

RAPPORTER

ARBEIDSMILJØ 1980

NOEN HOVEDRESULTATER

AV
GUNVOR IVERSEN

STATISTISK SENTRALBYRÅ
CENTRAL BUREAU OF STATISTICS OF NORWAY

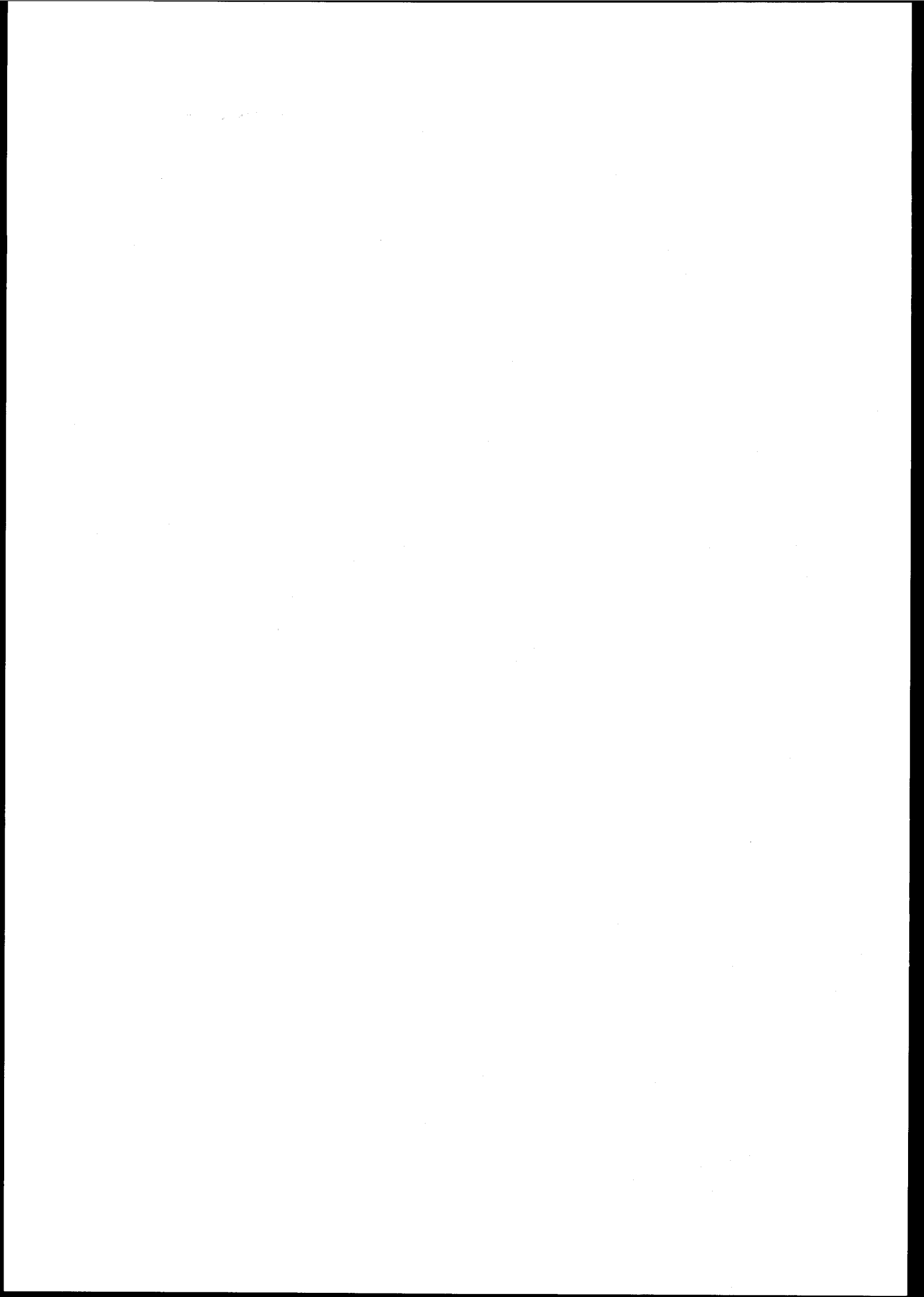
RAPPORTER FRA STATISTISK SENTRALBYRÅ 82/4

