

15

Det 21. århundrets velferdssamfunn

Ove Langeland
Reid J. Stene



ARBEIDSLIV

Holdninger til arbeid,
lønn og fagbevegelse

Holdninger til arbeid, lønn og fagbevegelse

Resultater fra en spørreundersøkelse

Ove Langeland

Reid J. Stene

Fafo

© **Forskningsstiftelsen Fafo 1999**

2. opplag 2001

ISBN 82-7422-248-2

Omslagsillustrasjon: Jon S. Lahlum

Omslagsdesign: Kåre Haugerud

Trykk: Centraltrykkeriet AS

Innhold

| | |
|---|----|
| Forord | 5 |
| 1 Innledning | 7 |
| 2 Viktige sider ved jobben | 8 |
| 2.1 Det sosiale er viktig på jobben | 8 |
| 2.2 Små forskjeller blant arbeidstakerne i synet på flere sider ved jobben | 9 |
| 2.3 Inntekt, utdanning og fagforeningsmedlemskap skiller i spørsmål om jobbsikkerhet og lønn | 9 |
| 2.4 Folk er tilfreds med jobben | 11 |
| 3 Lønnsforskjeller og lønnsfastsettelse | 12 |
| 3.1 Folk tror lønnsforskjellene har økt og at de vil fortsette øke | 12 |
| 3.2 Folk vil redusere lønnsforskjellene | 12 |
| 3.3 Mange tror de tjener dårligere enn andre | 14 |
| 3.4 Få tror de kommer dårligere ut ved større lønnsforskjeller | 16 |
| 3.5 Særlig høytlønte tror de vil tjene på større lønnsforskjeller | 17 |
| 3.6 Jobbutførelse, ansvar og innsats er viktig for lønnsfastsettelsen | 17 |
| 3.7 Jobbutførelse, utdanningslengde og økonomisk resultat skiller mest | 18 |
| 3.8 Stor oppslutning om lik lønn for likt arbeid | 20 |
| 3.9 Menn, høytlønte og ansatte i privat sektor er mest positive til lønn etter bedriftens økonomi | 21 |
| 4 Omstillinger og etterutdanning | 23 |
| 4.1 To av fem tror de må omstille seg | 23 |
| 4.2 De fleste tror de får nye arbeidsoppgaver | 23 |
| 4.3 Mange lavtlønte tror de må skifte jobb | 24 |

| | |
|--|-----------|
| 4.5 Arbeidstakerne frykter ikke teknologien | 25 |
| 4.6 Høytlønte og høyt utdannede tror teknologisk utvikling vil styrke deres jobbmuligheter | 25 |
| 4.7 Etterutdanning er utbredt | 27 |
| 4.8 Mest etterutdanning for arbeidstakere med høy lønn og høy utdanning | 27 |
| 4.9 Etterutdanning har betydning for annenhver arbeidstaker | 29 |
| 5 Fagorganisering | 29 |
| 5.1 Mange synes fagbevegelsen gjør en god jobb | 29 |
| 5.2 Flertallet tror fagbevegelsen trykker sysselsettingen | 31 |
| 5.3 Blandet syn på fagbevegelse og omstilling | 31 |
| 5.4 Mange menn og uorganiserte tror fagbevegelsen hindrer omstilling | 32 |
| 5.5 Lavtlønte og lavt utdannede tror fagbevegelsen letter omstillinger | 32 |
| 6 Konklusjon | 33 |
| Litteratur | 35 |
| Vedlegg 1 Tekniske spesifikasjoner vedrørende intervjuperiode, utvalg, antall intervjuer og frafall | 36 |
| Vedlegg 2 Spørreskjema med hovedtall | 38 |
| Publikasjoner fra Det 21. århundrets velferdssamfunn..... | 50 |

Forord

Denne rapporten er et av sluttproduktene i prosjektet Det 21 århundrets velferds-samfunn. Prosjektet er finansiert av Landsorganisasjonen i Norge og Det norske Arbeiderparti i forbindelse med LOs hundreårsjubileum i 1999. Det er stor tematisk og faglig bredde i prosjektet, det spenner over temaer innenfor økonomi og arbeidsliv, hverdagslivet og det sivile samfunn, velferdsstatens tjenester, trygd og fordeling. I en rekke publikasjoner diskuteres hvordan det norske samfunn har utviklet seg de siste tiårene, og hvilke utfordringer og mulige veivalg vi står overfor på terskelen til et nytt årtusen.

Prosjektet inneholder bidrag fra forskere i Norge og fra utlandet. Det er stor variasjon i rapportenes omfang og dybde. Noen er basert på seminarinnlegg, mens andre resultatet av lengre utredningsarbeid. En fortegnelse over alle publikasjonene i prosjektet – til sammen 44 rapporter og hovedboka *Mellom frihet og felleskap* – finnes bakerst i rapporten.

Arbeidet på Fafo har vært organisert i en prosjektgruppe med Ove Langeland som prosjektleder. Prosjektgruppen har ellers bestått av Torkel Bjørnskau, Hilde Lorentzen, Axel West Pedersen, samt Jardar E. Flaa og senere Reid J. Stene. I arbeidet med prosjektet har vi mottatt nyttige og konstruktive kommentarer fra flere kollegaer på Fafo og fra andre miljøer. Jon S. Lahlum har på en profesjonell måte sørget for at rapportene kommer ut i en presentabel form. Prosjektgruppen takker oppdragsgiver som har gjort dette arbeidet mulig.

Oslo, april 1999

Ove Langeland

Ove Langeland er Cand. polit. i statsvitenskap og forskningskoordinator ved Forskningsstiftelsen Fafo. Langelands forskning er særlig knyttet til økonomiske belønningssystemer og organisasjons- og næringsutvikling. Han har publisert flere internasjonale artikler og rapporter innenfor disse områdene, bl.a.: «Employees on the Capital Market» (SAGE 1993) og Smått, men ikke bare godt. Lønnsomhet og soliditet i små industriforetak» sammen med Torunn Kvinge (Fafo 1995).

Reid J. Stene er Cand.polit og arbeider som prosjektkoordinator ved Forskningsstiftelsen Fafo hans fagområder er kriminologi, menneskerettigheter og rettssystemer. Stene har blant annet publisert; Menneskerettigheter som mulighet i rettslige rammer (1996) og Straff og behandling av sedelighetsdømte – i et lokalt prosjekt. (1998).

1 Innledning

I denne spørreundersøkelsen tar vi for oss hva arbeidstakerne mener om ulike sider ved jobben. Arbeidet er viktig for folk. Vi tilbringer mye av vår tid på jobben og arbeidet gir grunnlag for sosial kontakt, interesseorganisering og for lønnen vi skal leve av. Alle disse ulike forholdene ved jobben er behandlet i denne undersøkelsen.

I første delen av rapporten undersøker vi hvordan arbeidstakerne vektlegger forskjellige sider ved arbeidet, om de synes arbeids- og lønnsvilkår og karrieremuligheter er viktigst, eller om de er mer opptatt av jobbinnhold, sikkerhet og sosialt miljø. Vi undersøker også i hvilken grad arbeidstakerne er tilfreds med jobben.

I den neste delen utdypes arbeidstakernes holdninger til lønnsforskjeller og lønnsfastsettelse. Gjennom en rekke spørsmål undersøker vi om folk tror lønnsforskjellene øker, om de ønsker å redusere dem og om de tror de selv vil tjene eller tape på større lønnsforskjeller. Vi spør også om arbeidstakerne mener lønnen bør være avhengig av bedriftens økonomi eller om det bør være lik lønn for likt arbeid.

I den tredje delen behandles omstillinger og etterutdanning. Arbeidslivet blir stadig mer krevende og kravene til kompetanse øker, og vi spør arbeidstakerne om de tror de må omstille seg, hvilke jobbforventninger de har, hva teknologisk utvikling vil betyr for deres jobbmuligheter, og hva de gjør for å henge med i kompetanseutviklingen.

I den fjerde delen rettes søkelyset mot arbeidslivet som en arena for interesseorganisering. Vi undersøker arbeidstakernes motiver for å organisere seg, eller for ikke å være medlem i en yrkesorganisasjon eller fagforening. Dernest spør vi de yrkesaktive om de tror fagbevegelsen bidrar til å styrke eller svekke sysselsettingen, og om den gjør det lettere eller vanskeligere å få til omstillinger i næringslivet.

I den siste delen sammenfattes hovedfunn.

I hver del redegjøres det først for de yrkesaktives holdninger sett samlet, deretter beskrives det hvordan holdningene varierer mellom arbeidstakere etter ulike kjennetegn som kjønn, alder og inntekt.

Undersøkelsen er gjennomført av OPINION AS i tidsrommet 25. Mai – 10. Juni 1998 og omfatter et tilfeldig utvalg på 1000 yrkesaktive, jf vedlegg 1.

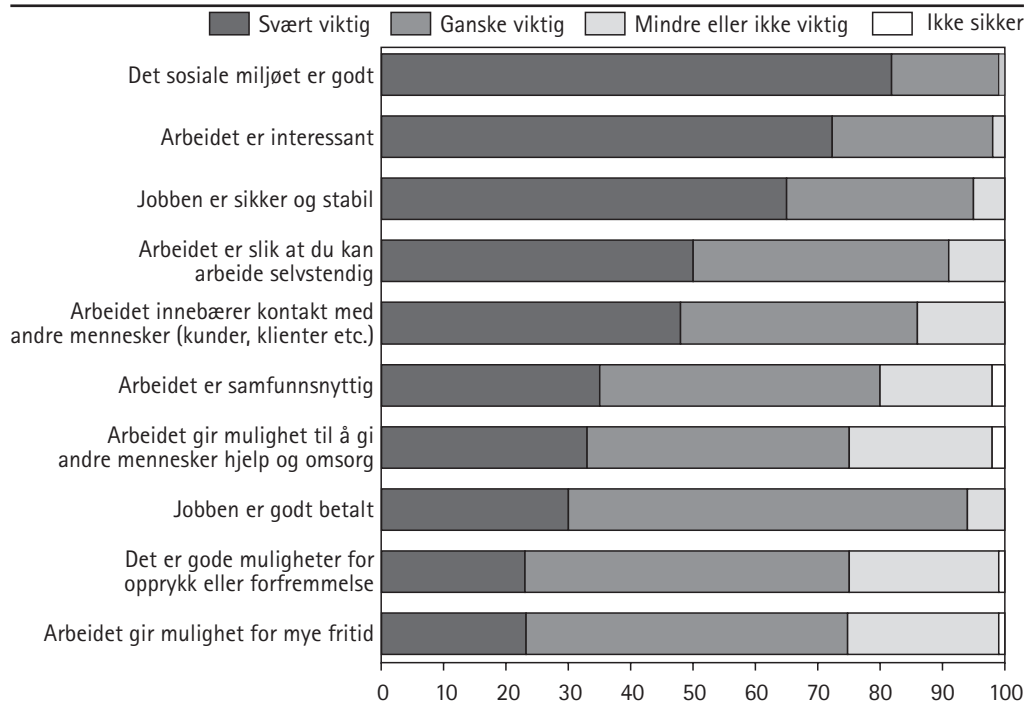
2 Viktige sider ved jobben

I spørreundersøkelsen er det stilt 10 spørsmål om holdninger til inntektsgivende arbeid. De yrkesaktive er spurt om viktigheten av forskjellige sider ved arbeidet – blant annet lønn, karrieremuligheter, innhold i arbeidsoppgaver, sosialt arbeidsmiljø, fritid og arbeidets betydning for andre.

2.1 Det sosiale er viktig på jobben

Figur 2.1 viser at arbeidet ikke bare er viktig for å tjene til livets opphold, men at det også har en egenverdi og er viktig for trygghet og sosialt fellesskap. Hele fire av fem gir uttrykk for at det sosiale arbeidsmiljøet er svært viktig, og nesten like mange synes at arbeidet må være interessant. To av tre synes det er svært viktig at jobben er sikker og stabil, men bare 30 prosent synes det er svært viktig at jobben

Figur 2.1 Hvilke forhold de yrkesaktive synes er viktigst ved jobben. Prosent. N = 1000



Spørsmål 2: Folk vektlegger forskjellige ting ved en jobb. Vil du si at det er svært viktig, ganske viktig, mindre viktig eller ikke viktig at ...:

er godt betalt. Bare hver femte mener det er svært viktig at arbeidet gir mulighet for opprykk eller forfremmelse eller for mye fritid. Resultatene er i samsvar med funn i Arbeidslivsundersøkelsen 1993, og de kan tyde på at sosiale sider ved jobben betyr mer for oss enn økonomiske og karrieremessige forhold.

2.2 Små forskjeller blant arbeidstakerne i synet på flere sider ved jobben

For mange av spørsmålene er det små eller ingen forskjeller mellom de yrkesaktives holdninger etter ulike kjennetegn som kjønn, alder og inntekt. Det gjelder særlig for holdning til sosialt arbeidsmiljø, om arbeidet er interessant og om det gir mulighet for mye fritid. Medlemmer av YS synes imidlertid å legge større vekt på at jobben er interessant enn LO-medlemmer gjør. Blant YS-medlemmene er det 80 prosent som mener dette er svært viktig, mens 63 prosent av LOs medlemmer har samme oppfatning. Men hovedtyngden av forskjellene i synet på ulike jobbforhold går etter utdanning og inntekt, og noe etter alder. Arbeidstakere med høy utdanning og arbeidstakere som tjener godt synes for eksempel å legge noe større vekt på muligheten til å kunne jobbe selvstendig, og på muligheten til opprykk og forfremmelse, enn det arbeidstakere med lavere utdanning eller som tjener mindre gjør. Middeldrende og eldre arbeidstakere synes også en godt betalt jobb er viktigere enn tilfellet er for arbeidstakere under 30 år. Bare en av fem under 30 år mener dette er svært viktig, mot hver tredje av dem over 45 år. Eldre arbeidstakere er også mer opptatt av at arbeidet er samfunnsnyttig enn yngre er. Om lag halvparten (55%) av dem over 60 år mener dette er svært viktig mot snaut en tredel (29%) av dem under 30 år.

