



ARBEIDSLIVSBAROMETER

Norsk arbeidsliv 2022 - fleksibilitet for hvem?

Mari Holm Ingelsrud, Elin Moen Dahl og Elisabeth Nørgaard
Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet



August 2022

Omslagsillustrasjon: Kjersti Synneva Moen

Ansvarlig utgiver:

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Lakkegata 23, 0187 Oslo

YS Arbeidslivsbarometer 2022

Siden 2009 har YS samarbeidet med Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) om YS Arbeidslivsbarometer. Årets rapport er den 14. i rekken. YS Arbeidslivsbarometer er i dag et av de viktigste verktøyene for å måle årlige utviklingstrekk og status i norsk arbeidsliv. Med god hjelp fra forskerne ved AFI stiller vi gode diagnoser om nåsituasjonen, analyserer utviklingstrekk og forsøker å se inn i fremtiden. Siden 2020 har mange av resultatene blitt publisert på arbeidslivsbarometeret.no. Dette gjør det lettere å samle og formidle informasjon til offentligheten, samt å gi interesserte en enklere tilgang til å fordype seg i og benytte seg av datamaterialet.



Etter to utfordrende år befinner vi oss nå forhåpentligvis på vei ut av koronapandemien. Samfunnet er helt åpent igjen, munnbindene er for lengst glemt og gjemt, og arbeidsledigheten er rekordlav. Fjorårets rapport så nærmere på erfaringene vi gjorde oss under pandemien. De nye tallene fra barometeret viser at etter to år med pandemi er flere sider av arbeidslivet tilbake til normalen. Det er gledelig å se at oppslutningen om fagforeningenes betydning og deres rolle i lønnsoppgjørene fortsatt er høy. Samtidig er det illevarslende å se at færre fagforeningsmedlemmer ønsker å være tillitsvalgte.

Koronapandemien har åpnet for et mer fleksibelt arbeidsliv som vi også tar med oss videre etter pandemien. Lærdommen vi trekker fra dette er at høy fleksibilitet i arbeidslivet henger sammen med mer tid brukt på jobb, lavere stress og bedre jobb-hjem-balanse. På motsatt side viser rapporten at manglende fleksibilitet i jobben ofte henger sammen med høyere jobberelatert stress, at de blir utslitt etter jobb og at de har en dårligere jobb-hjem-balanse. Det er viktig å nevne at noen yrkesgrupper har mulighet til fleksibilitet i arbeidet, mens andre har det ikke. Et godt og rettferdig arbeidsliv legger likhet til grunn. Med de fordelene som fleksibilitet kan gi arbeidstakere, bør vi i fagforeninger se på hvordan ulike former for fleksibilitet i arbeidsorganiseringen kan økes for alle arbeidstakere, uansett virksomhet.

Fremover står arbeidslivet overfor store omstillingsprosesser med tanke på digitalisering og det grønne skiftet. For å få til en vellykket omstilling er samarbeid og god dialog mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver nødvendig, og vi må derfor snu trenden hvor færre ønsker tillitsvalgtverv. Samtidig er det foruroligende å se at mange arbeidstakere opplever at de ikke har tilstrekkelig kompetanse, samtidig som at interessen for etter- og videreutdanning faller. Det vil være nødvendig at vi lytter til det tallene fra Arbeidslivsbarometeret forteller oss slik at vi kan få arbeidslivet gjennom omstillingen uten at noen faller ut.

Med vennlig hilsen

Erik Kollerud
YS-leder

YS ARBEIDSLIVS- BAROMETER 2022

Etter to spesielle korona-år ser vi at flere sider ved arbeidslivet er tilbake til «normalen», det vil si, som det var i 2019.

YS Arbeidslivsbarometer lages av Arbeidsforskningsinstituttet AFL på oppdrag fra YS. Rapportene fra Arbeidslivsbarometeret kan lastes ned gratis fra arbeidslivsbarometeret.no.



KOMPETANSE

Kompetanseparadokset

Færre arbeidstakere enn noen gang er interessert i etter- og videreutdanning. Samtidig er det færre som opplever at de har tilstrekkelig kompetanse.

side 41

FAGFORENINGENES LEGITIMITET

Færre vil være tillitsvalgte

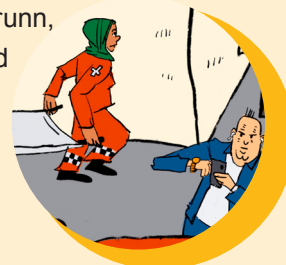
Tillitsreformen i offentlig sektor er et av regjeringens satsningsområder. Reformen skal bygge på et godt samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Resultatene fra Arbeidslivsbarometeret viser at mye ligger til rette, men partene bør være oppmerksomme på en synkende andel fagforeningsmedlemmer som vil være tillitsvalgte, særlig i fylkeskommune og kommunesektoren.

side 10

LIKESTILT DELTAKELSE

Kvinner jobber fortsatt mest deltid

Kvinner jobber fortsatt oftest deltid, og oppgir oftere hensyn til helse eller omsorg for barn som hovedgrunn, enn menn. Menn med fulltidsarbeidende partnere tar mer ansvar hjemme.



side 29

TRYGGHET OG TILKNYTNING

Mindre bekymret for å miste jobben

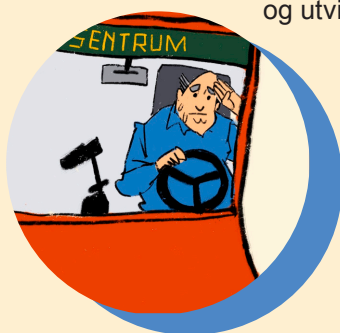
Den opplevde tryggheten i arbeidslivet er høyere enn noen gang. Arbeidstakere er mindre bekymret for å miste jobben og mener det vil være lett å finne en ny jobb som er like bra. En tredjedel av arbeidstakerne har vurdert å bytte jobb i løpet av de siste 12 månedene.

side 23

Tilfredshet med jobben på sitt laveste siden 2014

Flere er utslitt etter jobb og færre opplever god jobb-hjem-balanse enn under pandemien, noe som illustrerer at aktiviteten i samfunnet har tatt seg opp igjen. Tilfredshet med jobben er på laveste nivå siden 2014. Spennende og varierte arbeidsoppgaver, gode kolleger og utviklingsmuligheter

har sterkest sammenheng med jobbtilfredshet.



side 35

OPPSLUTNING OM KOLLEKTIV LØNNSDANNELSE

Debatt om frontfagmodellen

Det er stabil høy oppslutning om at fagforeninger skal ha en rolle i lønnsoppgjørene, om åpenhet om lønn og små lønnsforskjeller. Det ser ikke ut til at permitteringer, oppsigelser, nedstengte tjenester og utstrakt bruk av hjemmekontor har ført til en svekkelse av dette barometerområdet. Arbeidsmarkedet er stramt, prisveksten er høyere enn det lønnsoppgjøret har lagt til grunn og det har i 2022 vært en debatt om lønnsdannelsen og frontfagsmodellen. Så selv om oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse har vært stabil i mange år er det viktig å følge med på eventuelle endringer på dette området i årene fremover.

side 17



TEMA:

Fleksibelt arbeidsliv for hvem?

For arbeidstakere innebærer fleksibilitet en mulighet til selv å kunne bestemme hvor og når de jobber, og hvordan de løser arbeidsoppgavene. Denne fleksibiliteten har mange positive følger. Det er arbeidstakerne med høy inntekt og lang utdanning som oftest har fleksibilitet i arbeidet, og de jobber oftere heltid. Deltidsansatte jobber oftere i arbeidslivet med lav fleksibilitet.

Fleksibilitet som et gode i arbeidslivet er ujevnt fordelt. Høy oppslutning om fagforeninger i den delen av arbeidslivet som har lavest fleksibilitet kan være en mulighet for fagforeninger til å jobbe for å bedre fleksibiliteten i deler av arbeidslivet hvor den er lav.

side 45

Innhold

YS-leders forord.....	3
2022 – Arbeidslivet er tilbake til lysere tider.....	7
1. Fagforeningenes legitimitet	10
2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse.....	17
3. Trygghet og tilknytning.....	23
4. Likestilt deltakelse.....	29
5. Arbeidsvilkår, stress og mestring.....	35
6. Kompetanse.....	41
Del 2: Det fleksible arbeidslivet.....	45
Vedlegg 1. Metode.....	64
Vedlegg 2. Bransje, uvektet antall per år.....	75

Forskernes forord

Denne årlige innsamling av data blant et representativt utvalg av norske arbeidstakere gjør Arbeidslivsbarometeret til et robust datagrunnlag på et bredt spekter av forhold i arbeidslivet. I tider med både endring og stabilitet er det trygt å basere seg på en lang tidsserie med stabile data på hvordan arbeidslivet pleier å se ut i Norge. I tillegg til at de presenteres i denne rapporten, brukes dataene som datagrunnlag i andre forskningsprosjekter, i offentlige utredninger og som grunnlag for formidling om arbeidsforhold. Dataene benyttes også i publikasjoner i vitenskapelige tidsskrifter.

YS har finansiert Arbeidslivsbarometeret. Vi vil spesielt takke styringsgruppa for nyttige diskusjoner og konstruktive innspill. Styringsgruppa består av følgende personer fra YS: Pål Arnesen, Dag Arne Kristensen, Tonje Krakeli Sneen, Linda Jæger, Tore Hansen, Hilde-Marit Rysst, Eivind Odd Haanes, Unni Sorter, Martin Finstad, Hege Herø, Linn Solberg og Håvard Lismoen. Takk til Katrine Ziesler og Toril Sandnes for bistand med ferdigstilling av rapporten.

Dag Ellingsen ved AFI har lest og kvalitetssikret rapporten. Eventuelle feil og mangler er forfatterens ansvar.

Oslo, august 2022

Mari Holm Ingelsrud

Prosjektleder ved Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet

Hvordan lese denne barometerrapporten

YS Arbeidslivsbarometer er bygget opp rundt seks barometerområder: *fagforeningenes legitimitet, oppslutning om kollektiv lønnsdannelse, trygghet og tilknytning, likestilt deltakelse, arbeidsvilkår, stress og mestring, og kompetanse*. Hvert barometerområde omfatter flere barometerverdier, som hver er basert på ett eller flere spørsmål. I noen barometerverdier inngår tall fra offisiell statistikk som SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU). Hvilke spørsmål som inngår i hver barometerverdi og metodikken for beregning av barometerverdiene er redegjort for i vedlegg 1 bakerst i rapporten.

For hvert barometerområde har vi utarbeidet en tabell som viser utviklingen i de gjennomsnittlige barometerverdiene fra 2009. Barometerverdiene presenteres på en prosentskala.

Barometerverdiene er gjennomgående positivt ladet, slik at en økende barometerverdi tyder på en positiv utvikling i arbeidslivet, mens en synkende barometerverdi representerer en negativ utvikling. Dette er også reflektert i fargebruken i den oppsummerende tabellen for hvert barometerområde, som går fra 0= rødt, via 50=gult til 100=grønt. Barometerverdier som i 2022 skiller seg signifikant¹ fra tidligere år er markert på følgende måte: ‡ (2019) og † (2021).

1. Fagforeningenes legitimitet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.1 Fagforeningers betydning	67 %	68 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	68 %	72 %	73 %	76 %	75 %	75 %

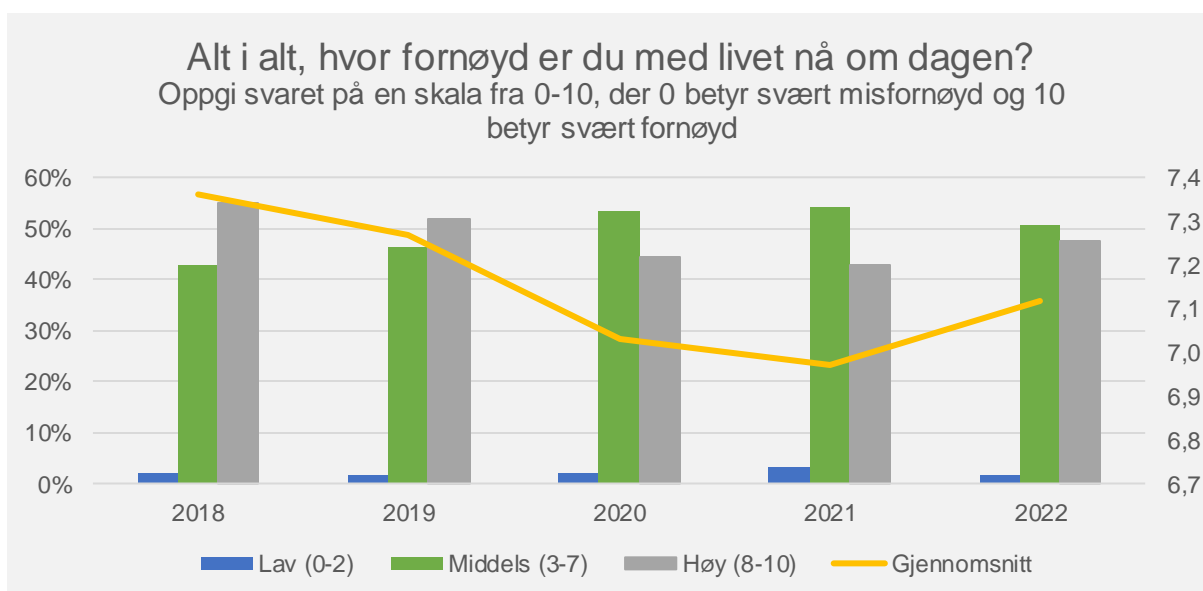
Jo høyere verdi, jo grønnere farge – altså jo flere ansatte opplever ønskede forhold i arbeidslivet.

¹ Statistisk signifikans måler sannsynligheten for at endringene i dataene skyldes tilfeldigheter. Se mer informasjon om signifikanstesting i vedlegg 1.

2022 – Arbeidslivet er tilbake til lysere tider

Vi har lagt bak oss to år under pandemiens lover. Det ser ut til at arbeidslivet og samfunnslivet har normalisert seg, og forhåpentligvis er pandemien med dens unntakstilstander og smitteverntiltak et tilbakelagt kapittel. Likevel lever vi med et bakteppe av krig i Europa. I årets barometer ønsker vi å rette blikket fremover og sette søkelys på arbeidslivet slik det er nå, og slik det kan bli fremover. Vi gjør dette ved å utforske de samme barometerområdene som før, men med årets «briller»: Blant annet er tillitsreformen i offentlig sektor, mobilitet og ønsker om mobilitet og tilknytning til arbeidet tema vi behandler under de faste barometerområdene. Vi gjør også et dypdykk i temaet «fleksibilitet»: Er det noe pandemien har vist oss, er det at det norske arbeidslivet har klart å rette seg opp igjen etter to år med pandemi.

Selv om pandemien skulle være over for godt, har den satt spor, og vi ser dens avtrykk flere steder i barometerområdene vi måler. Vi kan derfor ikke legge den helt bak oss, men vil ha den med som en særdeles betydningsfull hendelse som har påvirket alle menneskers liv. Dette kan vi blant annet se på hvordan norske arbeidstakere vurderer tilfredsheten med livet.



Figur 1: Tilfredshet med livet. Gjennomsnitt og tredelt. Totalnivå 2018 til 2022 (n=2913, 3176, 2893, 3145, 4052)

Som figur 1 viser, medførte pandemien og smitteverntiltakene rundt den et stort fall i tilfredshet med livet. Det var hovedsakelig andelen med høy tilfredshet som sank. I 2021 var det fortsatt færre med en høy tilfredshet med livet enn det var før pandemien, til tross for at vi i fjor vår trodde at pandemien var et tilbakelagt kapittel. Årets barometer viser at trenden med nedadgående tilfredshet med livet har snudd. Norske arbeidstakere er mer tilfreds med livet enn de har vært i de to foregående årene. Likevel er vi ikke helt tilbake på nivå med 2018 og 2019. Det er fortsatt flest som svarer at de er middels tilfreds med livet generelt, men trenden har snudd.

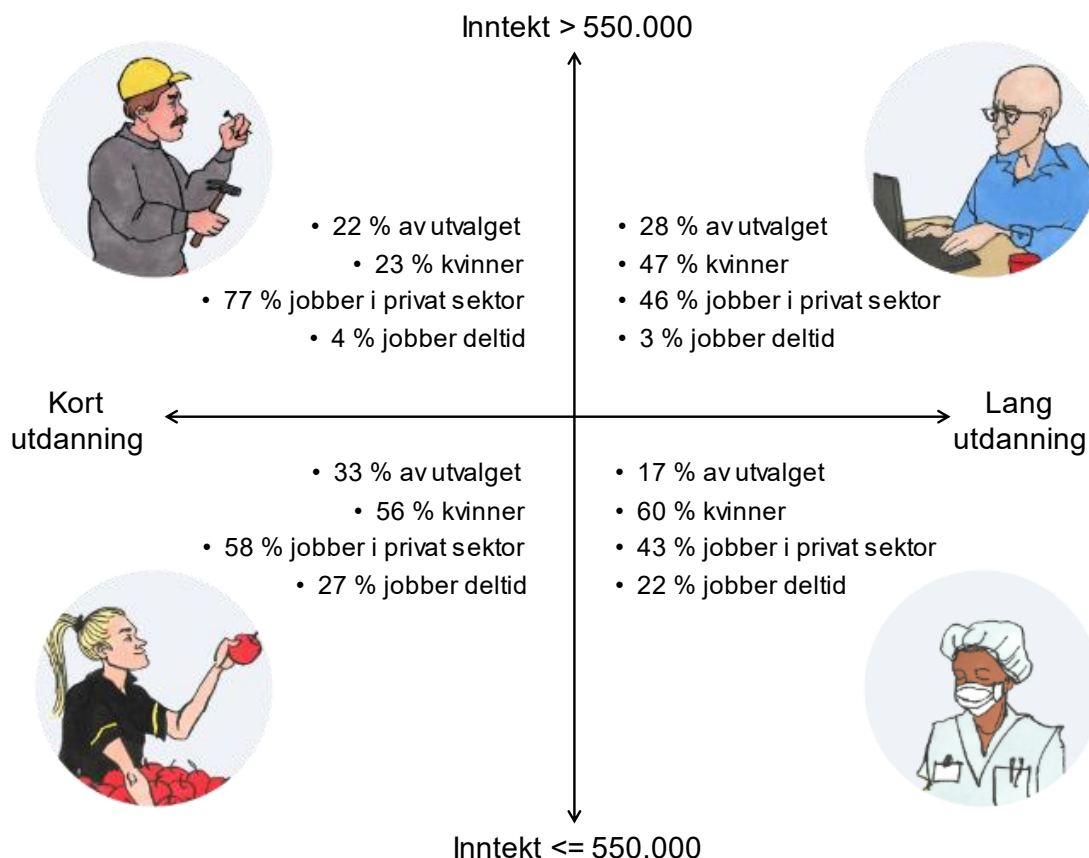
Fire arbeidsliv

I Arbeidslivsbarometeret pleier vi å dele arbeidslivet i fire deler etter som arbeidstakerne har

- Utdanning på universitets- eller høyskolenivå eller ikke
- Inntekt over eller under medianen²

Ved å dele arbeidslivet i fire på denne måten kan vi belyse om det er systematiske sammenhenger mellom inntekt og utdanning og arbeidslivsforhold. Basert på spørsmålet «Hva er din brutto årsinntekt» setter vi inntektsgrensen til medianen, som i år er på 550 000 kr.

De fire arbeidslivene kan illustreres slik:



Figur 2: Fire arbeidsliv inndelt etter utdanningsnivå og inntekt. Kjønn, sektor og deltid. År 2022, N=4066.

Figuren viser at arbeidslivet for ansatte uten utdanning på universitets- eller høyskolenivå og med inntekt under medianen er dominert av kvinner og ansatte i privat sektor. Lav inntekt har sammenheng med at mange jobber deltid. Arbeidslivet for dem med høyere utdanning og inntekt under medianen domineres også av kvinner, og har en relativt høy andel ansatte i deltid. Her er det imidlertid ansatte i offentlig sektor som er i overfall. I de to arbeidslivene med inntekt over medianen jobber nesten alle fulltid. Blant arbeidstakere med kort utdanning og høy inntekt er det en klar overvekt av menn og ansatte i privat sektor. I arbeidslivet for ansatte med høy inntekt og høyere utdanning er det noen flere menn enn kvinner, og en liten overvekt av ansatte i offentlig sektor.

² Medianen er den verdien av en variabel som ligger midt i utvalget. Dvs. at like mange av arbeidstakerne i utvalget har inntekt over medianen som under den.

Barometerverdi 1. Fagforeningenes legitimitet

Barometerverdi 1: Fagforeningenes legitimitet 2009-2022. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent=rødt, via 50 prosent=gult til 100 prosent=grønt.

1. Fagforeningenes legitimitet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.1 Fagforeningers betydning	67 %	68 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	67 %	68 %	72 %	73 %	76 %	75 %	75 %
1.2 Fagforeninger ikke problematisk	51 %	51 %	51 %	52 %	51 %	53 %	54 %	51 %	54 %	58 %	56 %	56 %	55 %	57 %
1.3 Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap	82 %	81 %	80 %	80 %	80 %	78 %	80 %	78 %	78 %	80 %	80 %	82 %	82 %	83 %
1.4 Andel fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt* ‡	32 %	31 %	31 %	31 %	29 %	33 %	33 %	30 %	30 %	28 %	33 %	35 %	32 %	30 %
1.5 Andel tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen	70 %	73 %	77 %	65 %	73 %	66 %	71 %	64 %	68 %	68 %	64 %	65 %	55 %	57 %

*Blant medlemmer som ikke har hatt verv før. ‡=Signifikant endring fra 2019.

1. Fagforeningenes legitimitet

- Fagforeningens opplevde betydning er fortsatt høy.
- Det bør være et godt grunnlag for en tillitsreform i offentlig sektor, men partene bør være oppmerksomme på en synkende andel fagforeningsmedlemmer som vil være tillitsvalgte, særlig blant ansatte i fylkeskommune og kommuner.
- Den synkende tendensen vi har sett i andelen tillitsvalgte som opplever at de blir respektert av ledelsen ser ut til å gjelde i privat sektor og ikke i offentlig sektor.
- De fleste tillitsvalgte svarer at forholdet til ledelsen ikke har endret seg, dette gjelder både i privat og offentlig sektor.

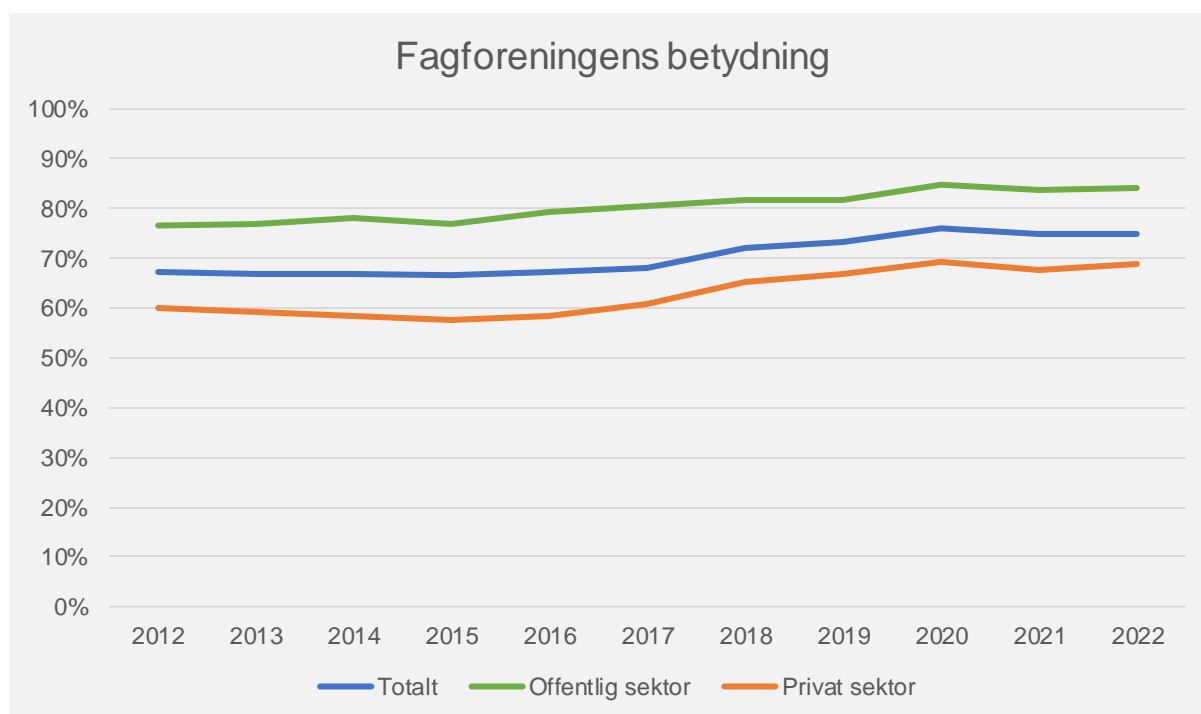
Tillitsreform i offentlig sektor

Tillitsreform var en valgkampsak foran Stortingsvalget i 2021, og regjeringen har vedtatt å innføre en tillitsreform i offentlig sektor³. Målet med reformen er, ifølge regjeringen, å gi mer velferd og bedre tjenester til innbyggerne, til rett tid. Det er foreløpig ikke klart hva det konkrete innholdet i denne reformen skal være, men den skal bygge på trepartssamarbeidet mellom staten, arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og nedenfra-og-opp prosesser, samt gi «førstelinjen» i både stat og kommune større handlingsrom for å gi innbyggerne bedre tjenester.

Betydningen av fagforeninger, andelen som er medlem i en fagforening, andelen organiserte som kan tenke seg å være tillitsvalgte og samarbeidet med ledelsen er viktige faktorer for gjennomføring og oppfølging av tillitsreformen i offentlig sektor. Vi vil derfor i denne delen se nærmere på hvordan de ulike områdene under barometerverdien «fagforeningenes legitimitet» ser ut, særlig for offentlig sektor.

Over tid har arbeidstakernes oppfatning av fagforeningers betydning økt fra 67 prosent i 2009 til 75 prosent i 2022. Det at vi har gått ut av en pandemi ser altså ikke ut til å ha fått umiddelbare konsekvenser for fagforeningers betydning totalt sett. Andel arbeidstakere som vurderer at fagforeninger er viktige er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. 84 prosent i offentlig sektor mener at fagforeninger er viktige sammenlignet med 68 prosent i privat sektor.

³ Se <https://www.regjeringen.no/no/tema/statlig-forvaltning/forvaltningsutvikling/tillitsreform/id2894124/> for mer informasjon om tillitsreformen.



Figur 3: Andelen som mener at fagforeningen har stor betydning per sektor. 2012-2022: N=2864-4011, offentlig sektor: n=1144-1789, privat sektor: n=1393-2573

Pandemien påvirket bransjer ulikt, fagforeningenes rolle varierte og kanskje dermed også oppfatningen om fagforeningens betydning. Vi ser at endringen i fagforeningens betydning fra før pandemien, under pandemien og ved slutten av perioden, varierer mellom bransjer⁴. Innen pleie og omsorg økte andelen som mener at fagforeningene er viktige litt fra 2019 til 2021, fra 85 prosent til 87 prosent. I samme bransje fulgte deretter en signifikant nedgang i opplevelsen av fagforeningens betydning, fra 87 prosent i 2021 til 71 prosent i 2022.

Vi så en økning i opplevelse av fagforeningenes betydning blant dem som arbeider i sentralforvaltningen fra 2019 til 2021, fra 74 prosent til 82 prosent. Denne økningen har holdt seg i 2022, hvor 83 prosent mener at fagforeninger har stor betydning. I bransjer som barnehage og skole, helsetjenester, og rettsvesen og vakthold, ser vi ingen signifikante endringer.

I 2021 var det flere ansatte innen varehandel som mente at fagforeninger er viktige sammenlignet med året før pandemien, 2019. Andelen økte fra 70 prosent til 75 prosent. I 2022 var andelen i varehandel lavere enn den var før pandemien. 67 prosent svarte at fagforeninger er viktige.

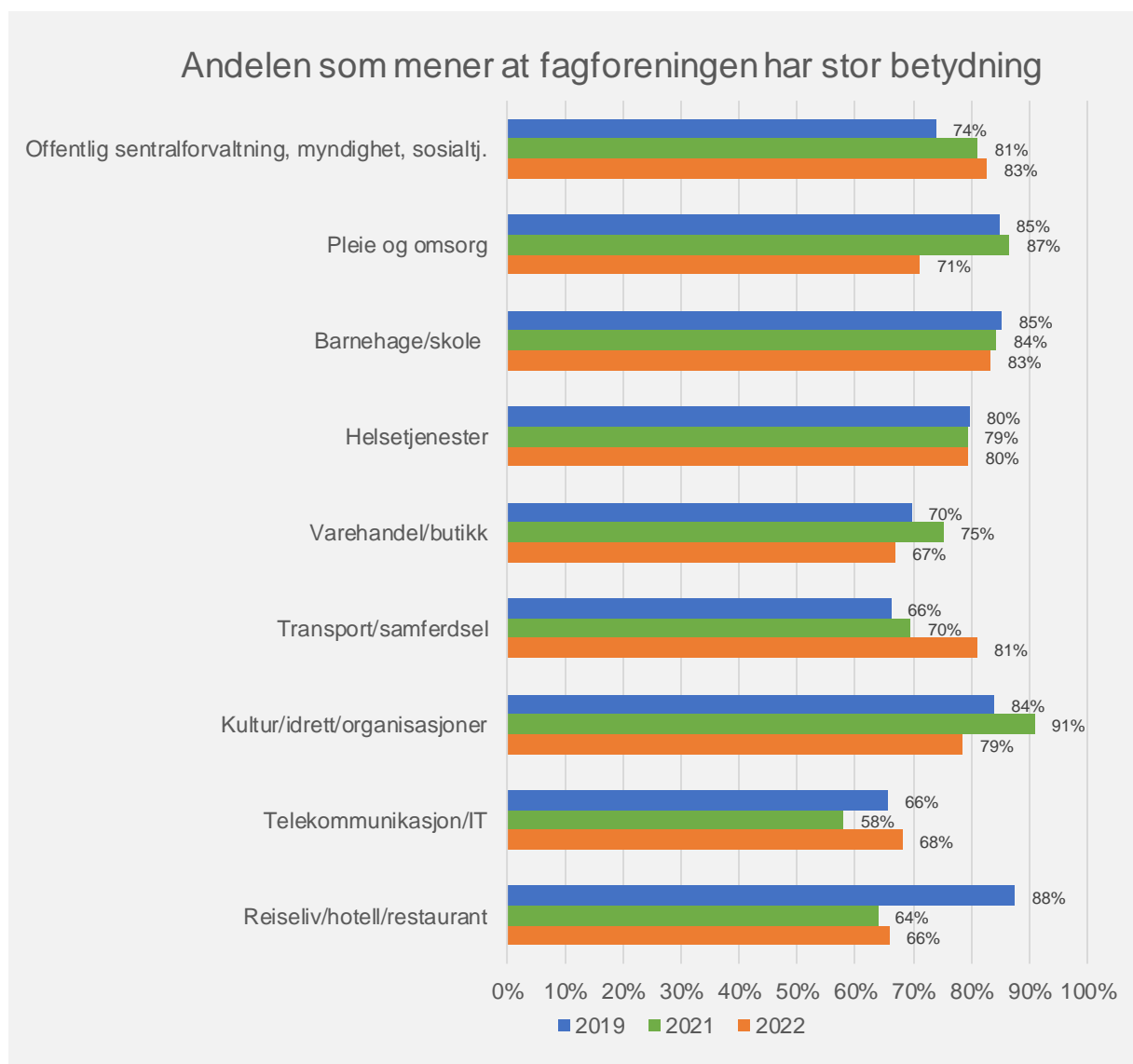
Vi ser en annen utvikling i transportbransjen. I 2019 svarte 66 prosent at fagforeninger er viktig. Dette økte til 70 prosent i 2021, og ytterligere til 81 prosent i 2022.

Blant de som jobber med kultur, idrett og i andre organisasjoner økte andelen som mener at fagforeninger har stor betydning fra 85 prosent i 2019 til 91 prosent i 2021, før deretter å falle til 79 prosent i 2022. Høsten 2021 var det streik i kultursektoren, og etter sju uker ble partene enige om å innføre livslange og kjønnsnøytrale pensjonsytelser i sektoren fra 1. april 2022.

Før pandemien var det en høy andel (88 prosent) innen reiseliv som vurderte at fagforeninger er viktige. Reiseliv og restaurant/servering ble hardt rammet av restriksjoner og nedstengninger

⁴ Antall svar for noen bransjer er små – se vedlegg

under pandemien, og andelen falt til 64 prosent i 2021. Det er ingen signifikant endring til 2022, hvor andelen er 66 prosent.