ARBEIDSMILJØ 1980

NOEN HOVEDRESULTATER

AV
GUNVOR IVERSEN

STATISTISK SENTRALBYRÅ
OSLO — KONGSVINGER 1982
ISBN 82-537-1715-6
ISSN 0332-8422

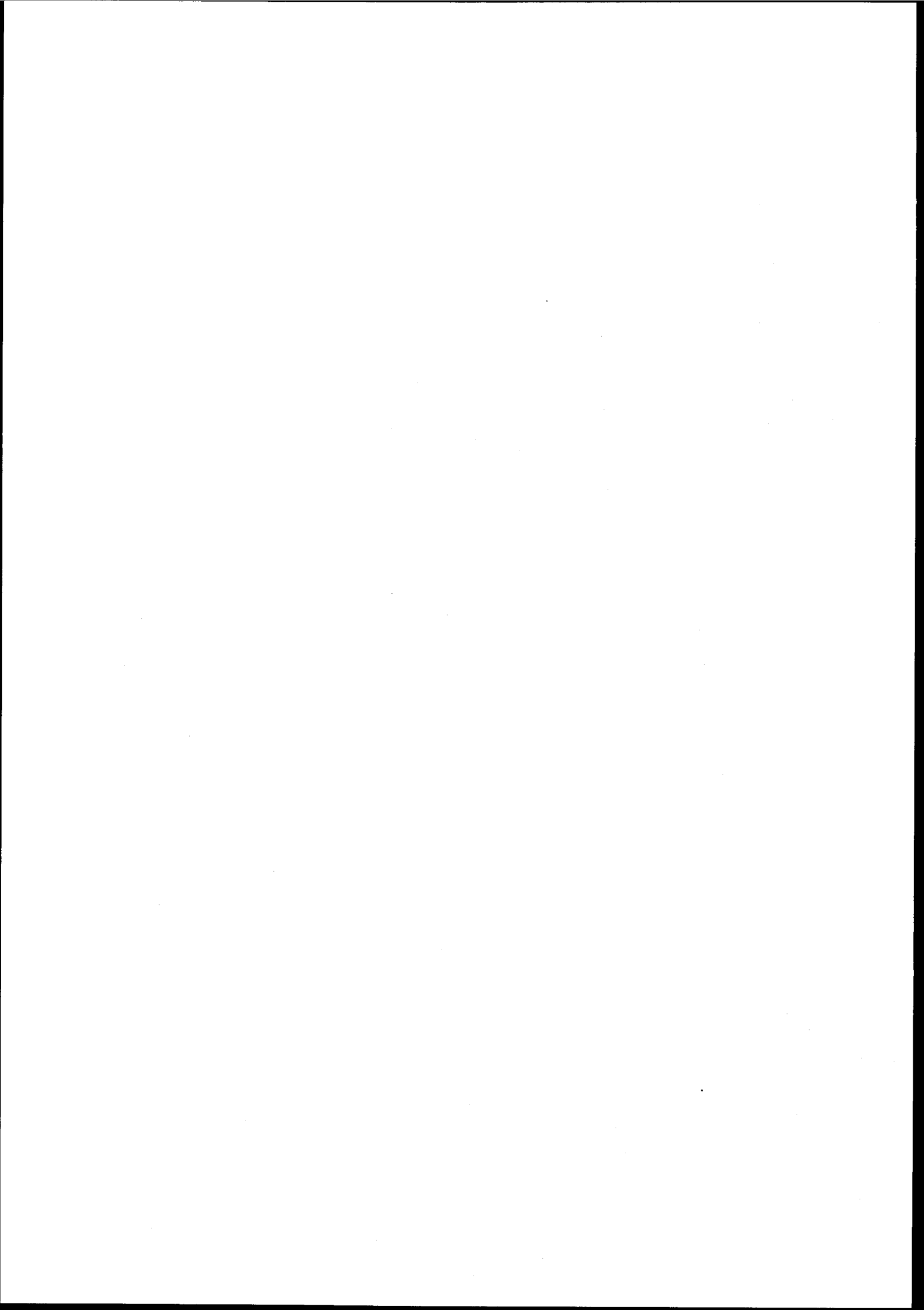


FORORD

Arbeidsmiljøavdelingen i Kommunal- og arbeidsdepartementet arbeider med en Stortingsmelding om oppfølgingen av arbeidsmiljøloven fra 1. juli 1977. I dette arbeidet er det ønskelig med en oversikt over utbredelsen og fordelingen av en rekke arbeidsmiljøproblemer. Som et oppdrag fra Arbeidsmiljøavdelingen er det derfor blitt utarbeidet en oversikt over de arbeidsmiljøproblemer som er registrert i Levekårsundersøkelsen 1980.

Statistisk Sentralbyrå, Oslo, 19. januar 1982

Arne Øien



INNHold

	Side
Tabellregister	7
1. Innledning	9
1.1. Bakgrunn og formål	9
1.2. Opplegget av rapporten	9
2. Datagrunnlaget	10
2.1. Utvalget	10
2.2. Registreringen av arbeidsmiljøproblemer i Levekårsundersøkelsen 1980	10
2.2.1. Fysisk arbeidsmiljø	10
2.2.2. Organisatoriske forhold på arbeidsplassen	11
2.3. Valg av klassifiseringsvariable	12
3. Utbredelsen av verneombud og arbeidsmiljøutvalg	13
4. Fordelingen av arbeidsmiljøproblemer	16
4.1. Fordelingen av fysiske arbeidsmiljøproblemer	16
4.2. Organisatoriske forhold på arbeidsplassen	30
4.3. Oppsummering	59
5. Hopning av arbeidsmiljøproblemer	60
6. Konsekvenser av belastende arbeidsmiljø	65
7. Etterord	68
Vedlegg	
1. Konstruksjon av indeksene	71
2. Spørreskjemadelen som omhandler arbeidsmiljø	73
Utkommet i serien Rapporter fra Statistisk Sentralbyrå (RAPP)	78

Standardtegn i tabeller

: Tall kan ikke offentliggjøres

- Null

$\left. \begin{array}{l} 0 \\ 0,0 \end{array} \right\}$ Mindre enn en halv av den brukte enhet



TABELLREGISTER

	Side
1. Ansatte i grupper for bedriftsstørrelse /kjønn/alder/ukentlig arbeidstid, etter om det finnes verneombud på bedriften. Prosent	15
2. Ansatte i grupper for bedriftsstørrelse/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid, etter om bedriften har arbeidsmiljøutvalg. Prosent	15
3. Andel av ansatte som er utsatt for ulike typer av klimatisk arbeidsmiljø, i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent	17
4. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter antall klimatiske arbeidsmiljøproblemer de er utsatt for. Prosent	18
5. Andel av ansatte som er utsatt for ulike typer av kjemisk arbeidsmiljø i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent	19
6. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter antallet kjemiske arbeidsmiljøproblemer de er utsatt for. Prosent	21
7. Andel av ansatte som er utsatt for ulike typer av ergonomiske arbeidsmiljøproblemer i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent	22
8. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor mange ergonomiske arbeidsmiljøproblemer de er utsatt for. Prosent	23
9. Andel av ansatte som er utsatt for ulike typer av "industriotypiske" arbeidsmiljøproblemer i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent	24
10. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter antallet "industriotypiske" arbeidsmiljøproblemer de er utsatt for. Prosent	25
11. Andel av ansatte som er utsatt for ulike typer av "andre" fysiske arbeidsmiljøproblemer i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent	26
12. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter antallet "andre" fysiske arbeidsmiljøproblemer de er utsatt for. Prosent	28
13. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter totalt antall fysiske arbeidsmiljøproblemer de er utsatt for. Prosent	29
14. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter lønns-system. Prosent	31
15. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter arbeidstidsordning. Prosent	32
16. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvordan den daglige arbeidstida er regulert. Prosent	33
17. Andel av ansatte som har mulighet for å ringe privat, ta småpauser, gå uten å skaffe av-løser, i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent	35
18. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter indeks for frihet i arbeidet. Prosent	37
19. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter i hvor stor grad de vanligvis bestemmer arbeidstempo selv. Prosent	38
20. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter i hvor stor grad de selv kan planlegge sine arbeidsoppgaver over dagen. Prosent	39
21. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter indeks for innflytelse over egen daglig arbeidssituasjon. Prosent	40
22. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvorvidt de deltar i beslutninger om investeringer på arbeidsplassen. Prosent	42
23. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvorvidt de deltar i beslutninger om produksjonsplaner på arbeidsplassen. Prosent	43
24. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvorvidt de deltar i beslutninger om egne arbeidsoppgaver. Prosent	44
25. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvorvidt de deltar i beslutninger om samarbeidspartnere. Prosent	45