2.3 Inntekt, utdanning og fagforeningsmedlemskap skiller i spørsmål om jobbsikkerhet og lønn

De klareste forskjellene finner vi på spørsmålene om jobbsikkerhet og om jobben er godt betalt. Her varierer svarene tydelig mellom arbeidstakere etter inntekt, utdanning og fagforeningsmedlemskap. Arbeidstakere med lav utdanning eller lave inntekter er mer opptatt av at jobben er sikker og stabil enn de med høy utdanning eller høye inntekter. Tre av fire uten videregående utdanning mener det er svært viktig at jobben er sikker og stabil mot annenhver med mer enn seks års utdanning ut over grunnskolen, jamfør tabell 2.1. Dette virker rimelig all den tid de med

lavest utdanning stiller svakest på arbeidsmarkedet. Utdanning skiller også arbeidstakere i synet på hvor viktig det er at jobben er godt betalt. Hovedforskjellen går mellom arbeidstakere uten utdanning utover grunnskolen og dem som har videregående utdanning eller mer. Halvparten av de uten videregående utdanning mener det er svært viktig at jobben er godt betalt, mot bare en av fire som har mer enn seks års utdanning utover grunnskolen, jf tabell 2.2. Blant fagorganiserte

Tabell 2.1 Yrkesaktives holdning til at jobben er sikker og stabil, etter utdanning. Prosent

| | Utdanning utover grunnskolen | | | | Totalt |
|--------------------------|------------------------------|--------|--------|----------------|--------|
| | Ingen | 1–3 år | 4–6 år | Flere enn 6 år | |
| Svært viktig | 75 | 72 | 68 | 53 | 65 |
| Ganske viktig | 21 | 26 | 27 | 39 | 30 |
| Mindre eller ikke viktig | 5 | 2 | 5 | 8 | 5 |
| Totalt | 101 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Antall spurte | 67 | 277 | 332 | 321 | 997 |

Tabell 2.2 Yrkesaktives holdning til at jobben er godt betalt, etter utdanning. Prosent

| | Utdanning utover grunnskolen | | | | Totalt |
|--------------------------|------------------------------|--------|--------|----------------|--------|
| | Ingen | 1–3 år | 4–6 år | Flere enn 6 år | |
| Svært viktig | 48 | 28 | 31 | 27 | 30 |
| Ganske viktig | 46 | 65 | 63 | 69 | 64 |
| Mindre eller ikke viktig | 6 | 7 | 7 | 5 | 6 |
| Totalt | 100 | 100 | 101 | 101 | 100 |
| Antall spurte | 67 | 277 | 333 | 321 | 998 |

Tabell 2.3 Yrkesaktives holdning til at jobben er godt sikker og stabil, etter fagforeningsmedlemskap. Prosent

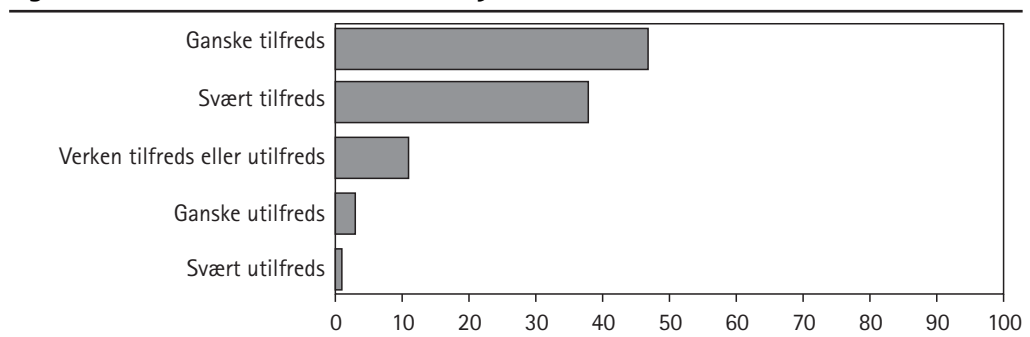
| | Fagforeningsmedlemskap | | | | | Totalt |
|--------------------------|------------------------|-----|-----|--------------|--------------|--------|
| | LO | YS | AF | Frittstående | Uorganiserte | |
| Svært viktig | 75 | 69 | 53 | 61 | 62 | 65 |
| Ganske viktig | 23 | 28 | 45 | 35 | 30 | 30 |
| Mindre eller ikke viktig | 2 | 4 | 2 | 3 | 9 | 5 |
| Totalt | 100 | 101 | 100 | 99 | 101 | 100 |
| Antall spurte | 266 | 102 | 119 | 115 | 397 | 999 |

finner vi at langt flere medlemmer av LO mener det er svært viktig at jobben er sikker og stabil enn tilfellet er for medlemmer av AF. Tre av fire LO-medlemmer gir uttrykk for dette, mens bare halvparten av AF-medlemmene mener det samme. Medlemmer av YS, frittstående yrkesorganisasjoner og uorganiserte plasserer seg i en mellomstilling, jamfør tabell 2.3.

2.4 Folk er tilfreds med jobben

Flere undersøkelser viser at norske arbeidstakere er tilfreds med jobben sin. I følge Arbeidslivsundersøkelsen 1993 er ni av ti svært eller ganske tilfreds med jobben og resultatene fra vår undersøkelse i 1998 indikerer det samme. Figur 2.2 viser at hver tredje er svært tilfreds med den jobben de har i dag og om lag halvparten er ganske tilfreds. Det er små forskjeller mellom ulike grupper arbeidstakere. Det er imidlertid en tendens til at eldre er noe mer tilfreds enn yngre og at arbeidstakere med høyere inntekt er mer tilfreds enn dem med lavere inntekt. For utdanning er tendensen den motsatte idet annenhver arbeidstaker uten videregående utdanning er svært tilfreds mot hver tredje av dem med mer enn seks års utdanning utover grunnskolen. Det kan skyldes at forventningene om jobbtfredshet er høyere blant dem med høy utdanning enn blant dem med lav utdanning.

Figur 2.2 Yrkesaktives tilfredshet med jobben. Prosent. N = 1000



Spørsmål 3: Hvor tilfreds er du med den jobben du har i dag? Er du...:

3 Lønnsforskjeller og lønnsfastsettelse

Spørreundersøkelsen inneholder flere spørsmål om lønnsforskjeller, vurdering av egen lønn og hva de yrkesaktive mener er viktig for å bestemme hvor mye folk skal få i lønn.

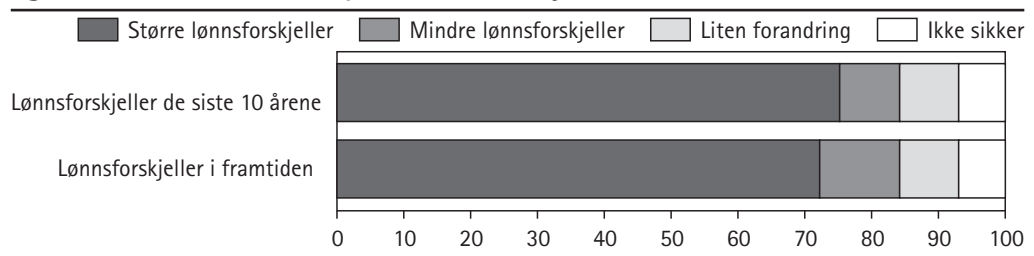
3.1 Folk tror lønnsforskjellene har økt og at de vil fortsette øke

Figur 3.1 viser at om lag tre av fire arbeidstakere mener at lønnsforskjellene i Norge har økt de siste ti årene, og at de vil fortsette å øke i årene framover. For begge spørsmål er det små eller ingen forskjeller mellom arbeidstakere etter ulike kjennetegn. Det er en svak tendens til at offentlig ansatte mener det er blitt større lønnsforskjeller de siste ti årene enn det ansatte i privat sektor gjør. Menn og yrkesaktive med høy utdanning synes også å tro at lønnsforskjellene framover vil øke noe mer enn tilfellet er for kvinner og arbeidstakere med lav utdanning.

3.2 Folk vil redusere lønnsforskjellene

Et klart flertall tror at lønnsforskjellene har økt og at de vil fortsette å øke, men nesten like mange ser det som et mål å redusere lønnsforskjellene, jamfør figur 3.2. Svarfordelingen viser altså at folk vil redusere lønnsforskjellene, men de tror tydeligvis det kan bli vanskelig å få til. Ser vi på arbeidstakernes holdninger etter ulike kjennetegn, finner vi at de fordeler seg i et ikke uventet mønster. Kvinner er mer utjevningsorienterte enn menn og det samme er tilfelle for dem med lave

Figur 3.1 Yrkesaktives inntrykk av lønnsforskjeller. Prosent. N=1000

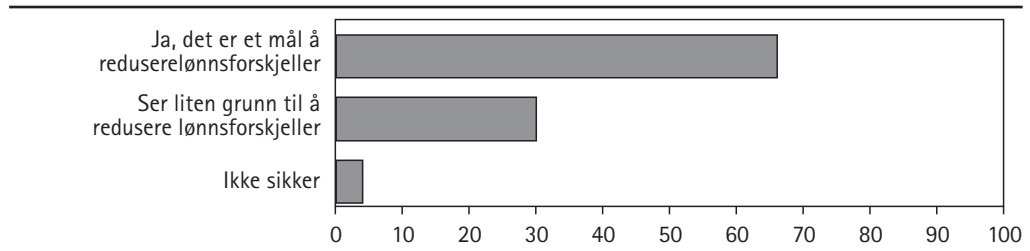


Spørsmål 10: Har du inntrykk av at det er blitt større lønnsforskjeller i det norske samfunnet i løpet av de siste 10 årene, eller mener du det har blitt mindre lønnsforskjeller?

Spørsmål 11: Tror du lønnsforskjellene i det norske samfunnet vil bli større eller mindre i fremtiden?

inntekter eller lav utdanning sammenliknet med de med høy inntekt eller høy utdanning. Blant dem som tjener under 200 000 kroner vil fire av fem redusere lønnsforskjellene, mens halvparten av dem som tjener 300 000 eller mer har samme oppfatning, jmfør tabell 3.1. Svarfordelingen er nesten identisk for utdanning. Blant dem uten videregående utdanning ser fire av fem arbeidstakere det som et mål å redusere lønnsforskjellene i samfunnet mot vel halvparten av dem med høyere utdanning (tabell 3.2). Medlemmer av LO slutter også sterkere opp om utjevning enn medlemmer av AF, frittstående og uorganiserte gjør. Tre av fire LO-

Figur 3.2 Yrkesaktives holdning til lønnsforskjeller. Prosent. N=1000



Spørsmål 12: Bør det etter din oppfatning være et mål å redusere lønnsforskjellene i samfunnet, eller ser du liten grunn til det? (N = 1000)

Tabell 3.1 Yrkesaktives holdning til lønnsforskjeller, etter inntekt. Prosent

| | Brutto personlig årsinntekt (i tusen kr.) | | | Totalt |
|---|---|---------|-------------|--------|
| | Under 200 | 200–299 | 300 og over | |
| Det bør være et mål å redusere lønnsforskjeller | 81 | 71 | 50 | 67 |
| Ser liten grunn til å redusere lønnsforskjeller | 15 | 26 | 46 | 30 |
| Ikke sikker | 4 | 3 | 5 | 4 |
| Totalt | 100 | 100 | 101 | 101 |
| Antall spurte | 214 | 445 | 273 | 932 |

Tabell 3.2 Yrkesaktives holdning til lønnsforskjeller, etter utdanning. Prosent

| | Utdanning utover grunnskolen | | | | Totalt |
|---|------------------------------|--------|--------|----------------|--------|
| | Ingen | 1–3 år | 4–6 år | Flere enn 6 år | |
| Det bør være et mål å redusere lønnsforskjeller | 81 | 75 | 65 | 57 | 66 |
| Ser liten grunn til å redusere lønnsforskjeller | 16 | 22 | 31 | 38 | 30 |
| Ikke sikker | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Antall spurte | 68 | 279 | 333 | 321 | 1001 |

medlemmer mener lønnsforskjellene i samfunnet bør reduseres, mens to av fem AF-medlemmer har samme oppfatning, jamfør tabell 3.3.

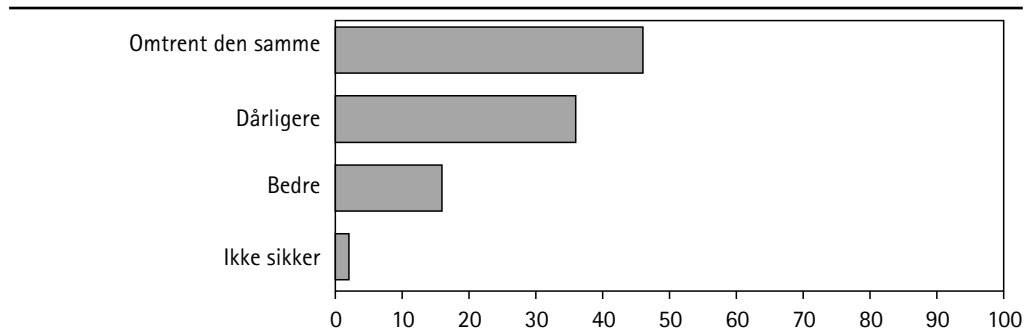
3.3 Mange tror de tjener dårligere enn andre

Figur 3.3 viser at nærmere halvparten av de yrkesaktive mener de tjener om lag det samme som andre yrkesgrupper det er naturlig å sammenlikne seg med. Svært få tror de tjener bedre, men hver tredje vurderer sin egen lønn til å være dårligere enn det sammenliknbare yrkesgrupper har. Ser vi på fordelingen blant ulike grupper arbeidstakere finner vi at det er flere kvinner enn menn som mener de tjener dårligere enn andre sammenliknbare yrkesgrupper. Nærmere halvparten av kvinnene har denne oppfatningen mot færre enn hver tredje mannlige arbeidstaker, jamfør tabell 3.4. Det er også klare forskjeller etter sektor og inntekt. Annenhver offentlig ansatt mener at de tjener dårligere enn andre yrkesgrupper det er

Tabell 3.3 Yrkesaktives holdning til lønnsforskjeller etter fagforeningsmedlemskap. Prosent

| | Fagforeningsmedlemsskap | | | | Uorganiserte | Totalt |
|---|-------------------------|-----|-----|--------------|--------------|--------|
| | LO | YS | AF | Frittstående | | |
| Det bør være et mål å redusere lønnsforskjeller | 76 | 73 | 59 | 60 | 63 | 67 |
| Ser liten grunn til å redusere lønnsforskjeller | 22 | 23 | 37 | 35 | 33 | 30 |
| Ikke sikker | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| Totalt | 100 | 100 | 99 | 99 | 101 | 101 |
| Antall spurte | 267 | 101 | 118 | 116 | 397 | 999 |

Figur 3.3 Yrkesaktives vurdering av egen lønn. Prosent. N=1000



Spørsmål 13: Hvordan vurderer du din egen lønn sammenliknet med andre yrkesgrupper det er naturlig å sammenlikne seg med? Har du en bedre, omtrent den samme, eller dårligere lønn?

naturlig å sammenlikne seg med, mens dette er tilfelle for hver fjerde i privat sektor (tabell 3.5). Også halvparten av de yrkesaktive som tjener under 200 000 kroner mener at de tjener dårligere enn sammenliknbare yrkesgrupper, mens dette gjelder hver femte av dem som tjener 300 000 kroner eller mer, (tabell 3.6). Blant fagorganiserte finner vi at AF-medlemmene er mest misfornøyd. Annenhver AF-medlem vurderer sin egen lønn til å være dårligere enn for andre sammenliknbare yrkesgrupper, mens i overkant av hver tredje LO-medlem har samme oppfatning.

