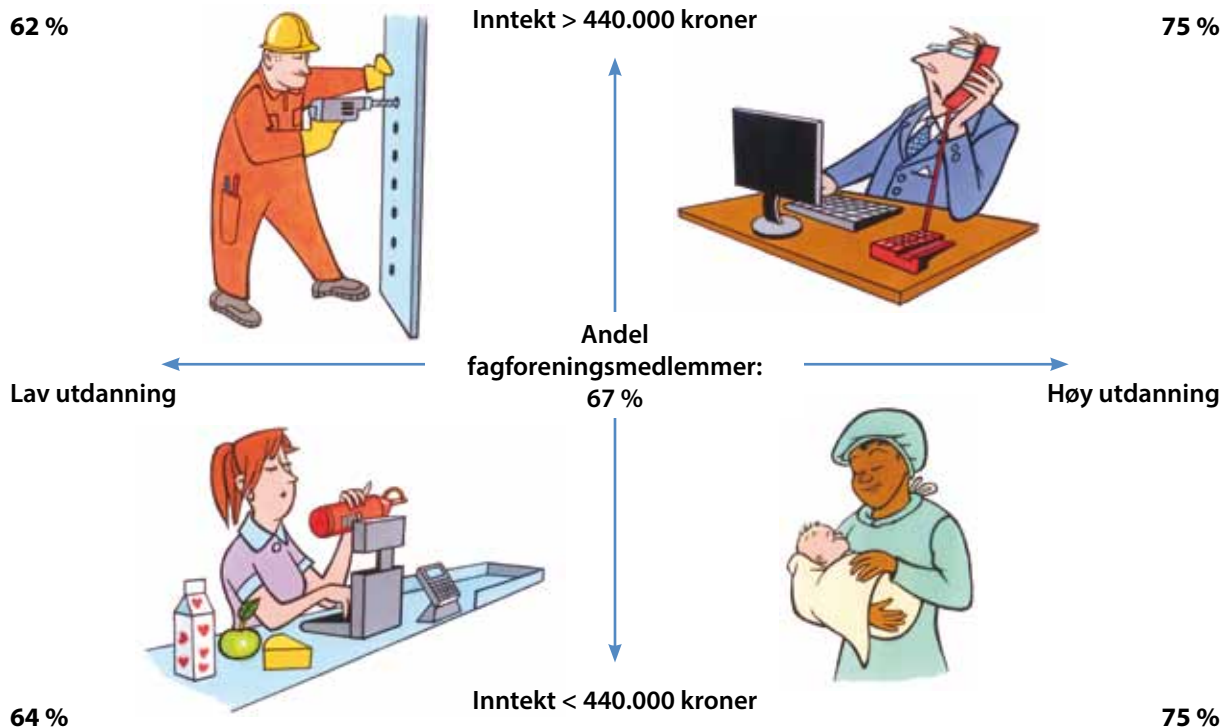
At indikatortallende likevel er relativt høye over hele femårsperioden er et uttrykk for at fagbevegelsen i Norge har høy legitimitet. Norge har fortsatt en stabil og relativt høy organiseringsgrad sammenlignet med andre land:



Organiseringsgraden måles årlig av OECD, og tall fra 2011 er de siste tilgjengelige. I våre utvalg er organisasjonsgraden høyere enn hva OECD registrerer alle fem årene. I årets undersøkelse er 67 prosent av respondentene medlem av en fagforening. Dette kan ha sammenheng med høyere responsvillighet blant fagorganiserte i arbeidslivsrelaterte undersøkelser, og vi ser en tilsvarende høyere andel fagorganiserte i andre utvalgsundersøkelser enn hva som er registrert i offisiell statistikk.

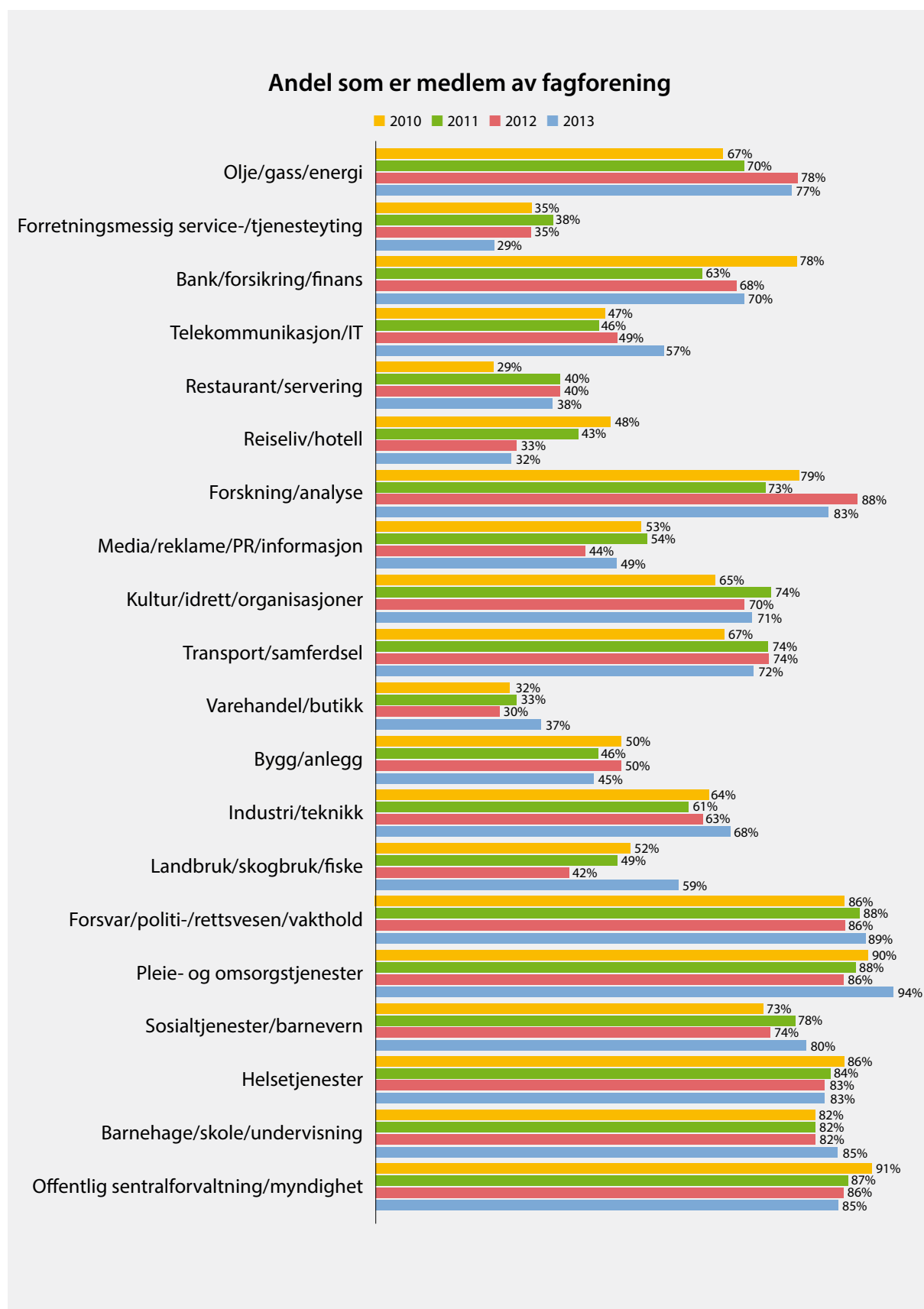
⁹ P = 0,006

Organiseringsgraden varierer fortsatt mellom de fire arbeidslivene, hvor mønsteret er at det er høyere organiseringsgrad blant arbeidstakere med høyere utdanning. Tilbøyeligheten til å melde seg inn i en fagforening ser ikke ut til å være påvirket av inntekt:

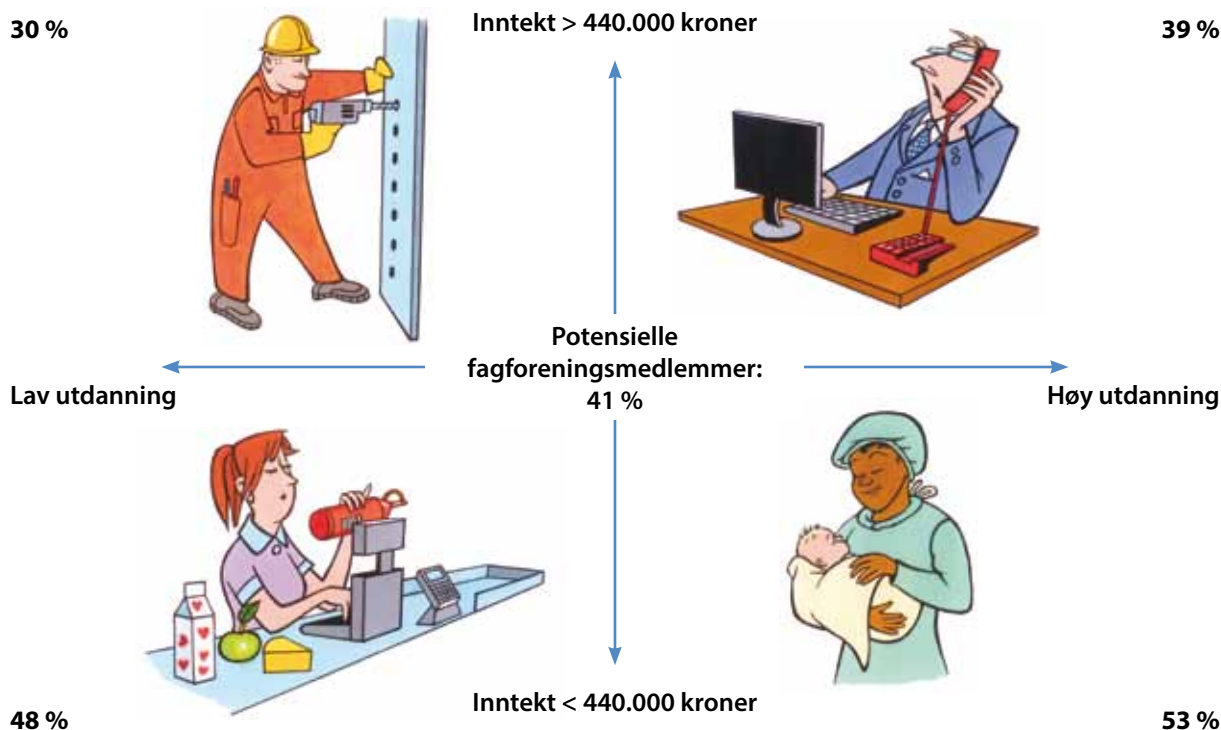


Vi bemerket i fjor en endring i organiseringsgraden i de fire arbeidslivene. Vi så blant annet et gradvis fall i andelen fagforeningsmedlemmer i perioden 2009-2012 i arbeidslivet med *lav utdanning og høy inntekt* fra 63 prosent i 2009 til 58 prosent i 2012. I årets undersøkelse er organisasjonsgraden i utvalget nesten tilbake på 2009-nivå, med 62 prosent. Det er, som nevnt, imidlertid en økning i andelen fagforeningsmedlemmer i utvalget som helhet på tre prosentpoeng sammenlignet med 2012.

Som vanlig er organiseringsgraden høyere i offentlig enn privat sektor. Mens 51 prosent av arbeidstakerne i privat sektor oppgir at de er medlem av en fagforening, er tilsvarende tall for offentlig sektor 89 prosent (81 prosent i offentlig eide selskap). Organiseringsgraden varierer også mellom ulike bransjer:

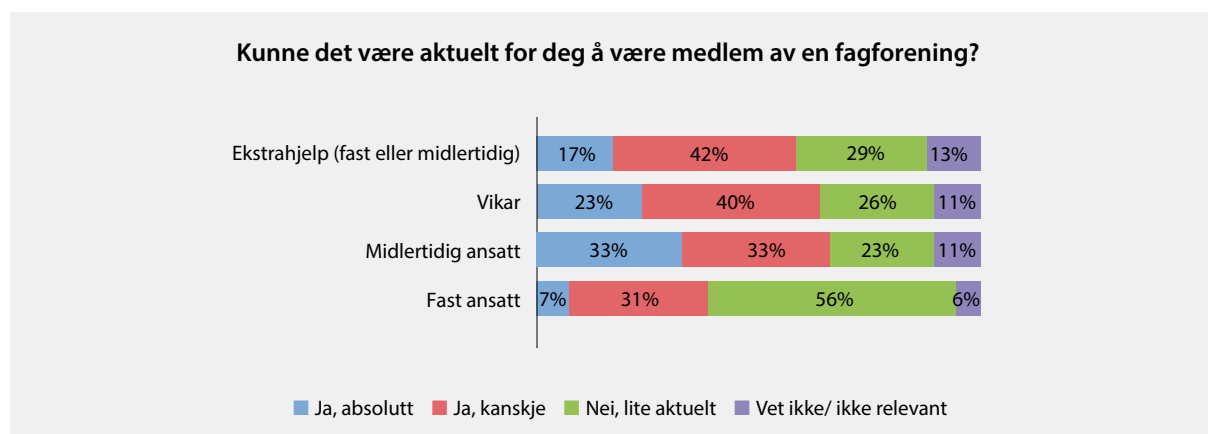


Som vi ser er organiseringsgraden høy innenfor offentlig sentralforvaltning, helsesektoren og kunnskapssektoren, fulgt av industri og energi. Men hvor er potensialet for vekst? Følgende figur viser hvordan uorganiserte som oppgir at det absolutt eller kanskje er aktuelt å melde seg inn i fagforening fordeler seg på de fire arbeidslivene:



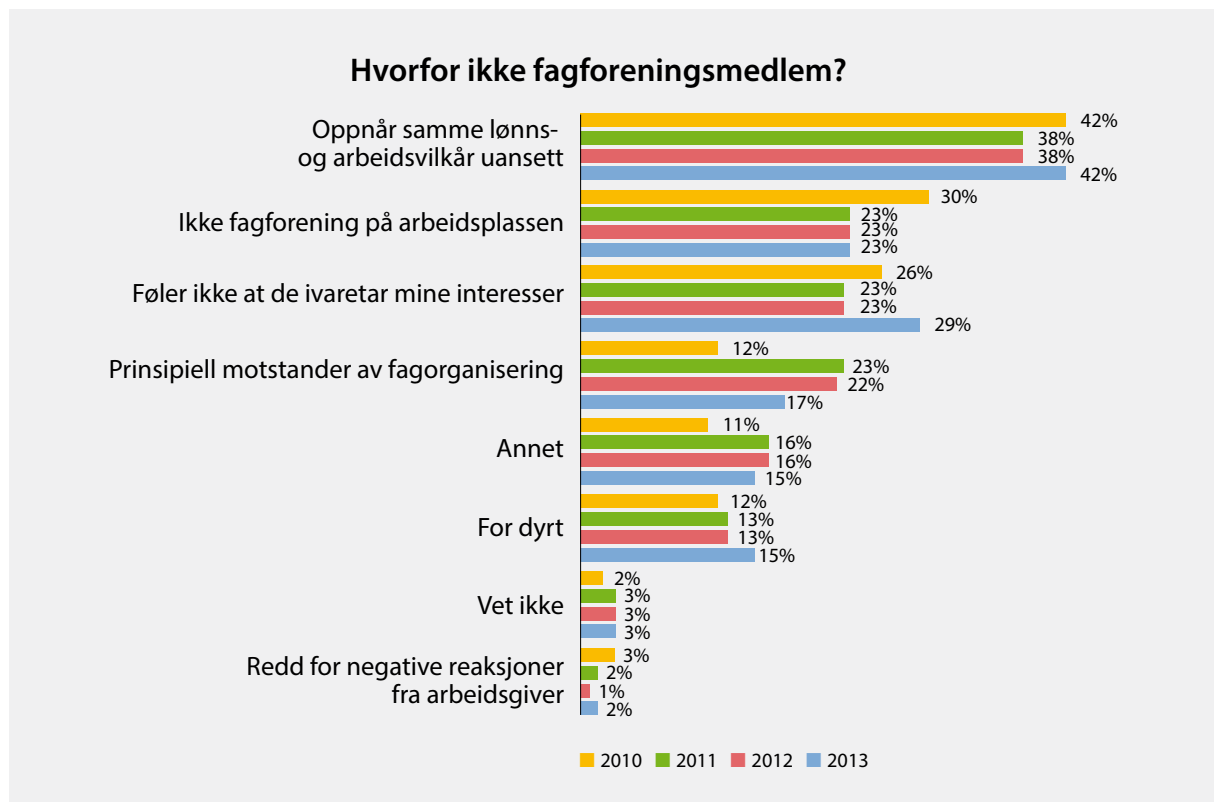
Vi ser at det er størst potensial for vekst i lavinntektsgruppene, hvor rundt 50 prosent av de uorganiserte anser fagforeningsmedlemskap for aktuelt. Det er i arbeidslivet med *lav utdanning og høy inntekt* at potensialet er lavest. Her er tre av ti uorganiserte positivt innstilt til medlemskap.

Det er størst andel uorganiserte arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap i de yngste aldersgruppene (59 prosent i aldersgruppen 15-29 år, sammenlignet med 36 prosent i aldersgruppen 45-59 år). Videre er det flere potensielle medlemmer blant uorganiserte kvinner (44 prosent) enn uorganiserte menn (38 prosent). Dessuten er andelen potensielle fagforeningsmedlemmer størst blant arbeidstakere med en usikker tilknytning til arbeidsmarkedet:

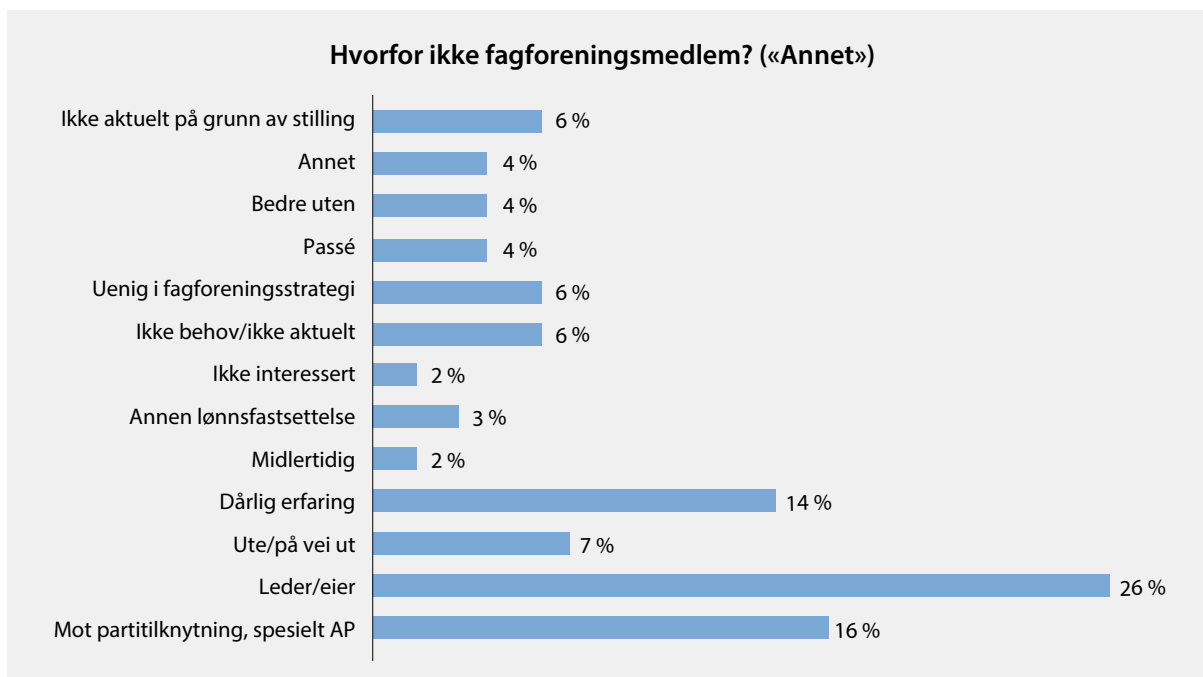


Dette mønsteret holder seg også innen alle aldersgruppene, selv om andelen fast ansatte arbeidstakere i alderen 15-29 år som absolutt kan tenke seg å bli fagforeningsmedlem er høyere (15 prosent). Den tilsvarende andelen blant midlertidig ansatte i denne aldersgruppen er imidlertid hele 37 prosent. I aldersgruppen 30-44 år kan 7 prosent av fast ansatte tenke seg å bli medlem, mens dette gjelder 27 prosent av midlertidig ansatte.

Vi har sett en generell sympati for fagbevegelsen blant norske arbeidstakere. Det er likevel en andel på 53 prosent blant uorganiserte som oppgir at fagforeningsmedlemskap ikke er aktuelt. Disse blir i undersøkelsen stilt spørsmål om hvorfor dette ikke er aktuelt. Figuren under viser svarfordelingen i årets undersøkelse sammenlignet med årene 2010-2012:

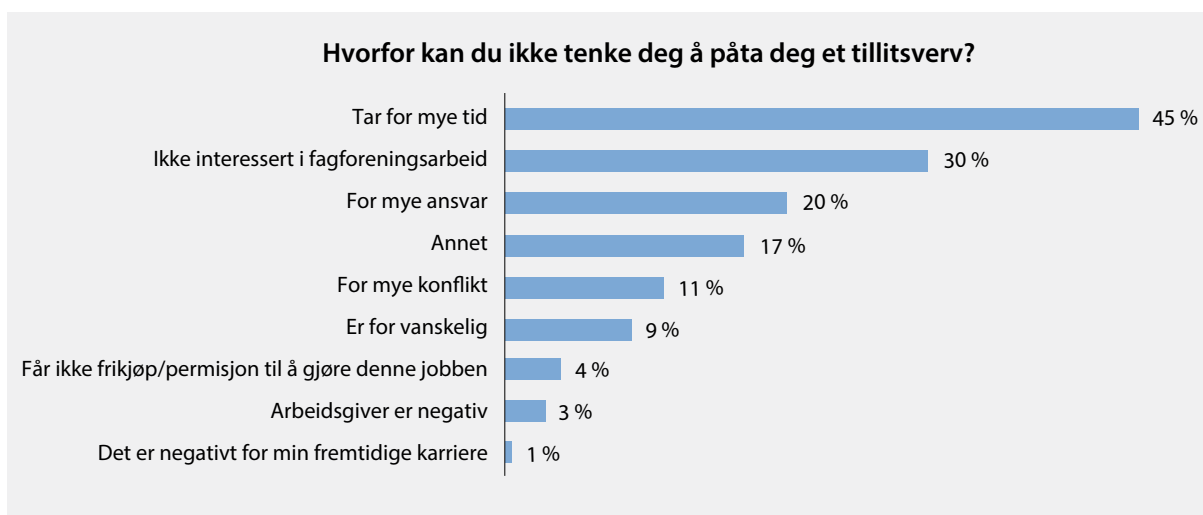


Vi ser at den mest fremtredende årsaken alle fire årene er at man oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett. Dette kan være et uttrykk for at mange tar dagens situasjon for gitt, for at mange er såkalte gratispassasjerer og/eller at fagforeninger ikke klarer å overbevise arbeidstakere om verdien av medlemskap utover eventuelle fordeler i arbeidsforholdet. Blant arbeidstakerne som oppgir dette er aldersgruppen 30-44 år overrepresentert. Det samme gjelder ansatte i privat sektor. Mens barnehage/skole/undervisning er underrepresentert blant de såkalte gratispassasjerene, er industri/teknikk noe overrepresentert. Det er ingen signifikante forskjeller mellom menn og kvinner eller mellom de fire arbeidslivene. Andre viktige begrunnelser er at det ikke er fagforening på arbeidsplassen (23 prosent i årets undersøkelse) og at arbeidstakere ikke føler at fagforeninger ivaretar interessene deres (29 prosent i årets undersøkelse). Dette er faktorer fagforeninger kan gjøre noe med ved å endre strategier. Det er i årets undersøkelse en lavere andel uorganiserte som oppgir at det å være prinsipiell motstander er årsaken til at det ikke er aktuelt med fagforeningsmedlemskap. At denne andelen var høyere i 2011 og 2012 kan være fordi dette var år preget av streiker. Det er en relativt stor andel, rundt 15 prosent, som oppgir «annet» som begrunnelse for å ikke ville bli medlem av fagforening. I årets undersøkelse ba vi respondentene om å spesifisere dette. Følgende figur illustrerer fordelingen på kategorier vi har kodet svarene inn i:

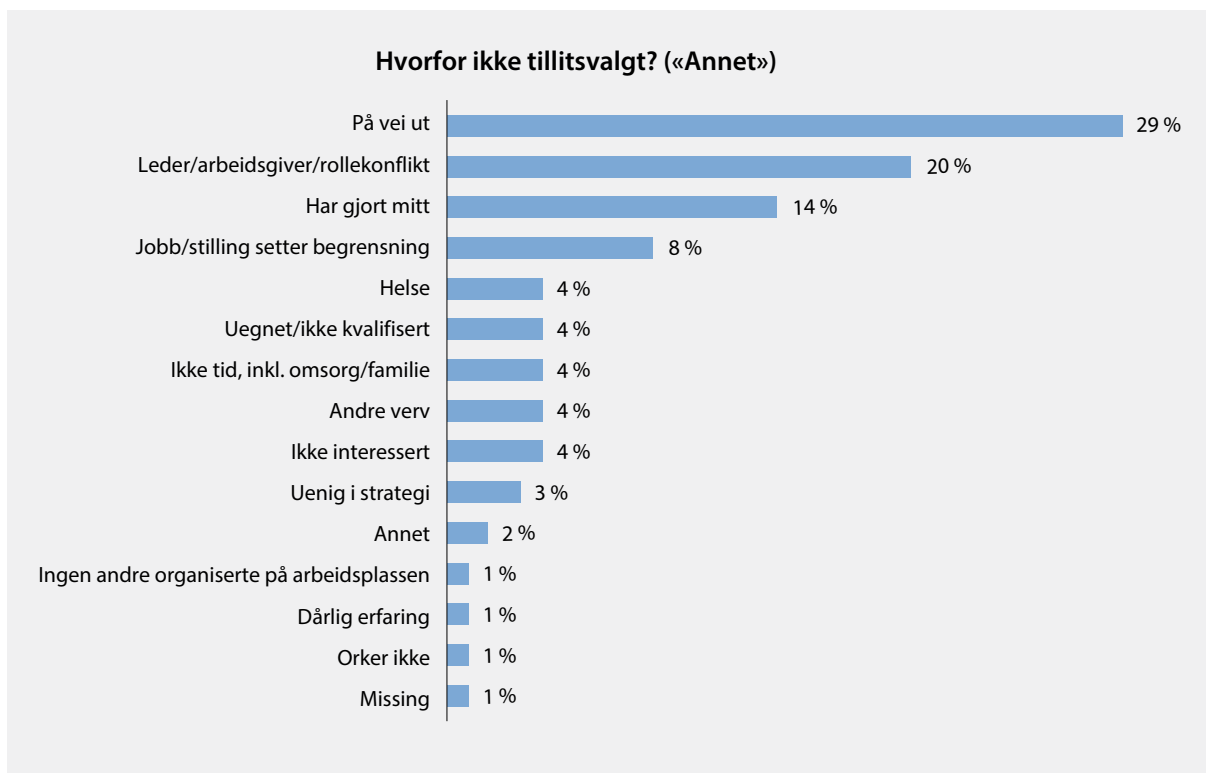


Figuren viser prosent blant respondenter som oppga «annet» på spørsmålet om hvorfor det ikke er aktuelt å bli fagforeningsmedlem (det vil si 124 uorganiserte arbeidstakere). Det er særlig tre typer begrunnelser som går igjen; at man er leder eller deleier i bedriften, at man ikke vil være del av en organisasjon som gir økonomisk og politisk støtte til Arbeiderpartiet og at man har dårlig erfaring med fagforeninger (spesielt knyttet til manglende støtte ved behov).