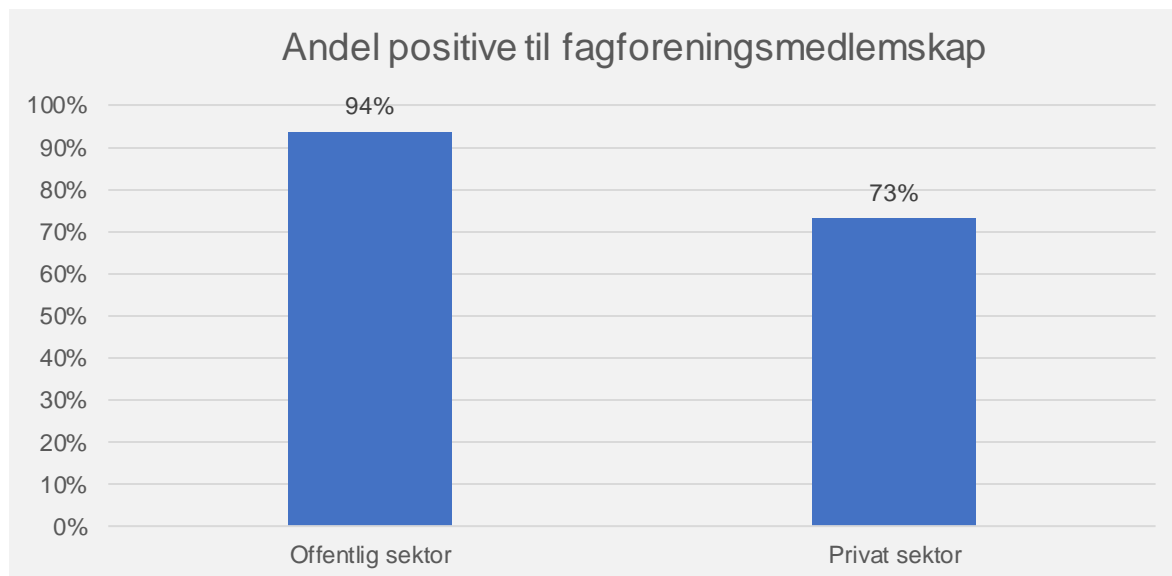
Figur 4: Andel som mener at fagforeningen har stor betydning per bransje. 2019, 2021 og 2022.

Det er viktig at fagforeninger har legitimitet blant de ansatte. Vi har spurt om fagforeninger har for mye makt, om de skaper konflikter på arbeidsplassen og om de er en bremsekloss for modernisering og omstilling. Dette er samlet i en barometerverdi som viser *andelen som ikke ser på fagforeninger som et problem*. I 2022 er det 57 prosent som mener at fagforeningen ikke representerer et problem. Andelen var 55 prosent i 2021 og 51 prosent ved første måling i 2009. Det kan dermed se ut som at andelen er svakt økende, men endringen er ikke signifikant. Andelen som ikke ser på fagforeninger som et problem er høyere i offentlig sektor (66 prosent) enn i privat sektor (52 prosent).

Tillitsreformen i offentlig sektor skal ta utgangspunkt i et godt partssamarbeid. Dette forutsetter at ansatte er medlemmer av en fagforening, at det er fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt og at de føler seg respektert av ledelsen.

Andel arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap har vært relativt jevn gjennom barometerets levetid. I 2022 var 83 prosent positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap,

omtrent på samme nivå som årene før. Andelen som er positivt innstilt til å være medlem i en fagforening er høy, og den er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. I offentlig sektor er 94 prosent positivt innstilt sammenlignet med 73 prosent i privat sektor. Selv om mange er positive, er det færre som er organisert i en fagforening. Organisasjonsgraden⁵ blant arbeidstakere i Norge er i overkant av 50 prosent, og har endret seg lite i senere år. Organisasjonsgraden er størst i offentlig sektor med om lag 80 prosent. Den er under 40 prosent i privat sektor.



Figur 5: Andel som er positive til fagforeningsmedlemskap i offentlig og privat sektor. År 2022. Offentlig sektor: n=1784, privat sektor: n=1971.

Positive til fagforeninger, men vil ikke ha tillitsverv

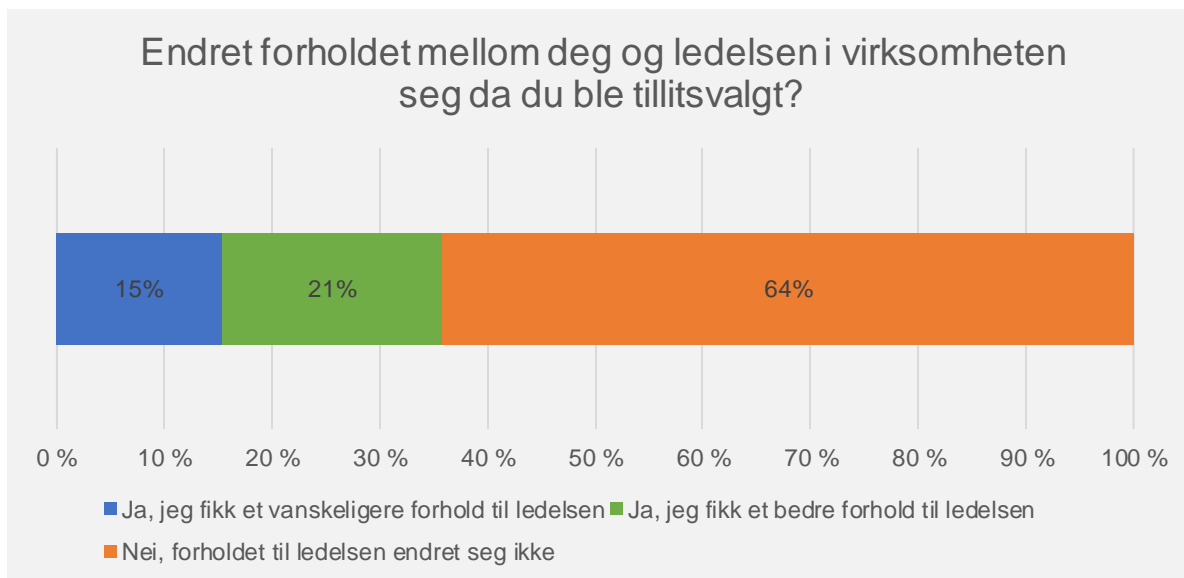
Andelen som er positive til å være medlem i en fagforening er høy, men det samme er ikke tilfelle for det å tenke seg å være tillitsvalgt. Andelen som kan tenke seg å bli tillitsvalgt, blant dem som ikke har vært tillitsvalgt tidligere, er 30 prosent i 2022. Dette er en signifikant nedgang fra 35 prosent i 2019. Det ser ut til at nedgangen særlig gjelder for ansatte i fylkeskommuner og kommuner. For ansatte i fylkeskommunen sank andelen fra 42 prosent i 2019 til 33 prosent i 2022, og for kommuneansatte fra 32 prosent til 26 prosent.

Over tid ser vi en reduksjon i andelen tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen, fra 70 prosent i 2009 til 57 prosent i 2022. Utvalget av tillitsvalgte er begrenset, og det er derfor naturlig at verdiene varierer. Den nedadgående tendensen er likevel klar. Andelen som svarer at de blir respektert av ledelsen er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. I 2022 svarer 66 prosent i offentlig sektor at de ble respektert av ledelsen, en økning fra 58 prosent i 2021. I privat sektor svarer 49 prosent av de tillitsvalgte at de ble respektert av ledelsen, en reduksjon fra 52 prosent i 2021. Når vi undersøker hvilken hovedorganisasjon den tillitsvalgtes fagforening er tilsluttet, ser vi at andelen som sier de blir respektert av ledelsen er høyest blant Unio-tillitsvalgte. Andelen er signifikant større enn i LO og YS (tall ikke vist).

Selv om andelen som føler seg respektert av ledelsen faller over tid, svarer flertallet av de tillitsvalgte at forholdet til ledelsen ikke endret seg da de påtok seg vervet. 68 prosent i offentlig

⁵ <https://www.Fafo.no/zoo-publikasjoner/Fafo-notater/organisasjonsgrader-tariffavtaledeking-og-arbeidskonflikter-2018-2019>

sektor og 66 prosent i privat sektor svarer dette i 2022. Det er 12 prosent i offentlig sektor og 16 prosent i privat sektor som svarer at de har fått et vanskeligere forhold til ledelsen.



Figur 6: Svarfordeling på spørsmålet: Endret forholdet mellom deg og ledelsen i virksomheten seg da du ble tillitsvalgt? Arbeidslivsbarometeret 2022: n=1312.

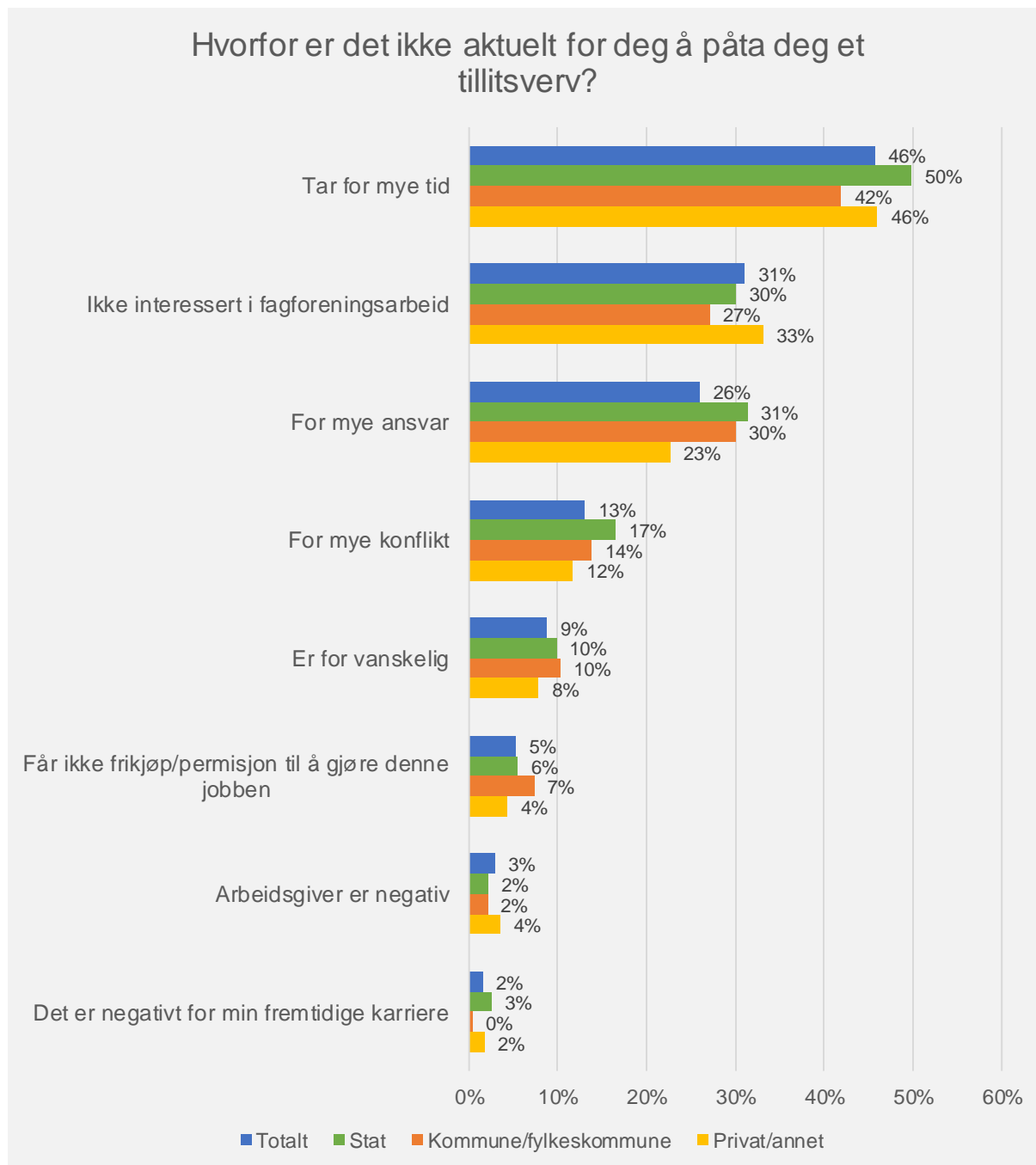
Vi har spurt de tillitsvalgte om hvilke faktorer som var viktig for at de påtok seg vervet. Flere svaralternativer var mulig. Vi ser at bare 29 prosent tok på seg vervet fordi det er karrierefremmende. Litt over 40 prosent svarer at de tok på seg et tillitsverv fordi de følte seg forpliktet, eller fordi ingen andre ville. De fleste svarer at de tok på seg et verv fordi de ville bidra til arbeidsfellesskapet, ble oppfordret til å stille til valg eller at tillitsverv gir kompetanse.



Figur 7: Andel som svarer at de overnevnte faktorene var viktige eller svært viktige for at de tok på seg tillitsverv. År 2022: n=1220-1305.

Som tidligere vist, faller andelen som kan tenke seg å bli tillitsvalgte. Det er derfor interessant å se på mulige årsaker til at det ikke er aktuelt å ta på seg et tillitsverv. I 2022 svarer 46 prosent at

det tar for mye tid, mens 31 prosent ikke er interessert i fagforeningsarbeid. 26 prosent synes det er for mye ansvar. Det er få som synes at det er for mye konflikt, for vanskelig, at det ikke legges til rette for det på jobben, at arbeidsgiver er negativ eller at det er negativt for fremtidig karriere (se figur 7). Det er små forskjeller mellom stat, kommunesektor og privat sektor i svarene på hvorfor det ikke er aktuelt å påta seg et tillitsverv. Tid er den viktigste årsaken og er noe som kan følges opp av partene for å gjøre det mer attraktivt for medlemmer å ta på seg et verv.



Figur 8: Andelen som oppgir de overnevnte grunnene til at det ikke er aktuelt for dem å ta på seg et tillitsverv per sektor. År 2022: n=2025, stat: n=409, kommune/fylkeskommune: n=549, privat/annet: n=1067.

Barometerverdi 2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Barometerverdi 2: Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse 2009-2022. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent=rødt, via 50 prosent=gult til 100 prosent=grønt.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
2.1 Organisering på arbeidsgiversiden	60 %	62 %	57 %	56 %	67 %	61 %	63 %	66 %	67 %
2.2 Tariffavtaledekning	70 %	70 %	67 %	68 %	66 %	67 %	67 %	66 %	67 %
2.3 Ønsker ikke prestasjonsbaserte lønnstillegg	59 %	60 %	57 %	57 %	59 %	59 %	60 %	59 %	59 %
2.4 Oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger	59 %	57 %	56 %	54 %	58 %	58 %	60 %	58 %	60 %
2.5 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger	63 %	61 %	62 %	63 %	65 %	65 %	68 %	65 %	67 %
2.6 Oppslutning om åpenhet om lønn	87 %	87 %	87 %	86 %	86 %	86 %	85 %	86 %	84 %
2.7 Oppslutning om små inntektsforskjeller	92 %	91 %	92 %	94 %	95 %	95 %	94 %	95 %	94 %

Ingen signifikante endringer fra 2019-2022 eller 2021-2022.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

- Vi finner ingen vesentlige endringer i arbeidstakeres syn på lønn eller lønnsdannelse.
- Arbeidstakere ønsker at fagforeninger skal spille en vesentlig rolle i lønnsoppgjørene, og de ønsker koordinerte kollektive lønnsforhandlinger.
- Det er stor oppslutning om åpenhet om lønn og små lønnsforskjeller. De med lang utdanning og høy inntekt er i større grad positive til prestasjonsbaserte lønnstillegg.
- Høytlønnede er mer fornøyd med egen lønn enn lavtlønnede, og arbeidstakere organisert i Akademikerne er mest fornøyd med egen lønn.

Området «kollektiv lønnsdannelse» måler oppslutningen om måten vi forhandler lønn på i Norge. Her har vi spurt om ansatte er dekket av tariffavtale, om folks holdninger til lønn, forhandling av lønn, lønnsutvikling og inntektsforskjeller, samt om fagforeningers rolle når det gjelder den enkeltes lønn.

Organisasjonsgraden blant arbeidsgivere i privat sektor har økt over tid

Både i Norge og ellers i Norden er arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i offentlig sektor nær 100 prosent. Analyser utført av Fafo viser at organisasjonsgraden blant arbeidsgivere i privat sektor har økt over tid, fra om lag 50 prosent på 1980-tallet, til i overkant av 70 prosent i 2019⁶. Samlet gir dette en organisasjonsgrad på om lag 80 prosent.

Arbeidslivsbarometeret måler dette ved å spørre ledere med personalansvar om virksomheten er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Tallene fra Arbeidslivsbarometeret er noe lavere enn Fafos, men viser i likhet med Fafos analyse at organiseringen på arbeidsgiversiden har økt noe over tid. I 2016 og 2017 var andelene i Arbeidslivsbarometeret under 60 prosent, henholdsvis 57 og 56 prosent, mens andelen i 2022 er 67 prosent.

Tariffavtale og lønnsforhandlinger – fortsatt oppslutning, men er lønnsdannelsen under press?

En tariffavtale er en kollektiv regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Tariffavtaler inngås mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening, og er bindende for avtalens parter og deres medlemmer. Tariffavtalene har derfor fundamental betydning for hvordan lønnsdannelsen finner sted. Arbeidsgivere kan være medlem av en arbeidsgiverorganisasjon uten å ha tariffavtale. Ifølge analyser som Fafo har gjort, mangler om lag 44 prosent av de organiserte virksomhetene tariffavtale⁷.

Det er vanlig å anta at tariffavtaledekningen for offentlig sektor er 100 prosent. Fafo har beregnet at i 2018 var 46 prosent av lønnstakere i privat sektor ansatt i en virksomhet som hadde tariffavtale, og tallene tyder på en nedgang over tid. Inkluderes offentlig sektor er anslaget at 64 prosent av lønnstakere er dekket av en tariffavtale.⁸ I Arbeidslivsbarometeret spurte vi om lønns- og arbeidsvilkår er helt eller delvis regulert av tariffavtale, eller overenskomst, eller om de reguleres kun gjennom private avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I 2022 svarte 67

⁶ Fafo-rapport 2021-07 Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler

⁷ Fafo-rapport 2021-07 Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler

⁸ Fafo-rapport 2021:01 Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler

prosent at de er helt eller delvis dekket av en tariffavtale, og vi ser ingen signifikant endring i denne indikatoren.

Koordinerte kollektive lønnsforhandlinger utgjør en sentral del av lønnsdannelsen i Norge. Vi har spurt om hvordan man i hovedsak mener at lønnsforhandlinger bør foregå. Her kunne man svare enten:

- i) Fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner på nasjonalt (sentralt) nivå,
 - ii) Tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte bedrift eller virksomhet,
 - iii) Den enkelte arbeidstaker og bedriften/virksomheten, eller
 - iv) Vet ikke
- (se vedlegg 1 for beregninger).

Resultatene viser at det ikke har vært noen signifikant endring i oppslutningen om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger. Oppslutningen har i hele perioden fra 2014 til 2022 vært på rundt 60 prosent. Oppslutningen er høyest i bransjer som barnehage/skoler, forsvar/politi og rettsvesen, pleie og omsorg, og helsetjenester, og lavest i telekommunikasjon, bygg og anlegg, bank, forsikring og finans, og forretningsmessig tjenesteyting.



Figur 9: Andel som slutter oppom koordinerte kollektive lønnsforhandlinger per bransje. År 2022.

En av fagbevegelsens viktigste oppgaver er å forhandle lønn til arbeidstakerne. I Arbeidslivsbarometeret spør vi om arbeidstakerne i størst mulig grad ønsker å forhandle lønn selv, eller om de i størst mulig grad ønsker at fagforeninger skal forhandle lønn på vegne av dem (skala med fem punkter, se vedlegg 1). Det er ansatte i de samme bransjene som er positive til koordinerte lønnsforhandlinger som også ønsker at fagforeningene skal ha en rolle i lønnsforhandlingene. Det er i 2022 en signifikant økning i andelen som ønsker at fagforeningen

skal ha en rolle i lønnsforhandlinger. Andelen som ønsker at fagforeningene skal ha denne rollen er på 67 prosent, sammenlignet med årene mellom 2014 og 2017 hvor andelen var noe over 60 prosent.

Oppgjøret 2022 er et hovedoppgjør hvor hele tariffavtalen forhandles om. I skrivende stund er lønnsoppgjøret ikke ferdig for alle grupper, selv om oppgjøret i frontfaget og for store grupper i offentlig sektor har kommet i havn. Rammen for årets lønnsoppgjør i staten endte på 3,84 prosent, noe over frontfagsrammen på 3,7 prosent.

Selv om det er oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger og om at fagforeningen skal ha en rolle i forhandlingene, har det i 2022 allikevel vært betydelig offentlig diskusjon om lønnsdannelsen. For eksempel har Unio ment at praktiseringen av frontfagsmodellen⁹ er for rigid. De viser til formuleringer i Holden 3-utvalget som understreker at frontfagsoppgjøret åpner for fleksibilitet for å kunne tilpasse relative lønninger etter etterspørselen i arbeidsmarkedet. YS har forsvart frontfagsmodellen, men har stilt spørsmål om i hvilken grad sammensetningen av frontfaget faktisk gir uttrykk for konkurranseevnen til konkurranseutsatte næringer. LO har forsvart både frontfagsmodellen og praktiseringen av denne i oppgjørene.

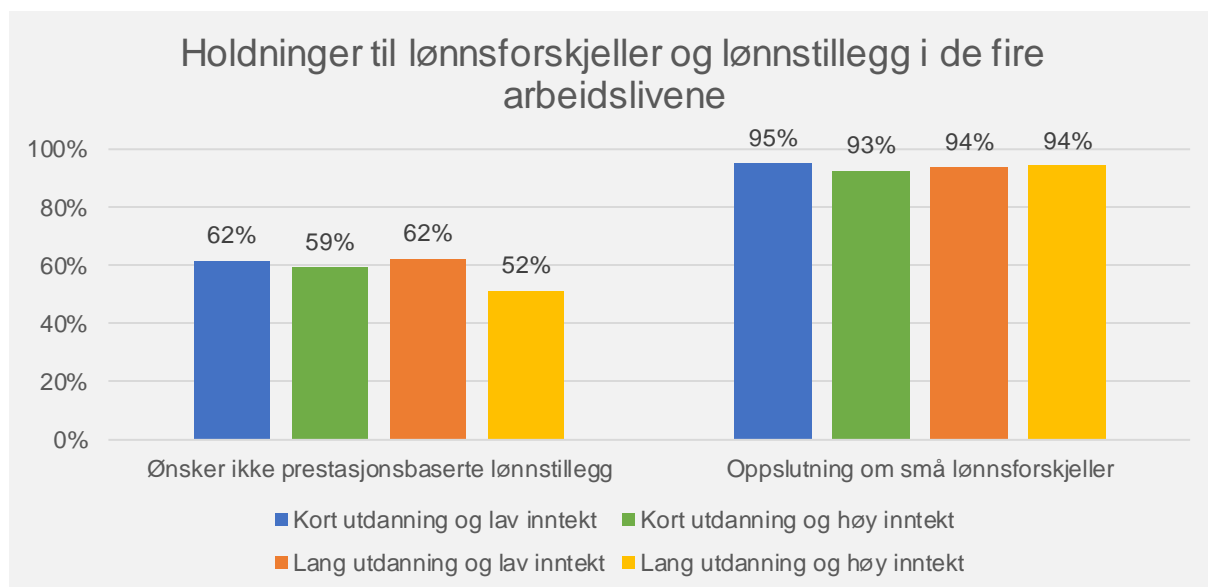
Relativt raskt viste det seg at Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) sin prognose for inflasjonen i 2022 var for lav, og dermed la frontfagsoppgjøret til grunn en for lav inflasjon. Mange kan derfor få en negativ reallønnsutvikling i 2022. I tillegg er etterspørselen etter arbeidskraft nå stor, og arbeidsinnvandringen er fortsatt begrenset. Man kan forvente en vesentlig lønnsgradning i 2022, særlig blant grupper som ikke er dekket av en tariffavtale. Et stramt arbeidsmarked kan føre til en lønnsutvikling for grupper i privat sektor som bryter med frontfagsoppgjøret. Dette kan i neste omgang svekke legitimiteten til frontfagsmodellen i fagbevegelsen. Så selv om oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse har vært stabil i mange år, er det viktig å følge med på eventuelle endringer på dette området i årene fremover.

De fleste ønsker ikke prestasjonsbaserte lønnstillegg

I noen bransjer er det vanlig å knytte lønn til egne prestasjoner. Dette kan utformes på ulike måter, som for eksempel andeler av bedriftens overskudd, ytelsesbasert bonuser eller salgsprovisjon. Vi har ikke tall for hvor utbredt dette er, men vi har spurt om i hvor stor grad det er ønskelig at lønnstillegg skal bestemmes av egne resultater eller prestasjoner, eller om de skal bestemmes av virksomhetens resultater. Andelen som ikke ønsker prestasjonsbaserte lønnstillegg har ligget stabil på rundt 60 prosent siden 2014. Det er signifikant flere med lang utdanning og høy lønn som er positive til prestasjonsbaserte lønnstillegg sammenlignet med dem med kort utdanning og lavere lønn.

Oppslutningen om små inntektsforskjeller er høy og har siden 2014 vært på over 90 prosent. I 2022 støtter 94 prosent at det bør være små inntektsforskjeller. Selv om det er flere med lang utdanning og høy lønn som ønsker prestasjonsbaserte lønnstillegg, er de i like stor grad positive til små lønnsforskjeller. Det er også stor oppslutning om åpenhet om lønn. Andelen som er positive til åpenhet om lønn har vært over 80 prosent og nærmere 90 prosent i alle årene siden 2014. Vi ser ingen signifikante endringer i disse indikatorene.

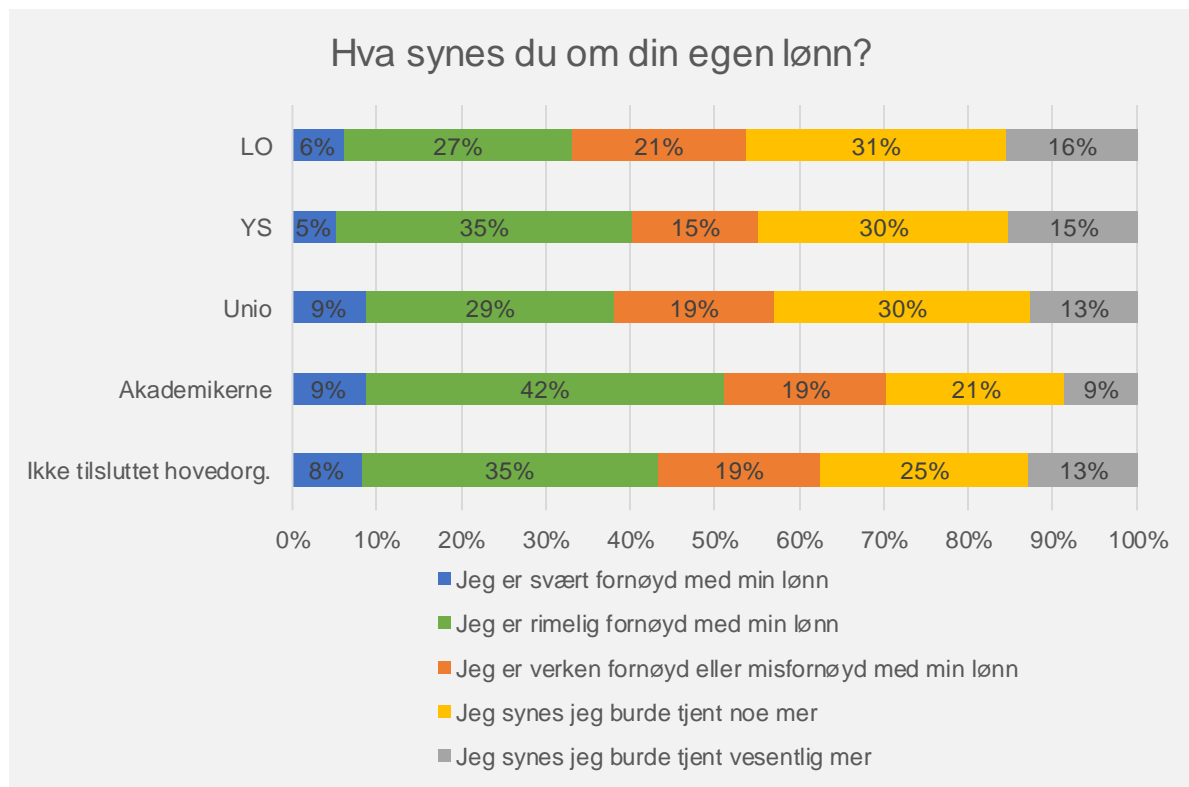
⁹ Frontfagsmodellen går ut på at eksportbedrifter, som konkurrerer internasjonalt, forhandler sin lønnsvekst først, og lønnsveksten ellers i samfunnet forhandles lik eller lavere som denne.



Figur 10: Andelen som ikke ønsker prestasjonsbaserte lønnstillegg og andelen som slutter oppom små lønnsforskjeller i de fire arbeidslivene. År 2022. Kort utd. og lav lønn: n=937-1023, kort utd. og høy lønn: n=716-777, lang utd. og lav lønn: n=668-731, lang utd. og høy lønn: n=1444-1535.

Tilfredshet med egen lønn varierer

Spørsmålene i barometeret dekker også oppslutningen om måten vi fastsetter lønn på i arbeidslivet. Man kan være tilhenger av koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger og samtidig mene at egne grupper ikke tilgodeses i lønnsoppgjøret. I Arbeidslivsbarometeret stiller vi spørsmål om i hvilken grad arbeidstakeren er tilfreds med egen lønn.



Figur 11: Ansattes mening om egen lønn innenfor hver hovedorganisasjon. Arbeidslivsbarometeret 2022. LO: n=1234, YS: n=380. Unio: n=444, Akademikerne: n=391, ikke tilsluttet hovedorganisasjon: n=186.

Samlet sett er drøyt 40 prosent fornøyd med egen lønn, mens like mange synes de burde tjent noe eller vesentlig mer (ikke vist).

Figuren viser at medlemmer i LO, YS og Unio svarer omtrent likt med hensyn til tilfredshet med egen lønn. Arbeidstakere organisert i Akademikerne er mest fornøyd med egen lønn. Deretter kommer Unio. Omkring 45 prosent i LO, YS og Unio svarer at de burde tjent noe eller vesentlig mer. Tilfredshet med lønn varierer med inntekt. Høytlønnede er mer fornøyd med egen lønn enn lavtlønnede. Dette er neppe årsaken til Unio-medlemmenes relative tilfredshet med egen lønn. Gjennomsnittslønnen¹⁰ blant Unio-medlemmene i årets undersøkelse er 607 368 kr. Gjennomsnittslønnen skiller seg lite fra LO og YS-medlemmenes (henholdsvis 604 656 kr og 601 810 kr).

¹⁰ Gjennomsnittslønnen gjelder alle ansatte uavhengig av stillingsprosent. For å unngå at eventuelle feilinntastinger påvirker gjennomsnittet er svarene trunkert, slik at alle svar under 100.000 og over 5.000.000 er utelatt fra beregningen.

Barometerverdi 3. Trygghet og tilknytning

Barometerverdi 3: Trygghet og tilknytning til arbeidslivet 2009-2022. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent=rødt, via 50 prosent=gult til 100 prosent=grønt.

3. Trygghet og tilknytning til arbeidslivet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
3.1 Lav risiko for uførepensjon om 5 år	89 %	87 %	87 %	87 %	89 %	89 %	90 %	89 %	89 %	89 %	88 %	89 %	88 %	87 %
3.2 Lav risiko for arbeidsledighet om 5 år	85 %	88 %	90 %	90 %	90 %	89 %	87 %	83 %	84 %	86 %	86 %	83 %	85 %	85 %
3.3 Lav risiko for å være utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år †	84 %	84 %	87 %	87 %	86 %	87 %	87 %	86 %	86 %	86 %	86 %	84 %	83 %	83 %
3.4 Lav risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år † ‡	69 %	69 %	68 %	67 %	70 %	72 %	74 %	72 %	69 %	69 %	68 %	70 %	67 %	63 %
3.5 Andel lite bekymret for å miste jobben † ‡	60 %	63 %	67 %	67 %	65 %	62 %	61 %	57 %	58 %	58 %	59 %	55 %	61 %	65 %
3.6 Lett å finne ny jobb som er like bra † ‡	28 %	30 %	31 %	32 %	30 %	24 %	22 %	22 %	21 %	24 %	23 %	21 %	24 %	28 %
3.7 Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga. omstilling eller nedbemanning ‡	63 %	65 %	66 %	68 %	66 %	62 %	59 %	59 %	59 %	61 %	61 %	60 %	67 %	68 %
3.8 Andel fast ansatte, 20-66 år, AKU (1 år forsinket)	92 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	93 %	93 %	93 %	92 %
3.9 Sysselsettingsgrad - andel av befolkningen sysselsatt 20-66 år AKU (1 år forsinket)	80 %	79 %	78 %	78 %	78 %	78 %	78 %	78 %	77 %	77 %	78 %	78 %	78 %	79 %
3.10 Andel ikke arbeidsledig, 20-66 år, AKU (1 år forsinket)	98 %	97 %	97 %	97 %	97 %	97 %	97 %	96 %	96 %	96 %	97 %	97 %	96 %	96 %

†=Signifikant endring fra 2021. ‡=Signifikant endring fra 2019.