Tabell 3.4 Yrkesaktives vurdering av egen lønn, etter kjønn. Prosent

| | Kjønn | | Totalt |
|-------------------------------------|-------|--------|--------|
| | Mann | Kvinne | |
| Bedre | 17 | 14 | 16 |
| Omtrent det samme eller ikke sikker | 53 | 41 | 48 |
| Dårligere | 29 | 45 | 36 |
| Totalt | 99 | 100 | 100 |
| Antall spurte | 557 | 443 | 1000 |

Tabell 3.5 Yrkesaktives vurdering av egen lønn, etter sektor. Prosent

| | Sektor | | Totalt |
|-------------------------------------|-----------|--------|--------|
| | Offentlig | Privat | |
| Bedre | 9 | 21 | 16 |
| Omtrent det samme eller ikke sikker | 40 | 53 | 48 |
| Dårligere | 51 | 26 | 36 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 |
| Antall spurte | 402 | 599 | 1001 |

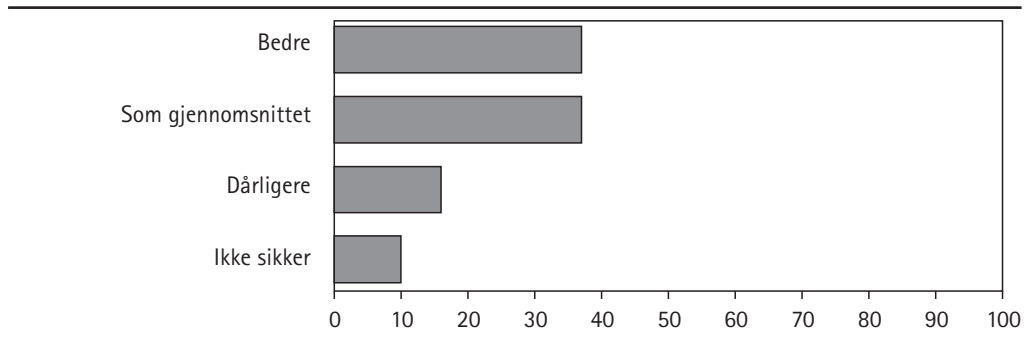
Tabell 3.6 Yrkesaktives vurdering av egen lønn, etter inntekt. Prosent

| | Brutto personlig årsinntekt (i tusen kr.) | | | Totalt |
|-------------------------------------|---|---------|-------------|--------|
| | Under 200 | 200–299 | 300 og over | |
| Bedre | 8 | 10 | 33 | 16 |
| Omtrent det samme eller ikke sikker | 47 | 49 | 48 | 48 |
| Dårligere | 45 | 41 | 19 | 36 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Antall spurte | 214 | 445 | 273 | 932 |

3.4 Få tror de kommer dårligere ut ved større lønnsforskjeller

Figur 3.4 viser at tre av fire arbeidstakere tror de kommer bedre ut eller som gjennomsnittet, dersom det blir større lønnsforskjeller på egen arbeidsplass. Selv om mange undersøkelser viser at norske arbeidstakere ikke er særlig glad i lønnsforskjeller (Arbeidslivsundersøkelsen 1989 og 1993), så er de heller ikke redde for å tape på en slik utvikling. Hver tredje mener at de har noe å vinne på det i form av høyere lønn. Resultatene er i samsvar med undersøkelsen om sosial ulikhet 1992 (Bøyum 1992) som også viste at tre av fire av de spurte mente inntekten deres vil bli uforandret eller høyere ved større lønnsforskjeller. Vår undersøkelse viser at det er noen flere som tror de kommer bedre ut enn tilfellet var i 1992-undersøkelsen. Spørsmålene er ikke helt like og det kan ha påvirket svarfordelingen, men hovedmønsteret er det samme i begge undersøkelsene.

Figur 3.4 Yrkesaktives vurdering av egen lønnsutvikling ved større lønnsforskjeller. Prosent. N=1000



Spørsmål 14: Hvis du tenker deg at det blir større lønnsforskjeller på din egen arbeidsplass, hvordan tror du at du selv vil komme ut i en slik situasjon? Tror du at du vil komme bedre eller dårligere ut i forhold til andre på arbeidsplassen? (N = 1000)

Tabell 3.7 Yrkesaktives vurdering av egen lønnsutvikling ved større lønnsforskjeller, etter inntekt. Prosent

| | Brutto personlig årsinntekt (i tusen kr.) | | | Totalt |
|--------------------|---|---------|-------------|--------|
| | Under 200 | 200–299 | 300 og over | |
| Bedre | 18 | 41 | 49 | 38 |
| Som gjennomsnittet | 46 | 36 | 31 | 37 |
| Dårligere | 23 | 14 | 11 | 15 |
| Ikke sikker | 13 | 10 | 8 | 10 |
| Totalt | 100 | 101 | 99 | 100 |
| Antall spurte | 214 | 445 | 274 | 933 |

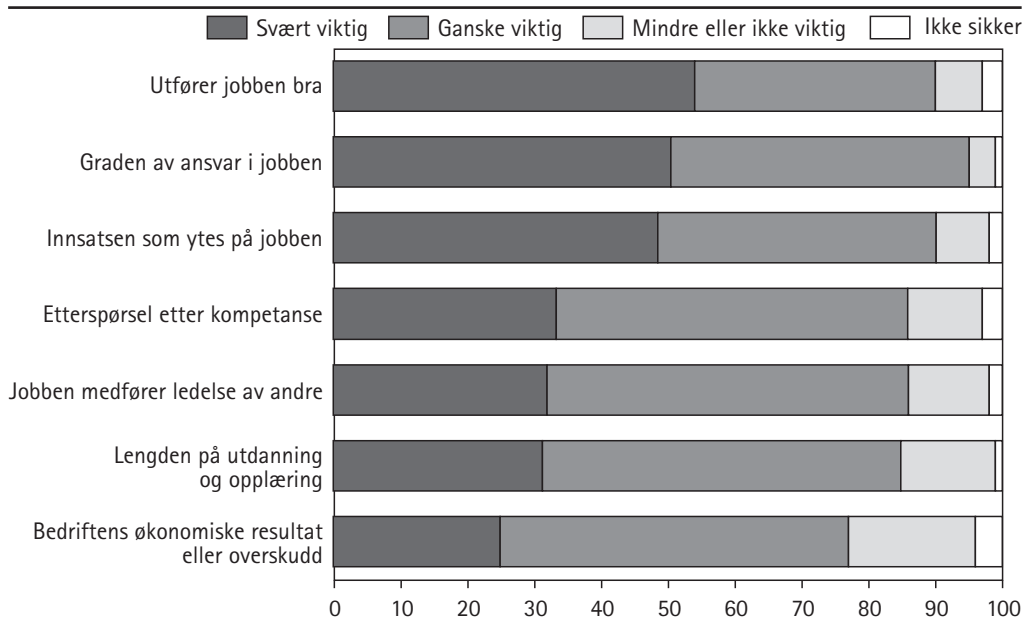
3.5 Særlig høytlønte tror de vil tjene på større lønnsforskjeller

Det er særlig de høytlønte som tror de vil komme bedre ut ved større lønnsforskjeller. Annenhver arbeidstaker som tjener 300 000 kroner eller mer har denne oppfatningen mot bare hver femte yrkesaktiv som tjener under 200 000 kroner, jamfør tabell 3.7. Mønsteret er det samme for utdanning. Blant dem med mer enn seks års utdanning utover grunnskolen er det 43 prosent som mener at de vil komme bedre ut med større lønnsforskjeller mot 29 prosent av dem uten videregående utdanning. Likeledes er det flere menn enn kvinner som tror de vil tjene på større lønnsforskjeller – 43 prosent av mennene har denne oppfatningen mot 30 prosent av kvinnene.

3.6 Jobbutførelse, ansvar og innsats er viktig for lønnsfastsettelsen

Figur 3.5 viser at nesten alle mener at samtlige av de forhold som gjengitt i figuren er ganske eller svært viktige når en skal bestemme hvor mye folk skal få i lønn. Ser vi bare på de «menigsterke» (svært viktig) er det imidlertid noe større

Figur 3.5 Yrkesaktives holdning til forhold som bestemmer lønnsfastsettelsen. Prosent. N=1000



Spørsmål 15: Hvor viktig bør etter din mening hvert av de følgende forhold være når en skal bestemme hvor mye folk skal få i lønn? (N = 1000)

variasjon. Om lag halvparten mener det er svært viktig at det er samsvar mellom jobbutførelse, ansvar og innsats og den lønnen en får. Hver tredje mener forhold som kompetanse, utdanningslengde og ledelse er svært viktig for lønnsfastsettelsen, mens hver fjerde mener bedriftens økonomi eller overskudd er svært viktig for hvor mye folk skal få i lønn. Svarfordelingen kan tolkes som at folk legger større vekt på innsats og ytelse enn på resultatene av innsatsen.

3.7 Jobbutførelse, utdanningslengde og økonomisk resultat skiller mest

Svarfordelingen blant ulike grupper arbeidstakere viser at det er ingen eller svært små forskjeller i synet på viktighet av ledelse og etterspørsel etter kompetanse for lønnsfastsettelsen. Også for ansvar og innsats er det små forskjeller i holdning blant arbeidstakere etter ulike kjennetegn. Derimot finner vi noe variasjon i synet på hvor viktig jobbutførelse, utdanningslengde og bedriftens økonomiske resultat er for lønnsfastsettelsen. Menn og høytlønte mener i noe større grad enn kvinner og lavtlønte at bedriftens økonomiske resultat er svært viktig for hvor mye en skal få i lønn (30% mot 20%). Svært få medlemmer av AF eller frittstående yrkesorganisasjoner (13%) mener bedriftens økonomiske resultat er svært viktig for lønnsfastsettelsen, mens hver tredje uorganisert har dette standpunktet. Det er også en klar forskjell i holdning etter sektor. Hver tredje arbeidstaker i privat sektor mener bedriftens økonomiske resultat er svært viktig for lønnsfastsettelsen, mot bare 14 prosent blant offentlig ansatte, jamfør tabell 3.8. Utdanning skiller også, men her ser vi at de med lavest utdanning er mest positive til at bedriftens økonomi er svært viktig for å fastsette lønn (tabell 3.9). Kvinner mener også at lengden på utdanning og opplæring er viktigere for lønnsfastsettelsen enn det menn gjør, jamfør tabell 3.10, og det samme er tilfelle medlemmer av AF i forhold til LO-

Tabell 3.8 Yrkesaktives holdning til lønnsfastsettelse og bedriftens økonomiske resultat, etter sektor. Prosent

| | Sektor | | Totalt |
|--------------------------|-----------|--------|--------|
| | Offentlig | Privat | |
| Svært viktig | 14 | 33 | 25 |
| Ganske viktig | 54 | 51 | 52 |
| Mindre eller ikke viktig | 25 | 15 | 19 |
| Ikke sikker | 7 | 2 | 4 |
| Totalt | 100 | 101 | 100 |
| Antall spurte | 402 | 598 | 1000 |

medlemmer (36 mot 28%). Ansatte i privat sektor mener at bra jobbutførelse er viktigere for å bestemme lønnen, enn det offentlige ansatte gjør, jamfør tabell 3.11. Uorganiserte slutter også sterkere opp om dette synspunktet enn det fagorganiserte gjør. To av tre blant dem som ikke er fagorganisert mener dette er svært viktig mot under halvparten av LOs medlemmer.

Tabell 3.9 Yrkesaktives holdning til lønnsfastsettelse og bedriftens økonomiske resultat, etter utdanning. Prosent

| | Utdanning utover grunnskolen | | | | Totalt |
|--------------------------|------------------------------|--------|--------|----------------|--------|
| | Ingen | 1–3 år | 4–6 år | Flere enn 6 år | |
| Svært viktig | 39 | 28 | 24 | 22 | 25 |
| Ganske viktig | 46 | 55 | 53 | 51 | 52 |
| Mindre eller ikke viktig | 13 | 14 | 20 | 23 | 19 |
| Ikke sikker | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Totalt | 100 | 100 | 101 | 100 | 100 |
| Antall spurte | 67 | 279 | 333 | 321 | 1000 |

Tabell 3.10 Yrkesaktives holdning til lønnsfastsettelse og utdanningslengde, etter kjønn. Prosent

| | Kjønn | | Totalt |
|--------------------------|-------|--------|--------|
| | Mann | Kvinne | |
| Svært viktig | 24 | 40 | 31 |
| Ganske viktig | 55 | 51 | 53 |
| Mindre eller ikke viktig | 20 | 7 | 15 |
| Ikke sikker | 1 | 2 | 1 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 |
| Antall spurte | 556 | 444 | 1000 |

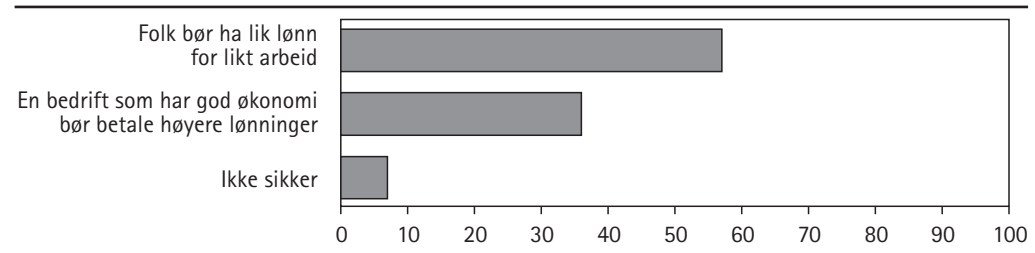
Tabell 3.11 Yrkesaktives holdning til lønnsfastsettelse og jobbutførelse, etter sektor. Prosent

| | Sektor | | Totalt |
|--------------------------|-----------|--------|--------|
| | Offentlig | Privat | |
| Svært viktig | 44 | 60 | 54 |
| Ganske viktig | 43 | 31 | 36 |
| Mindre eller ikke viktig | 10 | 7 | 8 |
| Ikke sikker | 3 | 2 | 3 |
| Totalt | 100 | 100 | 101 |
| Antall spurte | 402 | 599 | 1001 |

3.8 Stor oppslutning om lik lønn for likt arbeid

Figur 3.17 viser at nærmere 60 prosent av de yrkesaktive mener folk bør ha lik lønn for likt arbeid uavhengig av bedriftens økonomi. Hver tredje synes en bedrift med god økonomi bør betale høyere lønninger enn en bedrift med dårlig økonomi. Dette spørsmålet er også stilt i en landsrepresentativ undersøkelse i 1993 (MMI 1993). Den gang var 48 prosent positive til lik lønn for likt arbeid, mens 41 prosent mente bedrifter med god økonomi kunne betale høyere lønn. Tendensen er altså en noe sterkere likhetsorientering i 1998 enn i 1993-undersøkelsen. Flertallsoppfatningen om at bedriftenes økonomi ikke skal være avgjørende for lønnen, er for øvrig i samsvar med resultatene i figur 3.5 som viser at bare en av fire mener bedriftenes økonomiske resultater er svært viktig for lønnsfastsettelsen. Norske arbeidstakere mener tydeligvis at du skal betales for arbeidet du gjør og ikke for hva det måtte kaste av seg.

Figur 3.6 Yrkesaktives holdning til lønnsfastsettelse og bedriftens økonomi. Prosent. N=1000



Spørsmål 16: Mener du at en bedrift som har god økonomi bør betale høyere lønninger enn en bedrift som har dårlig økonomi, eller mener du at folk bør ha lik lønn for likt arbeid uavhengig av bedriftens økonomi?

