

ARBEIDSPASS I UBALANSE?

Har du innflytelse over hvordan jobben skal gjøres? Blir arbeidet tilrettelagt ved sykdom? Hvem går du til for å ta opp problemer på jobben?

Hvis ansatte har for liten innflytelse, kommer arbeidsplassen i ubalanse og vi får et usunt arbeidsmiljø. Balansen handler ikke om hva vi tror og føler rundt jobben, men hvordan arbeidsplassen faktisk er. Denne arbeidslivstesten kan hjelpe deg med å vurdere hvordan din arbeidsplass faktisk er.

Et trygt arbeidsmiljø der alle får bruke sine egenskaper og kunnskaper er sunt. Det gode arbeidsliv krever arbeidsplasser der vi opplever støtte og anerkjennelse for

jobben vi gjør. Er din jobb en del av det gode arbeidsliv?

Bruk denne testen som grunnlag for en diskusjon i klubb/fagforening eller til ettertanke for deg selv. Testen gir ingen poengsum eller fasit, så dere må trekke konklusjonene selv.

Men noen av svaralternativene står i **fet skrift**. Disse svarene representerer større fare for utrygghet og helserisiko. Se hvilke svar du har i fet skrift, og diskuter med tillitsvalgte og/eller kolleger hvilke av disse som kan forbedres.

Faktaboksene underveis inneholder kunnskap fra forskning og statistikk relatert til temaene i testen.

1. Om deg

Mann

Kvinne

Er flertallet av dine kolleger samme kjønn som deg?

Ja Nei

En eller begge foreldre født i Norge

Begge foreldre født utenfor Norge

Har flertallet av ansatte samme landbakgrunn som deg?

Ja Nei

2. Hvor gammel er du?

18-25

26-30

31-35

36-45

46-55

56-67

3. Høyeste gjennomførte utdanning

Grunnskole

Videregående skole

Høyere utdanning lavere grad (3-årig Bachelor)

Høyere utdanning høyere grad (5-årig Master)

4 a. Hvem jobber du for?

Staten

Kommune

Statlig selskap

Privat selskap



MANIFEST
SENTER FOR SAMFUNNSANALYSE

MANN ELLER KVINNE? Norsk arbeidsliv er kjønnsdelt. 69 % av ansatte i offentlig sektor er kvinner mens 64 % av ansatte i privat sektor er menn. 43 % av kvinner jobber deltid, mens for menn er andelen 13 %. Bare ca. 30 % jobber i næringer med jevn kjønnsbalanse.

Mens rundt 30 % av mennene rapporterer at de jobber innen industri, håndverk, bygg og anlegg, er det bare snaue 10 % av kvinnene som gjør det. Ca. 25 % av kvinnene jobber innen helse og omsorg. I samme bransje er 5 % av mennene. Dette har ikke endret seg de siste tjue årene.

Manns- og kvinnedominerte arbeidsplasser tilbyr systematisk forskjellige vilkår, og på en slik måte at kvinnedominerte arbeidsplasser i hovedsak faller dårligst ut. Den negative forskjellsbehandlingen øker for menn med graden av kvinnedominans på arbeidsplassen, og det samme gjelder kvinner når mannsdominansen øker. Oppsummert finner vi at flest er tilfreds med jobben og det er mindre negativ forskjells-behandling pga. eget kjønn når kjønnsbalansen er god (*Likestilling og livskvalitet 2007, AFI 2008:1*).

ETNISK DELT: Arbeidslivet er etnisk oppdelt. Innvandrere er sterkt overrepresentert i renhold, hotell- og restaurant og yrker uten krav til utdanning. 39 % av personer med innvandrerbakgrunn med høyskoleutdanning jobber i yrker uten krav til utdanning (*Likestillings- og diskrimineringsombudet 2008/2009*).

4 b. Hvis privat, hvordan er din arbeidsplass knyttet til eierselskapet?

- Del av kjede
Privat selskap
Franchise
Underselskap

5 a. Ansettelsestrygghet

- Er du...
Fast ansatt
Vikar
Ringe/tilkallingsvikar
Tidsbegrenset prosjektansatt
Leid inn for oppdrag
Jobben min er ute på jevnligte anbud
Vet ikke

5 b. Er ditt ansettelsesforhold det vanlige på jobben?