	Side
26. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter indeks over grad av innflytelse over beslutninger på arbeidsplassen. Prosent	46
27. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor ofte de har så mye arbeid å gjøre at arbeidssituasjonen er oppjaget og masete. Prosent	48
28. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor ofte arbeidet er slik at det krever stor oppmerksomhet eller sterk konsentrasjon uten at en selv kan bestemme når en vil slappe av. Prosent	49
29. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter indeks for grad av belastning i arbeidet. Prosent	50
30. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor ofte arbeidsoppgavene krever samarbeid. Prosent	52
31. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor mye kontakt de har med kunder, klienter m.m. Prosent	53
32. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter indeks for kontakt med andre i arbeidet. Prosent	54
33. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor varierte arbeidsoppgaver de har. Prosent	56
34. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor ofte de er bekymret over arbeidet i fritida. Prosent	47
35. Andel av ansatte som har deltatt i kurs, yrkesopplæring eller videreutdanning i løpet av 1979, i grupper for kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent	58
36. Rangordning av yrker omfattet av arbeidsmiljøloven på indeksene for arbeidsmiljø	60
37. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder, etter antall fysiske arbeidsmiljødimensjoner hvor de ligger over medianen. Prosent	62
38. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder, etter antall organisatoriske arbeidsmiljødimensjoner de ligger over medianen. Prosent	63
39. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder, etter totalt antall arbeidsmiljødimensjoner hvor de ligger over medianen. Prosent	64
40. Korrelasjoner mellom indeksene på arbeidsmiljø	65
41. Andel av ansatte som har vært utsatt for arbeidsulykker, skade i 1979, i grupper for enkeltindikatorer og indekser på fysisk arbeidsmiljø	66
42. Andel av ansatte med noen utvalgte arbeidsmiljøproblemer 1973 og 1980. Prosent	68
43. Andel av ansatte i industriyrker med noen utvalgte arbeidsmiljøproblemer 1973 og 1980. Prosent	69

1. INNLEDNING

1.1. Bakgrunn og formål

Levekårsundersøkelsen 1980 fra Statistisk Sentralbyrå har sysselsetting og arbeidsforhold som utvidet levekårskomponent. Det er derfor registrert mange flere indikatorer på arbeidsmiljø enn det som er vanlig å registrere i levekårsundersøkelser. Det betyr også at denne delen av levekårsundersøkelsen langt på vei kan betraktes som en spesialundersøkelse av arbeidsmiljø.

Statistisk Sentralbyrå skal i løpet av 1982 gjennomføre en omfattende analyse av dette data-materialet. Imidlertid arbeider Arbeidsmiljøavdelingen i Kommunaldepartementet nå med en stortingsmelding om oppfølgingen av arbeidsmiljøloven fra 1. juli 1977. Til dette arbeidet er det ønskelig med en oversikt over utbredelsen og fordelingen av en rekke arbeidsmiljøproblemer. Som et oppdrag fra Arbeidsmiljøavdelingen i Kommunaldepartementet har vi derfor utarbeidet en oversikt over de arbeidsmiljøproblemer som er registrert i levekårsundersøkelsen 1980. Til prosjektet har det vært avsatt ca. 2 månedsverk. Med en slik stram tidsramme har vi ikke hatt anledning til å gå særlig inn på de ulike problemstillinger som blir tatt opp.

1.2. Opplegget av rapporten

I denne rapporten skal vi se på arbeidsmiljøproblemer slik som de faktisk er utbredt i ulike grupper. Vi skal ikke forsøke å si noe om hvorfor utbredelsen og fordelingen av arbeidsmiljøproblemer er slik den er. Vi vil imidlertid så godt det lar seg gjøre prøve å finne ut hvilke grupper som i særlig grad er utsatt for de enkelte arbeidsmiljøproblemer. Vi spør f.eks.: Er unge arbeidstakeres arbeidsmiljø forskjellig fra eldres, og i tilfelle, hvem er mest belastet? Hvem er hyppigst utsatt for belastende arbeidsmiljø, menn eller kvinner? Er deltids- og heltidsansatte like mye utsatt for belastninger i arbeidsmiljøet? Hvilke yrkesgrupper er mest utsatt for ulike arbeidsmiljøproblemer? Spiller bedriftsstørrelse noen rolle?

Et neste spørsmål vi vil stille er om det er noen "hopning" av arbeidsmiljøproblemer. Dette er et vanskelig spørsmål, som ikke vil kunne behandles tilstrekkelig i denne rapporten, men vi vil likevel gi noen antydninger. Vi spør: Er det slik at hvis en er utsatt for en type arbeidsmiljøproblem, så er en også utsatt for andre typer problemer? Eller er det slik at det ikke er noen sammenheng i det hele tatt? En tredje mulighet er at vi har en kompensatorisk fordeling av arbeidsmiljøproblemer. Det vil si at om en er utsatt for en type arbeidsmiljøproblem, har en særlig gunstige forhold på et annet område. Sagt på en annen måte: Er det positiv, negativ eller ingen sammenheng mellom ulike arbeidsmiljøproblemer.

Endelig vil vi se litt på hvilke konsekvenser det kan ha å være utsatt for arbeidsmiljøproblemer. Vi har valgt ut en relativt drastisk konsekvens og hvor det kan herske liten tvil om at arbeidsmiljøet spiller en stor rolle, nemlig forekomsten av arbeidsulykker/skader. Det vil føre for langt å ta opp sosiale og helsemessige konsekvenser ellers av arbeidsmiljøet i denne rapporten.