Tabell 3.12 Yrkesaktives holdning til lønnsfastsettelse og bedriftens økonomi, etter inntekt. Prosent

| | Brutto personlig årsinntekt (i tusen kr.) | | | Totalt |
|---|---|---------|-------------|--------|
| | Under 200 | 200–299 | 300 og over | |
| Folk bør ha lik lønn for likt arbeid | 71 | 60 | 40 | 57 |
| Lønnen bør variere etter bedriftens økonomi | 23 | 33 | 53 | 37 |
| Ikke sikker | 6 | 7 | 7 | 7 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 101 |
| Antall spurte | 214 | 446 | 273 | 933 |

3.9 Menn, høytlønte og ansatte i privat sektor er mest positive til lønn etter bedriftens økonomi

Det er klare forskjeller mellom arbeidstakerne etter ulike kjennetegn i spørsmålet om lønnsfastsettelse. Høytlønte er mer positive til at lønnen varierer etter bedriftens økonomi enn lavtlønte. Om lag halvparten av dem som tjener 300 000 kroner eller mer er positive til at bedrifter med god økonomi betaler høyere lønn en bedrifter med dårlig økonomi, mens dette er tilfelle for 23 prosent av dem som tjener under 200 000 kroner, jamfør tabell 3.12. Det er også klare forskjeller etter kjønn og sektor. Kvinner og offentlig ansatte er mer positive til lik lønn for likt arbeid, mens menn og ansatte i privat sektor slutter sterkere opp om at lønnen kan variere etter bedriftens økonomi. Om lag halvparten av mennene mener dette, mens bare hver fjerde kvinne forfekter samme standpunkt, (tabell 3.13). Svarfordelingen etter sektor følger omtrent samme mønster. Ansatte i privat sektor er mer positive til at lønnen kan variere etter bedriftens økonomi, jamfør tabell 3.14. Det er også klare forskjeller etter fagforeningsmedlemskap hvor hovedforskjellen går mellom de uorganiserte og medlemmer av hovedorganisasjonene. Nærmere halvparten av de

3.13 Yrkesaktives holdning til lønnsfastsettelse og bedriftens økonomi, etter kjønn. Prosent

| | Kjønn | | Totalt |
|---|-------|--------|--------|
| | Mann | Kvinne | |
| Folk bør ha lik lønn for likt arbeid | 47 | 69 | 57 |
| Lønnen bør variere etter bedriftens økonomi | 46 | 25 | 36 |
| Ikke sikker | 7 | 7 | 7 |
| Totalt | 100 | 99 | 100 |
| Antall spurte | 556 | 444 | 1000 |

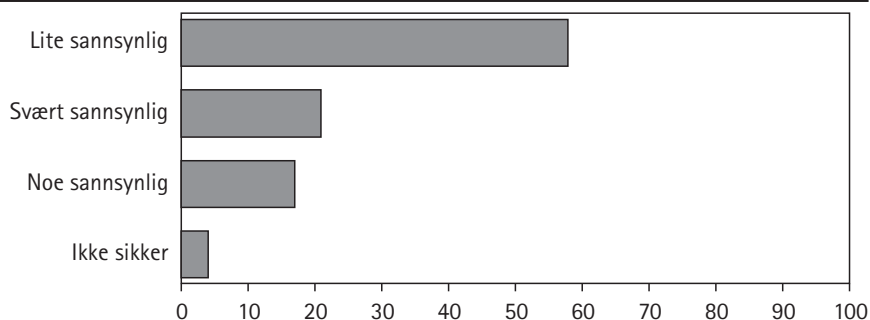
Tabell 3.14 Yrkesaktives holdning til lønnsfastsettelse og bedriftens økonomi, etter sektor. Prosent

| | Sektor | | Totalt |
|---|-----------|--------|--------|
| | Offentlig | Privat | |
| Folk bør ha lik lønn for likt arbeid | 68 | 50 | 57 |
| Lønnen bør variere etter bedriftens økonomi | 25 | 44 | 36 |
| Ikke sikker | 8 | 7 | 7 |
| Totalt | 101 | 101 | 100 |
| Antall spurte | 401 | 599 | 1000 |

3.15 Yrkesaktives holdning til lønnsfastsettelse og bedriftens økonomi, etter fagforeningsmedlemskap. Prosent

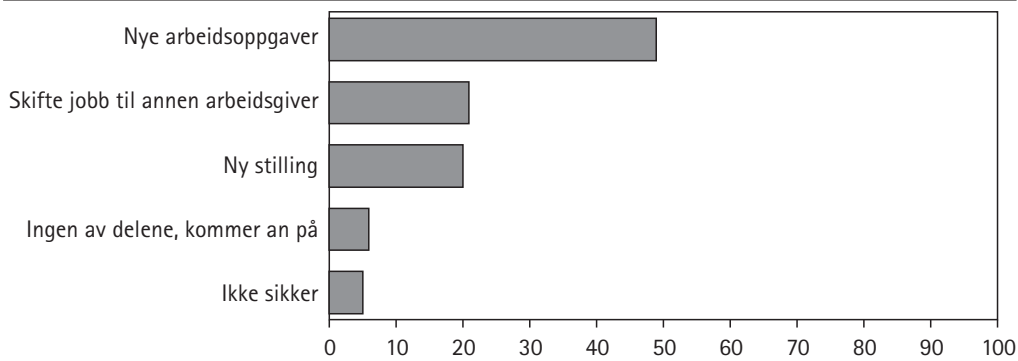
| | Fagforeningsmedlemskap | | | | | Totalt |
|---|------------------------|-----|-----|--------------|--------------|--------|
| | LO | YS | AF | Frittstående | Uorganiserte | |
| Folk bør ha lik lønn for likt arbeid | 65 | 66 | 61 | 50 | 49 | 57 |
| Lønnen bør variere etter bedriftens økonomi | 29 | 28 | 30 | 39 | 45 | 36 |
| Ikke sikker | 6 | 7 | 8 | 11 | 6 | 7 |
| Totalt | 100 | 101 | 99 | 100 | 100 | 100 |
| Antall spurte | 266 | 102 | 119 | 116 | 397 | 1000 |

Figur 4.1 Yrkesaktive og sannsynligheten for omstilling. Prosent. N=1000



Spørsmål 4: Hvor sannsynlig er det at du blir berørt av omstillinger på jobben i de nærmeste 2–3 årene dvs. endringer i virksomheten som medfører at du enten må skifte jobb eller arbeidsoppgaver? Er det...

Figur 4.2 Yrkesaktive jobbforventninger ved omstillinger. Prosent. N=385



Spørsmål 5 (hvis det er sannsynlig at du blir berørt av omstillinger på jobben i de nærmeste 2–3 årene, jf. forrige spørsmål): Tror du at du vil måtte skifte jobb til en annen arbeidsgiver, er det sannsynlig at du får en ny stilling der du jobber i dag, eller er det sannsynlig at du får nye arbeidsoppgaver?

uorganiserte mener lønnen bør variere med bedriftens økonomi, mens dette er tilfelle for i overkant av hver fjerde medlem av LO, YS og AF, (tabell 3.15). Kvinner, lavtlønte, offentlig ansatte og fagorganiserte er med andre ord mest likhetsorienterte. Svarfordelingen er hovedsakelig i samsvar med resultatene i 1993-undersøkelsen (MMI 1993).

4 Omstillinger og etterutdanning

Store endringer i arbeidslivet gjør at de ansatte må være forberedt på å skifte jobb eller utføre nye oppgaver. Kravene til kompetanse øker og etterutdanning blir stadig viktigere. I undersøkelsen er det derfor stilt flere spørsmål om etterutdanning og omstilling.

4.1 To av fem tror de må omstille seg

Figur 4.1 viser at flertallet tror det er lite sannsynlig at de må skifte jobb eller arbeidsoppgaver som følge av omstillinger de nærmeste 2–3 årene, mens to av fem mener at dette svært eller noe sannsynlig. Det er små forskjeller blant ulike grupper arbeidstakere. Alder og utdanning skiller noe, og størst forskjell er det etter alder. Eldre arbeidstakere tror naturlig nok det er mindre sannsynlig at de blir berørt av omstillinger enn det yngre gjør. Arbeidstakere med høy utdanning tror også det er mer sannsynlig at de må skifte jobb eller arbeidsoppgaver enn det arbeidstakere med lav utdanning gjør.

4.2 De fleste tror de får nye arbeidsoppgaver

Figur 4.2 viser at om lag halvparten tror de vil få nye arbeidsoppgaver på samme arbeidsplass dersom de blir berørt av omstillinger. Hver femte mener at de sannsynligvis må skifte jobb til annen arbeidsgiver og like mange tror de vil få en ny stilling der de jobber i dag. En undersøkelse fra 1998 (Hilsen og Grimsmo 1998) tyder på at arbeidstakernes antakelser er ganske realistiske. Denne viser at hver femte faktisk har skiftet jobb i løpet av de siste to årene og at en av fire har fått ny stilling i samme virksomhet. Tar en med dem som har skiftet avdeling/seksjon har om lag 40 prosent skiftet stilling eller avdeling i perioden 1996–1998. Arbeidslivsundersøkelsen 1993 viser også at om lag hver femte arbeidstaker hadde skiftet

jobb i tidsrommet 1989–1993. Arbeidstakernes oppfatninger av turbulensen i arbeidslivet synes med andre ord å være i samsvar med faktiske forhold.

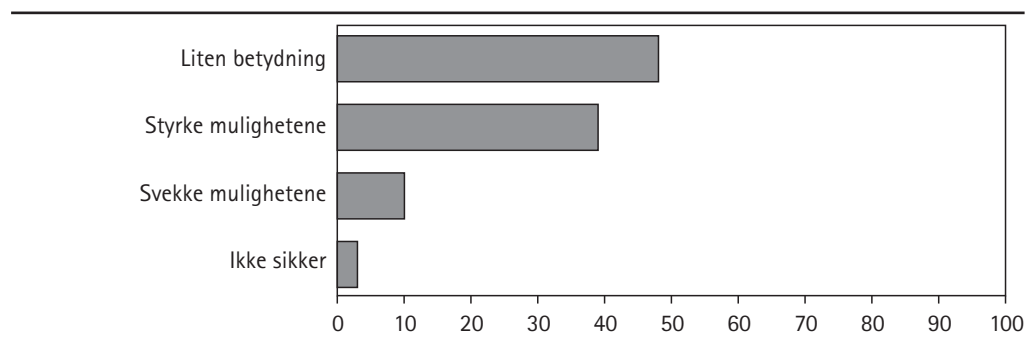
4.3 Mange lavtlønte tror de må skifte jobb

Det er noe forskjell i holdninger blant ulike grupper arbeidstakere som tror de må omstille seg, men siden antallet spurte er lavt må man tolke forskjellene med varsomhet. Eldre arbeidstakere tror det er lite sannsynlig at de vil måtte skifte jobb ved omstillinger, mens yngre naturlig nok tror dette er mer sannsynlig. Ellers er det interessante forskjeller mellom arbeidstakere etter inntekt. I alle inntektsgrupper tror flertallet at de får nye arbeidsoppgaver ved omstillinger. Men av tabell 4.1 ser vi at de som tjener best tror det er mindre sannsynlig å skifte jobb, men mer sannsynlig å få en stilling på samme arbeidsplass, enn det lavtlønte gjør. Mens

Tabell 4.1 Yrkesaktive jobbforventninger ved omstillinger, etter inntekt. Prosent

| | Brutto personlig årsinntekt (i tusen kr.) | | | Totalt |
|------------------------------------|---|---------|-------------|--------|
| | Under 200 | 200–299 | 300 og over | |
| Skifte jobb til annen arbeidsgiver | 27 | 20 | 15 | 20 |
| Ny stilling | 16 | 17 | 27 | 20 |
| Nye arbeidsoppgaver | 44 | 53 | 49 | 50 |
| Ingen av delene eller ikke sikker | 12 | 10 | 10 | 11 |
| Totalt | 99 | 100 | 101 | 101 |
| Antall spurte | 81 | 177 | 113 | 371 |

Figur 4.3 Yrkesaktive forventninger om teknologisk utvikling og jobbmuligheter Prosent. N=1000



Spørsmål 6: Tror du at den raske teknologiske utviklingen, f.eks. innenfor informasjonsteknologi, vil styrke eller svekke dine muligheter på arbeidsmarkedet i framtiden, eller tror du den teknologiske utviklingen vil ha liten betydning for dine muligheter? (N = 1000)

lavtlønte tror de må skifte jobb, mener altså høytlønte at de i større grad vil få en ny stilling der de jobber i dag. Dette kan være en indikasjon på at lavtlønte ofte har jobber der det er mer vanlig med numerisk fleksibilitet, mens høytlønte har jobber der det er større muligheter for funksjonell fleksibilitet.

4.5 Arbeidstakerne frykter ikke teknologien

Rask teknologisk utvikling antas å føre til store endringer i arbeidslivet, til omstillinger og økte kompetansekrav. Figur 4.3 viser at arbeidstakerne ikke frykter denne utviklingen. Om lag halvparten mener at den teknologiske utviklingen vil få liten betydning for deres muligheter på arbeidsmarkedet. Dette kan bety at arbeidstakerne ikke har tatt innover seg de store endringene den teknologiske utviklingen kan føre til, men det kan også tolkes som at de tror de kan mestre de endringene som teknologien fører med seg. To av fem mener også at den teknologiske utviklingen vil styrke deres muligheter på arbeidsmarkedet, og bare en av ti tror den svekke deres muligheter.

4.6 Høytlønte og høyt utdannede tror teknologisk utvikling vil styrke deres jobbmuligheter

Det er forskjeller i holdning mellom arbeidstakerne etter flere kjennetegn. Det er flere menn enn kvinner (44 mot 32%) som tror teknologien vil styrke deres muligheter på arbeidsmarkedet, og ansatte i privat sektor mener dette i større grad enn offentlig ansatte (43 mot 32%). Fordelt på aldersgrupper finner vi at nesten halvparten (48%) av arbeidstakerne under 30 år tror teknologien vil styrke deres jobbmuligheter, mens det i aldersgruppen 45–59 bare er 29 prosent som er av samme

Tabell 4.2 Yrkesaktive forventninger om teknologisk utvikling og jobbmuligheter, etter inntekt. Prosent

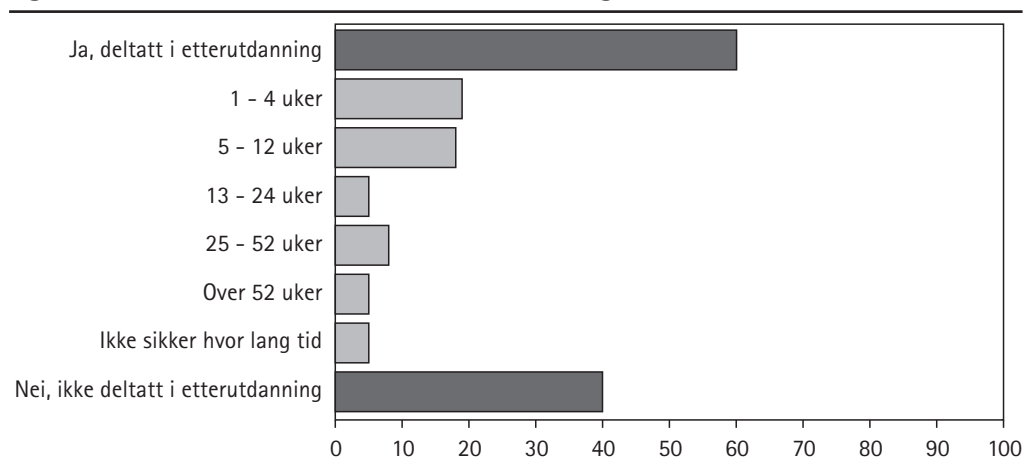
| | Brutto personlig årsinntekt (i tusen kr.) | | | Totalt |
|-----------------------------------|---|---------|-------------|--------|
| | Under 200 | 200–299 | 300 og over | |
| Styrke mulighetene | 27 | 38 | 52 | 40 |
| Svekke mulighetene | 14 | 9 | 9 | 10 |
| Liten betydning eller ikke sikker | 59 | 53 | 39 | 50 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Antall spurte | 215 | 445 | 273 | 933 |

oppfatning. Det er også klare forskjeller etter utdanning og inntekt. Mens annenhver av dem som tjener 300 000 kroner eller mer tror teknologien vil styrke deres muligheter på arbeidsmarkedet, er det bare en av fire blant dem som tjener under 200 000 kroner som tror det samme, jf tabell 4.2. Mønsteret er det samme for utdanning. Nærmere halvparten av dem med lang utdanning tror teknologien vil styrke deres jobbmuligheter, mens bare hver femte arbeidstaker uten utdanning utover grunnskolen har tilsvarende oppfatning, jamfør tabell 4.3.