- Ja Nei

ARBEIDSTID

6 a. Når jobber du?

- Hovedsakelig dagtid
Hovedsakelig kveldstid
Hovedsakelig natt
Skift/turnus
Når jeg får vakter

6 b. Er din arbeidstid den vanlige på jobben din?

- Ja Nei

6 c. Hvis du jobber på ugunstig tidspunkt, kan du påvirke når du skal jobbe?

- Ja
Ja, til en viss grad
I noen grad
Ikke i det hele tatt

7 a. Hvor mye jobber du (flere svar mulig)?

- Heltid
Heltid og fast overtid
Deltid
Når arbeidsgiver trenger meg
Mer enn jeg får lønn for

7 b. Gjelder det du svarte i 7 a. for kollegaene dine også?

- Ja Nei

TARIFFAVTALE: I offentlig sektor er tilnærmet alle virksomheter dekket av tariffavtaler som sikrer de ansatte avtalefestet lønn og arbeidsbetingelser. I privat sektor er situasjonen annerledes. I 2008 var 18. 706 bedrifter medlem av NHO, men bare 7399 av disse var dekket av tariffavtale. Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon (HSH) hadde tilsvarende 12. 657 medlemsbedrifter, men kun 4020 av disse var dekket av tariffavtale. Det er store ulikheter mellom bransjene når det gjelder tariffdekning (SSB 2008). I Norge finnes ingen lovfestet minstelønn. Uten tariffavtale må lønn og arbeidsbetingelser avtales mellom arbeidsskjøper og den enkelte ansatte.

Organisering av selskaper påvirker de ansattes innflytelse over sine arbeidsbetingelser. Gjennom lov- og avtaleverk sikres fagforeninger forhandlingsrett overfor eiere. Ved ulike organiseringer kan eiere fjerne ansattes reelle mulighet til innflytelse. Dette kan gjøres ved å skille eierselskapet fra driftsselskapet, ved å opprette franchise eller ved utskilling av deler av driften på anbud. Felles for alle disse organiseringsformene er at de ansattes rettigheter overfor viktige avgjørelser på egen arbeidsplass svekkes.

ANSETTELSESTRYGGHET: Ulike ansettelsesforhold betyr ulike rettigheter. Mens faste ansatte ikke kan sies opp uten saklig grunn, er midlertidige ansettelse mer utrygge. Generelt kan en si at midlertidig ansatte bare har trygghet for den tiden som er avtalt. En del midlertidige ansettelse er ulovlige, og med dagens lovverk er det opp til den ansatte å bevise ulovligheten.

ARBEIDSTID OG HELSE: En av tre ansatte jobber utenom vanlig dagtid, de fleste i skift eller turnus. Slikt arbeid er vanligst blant ungdom og vanligere for kvinner enn menn (Kilde: Statistisk sentralbyrå, SSB). Studier har også vist sammenheng mellom skiftarbeid og helseplager som søvnproblemer, tretthet, hjerte- og kar-sykdommer og plager i mage og tarmsystemet, spesielt når deler av eller hele arbeidstiden er om natten (Bast - Pettersen & Jebsen 2004, *Levekårsundersøkelsen –Arbeidsmiljø*, SSB 2006).



7 c. Hvis du jobber deltid: Er jobben din så krevende at du jobber deltid for å kunne håndtere andre forpliktelser?

Ja

Ja, til en viss grad

Nei, jeg ønsker jobbe mer

Nei, jeg ønsker ikke å jobbe mer

JOBB OG KOLLEGER

8 a. Jobber du sammen kolleger når du jobber?

Alltid

Vanligvis

Vanligvis ikke

Aldri

8 b. Gjelder det du svarte i 8a for kollegaene dine også?

Ja Nei

9 a. Er du i samme lokale som kolleger når du jobber?

Alltid

Stort sett

Halvparten av arbeidstiden

Stort sett ikke

Aldri

9 b. Gjelder det du svarte i 9 a. for kollegaene dine også?