Et viktig spørsmål i arbeidet med oppfølgingen av arbeidsmiljøloven vil være hvorvidt det har skjedd noen endringer i arbeidsmiljøet siden loven trådte i kraft. Det har vi dessverre liten mulighet til å si noe om. Det ble stilt en del spørsmål om arbeidsmiljøet også i levekårsundersøkelsen i 1973. Spørsmålsformuleringene er ikke de samme i de to undersøkelsene, og det er ikke spurt om like mange problemer. Avslutningsvis vil vi imidlertid se på noen av resultatene fra 1973-undersøkelsen, og selv om sammenlignbarheten ikke er den beste, kan vi få en liten indikasjon på om det har funnet sted noen endring i arbeidsmiljøet.

2. DATAGRUNNLAGET

2.1. Utvalget

Resultatene i denne rapporten baserer seg som nevnt på Levekårsundersøkelsen 1980. Dette er en landsomfattende, representativ intervjuundersøkelse som ble gjennomført i løpet av 1. halvår 1980.

I alt ble det trukket ut ca. 5 000 personer til undersøkelsen, hvorav det ble oppnådd intervju med 3 883 personer. Av disse var 2 570 sysselsatte, dvs. personer som vanligvis har inntektsgivende arbeid.

I og med at arbeidsmiljøloven ikke omfatter selvstendige og familiearbeidskraft, er disse holdt utenfor i denne analysen, og vi står da tilbake med 2 148 ansatte som blir vårt datagrunnlag. Som ansatte regnes personer som vanligvis har inntektsgivende arbeid, og som oppgir at de i sitt hovedyrke arbeider som ansatt. Vi har ikke satt noen nedre grense for antall timer ukentlig som bør arbeides før en blir regnet som å ha inntektsgivende arbeid. Selv om noen yrkesgrupper (jordbruk, skogbruk, fiske og fangst, luftfart, sjøfart) ikke dekkes av arbeidsmiljøloven, er disse likevel inkludert i materialet. Dette utgjør en svært liten del av materialet, i alt 57 ansatte. Når vi har sett på sammenhengen mellom yrke og arbeidsmiljø er disse gruppene imidlertid skilt ut.

Totalen i de tabellene som vises, vil ikke alltid være lik 2 148. Det kommer av at uoppgitt alltid er holdt utenfor i tabellene.

2.2. Registreringen av arbeidsmiljøproblemer i Levekårsundersøkelsen 1980

Vi har gruppert arbeidsmiljøproblemene i to hovedgrupper: Fysisk arbeidsmiljø og organisatoriske forhold på arbeidsplassen.

2.2.1. Fysisk arbeidsmiljø

Vi har registrert den delen av det fysiske arbeidsmiljø som går på ulike typer miljøbelastninger som f.eks. støy, forurensning. Trekk ved arbeidsplassens utforming og teknologi er ikke registrert. Vi har ønsket å registrere arbeidsforholdene så objektivt som mulig, men på grunn av registreringsmetoden, spørreskjema, vil det alltid foreligge et visst subjektivt element.

Vi kan ikke registrere faktisk støynivå eller grad av luftforurensning. Intervjupersonenes vurdering av slike forhold vil alltid spille inn, og disse vurderingene avhenger ikke bare av de faktiske forhold, men også av bakgrunnen til den som vurderer. Vi har imidlertid forsøkt å gi så lite spillerom for vurderinger som mulig, ved at vi spør om intervjupersonen er utsatt for problemer og ikke om hvorvidt vedkommende er plaget av problemer.

Intervjupersonene skal også ha vært utsatt for arbeidsmiljøproblemer over en viss tid. Hvor lenge en skal ha vært utsatt er presisert i instruksene til intervjuerne på følgende måte:

"Arbeidsforhold som IO av og til er utsatt for skal ikke tas med. Med arbeidsforhold IO vanligvis har, mener vi arbeidsforhold som IO har omtrent hver eneste arbeidsdag. Hvis de arbeidsforhold IO har varierer i perioder, og IO i lengre perioder (flere uker) er utsatt for noen av arbeidsforholdene, nevnt her omtrent daglig i perioden, skal det merkes av for JA".

Med unntak av støy, har vi verken presisert, eller forsøkt å registrere intensitet i belastningen.

Vi har valgt å registrere et forholdsvis stort antall fysiske arbeidsforhold. Dette skyldes blant annet at vi har ønsket å registrere forholdsvis presist avgrensede ytre forhold. For eksempel i stedet for å registrere utsatthet for forurenset luft, har vi registrert tre typer luftforurensninger samt en restkategori som omfatter alle andre typer forurensninger.

I og med at antallet problemer vi har registrert er stort, vil andelen som har vært utsatt for et eller flere slike problemer antakelig bli høy. Det interessante vil imidlertid ofte være å se på den relative ulikhet i fordelingen av slike arbeidsmiljøproblemer, dvs. hvilke forskjeller som eksisterer mellom ulike grupper. Men i tillegg til å registrere hvor stor andel som har vært utsatt for et eller flere enkeltproblemer, har vi også ønsket å finne ut hvilke områder av det fysiske arbeidsmiljøet vi har målt.

Ved hjelp av en faktoranalyse har vi kommet fram til følgende dimensjoner i det fysiske arbeidsmiljøet:

Klimatiske arbeidsmiljøproblemer, som er satt sammen av følgende enkeltindikatorer: Utsatthet for trekk, for høy og for lav temperatur, fuktighet, om en arbeider høyt over bakken utendørs, og om en arbeider med farlige maskiner.

Kjemiske arbeidsmiljøproblemer, som er satt sammen av følgende enkeltindikatorer: Utsatthet for damper, syrer, brannfarlige eksplosive stoffer, farlige kjemiske stoffer ellers.

Ergonomiske arbeidsmiljøproblemer, som er satt sammen av følgende enkeltindikatorer: Om en har daglig tunge løft, belastende arbeidsstillinger, gjentatte og ensidige bevegelser, om en er fysisk utmattet etter dagens arbeid.

"Industri-typiske" arbeidsmiljøproblemer, som er satt sammen av følgende enkeltindikatorer: Utsatthet for steinstøv, sveiserøyk, rystinger og vibrasjoner, støy.

"Andre" fysiske arbeidsmiljøproblemer: Dette er dårlig lys, utilstrekkelig ventilasjon, forurenset luft ellers.