3. Trygghet og tilknytning

- Optimismen fortsetter å øke i det som ser ut til å være pandemiens slutfase.
- Ansatte er mindre bekymret for å miste jobben enn på mange år.
- 1 av 3 har vurdert å bytte jobb i løpet av de siste 12 månedene.
- Andelen med noe opplevd risiko for at dårlig helse vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om fem år har gått opp, særlig blant de yngste.

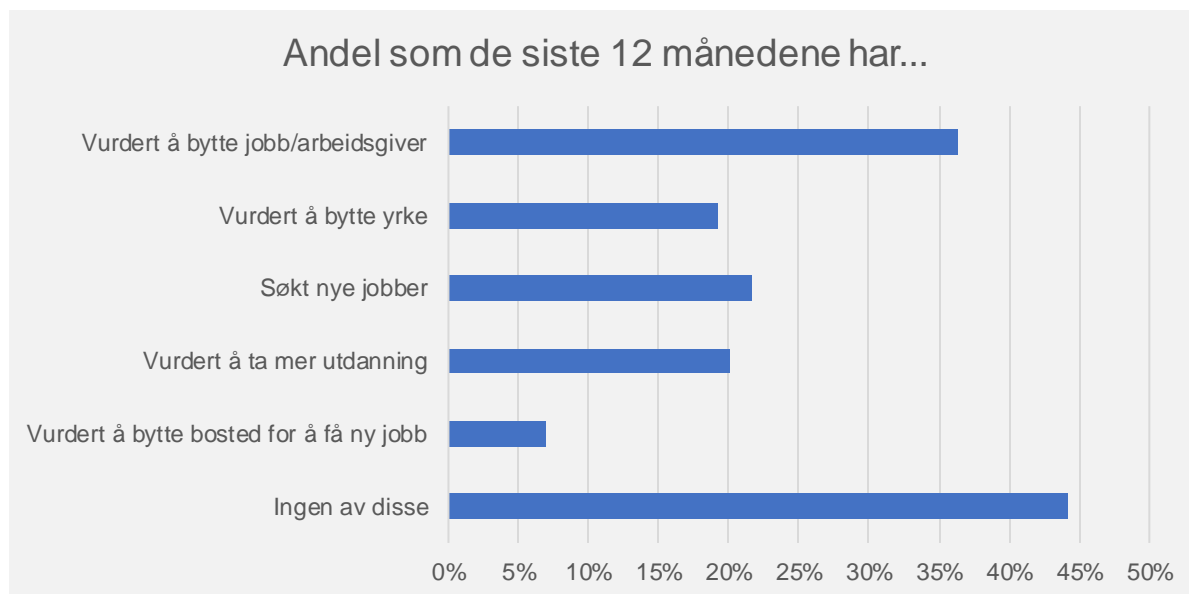
Arbeidslivsbarometeret har siden 2009 målt ulike sider ved arbeidstakeres opplevelse av trygghet og tilknytning til arbeidsmarkedet¹¹. Siden vi har stilt de samme spørsmålene hvert år, kan vi si noe om hvordan disse forholdene har utviklet seg over tid. Under koronapandemien i 2020 så vi en økt bekymring for å miste jobben, og for langvarig arbeidsledighet. 2021 var på sin side preget av optimisme på flere av områdene.

Optimismen fra 2021 ser ut til å ha fortsatt i 2022. Det er nå enda flere ansatte som er lite bekymret for å miste jobben og som tror at de lett kan finne seg en ny jobb som er like bra. Vi ser en relativt stor oppgang fra 2021 på disse områdene, og en enda større oppgang fra 2019. Andelen som frykter at arbeidssituasjonen vil bli mindre tilfredsstillende som følge av omstilling eller nedbemanning holder seg på omtrent samme lave nivå som i fjor. Vi finner derimot en negativ utvikling i opplevd risiko for at dårlig helse vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år. Det er 63 prosent som opplever at de har lav risiko for å falle ut på grunn av helsen i 2022. Dette er færre enn tidligere.

Trygge og tilfredse eller åpne for forandring?

Som årets barometer viser, mener over en fjerdedel av ansatte at de lett kan finne en ny jobb som er minst like god som den nåværende. Men hvor mange slår til på dette? Vi stilte i år spørsmål om hvilke vurderinger og tiltak ansatte har gjort de siste 12 månedene for å øke sin mobilitet. Svarene på de samme spørsmålene ble presentert i fjorårets barometerrapport, men da kun for permitterte. Vi er i år opptatt av å si noe om alle ansattes mobilitetsønsker.

¹¹ Tallene som er hentet fra AKU gjelder for hele året, og har en forsinkelse på ett år.

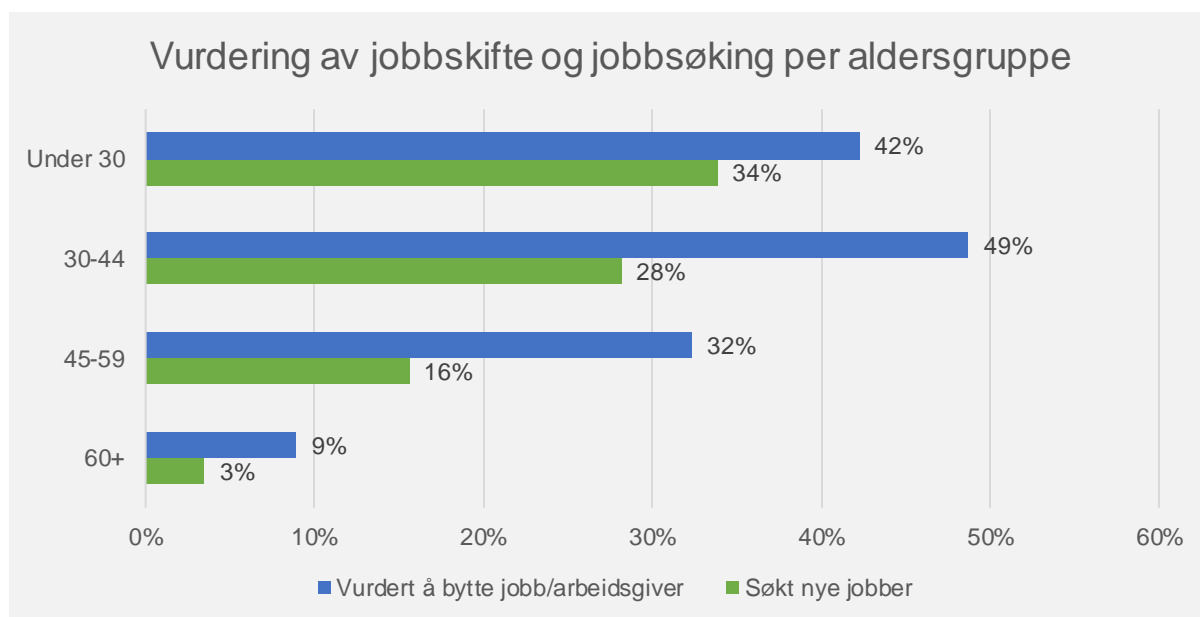


Figur 12: Andel ansatte som de siste 12 månedene har gjort ulike mobilitetsvurderinger. År 2022: N=4066.

Figur 12 viser svarandelen på de ulike alternativene for mobilitet. Det er 44 prosent som svarer at de ikke har vurdert noen av alternativene, noe som betyr at over halvparten har vurdert minst ett av dem. Det fleste ansatte har vurdert i løpet av det siste året, er å bytte jobb (36 prosent). Likevel er det bare 22 prosent som oppgir at de faktisk har søkt nye jobber. Det er færre, 19 prosent, som oppgir at de har vurdert å bytte yrke. Omtrent like mange, 20 prosent, svarer at de har vurdert å ta mer utdanning. Bare 7 prosent svarer at de har vurdert å bytte bosted for å få en ny jobb. Dette tyder på et godt marked for arbeidstakere hvor få føler seg presset til å flytte.

Hvilke ansatte ønsker seg forandring?

Over viste vi at en tredjedel av ansatte har vurdert å bytte jobb og at i underkant av en fjerdedel faktisk har søkt nye jobber de siste 12 månedene. Men hvilke ansattgrupper er det som ønsker å bli der de er og hvem er det som er på jakt etter noe nytt? Alder har betydning for ansiennitet og ansettbarhet, og det er derfor interessant å undersøke hvordan ansatte i ulike aldersgrupper svarer på spørsmålene om jobbskifte og jobbsøking. Av ansatte under 30 år svarer 42 prosent at de har vurdert å bytte jobb og 34 prosent svarer at de har søkt nye jobber. Det at flest arbeidstakere under 30 søker nye jobber, kan knyttes til at mange er i overgangsfasen mellom utdanning og arbeidslivet. Midlertidige stillinger kan være en annen grunn til at disse arbeidstakerne er mer mobile. I utvalget er det 14 prosent av de under 30 som svarer at de er midlertidig ansatt, sammenlignet med 5 prosent i aldersgruppen 30-44 år. Det å skifte jobb kan dessuten være viktig for å bygge nettverk og videre karriere.

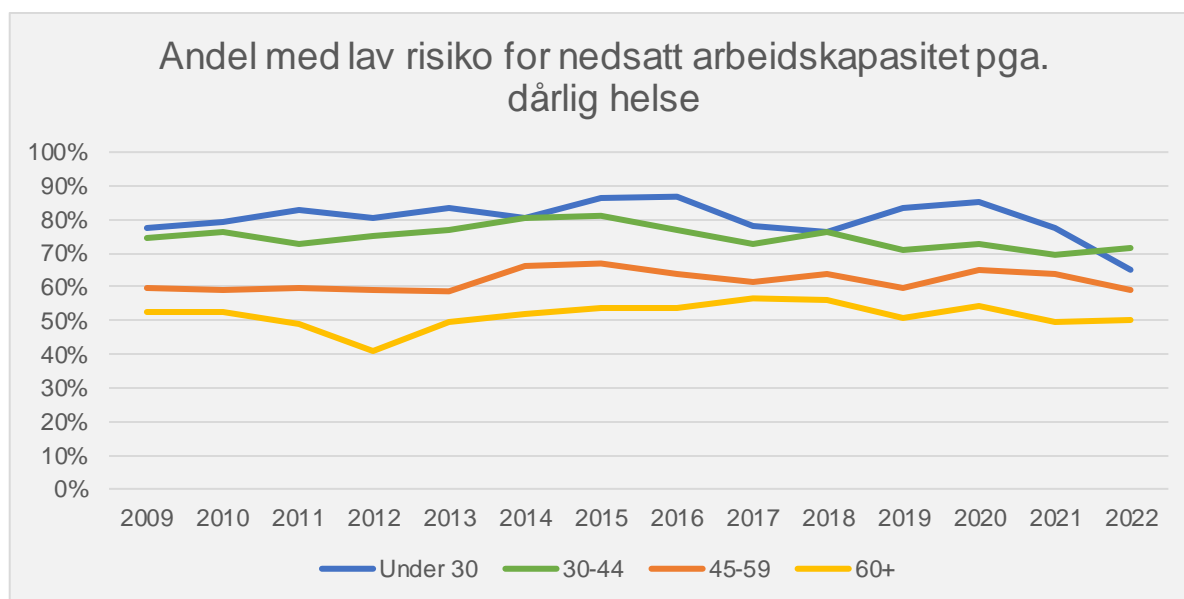


Figur 13: Andel ansatte om har vurdert å bytte jobb og/eller søkt ny jobb de siste 12 månedene per aldersgruppe. År 2022: under 30: n=275, 30-44: n=1171, 45-59: n=1827, 60+: n=793.

Det er i aldersgruppen 30-44 år vi finner flest som har vurdert å bytte jobb. Omtrent halvparten svarer bekreftende på dette. Dette er ansatte som sannsynligvis har vært i arbeidslivet noen år, og som nå ønsker seg forandring. Det å bytte jobb kan også være en strategi for karriereutvikling. Man finner en del som ønsker forandring i aldersgruppen 45-59 år også, men som figuren viser så er de langt færre. Det er bare 9 prosent som har vurdert jobbskifte og 3 prosent som har søkt jobber blant de over 60 år. Dette henger sannsynligvis sammen med at mange i denne gruppen nærmer seg pensjonsalder.

Færre unge er ubekymret for helsen

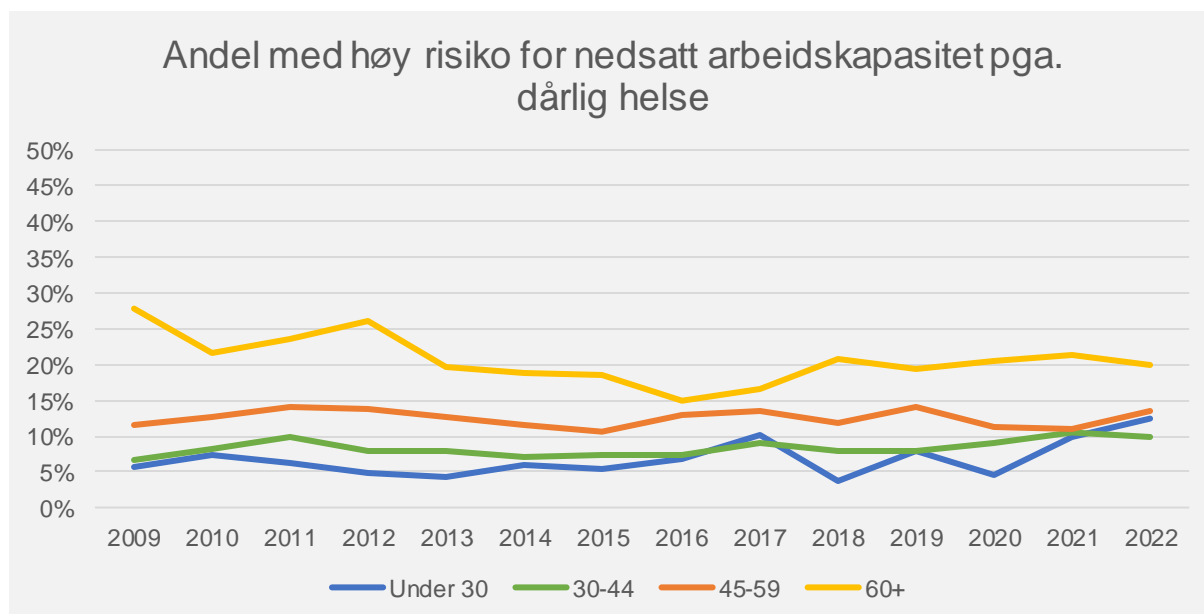
Årets barometer viser at det er færre enn før som har et ubekymret forhold til egen helse. Færre sier nå at det er svært eller ganske usannsynlig at de vil måtte redusere arbeidsinnsatsen på grunn av egen helse de neste fem årene, mens flere sier at det er «verken sannsynlig eller usannsynlig» eller «ganske sannsynlig». Alder og helsetilstand henger ofte sammen, og som forventet er det færre ansatte over 60 år som har et ubekymret forhold til egen helse, sammenlignet med andelen ansatte under 30 år. Siden eldre var i risikogruppen under pandemien, skulle man kanskje tro at nedgangen det siste året ville vært størst blant dem. Figur 14 viser imidlertid at det er blant de yngste ansatte at andelen ubekymrede har sunket mest. Det siste året har andelen gått fra 77 til 65 prosent blant ansatte under 30 år, og andelen er nå større enn blant ansatte i aldersgruppen 30-44 år. Det har også vært en nedgang blant ansatte i aldersgruppen 45-59 år, men denne er bare halvparten så stor som hos den yngste gruppen.



Figur 14: Andel med lav risiko for at dårlig helse fører til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år. Utvikling fra 2009-2022 per aldersgruppe: under 30: n=145-274, 30-40: n=348-1378, 45-59: n=381-2004, 60+: n=69-682.

Hvem er mest bekymret for helsen?

Hvem er det som er mest bekymret for egen helsetilstand? Figuren under viser andelen som sier det er svært eller ganske sannsynlig at dårlig helse vil føre til nedsatt arbeidskapasitet. Det er flest blant arbeidstakere over 60 år som er redde for redusert arbeidskapasitet som følge av dårlig helse. Andelen har holdt seg stabil på ca. 20 prosent de siste årene, selv om den var høyere før 2013. Blant arbeidstakere i aldersgruppen 45-59 år er 13 prosent bekymret for egen helsetilstand i 2022. I aldersgruppen 30-44 år har andelen de siste årene holdt seg rundt 10 prosent. Fra 2020 til 2022 ser vi en økning i andelen arbeidstakere under 30 år som er bekymret for helsetilstanden sin. Det er 12 prosent av de yngste arbeidstakerne som svarer dette i 2022. De ligger nå på omtrent samme nivå som de to midtre aldersgruppene. Hva kan være grunnen til dette?



Figur 15: Andel med høy risiko for at dårlig helse fører til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år. Utvikling fra 2009-2022 per aldersgruppe: under 30: n=145-274, 30-40: n=348-1378, 45-59: n=381-2004, 60+: n=69-682.

Arbeidstakere under 30 år har som oftest færre helseproblemer enn eldre arbeidstakere, og det synes derfor naturlig at de er mindre bekymret for at helsen vil påvirke arbeidskapasiteten. Det å ha levd med en pandemi i samfunnet de to siste årene kan imidlertid ha gjort dem mer bevisste på at uforutsette hendelser kan påvirke helsen negativt. Selv om det var de eldste og folk med underliggende sykdommer som hadde størst risiko for å få et alvorlig koronaforeløp, finnes det også eksempler på unge mennesker som har opplevd langtidsvirkninger. De er nok ikke så mange at de slår ut i denne statistikken, men kjennskapen til slike tilfeller kan ha bidratt til at unge arbeidstakere nå tenker mer på egen helsetilstand og dens betydning for arbeidskapasiteten enn tidligere. Med pandemien friskt i minne er det ikke lenger usannsynlig at arbeidskapasiteten kan bli redusert på grunn av dårlig helse de neste 5 årene.

Barometerverdi 4. Likestilt deltakelse

Barometerverdi 4: Likestilt deltakelse 2009-2022. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent=rødt, via 50 prosent=gult til 100 prosent=grønt

4. Likestilt deltakelse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
4.1 Andel kvinner og menn som deler husarbeid og omsorg for barn, inkl. syke barn, likt*	45 %	44 %	43 %	44 %	44 %	48 %	46 %	46 %	46 %	45 %	45 %	48 %	47 %	46 %
4.2 Andel kvinner og menn som har en jobb med like mye status og ansvar som partner	40 %	43 %	41 %	43 %	44 %	46 %	45 %	46 %	41 %	44 %	46 %	46 %	47 %	46 %
4.3 Andelen sysselsatte kvinner ift. sysselsatte menn AKU (1 år forsinket)	92 %	93 %	93 %	93 %	93 %	93 %	92 %	93 %	94 %	94 %	93 %	92 %	93 %	93 %
4.4 Andel kvinner heltid AKU (1 år forsinket)	58 %	58 %	59 %	59 %	60 %	60 %	61 %	61 %	62 %	63 %	63 %	63 %	65 %	63 %
4.5 Andel menn i helse, omsorg og utdanning AKU (1 år forsinket)	23 %	22 %	23 %	24 %	23 %	23 %	23 %	24 %	24 %	23 %	24 %	24 %	24 %	24 %
4.6 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timeantall)**	85 %	85 %	85 %	86 %	87 %	83 %	86 %	87 %	87 %	84 %	85 %	85 %	87 %	90 %

*Spørsmålsformuleringen ble endret i 2022. **2009 og 2010 mangler data. Satt lik verdien i 2011.

4. Likestilt deltakelse

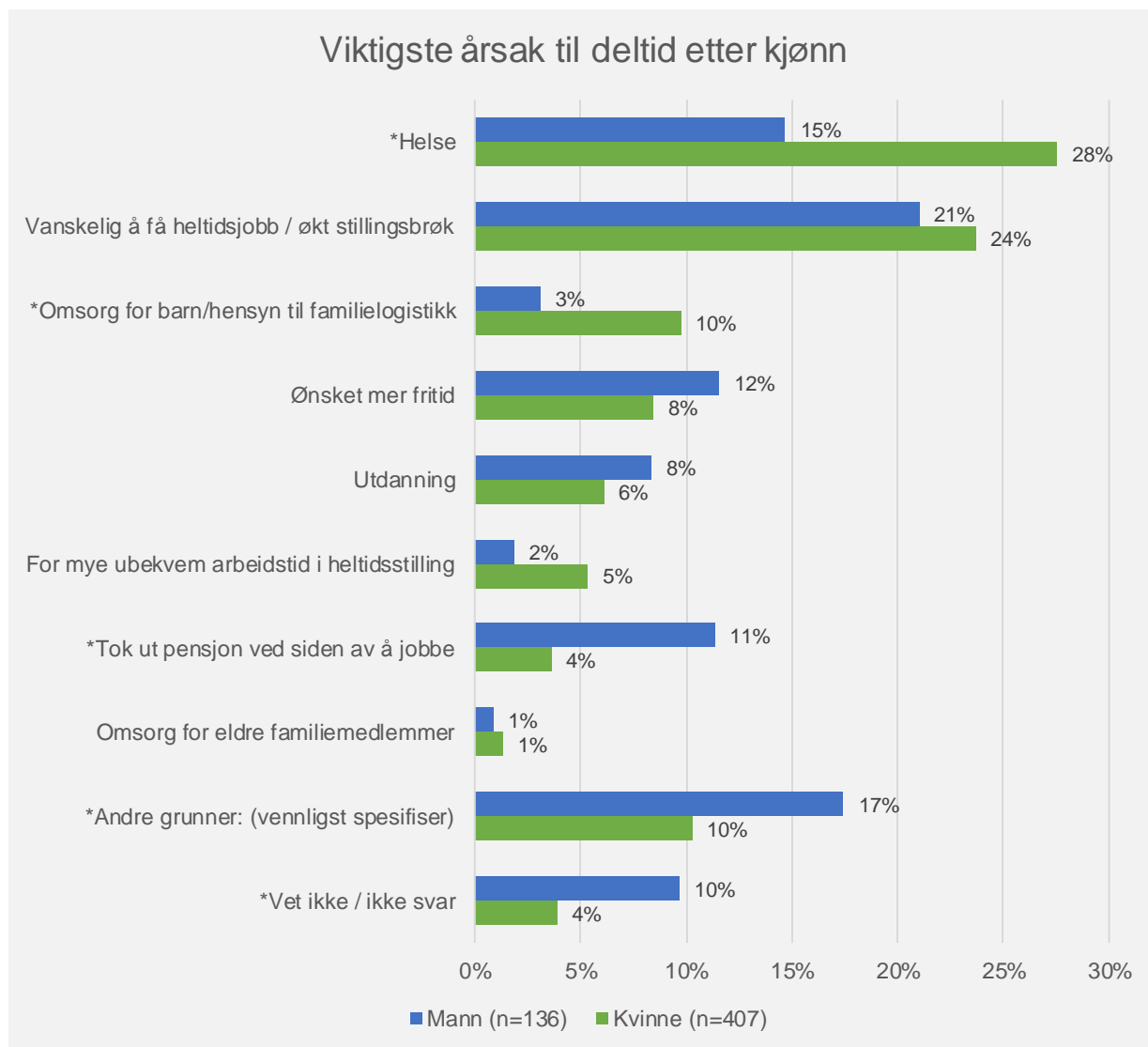
- Kvinner jobber fortsatt oftere deltid enn menn.
- Hovedårsaken til deltidsarbeid er oftere helse eller omsorg for barn blant kvinner, mens menn oftere tar ut pensjon ved siden av å jobbe. Omtrent en like stor andel av menn og kvinner oppgir mangel på heltidsstillinger som hovedårsak til at de jobber deltid.
- De fleste svarer at de deler ansvar for hus, hjem og barn likt, men kvinner svarer oftere enn menn at de har hovedansvaret.
- Menn med partnere som jobber fulltid deler oftere ansvaret likt med partner, og tar også oftere selv hovedansvaret enn de som har partnere som jobber deltid.

På lang sikt, viser tallene fra Arbeidslivsbarometerets barometerverdi 4 at likestillingen sakte, men sikkert går fremover. Det har skjedd flere omlegginger i dataene vi benytter i dette barometerområdet, både i SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU) og i vår egen undersøkelse. Derfor er det vanskelig å vite om endringene fra 2021 til 2022 skyldes reelle endringer blant arbeidstakerne, eller om de skyldes justeringer av måleinstrumentet. Vi vil derfor i år fokusere mer på å undersøke hvordan likestillingen mellom kjønnene er når det gjelder deltidsarbeid og omsorgsarbeid.

Fortsatt flest kvinner som jobber deltid, og hovedgrunnene er forskjellige

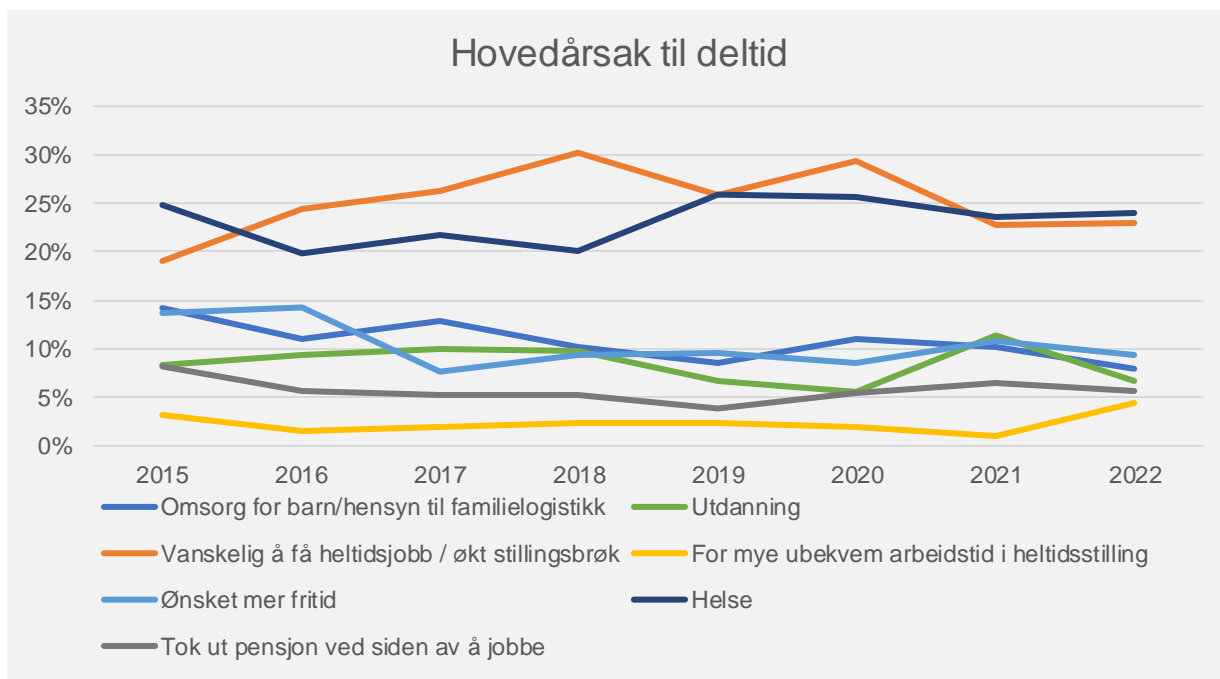
Det er 7 prosent av mennene og 23 prosent av kvinnene i Arbeidslivsbarometerets utvalg som jobber deltid. For kvinner er tallene lavere enn målinger gjort av SSB, som finner at 35 prosent av alle sysselsatte kvinner jobber deltid¹². En av årsakene til dette, er at vi i Arbeidslivsbarometeret kun inkluderer arbeidstakere som har lønnet arbeid som sin hovedaktivitet. De som hovedsakelig er studenter, pensjonister eller annet, men som likevel jobber ved siden av, er ikke inkludert i dette utvalget. Vi stiller hvert år spørsmål om hva som er hovedårsaken til at arbeidstakerne jobber deltid.

¹² <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>



Figur 16: Hovedårsak til deltid etter kjønn. År 2022. *Signifikant forskjell mellom menn og kvinner.

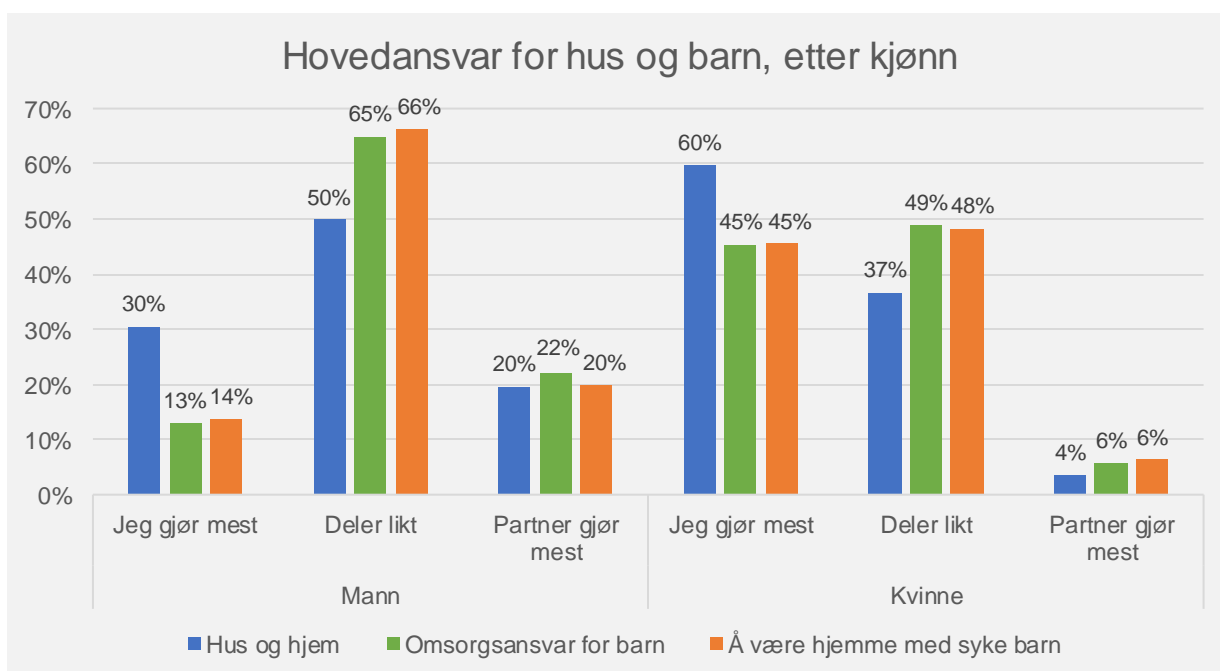
Som figur 16 viser, er det noen kjønnsforskjeller i hva som oppgis som hovedårsaker for deltidsarbeid. Blant kvinner er det flest som oppgir helse som hovedårsak til deltidsarbeid. Andelen menn som oppgir helse er betydelig lavere. Det er omtrent like mange kvinner som menn som sier at mangel på heltidsstillinger eller økt stillingsbrøk er hovedårsaken til deltid. Blant deltidsarbeidende av begge kjønn, er dette en av de mest vanlige årsakene. Kvinner svarer oftere enn menn at omsorg for barn eller familielogistikk er hovedgrunnen til deltidsarbeid. Flere deltidsarbeidende menn enn kvinner svarer at de jobber deltid fordi de tar ut pensjon ved siden av å jobbe, eller oppgir andre grunner til deltidsarbeidet.



Figur 17: Hovedårsak til deltid. Utvikling fra 2015 til 2022. n=377-543.

Hva som oppgis som hovedårsaken til deltid har ikke endret seg så mye de siste åtte årene. Andelen som oppgir helse, at de tar ut pensjon eller deltar i utdanning som hovedårsak, er stabil. Det var flere som sa de jobbet deltid på grunn av vanskeligheter med å få seg heltidsstilling i årene 2017 til 2020 enn det er nå. Andelen som oppgir omsorg for barn som hovedårsak er svakt nedadgående, og det samme gjelder andelen som jobber deltid fordi de ønsker mer fritid. En årsak som øker, er at det er for mye ubekvem arbeidstid i heltidsstilling, men andelen her er fortsatt lav, med 4 prosent i 2022.