Ja Nei

10 a. Spiser du lunsj sammen med kolleger?

Alltid

Vanligvis

Vanligvis ikke

Aldri

10 b. Gjelder det du svarte i 10 a. for kollegaene dine også?

Ja Nei

11. Kan du gå på do når du vil?

Ja

Ja, vanligvis

Nei, stort sett ikke

TILPASSNING MELLOM JOBBEN OG DEG

12 a. Kan du bestemme tempo på jobben selv?

I stor grad

I noen grad

I liten grad

Ikke i det hele tatt

HELTID OG DELTID: Arbeids-miljøloven og tariffavtaler definerer normalarbeidsdagen i Norge til 40/37,5 timer (ubetalt/betalt lunsj) i uka. Deltidsarbeid kan være et valg ansatte gjør på grunn av andre forpliktelser eller fordi du ikke får heltidsjobb. Deltid gir ikke færre formelle rettigheter. I enkelte kvinnebransjer er deltid blitt den normale arbeidsorganiseringen med konsekvenser for muligheten til å få full jobb og full inntekt. Det er ikke alltid samsvar med tildelt arbeid og tildelt arbeidstid. I ulike yrker er det vanlig med «gratisarbeid» for å få gjort ferdig jobben.

SOSIAL STØTTE: Sosial støtte består i støtte fra nærmeste leder og kollegastøtte. Støtten fra lederen er viktigst. 14 % av arbeidstakerne, altså 300. 000 personer, får ikke tilstrekkelig støtte. Studier av sykefravær og hjerte- og kar- sykdommer har vist at sosial støtte er en av de viktigste faktorene som kan redusere stress på jobben (Levekårsundersøkelsen –Arbeidsmiljø, SSB 2003).



12 b. Gjelder det du svarte i 12 a. for kollegaene dine også?

Ja Nei

13 a. Blir arbeidet tilrettelagt for deg ved sykdom?

I stor grad

I noen grad

I liten grad

Ikke i det hele tatt

13 b. Gjelder det du svarte i 13 a. for kollegaene dine også?

Ja Nei

INNFLYTELSE PÅ EGET ARBEID

14 a. I hvilken grad kan du ta avgjørelser på hvordan arbeidet skal gjøres?

Aldri

Sjelden

Ofte

Alltid

14 b. Gjelder det du svarte i 14 a. for kollegaene dine også?

Ja Nei

15. Hva tjener du? (Svar timelønn eller månedslønn etter hva som passer deg best. Begge oppgitt før skatt)

Timelønn

Under 150 kr

Mellom 150–250 kr

Over 250 kr

Vet ikke

Månedslønn

Under 20. 000 kr

Mellom 21. 000 og 30. 000 kr

Over 31. 000

Vet ikke

16. Lønnsforskjeller på jobben

Er du blant de lavest lønte

Er du blant de høyest lønte

Er du ca. på gjennomsnittslønn

INNFLYTELSE PÅ ARBEIDSBETINGELSER

17. Hvem spør du hvis du vil å ta opp saker om jobben din? (Flere svar mulig)

Lokal tillitsvalgt på din jobb

Verneombud på arbeidsplassen

Leder på jobb når du jobber

Ringer tillitsvalgt på telefon

Ringer leder på telefon

Fagforening sentralt

LØNSFORSKJELLER: Gjennomsnittlig månedslønn for alle lønsmottakere var 34. 200 kroner i 2008. De 10 % høyest lønte i 2008 hadde i gjennomsnitt en månedslønn på 66. 300 kroner. De 10 % lavest lønte i 2008 hadde i gjennomsnitt en månedslønn på 19. 300 kroner. Administrerende direktører hadde en månedslønn på 67. 900 kroner i 2008. Kvinner tjener gjennomsnitt 85,2 % av menn, når lønn er regnet om til heltidsarbeid (Statistisk sentralbyrå, www.ssb.no/lonn).

TILLITSVALGTE: Tillitsvalgte og verneombud har rettigheter som de ansattes representanter. Det er avgjørende at ansatte har mulighet til å ta opp eventuelle problemer med den ansvarlige sjefen – enten direkte eller gjennom sine representanter.