For hver av områdene har vi konstruert en indeks som viser antall arbeidsmiljøproblemer innen hvert område den enkelte er utsatt for. I tillegg til dette har vi laget en indeks som viser totalt antall fysiske arbeidsmiljøproblemer den enkelte er utsatt for, uansett hvilket område det dreier seg om.

2.2.2. Organisatoriske forhold på arbeidsplassen

Dette er for mange indikatorers vedkommende et relativt nytt område, og det hersker vel for disse foreløpig ingen utbredt enighet om hva som bør registreres og hvordan, under denne hovedoverskriften. Arndre indikatorer på dette området er imidlertid relativt veletablerte.

Det bør også innledningsvis sies at hva som virker belastende her kan variere fra person til person. Det vil si at hva som er belastende organisatoriske faktorer antakelig varierer mer enn hva som er tilfelle for trekk ved det fysiske arbeidsmiljø. Det er med andre ord slik at både for de etablerte og mindre etablerte indikatorene under dette hovedområdet er det vanskeligere å påvise uheldige virkninger av de forhold som registreres. Det er antakelig også større variasjon med hensyn til virkningene av dem enn av fysisk arbeidsmiljø.

Vi vil derfor ikke påstå at de forhold vi her skal ta for oss alltid har uheldige virkninger for en hver arbeidstaker. Slike "lovmessigheter" lar seg vanskelig stille opp. Det vi kan regne med er at slike forhold såpass ofte slår uheldig ut for arbeidstakerne at de er problematiske. Dette kan for eksempel dreie seg om sviktende mental helse, sviktende muligheter for å utvise aktsomhet i arbeidet og dermed økende fare for skader og ulykker, eller i form av passivesering og mangel på interesse for å gjøre noe med arbeidsplassens problemer.

Selv om organisatoriske forhold på en arbeidsplass kan virke som et uoversiktlig og vanskelig område, har myndighetene, gjennom arbeidsmiljølovens §12 om tilrettelegging av arbeidet, tatt sikte på å regulere slike forhold.

Vi har derfor tatt utgangspunkt i denne lovparagrafen når det gjelder det som er blitt registrert av organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer.

Av de arbeidsmiljøfaktorer som blir nevnt i lovparagrafen vil følgende forhold bli tatt opp i denne rapporten:

- Lønssystem
- Arbeidstidsordning
- Frihet i arbeidet, som vi har målt med hvor nøye fastlagt den daglige arbeidstida er, om en har mulighet for å ringe private telefonsamtaler, ta småpauser, gå fra arbeidet en kort stund uten å skaffe avløser.
- Innflytelse over egen arbeidssituasjon, som vi har målt ved i hvilken grad en kan bestemme arbeidstempo selv og i hvilken grad en kan bestemme rekkefølgen av eller planlegge sine daglige arbeidsoppgaver.
- Innflytelse over beslutningsprosesser på arbeidsplassen, som vi har målt med i hvilken grad en deltar i beslutninger om investeringer, om planlegging av produksjon, om hvilke arbeidsoppgaver en selv skal utføre og om hvem en skal arbeide sammen med.
- Kontakt med andre i arbeidet, både med arbeidskolleger på grunn av arbeidsoppgavenes karakter og med kunder, klienter eller andre utenfor arbeidsplassen.
- Belastninger i arbeidet, som vi har målt ved hvor ofte arbeidssituasjonen er oppjaget og masete og hvor ofte arbeidet krever stor oppmerksomhet eller konsentrasjon.

- Variasjon.
- Hvorvidt en er bekymret over arbeidet i fritiden.

Om denne siste faktoren skal regnes som et arbeidsmiljøproblem eller som et resultat av problemer i arbeidsmiljøet eller i arbeidet forøvrig kan diskuteres. Vi vil imidlertid vise fordelingen på denne indikatoren også.

Mange av indikatorene her anses som mer spekulative, mindre fastlagte og mer utsatte for arbeidstakernes vurderinger enn f.eks. indikatorene på fysisk arbeidsmiljø. Det kan også diskuteres om de indikatorene vi har valgt ut er de mest hensiktsmessige eller fruktbare, både hva angår tema som tas opp og de måter de er forsøkt målt på.

Men vi har prøvd å velge ut tema hvor en kan regne med at intervjupersonene tolker spørsmålene på omtrent samme måte, og hvor en dermed kan regne med en viss grad av objektivitet. Vi er klar over at måten ulike jobber er organisert på innen ulike yrker er svært varierende, og at denne felles referanserammen derfor kan være vanskelig å etablere. Det er vel også slik at enkelte av indikatorene - og i alle fall den måten de er forsøkt målt på - passer bedre for enkelte yrker enn for andre.

Vi mener imidlertid at de forhold vi har valgt ut vil ha stor betydning både for arbeidstakernes trivsel og mentale helse, samt at det er relativt bred enighet om hva som er fordelaktig og hva som ikke er det på de enkelte indikatorene.

Som vi ser er flere av disse arbeidsmiljøfaktorene målt med mer enn et spørsmål. Vi har derfor forsøkt å lage indekser for disse arbeidsmiljøfaktorene ved å summere sammen svarene på enkeltspørsmålene. Indeksene er hele tiden konstruert slik at lav verdi betyr liten utsatthet, liten belastning, mye innflytelse osv., dvs. er "bra", og høy verdi betyr stor utsatthet, stor belastning, liten innflytelse osv., dvs. er "dårlig".

For hver av de enkelte områdene av det organisatoriske arbeidsmiljøet vil vi stort sett først presentere resultatene på enkeltspørsmålene og deretter for indeksene. Grunnen til dette er at vi mener at hvert enkelt spørsmål også har en "egenverdi" i tillegg til at det er en indikator på et område av arbeidsmiljøet som best kan måles ved hjelp av flere enkeltspørsmål.

2.3. Valg av klassifiseringsvariable

For mange av våre indikatorer på arbeidsmiljø ligger det ny og viktig kunnskap rett og slett i hvor mange ansatte totalt sett som er utsatt for problemer.