De fleste deler ansvar for barna likt



Figur 18: Hvem tar hovedansvar for hus og barn, etter kjønn. Hus og hjem, menn n=1866, kvinner=1857; Omsorgsansvar for barn, menn n=890, kvinner n=871; Hjemme med syke barn, menn n=741, kvinner n=692.

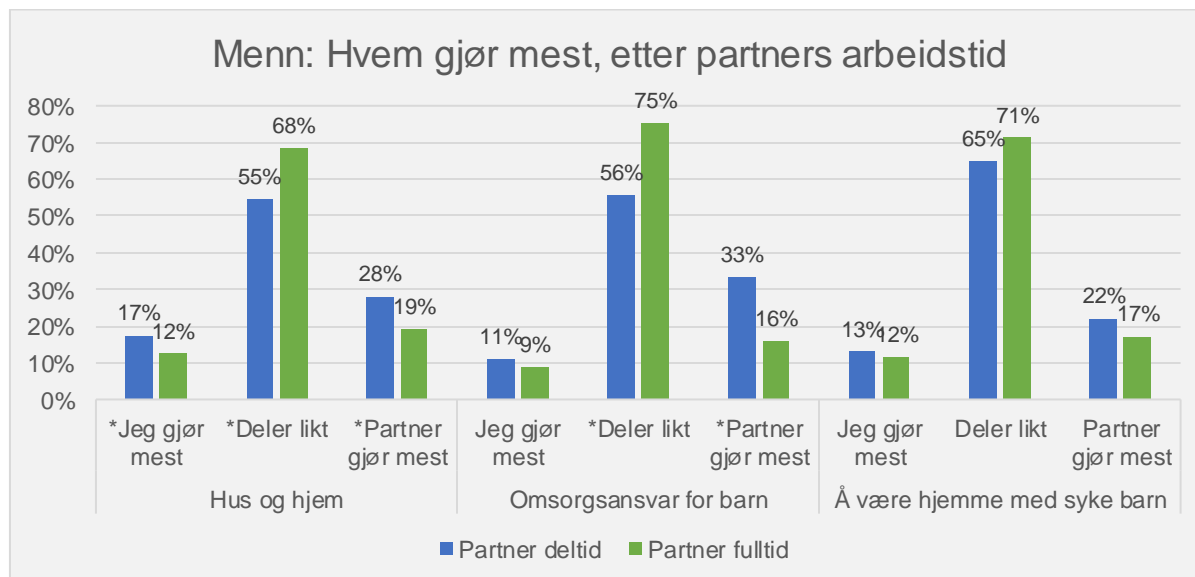
Både blant menn og kvinner svarer de fleste at de deler ansvaret for barna likt med partner. Dette gjelder både omsorgsansvaret for barna og det å være hjemme med sykt barn. Blant menn svarer henholdsvis 65 og 66 prosent at de deler ansvaret likt med partner. Tilsvarende tall for kvinner er 49 og 48 prosent. Det er flere kvinner enn menn som svarer at de selv tar hovedansvaret for barna. Dette stemmer med at det er flere menn enn kvinner som sier at partner tar hovedansvaret. Likevel er det ikke fullstendig overlapp her: Kvinner mener åpenbart oftere enn menn at de tar hovedansvaret, mens menn oftere teller samme situasjon som en likedeling. En forklaring kan være det at kvinner oftere enn menn tar et prosjektlederansvar for familien, noe som er blitt kalt «det tredje skiftet»¹³. Dette er oppgaver som ikke synes direkte, men som likevel må gjøres for at familielivet skal gå smidig.

Færre par deler hovedansvaret for hus og hjem likt, enn de gjør med omsorgen for barn. Selv om det er betydelig flere kvinner enn menn som sier at de har hovedansvaret for hus og hjem, er det også flere menn som sier at de gjør det meste av arbeidet med hus og hjem. Denne uoverensstemmelsen kan sannsynligvis skyldes at det er ulikt hvordan kvinner og menn definerer «hus og hjem». Kanskje tar mannen fortsatt ansvar for vedlikehold av hus og forsikringer, mens kvinnen gjør mer av husarbeidet inne i huset?

Menn med fulltidsarbeidende partner tar mer ansvar hjemme

Henger fordelingen av ansvaret for hus, hjem og barn sammen med parets fordeling av lønnet arbeid? Når vi undersøker om det er forskjeller i hvordan ansatte av begge kjønn svarer på spørsmålene om hvem som tar hovedansvar, finner vi overraskende nok ingen forskjeller mellom kvinner som jobber heltid og deltid. Begge grupper kvinner mener like ofte at de tar et hovedansvar. Vi ser heller ikke noen forskjeller mellom menn som jobber heltid og deltid.

I årets barometer har vi for første gang kartlagt partners stillingsprosent. Når vi undersøker hvordan menn og kvinner vurderer fordelingen av ansvaret hjemme, ser vi at dette har en sammenheng med partners lønnede arbeidsinnsats.



Figur 19: Hovedansvar for hus og barn, etter om partner jobber deltid eller fulltid. Menn. Hus og hjem, partner deltid n=383, partner heltid=892; Omsorgsansvar for barn, partner deltid n=190, partner heltid n=511; Hjemme med syke barn, partner deltid n=163, partner heltid n=439. *signifikant forskjell på de med partner som jobber heltid og deltid.

¹³ Egeland C., Pedersen E., Nordberg T.H. og Ballo J.G. (2021) Barnefamilienes hverdagsliv i Norge 2021 Arbeidsforskningsinstituttet AFI 2021:06. <https://hdl.handle.net/11250/2788919>

Blant menn er det færre som sier de deler ansvar for hus, hjem og omsorgsansvar for barna likt med partner når partner jobber deltid. Dobbelt så mange menn med deltidsansatt partner sier at partner har hovedansvaret for barna, som menn med fulltidsarbeidende partner. Fordelingen av ansvaret for å være hjemme med syke barn er likere. Også kvinner med partnere som jobber deltid svarer oftere at partner tar hovedansvar for alle de tre kategoriene av oppgaver (ikke vist her).

Disse resultatene tyder på at fordelingen av lønnet arbeid i familien har en sammenheng med fordelingen av det ulønnede omsorgsarbeidet. De som bor sammen med partnere som jobber fulltid tar et større ansvar for hjem og omsorg for barn enn de som bor med partnere som jobber deltid. Der begge jobber fulltid, er det flest som deler ansvaret for hus, hjem og barn likt mellom seg.

Når partner jobber deltid, noe som oftere gjelder for menn enn kvinner, overlates oftere det mentale hovedansvaret for hus og barn til vedkommende. De fulltidsarbeidende i slike ujevne forhold kan dermed i større grad fokusere egen energi på lønnsarbeid. Dermed kan vi fortsatt i dagens Norge forstå kvinners deltidsarbeid som en subsidiering av deres partners innsats i lønnet arbeid.

Barometerverdi 5: Arbeidsvilkår, stress og mestring

Barometerverdi 5: Arbeidsvilkår, stress og mestring 2009-2022. Fargene er gradert fra 0 prosent=rødt, via 50 prosent=gult til 100 prosent=grønt.

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
5.a.1 Sjelden hardt fysisk arbeid	62 %	62 %	61 %	61 %	60 %	63 %	66 %	63 %	61 %	65 %	62 %	62 %	65 %	63 %
5.a.2 Sjelden risikofyllt arbeid ‡	71 %	72 %	73 %	73 %	71 %	73 %	74 %	73 %	74 %	75 %	72 %	68 %	71 %	70 %
5.b.1 Sjelden tidspress	58 %	58 %	58 %	60 %	59 %	60 %	59 %	61 %	62 %	63 %	64 %	68 %	64 %	62 %
5.b.2 Sjelden utslitt etter jobb †	68 %	67 %	68 %	69 %	68 %	67 %	72 %	71 %	71 %	68 %	69 %	72 %	71 %	69 %
5.b.3 Sjelden stressende arbeid	69 %	69 %	70 %	71 %	69 %	69 %	71 %	73 %	71 %	74 %	70 %	73 %	71 %	70 %
5.b.4 God jobb-hjem-balanse †	63 %	63 %	61 %	63 %	64 %	65 %	65 %	68 %	65 %	65 %	64 %	70 %	69 %	64 %
5.c.1 Interessant jobb	80 %	79 %	78 %	79 %	80 %	78 %	80 %	77 %	77 %	78 %	76 %	79 %	78 %	77 %
5.c.2 Kan jobbe selvstendig	84 %	84 %	86 %	84 %	85 %	84 %	85 %	83 %	84 %	83 %	84 %	83 %	84 %	82 %
5.c.3 Høy mestring i arbeidet	86 %	84 %	85 %	82 %	84 %	87 %	87 %	84 %	84 %	85 %	83 %	84 %	82 %	81 %
5.c.4 Høy grad av mening og positive utfordringer	74 %	73 %	72 %	72 %	73 %	76 %	78 %	74 %	73 %	73 %	74 %	77 %	74 %	73 %
5.c.5 Fornøyd i jobb* †‡						80 %	82 %	79 %	77 %	77 %	78 %	79 %	78 %	75 %

†=Signifikant endring fra 2021 til 2022. ‡=Signifikant endring fra 2019 til 2022.

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring

- Flere ansatte opplever at de jobber med risikofylt arbeid enn før pandemien. Sannsynligvis kan vi knytte dette til en vedvarende oppmerksomhet om risiko for smitte på jobb, som kom med pandemien.
- Flere er utslitt etter jobb og færre opplever god jobb-hjem-balanse enn under pandemien, noe som illustrerer at aktiviteten i samfunnet har tatt seg opp igjen.
- Tilfredshet med jobben er lavere enn i fjor, og på laveste nivå siden 2014. Egenskaper som spennende arbeidsoppgaver, varierte arbeidsoppgaver, gode kolleger og utviklingsmuligheter har sterkest sammenheng med jobbtilfredshet.

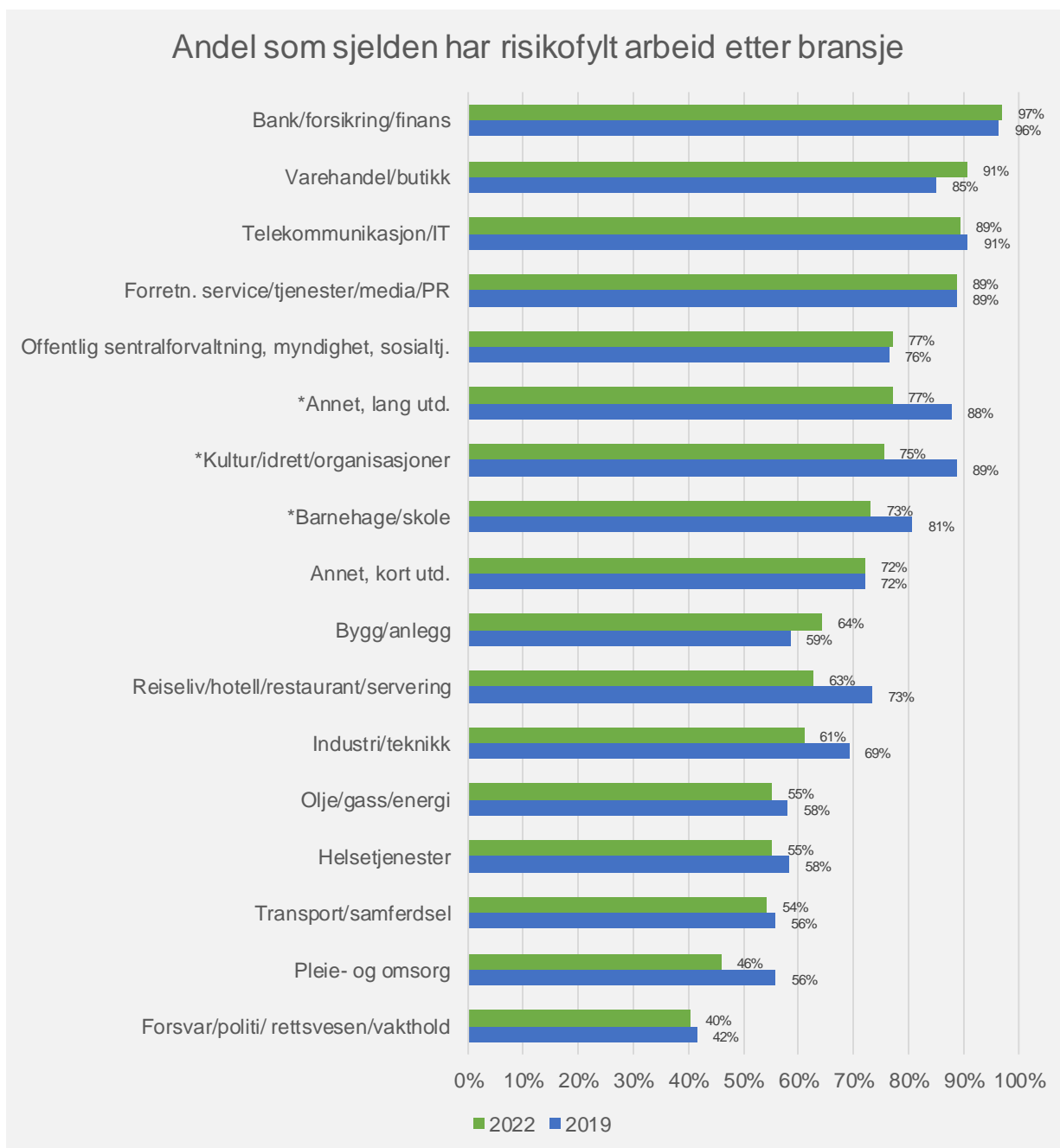
Barometerverdiene sett i en tidsrekke på 14 år viser stabilitet i arbeidsforholdene i norsk arbeidsliv. Når vi sammenligner årets barometerverdier fra barometerområde 5 med verdiene for 2019, før pandemien, og i fjor, ser vi likevel noen forskjeller. Andelen med hardt fysisk arbeid er stabil. Når det gjelder risikofylt arbeid, så vi at opplevelsen av risiko på jobb økte i 2020. Deretter sank opplevelsen av risikofylt arbeid litt. I år er det fortsatt færre arbeidstakere som sjelden opplever risikofylt arbeid enn det var i 2019.

Tidspress, stress og jobb-hjem-balanse er også noe som har vært bedre under pandemien enn det var før. Under pandemien var det flere arbeidstakere som oppga at de sjelden opplevde tidspress, sjelden var stresset og sjelden utslitt etter jobb. Flere oppga god jobb-hjem-balanse. I år ser vi en tilbakegang sammenlignet med i fjor: Det er flere som svarer at de er utslitt etter jobb enn det var i fjor, og færre som opplever god jobb-hjem-balanse. På de fire barometerverdiene som måler press, er tallene tilbake på 2019-nivå. Dette kan tyde på at aktivitetsnivået har tatt seg opp igjen etter pandemien.

For barometerverdiene som måler om man har en interessant jobb, selvstendig arbeid, mestring, mening og positive utfordringer er det kun små og ikke signifikante nedganger. Derimot er det en signifikant nedgang i andelen som er fornøyd i jobben, fra 78 prosent i fjor til 75 prosent i år. Dette er det laveste nivået siden vi startet målingene i 2014, og trenden har vært sakte nedadgående. Også SSBs levekårsundersøkelse med tema arbeid viser en svak tilbakegang i andelen sysselsatte som er tilfreds med jobben, fra 90 prosent i 2009 til 88 prosent i 2019, som var siste undersøkelse¹⁴.

¹⁴ <https://www.ssb.no/statbank/sq/10069458>

Risikofylt arbeid

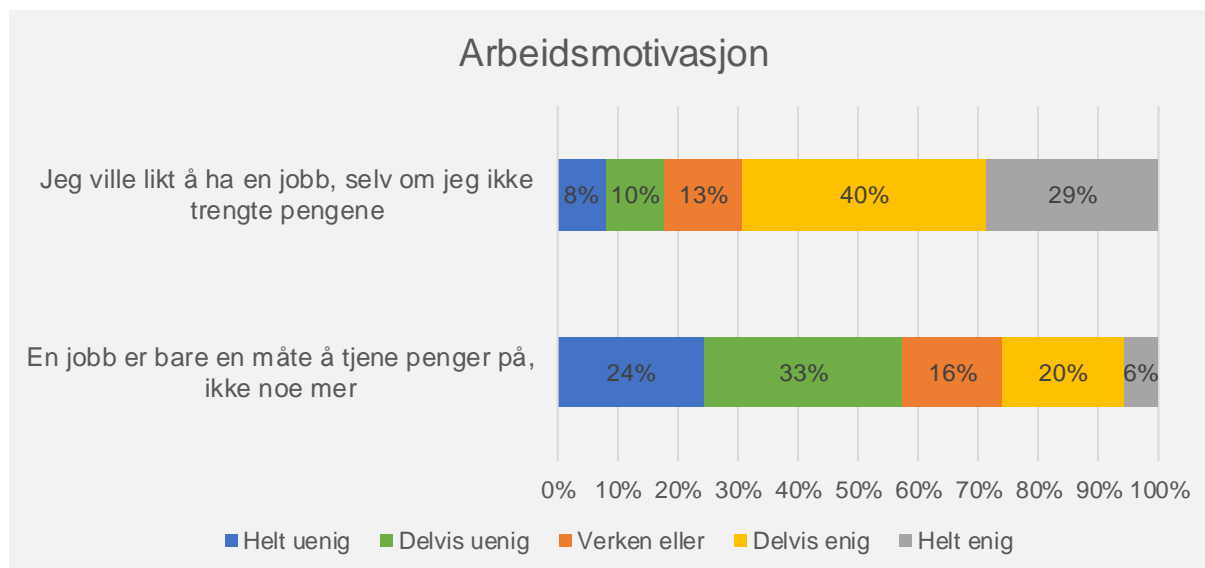


Figur 20: Andel som sjelden har risikofylt arbeid etter bransje, 2019 og 2022. *Signifikant endring fra 2019 til 2022

Det er fortsatt ansatte innen forsvar, rettsvesen og vakthold som oftest opplever risiko på jobben. Deretter følger pleie og omsorg, transport og samferdsel, helsetjenester, og olje og gass, hvor også en ganske høy andel opplever risiko på jobb. Sammenlignet med 2019, før pandemien, opplever flere ansatte innen kultur, idrett og organisasjoner og barnehage og skole at de har risikofylt arbeid. Dette kan antakelig knyttes til den smitterisikoen som ansatte i disse bransjene har vært utsatt for under koronapandemien.

Arbeidsmotivasjon

Vi har i år bedt arbeidstakerne om å ta stilling til to påstander om arbeidsmotivasjon, og da spesielt om forholdet til jobben som går utover det å tjene penger.

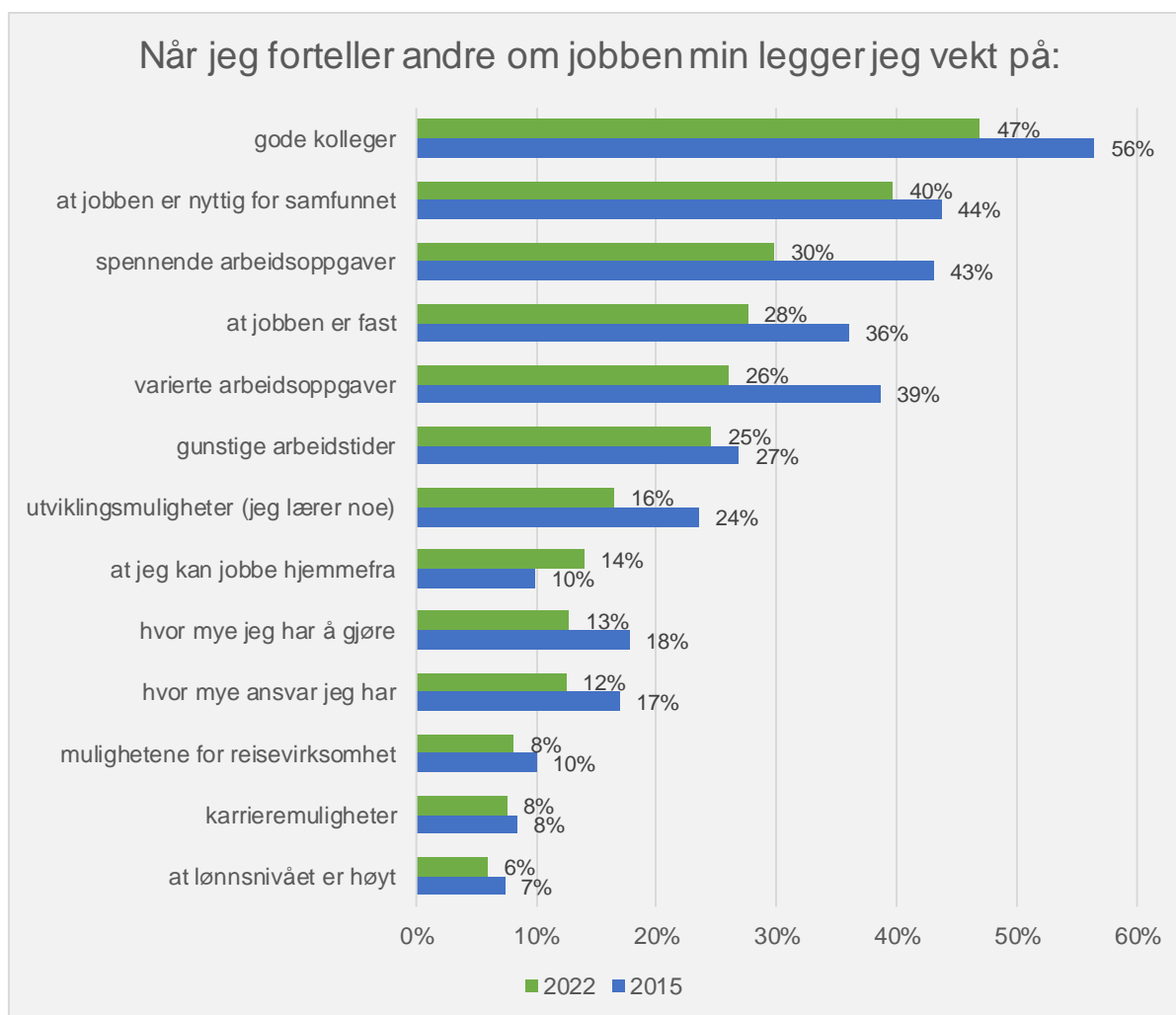


Figur 21: Arbeidsmotivasjon. År 2022. N>3907.

For de aller fleste arbeidstakerne er jobben en kilde til mer enn bare inntekt. Kun 18 prosent sier seg uenige i at de ville likt å ha en jobb, selv om de ikke trengte pengene mens hele 69 prosent sier de uansett ville likt å ha en jobb. Omkring en av fire er enige i påstanden at «jobben er bare en måte å tjene penger på, ikke noe mer», mens 57 prosent er uenige i dette. Så hva er det jobben gir arbeidstakerne, annet enn lønn?

Hvilke egenskaper fremhever arbeidstakere ved egen jobb?

I 2015 ba vi arbeidstakerne ta stilling til følgende påstand: «Når jeg forteller andre om jobben min legger jeg vekt på:». Vi tenker at svarene på dette spørsmålet gir uttrykk for hvilke egenskaper arbeidstakere er stolt over i jobben sin og som de legger vekt på når de snakker om jobb med andre. I årets undersøkelse har vi gjentatt spørsmålet.

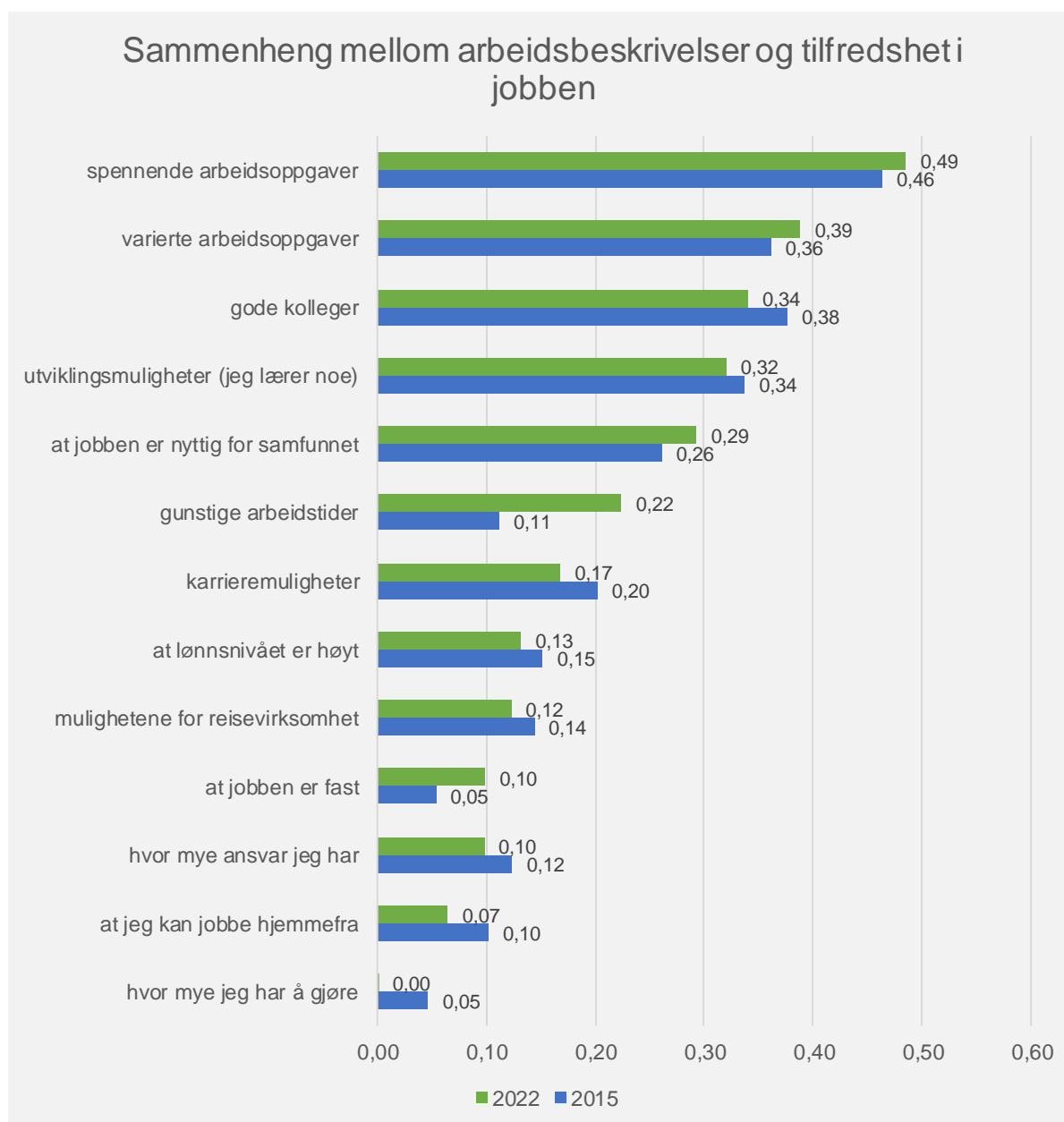


Figur 22: Fremhevede egenskaper ved jobben. Andel som svarer 5 eller 6 på en skala fra 1. "i svært liten grad" til 6. "i svært stor grad" på påstandene «Når jeg forteller andre om jobben min legger jeg vekt på:...».

Figur 22 viser at selv om arbeidstakerne i 2015 oftere krysset av i den høyeste enden av svarskalaen enn de gjorde i 2022, så er den relative rangeringen av egenskapene ved jobben lik. I begge årene er det flest som tillegger gode kolleger betydning når de snakker om jobben sin til andre. Deretter følger samfunnsnytt og spennende arbeidsoppgaver. At jobben er fast, varierte arbeidsoppgaver og gunstige arbeidstider følger deretter. Den eneste egenskapen flere nevner i år enn i 2015, er at de kan jobbe hjemmefra. Sett i forhold til den enorme økningen i hjemmearbeid de siste årene, er ikke dette så overraskende. Mulighet for å jobbe hjemmefra nevnes av flere i år enn mye ansvar og hvor mye man har å gjøre på jobb, som var mer nevnt i 2015.

Egenskaper som høy lønn, karrieremuligheter, og muligheter for reisevirksomhet kommer lengst ned på listen over hva arbeidstakere forteller om jobben sin.

En ting er hva folk nevner når de snakker om jobben sin til andre, men hvor mye betyr disse tingene for hvor fornøyde de er i jobben? Vi har undersøkt sammenhengen mellom hver av disse egenskapene og hvor tilfredse arbeidstakerne er med jobben sin ved hjelp av korrelasjonsanalyser. Vi har gjort disse analysene både for 2015-data og 2022-data for å undersøke om det har skjedd en utvikling i vektleggingen av de ulike forholdene.



Figur 23: Korrelasjon mellom tilfredshet i jobben og fremhevede egenskaper ved jobben. Pearsons r (0=ingen sammenheng, 1=perfekt sammenheng). Alle sammenhenger er signifikant forskjellig fra 0, bortsett fra «hvor mye jeg har å gjøre».

Figuren over viser at det å ha spennende arbeidsoppgaver har sterkest sammenheng med å være fornøyd i jobben. I neste rekke kommer det å ha varierte arbeidsoppgaver, gode kolleger og utviklingsmuligheter, tett fulgt av at jobben er nyttig for samfunnet. Når det gjelder viktigheten av disse forholdene viser analysene for 2015 og 2022 like trekk.

At man legger vekt på gunstige arbeidstider har i 2022 en noe svakere sammenheng med jobbtildfredshet, men den er fortsatt positiv og signifikant. Gunstige arbeidstider har en relativt sett mye sterkere sammenheng med jobbtildfredshet i 2022 enn i 2015, og er den egenskapen hvor vi ser den tydeligste forskjellen mellom 2022 og 2015. I 2022 er gunstige arbeidstider viktigere for jobbtildfredsheten enn karrieremuligheter, at lønnsnivået er høyt, muligheter for reisevirksomhet og ansvar, noe det ikke var i 2015. I kapittelet om fleksibilitet i arbeidet utforsker vi temaet arbeidstider mer.

Barometerverdi 6. Kompetanse

Barometerverdi 6: Kompetanse 2009-2022. Prosent av ansatte. Fargene er gradert fra 0 prosent=rødt, via 50 prosent=gult til 100 prosent=grønt. Grå linje har ikke definert toppverdi.

6. Kompetanse	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
6.1 Verdsatt	44 %	39 %	41 %	43 %	44 %	44 %	48 %	48 %	52 %	49 %	50 %	48 %	50 %	50 %
6.2 Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling ‡	54 %	50 %	52 %	52 %	54 %	55 %	58 %	59 %	58 %	58 %	60 %	62 %	61 %	63 %
6.3 Utnyttelse av eksisterende kompetanse	32 %	33 %	32 %	33 %	33 %	32 %	35 %	34 %	35 %	34 %	34 %	33 %	35 %	35 %
6.4 Tilstrekkelig kompetanse ††	52 %	50 %	52 %	53 %	52 %	54 %	52 %	53 %	54 %	54 %	53 %	54 %	51 %	49 %
6.5 Sysselsatte i formell utdanning AKU (1 år forsinket)	18 %	18 %	15 %	15 %	17 %	18 %	15 %	16 %	15 %	15 %	15 %	14 %	15 %	17 %
6.6 Sysselsatte i uformell opplæring AKU (1 år forsinket)	54 %	50 %	46 %	47 %	50 %	51 %	47 %	50 %	49 %	47 %	48 %	47 %	49 %	42 %
6.7 Interesse for etter- og videreutdanning* ††	64 %	64 %	60 %	59 %	58 %	57 %	55 %	56 %	53 %	53 %	51 %	50 %	49 %	44 %

†=Signifikant endring fra 2021. ‡=Signifikant endring fra 2019. *2009, 2012 og 2014: imputert gjennomsnittsverdi fra årene før og etter.