Tabell 4.3 Yrkesaktive forventninger om teknologisk utvikling og jobbmuligheter, etter utdanning. Prosent

| | Utdanning utover grunnskolen | | | | Totalt |
|-----------------------------------|------------------------------|--------|--------|----------------|--------|
| | Ingen | 1-3 år | 4-6 år | Flere enn 6 år | |
| Styrke mulighetene | 21 | 28 | 44 | 46 | 39 |
| Svekke mulighetene | 19 | 13 | 10 | 6 | 10 |
| Liten betydning eller ikke sikker | 60 | 59 | 46 | 48 | 51 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Antall spurte | 67 | 278 | 334 | 321 | 1000 |

Figur 4.4 Yrkesaktives deltakelse i etterutdanning siste fem år. Prosent. N= 1000



Spørsmål 7: Har du deltatt i noen form for opplærings- og etterutdanningstilbud i løpet av de siste fem årene (etter 1993) dvs. etter at du avsluttet din ordinære utdanning (grunnutdanning)? Opplæring/ etterutdanning = organisert opplæring i form av kortere eller lengre kurs, fjernundervisning, fagbrev, videreutdanning på universitet eller høyskole osv.

Spørsmål 8 (Hvis ja, har deltatt: i noen form for opplærings- og etterutdanningstilbud i løpet av de siste fem årene): Kan du anslå hvor mange uker du til sammen har deltatt i slik opplæring de siste fem årene ? (N = 596)

4.7 Etterutdanning er utbredt

Omstillinger og rask teknologisk utvikling stiller store krav til arbeidstakernes kompetanse. Figur 4.4 viser da også at flertallet av de ansatte har deltatt i en eller annen form for opplærings- og etterutdanning de siste fem år. De fleste har deltatt på opplærings- og etterutdanningstilbud av kortere varighet, fra 1–12 uker. Andre undersøkelser viser også at kompetanseutvikling er utbredt i norsk arbeidsliv. Hilsen og Grimsmo (1998) finner at 70 prosent har deltatt i etter- og videreutdanning siste to år, og en undersøkelse fra Opinion (1998) viser at 70 prosent av LOs medlemmer har deltatt i yrkesrettet opplærings siste tre år.

4.8 Mest etterutdanning for arbeidstakere med høy lønn og høy utdanning

Kvinner og menn deltar omtrent like mye i opplærings og etterutdanning og det er små forskjeller etter sektor. De under 30 år har deltatt minst de siste fem årene, mens ansatte i aldersgruppen 30–44 har deltatt mest (48 mot 65%). Ellers er det klare forskjeller etter inntekt og utdanning. Ansatte med høy inntekt eller høy utdanning deltar i kompetanseutvikling i langt større grad enn dem med lav inntekt eller lav utdanning. Blant dem som tjener 300 000 kroner og over har om lag 70 prosent deltatt i opplærings eller etterutdanning mot om lag 40 prosent av dem

Tabell 4.4 Yrkesaktives deltakelse i etterutdanning siste fem år, etter inntekt. Prosent

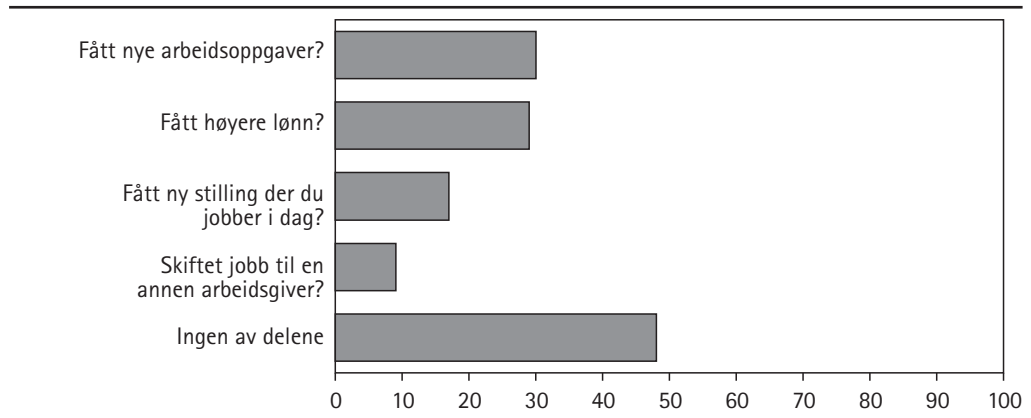
| | Brutto personlig årsinntekt (i tusen kr.) | | | Totalt |
|-------------------|---|---------|-------------|--------|
| | Under 200 | 200–299 | 300 og over | |
| Ja, deltatt | 40 | 66 | 70 | 61 |
| Nei, ikke deltatt | 60 | 34 | 30 | 39 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Antall spurte | 214 | 445 | 273 | 932 |

Tabell 4.5 Yrkesaktives deltakelse i etterutdanning siste fem år, etter utdanning. Prosent

| | Utdanning utover grunnskolen | | | | Totalt |
|-------------------|------------------------------|--------|--------|----------------|--------|
| | Ingen | 1–3 år | 4–6 år | Flere enn 6 år | |
| Ja, deltatt | 28 | 48 | 67 | 69 | 60 |
| Nei, ikke deltatt | 72 | 52 | 33 | 32 | 40 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 101 | 100 |
| Antall spurte | 67 | 278 | 333 | 321 | 999 |

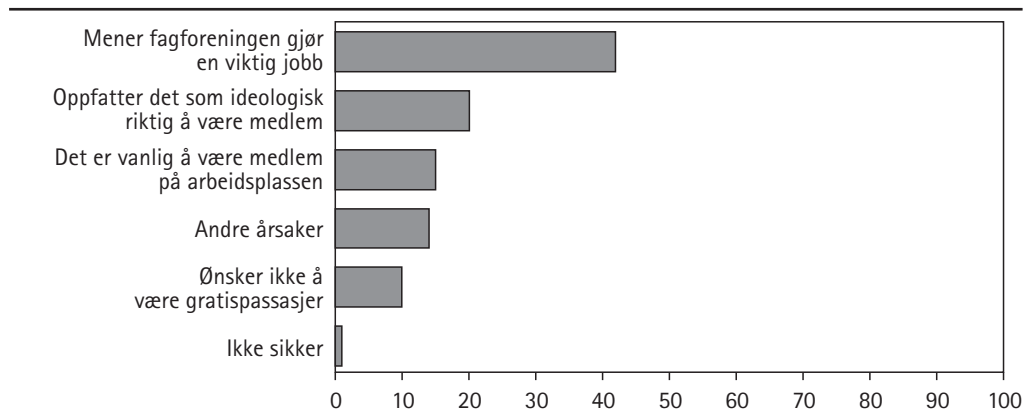
som tjener under 200 000 kroner, jmfør tabell 4.4. Samme mønster finner vi for utdanning. Under 30 prosent av dem som bare har grunnskolen har deltatt i kompetanseutvikling siste fem år mot nær 70 prosent av dem som har høyere utdanning, jmfør tabell 4.5. Tendensen er klar: Jo høyere utdanning en arbeidstaker har i utgangspunktet, jo mer etterutdanning får han/hun i arbeidslivet. Disse resultatene er i samsvar med funn i andre undersøkelser (Opinion 1998). Det er også en tendens til at en større andel medlemmer av YS og AF har deltatt i etterutdanning siste fem år enn det LO-medlemmer har gjort. Blant YS-medlemmer har 75 prosent deltatt i etterutdanning mot 61 prosent av LOs medlemmer.

Figur 4.5 Betydning av etterutdanningen for de yrkesaktive. Prosent. N=596



Spørsmål 9: Har denne tilleggsutdanningen hatt betydning for at du har ...

Figur 5.1 Yrkesaktives grunner til å være fagorganisert. Prosent. N=603



Spørsmål 18 (Hvis medlem av fagforening eller yrkesorganisasjon): Hva er den viktigste grunnen til at du er fagorganisert? Er det fordi.....

4.9 Etterutdanning har betydning for annenhver arbeidstaker

De fleste arbeidstakere tar etterutdanning for å kvalifisere seg for jobben de har og for å stå bedre rustet på arbeidsmarkedet (Hilsen og Grimsmo 1998, Opinion 1998). Figur 4.5 viser også at annenhver arbeidstaker sier etterutdanningen har fått betydning for dem. Om lag 30 prosent har fått nye arbeidsoppgaver som følge tilleggsutdanningen, og like mange har fått høyere lønn. Noe færre (17%) har fått ny stilling, mens bare en av ti har skiftet jobb.

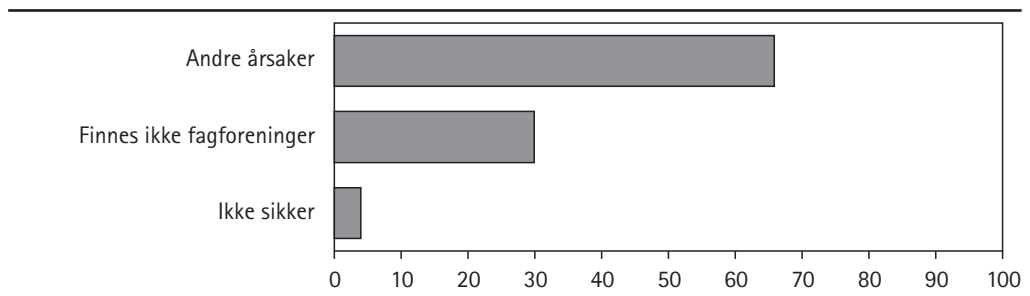
5 Fagorganisering

I spørreundersøkelsen ble det stilt flere spørsmål om fagforeningsmedlemskap. De yrkesaktive ble spurt om grunner til å være fagorganisert og til ikke å være fagorganisert, og om fagbevegelsens rolle i forhold til sysselsetting og omstillinger.

5.1 Mange synes fagbevegelsen gjør en god jobb

Godt over halvparten av norske arbeidstakere er medlem av en fagforening eller yrkesorganisasjon (Stokke 1998). Som den viktigste grunnen til å være fagorganisert oppgir arbeidstakerne at fagforeningen gjør en god jobb. To av fem gir uttrykk for det, mens hver femte mener at det er ideologisk riktig å være medlem, jamfør figur 5.1. Andre grunner som nevnes er at det er vanlig å være medlem (14%), andre årsaker (14%) eller at arbeidstakeren ikke ønsker å være gratispassasjer (10%). Om lag en tredjedel av dem som ikke er medlem oppgir at den viktigste

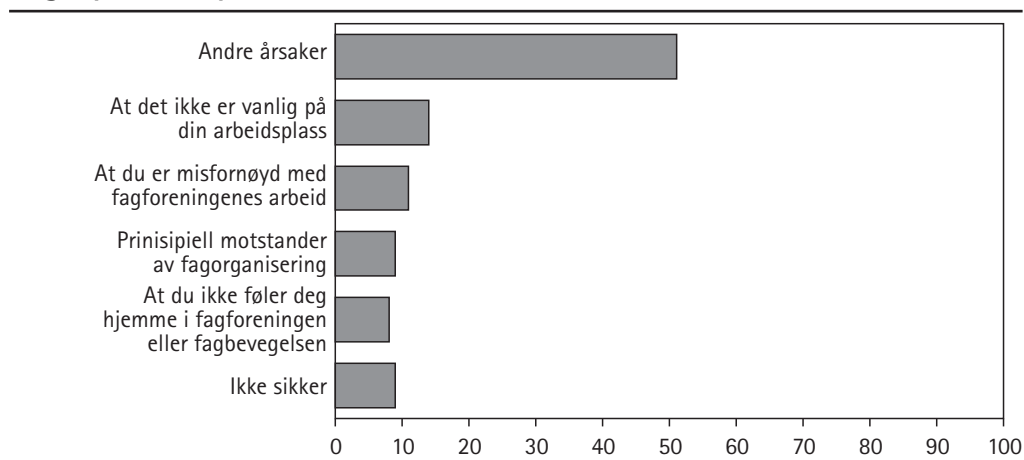
Figur 5.2 Yrkesaktives grunner til ikke å være fagorganisert. Prosent. N=382



Spørsmål 19 (Hvis ikke medlem av fagforening eller yrkesorganisasjon): Hva er den viktigste årsaken til at du ikke er fagorganisert? Har det sammenheng med at det ikke finnes fagforeninger på arbeidsplassen, eller skyldes det andre årsaker?

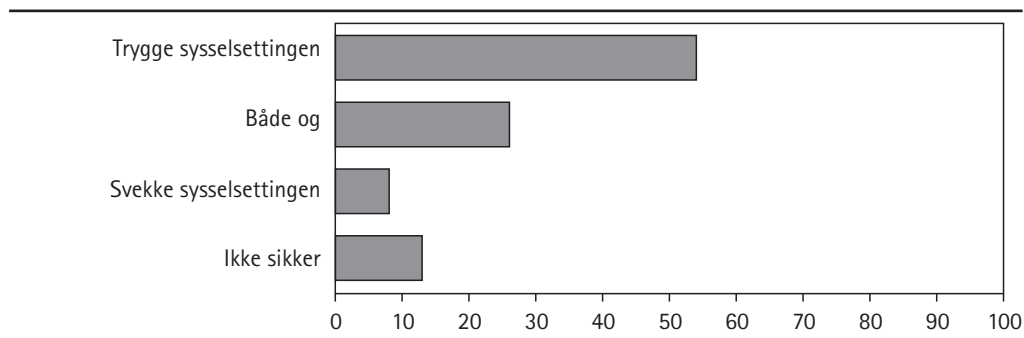
årsaken til det er at det ikke finnes fagforeninger på arbeidsplassen, jamfør figur 5.2. Andre grunner til ikke å være fagorganisert dersom det finnes fagforeninger på arbeidsplassen er at det ikke er vanlig å være organisert, at man er misfornøyd med fagforeningens arbeid, prinsipiell motstander av fagorganisering eller ikke føler seg hjemme i fagforeningen, jamfør figur 5.3. Halvparten oppgir andre årsaker.

Figur 5.3 Yrkesaktives grunner til ikke å være fagorganisert hvis det finnes fagforeninger på arbeidsplassen. Prosent. N=266



Spørsmål 20 (Hvis det finnes fagforeninger på arbeidsplassen): Hva er den viktigste årsaken til at du ikke er fagorganisert? Har det sammenheng med ...