Men i tillegg til denne fordelingen er det også av interesse å se om ulike grupper av ansatte er utsatt for problemene i ulik grad, det vil f.eks. si om det er noen kjennetegn som ser ut til å henge systematisk sammen med fordelingen av arbeidsmiljøproblemer. Dette vil i tilfelle bl.a. gi et bedre grunnlag for tiltak for å bedre arbeidsmiljøet i ulike grupper, i alle fall på noe sikt.

Vi har valgt ut følgende klassifiseringsvariable eller bakgrunnsvariable som særlig relevante, og i de fleste tabellene viser vi fordelingen av arbeidsmiljøproblemer for disse bakgrunnsvariablene.

Yrke:

Dette er en spesielt viktig klassifiseringsvariabel, fordi de fleste arbeidsmiljøproblemer vil være direkte knyttet til det yrket en har. Dermed kan ulike yrker ha ulikt arbeidsmiljø, forutsatt at de mål på arbeidsmiljøproblemer vi har er gode mål.

Vi har brukt en klassifisering av yrker som grovt sett tilsvarer 1. siffer i Nordisk Yrkesklassifisering; bortsett fra når det gjelder å skille ut grupper som ikke omfattes av arbeidsmiljøloven.

Dette er en relativt grov gruppering som nok bør utvides en del, men den gir antakelig et godt nok bilde for vårt formål.

Vi har derimot ikke brukt næring som klassifiseringsvariabel. Innen de ulike næringer er det flere forskjellige yrker, og vi oppfatter arbeidsmiljøet som mer knyttet til yrke enn til næring. Kontorarbeid vil antakelig ha mye av det samme arbeidsmiljøet, uansett næring. Vi har heller ikke brukt utdanning som klassifiseringsvariabel. Det er en nær sammenheng mellom utdanning og yrke, og vi har også her sett yrke som den viktigste variabelen.

Kjønn:

Menn og kvinner har antakelig svært forskjellig arbeidsmiljø. Dette er antakelig i stor grad en funksjon av at menn og kvinner er i ulike yrker. Men uansett årsaken til disse kjønnsforskjellene er det av interesse å vise hvordan menns og kvinners arbeidsmiljø er. Vi er også interessert i om menn og kvinner har forskjellig arbeidsmiljø selv om de har samme yrke.

Alder:

Vi er også interessert i å se om ulike aldersgrupper har forskjellig arbeidsmiljø. Vi har brukt en relativt bred aldersgruppering som skiller mellom unge ansatte, 16-34 år, middelaldrende ansatte, 35-49 år, og eldre ansatte, 50 år og over. Øvre aldersgrense her er den samme som for Levekårsundersøkelsen, nemlig 79 år.

Ukentlig arbeidstid:

Deltidsarbeid er i alt overveiende grad en tilpasning til arbeidsmarkedet som velges av kvinner. Det er derfor rimelig å anta at arbeidsmiljø varierer med ukentlig arbeidstid omtrent på samme måte som med kjønn. Det er imidlertid også av interesse å se på variasjoner i arbeidsmiljø for de med kort og de med lang deltid. Men i tillegg til dette er det også av interesse å se om det er kjønnsforskjeller i arbeidsmiljø når vi holder arbeidstiden konstant. Med andre ord: Er det slik at arbeidsmiljøet er likt for menn og kvinner som jobber deltid, eller er det slik at kjønnsforskjellene fremdeles slår gjennom?

Vi har valgt en inndeling i ukentlig arbeidstid basert på opplysninger om antall timer intervjupersonen vanligvis arbeider i sitt hovedyrke, medregnet overtid og ekstraarbeid. Hvis intervjupersonen har sterkt varierende arbeidstid, er det brukt et anslag for gjennomsnittlig antall timer arbeidet. Vi har skilt mellom kort deltid, 1-19 timer pr. uke, lang deltid, 20-34 timer pr. uke og heltid, 35 timer og over.

Bedriftsstørrelse:

Dette har alltid vært ansett som en viktig variabel når det gjelder fordelingen av arbeidsmiljøproblemer. Det er imidlertid ingen entydig konklusjon om hvordan denne sammenhengen er. Små bedrifter har antakelig noen former for arbeidsmiljøproblemer, store bedrifter antakelig andre problemer. Vi har her brukt samme klassifisering som i spørreskjemaet, spm. 4.6.

3. UTBREDELSEN AV VERNEOMBUD OG ARBEIDSMILJØUTVALG

Før vi går over til å se på hvordan arbeidsmiljøet arter seg i Norge i dag, kan det være av en viss interesse å se på utbredelsen av verneombudsordningen og ordningen med arbeidsmiljøutvalg. Hensikten med dem er at de skal arbeide for/sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Selv om dette er organer som er opprettet ved lovreguleringer, er det viktig dels å se hvor utbredt disse organene er, dvs. om lovene er fulgt opp, og dels hvor utbredt kjennskapen til disse organene er. En forutsetning for at disse organene skal fungere etter sin hensikt må jo være at de ansatte er klar over at de finnes og kan benytte seg av dem.

Både opprettelsen av arbeidsmiljøutvalg og verneombud er regulert gjennom lov om arbeidervern og arbeidsmiljø - arbeidsmiljøloven.

Verneombud:

Dette skal finnes ved alle bedrifter, men ved bedrifter med under 10 ansatte skal en av arbeidstakernes tillitsvalgte være verneombud.

Arbeidsmiljøutvalg:

Dette skal finnes i bedrifter som jevnlig sysselsetter minst 50 ansatte, men kan også opprettes i bedrifter med færre ansatte når partene er enige om dette. Arbeidsgiveren, arbeidstakerne og verne- og helsepersonalet er representert i utvalget.

Vi har spurt direkte om slike organer finnes i den bedriften intervjupersonen er ansatt. Vi kan ikke uten videre tolke et nei-svar som at slike organer ikke finnes. Men som nevnt er det også av interesse å få en pekepinn om kjennskapen til slike organer. Det gir en indikator på muligheten til å benytte seg av dem. Andelen som ikke vet om organene finnes, vil være en indikator på slik kunnskap.

Opprettingen av disse organene er, som vi har vist, avhengig av hvor mange ansatte bedriftene har. Om det er slik at andelen som svarer bedkreftende på at disse organene finnes er stor i bedrifter over den gitte grense, tyder dette på at disse organene faktisk finnes. Men hvis vi finner at andelen som svarer vet ikke varierer etter kjennemerker som ikke har noe med den formelle oppretteingen av disse organene å gjøre, f.eks. kjønn, alder, arbeidstidsordning, tyder dette på at vi også har målt hvorvidt intervjupersonene vet om organene er opprettet eller ikke.