Vi har over femårsperioden sett en statistisk signifikant trend i retning av at færre og færre fagforeningsmedlemmer kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Følgende figur viser svarfordelingen på ulike begrunnelser for å ikke ville påta seg tillitsverv:



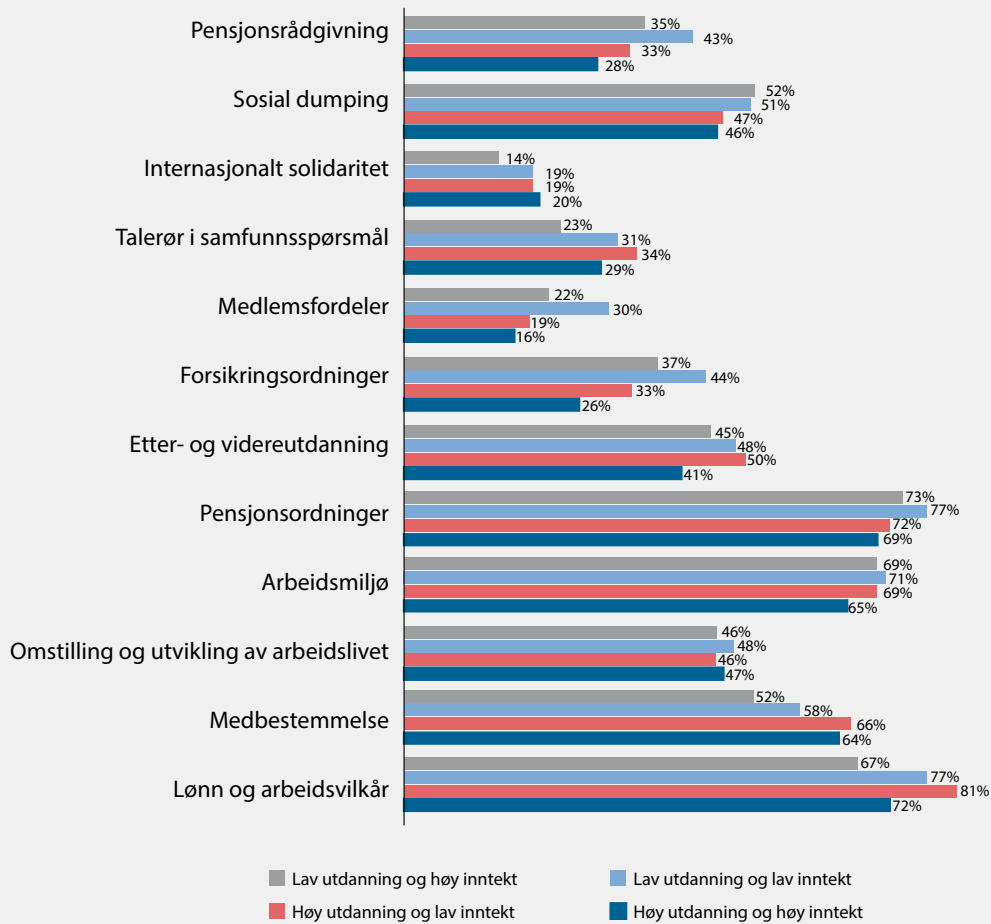
Som vi ser oppgir 45 prosent at de ikke kan tenke seg å påta seg et tillitsverv fordi det tar for mye tid. En annen viktig begrunnelse er at tre av ti fagforeningsmedlemmer ikke er interessert i fagforeningsarbeid. Dette kan være et tegn på manglende evne i dagens fagbevegelse til å engasjere. Videre oppgir én av fem at et tillitsverv er for mye ansvar til at de kan tenke seg en slik rolle. Også på dette spørsmålet er det en ganske stor andel (17 prosent) som oppgir «Annet». Vi har også her kodet svarene, og følgende er en oversikt over hva respondentene har spesifisert:



Siden dette er en prosentuering kun av fagforeningsmedlemmer som oppgir at de ikke kan tenke seg tillitsverv av «andre grunner» er totalen kun på 295 respondenter. Vi ser at blant disse er det spesielt to beslektede begrunnelser viktige: at de er på vei ut av arbeidslivet og at de har vært tillitsvalgt i mange år før og dermed «har gjort sitt».

For å rekruttere nye medlemmer, og, i neste omgang, å vite hvilke interesser som skal ivaretas og for å unngå at en økende andel sitter igjen med dårlig erfaring, er det viktig å vite hva arbeidstakere mener at fagforeninger bør prioritere. Dette er imidlertid ingen enkel oppgave siden det varierer mellom ulike grupper arbeidstakere, blant annet mellom de fire arbeidslivene:

Oppgaver og funksjoner som bør ha høy prioritet



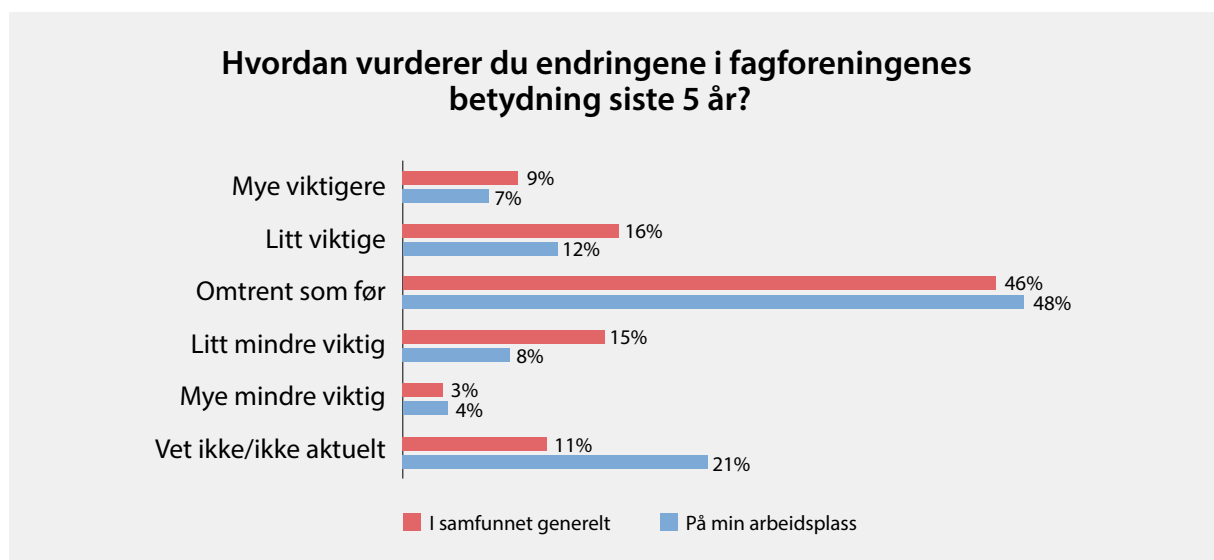
Som vi ser er arbeidstakere i arbeidslivene med lav utdanning relativt enige om at fagforeninger bør prioritere pensjonsrådgivning, tiltak mot sosial dumping, forsikringsordninger, medlemsfordeler og å sikre gode pensjonsordninger, mens arbeidstakere i arbeidslivene med lav inntekt i større grad mener at fagforeninger bør prioritere lønn og arbeidsvilkår, etter- og videreutdanning og det å være talerør i samfunnsspørsmål enn arbeidstakere i arbeidslivene med høy inntekt. Arbeidstakere i arbeidslivene med høy inntekt ser ut til å i større grad mene at fagforeningene bør prioritere medbestemmelse.

Det er for øvrig en forskjell mellom hva fagforeningsmedlemmer mener at fagforeninger bør prioritere og hva uorganiserte mener:



De oppgavene og funksjonene flest fagforeningsmedlemmer mener bør ha høy prioritet er lønn og arbeidsvilkår (82 prosent), pensjonsordninger (79 prosent), arbeidsmiljø (71 prosent) og medbestemmelse (68 prosent). Uorganiserte deler prioriteringen av tre av oppgavene/funksjonene, men i noe annen rekkefølge. Blant de uorganiserte oppgir 62 prosent arbeidsmiljø, 61 prosent pensjonsordninger og 54 prosent lønn og arbeidsvilkår som oppgaver og funksjoner som bør ha høy prioritet, mens de vektlegger kampen mot sosial dumping (42 prosent) mer enn medbestemmelse (39 prosent).

Et siste mål på om fagforeningers legitimitet er svekket er arbeidstakeres vurdering av endringer i fagforeningers betydning de siste fem årene. Svarene i årets undersøkelse viser stor grad av stabilitet sammenlignet med tidligere år.



2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse er fortsatt sterk og har stabilisert seg etter en fallende trend de fire første årene. Indikatoren for utbredelsen av ulike typer lønnsforhandlinger viser en stigende trend. Dette fordi individuelle lønnsforhandlinger og bonus/prestasjonslønnssystemer har fått mindre betydning. Denne trenden er statistisk signifikant. Det er i årets barometer flere som oppgir at det er åpenhet om lønn og også flere som ønsker det. Over femårsperioden er det imidlertid en statistisk signifikant negativ utvikling i både i utbredelsen av og oppslutningen om åpenhet om lønn. Oppslutningen om små inntektsforskjeller er stabil over hele femårsperioden.

Barometerverdien ligger innenfor det grønne feltet, og den synkende tendensen vi identifiserte i fjor har stagnert. Vi er i 2013 tilbake på samme barometerverdi som i 2011.

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	2009	2010	2011	2012	2013
2.1 Oppslutning om ulike typer lønnsforhandlinger	6,30	6,42	6,41	6,43	6,44
2.2 Utbredelse av ulike typer lønnsforhandlinger	6,46	6,76	6,83	6,79	6,84
2.3 Utbredelse av åpenhet om lønn	7,89	7,71	7,37	7,15	7,22
2.4 Oppslutning om åpenhet om lønn	9,30	9,30	8,64	8,46	8,58
2.5 Oppslutning om små inntektsforskjeller	9,10	9,10	8,82	9,08	9,00
Sum indikator	7,81	7,86	7,61	7,58	7,61

Indeksen er satt sammen av fem indikatorer, alle basert på barometerundersøkelsen.¹⁰ Disse måler preferanser for og utbredelse av kollektiv lønnsdannelse relativt til andre former for lønnsfastsettelse, og uttrykker synet på hvordan lønn bør bestemmes, på åpenhet om lønn og på inntektsforskjeller. Som tittelen på temaområdet indikerer uttrykker høy score en oppslutning eller utbredelse av kollektive løsninger. Andelen som oppgir at det ideelt sett burde være større innslag av individuelle forhandlinger/samtaler med ledelsen eller av bonus/prestasjonslønnssystemer trekker med andre ord indikatoren ned da disse bryter med en kollektiv modell.

Lønnsfastsettelse

Vi har gjennom hele femårsperioden påpekt at arbeidstakere ideelt sett ønsker forhandlinger på flere nivå. Som de foregående fire årene synes litt over halvparten at sentrale (59 prosent), lokale (58 prosent) og individuelle (54 prosent) lønnsforhandlinger skal ha ganske stor eller stor betydning, mens litt i overkant av én av tre (36 prosent) også synes bonus/prestasjonslønnssystemer skal ha ganske stor eller stor betydning. Det er med andre ord andeler på mellom 50 og 60 prosent som oppgir at både sentrale, lokale og individuelle lønnsforhandlinger bør ha ganske stor eller stor betydning. Det er imidlertid ikke slik at disse tre formene for lønnsdannelse blir vektlagt likt av de samme respondentene. For eksempel, blant de som oppgir at sentrale lønnsforhandlinger bør ha stor betydning, synker andelen som også

¹⁰2.1 Indikatoren bygger på svarene på et spørsmålsbatteri i barometerundersøkelsen om hvordan man ideelt sett mener at egen lønn burde bli fastsatt.

2.2 Indikatoren bygger på svarene på et spørsmålsbatteri i barometerundersøkelsen om hvilken betydning ulike typer lønnsfastsettelse har for egen lønnsutvikling.

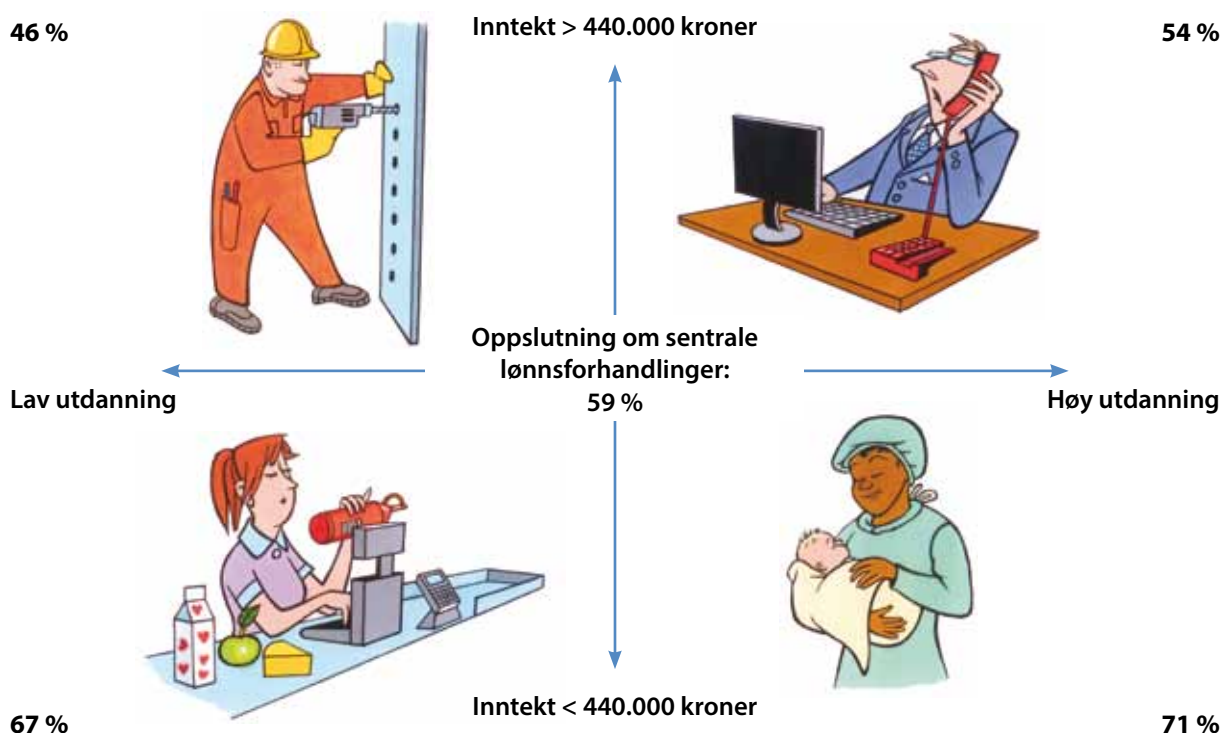
2.3 Indikatoren bygger på et spørsmål i barometerundersøkelsen om åpenhet om lønn på arbeidsplassen.

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

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

slutter opp om andre former for forhandlinger med nivået disse skal foretas på. Det vil si at en større andel også slutter opp om lokale forhandlinger (43 prosent) enn om individuelle (25 prosent). Det er kun 18 prosent av de som oppgir at sentrale lønnsforhandlinger bør ha stor betydning som også oppgir at bonus/prestasjonslønnssystemer bør ha det.

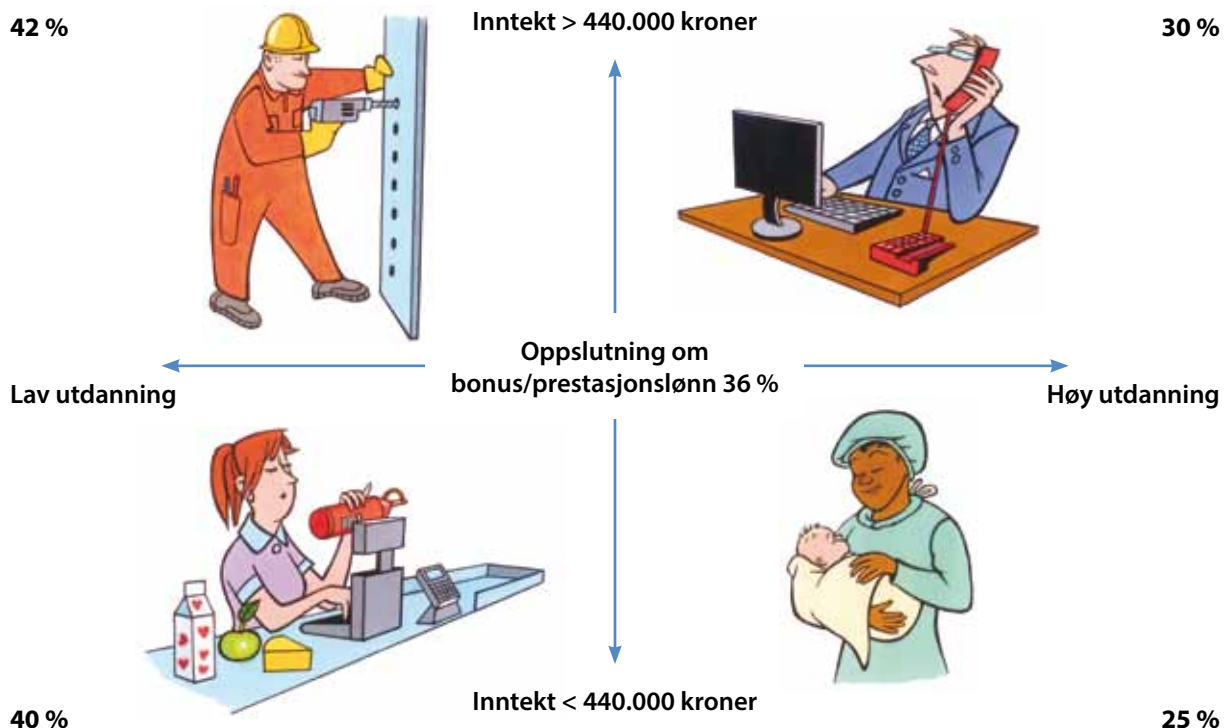
Vi finner videre blant annet klare forskjeller mellom de fire arbeidslivene hva angår oppslutningen om sentrale lønnsforhandlinger:



Som vi ser er oppslutningen om sentrale lønnsforhandlinger større blant de med lav inntekt og blant de med høyere utdanning. Som tidligere år er det større forskjell etter inntektsnivå enn etter utdanningsnivå. Dette mønsteret har vært likt i hele femårsperioden.

I forhold til i fjor er det en noe lavere andel som uttrykker oppslutning om sentrale lønnsforhandlinger (59 prosent i år og 61 prosent i fjor oppgir ganske stor eller stor betydning). Det er i arbeidslivet med *lav utdanning og lav inntekt* at forskjellen i forhold til fjoråret er størst (71 prosent i fjor, mot 67 prosent i år). Kvinner (70 prosent) slutter fortsatt i større grad opp om sentrale lønnsforhandlinger enn menn (48 prosent). Dette mønsteret har også vært stabilt over tid.

Hvis vi ser på den minst kollektive formen for lønnsdannelse, nemlig bonus/prestasjonslønn, ser vi at oppslutningen varierer mer etter utdanning enn etter inntekt:



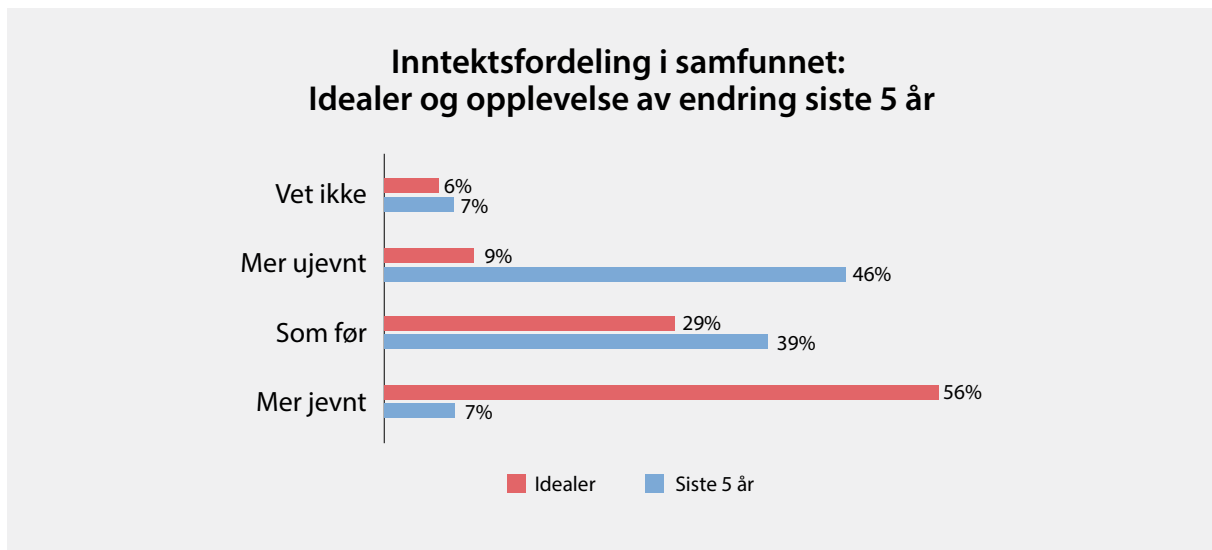
Det er blant arbeidstakere med lav utdanning at oppslutningen om bonus/prestasjonslønn er størst. I de to arbeidslivene oppgir rundt fire av ti at slike lønssystemer bør ha ganske stor eller stor betydning. Til sammenligning oppgir tre av ti dette innenfor arbeidslivet med *høy utdanning og høy inntekt* og én av fire innenfor arbeidslivet med *høy utdanning og lav inntekt*. Det er arbeidstakere innenfor arbeidslivet med *lav utdanning og høy inntekt* at flest oppgir at bonus/prestasjonslønn allerede har ganske stor eller stor betydning på deres lønnsutvikling i dag (24 prosent). De diametralt motsatt arbeidslivene *høy utdanning og høy inntekt* og *lav utdanning og lav inntekt* har like stort innslag av bonus/prestasjonslønn (15 prosent), mens det er færrest arbeidstakere med slikt lønssystem i arbeidslivet med *høy utdanning og lav inntekt* (10 prosent).

Det er i årets undersøkelse en noe lavere andel (36 prosent) som uttrykker oppslutning om bonus/prestasjonslønn enn de to foregående årene (39 prosent), men andelen er høyere enn den var i 2010 (33 prosent).

Det er i utvalget totalt en andel på 86 prosent som ønsker delvis eller full åpenhet om lønn. På dette spørsmålet er det små forskjeller mellom de fire arbeidslivene. Det er imidlertid en større andel i de to arbeidslivene med høy inntekt som oppgir at de synes det ikke bør være noen åpenhet om lønn (rundt 10 prosent) sammenlignet med arbeidslivene med lav inntekt (rundt 5 prosent).

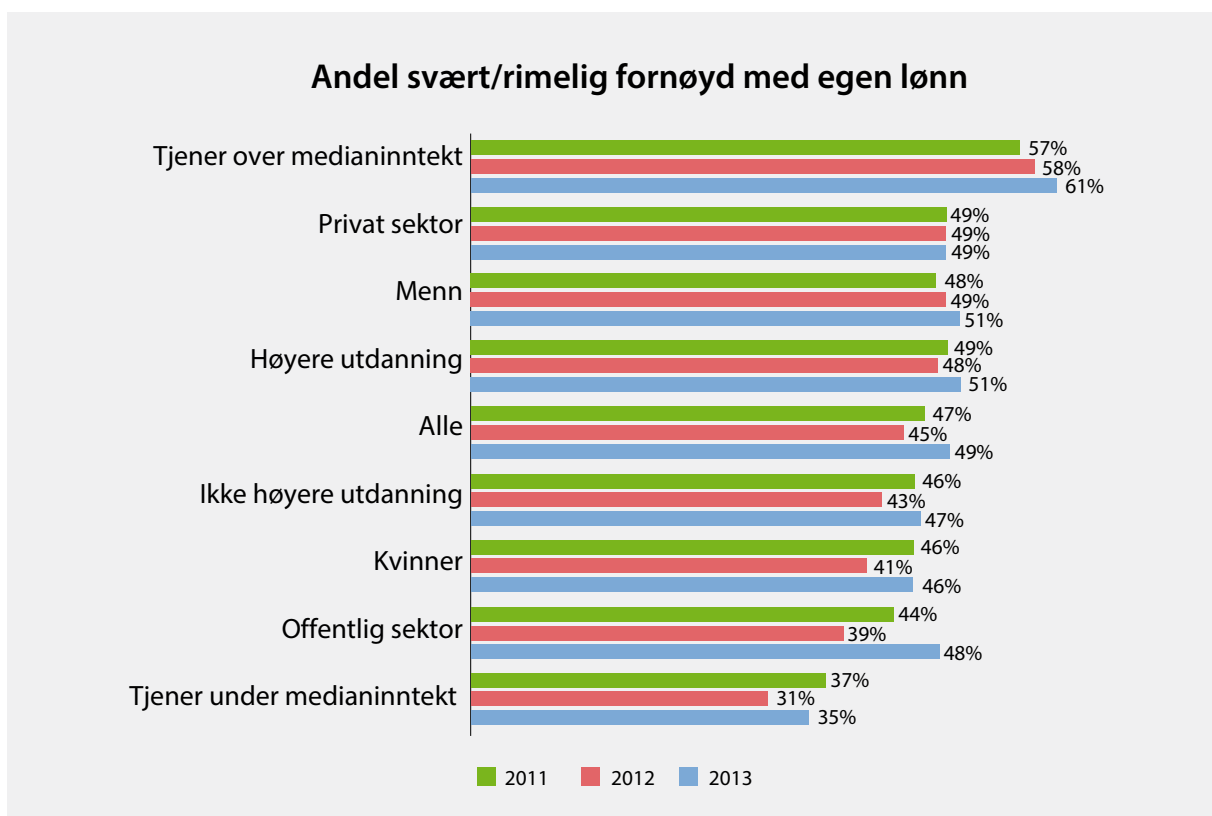
Inntektsforskjeller

I hele femårsperioden har inntrykket arbeidstakerne har av utviklingen i inntektsforskjeller vært negativt sammenlignet med den ideelle inntektsfordelingen. Årets undersøkelse er intet unntak:



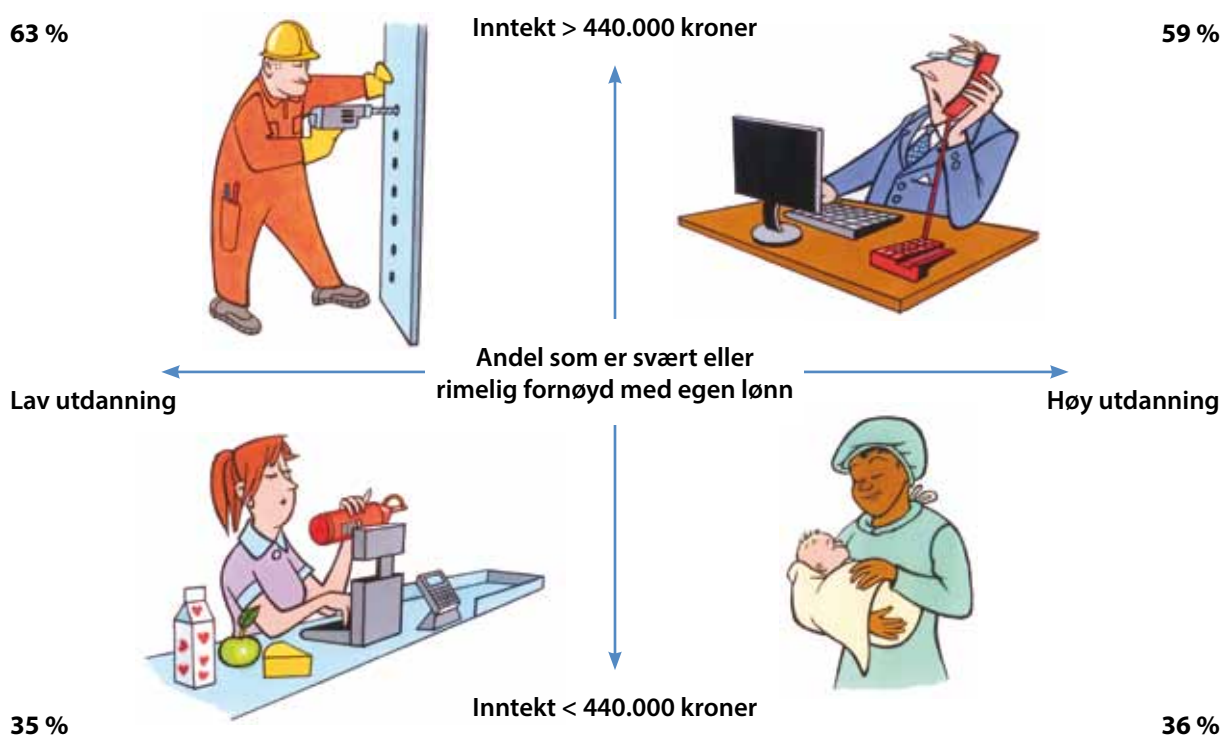
Det er i årets undersøkelse en noe lavere andel som har inntrykk av at ulikhetene har økt (46 prosent) sammenlignet med fjoråret (56 prosent) og 2011 (51 prosent). Samtidig er det en noe lavere andel som oppgir at forskjellene ideelt sett skulle blitt mindre (56 prosent i år sammenlignet med 60 prosent i fjor).

I årets undersøkelse er nesten halvparten (49 prosent) av det totale utvalget rimelig eller svært fornøyd med sin egen lønn:



Det er spesielt blant arbeidstakere i offentlig sektor at andelen som er rimelig eller svært fornøyd med egen lønn har økt. Til sammenligning er andelen arbeidstakere i privat sektor som er rimelig eller svært fornøyd lik alle tre årene inkludert i figuren. Endringen i offentlig sektor kan ha sammenheng med lønnsoppgjøret i 2012, hvor én av hovedsakene var en inntektsutjevning mellom offentlig og privat sektor. Ellers ser vi at tilbakegangen i andelen rimelig eller svært fornøyd i fjorårets undersøkelse nå har snudd og at andelen i årets undersøkelse er like som i 2011.

Som vi har sett er det stor forskjell på andelen som er rimelig eller svært fornøyd med egen lønn mellom arbeidstakere som tjener over og under medianinntekten, mens forskjellen er mindre mellom arbeidstakere med og uten høyere utdanning. Dette gir seg utslag i noen forskjeller mellom de fire arbeidslivene:



Det er en størst andel rimelig eller svært fornøyd i arbeidslivet med *lav utdanning og høy inntekt*, fulgt av arbeidslivet med *høy utdanning og høy inntekt*. I begge arbeidslivene med lav inntekt er det kun litt i overkant av én av tre som er rimelig eller svært fornøyd med egen lønn. Det er en økning i andelen som er rimelig eller svært fornøyd med egen lønn i alle fire arbeidslivene sammenlignet med i fjor, hvor økningen er størst i arbeidslivet med *høy utdanning og lav inntekt* (fra 29 prosent i fjor til 36 prosent i år).