Figur 5.4 Yrkesaktives syn på fagbevegelsens rolle i forhold til sysselsetting. Prosent. N=1000



Spørsmål 21: Hva er ditt syn på fagbevegelsens rolle i forhold til sysselsettingen? Mener du fagbevegelsen bidrar til å trygge sysselsettingen, eller mener du fagbevegelsen bidrar til å svekke sysselsettingen? Trygge – f.eks. gjennom moderate lønnsoppgjør. Svekke – f.eks. ved å kreve høye lønns tillegg.

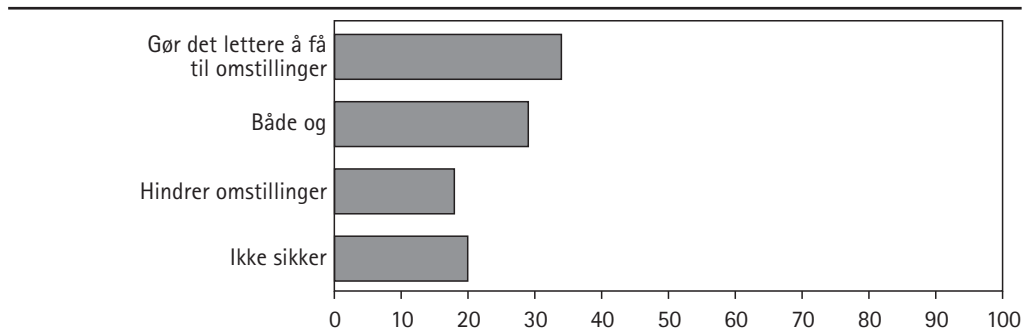
5.2 Flertallet tror fagbevegelsen trygger sysselsettingen

Figur 5.4 viser at flertallet av arbeidstakerne mener fagbevegelsen bidrar til å trygge sysselsettingen. Svært få tror fagbevegelsen bidrar til svekke sysselsettingen. Hver fjerde arbeidstaker har et noe ambivalent forhold til spørsmålet og mener at fagbevegelsen kan bidra både til å trygge og svekke sysselsettingen. Alt i alt har folk et positivt syn på fagbevegelsen rolle i forhold til sysselsetting og det er ingen forskjell mellom ulike grupper av arbeidstakere.

5.3 Blandet syn på fagbevegelse og omstilling

Mens flertallet mener fagbevegelsen bidrar til å trygge sysselsettingen, har arbeidstakerne et mer blandet syn på fagbevegelsens rolle når det gjelder omstilling. Figur 5.5 viser at hver tredje arbeidstaker mener at fagbevegelsen gjør det lettere å få til omstilling i næringslivet, mens en av fem tror fagbevegelsen hindrer omstillinger. Om lag halvparten mener at fagbevegelsen både kan lette og hindre omstillinger, eller er usikre. I spørsmålet om fagbevegelse og sysselsetting varierer ikke meningene mellom arbeidstakere etter ulike kjennetegn, i spørsmålet om fagbevegelse og omstilling er det derimot enkelte interessante forskjeller å spore.

Figur 5.5 Yrkesaktives syn på fagbevegelsens rolle i forhold til omstilling. Prosent. N=1000



Spørsmål 22: Hva mener du om fagbevegelsens rolle i forhold til omstillinger? Bidrar fagbevegelsen til å gjøre det lettere å få til omstillinger i næringslivet, eller bidrar fagbevegelsen til å hindre omstillinger i næringslivet? Lettere – f.eks. gjennom samarbeid med bedriftene. Hindre – f.eks. gjennom strenge krav til reguleringer av arbeidsforhold

5.4 Mange menn og uorganiserte tror fagbevegelsen hindrer omstilling

Langt flere menn enn kvinner tror fagbevegelsen hindrer omstillinger i næringslivet. Hver fjerde mann mener dette mot bare hver tiende kvinne. Blant kvinnene er det en noe større andel enn blant menn som mener at fagbevegelsen letter omstillinger (38 mot 31%). Blant fagorganiserte finner vi at medlemmer av LO og YS heller mer i retning av at fagbevegelsen letter omstillinger enn tilfellet er for medlemmer av AF, frittstående yrkesorganisasjoner og uorganiserte. 42 prosent av LO-medlemmene mener dette mot 28 prosent av de uorganiserte.

5.5 Lavtlønte og lavt utdannede tror fagbevegelsen letter omstillinger

Blant arbeidstakere som tjener minst eller har lavest utdanning er det langt flere som tror fagbevegelsen bidrar til å lette omstillinger i næringslivet, enn blant dem som har høy inntekt eller høy utdanning. To av fem blant dem som tjener under 200 000 kroner mener fagbevegelsen gjør det lettere å få til omstillinger mot en av

Tabell 5.1 Yrkesaktives syn på fagbevegelsens rolle i forhold til omstilling, etter inntekt. Prosent

| | Brutto personlig årsinntekt (i tusen kr.) | | | Totalt |
|--|---|---------|-------------|--------|
| | Under 200 | 200–299 | 300 og over | |
| Gjør det lettere å få til omstillinger | 41 | 35 | 26 | 34 |
| Hindrer omstillinger | 6 | 15 | 35 | 19 |
| Både og | 30 | 30 | 27 | 29 |
| Ikke sikker | 23 | 20 | 13 | 19 |
| Totalt | 100 | 100 | 101 | 101 |
| Antall spurte | 215 | 445 | 274 | 934 |

Tabell 5.2 Yrkesaktives syn på fagbevegelsens rolle i forhold til omstilling, etter utdanning. Prosent

| | Utdanning utover grunnskolen | | | | Totalt |
|--|------------------------------|--------|--------|----------------|--------|
| | Ingen | 1–3 år | 4–6 år | Flere enn 6 år | |
| Gjør det lettere å få til omstillinger | 41 | 40 | 33 | 28 | 34 |
| Hindrer omstillinger | 0 | 12 | 19 | 25 | 18 |
| Både og | 27 | 27 | 29 | 30 | 29 |
| Ikke sikker | 32 | 21 | 19 | 17 | 20 |
| Totalt | 100 | 100 | 100 | 100 | 101 |
| Antall spurte | 68 | 278 | 333 | 321 | 1000 |

fire blant dem som tjener 300 000 kroner og over. Nesten ingen av de lavtlønte mener fagbevegelsen hindrer omstillinger, mens hver tredje av de høytlønte mener dette, jamfør tabell 5.1. Tilsvarende mønster finner vi for utdanning. To av fem uten utdanning utover grunnskolen mener fagbevegelsen letter omstillinger i næringslivet mot om lag en av fire blant de med mer enn seks års utdanning etter grunnskolen. Ingen av de med lav utdanning mener fagbevegelsen hindrer omstillinger, mens hver fjerde arbeidstaker med høy utdanning har den oppfatningen, jamfør tabell 5.2.

6 Konklusjon

Denne spørreundersøkelsen omhandler arbeidstakernes holdninger til ulike sider ved jobben, lønnsforskjeller og lønnsfastsettelse, omstillinger, etterutdanning og fagorganisering.

Undersøkelsen viser at arbeidet for de fleste handler om langt mer enn lønn og karrieremuligheter. Sosialt miljø, jobbinnhold og trygghet i jobben betyr mer. Fire av fem arbeidstakere mener det svært viktig at det sosiale miljøet på jobben er godt, mens bare en av fem mener gode muligheter for opprykk eller forfremmelse er like viktig. Det er særlig arbeidstakere med lav inntekt eller lav utdanning som mener det er viktig at jobben er sikker og stabil. Undersøkelsen viser også at norske arbeidstakere er godt tilfreds med jobben. Hele 85 prosent er svært eller ganske tilfreds.

Et klart flertall av de yrkesaktive tror lønnsforskjellene har økt de siste ti årene, og at de vil fortsette å øke framover. Flertallet ser det også som et mål å redusere forskjellene selv om få tror de vil komme dårligere ut ved større lønnsforskjeller. Kvinner, lavtlønte og dem med lav utdanning er mest utjevningsorienterte. Hver tredje arbeidstaker vurderer egen lønn til å være dårligere enn andre sammenliknbare yrkesgrupper. Det er flest kvinner, offentlig ansatte og lavtlønte som har denne oppfatningen. Halvparten av arbeidstakerne mener jobbutførelse, innsats og ansvar er svært viktig for lønnsfastsettelsen, mens bare en av fire synes bedriftens økonomiske resultat skal bety like mye. Det er stor oppslutning om lik lønn for likt arbeid uavhengig av bedriftens økonomi. Menn, høytlønte og ansatte i privat sektor er mest positive til at lønnen bør variere etter bedriftens økonomi.

To av tre arbeidstakere tror de blir berørt av omstillinger de nærmeste to til tre årene og de fleste av disse tror de vil få nye arbeidsoppgaver på samme arbeidsplass. Det er særlig lavtlønte som tror de må skifte jobb til en annen arbeidsgiver. Svært få arbeidstakere tror rask teknologisk utvikling vil svekke deres muligheter på arbeidsmarkedet. Det er flest høytlønte og høyt utdannede arbeidstakere som tror teknologisk utvikling vil forbedre deres jobbmuligheter. Etterutdanning er svært utbredt i arbeidslivet og arbeidstakere med høy lønn eller høy utdanning deltar mest. Annenhver arbeidstaker har fått nye arbeidsoppgaver, høyere lønn, ny stilling eller jobb som følge av tilleggsutdanning.

To av fem arbeidstakere er fagorganisert fordi de mener fagforeningen gjør en god jobb, mens hver tredje uorganisert oppgir som grunn at det ikke finnes fagforeninger på arbeidsplassen. Vel halvparten mener fagbevegelsen bidrar til å styrke sysselsettingen, mens svært få tror fagbevegelsens bidrar til å svekke sysselsettingen. Hver tredje arbeidstaker tror fagbevegelsen gjør det lettere å få til omstillinger i næringslivet, mens en av fem mener fagbevegelsen kan hindre omstillinger. Det er de med lavest lønn og lavest utdanning som har mest positivt syn på fagbevegelsen og omstillinger.

Litteratur

Arbeidslivsundersøkelsen (1989), Oslo: Statistisk sentralbyrå

Arbeidslivsundersøkelsen (1993), Oslo: Statistisk sentralbyrå

Bøyum, Bjug (1993), *Undersøkelse om holdninger til sosial ulikhet. Gjennomføring og datainnsamling*. Bergen. Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, rapport nr 98.

Hilsen, Anne Inga og Asbjørn Grimsmo (1998), *Arbeidsmiljø og omstilling*. Delrapport I. Oslo. Arbeidsforskningsinstituttet.

Hilsen, Anne Inga og Asbjørn Grimsmo (1998), *Arbeidsmiljø og omstilling*. Delrapport II. Oslo. Arbeidsforskningsinstituttet.

Markeds- og mediainstituttet (1993), *Landsrepresentativ undersøkelse for Fafo*.

Opinion/AOF (1998), *På rett spor? En undersøkelse om opplæring og utdanning blant LO-medlemmer og tillitsvalgte*

Stokke, Torgeir Aakvaag (1998), *Utmeldinger i LO-forbundene på 1990-tallet*. Fafo-rapport 256 Oslo: Fafo

Vedlegg 1 Tekniske spesifikasjoner vedrørende intervjuperiode, utvalg, antall intervjuer og frafall

Generelt

Opinion AS gjennomførte spørreundersøkelsen på oppdrag av Forskningsstiftelsen Fafo. Perioden for intervjugjennomføringen var 25. mai–10. juni 1998. Målgruppen for spørreundersøkelsen var yrkesaktive over 18 år. Det ble trukket et landsrepresentativt utvalg fra den gruppen.

Intervjumetoden som ble benyttet var telefonintervju. Intervjuingen ble gjennomført fra Opinions intervjulokaler i Bergen.

Spørreskjema og intervjuing

Spørreskjemaet ble utarbeidet i et samarbeid mellom Opinion AS og Fafo. Gjennomsnittlig intervjulengde lå rundt 10 minutter. Før hovedintervjuingen startet opp ble det foretatt en pretest av spørreskjemaet i en reell intervjusituasjon. Etter pretesten ble det foretatt mindre, men viktige justeringer i spørsmålsformuleringer og svarkategorier.

Det ble gjennomført 1000 intervjuer.

Bruttoutvalg og frafall

Utvalget i undersøkelsen ble trukket tilfeldig fra Telenors register over private telefonabonnenter i hele landet. Det totale antall telefonnumre som ble trukket var 2930. Av det totale utvalget var det ikke svar i 528 tilfeller. Alle telefonnumre ble forsøkt oppringt inntil seks ganger i løpet av intervjuperioden. Opinion AS fikk svarnekt i 851 tilfeller, hvilket gir en nektprosent på 46. Antall valide svar i undersøkelsen er således 1000.

Nektprosenten i undersøkelsen ligger opp mot ti prosentpoeng høyere enn hva som har vært vanlig i generelle befolkningsundersøkelser i samme tidsperiode. Nivået på frafallet har sammenheng med at mai og juni generelt er vanskelige intervjumåneder. Både vær-situasjonen og konkurranse fra andre aktiviteter påvirker svarvilligheten. Blant de som sa seg villig til å delta i undersøkelsen, opplevde Opinion AS avbrutt intervju i bare ni tilfeller (under en prosent av det totale frafallet). Over 90 prosent av de som nektet å delta i undersøkelsen oppga at de ikke

var interessert, uten nærmere spesifikasjon av årsak. To prosent nektet av prinsipielle årsaker (ikke telefonintervju), mens fem prosent var generell nekt (nekt av andre årsaker).

Vekting

Utvalget er sjekket med hensyn til skjevheter etter kjønn, alder og sektortilknytning. I utvalget fikk Opinion AS en underrepresentasjon av menn, særlig under 30 år, og ansatte i privat sektor. De fikk en overrepresentasjon av kvinner, særlig i aldersgruppen 30–44 år, og ansatte i offentlig sektor. Det er foretatt vekting etter kjønn, alder og sektortilknytning for å korrigere for disse skjevhetene (jf. tabellen nedenfor).

Skjevheter i utvalget etter kjønn, alder og sektortilknytning. Utvalgstall før vekting og tall for hele den yrkesaktive befolkningen (populasjonstall). Prosent

| | Andel av utvalget | Andel av alle yrkesaktive | Etter vekting |
|-----------------------|-------------------|---------------------------|---------------|
| Menn under 30 år | 8,8 | 12,4 | 12,4 |
| Kvinner under 30 år | 9,1 | 9,0 | 9,0 |
| Menn 30–44 år | 20,6 | 22,2 | 22,2 |
| Kvinner 30–44 år | 25,4 | 18,4 | 18,4 |
| Menn 45–59 år | 16,8 | 17,3 | 17,3 |
| Kvinner 45–59 år | 14,6 | 14,4 | 14,4 |
| Menn 60 år og over | 2,6 | 3,7 | 3,7 |
| Kvinner 60 år og over | 2,2 | 2,6 | 2,6 |
| Sum | 100 | 100 | 100 |
| <hr/> | | | |
| Sektortilknytning | | | |
| Privat sektor | 57,8 | 66,2 | 59,8 |
| Offentlig sektor | 42,2 | 33,8 | 40,2 |
| Sum | 100 | 100 | 100 |

Vedlegg 2 Spørreskjema med hovedtall

LANDSOMFATTENDE UNDERSØKELSE (1000 YRKESAKTIVE)

INTRODUKSJON

Vi gjennomfører en landsomfattende undersøkelse og ønsker å stille noen spørsmål som det tar rundt 10 minutter å svare på.