Vi skal først ta for oss verneombudsordningen.

Alle bedrifter skal som nevnt ha verneombud i følge loven. Andelen som svarer at det er verneombud er 69 prosent i følge tabell 1. Det ser imidlertid ut til at ordningen er minst utbredt i småbedrifter - under 5 ansatte, bare 17 prosent, men at andelen som sier at bedriften har verneombud øker jevnt med bedriftsstørrelse. I de største bedriftene sier hele 92 prosent at det finnes verneombud. Dette skulle tyde på at i alle fall i store bedrifter er verneombudsordningen godt utbygd. Vi ser imidlertid også at kvinner sjeldnere enn menn sier at det er verneombud på bedriftene, og at en stor andel av dem ikke vet om dette finnes, og at personer med deltid, og særlig kort deltid, i mindre grad enn heltidsansatte vet om det finnes verneombud på bedriften der de arbeider. Vi finner ingen særlige forskjeller etter alder. En del av forskjellen mellom menn og kvinner kan komme av at kvinner noe oftere enn menn er ansatt i små bedrifter.

Vi ser også av tabell 2 at andelen som svarer at det er arbeidsmiljøutvalg ved bedriften øker med antall ansatte. Det er likevel slik at snaut halvparten av de som er ansatt i bedriften med 20-49 ansatte, altså under det lovbestemte antall, sier at arbeidsmiljøutvalg finnes. Det er også slik at ikke alle ansatte i bedrifter over den lovfestede grense sier at arbeidsmiljøutvalg finnes. Menn vet oftere enn kvinner hvorvidt det er arbeidsmiljøutvalg. Personer med deltid, og særlig kort deltid vet sjeldnest om ordningen finnes, mens det er små forskjeller mellom aldersgruppene. Det er imidlertid en svak tendens til at de yngre ansatte sjeldnest vet om ordningen forekommer. Tendensen er altså stort sett den samme som for verneombud. Det ser ut som vi kan trekke den konklusjon at selv om opprettelsen av disse organene er lovregulert, ser det ikke ut til at lovreglene er oppfylt fullt ut. Særlig gjelder dette kanskje for verneombudsordningen, som alle bedrifter skal ha.

Videre ser det ut som om svarene også gir et bilde av kunnskap i stedet for om ordningen faktisk finnes. Med forbehold om at tendensen til å ville svare vet ikke er den samme i alle grupper, kan vi si at de med best tilknytning til arbeidsmarkedet; menn, heltidsansatte har mer kunnskap om disse organene enn de med en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet; kvinner, deltidansatte, har.

Tabell 1. Ansatte i grupper for bedriftsstørrelse/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid, etter om det finnes verneombud på bedriften. Prosent

	I alt	Har verneombud	Har ikke verneombud	Vet ikke	Tallet på ansatte
Alle	100	69	20	11	2 125
<u>Bedriftsstørrelse</u>					
Under 5 ansatte	100	17	73	11	200
5- 19 "	100	48	38	14	466
20- 49 "	100	72	13	15	419
50- 99 "	100	85	8	7	225
100-199 "	100	85	7	9	200
200 eller flere ansatte	100	92	2	6	570
Variierende antall	100	44	16	40	45
<u>Kjønn</u>					
Menn	100	78	16	6	1 195
Kvinner	100	57	25	18	945
<u>Alder</u>					
16-34 år	100	66	21	13	971
35-49 "	100	71	20	9	565
50 år og over	100	71	18	11	604
<u>Ukentlig arbeidstid</u>					
1-19 timer	100	37	32	31	256
20-34 "	100	56	28	16	316
35 timer og over	100	77	16	7	1 541

Tabell 2. Ansatte i grupper for bedriftsstørrelse/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid, etter om bedriften har arbeidsmiljøutvalg. Prosent

	I alt	Har arbeidsmiljøutvalg	Har ikke arbeidsmiljøutvalg	Vet ikke	Tallet på ansatte
Alle	100	55	30	16	2 124
<u>Bedriftsstørrelse</u>					
Under 5 ansatte	100	10	78	13	199
5- 19 "	100	26	57	17	466
20- 49 "	100	44	33	23	419
50- 99 "	100	69	17	13	225
100-199 "	100	82	6	13	200
200 eller flere ansatte	100	87	4	10	570
Variierende antall	100	42	13	44	45
<u>Kjønn</u>					
Menn	100	60	30	10	1 194
Kvinner	100	47	30	23	945
<u>Alder</u>					
16-34 år	100	50	31	19	971
35-49 "	100	60	28	12	564
50 år og over	100	57	30	14	604
<u>Ukentlig arbeidstid</u>					
1-19 timer	100	31	33	36	256
20-34 "	100	44	37	18	316
35 timer og over	100	61	28	12	1 540

4. FORDELINGEN AV ARBEIDSMILJØPROBLEMER

Vi skal først se på utbredelsen av de fysiske arbeidsmiljøproblemene og deretter på de problemer som har med arbeidets organisering å gjøre. Tabellene vil bli presentert slik at vi først ser på utbredelsen og fordelingen av enkeltspørsmål om arbeidsmiljø innen hver av de arbeidsmiljøområdene vi er kommet fram til (jfr. avsnitt 2) og deretter indeksen som viser hvor mange problemer en er utsatt for samtidig. De indeksene vi har laget kan også til en viss grad ses på som mål for hopning, de viser hvor ofte en ansatt er utsatt for flere arbeidsmiljøproblemer samtidig innenfor samme område. I neste hovedavsnitt skal vi utvide dette og se noe på i hvor stor grad ansatte er utsatt for problemer på flere områder samtidig. Vi skal først ta for oss de fysiske arbeidsmiljøproblemene.