6. Kompetanse

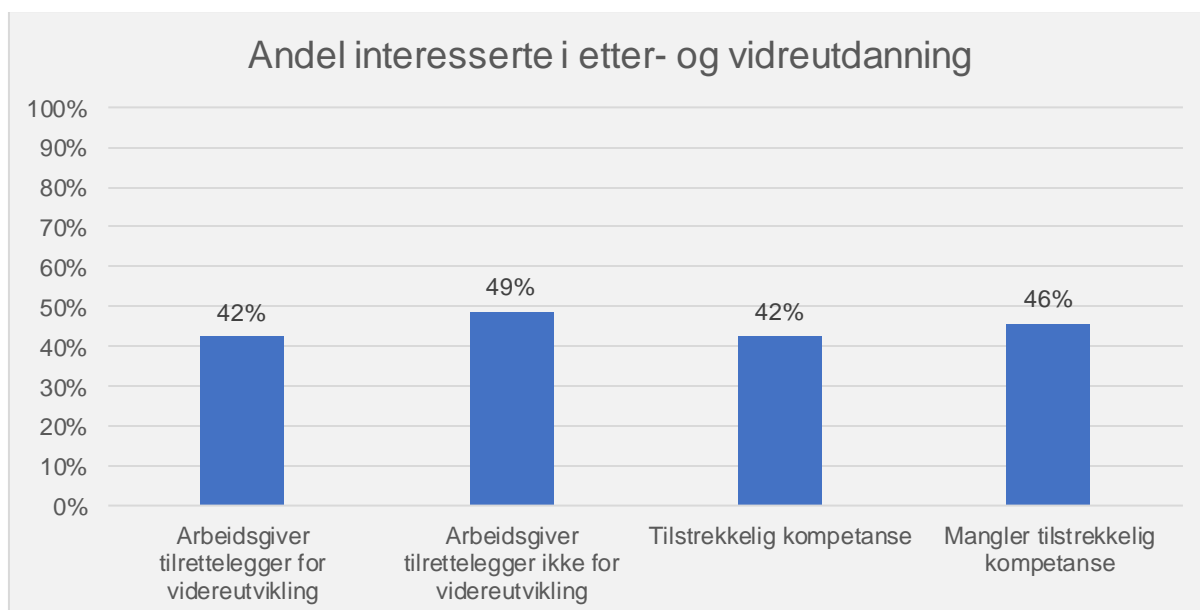
- Interessen for etter- og videreutdanning fortsetter å synke.
- Samtidig opplever færre at de har tilstrekkelig kompetanse.
- Størst interesse for annen jobbrelatert opplæring i alle de fire arbeidslivene.
- Flere er interessert i etter- og videreutdanning der arbeidsgiver ikke tilrettelegger.

Barometerverdiene for kompetanse viser at interessen for etter- og videreutdanning fortsetter å synke i 2022. Helt siden 2009 har vi sett en nedadgående trend på dette området, og det siste året har andelen interesserte gått ned fra 49 til 44 prosent. Samtidig ser vi at andelen som opplever å ha tilstrekkelig kompetanse er lavere enn noensinne. Det har vært en positiv utvikling når det gjelder arbeidsgiveres tilrettelegging for videreutvikling de siste fjorten årene, og andelen som svarer bekreftende på dette er større i 2022 enn det den var i 2019.

At flere og flere ansatte opplever at kompetansen deres ikke strekker til, samtidig som interessen for etter- og videreutdanning fortsetter å synke, kan virke paradoksalt. Vi vil i det følgende undersøke sammenhengen mellom interesse for etter- og videreutdanning, arbeidsgivers tilrettelegging og opplevelsen av tilstrekkelig kompetanse. Deretter ser vi nærmere på deltagelsen i og interessen for ulike former for etter- og videreutdanning.

Har tilrettelegging og opplevelsen av tilstrekkelig kompetanse noen betydning?

Selv om flere og flere opplever at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling, vil man finne forskjeller mellom arbeidsplasser. Dette kan ha betydning for de ansattes interesse for etter- og videreutdanning. I figur 24 ser vi at interessen for etter- og videreutdanning er større på arbeidsplasser hvor arbeidsgiver ikke tilrettelegger for videreutvikling. Dette kan være noe av forklaringen på hvorfor interessen for etter- og videreutdanning har fortsatt å synke, samtidig som en økende andel svarer at arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling.



Figur 24: Andel ansatte som er interessert i etter- og videreutdanning, fordelt på arbeidsgivers tilrettelegging og opplevelsen av å ha tilstrekkelig kompetanse. År 2022. N=1372-2384.

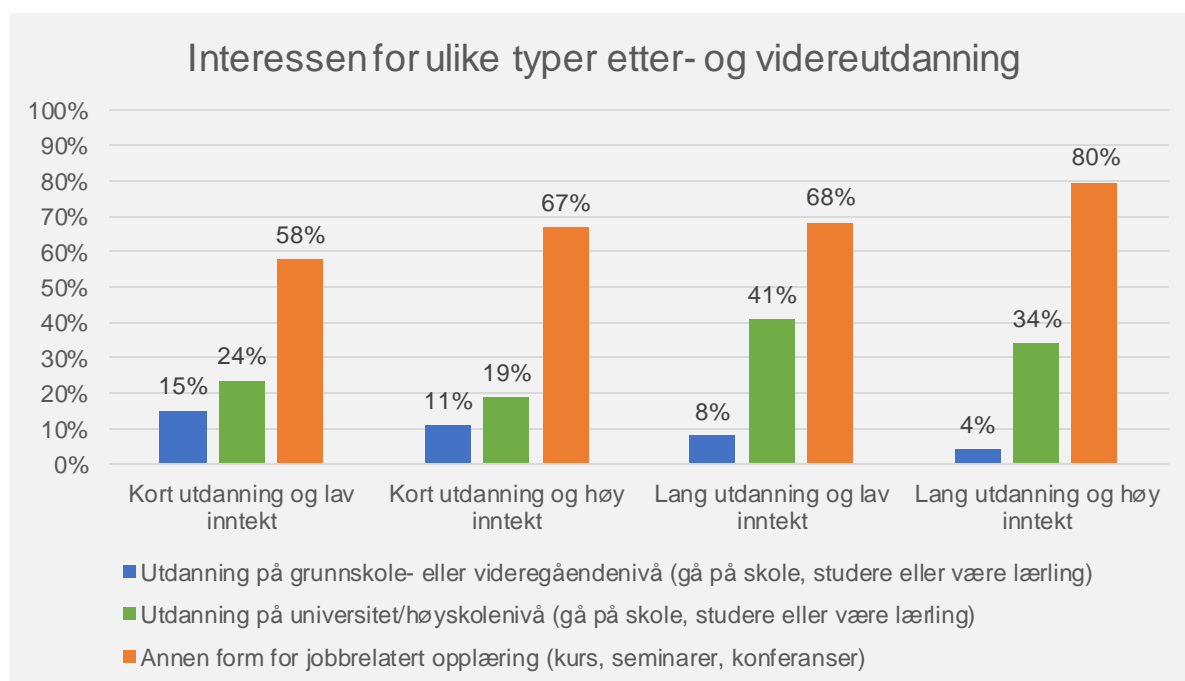
Noe annet som kan ha betydning for de ansattes interesse for etter- og videreutdanning, er hvorvidt de opplever å ha tilstrekkelig kompetanse eller ikke. Figur 24 viser at interessen for etter- og videreutdanning er størst blant ansatte som opplever at de ikke har den kompetansen de trenger. Dette er i seg selv ikke så overraskende. Vi ser imidlertid at 42 prosent av dem som opplever å ha tilstrekkelig med kompetanse også er interessert i etter- og videreutdanning. Man kan tenke seg at disse arbeidstakerne opplever å ha tilstrekkelig kompetanse nettopp fordi de er, og antagelig også tidligere har vært, interessert i å heve kompetansen sin. Det er ikke uvanlig i undersøkelser av deltagelse i etter- og videreutdanning at det er de med høyest utdanning og kompetanse som deltar mest¹⁵.

Ulike typer etter- og videreutdanning

Det finnes ingen etablert definisjon av etter- og videreutdanning, men i en NIFU-rapport fra 2015 opererte man med følgende tredeling¹⁶:

- i) videreutdanning (all formell utdanning som leder til formell kompetanse/studiepoeng)
- ii) etterutdanning (kurs, seminarer og annen organisert opplæring som ikke gir utdanningskompetanse eller studiepoeng)
- iii) læringsintensivt arbeid (kompetanseutvikling som er innebakt i det daglige arbeidet)

Det er de første to kategoriene, formell utdanning og annen organisert opplæring, vi har stilt spørsmål om i årets barometer. Vi skiller videre mellom formell utdanning på grunnskole- eller videregående nivå og universitet/høyskolenivå. Hvordan er interessen for de ulike formene for etter- og videreutdanning blant arbeidstakere i de fire arbeidslivene?



Figur 25: Dersom forholdene legges til rette på arbeidsplassen, hvor sannsynlig er det at du vil delta på følgende? Andel som svarte 1 "svært sannsynlig" eller 2 "ganske sannsynlig" på en skala fra 1-5. Fordeling etter fire arbeidsliv. År 2022. N=3795-3931.

Som figur 25 viser, er jobbrelatert opplæring den mest populære formen for kompetanseutvikling i alle de fire arbeidslivene, mens utdanning på grunnskole- eller videregående nivå er den minst

¹⁵ [Mye vil ha mer - om deltagelse i etter- og videreutdanning - SSB](#)

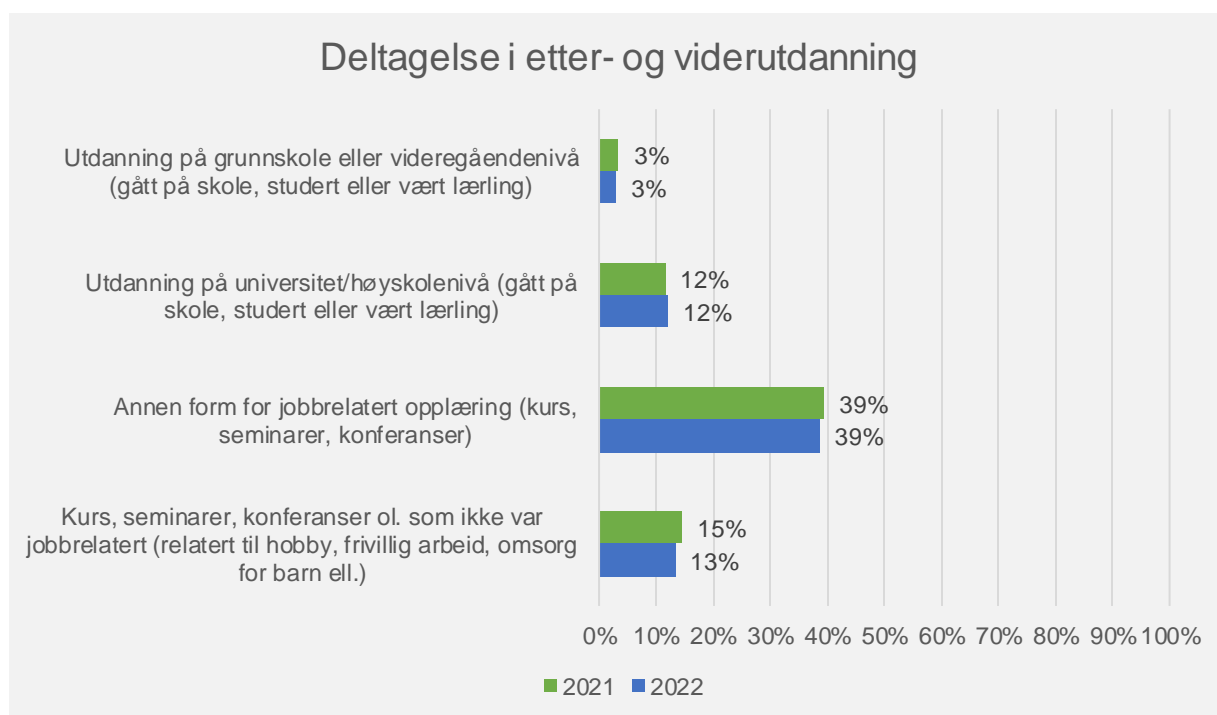
¹⁶ Tømte, C. m.fl. (2015). Kartlegging av etter- og videreutdanningstilbud i Norge. NIFU-rapport 2015:39. <http://hdl.handle.net/11250/2375197>

populære. Dette er ikke så overraskende, ettersom jobbrelatert opplæring ofte er mer tilgjengelig og mindre tidkrevende enn formell utdanning. Vi finner likevel gradforskjeller mellom de fire arbeidslivene. 80 prosent av ansatte med lang utdanning og høy inntekt svarer at de sannsynligvis ville deltatt på jobbrelatert opplæring hvis det ble tilrettelagt for det på arbeidsplassen. Den tilsvarende andelen blant ansatte med kort utdanning og lav inntekt er 58 prosent.

Motsatt svarer 15 prosent av ansatte med kort utdanning og lav inntekt at de er interessert i å delta i utdanning på grunnskole- eller videregående nivå, mens bare 4 prosent av de med lang utdanning og høy inntekt er det. Dette kan forklares med at utdanning på videregående nivå er en forutsetning for å studere videre i Norge. Når det gjelder interessen for utdanning på universitet/høyskolenivå, er andelen interesserte størst blant ansatte med lang utdanning og lav inntekt. Dette kan knyttes til at de fleste arbeidstakerne i dette arbeidslivet bare har høyere utdanning på lavere nivå¹⁷. Det er imidlertid relativt stor interesse for denne videreutdanningen også blant de med lang utdanning og høy inntekt, så ønske om mastergrad kan ikke være den eneste forklaringen¹⁸.

Er det noen endring i deltagelsen?

De to siste årene har vi spurt ansatte om hvorvidt de har deltatt i ulike former for etter- og videreutdanning i løpet av de siste 12 månedene.



Figur 26: Andel som har deltatt i ulike former for kompetanseutvikling i 2021 (n=3150) og 2022 (n=4066).

Andelen som svarer at de har deltatt i de ulike formene for etter- og videreutdanning har forholdt seg uendret de siste to årene. Forskjellene mellom de ulike opplæringstilbudene viser det samme mønsteret som i forrige figur. I likhet med interessen, så er deltagelsen størst i annen jobbrelatert opplæring, mens den er minst i utdanning på grunnskole- eller videregående nivå. I tillegg til de tre formene for etter- og videreutdanning som vi tidligere har sett på, har vi i denne figuren tatt med kurs, seminarer og konferanser som ikke er relatert til jobb. Deltagelsen i denne formen for

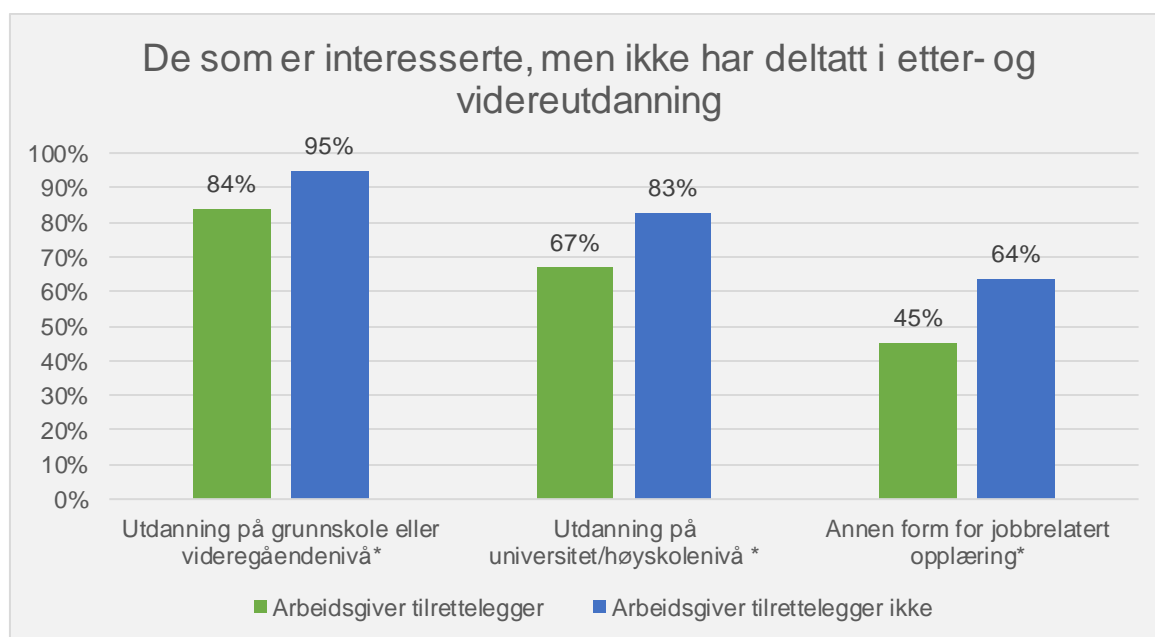
¹⁷ Majoriteten (66 prosent) av de ansatte i dette arbeidslivet har studert i 4 år eller mindre.

¹⁸ I dette arbeidslivet har flertallet (56 prosent) høyere utdanning med mer enn 4 års varighet.

kompetanseutvikling ligger på omtrent samme nivå som deltagelsen i utdanning på universitet/høyskolenivå.

Interesse, deltagelse og tilrettelegging

Et mønster vi ser er at flere oppgir å være interessert i etter- og videreutdanning sammenlignet med de som faktisk deltar. Dette har trolig å gjøre med at det er flere faktorer som spiller inn på om man deltar eller ikke. En slik faktor kan være arbeidsgivers tilrettelegging for videreutvikling. Figur 27 sammenligner andelen arbeidstakere som er interesserte, men som ikke har deltatt, i etter- og videreutdanning der arbeidsgiver tilrettelegger og der arbeidsgiver ikke tilrettelegger. Sammenligningen vises for tre former for etter- og videreutdanning. Mønsteret er likt for alle de tre formene; det er flere av de interesserte som svarer at de ikke har deltatt i etter- og videreutdanning der hvor arbeidsgiver ikke tilrettelegger. Forskjellen er størst når det gjelder annen form for jobbrelatert utdanning. Dette kan skyldes at det er denne formen for etter- og videreutdanning som arbeidsgiver har størst kontroll over.



Figur 27: Andelen som er interesserte, men ikke har deltatt, i etter- og videreutdanning der hvor arbeidsgiver tilrettelegger og der hvor arbeidsgiver ikke tilrettelegger. *Signifikant forskjell. Grunnskole og vgs.: n=116-173, universitet/høyskole: n=438-598, annen opplæring: n=973-1768.

Del 2: Det fleksible arbeidslivet

I løpet av de siste to årene har både virksomheter, ansatte og de norske arbeidslivsinstitusjonene vist sin fleksibilitet til det fulle. Fleksibilitet kan illustreres med treets evne til å bøye seg uten å brette i vinden eller under et tungt snøfall, for så å rette seg opp igjen¹⁹. Vi har flere eksempler på denne typen fleksibilitet i det norske arbeidslivet: Permitteringsordningen lot ansatte i virksomheter som ikke hadde inntjening beholde sitt ansettelsesforhold mens staten dekket størstedelen av inntekten. I andre virksomheter ble ansatte av smittevern hensyn nektet å samles på jobb, men de kunne likevel utføre arbeidsoppgavene sine hjemmefra. Det norske arbeidslivet har rett og slett opptrådt svært fleksibelt under pandemien. Selv om noen bransjer fortsatt sliter med ettervirkninger av pandemien, har de fleste arbeidstakere kommet ut i jobb, og barometerverdiene viser i all hovedsak at arbeidslivet er på vei tilbake til der det var før pandemien. Norsk arbeidsliv har vist at det har evnen til å bøye seg i stormen for så å rette seg opp igjen.

På individuelt arbeidstakernivå, kan fleksibilitet i arbeidslivet knyttes særlig til fleksible arbeidstidsordninger og muligheten for hjemmekontor. Som vi har vist i tidligere rapporter, er det stor ulikhet i hvilke arbeidstakere som har tilgang til goder som hjemmekontor. Ansatte i frontlinja under korona, som i helse og omsorg, varehandel og transport, hadde ikke annen mulighet til å utføre jobben enn ved å møte opp på arbeidsplassen til gitt tid og sted. Deres arbeidsordninger er sannsynligvis mye mindre fleksible enn arbeidsordningene til ansatte med kontorarbeid.

Denne delen av rapporten undersøker hvordan ulike typer fleksibilitet er fordelt mellom ansatte i det norske arbeidslivet. Vi ser både på typisk fleksible ansettelsesformer, som deltid og midlertidig ansettelse, og fleksibilitet i jobben: hjemmekontor, flekstid og innflytelse. Hvilke arbeidstakere har høy fleksibilitet og hvilke har lav fleksibilitet? Hvordan henger fleksibiliteten sammen med andre forhold ved arbeidet som arbeidstid, arbeidspress, stress og jobb-hjem-balanse?

Videre undersøker vi hvordan tilgang på individuell fleksibilitet henger sammen med kollektive ordninger og kollektivistiske verdier. Selv om fleksibel arbeidstid er en rett nedfelt i Arbeidsmiljøloven, er det sannsynlig at de aller mest fleksible avtalene kan fremforhandles av individuelle arbeidstakere med høy forhandlingsmakt ovenfor arbeidsgiver. Hvordan er sammenhengen mellom høy fleksibilitet for den enkelte og et kollektivt organisert arbeidsliv?

Hva er fleksibilitet?

Fleksibilitet kan defineres på forskjellige måter og tar utgangspunkt i ulike standpunkt. Fleksibilitet kan sees både fra en virksomhets side og fra ansattes synspunkt.

Fra et ansattperspektiv kan fleksibilitet handle om muligheten til selv å bestemme når, hvor, hvor lenge og hvordan man utfører arbeidet²⁰. Vi har kartlagt hvem mange som har mulighet for å jobbe hjemmefra eller andre steder de velger selv og hvem som har mulighet til å selv bestemme når de plasserer arbeidstiden, for eksempel ved flekstid. Videre har vi spørsmål om man jobber så mye som man skulle ønske, eller om man ønsker å jobbe mer eller mindre enn man gjør. Vi har også spurt arbeidstakerne om i hvilken grad de har innflytelse på hvordan de utfører jobben sin.

¹⁹ Sennett, R (2001) Det fleksible mennesket. Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen. Fagbokforlaget

²⁰ Hill E, Grzywacz J, Allen S, et al. (2008) Defining and Conceptualizing Workplace Flexibility. Community Work and Family: 149-163.

Fra et virksomhetsperspektiv handler gjerne fleksibilitet om å kunne håndtere uventede situasjoner og variasjon i produksjonen på en smidig måte. Slik organisasjonsmessig fleksibilitet kan oppnås gjennom ansettelsespraksis, organisasjonsstruktur, organisasjonskultur eller ytre forhold, som nettverk²¹. Å kunne variere antall ansatte på jobb etter hvor mye arbeid som skal gjøres, såkalt numerisk fleksibilitet, kan oppnås gjennom ansettelsespraksis. Det gjøres ved å benytte tilknytningsformer som avviker fra fast heltidsarbeid, som midlertidige stillinger, innleie fra vikarbyrå, deltidsansatte som tar ekstravakter og tilkallingsvikarer. En annen type virksomhetsfleksibilitet er å kunne benytte de samme ansatte i ulike deler av driften slik at ansatte kan utføre oppgaver der det er behov. En tredje variant av fleksibilitet er at virksomheten er organisert slik at den lett kan utvikles og tilpasses endrende behov, for eksempel ved at ansatte hele tiden utvikler sin egen kompetanse, virksomhetens produkter og tjenester. De to siste formene for virksomhetsfleksibilitet kommer vi ikke til å gå nærmere inn på i denne rapporten.

Vi utforsker her først og fremst fleksibilitet fra et ansattperspektiv, både når det gjelder fleksibilitet i tid og rom, og innflytelse i arbeidet. Aller først utforsker vi omfanget av ansatte i stillinger som potensielt kan gi arbeidstaker numerisk fleksibilitet: midlertidig arbeid og deltidsarbeid, og ser på hvordan arbeidstakerne opplever disse arbeidsordningene.

Fleksibel arbeidskraft

I denne delen vil vi se nærmere på fleksibilitet fra et virksomhetsperspektiv. Deltidsstillinger og midlertidige kontrakter kan som nevnt være midler for at virksomheten skal oppnå numerisk fleksibilitet. Hvor stor er andelen arbeidstakere som er i slike stillingstyper? Er de det frivillig eller ikke? Om man selv har valgt å jobbe deltid eller i midlertidig stilling kan dette betraktes som en type fleksibilitet også fra et ansattperspektiv.

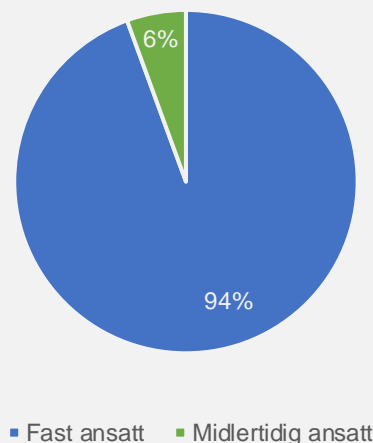
Midlertidig ansatte

Arbeidstakere i Norge skal som hovedregel ansettes fast²². Det å være fast ansatt innebærer at arbeidsavtalen gjelder helt til en av partene (arbeidstaker eller arbeidsgiver) sier den opp. Arbeidsmiljøloven åpner imidlertid for at man i enkelte tilfeller kan ansette noen for et bestemt tidsrom, og det er dette som er en midlertidig ansettelse.

²¹ Skorstad EJ (2015) Fleksibilitet i arbeidet. Arbeiderhistorie: 10-27.

²² Arbeidsmiljøloven §14-9 (1)

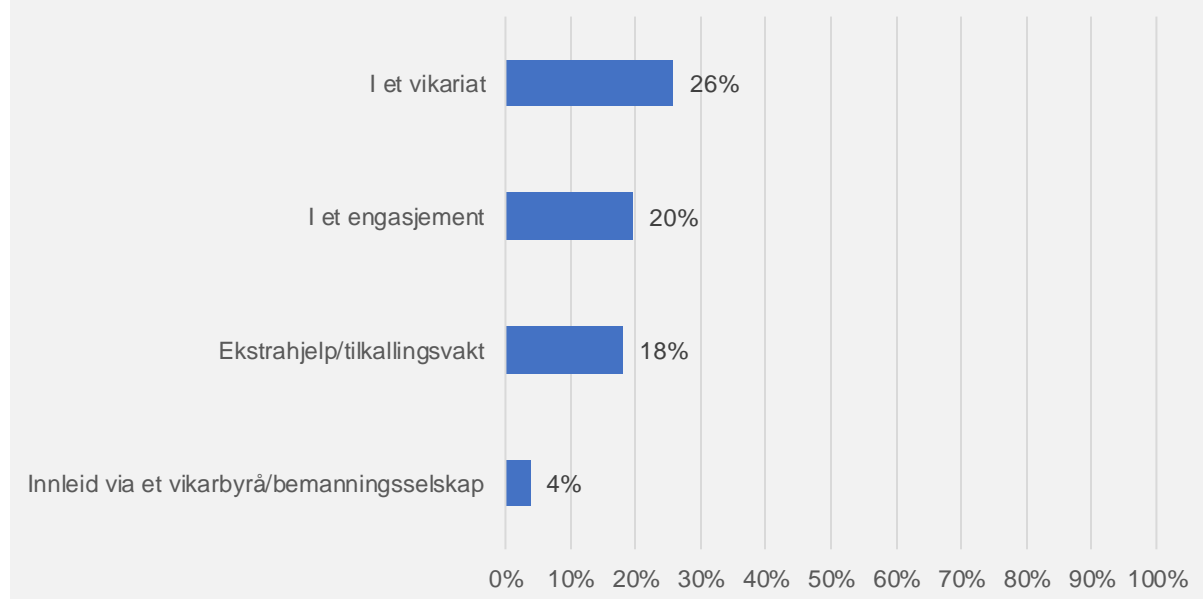
Andel fast og midlertidig ansatte



Figur 28: Andel fast og midlertidig ansatte. År 2022: N=4055.

I årets arbeidslivsbarometer svarer 6 prosent av de ansatte at de har en midlertidig stilling. Denne andelen har ligget stabilt på mellom 5 og 7 prosent siden vi stilte spørsmålet for første gang i 2014. I AKU har andelen midlertidige blant sysselsatte ligget noe høyere, og andelen lå i 2020 på ca. 8 prosent²³.

Tilknytningformer blant midlertidig ansatte



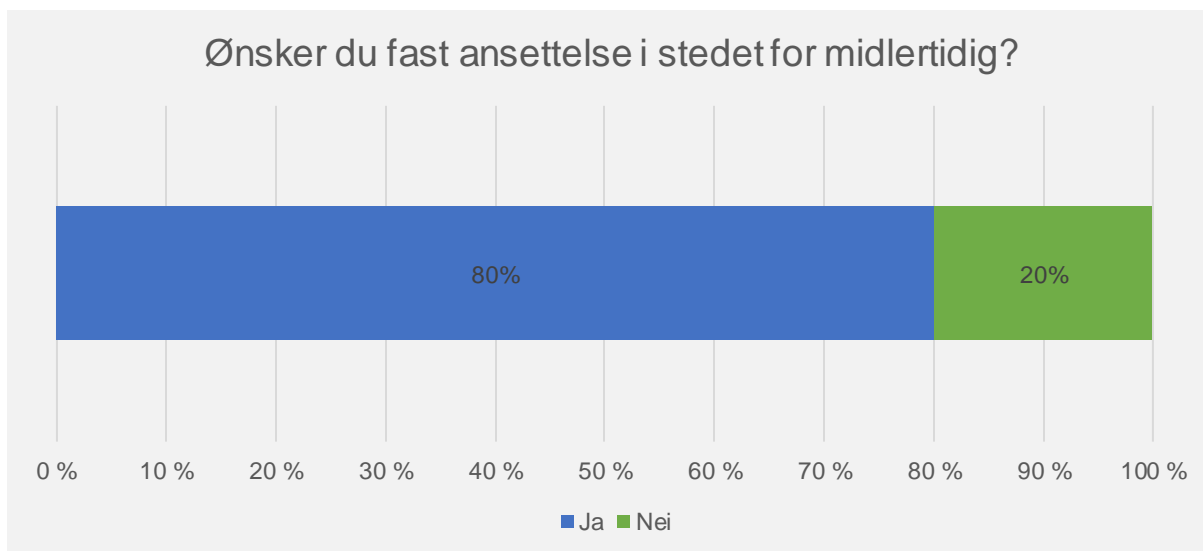
Figur 29: Andel med ulike tilknytningsformer blant midlertidige ansatte. År 2022: n=178.

Det finnes ulike typer tilknytningsformer man kan ha som midlertidig ansatt. Figur 29 viser at den vanligste tilknytningsformen blant midlertidig ansatte er å jobbe i et vikariat. Som vikar utfører man midlertidig jobben til noen som er syke, har ferie eller er i permisjon. Det er videre ca. en femtedel som svarer at de jobber som ekstrahjelp eller tilkallingsvakt. Disse skal i utgangspunktet

²³ AKU: [11186: Midlertidig ansatte, etter statistikkvariabel og år. Statistikkbanken \(ssb.no\)](#)

bare tilkalles når virksomheter opplever et uforutsett behov for hjelp, en ekstraordinær situasjon eller avholder et enkeltarrangement.

Det er omtrent like vanlig å jobbe i et engasjement som det er å være ekstrahjelp. Tidsbegrensingen for et engasjement er ofte knyttet til varigheten av et prosjekt eller en bestemt arbeidsoppgave. Bare 4 prosent av de midlertidig ansatte svarer at de er innleid gjennom et bemanningsselskap. Det spesielle med denne tilknytningsformen er at arbeidsforholdet består av tre parter i stedet for to. Arbeidstakeren er ansatt i bemanningsselskapet, men er leid ut til en oppdragsgiver som vedkommende utfører arbeid for i en bestemt periode.



Figur 30: Svarfordeling: Ønsker du fast ansettelse i stedet for midlertidig? År 2022: n=177.

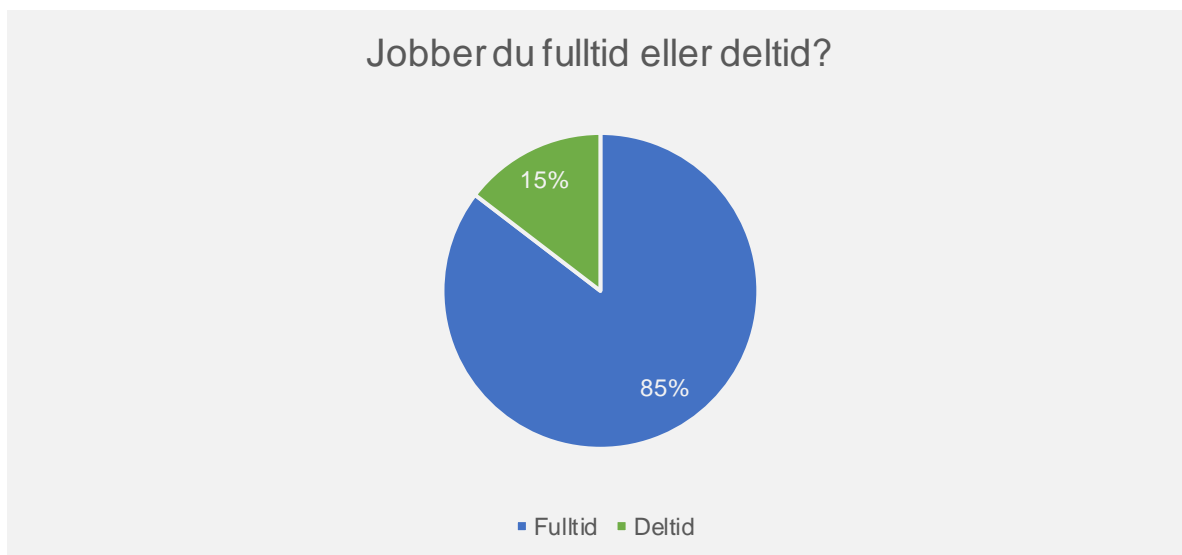
Det kan være flere grunner til at noen er i en midlertidig stilling. Man kan trekke et hovedskille mellom frivillig og ufrivillig midlertidighet. Blant de midlertidig ansatte som har deltatt i Arbeidslivsbarometeret 2022 svarer 80 prosent at de ønsker seg en fast stilling i stedet for en midlertidig. Vi har ikke mer informasjon om hva som skiller de frivillige midlertidige fra de ufrivillige, da de som ikke ønsker en fast stilling er relativt få (n=48).