OPPDRAKSGIVER OPPGIS PÅ FORESPØRSEL: FORSKNINGSSTIFTELSEN FAFO

EKSEMPLER PÅ TEMA: HOLDNINGER TIL JOBBEN, UTFORDRINGER I ARBEIDSLIVET, LØNNSFORSKJELLER

1. Betrakter du deg hovedsakelig som..... LES OPP

YRKESAKTIVE MÅ HA ARBEID SOM HOVEDBESKJEFTIGELSE

STUDENTER MÅ JOBBE MER ENN DE STUDERER

TRYGDEDE OG HJEMMEVÆRENDE MÅ JOBBE MINST 15 TIMER PR. UKE

1: Student, skoleelev GÅ TIL SPM 100

2: Trygdet, pensjonist GÅ TIL SPM 100

3: Hjemmeværende GÅ TIL SPM 100

4: Yrkesaktiv

2. Først noen spørsmål om din holdning til inntektsgivende arbeid. Folk vektlegger forskjellige ting ved en jobb. Vil du si at det er svært viktig, ganske viktig, mindre viktig eller ikke viktig ...

a) At jobben er godt betalt?

1: Svært viktig 30 %

2: Ganske viktig 64 %

3: Mindre viktig 6 %

4: Ikke viktig 0 %

5: Ikke sikker 0 %

Sum 100 %

Antall spurte 1000

b) Hvor viktig er det at det er gode muligheter for opprykk eller forfremmelse?

1: Svært viktig 23 %

2: Ganske viktig 52 %

3: Mindre viktig 19 %

4: Ikke viktig 5 %

5: Ikke sikker 1 %

Sum 100 %

Antall spurte 1000

c) Hvor viktig er det at jobben er sikker og stabil?

1: Svært viktig 65 %

2: Ganske viktig 30 %

3: Mindre viktig 4 %

4: Ikke viktig 1 %

5: Ikke sikker 0 %

Sum 100 %

Antall spurte 1000

d) Hvor viktig er det at det sosiale arbeidsmiljøet er godt?

| | |
|------------------|------|
| 1: Svært viktig | 81 % |
| 2: Ganske viktig | 17 % |
| 3: Mindre viktig | 1 % |
| 4: Ikke viktig | 0 % |
| 5: Ikke sikker | 0 % |
| Sum | 99 % |
| Antall spurte | 1000 |

e) Hvor viktig er det at arbeidet er interessant?

| | |
|------------------|-------|
| 1: Svært viktig | 73 % |
| 2: Ganske viktig | 26 % |
| 3: Mindre viktig | 2 % |
| 4: Ikke viktig | 0 % |
| 5: Ikke sikker | 0 % |
| Sum | 101 % |
| Antall spurte | 1000 |

f) Hvor viktig er det at arbeidet innebærer kontakt med andre mennesker (kunder, klienter etc.)?

| | |
|------------------|-------|
| 1: Svært viktig | 48 % |
| 2: Ganske viktig | 38 % |
| 3: Mindre viktig | 13 % |
| 4: Ikke viktig | 1 % |
| 5: Ikke sikker | 0 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

g) Hvor viktig er det at arbeidet gir deg mulighet til å gi andre mennesker hjelp og omsorg?

| | |
|------------------|-------|
| 1: Svært viktig | 33 % |
| 2: Ganske viktig | 42 % |
| 3: Mindre viktig | 20 % |
| 4: Ikke viktig | 3 % |
| 5: Ikke sikker | 2 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

h) Hvor viktig er det at arbeidet er samfunnsnyttig?

| | |
|------------------|-------|
| 1: Svært viktig | 35 % |
| 2: Ganske viktig | 45 % |
| 3: Mindre viktig | 16 % |
| 4: Ikke viktig | 2 % |
| 5: Ikke sikker | 2 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

i) Hvor viktig er det at arbeidet er slik at du kan arbeide selvstendig?

| | |
|------------------|-------|
| 1: Svært viktig | 50 % |
| 2: Ganske viktig | 41 % |
| 3: Mindre viktig | 8 % |
| 4: Ikke viktig | 1 % |
| 5: Ikke sikker | 0 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

j) Hvor viktig er det at arbeidet gir mulighet for mye fritid?

| | |
|------------------|------|
| 1: Svært viktig | 23 % |
| 2: Ganske viktig | 51 % |
| 3: Mindre viktig | 22 % |
| 4: Ikke viktig | 2 % |
| 5: Ikke sikker | 1 % |
| Sum | 99 % |
| Antall spurte | 1000 |

3. Hvor tilfreds er du med den jobben du har i dag? Er du ... LES OPP

| | |
|------------------------------------|-------|
| 1: Svært tilfreds | 38 % |
| 2: Ganske tilfreds | 47 % |
| 3: Verken tilfreds eller utilfreds | 11 % |
| 4: Ganske utilfreds | 3 % |
| 5: Svært utilfreds | 1 % |
| 6: Ikke sikker | 0 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

4. Hvor sannsynlig er det at du blir berørt av omstillinger på jobben i de nærmeste 2-3 årene dvs. endringer i virksomheten som medfører at du enten må skifte jobb eller arbeidsoppgaver? Er det ...

LES OPP

| | |
|---------------------|-------|
| 1: Svært sannsynlig | 21 % |
| 2: Noe sannsynlig | 17 % |
| 3: Lite sannsynlig | 58 % |
| 4: Ikke sikker | 4 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

HVIS SPM 4=1 ELLER 2

5. Tror du at du vil måtte skifte jobb til en annen arbeidsgiver, er det sannsynlig at du får en ny stilling der du jobber i dag, eller er det sannsynlig at du får nye arbeidsoppgaver?

| | |
|---------------------------------------|-------|
| 1: Skifte jobb til annen arbeidsgiver | 21 % |
| 2: Ny stilling | 20 % |
| 3: Nye arbeidsoppgaver | 49 % |
| 4: Ingen av delene, kommer an på | 6 % |
| 5: Ikke sikker | 5 % |
| Sum | 101 % |
| Antall spurte | 385 |

6. Tror du at den raske teknologiske utviklingen, f.eks. innenfor informasjonsteknologi, vil styrke eller svekke dine muligheter på arbeidsmarkedet i framtiden, eller tror du den teknologiske utviklingen vil ha liten betydning for dine muligheter?

| | |
|-----------------------|-------|
| 1: Styrke mulighetene | 39 % |
| 2: Svekke mulighetene | 10 % |
| 3: Liten betydning | 48 % |
| 4: Ikke sikker | 3 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

7. Har du deltatt i noen form for opplærings- og etterutdanningstilbud i løpet av de siste fem årene (etter 1993) dvs. etter at du avsluttet din ordinære utdanning (grunnutdanning)?

OPPLÆRING/ETTERUTDANNING=ORGANISERT OPPLÆRING I FORM AV KORTERE ELLER LENGRE KURS, FJERNUNDERVISNING, FAGBREV, VIDEREUTDANNING PÅ UNIVERSITET ELLER HØYSKOLE OSV.

| | |
|----------------------|-------|
| 1: Ja | 60 % |
| 2: Nei GÅ TIL SPM 10 | 40 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

HVIS SPM7=1

8. Hvis ja, kan du anslå hvor mange uker du tilsammen har deltatt i slik opplæring de siste fem årene (etter 1993)?

SLÅ SAMMEN HVIS FLERE KURS, SEMESTER ETC.

| | |
|--------------------------|-------|
| 1: Ja, NOTER ANTALL UKER | 92 % |
| 2: Nei | 8 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 596 |

Antall uker opplæring/etterutdanning:

| | |
|---------------|------|
| 1-4 uker | 34 % |
| 5-12 uker | 33 % |
| 13-25 uker | 9 % |
| 25-52 uker | 15 % |
| Over 52 uker | 8 % |
| Sum | 99 % |
| Antall spurte | 549 |

9. Har denne tilleggsutdanningen hatt betydning for at du har ...

LES OPP FLERE SVAR MULIG

| | |
|--|------|
| 1: Skiftet jobb til en annen arbeidsgiver? | 9 % |
| 2: Fått ny stilling der du jobber i dag? | 17 % |
| 3: Fått nye arbeidsoppgaver? | 30 % |
| 4: Fått høyere lønn? | 29 % |
| 5: Ingen av delene | 48 % |
| Antall spurte | 596 |

10. Så noen spørsmål om lønnsforskjeller. Har du inntrykk av at det er blitt større lønnsforskjeller i det norske samfunnet i løpet av de siste 10 årene, eller mener du det har blitt mindre lønnsforskjeller?

| | |
|----------------------------|-------|
| 1: Større lønnsforskjeller | 76 % |
| 2: Mindre lønnsforskjeller | 9 % |
| 3: Liten forandring | 9 % |
| 4: Ikke sikker | 7 % |
| Sum | 101 % |
| Antall spurte | 1000 |

11. Tror du lønnsforskjellene i det norske samfunnet vil bli større eller mindre i fremtiden?

| | |
|---------------------|-------|
| 1: Større | 73 % |
| 2: Mindre | 12 % |
| 3: Liten forandring | 9 % |
| 4: Ikke sikker | 7 % |
| Sum | 101 % |
| Antall spurte | 1000 |

12. Bør det etter din oppfatning være et mål å redusere lønnsforskjellene i samfunnet, eller ser du liten grunn til det?

| | |
|----------------------------|-------|
| 1: Ja | 66 % |
| 2: Ser liten grunn til det | 30 % |
| 3: Ikke sikker | 4 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

13. Hvordan vurderer du din egen lønn sammenliknet med andre yrkesgrupper det er naturlig å sammenlikne seg med? Har du en bedre, omtrent den samme, eller dårligere lønn?

| | |
|----------------------|-------|
| 1: Bedre | 16 % |
| 2: Omtrent den samme | 46 % |
| 3: Dårligere | 36 % |
| 4: Ikke sikker | 2 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

14. Hvis du tenker deg at det blir større lønnsforskjeller på din egen arbeidsplass, hvordan tror du at du selv vil komme ut i en slik situasjon? Tror du at du vil komme bedre eller dårligere ut i forhold til andre på arbeidsplassen?

| | |
|-------------------------------|-------|
| 1: Bedre | 37 % |
| 2: Dårligere | 16 % |
| 3: Som andre (gjennomsnittet) | 37 % |
| 4: Ikke sikker | 10 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

15. Hvor viktig bør etter din mening hvert av de følgende forhold være når en skal bestemme hvor mye folk skal få i lønn? LES OPP

a) Først, graden av ansvar som følger med jobben, hvor viktig synes du dette bør være når en fastsetter lønn?

| | |
|------------------|-------|
| 1: Svært viktig | 51 % |
| 2: Ganske viktig | 45 % |
| 3: Mindre viktig | 4 % |
| 4: Ikke viktig | 0 % |
| 5: Ikke sikker | 1 % |
| Sum | 101 % |
| Antall spurte | 1000 |

b) Hvor viktig bør antall år en har brukt på utdanning og opplæring være når en skal fastsette lønn?

| | |
|------------------|------|
| 1: Svært viktig | 31 % |
| 2: Ganske viktig | 53 % |
| 3: Mindre viktig | 14 % |
| 4: Ikke viktig | 0 % |
| 5: Ikke sikker | 1 % |
| Sum | 99 % |
| Antall spurte | 1000 |

c) Om jobben medfører ledelse av andre? Bør det være ... VIKTIGHET VED FASTSETTING AV LØNN

| | |
|------------------|-------|
| 1: Svært viktig | 32 % |
| 2: Ganske viktig | 54 % |
| 3: Mindre viktig | 11 % |
| 4: Ikke viktig | 1 % |
| 5: Ikke sikker | 2 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

d) Hvor bra en utfører jobben? Bør det være ... VIKTIGHET VED FASTSETTING AV LØNN

| | |
|------------------|-------|
| 1: Svært viktig | 54 % |
| 2: Ganske viktig | 36 % |
| 3: Mindre viktig | 6 % |
| 4: Ikke viktig | 1 % |
| 5: Ikke sikker | 3 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

e) Hvor stor innsats en yter på jobben? Bør det være ... VIKTIGHET VED FASTSETTING AV LØNN

| | |
|------------------|-------|
| 1: Svært viktig | 49 % |
| 2: Ganske viktig | 42 % |
| 3: Mindre viktig | 6 % |
| 4: Ikke viktig | 2 % |
| 5: Ikke sikker | 2 % |
| Sum | 101 % |
| Antall spurte | 1000 |

f) Bedriftens eller virksomhetens økonomiske resultat eller overskudd? Bør det være ... VIKTIGHET VED FASTSETTING AV LØNN

| | |
|------------------|-------|
| 1: Svært viktig | 25 % |
| 2: Ganske viktig | 52 % |
| 3: Mindre viktig | 15 % |
| 4: Ikke viktig | 4 % |
| 5: Ikke sikker | 4 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

g) Etterspørsel etter vedkommendes kompetanse? Bør det være ... VIKTIGHET VED FASTSETTING AV LØNN

| | |
|------------------|------|
| 1: Svært viktig | 33 % |
| 2: Ganske viktig | 52 % |
| 3: Mindre viktig | 10 % |
| 4: Ikke viktig | 1 % |
| 5: Ikke sikker | 3 % |
| Sum | 99 % |
| Antall spurte | 1000 |

16. Mener du at en bedrift som har god økonomi bør betale høyere lønninger enn en bedrift som har dårlig økonomi, eller mener du at folk bør ha lik lønn for likt arbeid uavhengig av bedriftens økonomi?

| | |
|---|-------|
| 1: En bedrift som har god økonomi bør betale høyere lønninger | 36 % |
| 2: Folk bør ha lik lønn for likt arbeid | 57 % |
| 3: Ikke sikker (ingen mening) | 7 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

17. Nå noen spørsmål om fagbevegelse og yrkesorganisasjoner.

Er du medlem av fagforening eller yrkesorganisasjon? I tilfelle, er den tilsluttet LO, YS, AF eller er den frittstående?

| | |
|------------------------------|-------|
| 1: LO | 27 % |
| 2: YS | 10 % |
| 3: AF | 12 % |
| 4: Frittstående | 12 % |
| 5: Ikke medlem | 38 % |
| 6: Ikke sikker GÅ TIL SPM 21 | 1 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

HVIS SPM 17<5

18. Hva er den viktigste grunnen til at du er fagorganisert?

Er det fordi ... LES OPP

GRATISSPASSASJER=HØSTE FORDELER UTEN Å VÆRE MED Å BÆRE KOSTNADENE

| | |
|--|-------|
| 1: Det er vanlig å være medlem på arbeidsplassen | 15 % |
| 2: Du ikke ønsker å være gratispassasjer | 10 % |
| 3: Oppfatter det som ideologisk riktig å være medlem | 20 % |
| 4: Du mener fagforeningen gjør en viktig jobb | 42 % |
| 5: Andre årsaker, NOTER | 14 % |
| 6: Ikke sikker | 1 % |
| Sum | 101 % |
| Antall spurte | 603 |

HVIS SPM 17=5

19. Hva er den viktigste årsaken til at du ikke er fagorganisert? Har det sammenheng med at det ikke finnes fagforeninger på arbeidsplassen, eller skyldes det andre årsaker?

| | |
|------------------------------|-------|
| 1: Finnes ikke fagforeninger | 30 % |
| 2: Andre årsaker | 66 % |
| 3: Ikke sikker | 4 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 382 |

HVIS SPM 19>1

20. Hva er den viktigste årsaken til at du ikke er fagorganisert? Har det sammenheng med ... LES OPP

| | |
|--|-------|
| 1: At det ikke er vanlig på din arbeidsplass | 14 % |
| 2: At du ikke føler deg hjemme i fagforeningen eller fagbevegelsen | 8 % |
| 3: At du er misfornøyd med fagforeningenes arbeid | 11 % |
| 4: Prinsipiell motstander av fagorganisering | 9 % |
| 5: Andre årsaker, NOTER | 51 % |
| 6: Ikke sikker | 9 % |
| Sum | 102 % |
| Antall spurte | 266 |

21. Hva er ditt syn på fagbevegelsens rolle i forhold til sysselsettingen? Mener du fagbevegelsen bidrar til å trygge sysselsettingen, eller mener du fagbevegelsen bidrar til å svekke sysselsettingen?