3. Arbeidsvilkår, stress og mestring

Barometerverdien for arbeidsvilkår, stress og mestring viser stabilitet i hele femårsperioden. Det samme gjelder for indikatorene den består av, selv om enkelte viser en svak positiv utvikling. Dette gjelder for eksempel andelen som oppgir å ha hardt fysisk arbeid, andelen som oppgir at de har en interessant og/eller en selvstendig jobb og andelen som oppgir å ha urealisert potensial eller er underkvalifiserte. Tidstrenden i andelen som har en interessant jobb og som kan jobbe selvstendig er statistisk signifikante.

Forholdene i norsk arbeidsliv på området arbeidsvilkår, stress og mestring er stabile over femårsperioden. Generelt sett er forholdene gode, og barometerverdien er på det grønne feltet. Det er imidlertid verdt å trekke frem den såkalte «tidsklemma» sett i lys av indikatorene tidsmessige jobbkrav, det å være utslitt etter jobb og stressende arbeid som utfordringer i arbeidet med å skape et enda bedre arbeidsliv. Det samme gjelder hvordan kompetanse blir verdsatt og videreutviklet, sett også i forhold til om vi klarer å realisere potensialet blant norske arbeidstakere.

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

Indeksen består av 14 indikatorer som alle er hentet fra barometerundersøkelsen og som gir ulike mål på hvorvidt folk opplever ulike belastninger på jobb på den ene siden og positive mestringsopplevelser på den andre.¹¹ Belastninger er her definert vidt til å omfatte både fysiske, psykiske og sosiale faktorer, inkludert tidskonflikter mellom familie, fritid og arbeid. De fleste av spørsmålsformuleringene i denne indeksen er hentet fra internasjonale undersøkelser og tatt inn i spørreskjemaet i

¹¹Indikator 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.

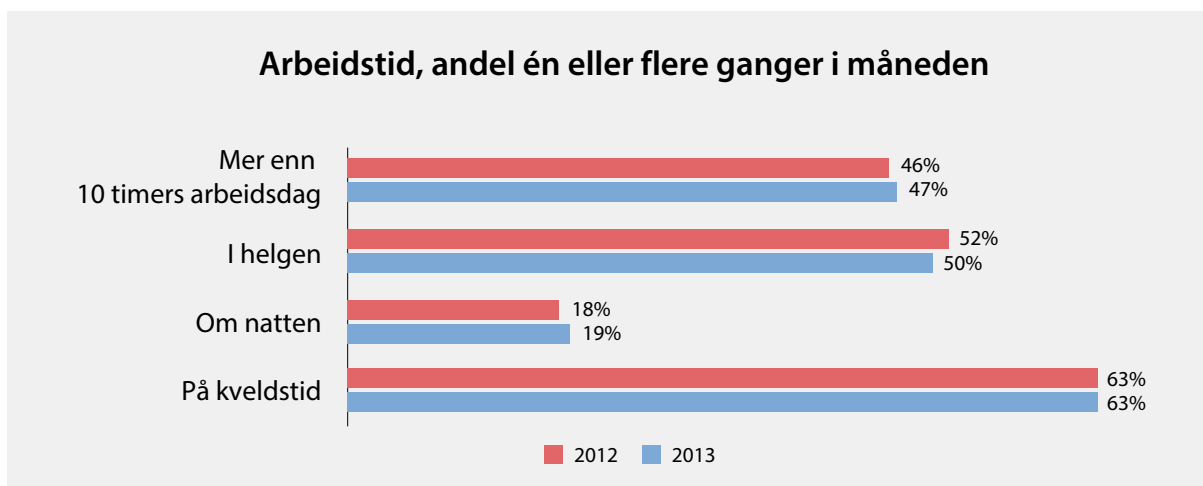
barometerundersøkelsen. Dette gjør at vi kan sammenligne Norges skåre både med andre land og over tid.

Selv om barometerverdien viser stabilitet over femårsperioden, svarer 43 prosent av arbeidstakerne i undersøkelsen at stress på jobben har økt noe eller mye de siste fem årene. Tilsvarende oppgir 49 prosent at presset for å produsere mer på kort tid har økt noe eller mye de fem årene YS Arbeidslivsbarometer nå ser tilbake på.

Arbeidstid

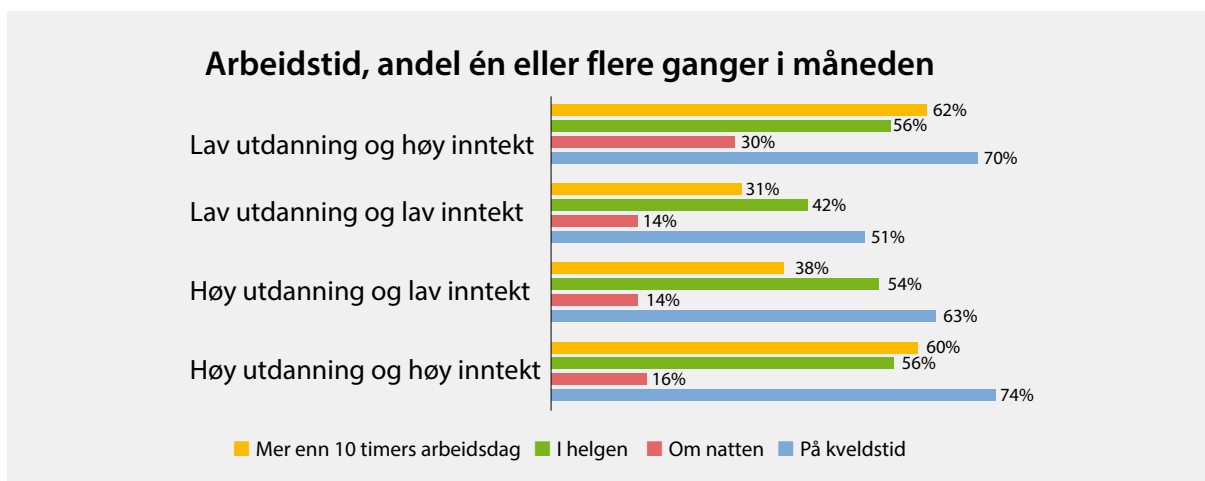
I årets barometer jobber en fulltidsansatt i gjennomsnitt 40,67 timer en normal uke, mens deltidsansatte i gjennomsnitt jobber 27,54 timer. Til sammenligning er gjennomsnittlig avtalt arbeidstid 37,83 timer for fulltidsansatte og 25,65 timer for deltidsansatte. Gjennomsnittet for fulltidsansatte var i fjorårets undersøkelse noe høyere med 40,8 timer. Som tidligere år er det kjønnsforskjeller i gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid. Mens gjennomsnittet blant fulltidsarbeidende menn er 41,38 timer (ned fra 41,9 timer i fjor), er gjennomsnittet blant fulltidsarbeidende kvinner 39,70 timer. Blant deltidsansatte er det ingen kjønnsforskjell (gjennomsnittet blant menn er 27,48 timer og blant kvinner 27,56 timer). Dersom vi ser på avtalt ukentlig arbeidstid er det også mindre forskjeller mellom menn og kvinner (38,02 timer blant fulltidsarbeidende menn og 37,08 timer blant kvinner, 25,02 timer blant deltidsarbeidende menn og 25,79 timer blant deltidsarbeidende kvinner).

Vi så i 2011 at det i Norge var en høyere andel arbeidstakere som én eller flere ganger i måneden jobbet kveldstid (dvs. 18:00-22:00) og om natten (dvs. 22:00-05:00), som hadde skiftordninger og/ eller som hadde lange arbeidsdager (på over ti timer) sammenlignet med gjennomsnittet i EU. Vi inkluderte spørsmålet i YS Arbeidslivsbarometer i fjor, og fant tilsvarende andeler som i den europeiske undersøkelsen. Også i årets undersøkelse ligger andelene på samme nivå:



Det er menn som i størst grad oppgir at de har ubekvem arbeidstid, for eksempel oppgir 59 prosent av mennene i undersøkelsen at de én eller flere ganger i måneden jobber mer enn 10 timer i løpet av én arbeidsdag (sammenlignet med 34 prosent av kvinnene).

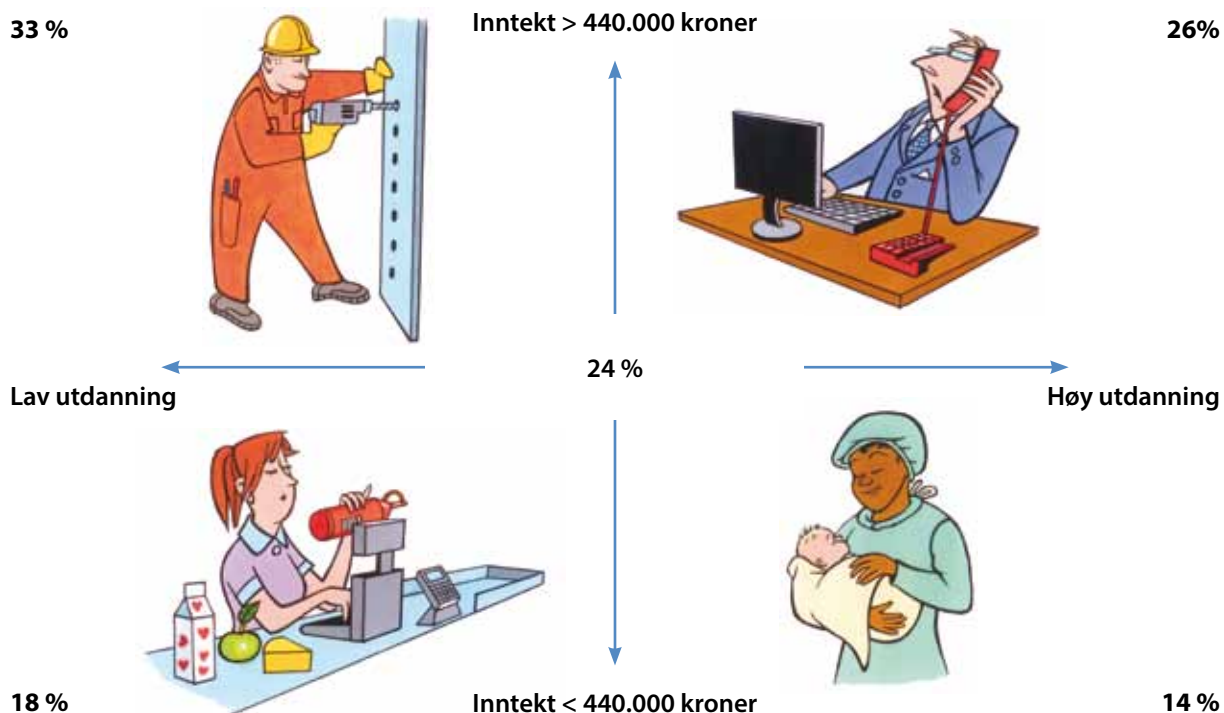
Videre varierer utbredelsen av ubekvem arbeidstid mellom de fire arbeidslivene:



Vi ser her at det er arbeidstakere med høy inntekt som i særlig grad jobber på kveldstid. Bortimot tre av fire arbeidstakere i arbeidslivet med *høy utdanning og høy inntekt* oppgir at de én eller flere ganger i måneden jobber minst to timer i mellom klokken 18 og klokken 22. Det samme gjelder for syv av ti i arbeidslivet med *lav utdanning og høy inntekt*. Til sammenligning er 51 prosent i arbeidslivet med *lav utdanning og lav inntekt* som oppgir at de én eller flere ganger i måneden jobber på kveldstid og tilsvarende 63 prosent i arbeidslivet med *høy utdanning og lav inntekt*. Vi finner et tilsvarende mønster, dog noe mindre markant, når det gjelder lange arbeidsdager. Videre er det mest utbredt med nattarbeid i arbeidslivet med *lav utdanning og høy inntekt*, mens det er ganske likt mellom arbeidslivene når det gjelder helgearbeid.

Arbeidsmiljøloven setter grenser for arbeidstidens lengde og forlegning på døgnet. Vi stiller i barometerundersøkelsen spørsmål om arbeidstakerne mener at denne bør bli mindre streng. Det er i arbeidslivet med størst forekomst av ubekvem arbeidstid, det vil si blant arbeidstakere med *lav utdanning og høy inntekt*, at en størst andel oppgir at arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng:

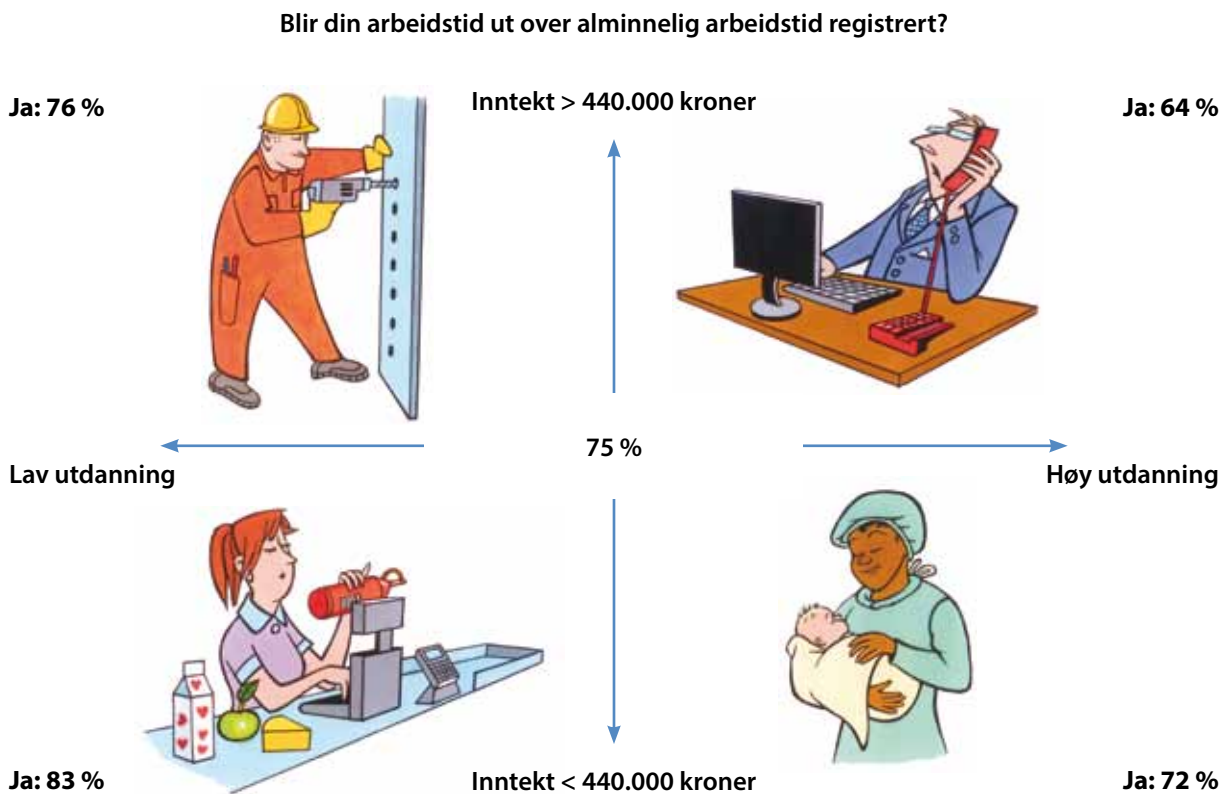
Andel som svarer at arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng



Som vi ser mener én av tre i arbeidslivet med *lav utdanning og høy inntekt* at arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng, mens én av fire mener det samme i arbeidslivet med *høy utdanning og høy inntekt*. Synet på arbeidsmiljøloven varierer dermed mer med inntekt enn med utdanning, selv om det også er en tendens til at høyere utdannede i mindre grad ønsker en oppmykning av lovverket enn arbeidstakere uten høyere utdanning.

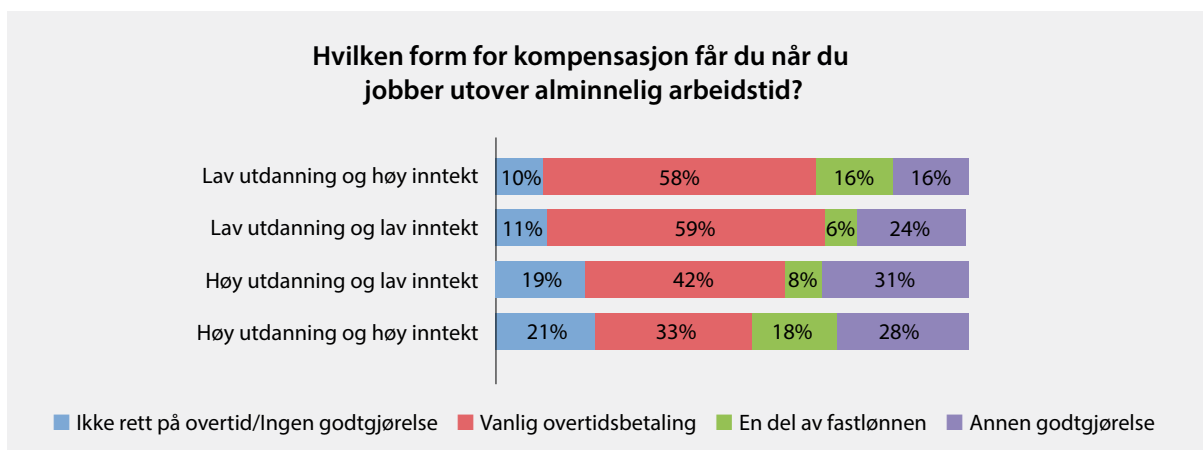
Det er også i årets undersøkelse stor forskjell på andelen menn (32 prosent) og andelen kvinner (15 prosent) som mener at arbeidsmiljøloven bør bli mindre streng. Forskjellen øker også med to prosentpoeng sammenlignet med fjorårets undersøkelse. Svarfordelingen på dette spørsmålet har vært stabil de tre årene spørsmålet har vært stilt.

Vi så over at gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid var høyere enn gjennomsnittlig avtalt ukentlig arbeidstid. Vi stilte i årets undersøkelse spørsmål om arbeidstiden ut over alminnelig arbeidstid blir registrert. Totalt oppgir 75 prosent av arbeidstakerne at arbeidstid utover alminnelig arbeidstid blir registrert. Dette varierer også mellom de fire arbeidslivene:

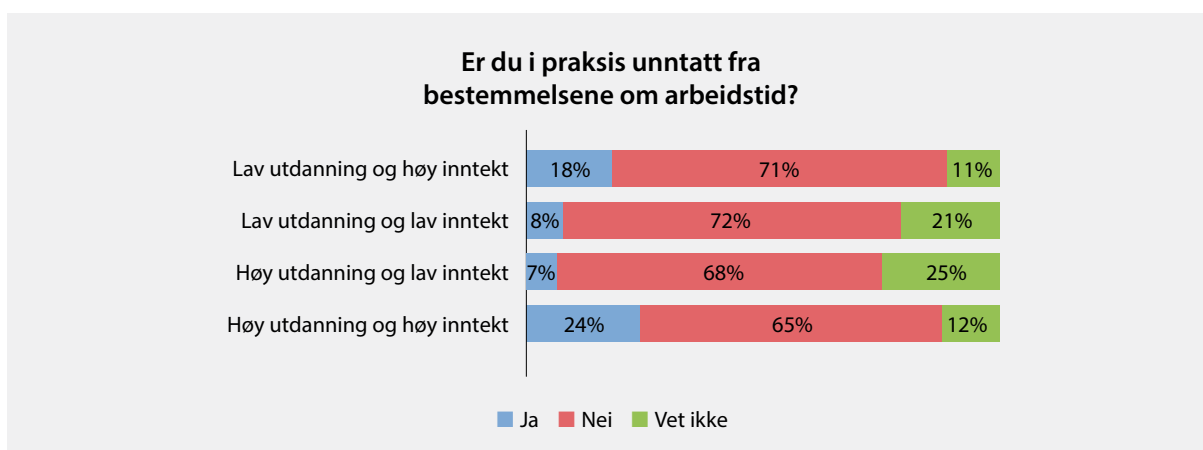


Som vi ser oppgir en størst andel av arbeidstakerne i arbeidslivet med *lav utdanning og lav inntekt* at arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid blir registrert og lavest andel av arbeidstakerne i arbeidslivet med *høy utdanning og høy inntekt* det samme. Registrering av arbeidstid utover den alminnelige arbeidstiden ser ut til å variere både med inntekt og med utdanning.

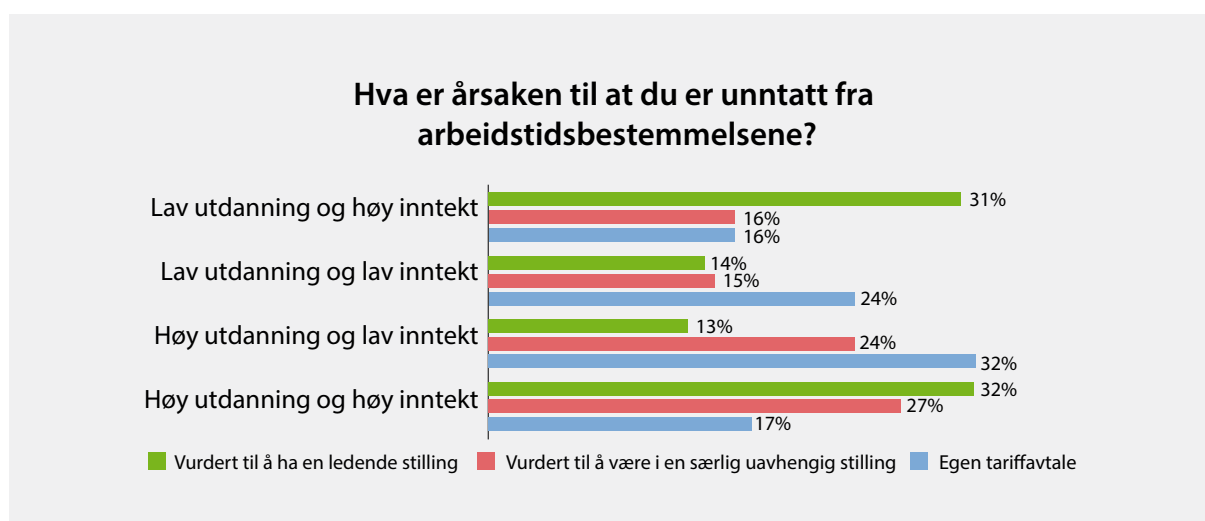
Et relatert spørsmål er om og hvordan arbeid ut over alminnelig arbeidstid blir kompensert. Figuren under viser at hvorvidt man får kompensasjon henger sammen med utdanning og inntekt:



Når det gjelder type kompensasjon viser figuren at del av den høye inntekten i de to arbeidslivene med høy inntekt nettopp er en kompensasjon for jobb ut over alminnelig arbeidstid, mens vanlig overtidbetaling er vanligst blant arbeidstakere med lav utdanning. Vi ser samme mønster med at det i størst grad er arbeidstakere med høy inntekt som i praksis er unntatt arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid:



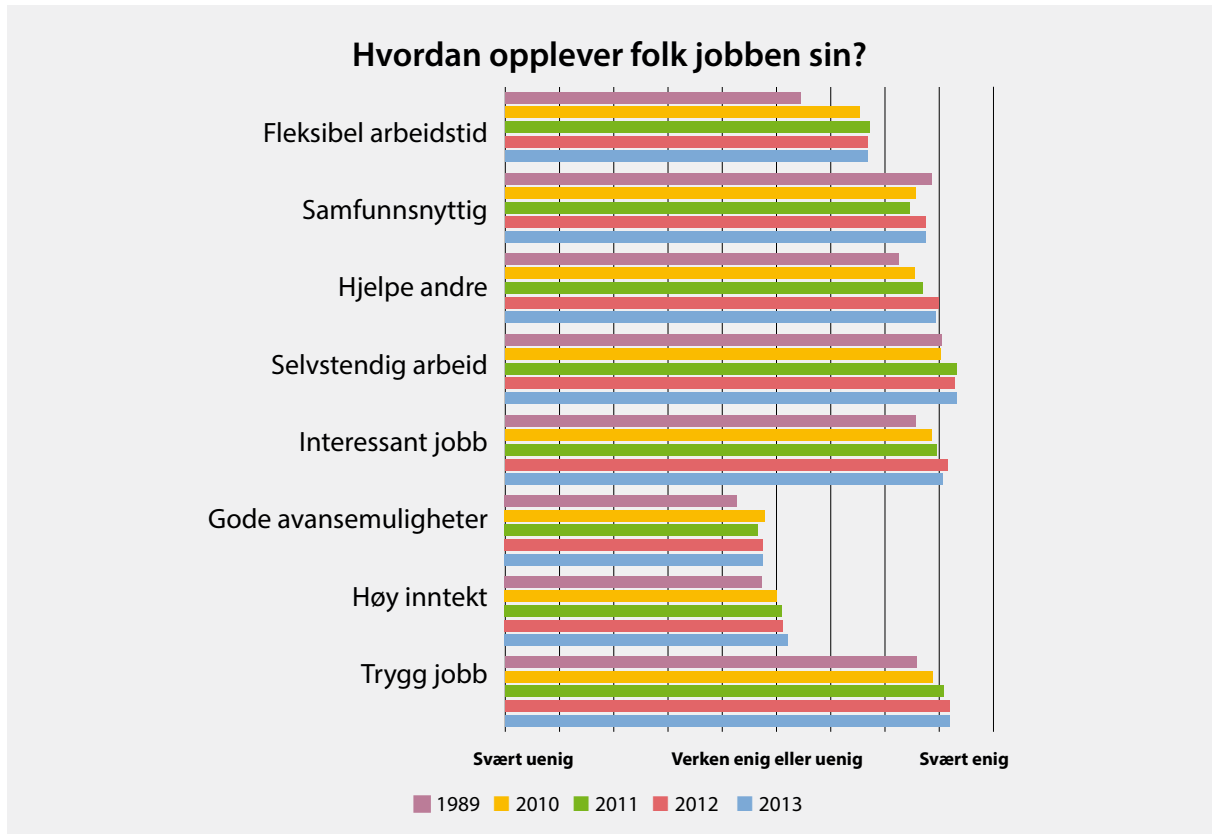
Det kan være ulike grunner til at man i praksis er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid, og vi stilte i barometerundersøkelsen spørsmål om hva som var årsaken til dette. Igjen ser vi at dette varierer mellom de fire arbeidslivene:



Bortimot én av tre arbeidstakere som oppgir å i praksis være unntatt arbeidstidsbestemmelsene innenfor arbeidslivene med høy inntekt er vurdert til å ha en ledende stilling, mens dette kun gjelder rundt én av syv i arbeidslivene med lav inntekt. Dette bildet stemmer overens med hvor stor andel som i hvert av arbeidslivene som bekrefter at de har en ledende stilling på direkte spørsmål om det. På den andre siden er andelen som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene på grunn av å være vurdert til å være i en særlig uavhengig stilling høyest i arbeidslivene med høy utdanning. Dette gjelder for rundt én av fire høyt utdannede arbeidstakere. Å være i særlig uavhengig stilling ser dermed ut til å i mindre grad innebære kompensasjon i form av høyere fastlønn enn det å være i ledende stilling. Av arbeidstakerne som oppgir å være i en særlig uavhengig stilling svarer den største andelen (35 prosent) at de ikke har rett på noen form for overtidsbetaling eller godtgjørelse, mens 30 prosent oppgir at kompensasjonen er en del av fastlønnen. Til sammenligning oppgir 50 prosent av arbeidstakerne som er vurdert til å ha en ledende stilling at kompensasjonen for å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene er en del av fastlønnen. Til slutt ser vi at det er størst andel som oppgir at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene fordi de har en egen tariffavtale innen arbeidslivene med lav inntekt, spesielt innenfor arbeidslivet som har lav inntekt i kombinasjon med høy utdanning. Ser man nærmere på hvem dette gjelder er det hovedsakelig arbeidstakere innenfor offentlig sektor (70 prosent, inkl. offentlig eide selskaper), spesielt barnehage/skole/undervisning, helsetjenester, forsvar/politi/rettsvesen/vakthold, pleie- og omsorgstjenester og transport/samferdsel.