18. Hvem ville du tatt opp problemer på jobben med?

- Leder/sjef
HR-ansvarlig
Tillitsvalgt
Verneombud
Kolleger
Andre

BELASTNINGER PÅ JOBB

19 a. Er arbeidet ditt preget av en stadig gjentakelse av de samme bevegelsene eller av tunge løft?

- I liten grad
I noen grad
I stor grad

19 b. Er arbeidet ditt psykisk belastende?

- I liten grad
I noen grad
I stor grad

FORANDRINGER PÅ JOBB

I løpet av de siste tolv månedene, har du opplevd ...

20 a. ... endringer i dine arbeidsoppgaver?

- Ja Nei

Hvis ja:

20 b. I hvilken grad har endringene vært:

- Positive
Negative
Ikke hatt særlig betydning

20 c. I hvilken grad har dere ansatte vært involvert og hørt ift denne endringen?

- I stor grad
I noen grad
I liten grad

21 a. endringer i måten arbeidet blir organisert på?

- Ja Nei

Hvis ja:

21 b. I hvilken grad har endringene vært:

- Positive
Negative
Ikke hatt særlig betydning

21 c. I hvilken grad har dere ansatte vært involvert og hørt ift. denne endringen?

- I stor grad
I noen grad
I liten grad

BELASTNINGER PÅ JOBB: Jobber med ensidig gjentakende bevegelser har større fare for vedvarende muskelbelastning. Andelen sysselsatte som rapporterer en slik arbeidssituasjon mesteparten av dagen, har steget fra 31% i 1989 til 36% i 2003. I yrker uten krav til utdanning og blant operatører, sjåførere og de yngste arbeidstakerne, opplever 67 % slik belastning
(Levekårsundersøkelsen – Arbeidsmiljø, SSB 2003).



22 a. ... endringer i arbeidsredskaper, datasystemer eller annen teknologi?

Ja Nei

Hvis ja:

22 b. I hvilken grad har endringene vært:

Positive

Negative

Ikke hatt særlig betydning

22 c. I hvilken grad har dere ansatte vært involvert og hørt ift denne endringen?

I stor grad

I noen grad

I liten grad

23 a. ... endring i arbeidsplassens eiere/outsourcing mm.?

Ja Nei

Hvis ja:

23 b. I hvilken grad har endringene vært:

Positive

Negative

Ikke hatt særlig betydning

24 c. I hvilken grad har dere ansatte vært involvert og hørt ift. denne endringen?

I stor grad

I noen grad

I liten grad

OMORGANISERING: Når en arbeidsplass omorganiseres er det viktig at de ansatte spør seg om endringene gjør arbeidsplassen bedre eller dårligere for de som jobber der. Det er sammenheng mellom omorganiseringer og nedbemanninger og fysisk utmattelse etter jobb og søvnevansker grunnet bekymringer for jobben (*Levekårsundersøkelsen – Arbeidsmiljø*, SSB 2003).

Samtidig viser erfaringer at omorganiseringer, for eksempel overgangen til sekstimersdag på Tine Heimdal, der de ansatte var med på å bestemme hvordan endringene skulle gjøres, kan gi bedre arbeidsmiljø og økt livskvalitet for de ansatte (*Gammel industri med nytt innhold*, AFI 3/2009).

Gå gjennom testen en gang til og se hvilke av svarene du ga som står i **fet skrift**. Disse svarene representerer større fare for utrygghet og helseisiko for deg som ansatt. Hvis du har et svar i fet skrift, og du på ekstraspørsmålet (b) om kollegene dine sin situasjon, også svarer «Ja», skal du også se på det som et svar i fet skrift.

Noen av svarene i fet skrift beskriver forhold som ikke nødvendigvis kan endres, men diskuter med tillitsvalgte og/eller kolleger hvilke av disse som kan forbedres.

Vi håper du synes testen var nyttig!

Hvis du ønsker å spre testen, må du gjerne kopiere den og distribuere den til de du tror kan være interessert.

Har du innspill til testen, vil kontakte oss eller vil lese mer om Manifest Analyse, se våre nettsider: www.manifestanalyse.no.