Deltidsansatte

Deltidsarbeid kan gi fleksibilitet både for arbeidsgiver og arbeidstakere. Som arbeidsgiver kan man benytte deltidskontrakter for å fylle behov som ikke dekkes av de fulltidsansatte, for eksempel helgevakter eller begrensede administrative ansvarsområder. Det å ansette to arbeidstakere i deltidsstillinger kan også være en løsning hvis man har problemer med å fylle en fulltidsstilling på grunn av manglende arbeidskraft, eller har begrenset med lønnsmidler. Som arbeidstaker kan deltidsstillinger være attraktivt hvis man har omsorg for små barn eller går på skole samtidig. I internasjonal sammenheng ansees muligheten for redusert arbeidstid å være en fleksibilitetsskapende stillingstype som lar foreldre kombinere yrkesdeltakelse med omsorg.

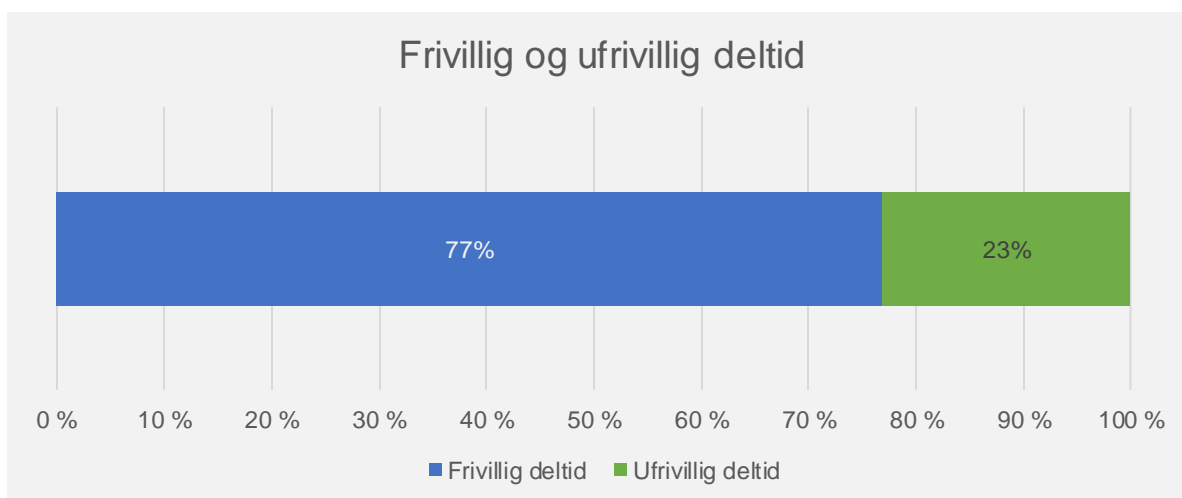
I årets arbeidslivsbarometer er det 15 prosent som oppgir at de jobber deltid. I AKU svarte 24 prosent av de sysselsatte at de jobbet deltid i 2020²⁴. Det at andelen i Arbeidslivsbarometeret er lavere enn i AKU kan skyldes at vi bare inkluderer arbeidstakere med arbeid som hovedbeskjeftigelse. Elever, studenter eller pensjonister med små stillingsprosjenter vil dermed være ekskludert.

²⁴ [09368: Andel sysselsatte på deltid blant sysselsatte i alt 15-66 år og blant sysselsatte med nedsatt funksjonsevne \(prosent\), etter statistikkvariabel og kvartal. Statistikkbanken \(ssb.no\)](#)



Figur 31: Andel som jobber fulltid og deltid. År 2022: N=4054.

Vi har ikke spurt arbeidstakerne direkte om deltidsarbeidet er frivillig eller ikke. Grunnen til dette er at det finnes gråsoner. Jobber man for eksempel frivillig deltid hvis helsetilstanden ikke tillater at man jobber fulltid? Eller hvis det å jobbe fulltid innebærer mye ubekvem arbeidstid? Vi har derfor i stedet spurt om hva som er hovedårsaken til at arbeidstakerne jobber deltid. Et av svaralternativene er at det er vanskelig å få heltidsjobb eller økt stillingsprosent. Ansatte som svarer dette i kombinasjon med at de ønsker å jobbe mer enn det de gjør i dag, kan betraktes som ufrivillig deltidsansatte. Det er omtrent en fjerdedel av de deltidsansatte i Arbeidslivsbarometeret 2022 som havner i denne kategorien.



Figur 32: Frivillig og ufrivillig deltid. År 2022: n=403.

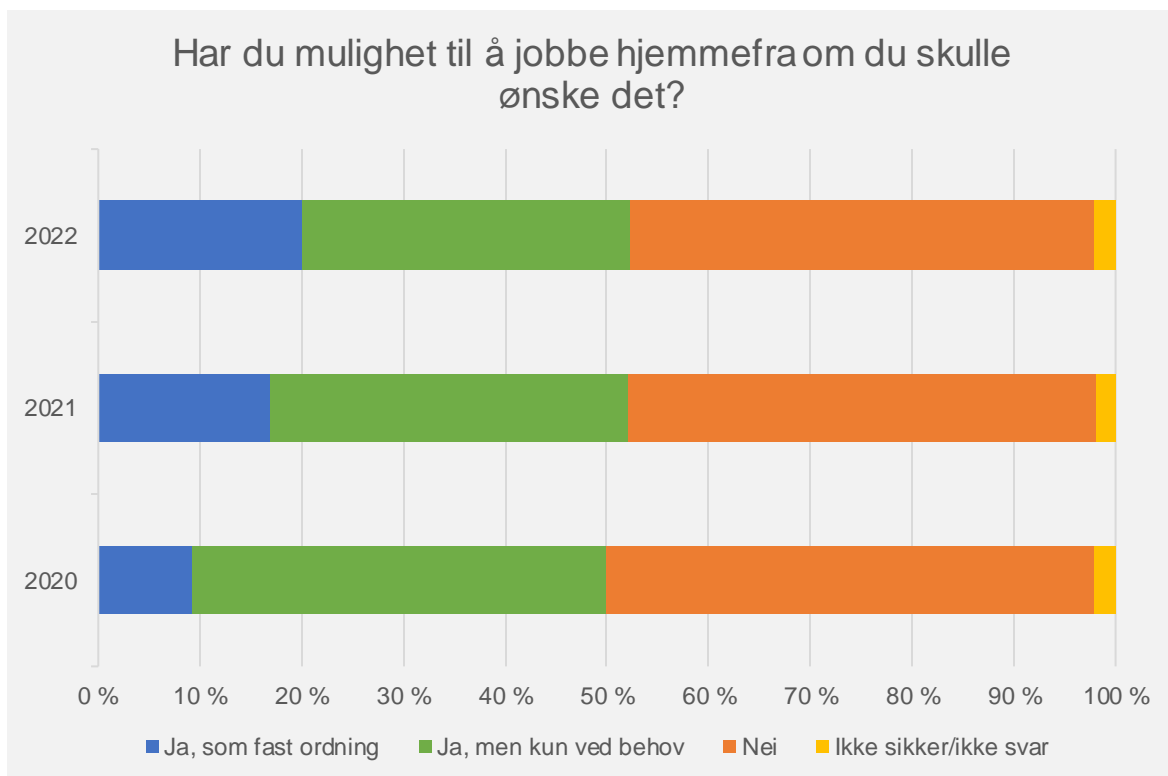
AFI kartla kjennetegnene til ansatte i ufrivillig deltid i forbindelse med en tidligere rapport for utvalget «Fremtidens arbeidsliv». Det er flere kvinner enn menn som jobber deltid, og også ufrivillig deltid. Samtidig er det en høyere andel ansatte under 30 år som jobber ufrivillig deltid, mens andelen i ønsket deltid er høyere blant arbeidstakere over 60 år. Ansatte i ufrivillig deltid er overrepresentert i bransjene varehandel og butikk, helsetjenester, pleie og omsorg, og restaurant og servering²⁵.

²⁵ Ingelsrud, Hansen og Underthun, 2020. Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid. Arbeidsforskningsinstituttet AFI-rapport 2020:08. <https://hdl.handle.net/10642/9158>

Arbeidstakeres fleksibilitet

Hvor mange har mulighet for hjemmekontor eller annet fjernarbeid?

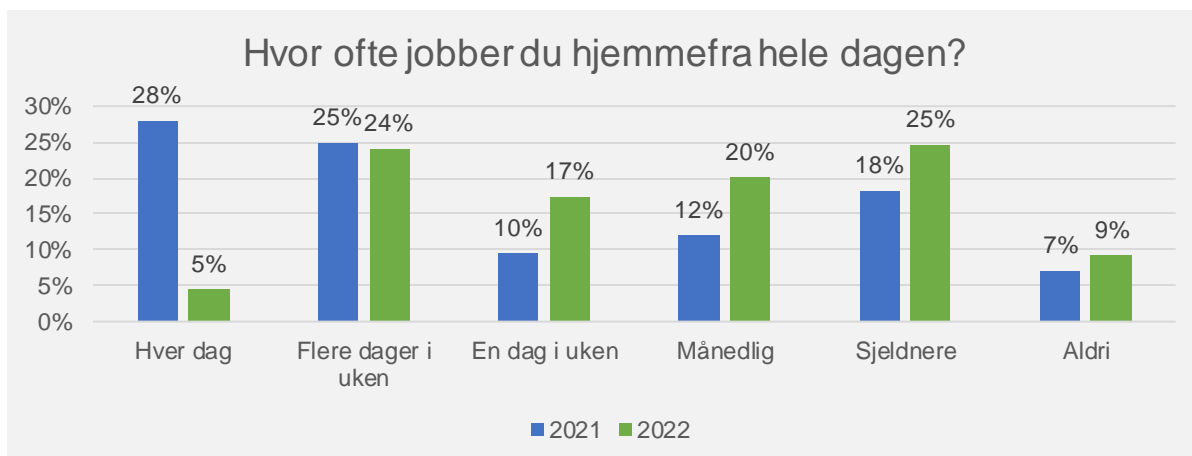
Muligheten til å kunne bestemme hvor man jobber, enten hjemme eller andre steder, er en side ved ansattes fleksibilitet som det har vært mye oppmerksomhet rundt de siste årene. Under pandemien var hjemmekontor for mange pålagt, men når det ikke er pålagt er det for de fleste en fleksibilitetsløsning som mange setter pris på å ha.



Figur 33: Mulighet for hjemmekontor. År=2020 (n=2903), 2021 (n=3150), 2022 (n=4066)

Omtrent halvparten av norske arbeidstakere har mulighet for å jobbe hjemmefra om de ønsker det. Denne andelen har vært stabil de siste tre årene. Det som har endret seg fra 2020 er at flere og flere arbeidstakere sier de har mulighet for å jobbe hjemmefra som en fast ordning, mens det tidligere var flere som svarte at de kun hadde mulighet ved behov. I 2022 sier 20 prosent at de kan jobbe hjemmefra som fast ordning, mens 33 prosent sier at de kan jobbe hjemmefra ved behov.

Det er altså langt fra alle arbeidstakere som kan jobbe hjemmefra, men en betydelig andel har denne muligheten enten ved behov, eller som fast ordning. Det er flere menn (54%) enn kvinner (49%) som kan jobbe hjemmefra, og flest i aldersgruppen 30-59 år. Flere av de med universitet- eller høyskoleutdanning (69%) kan jobbe hjemmefra enn de uten høyere utdanning (39%). I bransjene telekommunikasjon og IT, bank, forsikring, finans, media, reklame, forskning og analyse og offentlig sentraladministrasjon kan over 80 prosent av ansatte jobbe hjemmefra.

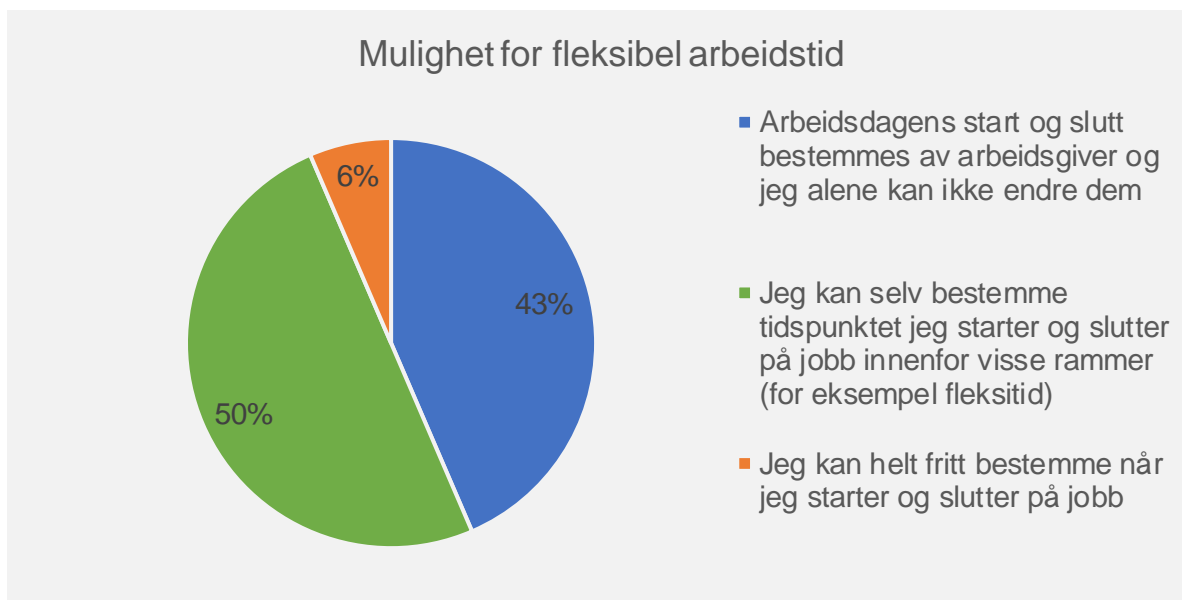


Figur 34: Hvor ofte hjemmekontor hele dagen. Ansatte med mulighet til hjemmekontor. År 2021 (n=1741) og 2022 (n=2330).

Blant de som har mulighet til å jobbe fra hjemmekontor jobbet over halvparten (53%) derfra hver dag eller flere dager i uken i 2021. I 2022 er tilsvarende tall nede i 29 prosent. Det er likevel 46 prosent av alle med hjemmekontor som jobber hjemmefra minst en hel dag i uken.

Hvor mange har fleksibel arbeidstid?

Fleksitid er en ordning som mange norske arbeidstakere har hatt i flere år. Fleksitid dreier seg om fleksibilitet i arbeidstidens plassering, mens arbeidstidens lengde er fast. Mange med fleksitid har en timebank hvor de kan opparbeide seg pluss- og minustid slik at de kan jobbe mer i noen perioder og mindre i andre. Den gjennomsnittlige arbeidstiden er likevel fast. Dette er et tiltak for å øke arbeidstakeres mulighet til å tilpasse arbeidsdagen til egne preferanser og familieliv. Vi har bedt arbeidstakerne om å ta stilling til hvor fleksibel deres plassering av arbeidstiden er.



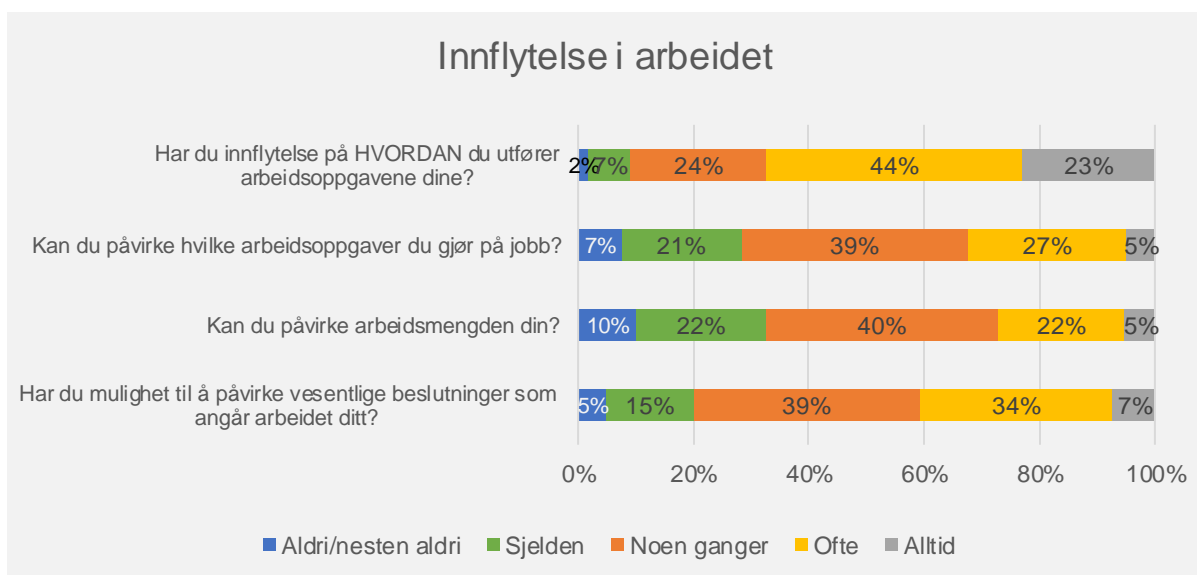
Figur 35: Mulighet for fleksibel arbeidstid. År 2022, n=4036

Halvparten av arbeidstakerne har en viss fleksibilitet i når de starter og slutter på jobb, som for eksempel fleksitid. Kun et fåtall, 6 prosent, kan helt fritt bestemme når de starter og slutter på jobb. Resten, 43 prosent, kan ikke endre start- og sluttidspunkt uten å avtale det med arbeidsgiver.

Det er flere menn (61%) enn kvinner (52%) som har fleksibel arbeidstid. Det er også utdanningsforskjeller, slik at de med universitets- og høyskoleutdanning (67%) oftere har tilgang på fleksibel arbeidstid enn de uten slik utdanning (47%). Flere i privat sektor (60%) har fleksitid enn i offentlig sektor (54%). Det er mange av de samme bransjene hvor hjemmekontor er utbredt som også har tilgang på fleksitid: I bransjene forskning og analyse, bank, forsikring, finans, telekommunikasjon og IT, og offentlig sentraladministrasjon har over 80 prosent av de ansatte fleksibel arbeidstid.

Hvor mange har høy innflytelse over eget arbeid?

For å måle hvor høy innflytelse arbeidstakerne har over eget arbeid har vi benyttet et mål fra Copenhagen PsychoSocial Questionnaire (COPSOQ III). Spørsmålene ber arbeidstakerne om å svare på hvor ofte de kan påvirke beslutninger som er viktige for deres arbeid, hvilke arbeidsoppgaver de gjør på jobb, arbeidsmengden og hvordan de utfører arbeidsoppgavene.



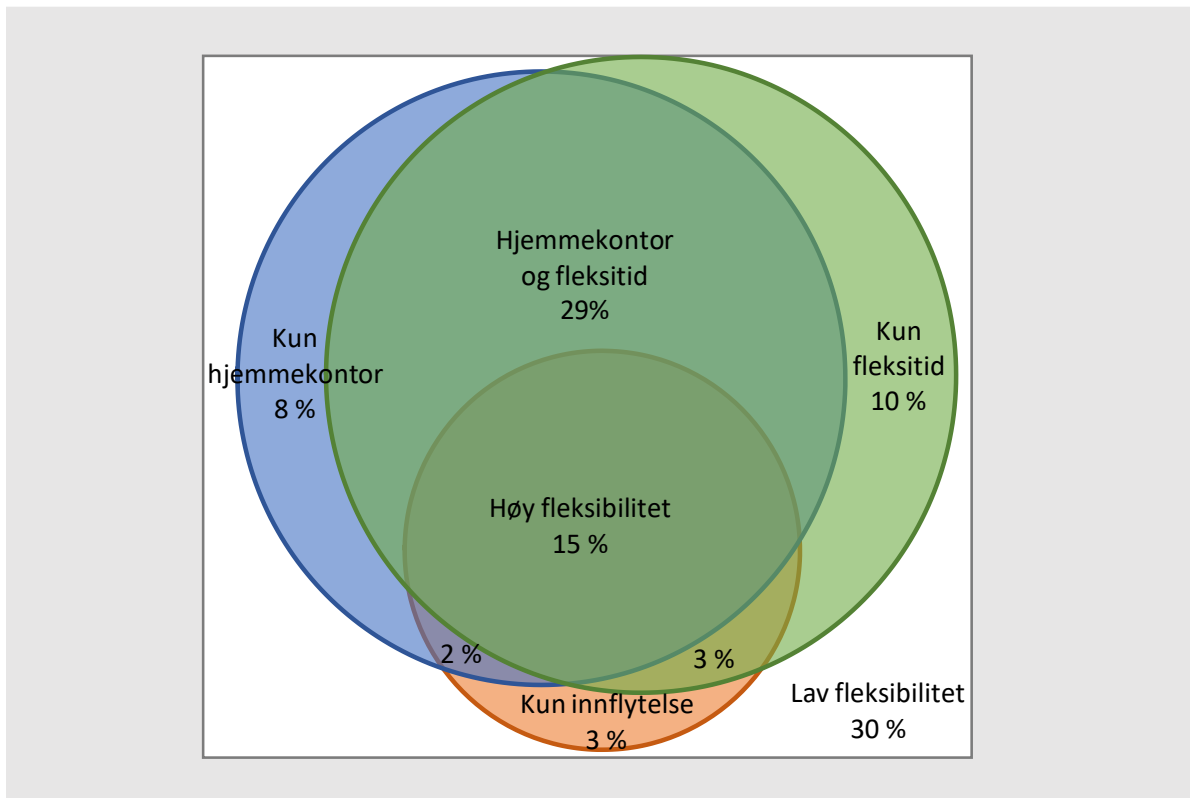
Figur 36: Innflytelse i arbeidet. År: 2022. n=4066

De fire spørsmålene kan si noe om arbeidstakernes fleksibilitet i hvordan de utfører sitt arbeid. Vi ser at de fleste (67%) ofte eller alltid har innflytelse på hvordan de utfører arbeidsoppgavene sine, mens færre (41%) ofte eller alltid kan påvirke vesentlige beslutninger som angår eget arbeid. Det er 32 prosent som ofte eller alltid kan påvirke hvilke arbeidsoppgaver de gjør på jobb og 27 prosent som ofte eller alltid kan påvirke arbeidsmengden sin. For å skille ut de som har den høyeste innflytelsen over eget arbeid, har vi beregnet gjennomsnittlig svar for de fire spørsmålene og skilt ut de som skårer fire eller høyere. Det vil si de som har svart fire «ofte» på alle spørsmålene, eller for eksempel 5 «alltid» på to spørsmål og 3 «noen ganger» på to spørsmål. Det er 23 prosent av arbeidstakerne som har høy grad av innflytelse slik vi måler det her.

Igjen er det flere menn (28%) enn kvinner (17%) med høy innflytelse over arbeidet. Det er også noe flere blant de med universitets- eller høyskoleutdanning (25%) enn de uten slik utdanning (21%), som har høy innflytelse over arbeidet. Ansatte i privat sektor (27%) har høyere innflytelse over arbeidet enn ansatte i offentlig sektor (18%). Andelen med høy innflytelse er størst i bransjene forretningsmessig tjenesteyting og telekommunikasjon og IT (42%), kultur, idrett organisasjoner (38%), landbruk, skogbruk, fiske (37%), forskning og analyse (36%) og media og reklame (34%).

Sammenheng mellom fleksibilitetstypene

Vi har nå sett på utbredelsen av de tre formene for fleksibilitet: fleksibel arbeidstid, hjemmekontor og innflytelse over arbeidet. Hvordan henger de tre formene for fleksibilitet sammen? Hvilke arbeidstakere er det som har høy og lav fleksibilitet? Figuren under viser at det er stort overlapp mellom de tre formene for ansattes fleksibilitet i jobben.

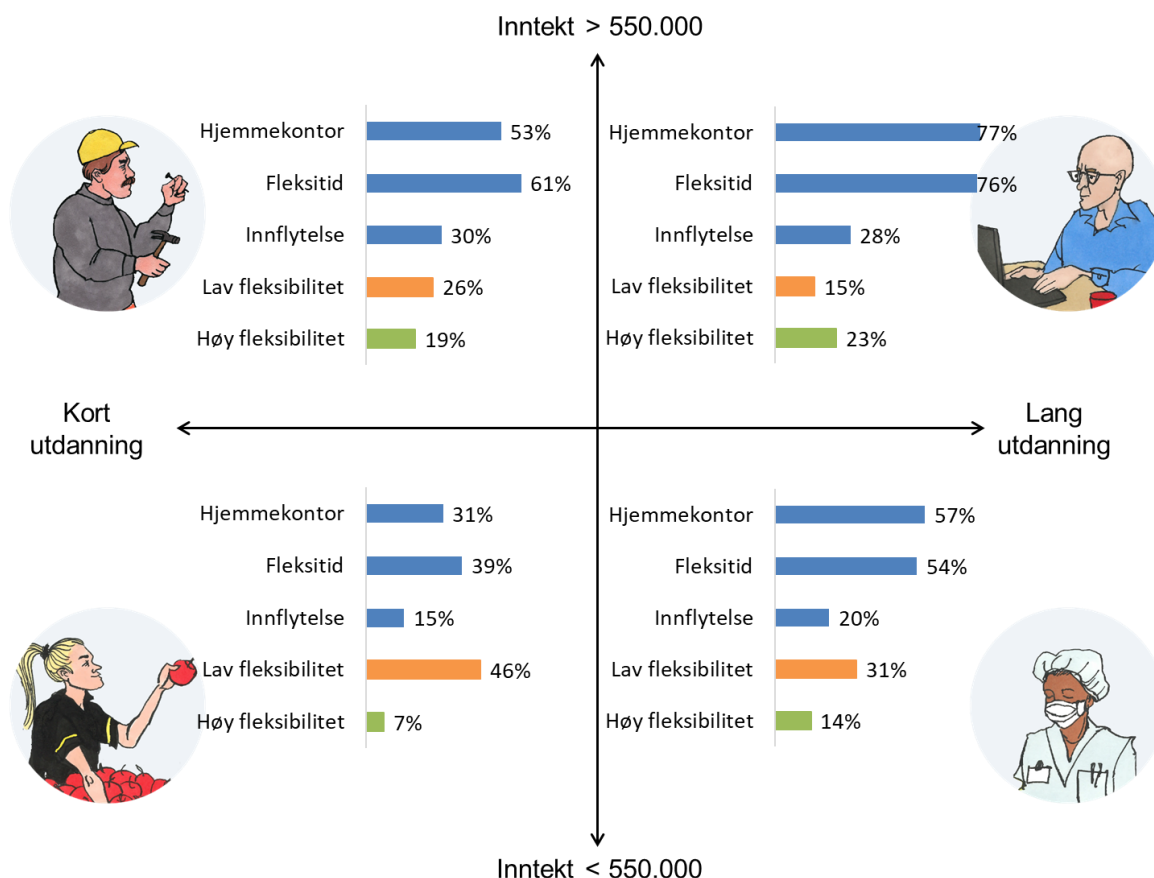


Figur 37: Overlapp mellom tre typer fleksibilitet: Hjemmekontor, fleksitid og innflytelse i arbeidet. Andel av totalen. År 2022, N=3873.

De fleste ansatte som har mulighet for hjemmekontor, har også fleksibel arbeidstid og vice versa. Videre har de fleste ansatte med høy innflytelse over arbeidet også ofte mulighet for hjemmekontor og/eller fleksitid. Det er 15 prosent av alle ansatte som har alle de tre formene for fleksibilitet: mulighet for hjemmekontor, fleksibel arbeidstid og høy innflytelse i arbeidet. Men den største kategorien er ansatte som ikke har noen av de tre typene fleksibilitet (30 prosent): hverken mulighet for hjemmekontor, fleksibel arbeidstid eller høy innflytelse i arbeidet.

I det følgende skal vi undersøke hvilke arbeidstakere som har høy, lav og noe fleksibilitet.

Hvordan er fleksibiliteten fordelt i arbeidslivet?



Figur 38: Fleksibilitet i de fire arbeidslivene. År=2022

Figuren med de fire arbeidslivene viser et velkjent mønster: De som er ansatt i arbeidslivet med kort utdanning og lav inntekt har sjeldnere hjemmekontor, sjeldnere fleksitid og sjeldnere høy innflytelse over arbeidet enn ansatte i de andre tre arbeidslivene. Nesten halvparten av de ansatte i dette arbeidslivet har ingen av de tre typene fleksibilitet.

I andre enden finner vi ansatte i arbeidslivet med lang utdanning og høy inntekt, hvor mer enn to av tre har hjemmekontor og like mange har fleksitid. Det er få i dette arbeidslivet som ikke har noen form for fleksibilitet, kun 15 prosent. Likevel er det færre enn en av fire i dette arbeidslivet som har det vi definerer som høy fleksibilitet: både innflytelse på hvor og når de jobber og høy innflytelse på hvordan de arbeider.

I arbeidslivet med kort utdanning og høy inntekt finner vi at over halvparten har noe mulighet for hjemmekontor, og enda flere har fleksitid. Dessuten er det i dette arbeidslivet vi finner flest med høy innflytelse over eget arbeid. Det er flere i dette arbeidslivet som har lav fleksibilitet enn blant de med tilsvarende inntekt og høy utdanning, men flere med høy fleksibilitet enn i begge arbeidslivene med lav inntekt.

Arbeidstakere med lang utdanning og lav inntekt har sjeldnere fleksitid enn ansatte i arbeidslivene med høy inntekt. De har også sjeldnere høy innflytelse. De har dermed også sjeldnere høy fleksibilitet enn arbeidslivene med høy inntekt, selv om de har høyere fleksibilitet enn ansatte i arbeidslivet med kort utdanning og lav inntekt.