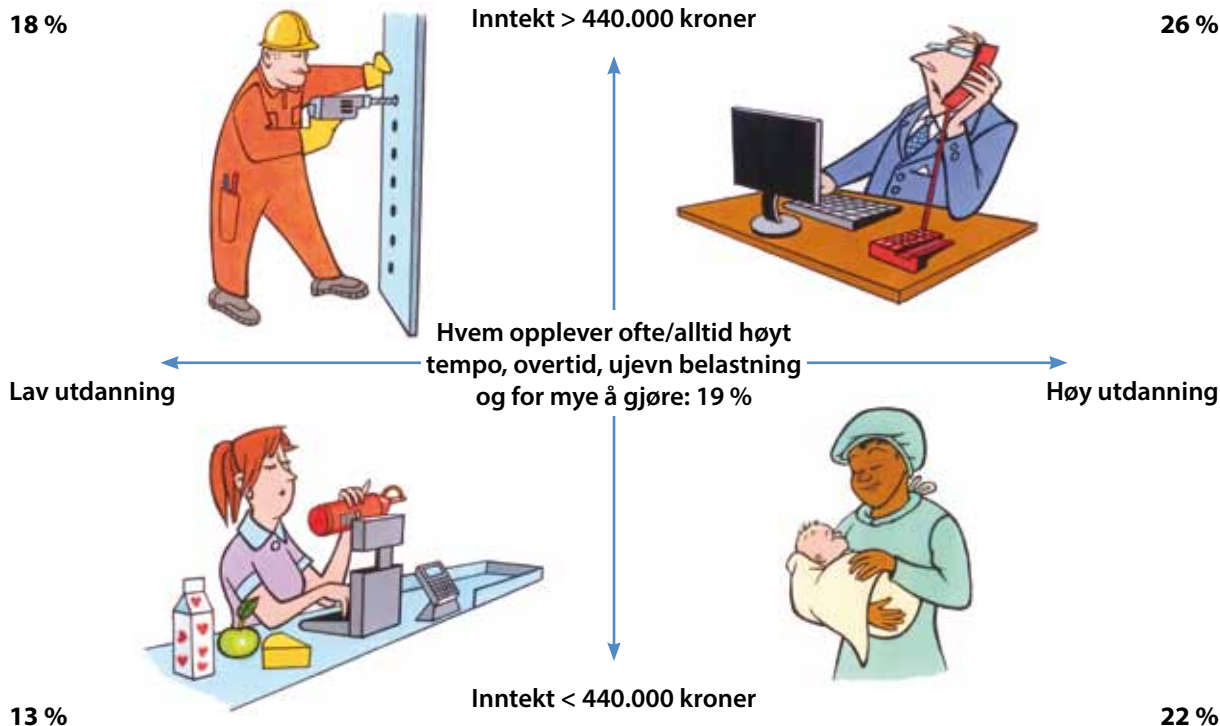
Opplevelse av jobben

Vi stiller i barometerundersøkelsen et knippe spørsmål om hvordan man opplever jobben sin. Årets undersøkelse bekrefter inntrykket av at disse opplevelsene er stabile i femårsperioden for YS Arbeidslivsbarometer, men at det har skjedd en viss endring fra slutten av 1980-tallet:



Det er spesielt på spørsmål om man opplever å ha fleksibel arbeidstid, på mulighetene for avanse og på det å ha en trygg jobb at det har skjedd endring siden 1989. Utviklingen går i retning av at en større andel oppgir at de opplever disse endringene. Når det gjelder å oppleve jobben som samfunnsnyttig, som interessant, å innebære selvstendig arbeid og høy inntekt har det skjedd lite endring de siste 24 årene, selv om vi har sett en liten, men statistisk signifikant, økning i andelen som opplever jobben som interessant og som kan jobbe selvstendig i femårsperioden.

Vi så over at 43 prosent av arbeidstakerne i undersøkelsen oppgir at stress på jobben har økt noe eller mye de siste fem årene og at 49 prosent oppgir at presset for å produsere mer på kort tid har økt noe eller mye. I hvilken grad varierer opplevelsen av å ofte eller alltid måtte jobbe med høyt tempo, stort innslag av overtid, ujevn arbeidsbelastning og å ha for mye å gjøre med de fire arbeidslivene?



Som vi ser varierer opplevelsen av høyt tempo, overtid, ujevn belastning og å ha for mye å gjøre både med utdanning og inntekt. I forhold til fjorårets undersøkelse har imidlertid andelen som opplever dette økt i begge arbeidslivene med høy utdanning mens den er stabil i arbeidslivene med lav utdanning. Mens 16 prosent av arbeidstakere i arbeidslivet med *høy utdanning og lav inntekt* opplevde dette i fjor, er andelen i årets undersøkelse 22 prosent. Tilsvarene har andelen i arbeidslivet med *høy utdanning og høy inntekt* økt fra 23 prosent i fjor til 26 prosent i år.

Arbeidstakerne i barometerundersøkelsen blir også bedt om å vurdere den generelle situasjonen for norske arbeidstakere. Som vi ser av følgende figur er denne vurderingen relativt stabil i hele femårsperioden, men vi ser en viss tendens til at den blir vurdert som å blir bedre:



Som vi ser oppgir nesten tre av ti arbeidstakere at situasjonen for norske arbeidstakere er svært god og over halvparten at den er ganske god i årets undersøkelse. Til sammen mener med andre ord i overkant av åtte av ti at norske arbeidstakere har det godt. Kun én prosent oppgir at situasjonen er svært dårlig, og 3 prosent at den er ganske dårlig.

4. Likestilt deltagelse

Samlet sett utviser barometerverdien for likestilt deltagelse stabilitet over femårsperioden, selv om utviklingen har en U-form, det vil si at første og siste år har høyest score, mens året i midten, 2011, hadde lavest. Indikatoren som måler forskjell i andelen kvinner og menn som tjener over medianinntekten viser en jevn tendens i positiv retning. Det er en svak utvikling i motsatt retning hva angår andelen menn og kvinner som deler omsorg for barn likt, selv om det er en forbedring i 2013 sammenlignet med 2012. Over femårsperioden er det en svak, men statistisk signifikant, negativ tidstrend. Norge ligger fortsatt i toppen når det gjelder andelen sysselsatte kvinner.

I sum ligger barometerverdien ganske midt på treet i hele femårsperioden. Ansvarsfordelingen i familien, lønnsforskjeller sammenlignet med andre land og andelen deltidsansatte kvinner drar barometerverdien ned, mens andelen kvinner som er sysselsatt sammenlignet med andre land samt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn uten internasjonal sammenligning drar indeksen opp.

Likestilt deltagelse	2009	2010	2011	2012	2013
4.1 Forskjell i andel kvinner og menn som tjener over medianinntekten	3,79	4,53	5,02	5,04	5,15
4.2 Andel kvinner og menn som deler husarbeidet likt	3,99	3,92	3,70	3,82	4,02
4.3 Andel kvinner og menn som deler omsorg for barn likt	4,83	4,42	4,44	4,07	4,12
4.4 Andel kvinner og menn som deler ansvaret for syke barn likt	4,17	4,59	4,40	4,18	4,45
4.5 Andel kvinner og menn som har en jobb med like mye status og ansvar som partner	3,96	4,23	4,07	4,30	4,56
4.6 Andelen sysselsatte kvinner 20-64 år sammenlignet med andre land	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
4.7 Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner sammenlignet med andre land	5,91	4,51	3,80	4,33	4,56
4.8 Lønnsforskjell mellom kvinner og menn	8,52	8,67	8,50	8,53	8,65
4.9 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid	4,37	4,43	4,55	4,64	4,76
Sum indikator	5,50	5,48	5,38	5,44	5,59

Indeksen består av 9 indikatorer, og samlet sett dekker den både arbeidstakeres opplevelse av likestilt deltagelse i arbeidslivet, lønnskompensasjon, og opplevd og faktisk adferd på jobb og hjemme.¹² Den måler blant annet kvinners og menns deltagelse i lønnet og ulønnet arbeid. Når det gjelder ulønnet arbeid er både tid og ansvarsfordeling relevant. Det er også indikatorer for forskjeller i lønn og jobbmessig status og ansvar. Fordeling av ulønnet arbeid i forbindelse med hjem og barn måles ved hjelp av tre indikatorer fra undersøkelsen som til sammen teller som én. Lønnsforskjeller inngår i indeksen med tre indikatorer, både som en andel av vårt utvalg som tjener over grensen vi har satt for høy inntekt (440.000 kroner), kvinners månedslønn i prosent av menns månedslønn justert til heltidsekvivalent og hvor store lønnsforskjellene det er i Norge sammenlignet med andre land. Indeksen

¹²4.1 – 4.5 er beregnet ut fra barometerundersøkelsen.

4.6 er beregnet ut fra internasjonale data fra Eurostat 2012.

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

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

4.9 er beregnet ut fra internasjonale data fra Eurostat 2012.

består av fem indikatorer fra barometerundersøkelsen og fire eksterne, hvorav tre viser Norges skåre i forhold til europeiske land.

På grunn av justeringer OECD har gjort har vi måttet regne indikatoren som måler lønnsforskjeller mellom menn og kvinner sammenlignet med andre land tilbake for alle årene. Det betyr at indikatorverdiene i årets rapport ikke stemmer med tilsvarende verdier i foregående rapporter for hele perioden.

Én av indikatorene i indeksen som viser en positiv utvikling er forskjellen i andelen kvinner og menn som tjener over medianinntekten. Forbedringen i forhold til fjorårets undersøkelse skyldes imidlertid at en større andel menn tjener under medianinntekten i årets undersøkelse og ikke at en større andel kvinner tjener over medianinntekt. Sistnevnte var 35 prosent i fjor, og andelen er lik i år:

Andel som tjener over 440.000 kroner

Kvinner 35 %



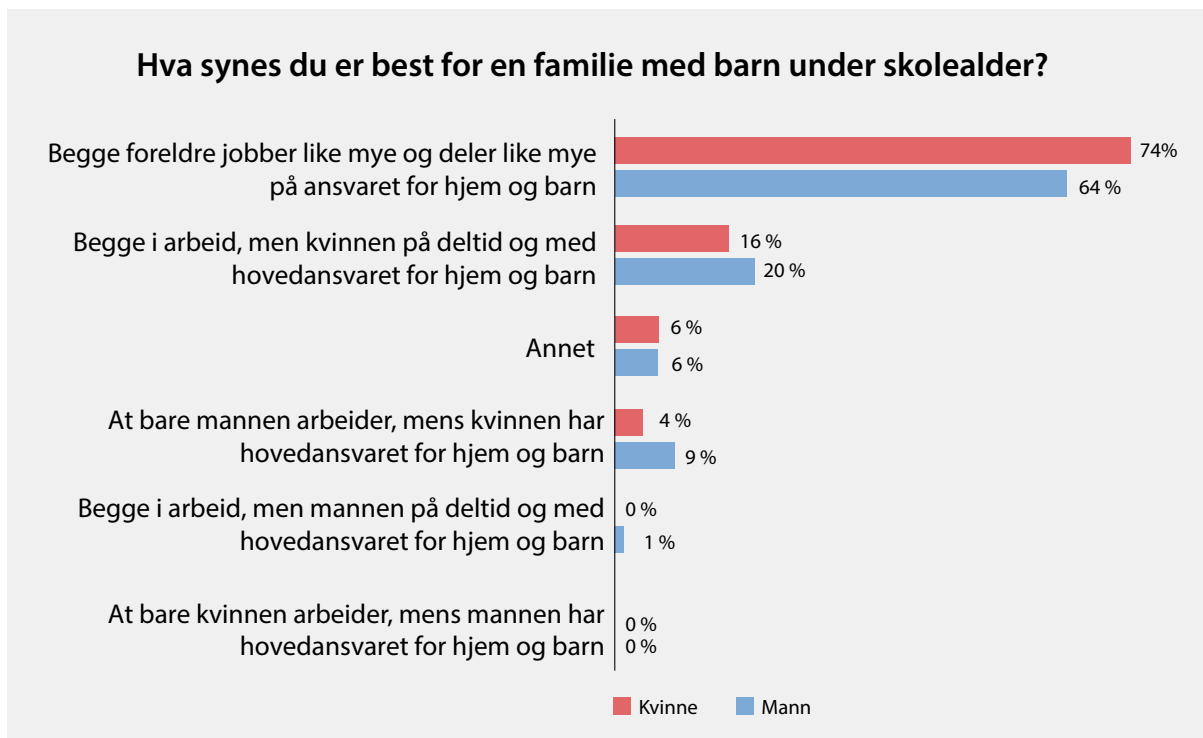
Menn 68 %



Forskjellen mellom menn og kvinner er dermed fortsatt stor. Som i fjor er forskjellene enda større om man tar utdanning i betraktning. Mens 80 prosent av kvinnene med lav utdanning tjener under medianinntekten, gjelder det 38 prosent av mennene med lav utdanning. Ser vi på gjennomsnittsinntekten i utvalget er den 520.321 for menn og 398.346 for kvinner. Det betyr at gjennomsnittet for kvinner er 77 prosent av gjennomsnittet for menn. Ser vi kun på fulltidsarbeidende tjener kvinner i gjennomsnitt 83 prosent av menns gjennomsnittsinntekt. Mens 71 prosent av fulltidsarbeidende menn tjener over medianinntekten, gjelder dette for kun 46 prosent av kvinnene.

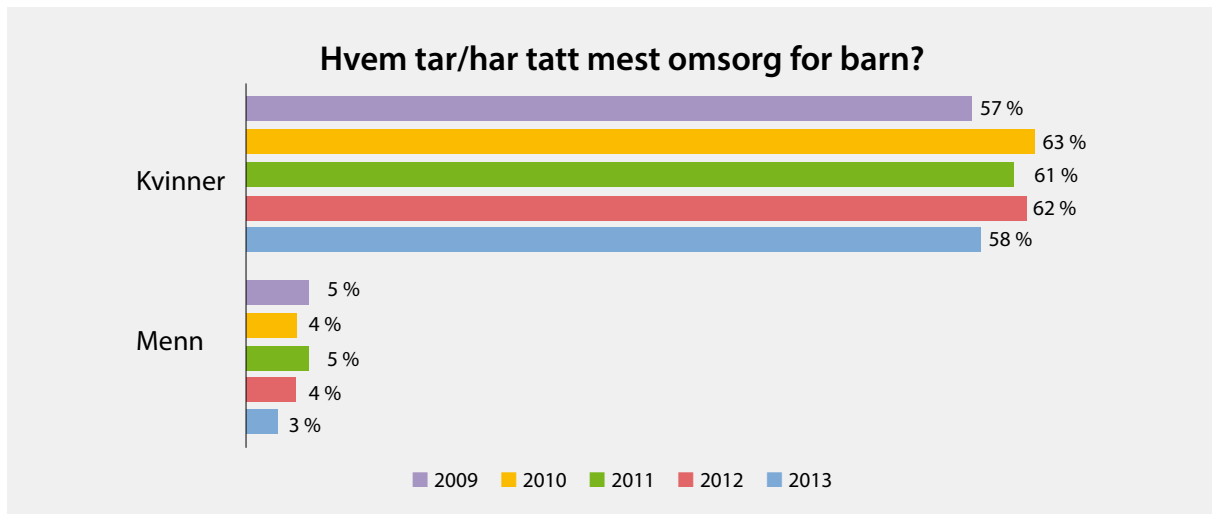
Likestilling som ideal og praksis

Vi har i femårsperioden sett at likestilling som ideal er trygt befestet i den norske befolkningen, men at praksis henger etter. I årets undersøkelse oppgir for eksempel 69 prosent at det beste for en familie med barn under skolealder er at begge foreldrene jobber like mye og deler like mye på ansvaret for hjem og barn. Det er samme andel som i fjor. Det har imidlertid skjedd en endring i både kvinners og menns holdning i forhold til i fjor. Andelene for årets undersøkelse er presentert i følgende figur:



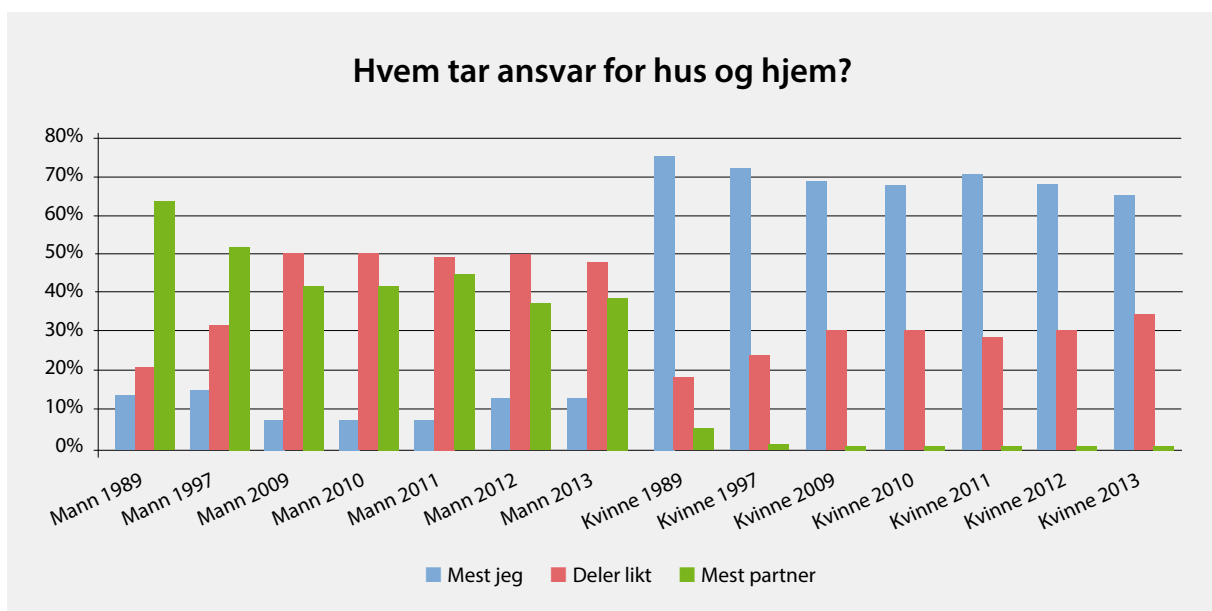
Mens 67 prosent av mennene i fjorårets undersøkelse uttrykte at det beste for en familie med barn under skolealder er om begge foreldrene har samme grad av yrkesdeltagelse, oppgir 64 prosent av mennene i årets undersøkelse det samme. Det er på den andre siden en høyere andel menn i årets undersøkelse som oppgir at det beste er om bare mannen arbeider mens kvinnen har hovedansvaret for hjem og barn (9 prosent) enn det var i fjorårets undersøkelse (7 prosent). Den synkende trenden vi observerte på dette alternativet i fjor har dermed snudd litt. Det er også flere menn som oppgir «Annet» Ser vi på kvinnene er det en større andel i år (74 prosent) som uttrykker at det beste for en familie med barn under skolealder er om begge foreldrene har samme grad av yrkesdeltagelse enn i fjor (71 prosent). Det er videre en lavere andel kvinner som synes det beste er om begge foreldrene er i arbeid, men kvinnen på deltid (20 prosent i fjor, 16 prosent i år).

Praksis følger imidlertid ikke alltid idealet, og vi stiller i barometerundersøkelsen spørsmål om hvordan den faktiske ansvarsfordelingen er. Som vi ser av følgende figur er det store kjønnsforskjeller som er relativt stabile i femårsperioden på spørsmålet om hvem som faktisk tar omsorgsansvaret for barn:



Andelen menn som oppgir at de selv tar eller har tatt mest omsorg for barn er stabil, om enn kanskje noe synkende, over femårsperioden, mens andelen kvinner som oppgir det samme svinger mer. Det er imidlertid en nedgang på fire prosentpoeng fra i fjor i andelen kvinner som oppgir at de selv tar eller har tatt mest omsorg for barn.

Når det gjelder ansvaret for hus og hjem ser vi at det er en tendens i retning av at andelen som oppgir at de deler på ansvaret øker både blant menn og kvinner, selv om andelen er høyere blant menn:

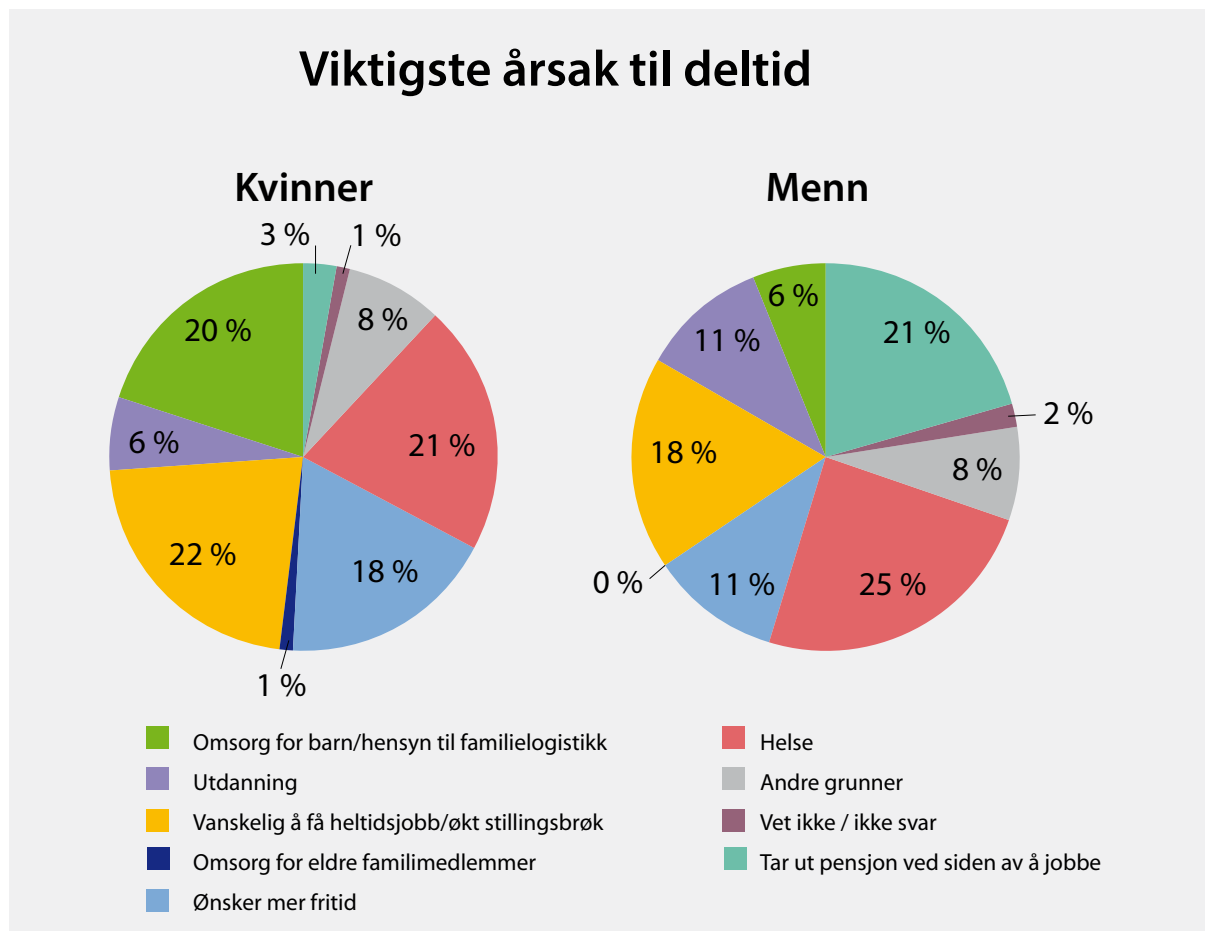


Det er i årets undersøkelse mindre forskjell på menns og kvinners svar angående likestilt ansvar for hus og hjem. Mens det i fjorårets undersøkelse var bortimot 20 prosentpoeng færre kvinner som opplevde likedeling, er differansen i årets undersøkelse 15 prosentpoeng.

Deltid

Som vi så over er deltid en tilpasning til balansegangen mellom familie og arbeid. Andelen kvinner som jobber deltid (30 prosent) er fortsatt mye høyere enn andelen menn (7 prosent), men vi har i årets utvalg en lavere andel deltidsansatte blant både menn og kvinner enn tidligere år. Forskjellen blant kvinner er såpass stor (10 prosentpoeng) i forhold til i fjor at det er grunn til å tro at det er snakk om egenskaper ved utvalget og ikke at det har skjedd endringer i det norske arbeidslivet.

I tillegg til at andelen som jobber deltid blant menn og kvinner er veldig forskjellige er også begrunnelsene forskjellige:



Den mest fremtredende kjønnsforskjellen i figuren over er at det kan se ut til at menn velger en løsere tilknytning til arbeidslivet når de er på vei ut – de velger å fase fulltidsansettelse ut og over i pensjonstilværelsen med en periode med deltidarbeid. Dette gjelder 21 prosent av de deltidarbeidende mennene i undersøkelsen. Kvinner, på den andre siden, ser ut til å velge deltid i perioden hvor de har omsorg for barn (20 prosent), hvilket fort går på bekostning av valgmuligheten man har senere når pensjonstilværelsen nærmer seg. Det er kun 3 prosent av de deltidarbeidende kvinnene som oppgir at de jobber deltid fordi de tar ut pensjon ved siden av. Dette har sammenheng med alder. Mens 38 prosent av de deltidarbeidende mennene i undersøkelsen er over 60 år, gjelder dette kun 13 prosent av de deltidarbeidende kvinnene. Vi ser videre at helse er en viktig begrunnelse for både menn (25 prosent) og kvinner (21 prosent) til å jobbe deltid.

5. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet

Barometerverdien for trygghet og tilknytning til arbeidslivet viser stabilitet, spesielt hvis vi ser på de siste fire årene. Som de foregående årene trekker den lave andelen som anser det som lett å finne en ny jobb som er like bra som den de har nå barometerverdien ned. Vi ser i årets undersøkelse en viss forbedring i andelen som anser det som sannsynlig at de er uførepensjonister eller at helsetilstanden vil medføre nedsatt arbeidskapasitet om fem år. Det er en statistisk signifikant positiv tidstrend i andelen som ikke er bekymret for å miste jobben, til tross for en viss tilbakegang fra i fjor.

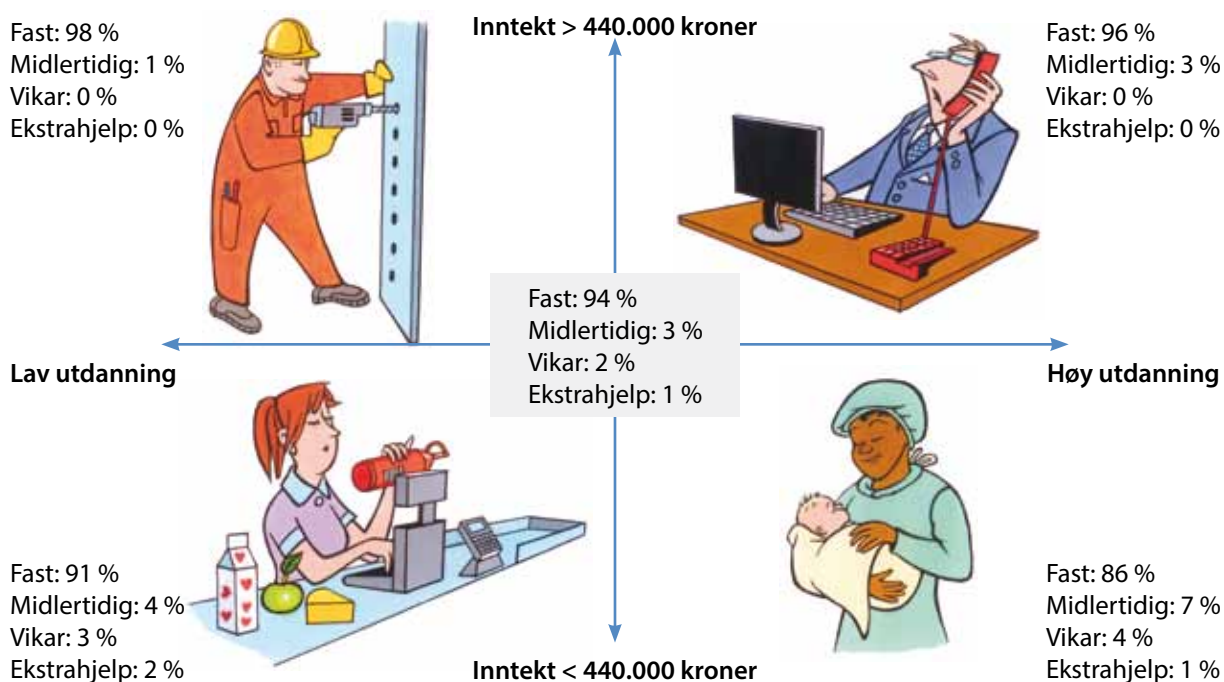
Selv om det har vært en svak tendens til økning frem til i år, viser barometerverdien for trygghet og tilknytning til arbeidslivet stort sett stabilitet i femårsperioden. Hver av indikatorene uttrykker også stabilitet og ingen tendens i verken positiv eller negativ retning, med unntak av andelen som oppgir at de ikke er bekymret for å miste jobben. Denne indikatoren har styrket seg i løpet av femårsperioden, det vil si at det er færre og færre som er bekymret for å miste jobben.

Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012	2013
5.1 IKKE uførepensjonist om 5 år	8,87	8,60	8,54	8,55	8,69
5.2 IKKE arbeidsledig om 5 år	8,45	8,81	9,03	9,02	8,97
5.3 IKKE utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år	8,44	8,42	8,68	8,66	8,55
5.4 Dårlig helsetilstand vil IKKE føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år	6,90	6,74	6,59	6,45	6,61
5.5 Andel IKKE bekymret for å miste jobben	5,90	6,38	6,75	6,71	6,58
5.6 Lett å finne ny jobb som er like bra	2,84	2,71	2,94	2,84	2,61
5.7 Frykter IKKE mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga omstilling eller nedbemanning	6,31	6,84	6,55	6,71	6,67
5.8 Andel fast ansatte	9,00	9,20	9,20	9,16	9,19
5.9 Sysselsettingsgrad/yrkesdeltagelse	8,22	9,96	9,61	9,53	9,58
5.10 Arbeidsledighet	9,87	10,00	10,00	10,00	10,00
5.11 Utbredelse av midlertidige ansettelser sammenlignet med andre OECD-land	8,53	8,67	9,02	9,46	8,95
Sum indikator	7,58	7,85	7,90	7,92	7,85

Indeksen består av 11 indikatorer. Indikator 5.11 skiller seg fra indikator 5.8 ved at den ser omfanget av midlertidighet i Norge i sammenheng med andre OECD-land. Den er dermed også basert på eksterne data fra OECD. Indikatorene 5.1-5.4 uttrykker hvordan arbeidstakerne anser sin arbeidsevne om 5 år. I hele femårsperioden er indikatorene som måler vurderingen norske arbeidstakere gjør om egen fremtidig arbeidslivstilknytning høye og stabile. Det er dermed en relativt liten andel som oppgir at det er sannsynlig at de er uførepensjonist, arbeidsledig eller utenfor arbeidslivet av andre grunner om fem år. Indikatoren som måler deres vurdering av om helsen kommer til å føre til nedsatt arbeidskapasitet er imidlertid på det gule feltet, da en større andel oppgir dette som et sannsynlig scenario, selv om det har skjedd en forbedring sammenlignet med 2011 og 2012. Indikatoren over andelen som er bekymret for å miste jobben trekker også barometerverdien litt ned, og her er det en forverring i forhold til de to foregående årene. Det samme gjelder indikatoren som er basert på andelen som frykter en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedbemanning. Som i hele femårsperioden er det spesielt den høye andelen som oppgir at det ikke er lett å finne en jobb som er like bra som trekker

barometerverdien ned. Sammenlignet med andre land har Norge høy sysselsettingsgrad/yrkesdeltagelse, lav arbeidsledighet og relativt lavt innslag av midlertidige ansettelser.