TRYGGE - F.EKS. GJENNOM MODERATE LØNNSOPPGJØR

SVEKKE - F.EKS. VED Å KREVE HØYE LØNNSTILEGG

| | |
|---------------------------|-------|
| 1: Trygge sysselsettingen | 54 % |
| 2: Svekke sysselsettingen | 8 % |
| 3: Både og | 26 % |
| 4: Ikke sikker | 13 % |
| Sum | 101 % |
| Antall spurte | 1000 |

22. Hva mener du om fagbevegelsens rolle i forhold til omstillinger?

Bidrar fagbevegelsen til å gjøre det lettere å få til omstillinger i næringslivet, eller bidrar fagbevegelsen til å hindre omstillinger i næringslivet?

LETTERE F.EKS. GJENNOM SAMARBEID MED BEDRIFTENE

HINDRE F.EKS. GJENNOM STRENGE KRAV TIL REGULERINGER AV ARBEIDSFORHOLD

| | |
|---|-------|
| 1: Gjør det lettere å få til omstillinger | 34 % |
| 2: Hindrer omstillinger | 18 % |
| 3: Både og | 29 % |
| 4: Ikke sikker | 20 % |
| Sum | 101 % |
| Antall spurte | 1000 |

23. Til slutt noen bakgrunnsspørsmål. Hvilket år er du født? SKRIV INN FØDSELSÅR

| | |
|----------------|-------|
| Under 30 år | 21 % |
| 30–44 år | 41 % |
| 45–59 år | 32 % |
| 60 år og eldre | 6 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

24. Hvor mange års utdanning utover grunnskolen har du?

| | |
|-------------------|-------|
| 1: Ingen | 7 % |
| 2: 1–3 år | 28 % |
| 3: 4–6 år | 33 % |
| 4: Flere enn 6 år | 32 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

25. Er du gift, samboer eller enslig?

| | |
|-----------------------|-------|
| 1: Gift eller samboer | 75 % |
| 2: Enslig | 25 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

26. Hvor mange personer er det i husstanden? NOTER ANTALL PERSONER 99=UOPPGITT

| | |
|---------------|-------|
| 1 person | 18 % |
| 2 personer | 31 % |
| 3–4 personer | 39 % |
| 5 eller flere | 12 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

27. Er du ansatt i offentlig eller privat sektor? POSTVERKET, TELEVERKET OG NSB=OFFENTLIG

| | |
|---------------|-------|
| 1: Offentlig | 40 % |
| 2: Privat | 60 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

HVIS SPM 27=1

28. Innenfor hvilken type offentlig virksomhet jobber du?

Jobber du innenfor ... LES OPP

| | |
|--|-------|
| 1: Undervisning | 28 % |
| 2: Helse- og sosial | 27 % |
| 3: Annen offentlig tjenesteyting | 20 % |
| 4: Generell forvaltning eller administrasjon | 14 % |
| 5: Annen virksomhet | 11 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 402 |

HVIS SPM 27=2, HVIS IKKE GÅ TIL SPM 32

29. Er du selvstendig næringsdrivende?

| | |
|---------------|-------|
| 1: Ja | 19 % |
| 2: Nei | 81 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 598 |

30. Hvilken bransje jobber du innenfor? LES EVT. OPP FRA LISTEN

| | |
|--|-------|
| 1: Jord-, skogbruk eller fiske | 7 % |
| 2: Oljeutvinning og bergverksdrift | 6 % |
| 3: Industri | 14 % |
| 4: Bygge- og anleggsvirksomhet | 10 % |
| 5: Kraft- og vannforsyning | 0 % |
| 6: Varehandel, hotell og restaurant | 15 % |
| 7: Transport og kommunikasjon (inkl. post og tele) | 9 % |
| 8: Finansiell tjenesteyting, bank og forsikring | 9 % |
| 9: Annen personlig tjenesteyting | 17 % |
| 10: Annet | 12 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 598 |

31. Er din stilling på noen måte en overordnet stilling? Dvs arbeider andre mennesker under din ledelse eller veiledning?

| | |
|---------------|-------|
| 1: Ja | 46 % |
| 2: Nei | 54 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 598 |

32. Hva er din samlede inntekt pr. år (brutto)?

PERSONLIG INNTEKT

99=IKKE SIKKER/UOPPGITT

| | |
|----------------------|-------|
| Under 250 000 | 49 % |
| 250–500 000 | 41 % |
| Over 500 000 | 4 % |
| Ikke sikker/uoppgitt | 7 % |
| Sum | 101 % |
| Antall spurte | 1000 |

33. Dersom det var Stortingsvalg i morgen, hvilket parti ville du da stemme på?

| | |
|-------------------------|-------|
| 1: RV | 2 % |
| 3: SV | 6 % |
| 4: Ap | 23 % |
| 5: Venstre | 5 % |
| 7: Sp | 4 % |
| 8: KrF | 10 % |
| 9: Høyre | 9 % |
| 10: Frp | 9 % |
| 11: Andre | 0 % |
| 12: Ville ikke stemme | 4 % |
| 13: Vil ikke si | 4 % |
| 14: Ikke sikker | 23 % |
| 15: Har ikke stemmerett | 1 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

34. Kjønn?

| | |
|---------------|-------|
| 1: Mann | 56 % |
| 2: Kvinne | 44 % |
| Sum | 100 % |
| Antall spurte | 1000 |

35. Det var siste spørsmål. Tusen takk for hjelpen.

100. Da er du dessverre utenfor målgruppen, ettersom undersøkelsen bare gjelder yrkesaktive. Beklager forstyrrelsen og ha en god kveld.

Publikasjoner fra Det 21. århundrets velferdssamfunn

Publikasjonen kan bestilles fra Fafo, Postboks 2947 Tøyen 0608 Oslo.
Telefon 22 08 86 00, Faks 22 08 87 00. E-post publikasjon@fafo.no

Ove Langeland (red.), Torkel Bjørnskau, Hilde Lorentzen og
Axel West Pedersen

Mellom frihet og fellesskap. Det 21. århundrets velferdssamfunn

Fafo-rapport 270. Fafo/Tiden. Kr. 348,-

- 1 Jon Erik Dølvik: Farvel solidaritet?. Internasjonale utfordringer for den norske arbeidslivsmodellen. Fafo-rapport 271. 60 sider. Kr 91,-
- 2 Victor D. Norman: Globalisering Betingelser for lønnsom næringsdrift og sysselsetting i Norge. Fafo-rapport 272. 26 sider. Kr 74,-
- 3 Steinar Holden: Frie kapitalkrefter. Noen konsekvenser for nasjonal økonomisk-politisk styring. Fafo-rapport 273. 30 sider. Kr 79,-
- 4 Alexander Wright Cappelen: Globalisering Utfordringer for norsk skatte- og fordelingspolitikk. Fafo-rapport 274. 30 sider. Kr 77,-
- 5 Morten Bøås: Norsk miljø- og ressurspolitikk mot tusenårsskiftet. Fafo-rapport 275. 48 sider. Kr 86,-
- 6 Keith Smith: Økonomisk vekst og «lavteknologi». Aktuelle spørsmålsstillinger for Norge. Fafo-rapport 276. 28 sider. Kr 75,-
- 7 Knut Arild Larsen: Utdanningsbasert kompetanse i dagens og morgendagens arbeidsmarked. Fafo-rapport 277. 40 sider. Kr 83,-
- 8 Lars-Henrik Johansen: Bak de store ord. Sammenlikninger av etter- og videreutdanning mellom bransjer og internasjonalt. Fafo-rapport 278. 132 sider. Kr 135,-
- 9 Per Kleppe: Solidaritetsalternativet - fortid og framtid. Fafo-rapport 279. 40 sider. Kr 82,-
- 10 Per Kleppe: Arbeidslinjen og de svake gruppene på arbeidsmarkedet. Fafo-rapport 280. 74 sider. Kr 107,-
- 11 Trond Petersen: Kjønnsspørsmålet. Hvor står vi i arbeidslivet. Fafo-rapport 281. 47 sider. Kr 83,-
- 12 Gunn Birkelund: Deltidsarbeid. Fafo-rapport 282. 36 sider. Kr 79,-
- 13 Jean Louis Laville: Arbeidets framtid. Den franske debatten. Fafo-rapport 283. 70 sider. Kr 91,-
- 14 Gerhard Bosch: Differensiering og fleksibilisering av arbeidstiden. På leting etter et nytt arbeidstidsparadigme. Fafo-rapport 284. 48 sider. Kr 83,-
- 15 Ove Langeland og Reid J. Stene: Holdninger til arbeid, lønn og fagbevegelse. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 285. 48 sider. Kr 83,-
- 16 Eli Feiring: Er noen fordelingsprinsipper mer rettferdige enn andre?. Fafo-rapport 286. 36 sider. Kr 77,-
- 17 Eli Feiring: Beskrive for å vurdere?. Om evaluering av fordelingsordningers verdigrunnlag. Fafo-rapport 287. 32 sider. Kr 75,-
- 18 Lars Fjell Hansson: Man skal ikke plage andre.... Om grenser for offentlig maktutøvelse for å redusere skader og død. Fafo-rapport 288. 70 sider. Kr 100,-

- 19 Kristin Hoff: Rettferdig skattlegging. En analyse av det normative grunnlaget for rettferdig fordeling av skattebyrden. Fafo-rapport 289. 112 sider. Kr 126,-
- 20 Kristin Hoff: Rettferdighet og effektivitet i det norske skattesystemet. Fafo-rapport 290. 44 sider. Kr 85,-
- 21 Hilde Lorentzen og Reid J. Stene: Holdninger og deltakelse i nærmiljø og organisasjonsliv. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 291. 47 sider. Kr 83,-
- 22 Espen Dahl: Solidaritet og velferd. Grunnlaget for oppslutning om velferdsstaten. Fafo-rapport 292. 62 sider. Kr 96,-
- 23 Espen Dahl: Hvor går helsevesenet?. Om likhet og effektivitet i norsk helsetjeneste. Fafo-rapport 293. 44 sider. Kr 82,-
- 24 Espen Dahl og Gunn Birkelund: Sysselsetting, klasse og helse 1980–1995. En analyse av fem norske levekårsundersøkelser. Fafo-rapport 294. 44 sider. Kr 79,-
- 25 Kåre Hagen: Den nordiske velferdsstaten. Museumsgjenstand eller bærekraftig samfunnsmodell?. Fafo-rapport 295. 47 sider. Kr 83,-
- 26 Kåre Hagen: Utviklingen i de skandinaviske velferdsstater. Fra krise til konsolidering?. Fafo-rapport 296. 47 sider. Kr 83,-
- 27 Per Kleppe: Bedre tjenesteyting i kommunene?. Fafo-rapport 297. 72 sider. Kr 100,-
- 28 Heidi Gautun: Endringer i familieomsorgen til eldre?. Fafo-rapport 298. 82 sider. Kr 103,-
- 29 Neil Gilbert: Selvhjelpsstaten. Et nytt paradigme for sosial trygghet. Fafo-rapport 299. 36 sider. Kr 75,-
- 30 Torkel Bjørnskau og Reid J. Stene: Holdninger til helse- og omsorgstjenester. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 300. 41 sider. Kr 79,-
- 31 Gunn Birkelund: Marginalisering i en velferdsstat. Fafo-rapport 301. 30 sider. Kr 75,-
- 32 Aksel Hatland: Nordisk alderspensjon under ombygging. Fafo-rapport 302. 32 sider. Kr 74,-
- 33 Tone Fløtten: Fattigdom i Norge. Problem eller bagatell?. Fafo-rapport 303. 114 sider. Kr 125,-
- 34 Anne Britt Djuve: Etniske minoriteter og de nordiske velferdsstatene. Fafo-rapport 304. 46 sider. Kr 86,-
- 35 Jardar E. Flaa og Axel W Pedersen: Holdninger til ulikhet, pensjon og trygd. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 305. 60 sider. Kr 91,-
- 36 Jon Erik Dølvik og Torgeir Stokke: Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk. Fafo-rapport 306. 46 sider. Kr 88,-
- 37 Keith Smith: Economic growth and "low-tech" industries. Issues for Norway. Fafo-rapport 307. 37 sider. Kr 77,- (Norsk utg. nr. 6)
- 38 Gunn Birkelund: Part-time work in a welfare state. Fafo-rapport 308. 30 sider. Kr 73,- (Norsk utg. nr. 12)
- 39 Jean Louis Laville: The future of work. The debate in France. Fafo-rapport 309. 80 sider. Kr 103,- (Norsk utg. nr. 13)
- 40 Jean Louis Laville: Le futur du travail. Le debat Francais. Fafo-rapport 310. 80 sider. Kr 103,- (Norsk utg. nr. 13)
- 41 Gerhard Bosch: Differenzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die schwierige Suche nach einem neuen Arbeitszeitparadigma. Fafo-rapport 311. 67 sider. Kr 95,- (Norsk utg. nr. 14)
- 42 Neil Gilbert: The Enabling State. An Emerging Paradigm for Social Protection. Fafo-rapport 312. 35 sider. Kr 76,- (Norsk utg. nr. 29)
- 43 Bernard Enjolras: Labour-market regulation and economic performance. A review. Fafo-rapport 313. 44 sider. Kr 82,-
- 44 Bernard Enjolras: Welfare state and disincentives effects. Theoretical perspectives. Fafo-rapport 314. 51 sider. Kr 86,-

Ove Langeland og Reid J. Stene
**Holdninger til arbeid,
lønn og fagbevegelse**
Resultater fra en spørreundersøkelse

er en av publikasjonene fra rapportserien i prosjektet Det 21. århundrets velferdssamfunn. Det er en omfattende serie med stor faglig spennvidde og flere bidrag fra forskere i inn- og utland. Sentrale temaer som dekkes i rapportserien er:

arbeidslivet med vekt på globalisering, næringsutvikling og sysselsetting; kompetanse, etter- og videreutdanning; forhandlinger og trepartssamarbeid

hverdagslivet med vekt på familie, nærmiljø og frivillige organisasjoner; normer, holdninger og verdier

velferdstjenester med vekt på helse, omsorg og sosial trygghet; velferdsstat, privatisering og levekår

velferdsytelser med vekt på pensjoner, inntektssikring og fordeling; økonomisk ulikhet og fattigdom