Det er en viss sammenheng mellom de fire arbeidslivene og graden av fleksibilitet, men det er ikke fullstendig overlapp. Nå skal vi undersøke hva som kjennetegner de arbeidstakerne som har følgende grad av fleksibilitet:

- **Lav fleksibilitet:** Ingen mulighet for hjemmekontor eller fleksitid og mindre innflytelse i arbeidet (30%)
- **Noe fleksibilitet:** Hjemmekontor eller fleksitid, men ikke høy innflytelse (18%). Både hjemmekontor og fleksitid, men ikke høy innflytelse (29%). Høy innflytelse i arbeidet, kanskje fleksitid eller hjemmekontor (7%)
- **Høy fleksibilitet:** Mulighet for hjemmekontor og fleksitid samt høy innflytelse i arbeidet. (15%)

Lav fleksibilitet (30% av arbeidstakerne)

- 53% kvinner
- Flest med kort utdanning: 30% har videregående yrkesfag, 17% har fagrettet yrkesskole
- 67% har inntekt under medianen
- 78% jobber fulltid
- Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid blant fulltidsarbeidende: 40,4 timer
- Flest jobber i: Helsetjenester (22%), barnehager, skole, undervisning (17%), varehandel og butikk (9%), transport og samferdsel (8%)
- Overrepresentert i følgende bransjer: Pleie og omsorg (6%), forsvar, politi, rettsvesen og vakthold (4%), reiseliv og hotell (2%)
- 50% jobber i privat sektor

Noe fleksibilitet (55% av arbeidstakerne)

- 46% kvinner
- Like mange med og uten utdanning fra universitet eller høyskole: 20% har videregående yrkesfag
- 55% har inntekt over medianen
- 89% jobber fulltid
- Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid blant fulltidsarbeidende: 40,9 timer
- Flest jobber i: Offentlig sentralforvaltning (15%), barnehager, skole, undervisning (10%), helsetjenester (8%), bygg og anlegg (7%),
- Overrepresentert i følgende bransjer: telekommunikasjon og IT (6%), bank, forsikring og finans (5%), forretningsmessig tjenesteyting (3%), %, kultur, idrett, organisasjoner (3%), forskning og analyse (2%), media, reklame og PR (2%), restaurant og servering (2%).
- 57% jobber i privat sektor

Høy fleksibilitet (15% av arbeidstakerne)

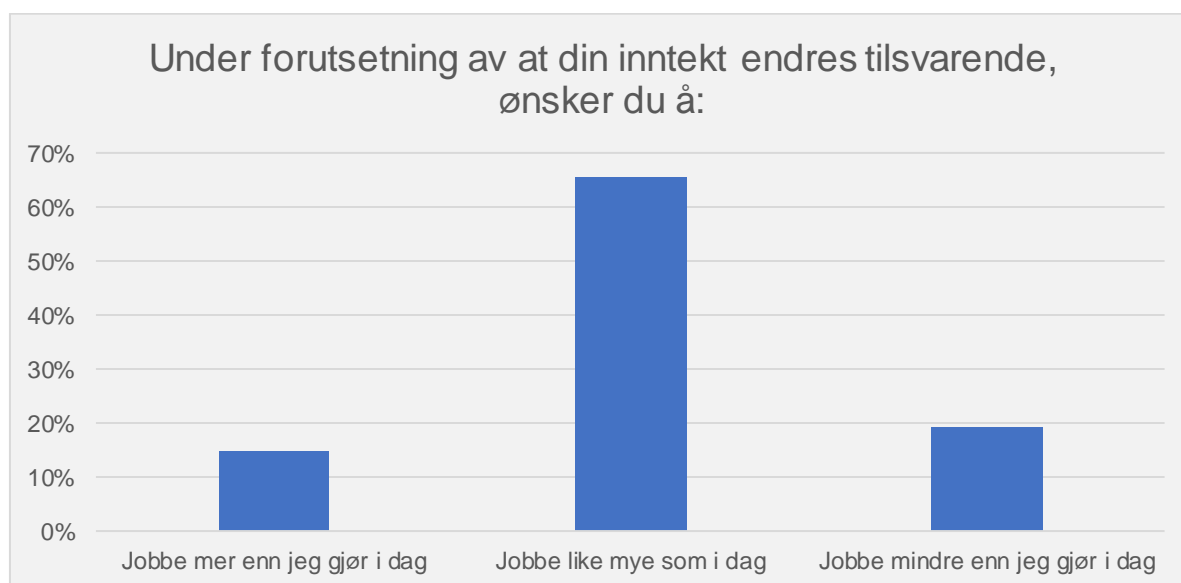
- 35% kvinner
- Flest med lang utdanning: 30% har mer enn 4 års høyere utdanning, 27% har høyere utdanning med inntil 4 års varighet
- 70% har inntekt over medianen
- 94% jobber fulltid
- Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid blant fulltidsarbeidende: 41,6 timer
- Flest jobber i: Offentlig sentralforvaltning (13%), telekommunikasjon eller IT (13%)
- Overrepresentert i følgende bransjer: forretningsmessig tjenesteyting (6%), bank/forsikring/finans (6%), kultur, idrett, organisasjoner (5%), forskning og analyse (4%), media, reklame og PR (3%).
- 65% jobber i privat sektor

Fleksibilitet og arbeidstid

Gjennomsnittlig arbeidstid blant fulltidsarbeidende er høyere i kategorien av arbeidstakere med høy fleksibilitet enn blant de som har lav fleksibilitet. Fulltidsarbeidende med høy fleksibilitet jobber i gjennomsnitt 41,6 timer per uke, mens de med lav fleksibilitet jobber 40,4 timer i uka. Arbeidstakere med noe fleksibilitet har en arbeidstid som ligger midt mellom, med 40,9 timer per uke. Hvor tilfreds er de med egen arbeidstid?

Et annet aspekt ved arbeidstidsfleksibilitet er muligheten til å kunne justere hvor mye man jobber. Fulltidsarbeid er normen i Norge, selv om det fins mange som jobber deltid, kanskje etter eget ønske eller fordi de ikke finner fulltidsarbeid. I Norge har også enkelte grupper av arbeidstakere rett til å jobbe redusert på grunn av helse, eller av sosiale eller velferdsmessige årsaker, så lenge det ikke er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Dette gjelder småbarnsforeldre, personer med omsorgsforpliktelser, eldre eller syke. Inntekten vil i slike tilfeller også reduseres tilsvarende. Å jobbe redusert er ikke det samme som å jobbe deltid, men denne nyansen er nok ikke vanlige arbeidstakere så bevisst. Derfor skiller vi ikke her mellom ansatte i deltidsstillinger og ansatte i fulltidsstillinger som jobber redusert.

Så, hvor mange ønsker å jobbe mindre enn de gjør nå? Vi har spurt om arbeidstakerne ønsker å jobbe mer, mindre eller som de gjør i dag, alt under forutsetning av at inntekten endres tilsvarende.



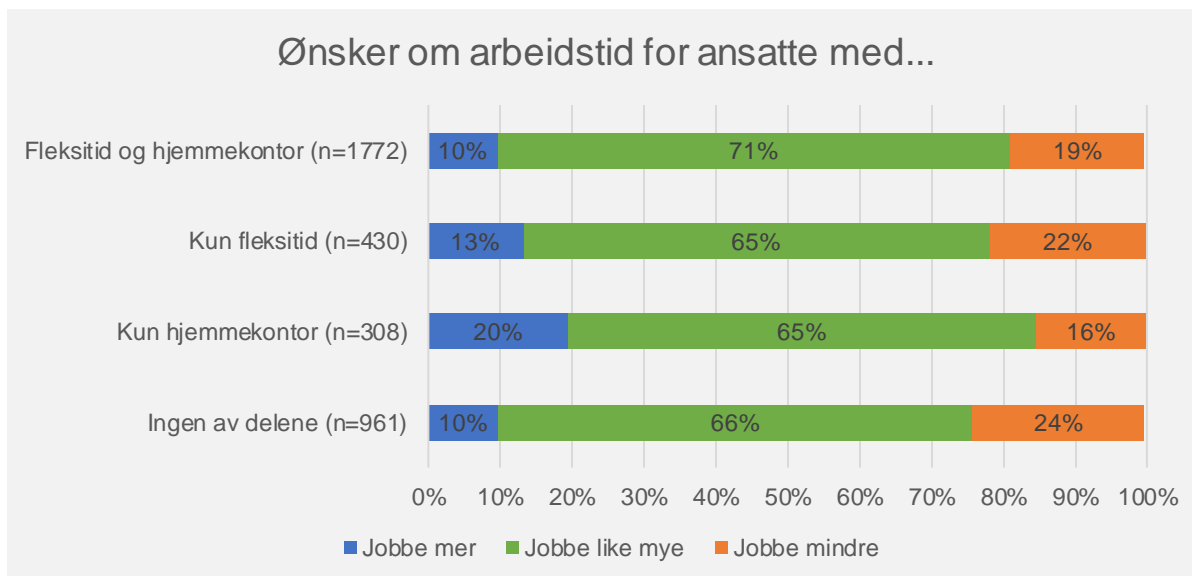
Figur 39: Ønske om endret arbeidstid. År 2022, n=4052

Nær to av tre arbeidstakere ønsker å jobbe like mye som de gjør i dag. 15 prosent ønsker å jobbe mer enn de gjør i dag. Dette gjelder oftere ansatte i deltid, hvor 36 prosent sier de ønsker å jobbe mer. Ser vi på bransjer, er det flest ansatte i pleie og omsorg (29 prosent) og varehandel og butikk (26 prosent) som ønsker å jobbe mer enn de gjør nå. De yngste arbeidstakerne ønsker oftere å jobbe mer, enn de eldste. Det er 26 prosent av arbeidstakerne under 30 år som ønsker å jobbe mer.

Samtidig ønsker 19 prosent av arbeidstakerne å jobbe mindre enn de gjør i dag. At en av fem arbeidstakere ønsker å jobbe mindre enn de gjør i dag, selv om inntekten reduseres tilsvarende arbeidstiden, er relativt mange. Hvem er disse arbeidstakerne?

Det er flere heltidsarbeidende (20 prosent) enn deltidsarbeidende (12 prosent) som ønsker å jobbe mindre. Det er også flere kvinner enn menn (21 mot 18 prosent) og flere over 30 år (20 prosent) enn under 30 år (14 prosent). Det er ellers ingen signifikante forskjeller mellom ansatte

med og uten barn, i ulike bransjer eller mellom ansatte i de fire arbeidslivene når det gjelder det å ønske å jobbe mindre enn de gjør.



Figur 40: Ønske om endret arbeidstid gitt tilsvarende justering i lønn. Etter fleksibilitet.

Vi finner noen forskjeller når vi undersøker sammenhengen mellom faktisk arbeidstid, ønsket arbeidstid og fleksibilitet blant ansatte som jobber fulltid. Det er de ansatte med den laveste fleksibiliteten i tid og sted for arbeidet som oftest ønsker å jobbe mindre. 24 prosent av de fulltidsansatte som ikke har mulighet for hverken hjemmekontor eller fleksitid ønsker å jobbe mindre enn de gjør i dag.

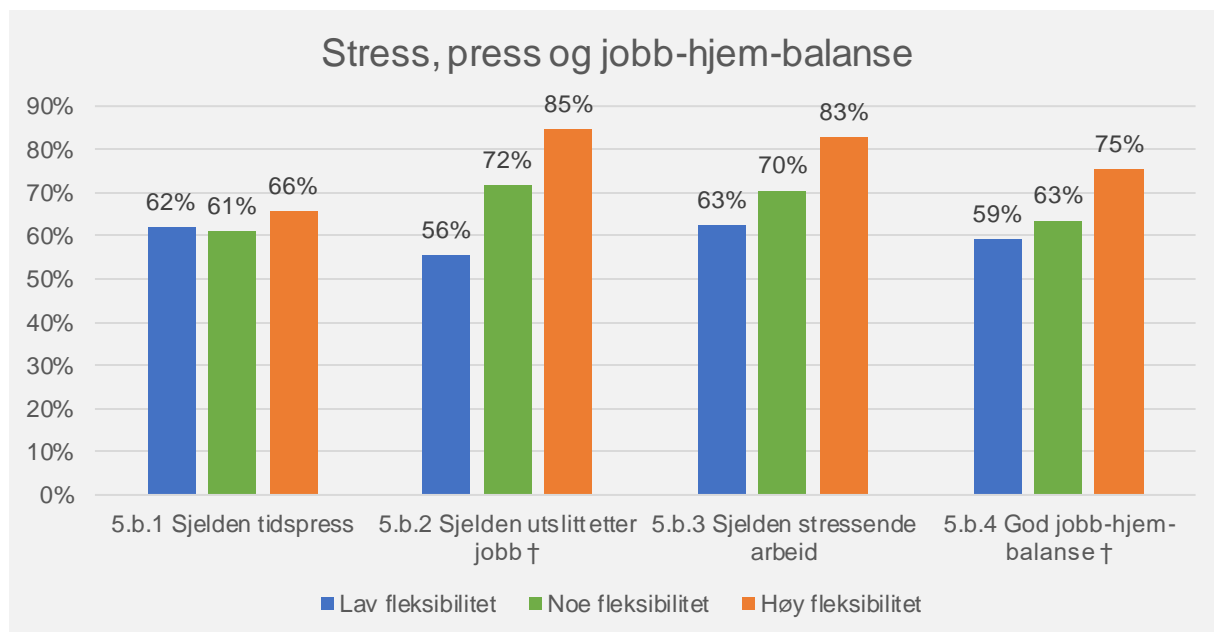
Ser vi på den gjennomsnittlige arbeidstiden til fulltidsansatte i disse kategoriene, ser vi at ukentlig normal arbeidstid er høyere blant de som ønsker å jobbe mindre (41,9 timer/uke) enn blant de som ønsker å jobbe mer (39,2 timer/uke). Det antyder at kategorien av ansatte som ønsker å jobbe mindre består av arbeidstakere som nå jobber en del mer enn den normale arbeidstiden på 37,5 til 40 timer i uken. Det kan altså være slik at disse ansatte ønsker å redusere arbeidstiden til normal arbeidstid for en fulltidsstilling.

Blant de ansatte som ønsker å jobbe mindre, er arbeidstiden høyere hos de som har både hjemmekontor og fleksitid (42,7 timer/uke) enn blant de som ikke har noen av disse mulighetene (40,7 timer/uke). Jo mer fleksibilitet, jo flere timer bruker arbeidstakerne på jobb.

Arbeidspress, stress og jobb-hjem-balanse

Høy fleksibilitet betyr, slik vi har definert det, at arbeidstakeren har mulighet til å selv bestemme når og hvor de vil utføre arbeidet, og også at de har høy innflytelse over hvordan de utfører arbeidet sitt. Dette kan på den ene siden påvirke HMS positivt ved at ansatte selv kan justere arbeidet etter dagsform og andre omstendigheter. På den andre siden kan høy fleksibilitet gjennom økt ansvar for eget arbeid også føre til et økt press innenfra om å jobbe²⁶. Hvilken sammenheng har fleksibilitet med arbeidspress, stress og jobb-hjem-balanse?

²⁶ Chung, S (2022). *The flexibility paradox. Why flexible working leads to (self)exploitation*. Bristol: Policy Press.



Figur 41: Stress, press og jobb-hjem-balanse etter fleksibilitet. År 2022

Figur 41 viser noen av verdiene på barometerområde 5 fordelt etter ansatte med lav, noe og høy fleksibilitet. Her ser vi på alle arbeidstakerne i hver kategori, og skiller ikke mellom de som jobber fullt eller deltid. Det er ingen signifikant forskjell på tidspress (kvantitative krav) på jobben mellom ansatte med ulik grad av fleksibilitet. De som har høy grad av fleksibilitet er imidlertid sjeldnere utslitt etter jobb og de opplever sjeldnere at de har stressende arbeid enn både de med noe og lite fleksibilitet. Arbeidstakere med noe fleksibilitet er sjeldnere stresset og utslitt enn de med lite fleksibilitet. De samme trekkene ser vi for jobb-hjem-balanse, hvor ansatte har bedre jobb-hjem-balanse jo høyere grad av fleksibilitet de har.

Graden av fleksibilitet varierer mellom ansatte i ulike sektorer og bransjer, etter kjønn, arbeidstid, inntekt og utdanning. Vi har derfor undersøkt om ulikhetene i opplevd stress, press og jobb-hjem-balanse skyldes for eksempel forskjeller mellom bransjer eller andre kjennetegn ved de ansatte. Dette finner vi ingen tegn til. Også når vi benytter regresjonsanalyser for å undersøke om det er forskjeller mellom ansatte med ulik fleksibilitet, men som ellers er ganske like (arbeidstakere med likt kjønn, alder, utdanning, inntekt, sektor og bransje, og stillingsprosent), finner vi de samme resultatene.

Dette funnet står i motsetning til fortellingen om fleksible kvasi-selvstendige arbeidstakere som presser seg selv til det ytterste slik at det til slutt går på helsa løs. Kanskje kan en del av forklaringen på hvorfor vi finner såpass positive sammenhenger med fleksibilitet i disse analysene være at forskning på konsekvensene av høy fleksibilitet gjerne gjøres på ansatte i profesjoner hvor arbeidspresset er spesielt høyt? Vi ser i våre analyser at det ikke er noen stor forskjell i opplevd tidspress mellom de tre kategoriene av fleksibilitet. Det kan derfor være at vi, ved å inkludere hele arbeidslivet i analysene, lettere får øye på fleksibilitetens fordeler.

Det er ikke dermed sagt at fleksibilitet ikke medfører fare for grenseløst arbeid. Den teknologien som gjør at ansatte har mulighet til å jobbe hjemmefra, er den samme teknologien som tillater kolleger å være påkoblet jobb nærmest konstant. Dermed kan det å ha mulighet for å jobbe når og hvor som helst også føre med seg forventninger om å være tilgjengelig til enhver tid. Disse forventningene kan komme fra ledelsen, kolleger, men også fra en selv.



Figur 42: Forventninger om tilgjengelighet. Ansatte med mulighet for hjemmekontor. N=2040-22 12

Det er 27 prosent av de ansatte med hjemmekontor som opplever at deres leder forventer at de skal svare på jobbrelevante henvendelser på fritiden. Det er like mange som føler at de må svare på slike henvendelser umiddelbart. Enda flere, 38 prosent, opplever at kolleger sender og svarer på jobbrelevante henvendelser på kvelden og i helgen, når mange med hjemmekontor normalt har fri. Det er et fåtall, 10 prosent, som sier at lederen viser tydelig misnøye om de ikke svarer på henvendelser i fritiden.

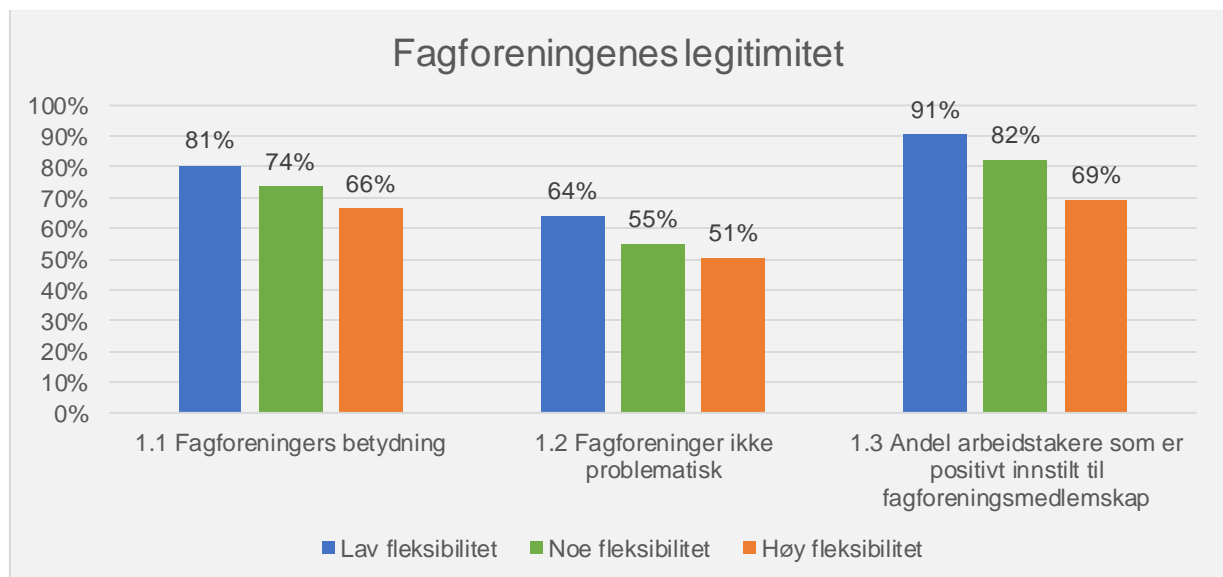
Tallene over viser at det er en relativt høy andel av ansatte med mulighet for hjemmekontor som opplever at det er vanlig blant kolleger å sende og svare på jobbrelevante henvendelser på fritiden. Det er også mange som opplever at leder forventer at de skal svare umiddelbart på slike henvendelser (selv om det ikke dermed er sagt at leder faktisk forventer dette). Det at ansatte gjennom teknologiske hjelpemidler kan være tilgjengelige for arbeidsplassen når og hvor som helst kan bidra til en grenseløshet i arbeidstid. Mulighetene for å ta med seg jobben hjem har utvilsomt fordeler, men medfører også noen ulemper som man ikke hadde da man forlot jobbtelefonen når man gikk fra kontoret om ettermiddagen.

Fleksibilitet og kollektivistisk vs. individualistisk innretning

Hva så med fleksibilitet og sammenhengen med det kollektive arbeidslivet? Det at ansatte er samlet på samme arbeidsplass til samme tid er en av grunnforutsetningene for tradisjonelt fagforeningsarbeid. Står individualiserte avtaler og et mer fleksibelt arbeidsliv i fare for å erodere den norske samarbeidsmodellen?

Flere ordninger for fleksibilitet, som flekstid og ordninger for hjemmekontor forhandles nå frem gjennom partssamarbeidet på mange arbeidsplasser. Samtidig viser det forrige kapittelet at de aller mest fleksible arbeidsforholdene innehas av arbeidstakere med høy utdanning og høy inntekt. Dette er sannsynligvis arbeidstakere med høy individuell forhandlingsmakt overfor arbeidsgiver.

I det følgende undersøker vi hvordan fagforeningenes legitimitet og oppslutning om kollektiv lønnsdannelse henger sammen med arbeidstakernes fleksibilitet. Disse analysene er ikke kausale. Man kan altså ikke si noe om det er fleksibiliteten som har påvirket oppslutningen om fagforeningene eller motsatt. Analysene gir likevel et bilde av hvilken legitimitet fagforeningene har, og hvilken oppslutning det er omkring kollektive forhandlinger i de ulike delene av arbeidslivet.

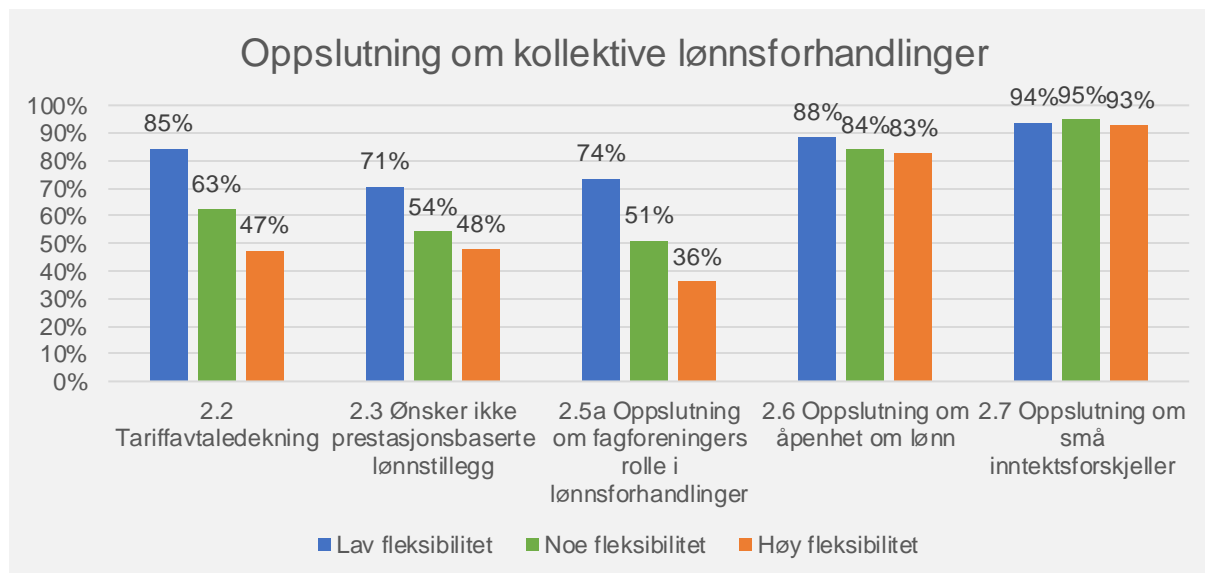


Figur 43: Fagforeningenes legitimitet etter grad av fleksibilitet. År 2022.

Det er tydelige sammenhenger mellom graden av fleksibilitet og oppfatninger av fagforeningenes legitimitet. Færre arbeidstakere med høy fleksibilitet mener at fagforeninger er av stor betydning for lønnsutvikling, arbeidsforhold, jobbtrygghet og lignende enn blant arbeidstakere med noe eller lite fleksibilitet. Færre arbeidstakere med noe fleksibilitet mener fagforeninger har stor betydning enn blant arbeidstakere med lav fleksibilitet. Det er også flere med høy fleksibilitet som mener at fagforeninger er problematiske, med tanke på at de kan ha for mye makt, skaper konflikter eller bremser modernisering, enn blant arbeidstakere med noe eller lite fleksibilitet. Videre er det mange flere arbeidstakere med lav fleksibilitet som enten er fagforeningsmedlemmer eller kunne tenke seg å bli det. Det er samtidig viktig å påpeke at det i alle tre grupper er flest som anerkjenner fagforeningenes betydning, som mener at fagforeninger ikke er problematiske og som er positive til fagforeningsmedlemskap.

I oversikten over kjennetegnene ved arbeidstakere som har lav, noe eller høy fleksibilitet kan vi se at arbeidstakere med høy fleksibilitet oftere jobber i privat sektor, hvor organisasjonsgraden er lavere enn i offentlig sektor. I figuren under ser vi tydelige forskjeller i tariffavtaledelingen blant

arbeidstakere med høy, noe og lav fleksibilitet. Vi har derfor gjennomført regresjonsanalyser for å undersøke om forskjellene mellom ansatte med lav, noe og høy fleksibilitet kan forklare forskjellene i synet på fagforeningenes legitimitet. Selv når vi kontrollerer for ulikheter i kjennetegnene mellom de tre fleksibilitetskategoriene kan vi ikke forklare alle forskjeller i fagforeningenes legitimitet.



Figur 44: Oppslutning om kollektive lønnsforhandlinger etter grad av fleksibilitet. År 2022

Det er også forskjeller mellom arbeidstakere med lite, mye og noe fleksibilitet i holdningen til prestasjonsbaserte tillegg og kollektive lønnsforhandlinger. Det er flere som ønsker prestasjonsbaserte lønnstillegg blant de med noe og høy grad av fleksibilitet. Videre er det færre som ønsker at fagforeninger skal forhandle lønn på deres vegne blant ansatte med høy grad av fleksibilitet enn blant de med noe fleksibilitet eller lav fleksibilitet.

Når det gjelder åpenhet om lønn og små lønnsforskjeller, mener de med lav fleksibilitet oftere at det bør være stor åpenhet om lønn. Oppslutningen om små lønnsforskjeller er imidlertid høy uavhengig av graden av fleksibilitet.



Figur 45: Ønsket nivå for lønnsforhandlinger etter fleksibilitet. År 2022

Når vi spør arbeidstakerne om hvilket nivå de mener at lønnsforhandlinger hovedsakelig skal foregå på, er det flest av de med lav fleksibilitet som ønsker at lønnsforhandlinger skal foregå på nasjonalt nivå. Derimot ønsker de med noe eller høy fleksibilitet oftere lønnsforhandlinger mellom tillitsvalgte og ledelsen i virksomheten enn de med lav fleksibilitet. Det er flest blant de med høy fleksibilitet som hovedsakelig ønsker individuelle lønnsforhandlinger, men det utgjør likevel under halvparten av dem.

Samlet sett er graden av fleksibilitet høyest i de delene av arbeidslivet hvor også de kollektive institusjonene står svakest. Motsatt: I de delene av arbeidslivet hvor ansatte har den laveste graden av fleksibilitet, har fagforeningene og det kollektive arbeidslivet høy oppslutning. Som nevnt tidligere, er noen ordninger, for eksempel rett til fleksitid dersom det ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten, fremforhandlede rettigheter som også er lovfestet. Det samme gjelder mulighet for hjemmekontor, som nå er forhandlingstema i flere offentlige og private virksomheter. Tillitsreformen, som vi omtalte under barometerområde 1, er et annet eksempel på et kollektivt orientert tiltak som kanskje kan øke arbeidsgiveres tillit til at enkeltansatte har nok kompetanse og motivasjon til å gjennomføre oppgavene sine på en ordentlig måte, uansett om det skjer på en felles arbeidsplass innenfor ordinær arbeidstid, eller på hjemmekontor i fleksitiden.

Avslutning

Fleksibilitet i form av innflytelse på hvor, når og hvordan man utfører arbeidet har mange positive sider. Her ser vi at høy fleksibilitet henger sammen med mer tid brukt på jobb, lavere stress og bedre jobb-hjem-balanse. Motsatt opplever ansatte som mangler disse typene fleksibilitet i jobben oftere arbeidet som stressende, at de blir utslitte etter jobb og at de har en dårligere jobb-hjem-balanse. Flere av disse arbeidstakerne jobber deltid, og blant heltidsansatte er det flere som ønsker å jobbe mindre enn de gjør. Arbeidstidsreduksjon kan være en måte arbeidstakeren øker sin egen fleksibilitet på.

Flere ordninger for fleksibilitet, som fleksitid og ordninger for hjemmekontor, forhandles nå frem gjennom partssamarbeidet på mange arbeidsplasser. Likevel viser det forrige kapittelet at de aller mest fleksible arbeidsforholdene innehas av arbeidstakere med høy utdanning og høy inntekt, noe som signaliserer at dette er arbeidstakere med høy individuell forhandlingsmakt ovenfor arbeidsgiver. Ulikheten i tilgangen på fleksibilitet er en form for ulikhet i arbeidslivet som ikke har

fått like stor oppmerksomhet som andre former for ulikhet. Kanskje burde den få et sterkere søkelys på seg?

Når vi har skrevet såpass mye om fleksibel arbeidstid og hjemmekontor i dette kapitlet er det viktig å samtidig anerkjenne at langt fra alle arbeidsoppgaver kan gjennomføres når det passer best for arbeidstakeren. Innen bransjer som helse, omsorg og pleie, transport, varehandel og personlig tjenesteyting er det arbeidsoppgaver som nødvendigvis må foregå kontinuerlig gjennom hele døgnet eller når passasjerer, kunder eller pasienter trenger det. Det er også innenfor slike bransjer vi finner flest ansatte med lav fleksibilitet. Gitt de fordelene vi har vist at fleksibilitet kan ha for arbeidstakeren, kan det være en viktig oppgave for fagforeninger å se på hvordan andre former for fleksibilitet i arbeidsorganiseringen kan økes, også for arbeidstakere i slike bransjer. Vi har nevnt potensialet som kan ligge i tillitsreformen, hvor ansatte kan gis en høyere innflytelse over hvordan de løser sine arbeidsoppgaver. Løsninger som fleksible turnuser hvor ansatte har innflytelse over plasseringen av egne vakter er et annet eksempel på tiltak som kan øke individuell fleksibilitet. Den høye oppslutningen om fagforeningene i de delene av arbeidslivet som har lav fleksibilitet, gir et godt grunnlag for kollektive forhandlinger om ordninger som kan være gunstige for den enkelte arbeidstaker.

Vedlegg 1. Metode

Bakgrunn

Grunnkonseptet for YS Arbeidslivsbarometer er at vi holder målemetodene faste. Vi har beholdt en kjerne av spørsmål konstant siden 2009. Dette muliggjør analyser av endring fra år til år. Samtidig arbeider vi kontinuerlig med å utvikle nye spørsmål. Nye spørsmål legges inn når det er aktuelt, og overflødige spørsmål tas ut av spørreskjemaet. I de tilfeller hvor det gjøres endringer i barometerberegningene, beregner vi barometerverdiene på nytt for alle år tilbake i tid. Vi kombinerer egne spørreskjemadata med eksterne data, enten fra representative undersøkelser, som f.eks. Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), eller fra administrative registre.

Om utvalgene

Barometerundersøkelsene har siden vi startet i 2009 blitt gjennomført av Kantar TNS. Dataene samles inn fra medlemmer av deres respondentpanel ved hjelp av et nettbasert spørreskjema. Respondentpanelet består til enhver tid av om lag 50 000 personer, som er rekruttert via telefonintervju. Undersøkelsene har blitt gjennomført i perioden juni-juli i 2009-2017. I 2018 og 2019 ble undersøkelsen gjennomført i april/mai, mens den fra 2020 ble gjennomført i mars/april. Undersøkelsen i 2021 var i felt fra slutten av mars til begynnelsen av mai. Datainnsamlingen i 2022 foregikk fra 4. april til 9. mai.

Tabell 1 viser antall respondenter i brutto- og nettoutvalget for perioden 2009-2022. Bruttoutvalget er antall personer som har blitt invitert til å svare på undersøkelsen og nettoutvalget er antall besvarelser hvert år. I perioden 2009-2022 har vi til sammen fått 38 851 besvarelser. Noen respondenter har imidlertid svart på spørreskjemaet flere år, slik at antallet unike respondenter er lavere, ca. 22 600.

Tabell 1: Utvalg og svarprosent. År 2009–2022

	Bruttoutvalg	Nettoutvalg	Svarprosent
2022	14714	4066	28 %
2021	9546	3150	33 %
2020	7672	2903	38 %
2019	9043	3185	35 %
2018	10014	2928	29 %
2017	8982	3042	34 %
2016	5591	2917	52 %
2015	6815	3099	45 %
2014	6306	3015	48 %
2013	14869	4755	32 %
2012	8797	3169	36 %
2011	9146	3012	33 %
2010	5250	2675	51 %
2009	2062	1001	49 %
Totalt	118807	38851	33 %

Målgruppen for barometerundersøkelsen er arbeidstakere i Norge fra 18 år og oppover. Utvalget har endret seg noe over tid på grunn av varierende rutiner ved stratifisering. Fra 2009 til 2013 ble utvalget stratifisert på alder, kjønn og utdanningsnivå i befolkningen (omkring 33 prosent høyt utdannede). I 2014 og 2016 ble utvalget stratifisert på kjønn, alder og utdanning i den yrkesaktive befolkningen (omkring 42 prosent høyt utdannede). I 2016 til 2018 ble utvalget trukket basert på kjønn og alder, og ikke stratifisert på utdanning. Fordi Kantar TNS' panel har en overvekt av høyt utdannede har vi en overrepresentasjon av personer med høy utdanning i utvalgene fra 2014 til 2018. Fra 2020 er utvalget trukket stratifisert på alder, kjønn og utdanning for å ligne så mye som mulig på den yrkesaktive befolkningen. Oppsummert er den viktigste konsekvensen av for mange høyt utdannede i utvalgene etter 2014 at fallet i interessen for fagorganisering er blitt undervurdert i foregående rapporter. Det står mer om dette i metodekapittelet i 2019-rapporten²⁷.