Midlertidighet varierer imidlertid en del mellom de fire arbeidslivene:



Det er størst utbredelse av midlertidig ansatte i arbeidslivene med lav inntekt, spesielt i arbeidslivet med *høy utdanning og lav inntekt*. Dersom vi slår sammen midlertidig ansettelse og vikar ser vi at 11 prosent i arbeidslivet med *høy utdanning og lav inntekt* ikke har en fast stilling. Dette gjelder for 7 prosent i arbeidslivet med *lav utdanning og lav inntekt*. Til sammenligning har henholdsvis 3 prosent og 1 prosent midlertidig ansettelse eller vikarstilling i arbeidslivene med *høy utdanning og høy inntekt* og med *lav utdanning og høy inntekt*. Hvilken type ansettelse man har i arbeidskontrakten kan påvirke trygghetsfølelsen. Det er imidlertid også andre elementer som kan medføre usikkerhet i forhold til utsiktene til en fremtid i arbeidslivet, deriblant helse.

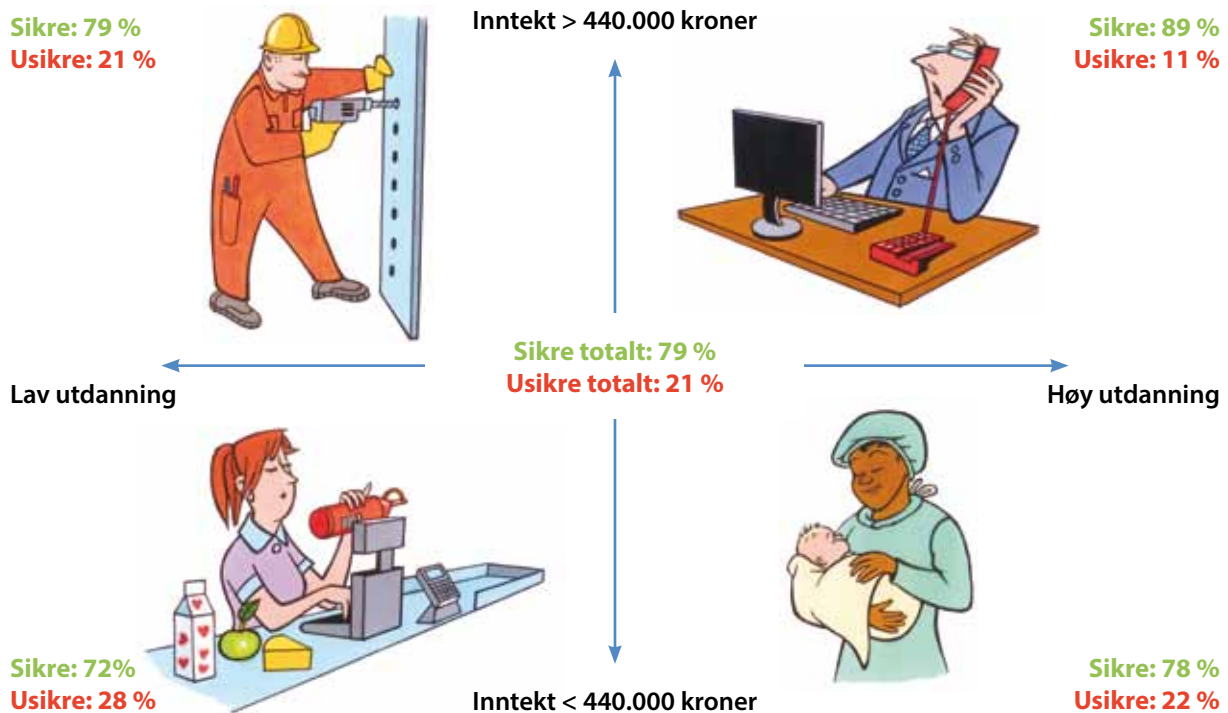
Det er spesielt i de to arbeidslivene med lav utdanning (38 prosent) og i bransjer med lav organisasjonsgrad (43 prosent) at arbeidstakerne uttrykker bekymring for å miste jobben. Dersom man ser på bransje utmerker noen seg med høyere andel arbeidstakere som er bekymret for å miste jobben:



Vurdering av fremtidsutsikter

Andelen som er usikre på om de er innenfor arbeidslivet om fem år av andre årsaker enn utdanning og å gå av med alderspensjon varierer også mellom de fire arbeidslivene. Dersom vi ser på hvordan arbeidstakerne i de fire arbeidslivene vurderer sannsynligheten for å være uførepensjonist, arbeidsledig eller utenfor arbeidslivet av andre grunner om fem år, får vi følgende figur:

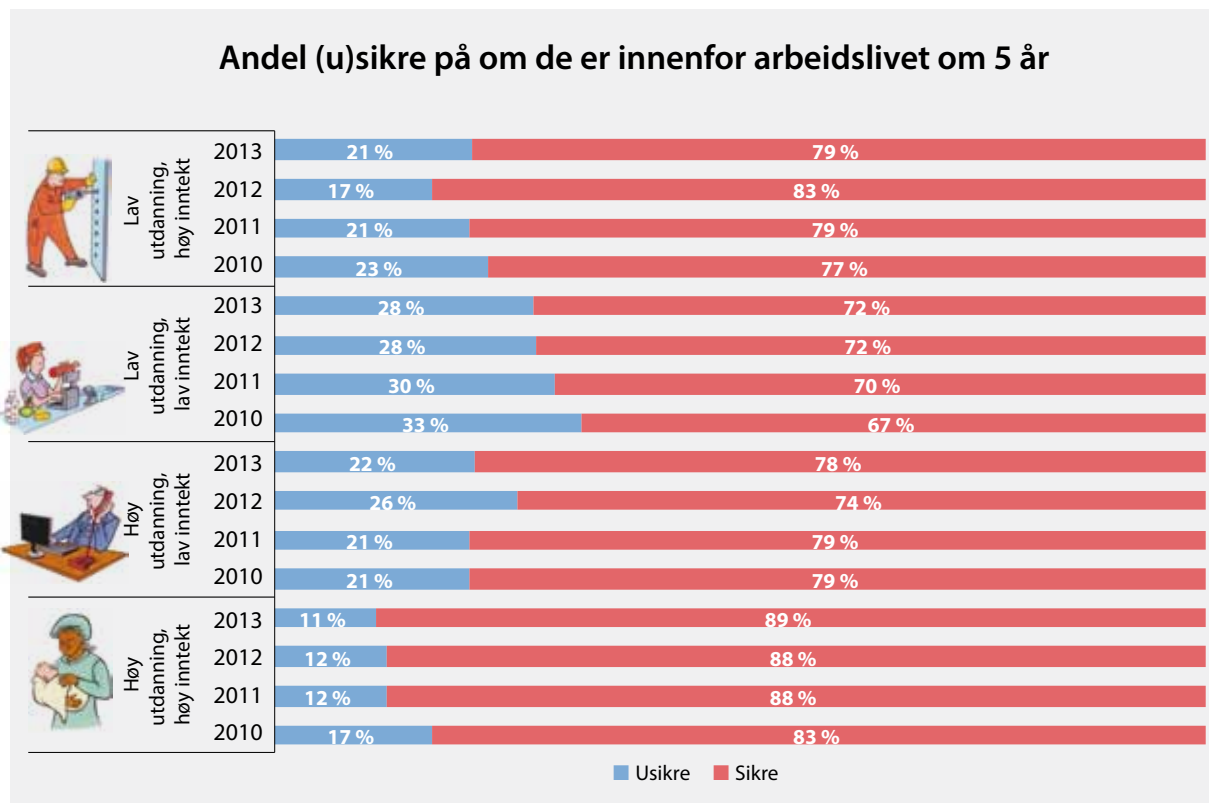
Hvor stor andel er sikre på at de er innenfor arbeidslivet om 5 år og hvor stor andel er usikre?



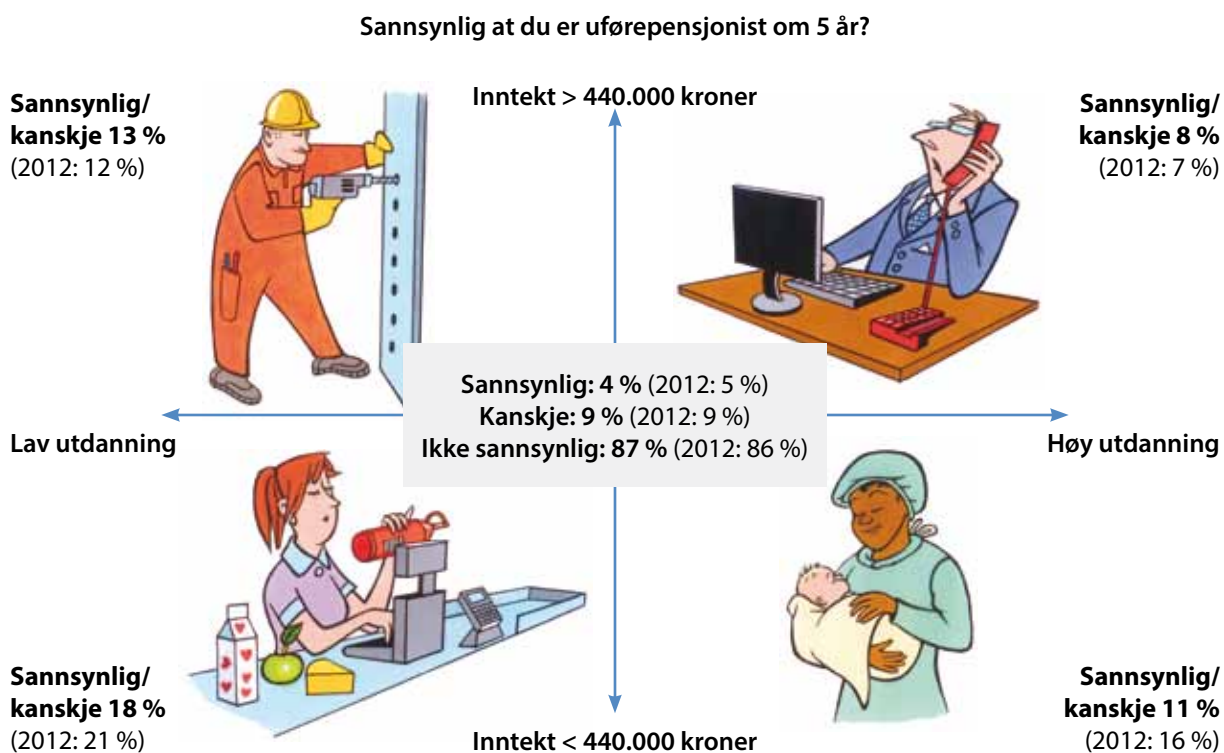
Den totale andelen som er usikre ¹³ på sin fremtidige arbeidslivstilknytning (21 prosent) er stabil i forhold til i fjor. Tar vi for oss de fire arbeidslivene ser vi at mens andelen som er usikre på om de er innenfor om fem år er redusert med fire prosentpoeng i arbeidslivet med *høy utdanning og lav inntekt*, er andelene stabile i arbeidslivene med *lav utdanning og lav inntekt* og *høy utdanning og høy inntekt*. Det er imidlertid en økning på fire prosentpoeng i andelen usikre i arbeidslivet med *lav utdanning og høy inntekt*.

¹³«Usikker» dekker de som ikke er sikre på sin arbeidslivstilknytning, det vil si de som har svart verken/eller, ganske eller svært sannsynlig utenfor om fem år.

Fordelingen med rundt 80 prosent sikre og 20 prosent usikre har vært ganske stabil i hele femårsperioden:

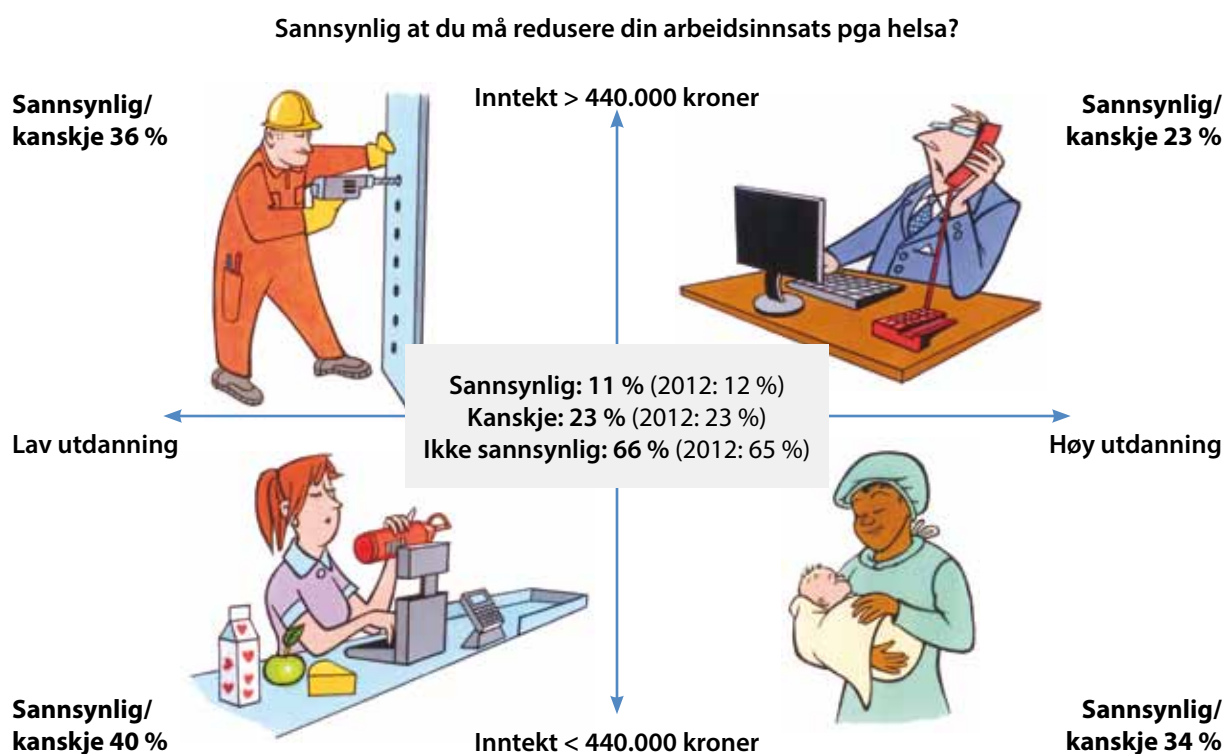


Dersom vi kun ser på vurderingen av sannsynligheten for å være uførepensjonist om fem år, får vi følgende forskjeller mellom de fire arbeidslivene:



Som vi ser er også her andelene stabile over tid. Andelen som regner det som sannsynlig at de er uførepensjonister om fem år har ligget rundt 4-5 prosent, andelen som oppgir at kanskje er det på rundt 9-10 prosent, og andelen som mener dette ikke er sannsynlig på 85-87 prosent. Som vi ser har andelen som oppgir sannsynlig eller kanskje på spørsmål om de er uførepensjonist om fem år i arbeidslivet med høy utdanning og lav inntekt gått ned med fem prosentpoeng, og er tilbake på omtrent samme nivå som i 2011. Også i arbeidslivet med *lav utdanning og lav inntekt* er det en reduksjon i andelen som oppgir sannsynlig eller kanskje på spørsmål om uførepensjonering, fra 21 prosent i 2012 til 18 prosent i år.

Det har i hele barometerperioden vært en større andel arbeidstakere som uttrykker at det er sannsynlig at de må redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse. Disse andelene er også stabile:



Sammenlignet med 2011 har andelen som oppgir at de kanskje må redusere arbeidsinnsatsen økt de to siste årene til fordel for de to andre svaralternativene. Som vi ser skiller arbeidslivet med *høy utdanning og høy inntekt* seg fra de tre andre ved å ha en lavere andel som oppgir at de kanskje eller sannsynligvis vil måtte redusere arbeidsinnsatsen på grunn av helse. Den høyeste andelen finner vi i arbeidslivet med *lav utdanning og lav inntekt*, fulgt av arbeidslivet med *lav utdanning og høy inntekt*. Dette bildet er nytt av året, da andelen før har vært høyere i arbeidslivet med *høy utdanning og lav inntekt* enn i arbeidslivet med *lav utdanning og høy inntekt*. Utviklingen i retning av en høyere andel som oppgir «sannsynlig» eller «kanskje» på spørsmål om redusert arbeidsinnsats på grunn av helse har dermed stoppet opp i årets undersøkelse.

DEL 3: BRUK AV KOMPETANSE OG MOTIVASJON FOR ETTER- OG VIDERERUTDANNING

Nasjonalformuen i Norge ligger i den kompetanse og arbeidskraft den yrkesaktive befolkningen har. Evnen samfunnet har til å utnytte, utvikle og forvalte denne ressursen er i det lange løp bestemmende for vår velferd. Når vi legger stadig økt vekt på utdanning, så er hensikten at arbeidstakerne skal få brukt sin kompetanse for å øke produktivitet, kvalitet og innovasjonsevne. Forskning viser at dersom man ikke får brukt det man kan, så leder det til «svekket motivasjon, svakere innsats, dårligere måloppnåelse, mer fravær, dårligere helse, økte personalkostnader, bli mindre lojale, mindre hjelpsom og skade bedriftens omdømme».¹⁴

Gjennom YS Arbeidslivsbarometer kan vi studere arbeidstakernes motivasjon for etter- og videreutdanning (EVU) i sammenheng med deres vurdering av arbeidsgivernes tilrettelegging, tilbud og forventninger. Denne delen i årets rapport er viet i hvilken grad arbeidstakerne føler at de får utnyttet sin kompetanse i jobben og om de mener at de mangler kompetanse i jobben. I tillegg ser vi nærmere på arbeidstakeres motivasjon for EVU, og deres vurdering av i hvilken grad arbeidsgiveren legger forholdene tilrette for EVU. Vi bruker data fra undersøkelsen i 2013 (N=4755). Årets undersøkelse inneholder en rekke spørsmål om kompetanse og EVU. Bakgrunnen for årets tema er betydningen kompetanse og EVU har for virksomhetenes utvikling og den enkeltes trygghet i arbeidsmarkedet.

I det følgende vil vi først beskrive hvilke selvstendige faktorer som kan forklare variasjon blant arbeidstakere som i sin jobb henholdsvis 1) føler at de får utnyttet og utviklet sin kompetanse, 2) mener at de har kompetanse og ferdigheter som underutnyttes, og 3) mener at de mangler kompetanse. Med selvstendige faktorer mener vi faktorer som alene har en påvirkning på svarfordelingen og som ikke er en effekt av andre forhold. I slike analyser sies det at vi kontrollerer for andre forhold. Vi har analysert 11 ulike faktorer: fagforeningsmedlemskap, alder, kjønn, høyeste fullførte utdanning, årlig bruttoinntekt i kroner før skatt og fradrag (oppgitt i 2012), bosted, sektor, heltid/deltid, lederjobb eller ikke, antall ansatte i virksomheten og bransje. For disse tre analysene bruker vi multivariate regresjonsmodeller. Deretter vil vi beskrive hvilke arbeidstakere som opplever at det er balanse eller ubalanse mellom egen og arbeidsgivers motivasjon for EVU. I hvilken grad arbeidsgivere er motivert for EVU er målt gjennom arbeidstakernes egne vurderinger. Til slutt vil vi gi svarfordelinger på enkelte andre spørsmål om kompetanse som kan underbygge vår analyse. For å analysere den gruppen som i størst grad opplever utfordringer knyttet til kompetanse har vi valgt å kode svar som «verken/eller» og «noen ganger» sammen med svaralternativene som uttrykker at kompetansesituasjonen er i (u)balanse og uproblematisk. Ytterligere detaljer om data og metode er beskrevet i eget vedlegg.

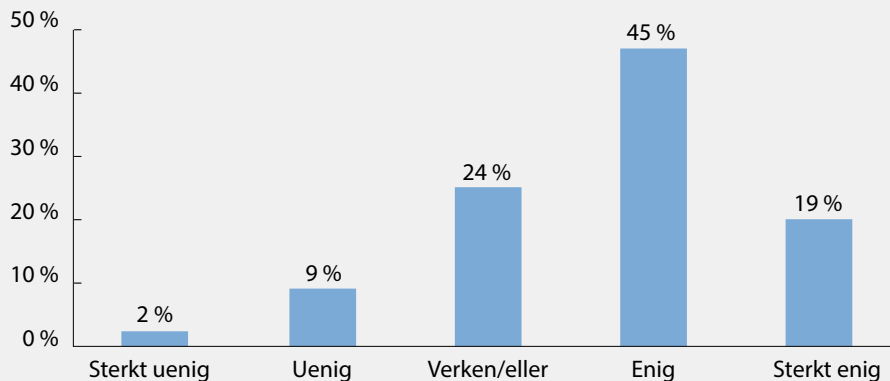
Kjennetegn ved arbeidstakere som mener at de får utnyttet og utviklet sin kompetanse

I barometerundersøkelsen blir respondentene blant annet bedt om å vurdere 10 ulike utsagn om jobbetingelser og i hvilken grad disse passet med egen jobbsituasjon. Et av disse utsagnene handlet om utnyttelse av kompetanse. I figuren under ser vi at 65 prosent av respondentene er enig eller sterkt enig i at de har en jobb hvor de kan bruke og videreutvikle sin kompetanse.

¹⁴ Intervju med professor Linda Lai i Dagens Næringsliv 20.9 2013

I hvilken grad passer følgende beskrivelse på din jobbsituasjon: En jobb der jeg kan bruke og videreutvikle min kompetanse

(% enig/sterkt enig)

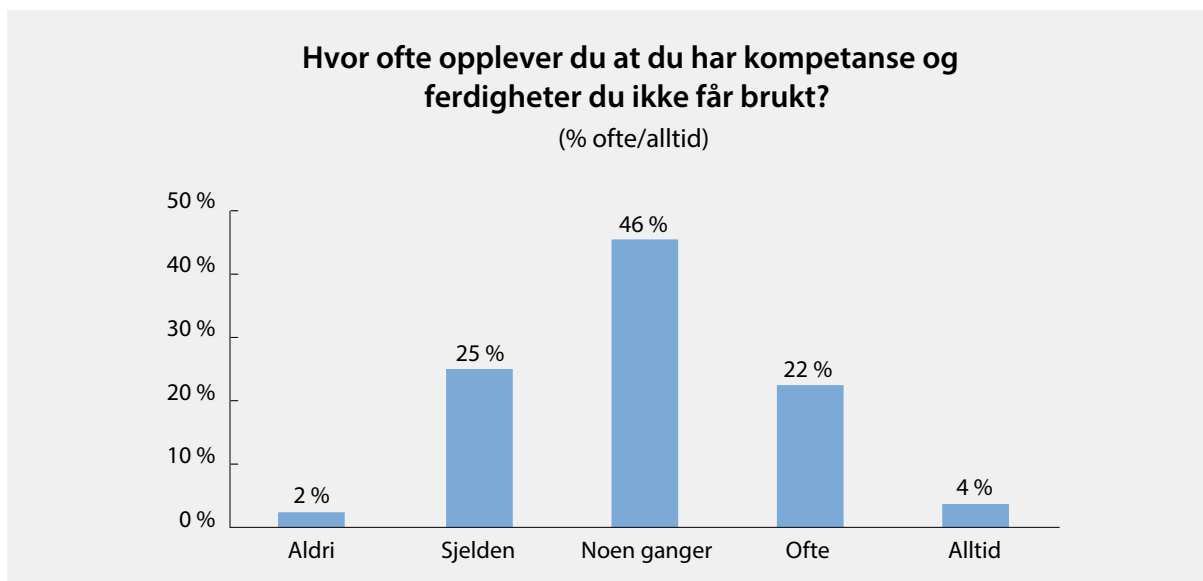


To av tre norske arbeidstakere mener at de er i en jobbsituasjon hvor de får utnyttet sin kompetanse. For å få svar på hvilke faktorer som selvstendig kan beskrive hvem disse er i forhold til den tredjedelen som er uenig eller verken enig eller uenig i at de får utnyttet sin kompetanse, har vi foretatt en multivariat analyse. Relativt til de ulike referansegruppene fant vi signifikant høyere sjanse for å mene at man har en jobb hvor man får utnyttet sin kompetanse blant kvinner (vs. menn), blant personer med gradvis høyere inntekt (vs. < 200.000 kroner), fag/yrkesutdannede og de med høgskole-/universitetsutdanning (vs. grunnskoleutdanning), blant ledere, de som jobber i kunnskapssektoren, helsesektoren, bygg/anlegg og finansbransjen, blant de som jobber i offentlig sektor, mens de som arbeider i transport/samferdsel har lavere sjanse (alle bransjer vs. service). Dette må tolkes som at arbeidstakere med høyere inntekt er mer tilbøyelige til å svare at de har en jobb hvor de får utviklet sin kompetanse uavhengig av andre kjennetegn (bransje, kjønn etc.). Transport/samferdsel skiller seg negativt ut i denne sammenheng. Dette kan forklares med at arbeidsoppgavene i større grad oppfattes som gjentakende og ikke gir samme rom for kompetanseutvikling.

Kjennetegn ved arbeidstakere som mener at de har kompetanse og ferdigheter som underutnyttes

Et av spørsmålene i YS Arbeidslivsbarometer fanger konkret opp om respondentene føler at de har ubenyttet kompetanse i nåværende jobb. I figuren under ser vi at noe over én av fire svarer at de ofte eller alltid opplever at de har kompetanse og ferdigheter som de ikke får brukt.

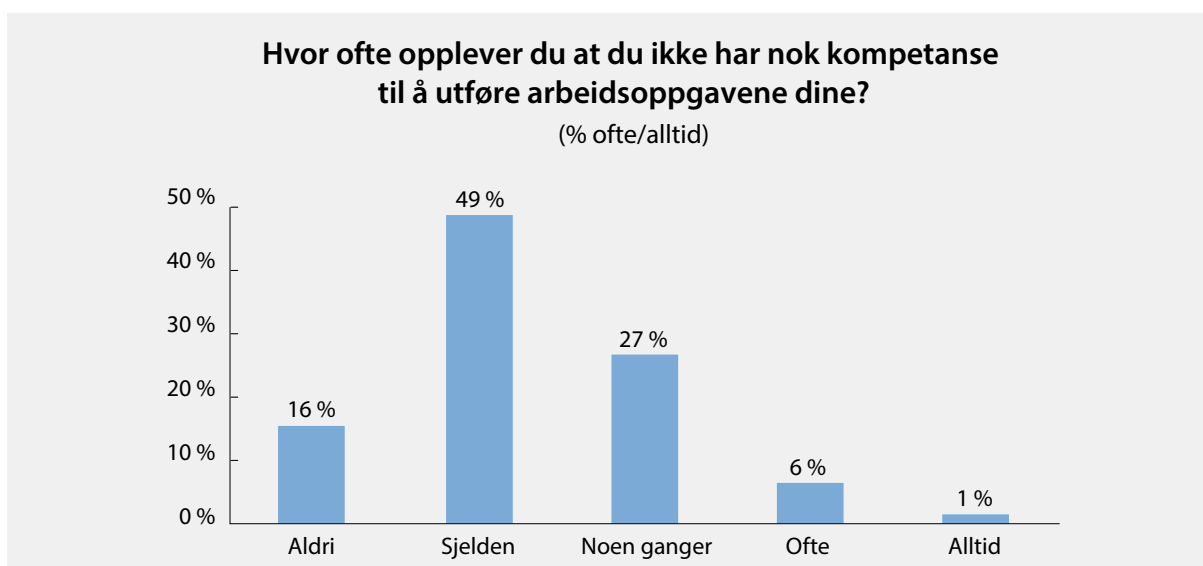
Når arbeidstakere ikke får brukt sin kompetanse og ferdigheter kan dette betraktes som en sløsing med ressurser. Det er en type mismatch hvor både arbeidsgiver og arbeidstaker kan oppleve situasjonen som uheldig. Hva karakteriserer den fjerdedelen av den yrkesaktive befolkningen som ofte eller alltid opplever underutnyttelse av egen kompetanse – i forhold til dem som opplever det samme noen ganger, sjelden eller aldri? Ved å gjennomføre en multivariat analyse finner vi at det er høyere sjanse for å oppgi at man har underutnyttet kompetanse hvis man er mann, jobber deltid, i privat sektor og blant personer med mer enn 4 års høgskole-/universitetsutdanning (grunnskoleutdanning er referanse). En forklaring på hvorfor sjansen er høyere blant personer med mer enn 4 års høgskole-/ universitetsutdanning kommer vi tilbake til. I tillegg øker sjansen med bedriftsstørrelse; fra og med personer som arbeider i bedrifter med 21-50 ansatte øker sjansen gradvis med hver størrelseskategori opp til den største bedriften med over 500 ansatte (alle størrelseskategoriene er målt vs. bedrifter med



1-4 ansatte). Sjansen for å oppgi at man alltid eller ofte har underutnyttet kompetanse faller gradvis med alder over 40 år (18-29 år er referanse) og faller også gradvis med inntekt over 300.000 kroner per år (inntekt < 200.000 kroner er referanse). Årsaken til dette kan være at virksomhetsstørrelse fremmer spesialisering som igjen øker risikoen for uutnyttet kompetanse, videre at alder reduserer sjansen for mismatch mellom oppgaver og kompetanse ettersom man etter hvert finner fram til jobber hvor matchen forbedres og at inntektsnivå også er et uttrykk for kompleksitet i oppgaver. Sagt på en annen måte; sjansen for å ha uutnyttet kompetanse er minst blant eldre arbeidstakere, blant ansatte i mindre bedrifter, og blant personer med høy inntekt.

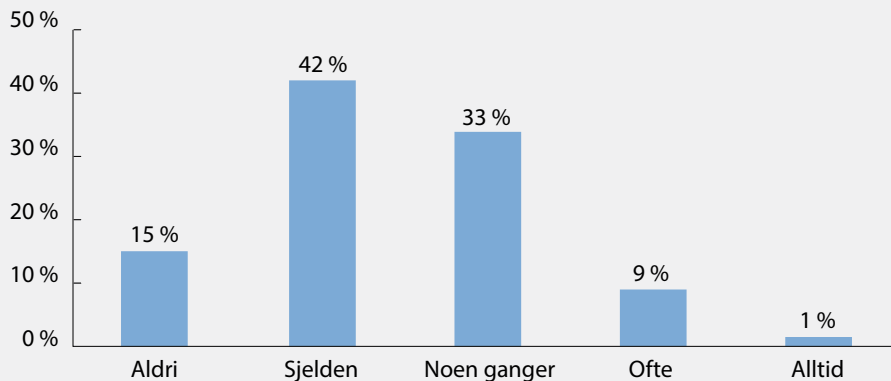
Kjennetegn ved arbeidstakere som mener at de mangler kompetanse for å utføre jobben

To spørsmål i YS Arbeidslivsbarometer fanger på en entydig måte opp i hvilken grad arbeidstakerne mangler kompetanse for å utføre ordinære arbeidsoppgaver og oppgaver man blir pålagt. I figurene under ser vi at 7 prosent ofte eller alltid opplever at de ikke har nok kompetanse for å utføre arbeidsoppgavene og at 10 prosent ofte eller alltid opplever at de blir pålagt oppgaver som ligger utenfor det de har kompetanse til.



Hvor ofte opplever du at du blir pålagt oppgaver som ligger utenfor det du har kompetanse til?

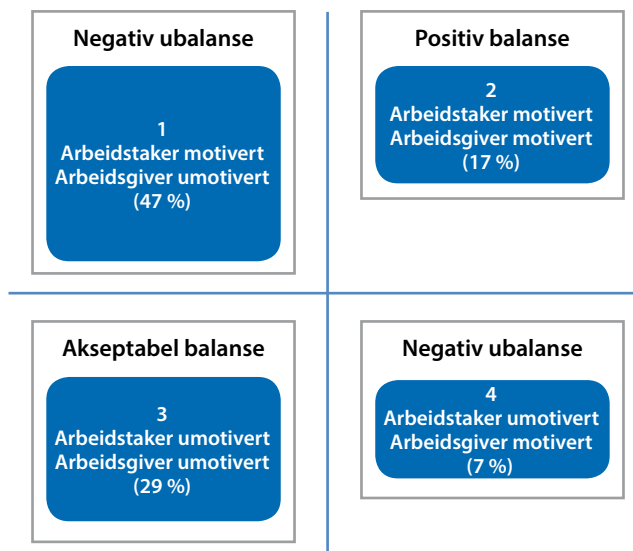
(% ofte/alltid)



Bortimot én av ti føler ofte eller alltid at de mangler kompetanse målt gjennom disse to spørsmålene. Men hvem er dette mindretallet sammenlignet med de som noen ganger, sjelden eller aldri opplever at de mangler kompetanse? Det er få statistisk pålitelige og uavhengige effekter i de to multivariate modellene hvor kompetansemangel er utfallet. Dette ikke overraskende ettersom det er en meget lav andel som mener at de mangler kompetanse. Det eneste selvstendige kjennetegnet for de som ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene er de som arbeider i kunnskapssektoren; de har høyere sjans enn de som arbeider i servicebransjen. Dette kan for eksempel være fordi kunnskapssektoren er en mer kompetanseintensiv sektor enn servicebransjen, det vil si at de fleste arbeidsoppgavene i utgangspunktet krever mer kompetanse. Dessuten kan det tenkes at arbeidsgivere som investerer i høyt kompetente arbeidstakere prøver å benytte seg av deres kompetanse til fulle, og kanskje til og med strekker det lenger enn det arbeidstaker føler den er kompetent til. Tilsvarende analyse for dem som ofte eller alltid blir pålagt oppgaver som ligger utenfor det de har kompetanse til viser lavere sjans med økende alder for alle over 30 år (sammenliknet med de som er 18-29 år). Dette kan være fordi man med økende alder erverver realkompetanse både gjennom å ha flere år i arbeidslivet, men også, i den grad unge skifter jobb oftere, flere år i samme jobb. Det er videre lavere sjans for personer som arbeider i bedrifter med henholdsvis 5-20 og 51-100 ansatte (sammenlignet med de som arbeider i bedrifter med 1-4 ansatte), mens ledere har høyere sjans enn ikke-ledere for ofte og alltid å oppleve å bli pålagt oppgaver de ikke har kompetanse til – naturlig nok.

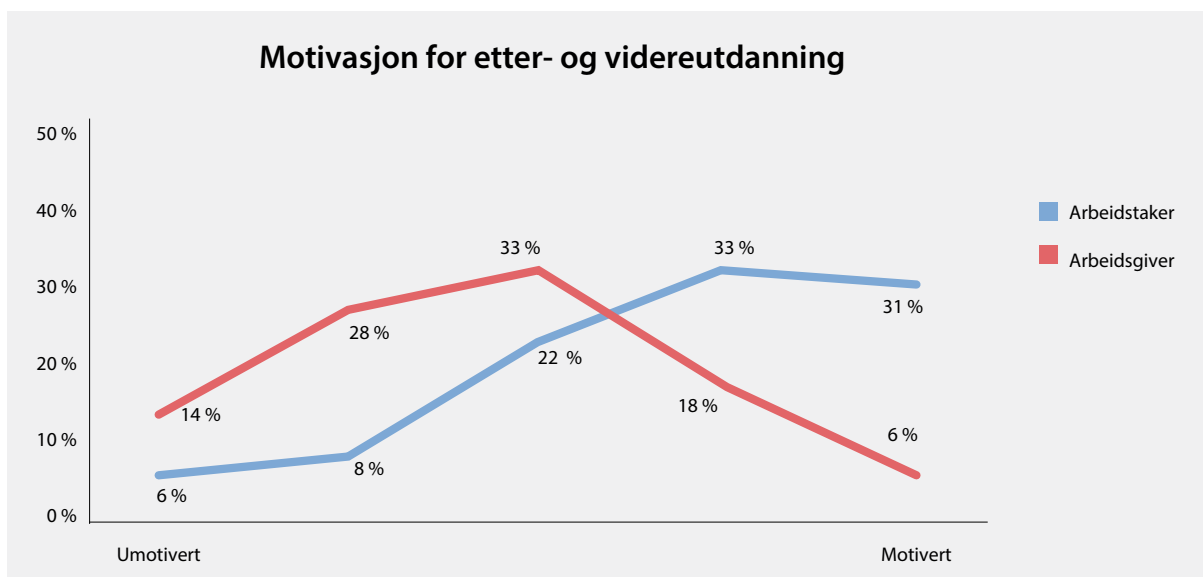
Kjennetegn ved arbeidstakere som er motivert for etter- og videreutdanning (EVU) og arbeidsgivere som legger til rette for EVU for sine ansatte

For å studere motivasjon for etter- og videreutdanning (EVU) blant arbeidstakere og arbeidsgivere har vi delt de yrkesaktive inn i fire segmenter, hvor to av dem er i en balansesituasjon og hvor to er i ubalanse. Figuren under illustrerer de fire segmentene hvor ubalansesituasjonen i den største og minste kvadranten (kvadrant én og fire) representerer et problem, mens kvadrant to uttrykker en positiv situasjon hvor begge parter er motivert for EVU, mens kvadrant tre kan være en akseptabel situasjon siden det er overensstemmelse mellom arbeidstakers motivasjon og arbeidstakerens vurdering av arbeidsgivers motivasjon. En innvending mot analysen kan være at vi måler arbeidsgivers motivasjon gjennom hvordan arbeidstakeren vurderer hvorvidt arbeidsgiver legger til rette for EVU. Dette er ikke en objektiv vurdering, men allikevel hensiktsmessig i denne sammenheng. Dersom arbeidstaker oppfatter arbeidsgiver som positivt motivert for EVU, så er det rimelig å anta at dette har betydning for arbeidstakers atferd – og motsatt.



I figuren har vi fordelt de prosentvise svarfordelingene for motivasjon for EVU blant arbeidstakere i to grupper (helt enig/enig vs. verken eller/delvis uenig/helt uenig) og krysset disse med de to tilsvarende gruppene blant arbeidsgivere (alltid/ofte vs. noen ganger/sjelden/aldri). Svarene for arbeidsgiver er målt gjennom arbeidstakers egne vurderinger. Figuren viser at for 45,5 prosent av de yrkesaktive er det balanse mellom egen og arbeidsgivers motivasjon for EVU. Denne gruppen rommer både situasjoner hvor begge parter er umotiverte (28,8 prosent) og hvor begge er motiverte (16,7 prosent). Det er med andre ord en nesten dobbelt så stor andel hvor begge er umotiverte. Av de to gruppene hvor det er ubalanse mellom egen og arbeidsgivers motivasjon for EVU (til sammen 54,5 prosent), er gruppen der arbeidstakeren er motivert og arbeidsgiver umotivert (47,3 prosent) nesten syv ganger større enn gruppen hvor arbeidstaker er umotivert og arbeidsgiver er motivert (7,2 prosent).

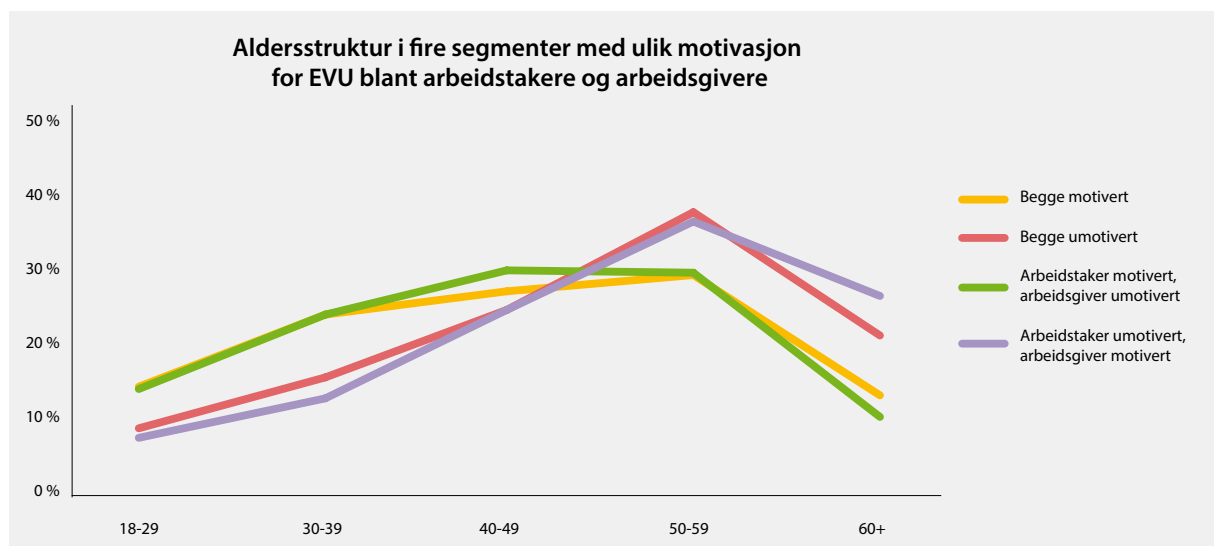
I figuren under presenteres de prosentvise svarfordelingene for de to spørsmålene om motivasjon for EVU – som vi benyttet for å konstruere de fire segmentene – hver for seg. Den horisontale akse i figuren viser de minst motiverte til venstre og de mest motiverte til høyre. Det ene spørsmålet gir svarfordelingen blant arbeidstakerne på spørsmålet om hvor enige de er i påstanden om at de motivert for etter- og videreutdanning. Det andre spørsmålet gir svarfordelingen for hvor ofte arbeidstakerne opplever at arbeidsgiver legger forholdene til rette for etter-/ videreutdanning. Figuren viser at en større andel av arbeidstakerne (33+31=64 prosent) enn arbeidsgiverne (18+6=24 prosent) er fordelt i de to



kategoriene hvor man er mest motivert for EVU, mens arbeidsgiverne i større grad enn arbeidstakerne er fordelt i den nøytrale (33 prosent vs. 22 prosent) og de to kategoriene hvor man er minst motivert (14+28=42 prosent vs. 8+6=14 prosent) for EVU. Arbeidstakerne er altså klart mer motiverte for EVU enn arbeidstakerne opplever at arbeidsgivere er på vegne av egne ansatte.

Hvilke forskjeller finner vi i kjennetegn ved de fire segmentene av den yrkesaktive befolkningen?

I det følgende vil vi beskrive fem eksempler hvor bakgrunnskjennetegnene til de fire segmentene av arbeidstakere tydeligst er forskjellige. I figuren under ser vi for det første at i segmentet hvor begge parter eller arbeidstaker alene er motivert for EVU er yngre (større andel under 30 år og mindre andel over 50 år) enn segmentet hvor begge parter eller arbeidstaker alene er umotivert for EVU. I tillegg ser vi at aldersstrukturen innad i de to eksemplene følger hverandre jevnt. Med andre ord er de yngste arbeidstakerne mest motiverte for EVU, og de opplever også i størst grad at arbeidsgiveren legger forholdene til rette for dem. Dette er kanskje ikke så overraskende med tanke på at jo yngre arbeidstakerne er, desto flere år har de foran seg i arbeidslivet og det kan dermed oppleves som at kompetanse er noe å investere i.

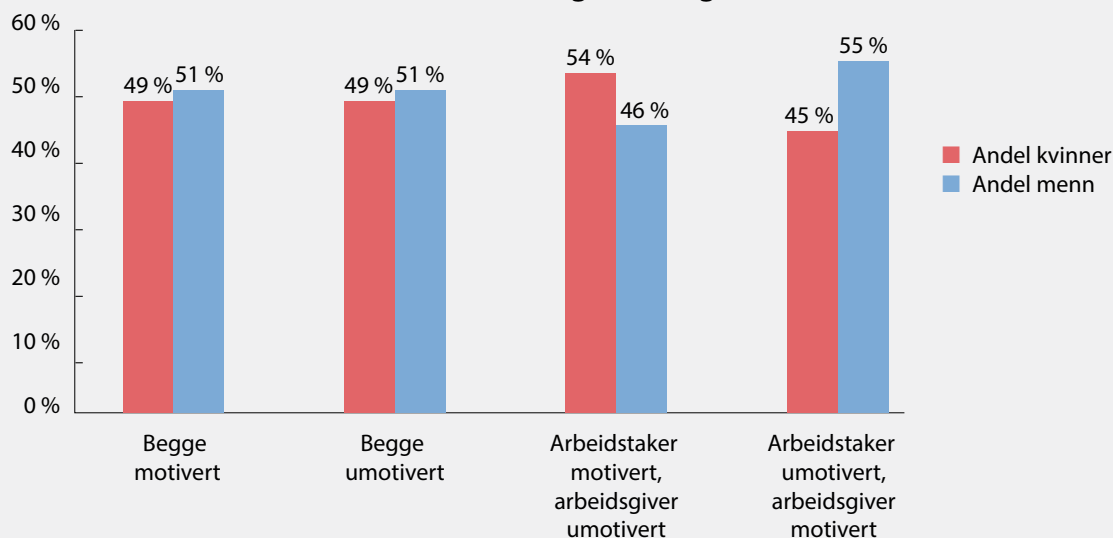


For det andre viser figuren under at kjønnsfordelingen er jevn i de to segmentene hvor det er balanse i motivasjon for EVU mellom arbeidstakers og arbeidsgiver, men at det er en høyere andel kvinner enn menn der hvor arbeidstaker alene er motivert, og en høyere andel menn enn kvinner i tilfellet hvor arbeidsgiver alene er motivert.

Vi ser i figuren øverst på neste side at kvinner i mindre grad enn menn opplever å ha kompetanse og ferdigheter de ikke får brukt, mens vi her samtidig ser at det er en større andel kvinner som er motivert for EVU, men opplever å møte en arbeidsgiver som ikke legger forholdene til rette for det. Med andre ord opplever kvinner i større grad et samsvar mellom kompetansen de har og hva jobben krever, men samtidig opplever de en uoverensstemmelse mellom egne interesser for mer kompetanse og arbeidsgivers vilje til å investere i dette. Det kan se ut til at menn, på den andre siden, i større grad føler seg overkvalifisert (de har allerede kompetanse og ferdigheter de ikke får brukt) og dermed en uoverensstemmelse mellom kompetansen de har og det jobben krever, samtidig som at de i større grad opplever at arbeidsgiver legger til rette for EVU uten at de selv er motivert. Kvinner opplever altså i litt større grad enn menn at arbeidsgiver er umotivert.

Det viser seg også at utdanningsnivået er ulikt i de fire motivasjonssegmentene. De med høyere utdanning (4 år eller mer på høyskole/universitet) er klart overrepresentert i segmentet hvor både

Kjønnsfordeling i fire segmenter med ulik motivasjon for EVU blant arbeidstakere og arbeidsgivere

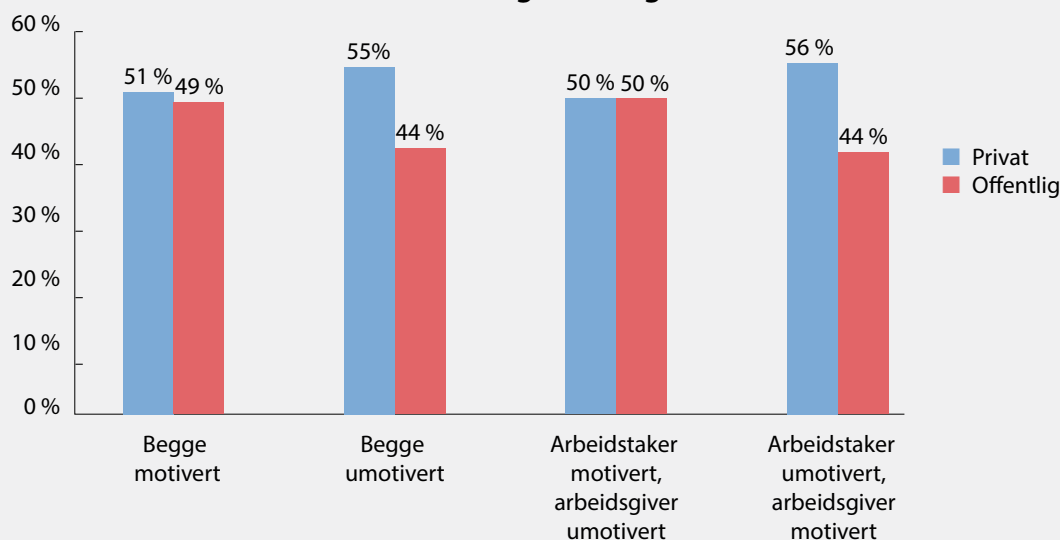


arbeidstaker og arbeidsgiver er motivert. Mens høyutdanningsgruppen utgjør 11 prosent av utvalget, så utgjør de 20 prosent i segmentet der både arbeidstaker og arbeidsgiver er motivert.

Når vi ser på de fire segmentene i forhold til inntekt finner vi at arbeidstakere som tjener over medianinntekt (440.000 kroner) i større grad er motivert for EVU og i større grad opplever at arbeidsgiver er motivert for EVU. Det kan være at arbeidstakere med høy inntekt i større grad er villige til å gjøre ytterligere investeringer i sin kompetanse og dermed er mer motiverte for EVU, men det kan også være at arbeidstakere som er motiverte for EVU, blir mer verdsatt i form av høy inntekt, men dette kan vår analyse ikke si noe om.

I den siste figuren ser vi at det i tilfellene hvor begge parter er umotiverte for EVU eller i tilfellet hvor arbeidstaker er umotivert for EVU alene, er det en høyere andel som jobber i privat sektor enn for de

Sektor i fire segmenter med ulik motivasjon for EVU blant arbeidstakere og arbeidsgivere



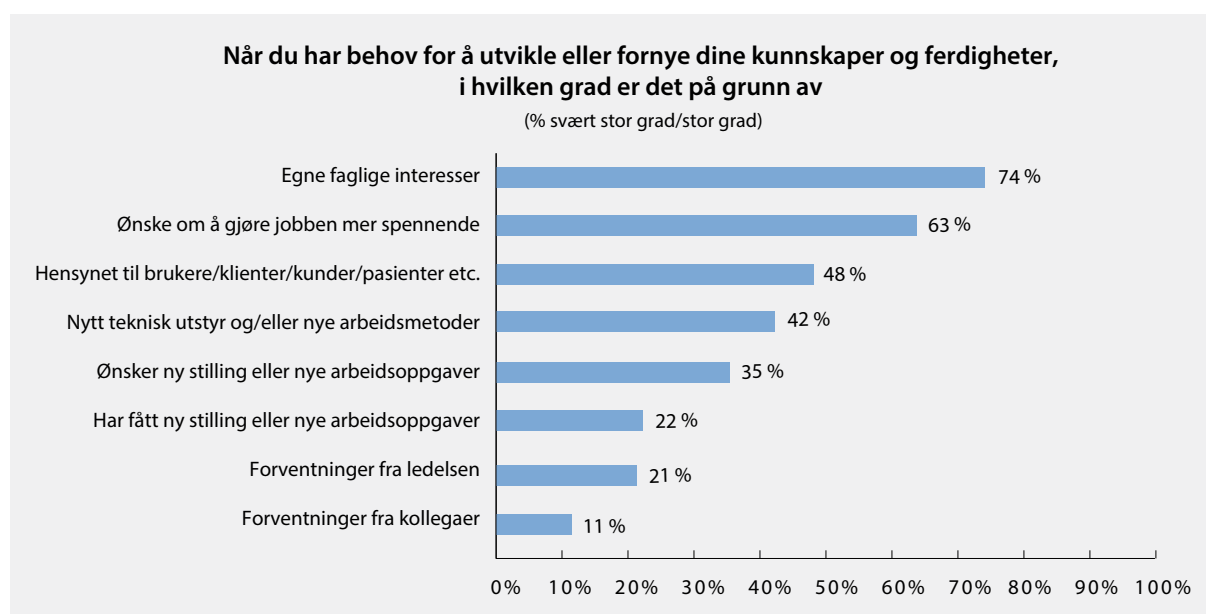
to andre segmentene. I disse to, altså hvor begge parter er motiverte eller hvor kun arbeidstakerne er motiverte, er det ingen forskjell i den interne fordelingen med hensyn til privat og offentlig sektor.

Samlet sett viser analysene klare forskjeller mellom de fire segmentene. Den store utfordringen er knyttet til segmentet hvor arbeidstaker er motivert, men opplever en arbeidsgiver som ikke er motivert. Denne gruppen representerer nær halvparten av arbeidstakerne. Denne gruppen preges av:

- Overvekt yngre arbeidstakere
- Overvekt kvinner
- Overvekt lavere utdanning
- Lik fordeling mellom offentlig og privat sektor

Denne halvdel av arbeidslivet representerer en utfordring for utvikling av norsk arbeidsliv. Vi har motiverte arbeidstakere som ikke opplever at denne motivasjonen blir tilfredsstilt hos nåværende arbeidsgiver. Her foreligger altså et potensial som ikke blir utnyttet og foredlet.

Til slutt i dette avsnittet illustrerer vi hva respondentene oppgir som årsakene til at de har behov for å utvikle eller fornye sine kunnskaper og ferdigheter. I denne analysen fordeles ikke respondentene på de fire motivasjonssegmentene. I figuren under vises andeler av respondentene som har svart i svært stor/stor grad at de har hatt behov for å utvikle eller fornye sin kompetanse på grunn av 8 ulike årsaker. De viktigste årsakene ser ut til å være knyttet til individenes egeninteresser, i mindre grad på grunn av kunder eller nye krav i jobben, og i minst grad på grunn av ledelsen eller kollegaer.



Svarfordelingen på dette spørsmålet varierer etter:

Kjønn: kvinner legger større vekt på hensynet til brukere, klienter og kunder og ønske om å gjøre jobben mer spennende.

Inntekt: arbeidstakere med høy inntekt legger større vekt på egne faglige interesser og mindre vekt på ønske om ny stilling/arbeidsoppgaver.

Utdanning: arbeidstakere med høy utdanning legger større vekt på egne faglige interesser, ønsket om å gjøre jobben mer spennende og ønsket om/har fått ny stilling/arbeidsoppgaver.

Alder: de yngste svarer vektlegger i større grad ønsket om/har fått ny stilling/arbeidsoppgaver.

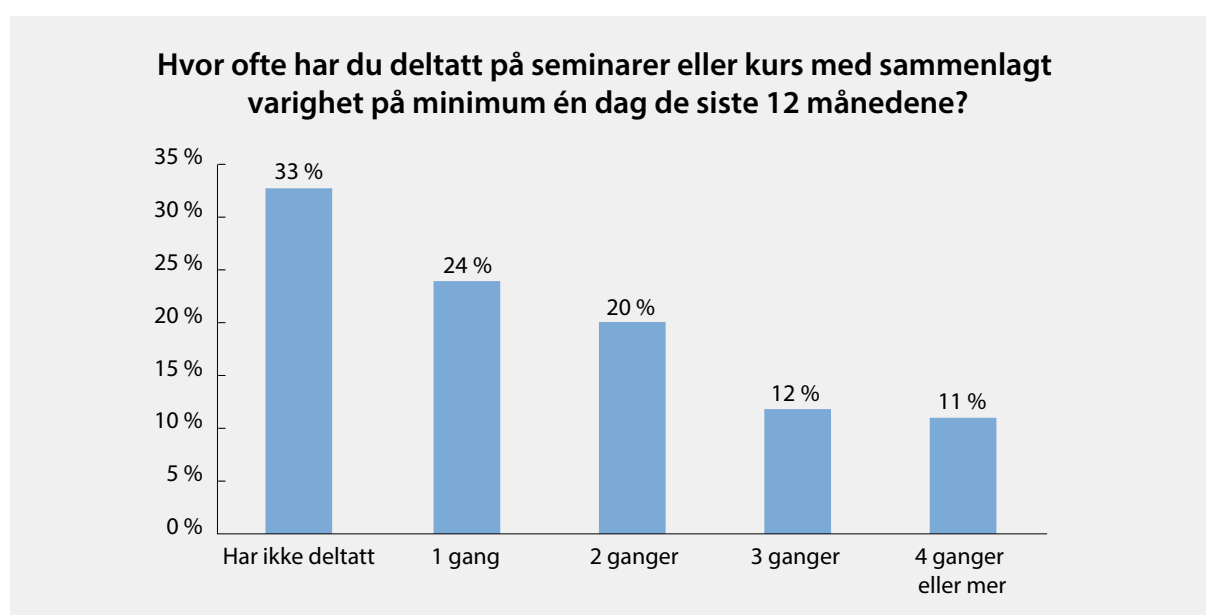
Bransje: de som jobber i bank/forsikring/finans og telekommunikasjon/IT er mer tilbøyelig til å svare forventninger fra ledelsen og kolleger. Mens de som jobber innenfor forskning/analyse, barnehage/undervisning, sosial, helse, omsorg vektlegger sterkere egne faglige interesser. Velferdsyrkene legger også mer vekt på hensynet til brukere, kunder og klienter.

Alt dette dreier seg om sammenhenger mellom valg av svaralternativer og bakgrunnskjennetegn – ikke selvstendige effekter. Det er f eks nærliggende å anta at årsaken til at kvinner legger større vekt på brukere, er fordi de jobber i velferdsyrker som daglig møter brukere – og kanskje ikke primært fordi de er kvinner. Men dette kan vi ikke si noe om med sikkerhet.