For å kompensere for utvalgsskjevheten, er alle univariate og bivariate fordelinger og analyser fra og med 2019 gjort på et vektet utvalg. Vekten er basert på kjønn, alder og utdanning (rim-vekting) i Arbeidskraftundersøkelsen AKU for at utvalget skal ligne sysselsatte i Norge. Tabell 2 og 3 viser fordelingen til nettoutvalgene for alle år, både uvektet og vektet.

Arbeidslivsbarometerets utvalg er trukket blant arbeidstakere som har arbeid (heltid eller deltid) som hovedaktivitet. Deltidsandelen er lavere i våre utvalg enn i f.eks. AKU, og det er spesielt de med veldig kort deltid som er underrepresentert. Dette skyldes sannsynligvis at de som anser seg for hovedsakelig å være studenter, pensjonister eller annet ikke er inkludert i utvalget. Likeledes kan vi se at andelen midlertidige er noe lavere enn i arbeidslivet som helhet. Andelen fagorganiserte er høyere i Arbeidslivsbarometerets utvalg. Dette kan til dels forklares av en noe høyere andel ansatte i offentlig sektor, men også at de som svarer på Arbeidslivsbarometeret antakeligvis befinner seg i den mest etablerte delen av arbeidslivet, med de mest ordnede arbeidsforholdene. Vi tilstreber å gjøre utvalget mest mulig likt arbeidstakere i Norge. Samtidig vet vi fra denne og andre undersøkelser at arbeidstakere uten norskkunnskaper og arbeidstakere med en løs tilknytning til arbeidslivet, eller i det som ofte kalles det useriøse arbeidslivet, i liten utstrekning svarer på spørreundersøkelser. Det viktigste formålet med Arbeidslivsbarometeret er imidlertid å måle endring og stabilitet i det ordinære arbeidslivet. Derfor er det avgjørende at utvalgene er mest mulig like fra år til år. Tabellene for utvalgssammensetningen viser stabiliteten i utvalgene.

Datamaterialet i anonymisert form er tilgjengelig på nettsiden www.arbeidslivsbarometeret.no

²⁷ Ingelsrud, M. H. & Steen, A. H. (2019). Norsk arbeidsliv 2019. Kompetanse i det digitale arbeidslivet. Oslo: YS/Arbeidsforskningsinstituttet AFI

Tabell 2: Utvalgets kjennetegn. År 2009-2022. Vektete data.

Vektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
I alt	1001	2675	3012	3169	4847	2985	3058	2912	3042	2928	3185	2906	3150	4066
Menn 18-29 år	12 %	12 %	12 %	13 %	14 %	13 %	13 %	13 %	13 %	6 %	13 %	11 %	10 %	10 %
Menn 30-44 år	19 %	16 %	16 %	14 %	14 %	12 %	14 %	15 %	15 %	16 %	14 %	14 %	15 %	15 %
Menn 45-66 år	21 %	23 %	23 %	24 %	23 %	26 %	25 %	24 %	23 %	25 %	25 %	27 %	28 %	28 %
Kvinner 18-29 år	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	10 %	12 %	12 %	15 %	12 %	10 %	10 %	10 %
Kvinner 30-44 år	17 %	15 %	15 %	14 %	15 %	14 %	14 %	15 %	15 %	13 %	14 %	14 %	15 %	15 %
Kvinner 45-66 år	18 %	22 %	22 %	23 %	23 %	23 %	24 %	22 %	22 %	25 %	23 %	23 %	22 %	22 %
Menn	53 %	51 %	51 %	51 %	51 %	52 %	52 %	51 %	51 %	47 %	51 %	52 %	53 %	53 %
Kvinner	47 %	49 %	49 %	49 %	49 %	48 %	48 %	49 %	49 %	53 %	49 %	48 %	47 %	47 %
Privat sektor	61 %	58 %	0 %		58 %	57 %	55 %	59 %	61 %	59 %	59 %	59 %	58 %	56 %
Offentlig sektor	33 %	35 %	0 %		36 %	36 %	39 %	37 %	35 %	37 %	37 %	37 %	38 %	40 %
Offentlig eiet selskap	6 %	6 %	0 %		6 %	7 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Industri	20 %	19 %	19 %	17 %	22 %	23 %	21 %	24 %	25 %	24 %	22 %	21 %	20 %	19 %
Handel	15 %	12 %	13 %	13 %	8 %	9 %	9 %	8 %	13 %	13 %	8 %	9 %	8 %	7 %
Service	65 %	69 %	68 %	69 %	70 %	68 %	70 %	68 %	62 %	63 %	70 %	70 %	72 %	74 %
1-9 ansatte	15 %	11 %	14 %	14 %	11 %	11 %	8 %	11 %	11 %	11 %	11 %	13 %	9 %	10 %
10-50 ansatte	29 %	30 %	31 %	30 %	27 %	30 %	27 %	27 %	26 %	28 %	27 %	26 %	27 %	25 %
51+ ansatte	56 %	59 %	55 %	56 %	62 %	60 %	65 %	62 %	63 %	61 %	62 %	62 %	64 %	66 %
Grunn/videregående	69 %	67 %	66 %	64 %	68 %	63 %	60 %	61 %	60 %	56 %	60 %	60 %	55 %	55 %
Høyere utdanning	31 %	33 %	34 %	36 %	32 %	37 %	40 %	39 %	40 %	44 %	40 %	40 %	45 %	45 %
Heltid	81 %	76 %	77 %	74 %	81 %	84 %	86 %	86 %	84 %	83 %	85 %	85 %	86 %	85 %
Deltid	19 %	24 %	23 %	26 %	19 %	16 %	14 %	14 %	16 %	17 %	15 %	15 %	14 %	15 %
Midlertidig							5 %	7 %	6 %	6 %	7 %	6 %	6 %	6 %
Fagorganisert	64 %	63 %	62 %	62 %	64 %	63 %	66 %	63 %	62 %	65 %	66 %	65 %	65 %	68 %

Tabell 3: Nettoutvalgets kjennetegn. År 2009-2022. Uvektede data.

Uvektet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
I alt	1001	2675	3012	3169	4751	2985	3099	2912	3042	2928	3185	2903	3150	4066
Menn 18-29 år	7 %	6 %	5 %	4 %	4 %	2 %	3 %	6 %	2 %	2 %	3 %	5 %	4 %	2 %
Menn 30-44 år	18 %	17 %	17 %	15 %	14 %	11 %	15 %	13 %	18 %	12 %	11 %	15 %	13 %	12 %
Menn 45-66 år	25 %	25 %	26 %	27 %	32 %	34 %	33 %	31 %	31 %	26 %	33 %	31 %	32 %	35 %
Kvinner 18-29 år	8 %	8 %	6 %	6 %	6 %	5 %	3 %	8 %	4 %	5 %	8 %	5 %	10 %	5 %
Kvinner 30-44 år	19 %	18 %	18 %	18 %	16 %	18 %	17 %	18 %	20 %	18 %	18 %	11 %	16 %	17 %
Kvinner 45-66 år	23 %	26 %	28 %	30 %	27 %	30 %	29 %	24 %	24 %	37 %	28 %	33 %	25 %	29 %
Menn	50 %	48 %	48 %	46 %	51 %	48 %	51 %	50 %	51 %	40 %	46 %	51 %	49 %	49 %
Kvinner	50 %	52 %	52 %	54 %	49 %	52 %	49 %	50 %	49 %	60 %	54 %	49 %	51 %	51 %
Privat sektor	57 %	55 %		57 %	55 %	51 %	52 %	54 %	54 %	51 %	56 %	55 %	56 %	53 %
Offentlig sektor	37 %	38 %		37 %	39 %	43 %	42 %	41 %	41 %	45 %	40 %	41 %	40 %	43 %
Offentlig eiet selskap	6 %	7 %		6 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Industri	21 %	18 %	18 %	16 %	21 %	19 %	20 %	21 %	20 %	20 %	21 %	19 %	19 %	17 %
Handel	10 %	11 %	11 %	12 %	7 %	8 %	8 %	7 %	10 %	9 %	7 %	7 %	7 %	6 %
Service	69 %	71 %	71 %	72 %	72 %	73 %	72 %	72 %	69 %	71 %	72 %	74 %	73 %	77 %
1-9 ansatte	14 %	11 %	13 %	14 %	10 %	10 %	7 %	9 %	9 %	10 %	11 %	11 %	9 %	9 %
10-50 ansatte	28 %	30 %	31 %	29 %	27 %	28 %	25 %	26 %	24 %	27 %	26 %	25 %	26 %	24 %
51+ ansatte	58 %	60 %	56 %	57 %	64 %	62 %	67 %	65 %	68 %	63 %	63 %	63 %	65 %	67 %
Grunn/videregående	68 %	66 %	63 %	63 %	64 %	51 %	56 %	43 %	36 %	37 %	59 %	51 %	50 %	44 %
Høyere utdanning	32 %	34 %	37 %	37 %	36 %	49 %	44 %	57 %	64 %	63 %	41 %	49 %	50 %	56 %
Heltid	81 %	75 %	76 %	74 %	82 %	84 %	86 %	87 %	87 %	83 %	85 %	86 %	86 %	87 %
Deltid	19 %	25 %	24 %	26 %	18 %	16 %	14 %	13 %	13 %	17 %	15 %	14 %	14 %	13 %
Midlertidig						4 %	4 %	6 %	5 %	5 %	5 %	5 %	6 %	4 %
Fagorganisert	67 %	66 %	65 %	64 %	67 %	68 %	69 %	67 %	68 %	69 %	67 %	68 %	67 %	70 %

Signifikanstesting av forskjeller mellom år

For å avgjøre om forskjellen i barometerverdier fra ett år til det neste er stor nok til at det er sannsynlig at den skyldes en reell utvikling i arbeidslivet, eller om den kun er uttrykk for tilfeldige variasjoner, benytter vi kjiqvadrat-tester. Barometerverdiene i 2022 testes mot 2021, men også 2019, ettersom dette var det siste år før pandemien. Kjiqvadrat-testene er gjennomført på vektete data. Arbeidslivsbarometeret består av om lag 3000 respondenter hvert år, noe som gjør at selv små forskjeller blir signifikante. Arbeidslivsbarometeret viser tall som gjelder for alle arbeidstakere samlet. Når hele arbeidslivet beveger seg systematisk i én retning i løpet av ett tiår, mener vi det er verdt å påpeke selv om endringen i gjennomsnittet er liten. Om ikke annet er nevnt, har vi benyttet et signifikansnivå på $p < 0,05$.

I noen analyser har vi også kontrollert for andre forhold, som sammensetning av kjønn, alder, utdanning, inntekt og bransje. I disse tilfellene har vi benyttet OLS eller logistisk regresjon.

Beregning av barometerverdier

Fra og med 2021 begynte vi å vise barometerverdiene som en prosentandel av alle arbeidstakerne som har egenskapen, eller er enig i den påstanden som vi måler.²⁸ «Vet ikke»-svar og tomme svar er som oftest utelatt fra barometerberegningene.

Konstruksjonen av hver barometerverdi er ytterligere beskrevet under. «Delindikator» og «barometerverdi» er brukt om hverandre.

1. Fagforeningenes legitimitet

Fagforeningenes legitimitet består av fem delindikatorer.

1.1 Fagforeningers betydning er konstruert på bakgrunn av seks positivt ladede utsagn om fagforeninger. Svarskalaen går fra 1=Sterkt uenig, 2=uenig, 3=verken enig eller uenig, 4=enig til 5=sterkt enig. De seks påstandene er:

1. *Fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling*
2. *Fagforeninger er viktige for å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen*
3. *Fagforeninger er viktige for å oppnå en rettferdig inntektsfordeling*
4. *Uten fagforeninger ville ansattes arbeidsforhold være mye verre enn de er*
5. *Fagforeninger er svært viktige for ansattes jobbsikkerhet*
6. *Fagforeningen(e) på min arbeidsplass er en konstruktiv bidragsyter til forbedringer på min arbeidsplass*

Vi har først beregnet gjennomsnittlig verdi per respondent. De som har et gjennomsnitt som er høyere enn 3,5 poeng teller vi som enige. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt over 3,5.

1.2 Fagforeninger ikke problematisk er konstruert på bakgrunn av tre negativt ladede utsagn om fagforeninger med samme svarskala som 1.1.

1. *Fagforeninger har for mye makt*
2. *Fagforeninger skaper konflikter på min arbeidsplass*
3. *Fagforeninger er en bremsekloss i modernisering/omstilling på min arbeidsplass*

²⁸ I tidligere årganger av Arbeidslivsbarometeret har barometerverdiene vært omregnet til et tall på en skala fra 1 - 10. Denne omregningen har vi ikke gjort i år. Vi viser heller den prosentandelen som alltid har ligget bak den reskalerte barometerverdien.

Vi har først beregnet gjennomsnittlig verdi per respondent. De som har et gjennomsnitt som er lavere enn 2,5 teller vi som uenige i påstandene. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt under 2,5.

1.3 Arbeidstakere som er positivt innstilt til fagforeningsmedlemskap er konstruert på bakgrunn av andelen som er eller som kan tenke seg å være fagforeningsmedlem. For eksempel: 67 prosent oppgir å være fagforeningsmedlemmer. Av de 33 prosent som ikke er det, oppgir 40 prosent at de kan tenke seg å være det. Til sammen er rundt 80 prosent definert som positivt innstilt til fagforeninger.

1.4 Fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Vi har her begrenset utvalget til dem som ikke er eller har vært tillitsvalgt og som er eller tidligere har vært medlem av en fagforening. Av dem har vi sett på andelen som absolutt eller kanskje kan tenke seg å påta seg et tillitsverv. Denne andelen utgjør barometerverdien.

1.5 Tillitsvalgte som føler seg respektert av ledelsen. Vi har her begrenset utvalget til kun å gjelde dem som har oppgitt å ha et tillitsverv nå. Dette er et relativt begrenset utvalg, og utgjør omkring 10 prosent av det totale antallet besvarelser. Blant dem har vi sett på hvor stor andel som er enig eller sterkt enig i at de som tillitsvalgt føler at de blir respektert av ledelsen.

2. Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse

Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse består av syv delindikatorer.

2.1 Organisering på arbeidsgiversiden er konstruert på bakgrunn av andelen som oppgir at virksomheten er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Utvalget er begrenset til å gjelde ledere med personalansvar.

2.2 Tariffavtaledekning er konstruert på bakgrunn av spørsmålet «Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom private avtaler mellom deg og din arbeidsgiver?». Andelen som har svart «Helt eller delvis regulert av tariffavtale/overenskomst» utgjør barometerverdien.

2.3 Holdning til prestasjonsbaserte lønnstillegg er konstruert på bakgrunn av et spørsmål om hvilke påstander som er mest dekkende for ditt syn: i) At man ønsker at lønnstillegg i liten grad skal bestemmes av resultater eller prestasjoner, ii) at man ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av ens egne prestasjoner, iii) at man ønsker at lønnstillegg i større grad skal bestemmes av virksomhetens resultater. Andelen som har svart alternativ i) eller iii) er summert og er basis for delindikatoren.

2.4 Oppslutning om koordinerte, kollektive lønnsforhandlinger er konstruert på bakgrunn av spørsmålet om hvilke parter man i hovedsak mener at lønnsforhandlinger bør foregå imellom. I dette spørsmålet kan man kun oppgi ett alternativ, enten i) Fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner på nasjonalt (sentralt) nivå, ii) Tillitsvalgte og ledelsen i den enkelte bedrift eller virksomhet, iii) Den enkelte arbeidstaker og bedriften/virksomheten, eller iv) Vet ikke. Alternativ i) er vektet med 1, mens alternativ ii) er vektet med 0,5. Summen utgjør basis for barometerverdien.

2.5 Oppslutning om fagforeningers rolle i lønnsforhandlinger er basert på spørsmålet «Hvor vil du plassere deg på skalaen under?» Svaralternativene er på en skala fra 1 til 5, der 1 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv» og 5 = «Jeg ønsker i størst mulig grad at fagforeninger forhandler lønn på mine vegne». I 2014 og 2015 var spørsmålet todelt, og man kunne velge enten 1 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv» eller 2 = «Jeg ønsker i størst mulig grad å forhandle lønn selv». For 2014 og 2015 er barometerverdien basert på andelen som har oppgitt alternativ 1. Fra 2016 og fremover er andelen som har oppgitt alternativ 4 og 5 samt halvparten av dem som har oppgitt alternativ 3, brukt til å konstruere barometerverdien.

2.6 Oppslutning om åpenhet om lønn er basert på spørsmålet «I hvilken grad synes du det burde være åpenhet om lønn på din arbeidsplass?». Svaralternativene er 1) Full åpenhet om lønn, 2) Delvis åpenhet om lønn, 3) Ingen åpenhet om lønn, 4) Vet ikke / ikke aktuelt. Andelen som enten er for full eller delvis åpenhet er brukt til å lage barometerverdien.

2.7 Oppslutning om små inntektsforskjeller er konstruert på bakgrunn av spørsmålet «Bør det bli større eller mindre inntektsforskjeller i samfunnet framover eller bør de være som nå?». Svaralternativene er 1) Mindre inntektsforskjeller, 2) Som nå, 3) Større inntektsforskjeller og 4) Vet ikke. De som har svart «vet ikke» er tatt ut av beregningsgrunnlaget. Andelen som mener at inntektsforskjellene bør være mindre eller som nå utgjør barometerverdien.

3. Trygghet og tilknytning

Barometerområdet består av ti delindikatorer.

Delindikatoren **3.1 Lav risiko for uførepensjon om 5 år** er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er uførepensjonist». Spørsmålet har svaralternativer fra 1 til 5: 1 «Svært usannsynlig», 2 «Ganske usannsynlig», 3 «Verken sannsynlig eller usannsynlig», 4 «Ganske sannsynlig» og 5 «Svært sannsynlig». Barometerverdien er basert på andelen som ikke anser det for å være sannsynlig (svaralternativ 1 og 2).

Delindikator **3.2 – 3.4 og 3.7** er konstruert på tilsvarende måter:

3.2 Lav risiko for arbeidsledig om 5 år: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er arbeidsledig».

3.3 Lav risiko for å være utenfor arbeidslivet av andre grunner om 5 år: «I hvilken grad er det sannsynlig at du om 5 år: Er utenfor arbeidslivet av andre grunner»

3.4 Lav risiko for at dårlig helsetilstand vil føre til nedsatt arbeidskapasitet om 5 år: «I hvilken grad er det sannsynlig at din helsetilstand vil føre til at du må redusere din arbeidsinnsats i løpet av de nærmeste 5 år?»

3.5 Andel lite bekymret for å miste jobben: «I hvilken grad er du bekymret over muligheten til å miste jobben din?». Svaralternativer: 1 «Jeg er ikke bekymret i det hele tatt», 2 «Jeg er litt bekymret», 3 «Jeg er noe bekymret», 4 «Jeg er meget bekymret». Andel som har svart 1 eller 2 utgjør barometerverdien.

3.6 Lett å finne ny jobb som er like bra: «Hvor vanskelig eller lett mener du det ville være for deg å finne en jobb som er minst like god som den du har nå?». 1 «Svært vanskelig», 2 «Nokså vanskelig», 3 «Verken lett eller vanskelig», 4 «Nokså lett», 5 «Svært lett». Andel som har svart 4 eller 5 utgjør barometerverdien.

3.7 Frykter ikke mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon pga. omstilling eller nedbemanning: «Opplever du at du står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedskjæringer?».

Delindikator **3.8 Fast ansatte** er basert på tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (SSBs tabell 05611) om andelen midlertidig ansatte i aldersgruppen 20 til 66 år. Barometerverdien viser andel fast ansatte. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2022-verdien er basert på andel i 2020).

3.9 Sysselsettingsgrad blant befolkningen 20-66 år. Barometerverdien er basert på andelen sysselsatte i befolkningen mellom 20-66 år hentet fra SSB (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2022-verdien er basert på andel i 2021).

Delindikatoren **3.10 Arbeidsledighet i AKU.** Barometerverdien er basert på andelen som IKKE er arbeidsledige i aldersgruppen mellom 20-66 år hentet fra SSB (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2022-verdien er basert på andel i 2021).

4. Likestilt deltakelse

Likestilt deltakelse består av seks delindikatorer.

Delindikator **4.1** er basert på tre spørsmål: «Hvem tar hovedansvaret for følgende arbeidsoppgaver? a) Hus og hjem, b) Omsorgsansvar for barn og c) Å være hjemme med syke barn». Svaralternativene til hver arbeidsoppgave er 1 = «Jeg gjør/gjorde mest», 2 = «Deler likt med partner/ekspartner» og 3 = «Partner/ekspartner gjør mest». Barometerverdien er basert på andelen som oppgir at de deler hvert av ansvarsområdene likt med partneren. Spørsmålene er stilt til alle, med mulighet til å krysse av for «ikke aktuelt». De som svarer «ikke aktuelt» er utelatt fra prosenteringen. Målet er kalkulert per individ først, som et gjennomsnitt av alle spørsmål med gyldig svar. I 2022 ble det gjort endringer i spørsmåls- og svarformuleringen. Tidligere var spørsmålet og alternativene formulert slik at de viste til både nåtid og fortid (eks. «Deler/delte liket med partner»). Formuleringene som ble benyttet frem til 2021 finnes i tidligere rapporter.

Delindikator **4.2** er konstruert på samme måte som 4.1. Andelen som oppgir å ha en jobb/stilling med omtrent samme nivå når det gjelder ansvar og karrieremessig status er basis for konstruksjonen av barometerverdien.

4.3 Andel sysselsatte kvinner i forhold til sysselsatte menn 15-74 år (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2022-verdien er basert på andel i 2021).

4.4 Andel sysselsatte kvinner som jobber deltid (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2022-verdien er basert på andel i 2021).

4.5 Andel menn i helse, omsorg og utdanning (AKU). Andelen av de sysselsatte innen helse- og sosialtjenester og undervisning som er menn. Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2022-verdien er basert på andel i 2021).

4.6 Lønnsforskjeller mellom fulltidsarbeidende kvinner og menn (justert for timetall) er laget på bakgrunn av data fra Arbeidslivsbarometeret. Vi har bedt respondentene om å oppgi både hvor mange timer de normalt jobber per uke og hvor mye de tjener per år. Noen har ikke svart, og noen har oppgitt summer som vi ikke anser for å være realistiske. Vi har derfor fjernet ekstremverdier fra beregningsgrunnlaget. Vi har deretter delt inntekt på antall timer man jobber per uke. Vi har så sett på hva kvinners årsinntekt per time utgjør av menns årsinntekt per time. Vi er innforstått med at kvinners inntekt relativ til menns også burde kontrolleres for andre faktorer, f.eks. stillingskode, ansiennitet, bransje, ansvar osv. Det har vi ikke gjort her. Men vi har altså justert den skjeve inntektsfordelingen for én viktig faktor, nemlig timeantall. Tidligere har vi brukt data fra SSB om heltidsekvivalenter. Tidsserien fra SSB ble avsluttet i 2015. Vi bestemte oss derfor for å bruke egne data fra Arbeidslivsbarometeret. Våre data gir resultater som tilsvarer resultater fra annen offentlig, tilgjengelig statistikk.

5. Arbeidsvilkår, stress og mestring

Barometerområdet består av 11 delindikatorer fordelt på tre områder:

a) Fysiske arbeidsforhold

a.1 Sjelden hardt fysisk arbeid er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte må du utføre hardt fysisk arbeid?» med svaralternativer 1 «Aldri», 2 «sjelden», 3 «noen ganger», 4 «ofte», 5 «alltid» og «vet ikke». «Vet ikke» er utelatt fra prosenteringen. Barometerverdien er andelen som svarer 1 eller 2.

a.2 Arbeidsforhold med lav risiko er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte arbeider du under risikofylte forhold?». Svaralternativer og fremgangsmåten for utarbeidelsen av barometerverdien er lik som i 5a.1.

b) Arbeidspress

b.1 Tidspress noen ganger eller sjeldnere er konstruert på bakgrunn av fire spørsmål om kvantitative arbeidskrav, med samme svaralternativer som 5a.1. Variablenes verdier reverseres før gjennomsnittet beregnes for hver respondent. De fire spørsmålene er:

Hvor ofte ...

1. *Er arbeidsbelastningen ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?*
2. *Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?*
3. *Har du for mye å gjøre?*
4. *Må du arbeide overtid?*

Vi har først beregnet gjennomsnittlig verdi per respondent. De som har et gjennomsnitt som er lavere enn 3,5 teller vi som at de opplever tidspress noen ganger eller sjeldnere.

Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt under 3,5.

b.2 Utslitt etter jobb noen ganger eller sjeldnere er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte er du utslitt når du kommer hjem fra jobben?», med samme svaralternativer som 5a.1.

Barometerverdien er andelen som svarer 1, 2 eller 3.

b.3 Stressende arbeid noen ganger eller sjeldnere er basert på ett spørsmål: «Hvor ofte kjennes arbeidet stressende?», med samme svaralternativer som 5a.1. Barometerverdien er andelen som svarer 1, 2 eller 3.

b.4 God jobb-hjem-balanse er basert på syv spørsmål om forholdet mellom jobb og fritid. Spørsmålene er negativt ladet, med samme svaralternativer som 5a.1. Spørsmålene er:

Hvor ofte opplever du:

1. *At kravene på jobben går utover familielivet?*
2. *At familielivets krav går utover jobben?*
3. *At det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå med et aktivt sosialt liv?*
4. *At det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå med de fritidsaktivitetene du ønsker å drive med?*
5. *Tidspress for å rekke jobben og / eller for å rekke andre forpliktelser etter jobb?*
6. *At det er vanskelig å kombinere jobb med omsorgsansvar for eldre familiemedlemmer?*
7. *At du møter liten forståelse hos arbeidsgiver når familie og omsorgsoppgaver krever sitt?*

Vi har laget en variabel som er gjennomsnittsbesvarelsen på de syv spørsmålene. De som har et gjennomsnitt som er lavere enn 2,5 teller vi som at de ofte eller alltid har god jobb-hjem-balanse. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt under 2,5.

c) Opplevelser av jobb og arbeidsoppgaver

c.1 Interessant jobb er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad passer følgende beskrivelser på din jobbsituasjon? Min jobb er interessant.» Skalaen går fra 1 = «Sterkt uenig» til 5 = «Sterkt enig». Barometerverdien er andelen som svarer 4 eller 5.

c.2 Selvstendig jobb er konstruert på bakgrunn av ett spørsmål: «I hvilken grad passer følgende beskrivelser på din jobbsituasjon? Jeg kan arbeide selvstendig i min jobb.» Barometerverdien er laget på samme måte som i 5c.1.

c.3 Mestring i arbeidet er konstruert på bakgrunn av fire spørsmål om mestring som er positivt ladet og samme svaralternativer som 5a.1. De fire spørsmålene er:

Hvor ofte:

1. *Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?*

2. *Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?*
3. *Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?*
4. *Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?*

Vi har konstruert en variabel som er gjennomsnittsbetvarelsen på de fire spørsmålene. De som har et gjennomsnitt som er høyere enn 3,5 teller vi som at de ofte eller alltid opplever mestring. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt over 3,5.

c.4 Mening og positive utfordringer er konstruert på bakgrunn av tre spørsmål som er positivt ladet. Spørsmålene er:

Hvor ofte:

1. *Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet?*
2. *Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?*
3. *Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?*

Delindikatoren er konstruert på samme måte som 5.c.3.

c.5 Fornøyd i jobb er laget på bakgrunn av ett spørsmål: «Hvor fornøyd er du i jobben din?». Fra 2014 har spørsmålet hatt fem svaralternativer 1 «Svært fornøyd» til 5 «Svært misfornøyd». Barometerverdien er andelen som svarer 1 eller 2.

6. Kompetanse

Spørsmålene som danner grunnlaget for barometerverdiene for kompetanse har inngått i spørreskjemaet siden 2009, og ble før 2019 inkludert i barometerverdien for Arbeidsvilkår, stress og mestring. Kompetanse ble skilt ut som egen indikator fra 2019.

6.1 Verdsetting av kompetanse er laget på bakgrunn av to spørsmål med samme svaralternativer som 5.a.1. Delindikatoren er konstruert på samme måte som 5.c.3: *Hvor ofte opplever du at:*

1. *Innsatsen du gjør på jobben blir verdsatt?*
2. *Kompetansen din blir verdsatt på jobben?*

De som har et gjennomsnitt som er høyere enn 3,5 teller vi som at de ofte eller alltid opplever verdsetting. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt over 3,5.

6.2 Arbeidsgiver tilrettelegger for videreutvikling er laget på bakgrunn av to spørsmål og delindikatoren er konstruert på samme måte som 5.c.3:

1. *Arbeidsgiver legger til rette for at du skal utvikle deg faglig?*
2. *Arbeidsgiver legger forholdene til rette for etter-/ videreutdanning?*

De som har et gjennomsnitt som er høyere enn 2,5 teller vi som at arbeidsgiver noen ganger, ofte eller alltid tilrettelegger for videreutvikling. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt over 2,5.

6.3 Utnyttelse av eksisterende kompetanse er konstruert på bakgrunn av tre spørsmål, hvorav ett er positivt og to er negativt ladet. Svaralternativene på de negativt ladede spørsmålene er snudd. Delindikatoren er konstruert på samme måte som 5.c.3:

Hvor ofte opplever du at:

1. *Det er samsvar mellom jobben / stillingen du har og ambisjonene dine?*
2. *Du har kompetanse og ferdigheter som du ikke får brukt? (Svaralternativer er snudd)*
3. *Du ønsker deg større utfordringer? (Svaralternativer er snudd)*

De som har et gjennomsnitt som er høyere enn 3,5 teller vi som at de ofte eller alltid opplever at kompetansen deres blir brukt. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt over 3,5.

6.4 Tilstrekkelig kompetanse er konstruert på bakgrunn av to negativt ladede spørsmål med samme svarskala som spørsmålene i 5.c.3:

Hvor ofte opplever du at:

1. *Du ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine?*
2. *Det er vanskelig å oppfylle kravene som du stilles overfor på jobben?*

De som har et gjennomsnitt som er lavere enn 2,5 teller vi som at de sjelden eller aldri opplever at kompetansen ikke strekker til. Barometerverdien er andelen med gjennomsnitt under 2,5.

6.5 Sysselsatte i formell utdanning (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2022-verdien er basert på andel i 2021). Andel av sysselsatte i alderen 15 til 59 år.

6.6 Sysselsatte i uformell opplæring (AKU). Verdien fra AKU baseres på siste hele år (dvs. 2022-verdien er basert på andel i 2021). Andel av sysselsatte i alderen 15 til 59 år.

6.7 Interesse for etter- og videreutdanning. Spørsmål: «*Dersom forholdene legges til rette på arbeidsplassen, hvor sannsynlig er det at du vil ta etter- eller videreutdanning?*». Svaralternativer: 1 «Svært sannsynlig» 2 «ganske sannsynlig» 3 «verken sannsynlig eller usannsynlig», 4 «ganske usannsynlig», 5 «ganske sannsynlig». Barometerverdien er andelen som svarer 1 eller 2.

Vedlegg 2. Bransje, uvektet antall per år

Tabell 4: Uvektet N per bransje per år. 2019, 2021 og 2022.

Bransje	Uvektet N		
	2019	2021	2022
Offentlig sentralforvaltning, myndighet, sosialtj.	398	375	569
Barnehage/skole	362	398	531
Helsetjenester	329	354	474
Pleie og omsorg	117	94	119
Forsvar/politi/ rettsvesen/vakthold	80	65	93
Industri/teknikk	245	204	266
Bygg/anlegg	197	178	198
Varehandel/butikk	227	231	249
Transport/samferdsel	186	177	222
Kultur/idrett/organisasjoner	79	71	110
Reiseliv/hotell/restaurant/servering	77	91	77
Telekommunikasjon/IT	98	147	195
Bank/forsikring/finans	99	118	152
Forretn. service/tjenester/media/PR	169	133	186
Olje/gass/energi	186	193	192
Annet, kort utd.	199	152	182
Annet, lang utd.	136	151	234