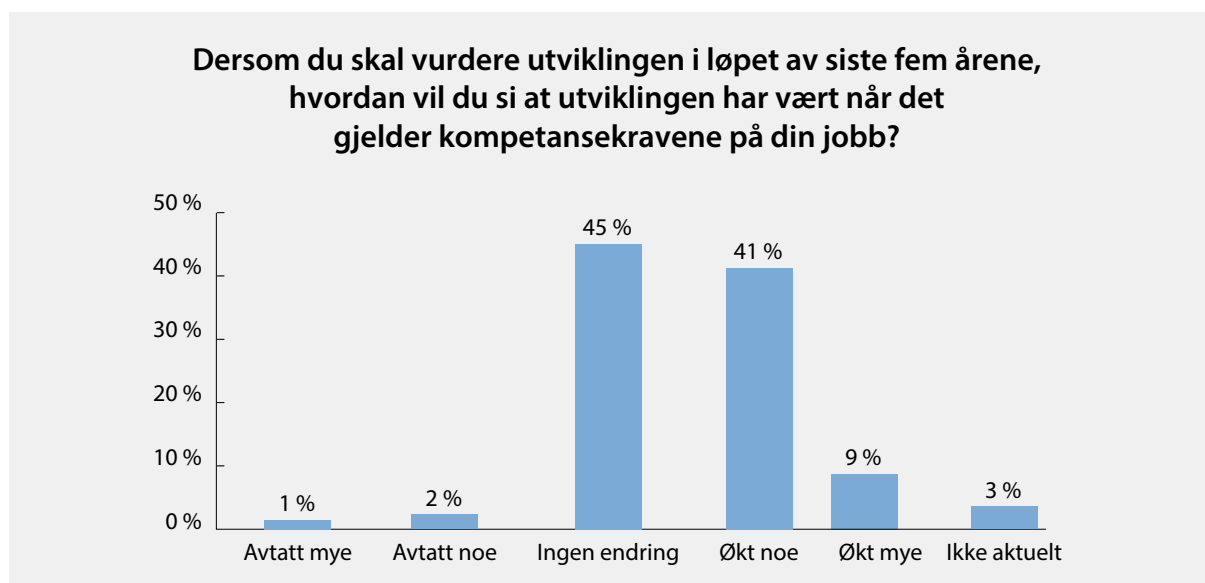
Ytterligere kunnskap om kompetanse og kompetansebehov

I det følgende vil vi gi svarfordelingene for flere spørsmål på kompetanse, men uten å relatere disse til bakgrunnskjennetegn.

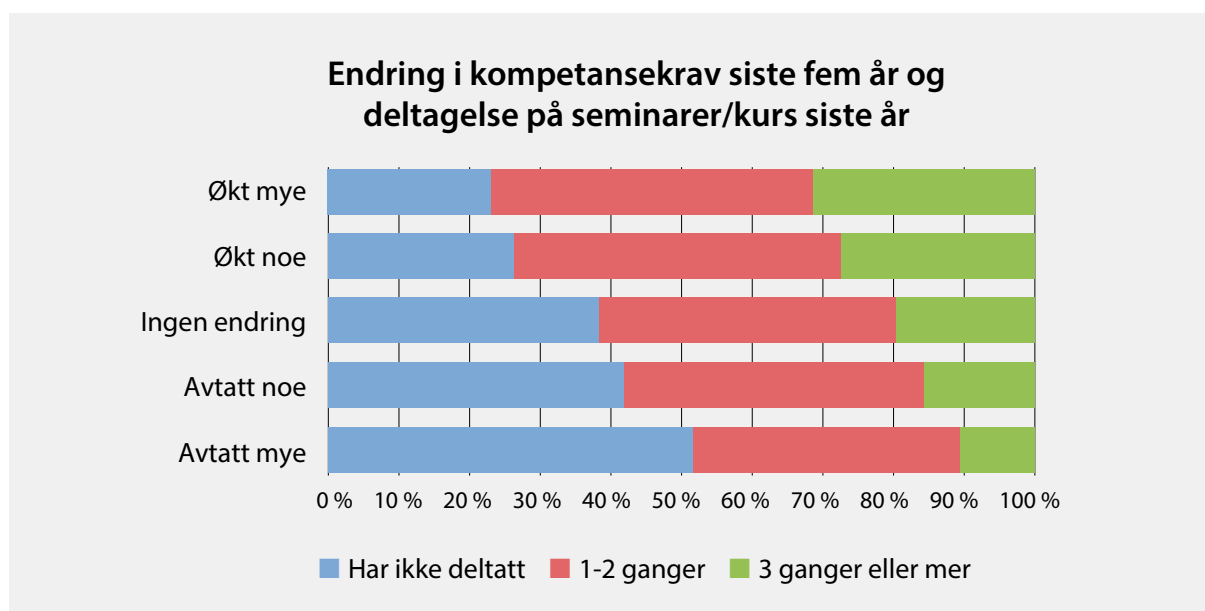
I figuren under ser vi at to av tre har deltatt minst én gang på seminar eller kurs med sammenlagt varighet på minimum én dag det siste året. Videre ser vi at fire av ti har deltatt på kurs to ganger, at to av ti har deltatt tre ganger og at én av ti har deltatt fire ganger eller mer. De som hadde deltatt minst én gang ble spurt om arbeidsgiver dekket deltakelse på kurset/seminaret. Av disse svarte 3 prosent at arbeidsgiver verken betalte kursavgift eller ga dem fri, 11 prosent at kursavgiften ble betalt, men at de ikke fikk fri, 20 prosent fikk både kursavgiften dekket og fri, mens 66 prosent fikk kursavgiften dekket, men ikke fri.



Figuren under viser i hvilken grad respondentene føler at kompetansekravene i egen jobb har økt de siste fem årene. Her ser vi at fire av ti mener at kravene har økt noe, mens én av ti mener at kravene har økt mye.



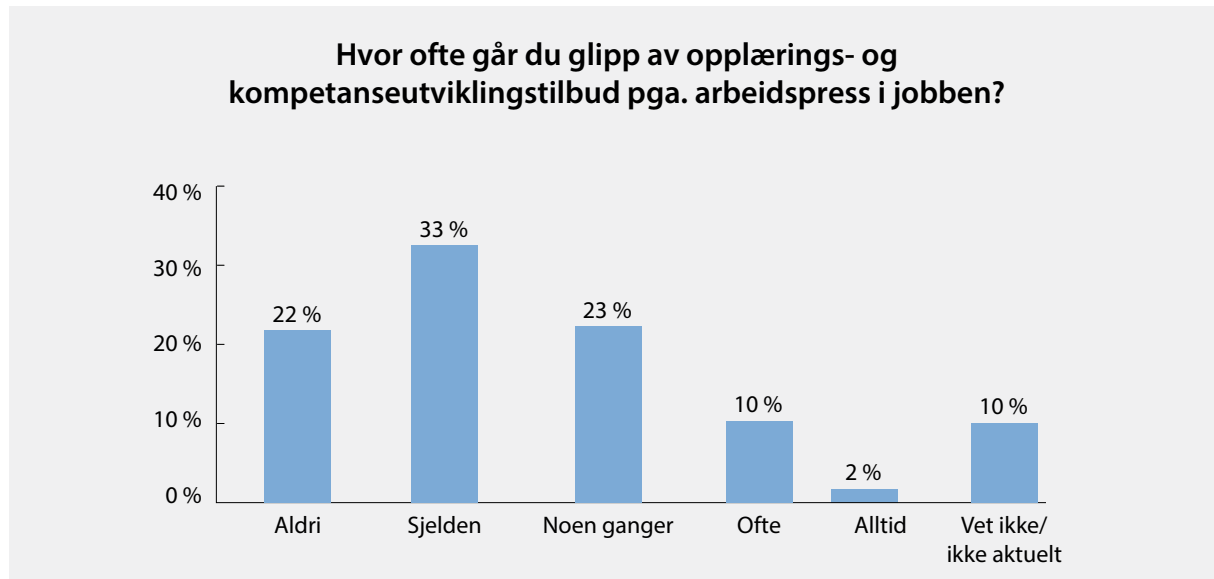
Figuren under viser i hvilken grad respondentene føler at kompetansekravene i egen jobb har økt de siste fem årene fordelt etter deltakelse på seminarer/kurs det siste året. Det kan se ut til at arbeidstakere svarer på økte kompetansekrav ved i større grad delta på seminarer eller kurs av minst én dags varighet. De som deltar mye på kurs og seminarer er også de som er mest tilbøyelig til å svare økte kompetansekrav.



Det står i Hovedavtalens kapittel XVI om kompetanseutvikling at den enkelte bedrift både skal utarbeide mål for fremtidig kompetanseutvikling og kartlegge behovet for kompetanse. Det understrekes dermed at det er bedriftens ansvar, dog i samarbeid med de ansatte, å foreta en slik kartlegging, for eventuelt siden å sette i verk tiltak. Det oppfordres til å oppdatere denne kartleggingen årlig. Ett forum for slik kartlegging er medarbeidersamtaler. Vi stilte i barometerundersøkelsen spørsmål om det jevnlig holdes medarbeidersamtaler på arbeidsplassen. To av tre svarer bekræftende på

dette. Disse arbeidstakerne fikk oppfølgingsspørsmål om kompetanse var et tema i disse samtalene, og 55 prosent oppgir at det var det. Vi kan dermed si at 36 prosent av norske arbeidstakere har medarbeidersamtaler som tar opp temaet kompetanse.

Den siste figuren under viser at noe over én av ti mener at de alltid eller ofte går glipp av opplærings- og kompetanseutviklingstilbud på grunn av arbeidspress i jobben.



Mastersyke?

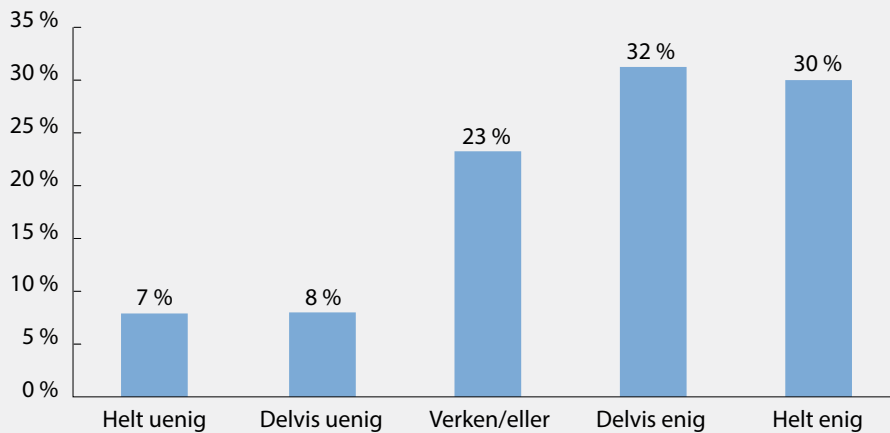
Det blir hevdet at arbeidsgivere i økende grad stiller krav om mastergrad ved ansettelse. Dette skjer ikke fordi utførelsen av arbeidsoppgavene egentlig krever mastergrad, snarere fordi arbeidsgivere bruker masterkravet som en silingsmekanisme i utvelgelsesprosessen. Mastergrad «er blitt det nye fagbrevet».¹⁵ Det hevdes også at arbeidsgivere må fokusere på riktig kompetanse fremfor lengst mulig utdanning.

I en av de multivariate analysene fant vi at *arbeidstakere* med mer enn 4 års høyskole-/ universitetsutdanning hadde en høyere sjanse for å oppgi at man har underutnyttet kompetanse relativt til personer med grunnskoleutdanning. Det kan være flere forklaringer på dette funnet. En kan være at personer med utdanningslengde som tilsvarer mastergrad er overkvalifisert for jobben, og at arbeidsgiveren kan ha verdsatt formelle kvalifikasjoner mer enn realkompetanse ved rekruttering til en stilling som strengt tatt ikke krever masterutdanning. En annen like plausibel forklaring kan være at personer med masterutdanning har høyere forventninger om utnyttelse av sin kompetanse enn personer med lavere utdanning. Våre data kan ikke benyttes for å skille disse mulige forklaringene fra hverandre.

YS Arbeidslivsbarometer har imidlertid stilt noen spørsmål som kan belyse denne problemstillingen. Disse handler ikke om individuelle erfaringer, men om de yrkesaktives oppfatninger om egen *arbeidsplass*. I den neste figuren under ser vi at 62 prosent er delvis og helt enig i at utdanning vektlegges fremfor realkompetanse ved rekruttering. Dersom denne oppfatningen stemmer med faktisk rekruttering tyder dette på at noen arbeidsgivere kan ha ansatt personer med høyere utdanning enn det som kreves i stillingen.

¹⁵ Professor Linda Lai, Dagens Næringsliv 20.9.2013

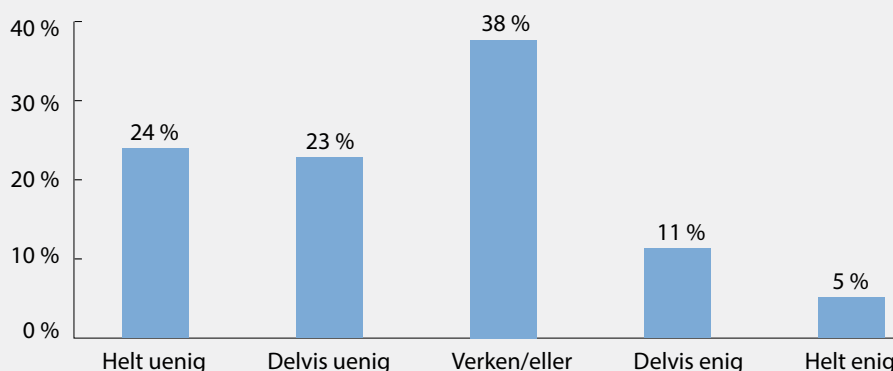
På min arbeidsplass vektlegges utdanning fremfor realkompetanse ved rekruttering



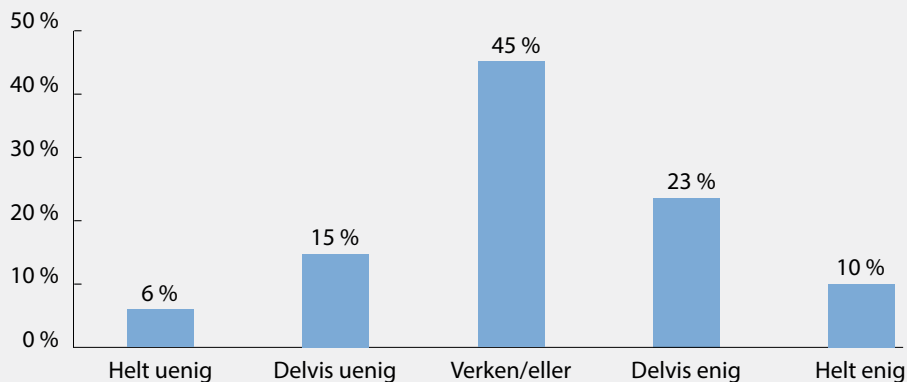
I nest siste figur under ser vi imidlertid at 16 prosent er delvis eller helt enige i at det stilles unødvendig høye krav til utdanning ved rekruttering og opprykk. Det er altså et klart mindretall som mener at det alt i alt stilles *for* høye krav til utdanning ved rekruttering og opprykk. Vi har foretatt en multivariat analyse for å sjekke hvilke faktorer som kjennetegner dette mindretallet som mener at det stilles unødvendig høye krav til utdanning ved rekruttering og opprykk i forhold til flertallet som verken er uenig eller enig, eller er delvis eller helt uenig. Den viser at det er høyere sjans for å støtte denne oppfatningen blant personer i alderen 40-49 år, blant personer i offentlig sentralforvaltning/myndighet, forsvar, politi, rettsvesen og vakhold, personer i finansbransjen, blant personer som arbeider på arbeidsplasser med over 100 ansatte, mens blant personer med mastergrad er denne sjansen – kanskje ikke helt overraskende – lavere.

Det er altså et mindretall som er delvis eller helt enige i at det stilles unødvendig høye krav til utdanning ved rekruttering og opprykk. I den aller siste figuren under vises det imidlertid at én av tre er delvis eller helt enige i at formelle kvalifikasjoner verdsettes mer enn realkompetanse. Alt i alt tyder dette på at høy kompetanse og utdanning har høy verdi i norsk arbeidsliv, men resultatene gir ingen klar støtte til

På min arbeidsplass stilles det unødvendig høye krav til utdanning ved rekruttering og opprykk



På min arbeidsplass verdsettes formelle kvalifikasjoner mer enn realkompetanse



at nyansatte med høyere utdanning fortrenger eller forhindrer opprykk blant eksisterende arbeidskraft generelt i norsk arbeidsliv. Men sammenholdt med resultatene som viser at mange (særlig unge) opplever å ikke få utnyttet sin kompetanse og annen forskning, så er det grunn til å være oppmerksom mot tendenser til «master-syke» i offentlig sektor og finanssektoren.

Oppsummering og utfordringer

Dette kapitlet har fortalt en historie om et arbeidsliv som er mangfoldig med hensyn til kompetanseutnyttning og motivasjon for etter- og videreutdanning (EVU). Hovedinntrykket blant norske arbeidstakere er positivt; for eksempel forteller to av tre at de får utnyttet og videreutviklet sin kompetanse og at de har gått på kurs/seminar det siste året. Det er en andel på 36 prosent som oppgir at de jevnlig drøfter kompetanse med arbeidsgiver i medarbeidersamtaler. I tillegg sier kun én av ti at de alltid eller ofte mangler kompetanse for å utføre ordinære/pålagte arbeidsoppgaver eller går glipp av opplærings- og kompetanseutviklingstilbud på grunn av arbeidspress i jobben.

Det finnes trekk ved det norske arbeidslivet som vekker bekymring; for det første opplever noe over én av fire arbeidstakere at de ofte eller alltid har kompetanse eller ferdigheter de ikke får brukt, og tre av fire tilhører et arbeidsliv hvor enten både arbeidstaker og arbeidsgiver er umotiverte for EVU (17 prosent) eller hvor arbeidstakeren er motivert, mens arbeidsgiveren oppleves å være umotivert for EVU (47 prosent). For det andre er det sosiale forskjeller i hvem som opplever at de får utnyttet eller underutnyttet sin kompetanse, og hvem som opplever balanse eller ubalanse når det gjelder egen og arbeidsgivers motivasjon for EVU. De med høyere utdanning og inntekt har for eksempel høyere sjanse for å svare at de får utnyttet og videreutviklet sin kompetanse. Samtidig har de med mer enn fire år med høyskole/universitetsutdanning høyere sjanse for å mene at de er i en jobb hvor kompetansen blir underutnyttet, mens de med høy inntekt har lavere sjanse. I hvilken grad de med utdanning tilsvarende en mastergrad i gjennomsnitt er mer overkvalifiserte enn andre med lavere utdanning eller om dette handler om utdanningsforskjeller i forventninger, kan våre data ikke si noe om. Vi fant imidlertid at seks av ti yrkesaktive var delvis og helt enig i at utdanning på deres arbeidsplass vektlegges fremfor realkompetanse ved rekruttering.

Når det gjelder motivasjon for EVU er det høyere inntektsnivå i segmentene hvor begge parter er motiverte/hvor arbeidstaker er motivert alene enn i segmentene hvor begge parter er umotiverte/hvor arbeidstaker er motivert alene. Utdanningsnivået er dessuten høyere i de to segmentene hvor det er balanse enn i de to segmentene hvor det er ubalanse. I segmentet hvor begge parter er motiverte for EVU (16,7 prosent av respondentene) er andelen med personer med fire år eller mer på høgskole/ utdanning klart høyest. Dette kan tyde på at arbeidstakere som har gjort investeringer i kompetanse og arbeidsgivere som verdsetter humankapital ser det verdt å forøke denne.

Både en følelse av at man ikke får utnyttet eller videreutvikle sin kompetanse, være overkvalifisert, på den ene siden, eller mangle tilbud om kompetanseheving, på den andre, kan skape høy turnover, frafall fra yrket eller tidlig avgang fra arbeidslivet. Vi har sett at arbeidstakerne i gjennomsnitt er klart mer motiverte for EVU enn det arbeidsgivere er på vegne av egne ansatte. Den største bekymringen ligger i den store andelen (47 prosent) hvor arbeidstaker er motivert for EVU, mens arbeidsgiveren er umotivert for å legge til rette for EVU for sine ansatte. Denne gruppen er svært sammensatt, men vi har sett at den består av flere kvinner enn menn, de er yngre, har lavere utdanning, men består også av personer med en noe høyere andel med inntekt over enn under medianen. Som nevnt over kan årsaken til at menn i mindre grad oppgir at de er motiverte for EVU være at de oppfatter seg som overkvalifisert. Når det gjelder alder, er det, som nevnt, kanskje ikke så overraskende at motivasjonen er størst blant yngre arbeidstakere og at disse også i større grad opplever arbeidsgivere som er villige til å investere ytterligere i deres etter- og videreutdanning.

VEDLEGG 1: TIDSTRENDER

YS Arbeidslivsbarometer gjør årlige tverrsnittsundersøkelser blant arbeidstakerne, det vil si at det er ulike personer som er intervjuet i hver runde. Å studere endring når vi har svar fra ulike personer betyr at vi observerer endring på et aggregert nivå, men at vi ikke kan avdekke hva denne endringen innebærer på et individuelt nivå. For å gi et eksempel så kan vi ved hjelp av gjentatte tverrsnittsundersøkelser undersøke om arbeidsledigheten i befolkningen endrer seg, men vi kan ikke si om dette skyldes endring i andelen langtidsledige, endringer i lengden på arbeidsledighetsperioder eller en større samlet mobilitet ut og inn av arbeidsledighet. Fordi respondentene er tilfeldig trukket forutsetter vi at observasjonene er uavhengige av hverandre, både innenfor hvert utvalg og over tid. Når man gjør gjentatte tilfeldige uttrekk fra en bestemt populasjon, så er det alltid en liten sannsynlighet for at noen blir trukket ut til å delta i flere runder. Gitt at utvelgelsesprosessen har vært tilfeldig er det rimelig å anta at disse har liten til ingen påvirkning på resultatene. Når det er sagt, er vi kjent med at noen respondenter har i deltatt i to eller flere undersøkelser. Dette innslaget er så lite at det ikke utgjør noe eget panel innenfor de gjentatte tverrsnittene.

Vi har i denne analysen modellert utviklingen i tid på indikatorer som viser statistisk pålitelige endringer i femårsperioden. Fordelen med å analysere femårsperioden under ett er at vi ved hjelp av modeller reduserer den årlige usikkerheten som er knyttet til utvalgsundersøkelser. Tidstrendanalyser basert på modeller blir altså mer robuste mot tilfeldigheter, sammenlignet med analyser av år til år endringer i observerte verdier.

Det generelle bildet som fremkommer gjennom sammenstilling av data er en høy grad av stabilitet. De fleste barometerverdiene svinger litt opp og ned mellom de ulike årgangene, og litt svingning vil det være så lenge utvalgene består av ulike respondenter fra år til år. På noen områder har vi sett endring i form av systematisk utvikling i oppadgående eller nedadgående retning. Vi har testet om disse gjennomsnittene eller andelene varierer systematisk over tid ved hjelp av regresjonsanalyse, og presentert resultatene grafisk med usikkerhetsmarginer rundt punkttestimatene. Det vil si at vi viser den målte verdien i vårt utvalg som barometerverdien er beregnet ut ifra, men også de nedre og øvre grenseverdiene i et intervall som med 95 prosent sannsynlighet inneholder den egentlige verdien for populasjonen.¹⁶

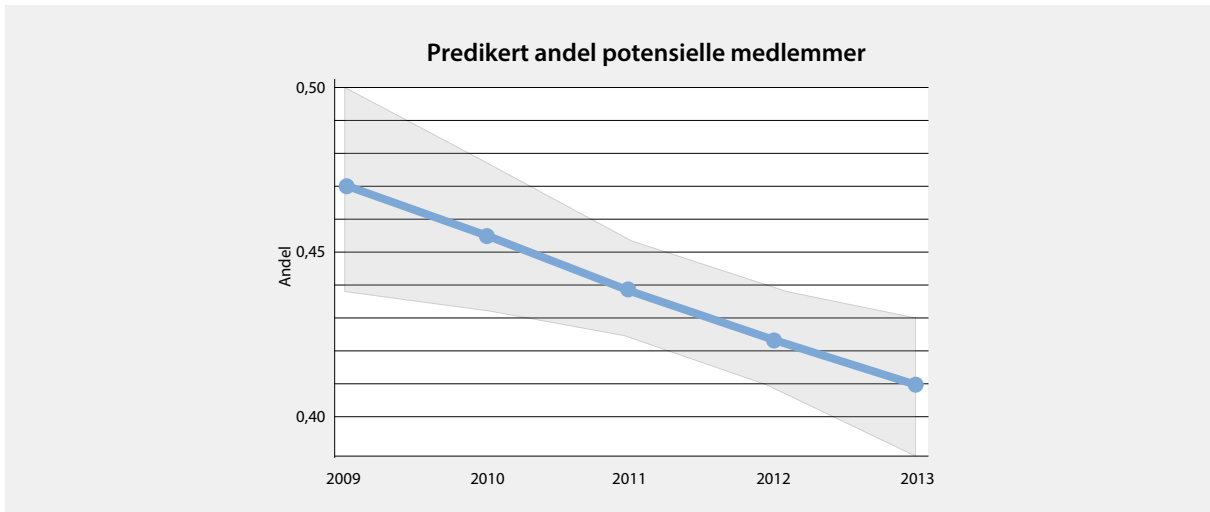
Til tross for at det kan være interessant å se hvordan utviklingen har vært de seneste fem årene, er det viktig å ha in mente at en tidstrendanalyse vil være mer stabil desto flere observasjonstidspunkter man har. I korte tidsserier kan vi ikke være sikre på at vi faktisk observerer hovedtrenden, eller om vi fanger en tilfeldig svingning i en lengre trend som egentlig utvikler seg i motsatt retning. Det må derfor være klart at tolkningene som her legges på vil kunne endre form dersom vi hadde hatt flere observasjonstidspunkter. Trenden vi her observerer vil fremdeles være der, men en lengre tidstrend kunne kaste et annet lys over den.

Vi vil i det følgende presentere de signifikante tidstrendene mer inngående ved hjelp av modeller med punkttestimater og usikkerhetsmarginer.

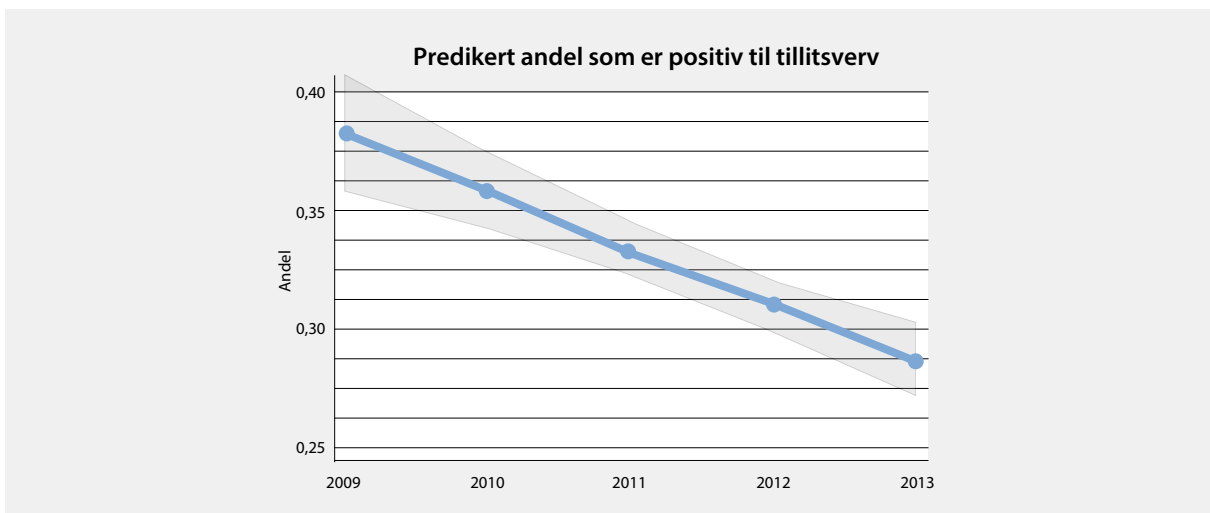
¹⁶ Denne formuleringen er ikke helt presis. Statistikken tilsier at dersom vi trakk uendelig mange utvalg og beregnet konfidensintervall i hvert av dem, så ville den ukjente populasjonsverdien vært innenfor konfidensintervallet i 95 % av utvalgene.

Fagforeningenes legitimitet¹⁷

Figuren under viser hvordan andelen arbeidstakere som ikke er fagforeningsmedlemmer per i dag, men som kan tenke seg å bli det, endres i løpet av femårsperioden. Et 95 % konfidensintervall omgir de målte andelen for hvert år. I 2009 var andelen 47 prosent og i 2013 er andelen 41 prosent. Konfidensintervallene, eller usikkerhetsmarginene, som omgir punkttestimatet viser at denne andelen ikke endres signifikant fra år til år (de påfølgende punkttestimatene ligger innenfor hverandres konfidensintervall), men at det over tid har vært en signifikant nedgang.



Tilsvarende viser grafen for andelen medlemmer som kunne tenke seg å påta seg et tillitsverv en avtagende kurve fra 2009 til 2013. I 2009 var det ca. 38 prosent av de spurte i utvalget som kunne tenke seg å påta seg et tillitsverv, mens parameteren i populasjonen antas å ligge et sted mellom 36 og 40 prosent. Andelen er jevnt avtagende for hver nye, årlige måling og i 2013 er det i underkant av 29 prosent av de spurte som kunne tenke seg å påta seg et tillitsverv.



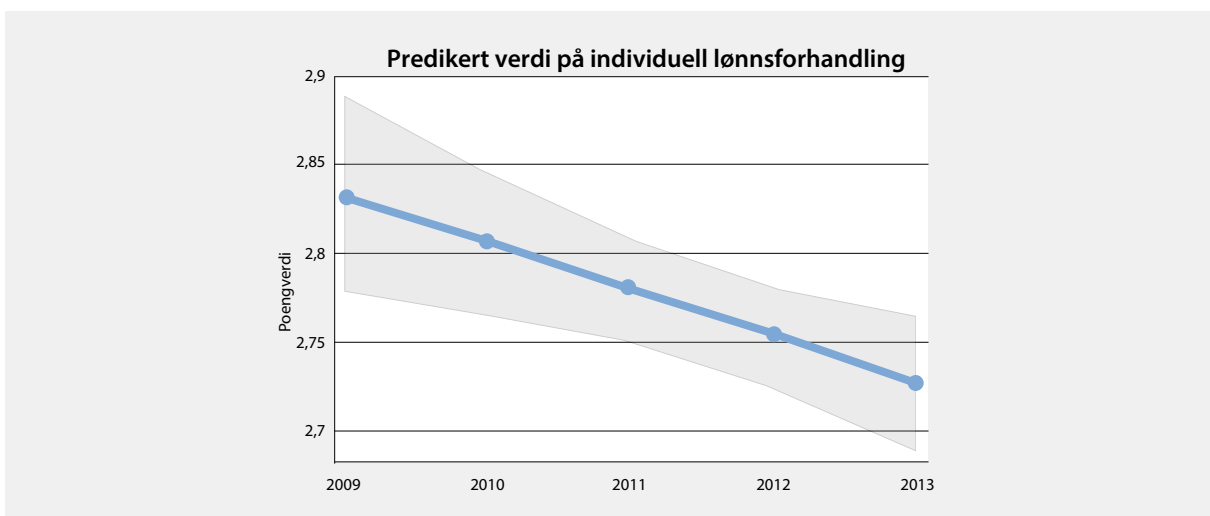
Nedgangen i andelen fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt er statistisk signifikant.

¹⁷ I fjorårets rapport ble prosentvis endring i odds omtalt som endring i andeler. Den prosentvise nedgangen i andeler er imidlertid lavere enn tilsvarende nedgang målt som odds.

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

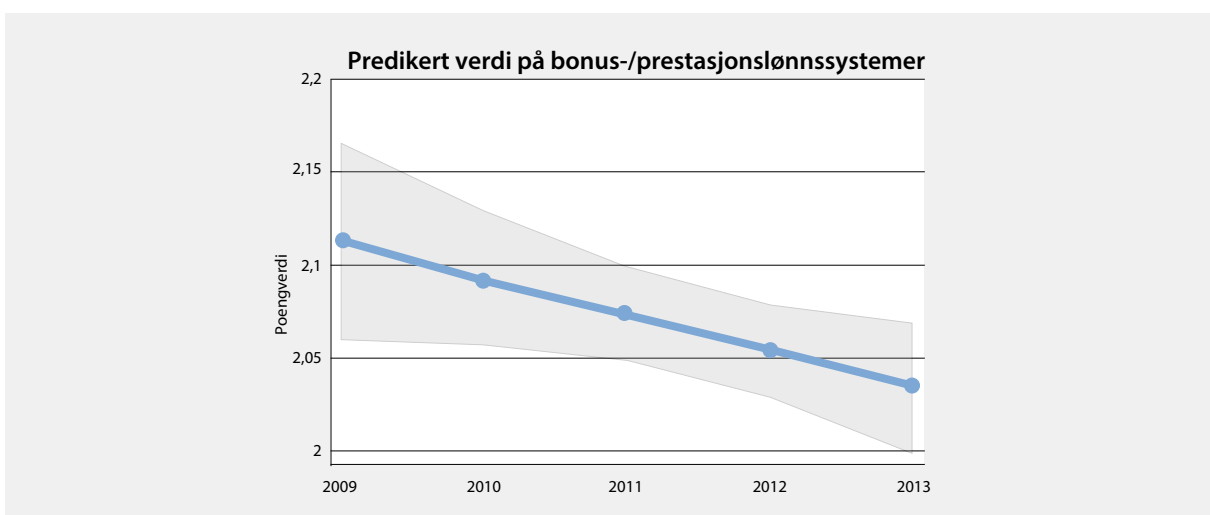
Barometerindikatoren for utbredelsen av ulike typer lønnsforhandlinger viser en stigende trend fra 6,46 i 2009 til 6,84 i 2013. Denne indikatoren er satt sammen av fire ulike typer lønnsforhandlinger, sentrale, lokale, individuelle og bonus og prestasjonslønnssystemer. I vår analyse av tidstrender har vi undersøkt om det er en utvikling i andelen som oppgir at i hvilken grad disse forholdene har hatt betydning for deres lønnsutvikling per i dag på hvert forhandlings- eller lønnsystem. Vi finner ingen signifikant endring i gjennomsnitt på betydningen av sentrale og lokale lønnsforhandlinger, men ser at det er en utvikling i retning av at individuelle lønnsforhandlinger og bonus og prestasjonslønnssystemer har fått mindre betydning fra 2009 til 2013. Den positive utviklingen til indikatoren skyldes dermed at individuelle lønnsforhandlinger og bonus/prestasjonslønn har fått mindre oppslutning.

Figuren under viser at gjennomsnittsskåren for utvalget i 2009 var ca. 2,83 poeng på en skala som strekker seg fra 1 «Ingen betydning» til 5 «Stor betydning». I 2013 er gjennomsnittsskåren 2,73.



Endringen er på -0,026 poeng per år. Endringen er statistisk signifikant, men den er liten. Over fem år har skåren falt med ca. 0,1 poeng.

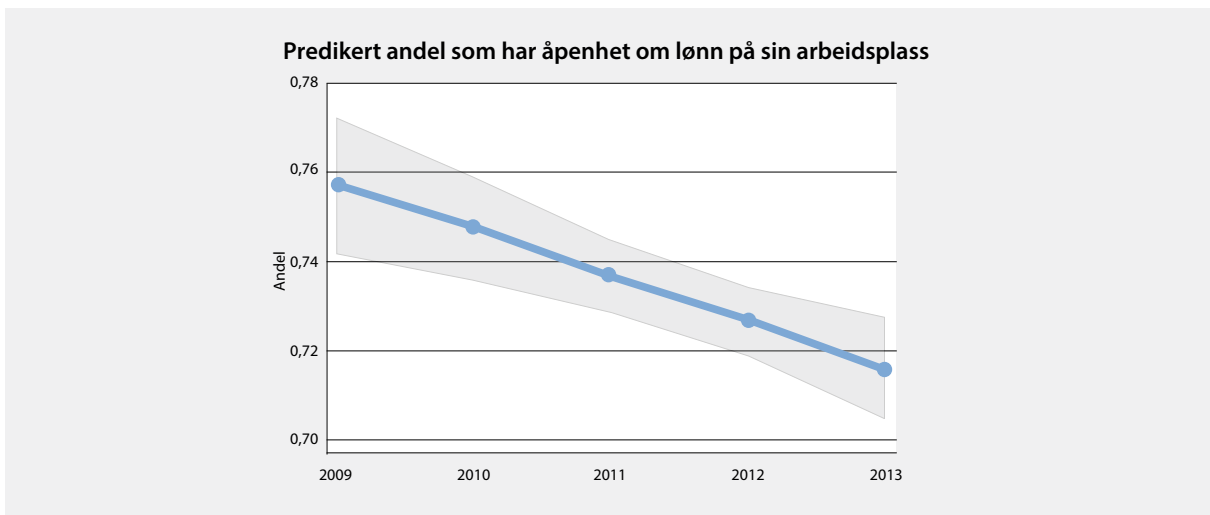
Figur under viser utviklingen i gjennomsnittsskåren for bonus- eller prestasjonslønnssystemer. I 2009 var gjennomsnittsskåren 2,11 og i 2013 var den 2,04. Det vil si at den årlige, gjennomsnittlige nedgangen i gjennomsnittsskåren er -0,02.



Det er en svak nedgang fra 2009 til 2013, som er statistisk signifikant på 5 % nivået. Det er dermed rimelig å anta at oppslutningen om bonus- og/eller prestasjonslønnssystemer har blitt litt mindre utbredt blant arbeidstakerne i løpet av denne femårsperioden.

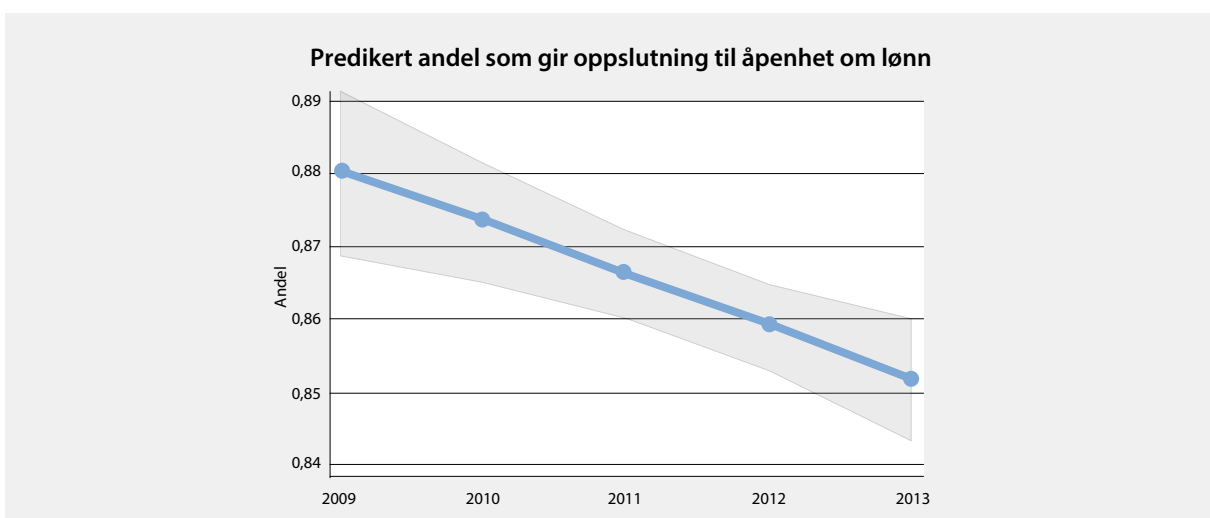
Når det gjelder utbredelse av åpenhet om lønn og oppslutning til åpenhet om lønn har begge barometerindikatorene vist en negativ utvikling i perioden som er studert.

I 2009 svarte i underkant av 76 prosent at det var full eller delvis åpenhet om lønn på deres arbeidsplass. I 2013 er det færre enn 72 prosent som sier det samme.



Nedgangen som observeres er statistisk signifikant. Andelen faller med ca. ett prosentpoeng per år, og reduseres med 4 prosentpoeng i løpet av den femårsperioden vi har studert denne utviklingen.

Tilsvarende kan det også observeres en nedgang i oppslutningen til at det skal være åpenhet om lønn på arbeidsplassen. I 2009 var andelen 88 prosent, men over tid har denne blitt redusert til 85 prosent. Det er en årlig, gjennomsnittlig nedgang på 0,007 prosentpoeng.



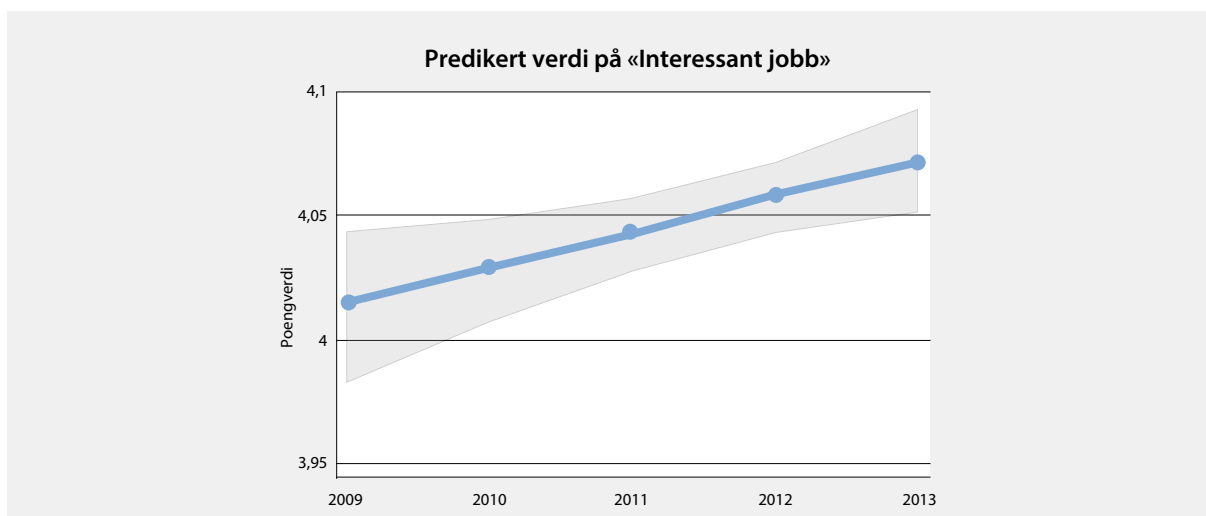
Det er en liten nedgang, men over femårsperioden er denne endringen statistisk signifikant. Det er interessant å merke seg at praksis har endret seg mer enn oppslutningen, men at begge trender går i retning av mindre åpenhet og mindre oppslutning.

Samlet ser vi altså en tendens til svekket oppslutning om en individualisering av lønnsdannelsen samtidig som vi ser en svekket preferanse for åpenhet om lønn.

Arbeidsvilkår, stress og mestring

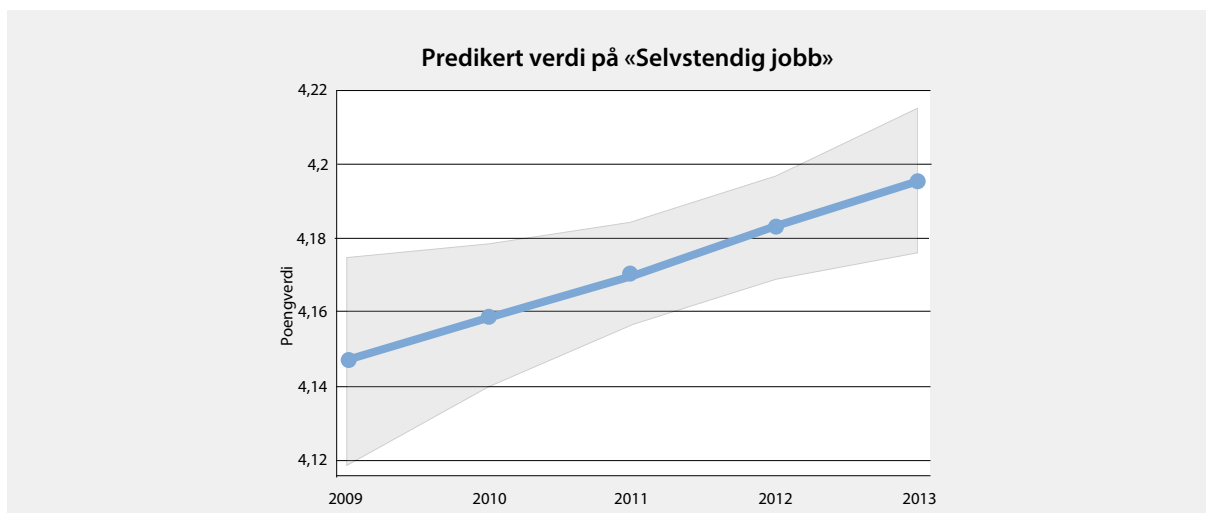
I oversikten over barometerindikatorerne for temaet Arbeidsvilkår, stress og mestring er det to signifikante tidstrender: det er en positiv utvikling i andelen som oppgir å ha en interessant jobb og en selvstendig jobb.

I 2009 var den predikerte gjennomsnittsverdien på utsagnet «min jobb er interessant» 4,01 på en skala som strakk seg fra 1 «Sterkt uenig» til 5 «Sterkt enig». I 2013, fem år senere så er den predikerte gjennomsnittsverdien 4,07. Det tilsvarer en gjennomsnittlig økning på 0,015 poeng i året.



I løpet av den femårsperioden vi her har studert, så har gjennomsnittsverdien økt med 0,06 poeng. Endringen er i så måte liten, men statistisk signifikant.

Den gjennomsnittlige skåren på utsagnet «Jeg kan arbeide selvstendig i min jobb» har også økt i løpet av perioden fra 2009-2013. I 2009 var det predikerte gjennomsnittet 4,15 og i 2013 er det 4,20. Det vil si at den gjennomsnittlige, årlige økningen er på ca. 0,012 poeng.

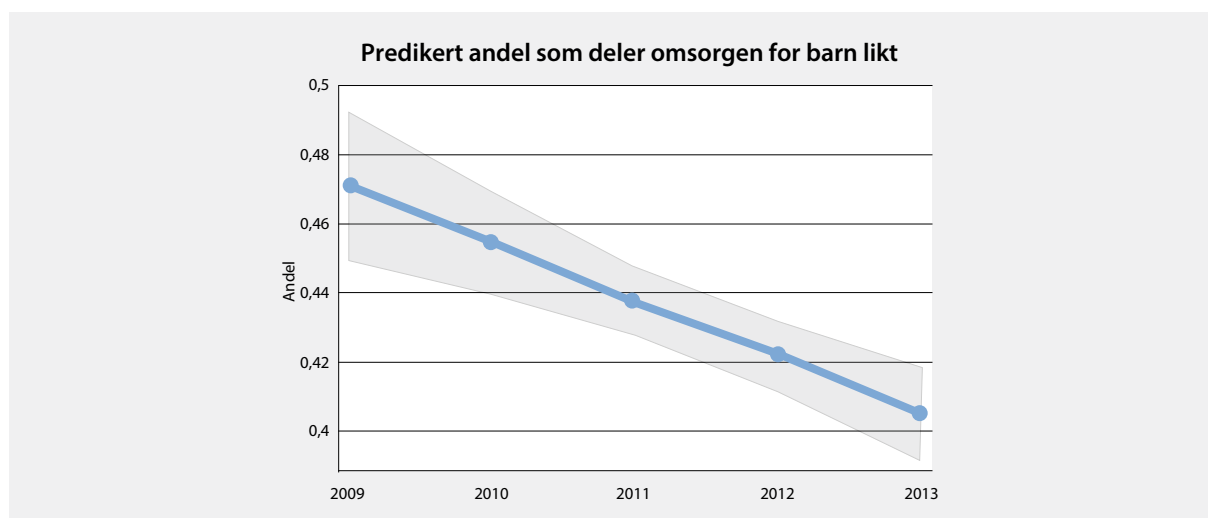


Sett under ett er økningen statistisk signifikant på 5 % nivået. Det er derfor rimelig å konkludere at det har vært en endring blant arbeidstakerne både når det gjelder vurdering av jobbens innhold og selvstendighet i arbeidet.

Likestilt deltakelse

Vi har undersøkt om det er tidstrender i materialet når det gjelder likestilt deltakelse. Det generelle bildet er at det har vært stabilitet i barometerindikatorene over den femårsperioden som her er studert, med unntak av likestilt deltakelse vedrørende omsorg for barn. I 2009 svarte 49 prosent av respondentene at de delte omsorg for barn likt mellom seg. I 2013 er det 41 prosent av respondentene som svarer det samme.

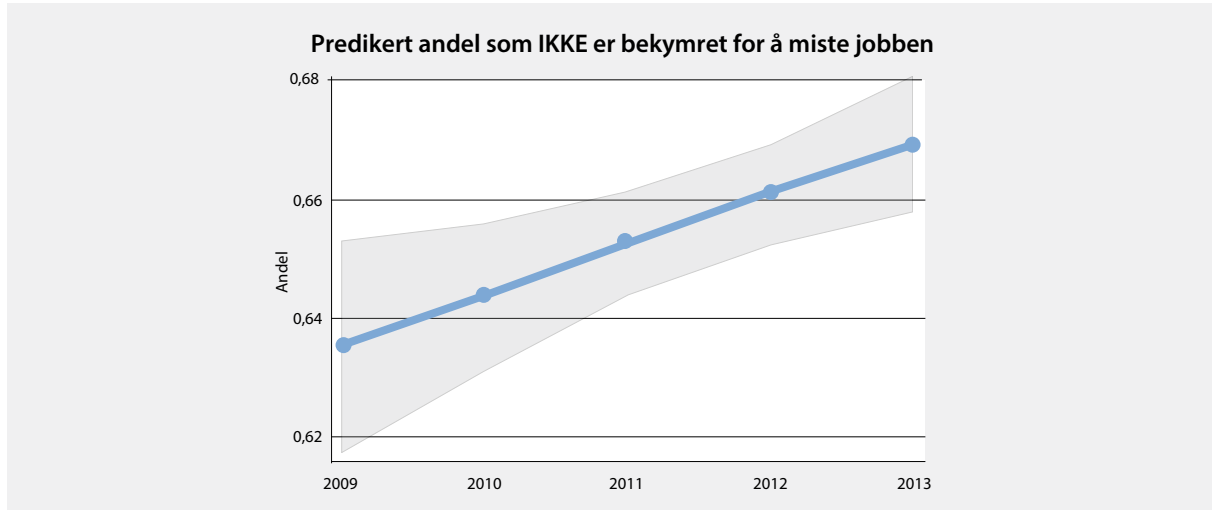
En regresjonsanalyse viser at andelen som har deler omsorg for barn likt avtar med -1,6 prosentpoeng i året i løpet av observasjonsperioden. De predikerte andelenene er fremstilt i følgende figur:



Resultatene er statistisk signifikante på 0,01-prosentsnivået, og vi kan dermed gå ut i fra at det er færre arbeidstakere som oppgir lik fordeling av omsorg for barn mellom partnere.

Trygghet og tilknytning til arbeidslivet

Det er en høyere andel respondenter i 2013 som oppgir at de IKKE er bekymret for å miste jobben, sammenlignet med i 2009. I gjennomsnitt øker andelen med 0,8 prosentpoeng per år, og de predikerte verdiene stiger fra 63,5 prosent i 2009 til 66,9 prosent i 2013.



Endringen er statistisk signifikant på 1 % nivået. Av den grunn er det rimelig å anta at andelen arbeidstakere som er bekymret for jobben sin har hatt en reell nedgang i løpet av femårsperioden.

VEDLEGG METODE

Bakgrunn

Grunnkonseptet med YS Arbeidslivsbarometer er at vi holder måle- og beregningsmetodene fast. Dette muliggjør analyser av endring fra år til år. Vi kombinerer egne spørreskjemadata med eksterne data enten fra representative undersøkelser eller fra administrative registre. Eksterne data er oppdatert der nye data finnes. Hvis det ikke foreligger nye data, har vi i noen tilfeller brukt samme data som tidligere hvis ikke disse begynner å bli utdaterte. Vi har dermed også i noen tilfelle erstattet noen indikatorer med nye, men tilbakeregnet barometerverdiene for 2009-2012 i tråd med denne endringen. Dette er kommentert og begrunnet løpende i teksten. Mens egne spørreskjemadata alltid representerer årets tall, vil eksterne data ofte være noe eldre selv om de er oppdaterte i forhold til i fjor. Vi etterstreber så ferske sammenlignbare tall som mulig, men internasjonal statistikk vil ofte representere flere års tidsforsinkelse. Kildene er angitt i fotnoter.

Utvalg og frafall

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

Bruttoutvalgene har i alle rundene blitt trukket stratifisert for å sikre representativitet med hensyn til respondentenes alder, kjønn, utdanning, geografi, bransje og antall ansatte i bedriftene respondentene jobber i. Det er alltid et visst frafall. For å sikre ønsket antall intervjuer til nettoutvalget innen svarfrist (1000 i 2009, 3000 i 2010-2012 og 4700 i 2013) har derfor TNS Gallup rekruttert langt flere i bruttoutvalget enn ønsket antall intervjuer. Bruttoutvalget i årene 2009-2013 var for eksempel henholdsvis 2062, 5250, 9146, 8797 og 14869, mens nettoutvalgene i de samme årene besto av henholdsvis 1001, 2675, 3012, 3169 og 4755 intervjuer. Dette betyr at nettoutvalget for hele perioden (2009-2013) består av totalt 14612 intervjuede personer.

Til tross for at bruttoutvalget er trukket stratifisert fra GallupPanelet med sikte på å sikre representativitet kan det likevel være forskjeller mellom bruttoutvalget og populasjonen med hensyn til enkelte bakgrunnskjennetegn. Denne kilden til skjevhet kalles «seleksjonsskjevhet». Når vi sammenlikner bruttoutvalget med den totale populasjonen for alle årene av undersøkelsen, finner vi at både menn og kvinner i aldersgruppen 18-29 år med grunnskole/videregående skole som høyeste fullførte utdanning er klart underrepresentert. Dette skyldes ikke feil i stratifiseringsmetodikken, men at GallupPanelet ikke har greid å rekruttere tilstrekkelig mange i denne gruppen. Dessuten kan det hende at fordelingene på alder og utdanning blant de yrkesaktive i alderen 18-67 år i bruttoutvalget er ulik tilsvarende fordelinger i den totale populasjonen for personer i alderen 18-67 år som også inkluderer de som ikke er yrkesaktive. Bruttoutvalgene har imidlertid speilet den totale populasjonen med hensyn til de som er eldre enn 30 år, kjønn (uavhengig av alder), de med utdanning på høyskole-/universitetsnivå, geografi og bransje over alle årene. Det er i tillegg flere fagforeningsmedlemmer og færre midlertidig ansatte i nettoutvalget enn i populasjonen.

Svarprosenten i undersøkelsene (nettoutvalg i prosent av bruttoutvalg) i årene 2009-2013 var henholdsvis 48,5 %, 51,0 %, 32,9 %, 36,0 % og 32,4 %. En av tre har altså svart på undersøkelsen de siste tre årene. Denne svarprosenten er lav, men ikke lavere enn det som er vanlig for andre

surveyundersøkelser av denne typen. Et slikt betydelig frafall, som dessuten har vært betydelig større de siste tre årene enn de to første, er en annen kilde til skjevhet i det endelige analyseutvalget (nettoutvalget). Denne kilden til skjevhet kalles «ikke-responssskjevhet». For undersøkelsene i 2012 og 2013 har vi gjort frafallsanalyse ved å sammenlikne bruttoutvalget med nettoutvalget med hensyn til alder, kjønn og geografi. Den viser at det er et betydelig frafall blant menn i alderen 18-29 år, men ikke blant kvinner i samme aldersgruppe. Generelt er både unge menn og kvinner hvor høyeste fullførte utdanning enten er grunnskole eller videregående utdanning noe underrepresentert i alle fem undersøkelsene.

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

Metode

Beregning av indekser

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

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

- 1) Omregning av gjennomsnittstall fra en 3-, 4- eller 5-punktskala til en 10-punktskala.
- 2) Bruk av prosentandel der 100 er topp-punktet. Her er prosentandelen delt på 10.
- 3) Bruk av prosentandel der en annen prosentandel utgjør topp-punktet. F eks forskjell i andel kvinner og menn som tjener over 440.000 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.

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

Multivariat analyse

Vi har i årets undersøkelse foretatt fire regresjonsanalyser. Vi har studert fire utfall; 1) bruk og videreutvikling av kompetanse; 2) underutnyttelse av kompetanse og ferdigheter; 3) mangler kompetanse for å utføre ordinære og pålagte oppgaver; 4) «mastersyke». Vi har testet om 11 ulike uavhengige variable har effekt på utfallsvariablene. Disse er: 1) fagforeningsmedlemskap; 2) alder; 3) kjønn; 4) høyeste fullførte utdanning; 5) årlig bruttoinntekt i kroner før skatt og fradrag (oppgitt i 2012); 6) bosted; 7) sektor; 8) heltid/deltid; 9) om respondentene har ledende stilling eller ikke; 10) antall ansatte i virksomheten; 11) bransje.¹⁸

Regresjonsanalysene er foretatt i to trinn. I det første trinnet har vi estimert de bivarierte (ujustert regresjon) effektene av de ulike faktorene på de fire analysevariablene. I det andre trinnet har vi estimert effektene av de ulike forklaringsvariablene på analysevariablene samtidig (justert, multivariat regresjon). Vi har presentert kun de justerte analysene. Informasjon om en respondent jobber i offentlig sektor, i offentlig eiet virksomhet eller i privat sektor er ikke inkludert i de justerte modellene samtidig med informasjon om hvilken bransje respondentene arbeider i. Årsaken er at disse variablene er høyt korrelerte. Offentlig sentralforvaltning/myndighet utgjør for eksempel en egen bransje, og i mange av de andre bransjene er majoriteten ansatt i offentlig sektor, mens i andre bransjer er majoriteten ansatt i privat sektor/virksomhet (for eksempel i varehandel, butikk, reiseliv, hotell, restaurant og servering). Kun sammenhenger som er signifikante ($p < 0,05$) og uavhengige er presentert. Dette betyr at sammenhengene vi finner i nettoutvalget med 95 % sannsynlighet ville være tilsvarende om vi hadde analysert populasjonen av de yrkesaktive i alderen 18-67 år.

De deskriptive analysene ble gjort ved hjelp av SPSS versjon 20.0, de multivariate analysene ved hjelp av SAS versjon 9.3, og analysene på tidstrender i STATA versjon 12.

¹⁸ Kodet om til 11 kategorier; 1. Offentlig sentralforvaltning/myndighet, forsvar, politi, rettsvesen og vakthold; 2. Barnehage, skole, undervisning, forskning og analyse; 3. Helsetjenester, sosialtjenester, barnevern, pleie- og omsorgstjenester; 4. Landbruk, skogbruk og fiske; 5. Bygg- og anleggsvirksomhet; 6. Varehandel, butikk, reiseliv, hotell, restaurant og servering; 7. Kultur, idrett, organisasjoner, media, reklame, PR, informasjon, telekommunikasjon, IT, foretningmessig service og tjenesteyting; 8. Bank, forsikring og finans; 9. Industri, teknikk, olje, gass og energi; 10. Transport og samferdsel; 11. Annen og uoppgitt bransje.



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

Postboks 9232 Grønland

0134 Oslo

Telefon 21 01 36 00

www.ys.no