4.1. Fordelingen av fysiske arbeidsmiljøproblemer

Tall for yrkesgruppen ansatte i jordbruk, skogbruk, fiske og fangst er satt i parentes. Grunnen er at disse som nevnt ikke er regulert gjennom arbeidsmiljøloven. Resultatene for denne gruppen vil heller ikke bli kommentert. For sjøfart og luftfart sitt vedkommende, som også er utenfor lovens område, er antallet så lite at tallene ville vært svært upålitelige (18 personer), og disse er derfor utelatt i tabellene som viser fordelingen av arbeidsmiljø etter yrke. De er inkludert i de andre tabellene. Dessuten er det 19 personer som har uoppgitt eller ikke klassifiserbart yrke. Disse er behandlet på samme måte som de ansatte i sjøfart og luftfart.

Som nevnt i avsnitt 2 har vi målt fem dimensjoner ved det fysiske arbeidsmiljøet.

Tabell 3 viser andelen av de ansatte som er utsatt for ulike typer av det vi har kalt klimatisk arbeidsmiljø.

Vi ser at i alt er 27 prosent av de ansatte utsatt for trekk, som er det mest utbredte av disse problemene. 17 prosent er utsatt for kulde, 13 prosent er utsatt for fuktighet, samme andel arbeider med farlige maskiner, 9 prosent er utsatt for høy temperatur, og 5 prosent arbeider høyt over bakken utendørs.

Variasjonene i de forskjellige undergruppene vi har delt materialet inn i, er imidlertid store. Hvis vi ser på yrkesgruppene, er det systematisk slik at de som arbeider i industriyrker og i kommunikasjonsarbeid kommer dårligst ut av de yrker som er regulert av arbeidsmiljøloven. For eksempel er halvparten av de ansatte i industriyrker utsatt for trekk, mens over en tredjedel av dem arbeider med farlige maskiner.

Vi ser også at andelen som er utsatt for klimatiske arbeidsmiljøproblemer er større blant menn enn blant kvinner, at de med deltid, og særlig kort deltid, er mindre utsatt enn de med heltid. Alderen ser ikke ut til å spille noen rolle her, og heller ikke bedriftsstørrelsen.

Tabell 4 viser hvor mange klimatiske arbeidsmiljøproblemer de ansatte er utsatt for samtidig. I alt 60 prosent har ingen slike problemer, mens 18 prosent bare er utsatt for et av disse problemene. Vel 20 prosent er altså utsatt for to eller flere av disse problemene samtidig. Det er imidlertid store variasjoner etter yrke her. Vi ser at i yrker som i alt overveiende grad er "kontoryrker" i en eller annen forstand er over 80 prosent uten slike problemer, mot bare 25 prosent av dem som er ansatt i industriyrker. Det er også slik at over halvparten av de som er ansatt i industriyrker har to eller flere slike problemer samtidig.

Menn er i større grad enn kvinner utsatt for noen av disse problemene, (47 prosent har ingen problemer mot 75 prosent av kvinnene), og om de er utsatt, er de også oftere enn kvinner utsatt for flere samtidig.

De middelaldrende arbeidstakerne ser ut til å ha noe bedre klimatisk arbeidsmiljø enn de andre aldersgruppene. Heltidsansatte er oftere utsatt for noen av disse problemene, og om de er utsatt er de også oftest utsatt for to eller flere problemer samtidig.

Bedriftsstørrelse ser ikke ut til å spille noen særlig rolle verken for om en er utsatt for trekk, ubehagelige temperaturer, fuktighet, arbeider høyt over bakken eller med farlige maskiner, eller for om en er utsatt for flere av disse problemene samtidig.

Tabell 5 viser andelen som er utsatt for ulike typer av det vi har kalt kjemisk arbeidsmiljø.

Tabell 3. Andel av ansatte som er utsatt for ulike typer av klimatisk arbeidsmiljø i, grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent

	Utsatt for trekk	Utsatt for høy temperatur	Utsatt for kulde	Utsatt for fuktighet	Arbeider høyt over bakken	Arbeider med farlige maskiner	Tallet på ansatte
Alle	27	9	17	13	5	13	2 148
<u>Yrke</u>							
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	12	5	5	4	1	4	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	7	3	3	1	1	3	101
Kontorarbeid	14	4	1	1	1	-	289
Handelsarbeid	31	1	9	5	1	3	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid .	44	8	51	41	3	46	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	42	6	34	14	1	9	140
Industriarbeid	50	19	38	29	15	35	582
Servicearbeid	14	10	7	8	1	4	278
<u>Kjønn</u>							
Menn	35	12	28	20	8	21	1 199
Kvinner	18	6	4	4	1	3	949
<u>Alder</u>							
16-34 år	30	9	18	15	7	15	974
35-49 "	25	8	15	11	4	13	567
50 år og over	26	10	17	11	4	10	605
<u>Ukentlig arbeidstid</u>							
1-19 timer	15	5	9	7	-	4	258
20-34 "	21	6	6	5	1	5	316
35 timer og over	31	11	21	16	7	16	1 547
<u>Bedriftsstørrelse</u>							
Under 5 ansatte	23	3	14	11	2	9	200
5- 19 "	27	6	21	13	5	12	467
20- 49 "	28	9	15	12	5	11	419
50- 99 "	26	8	13	13	4	16	225
100-199 "	31	15	19	13	6	15	200
200 eller flere ansatte	29	12	19	14	7	16	571
Variierende antall	16	20	16	4	7	7	46

Tabell 4. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter antall klimatiske arbeidsmiljøproblemer de er utsatt for. Prosent

	Antall problemer								Tallet på ansatte
	I alt	0	1	2	3	4	5	6	
Alle	100	60	18	9	7	4	2	-	2 147
<u>Yrke</u>									
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	82	11	5	1	1	1	-	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	85	12	3	-	-	-	-	101
Kontorarbeid	100	82	16	1	1	-	-	-	289
Handelsarbeid	100	66	25	5	3	1	-	-	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	28	10	18	31	10	3	-	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	43	28	15	10	4	-	-	140
Industriarbeid	100	25	23	19	17	9	6	2	582
Servicearbeid	100	75	14	6	3	1	-	-	278
<u>Kjønn</u>									
Menn	100	47	18	13	11	6	3	1	1 199
Kvinner	100	75	18	4	2	-	-	-	949
<u>Alder</u>									
16-34 år	100	56	19	10	8	3	3	1	975
35-49 "	100	65	15	8	6	4	2	-	567
50 år og over	100	60	19	10	7	4	1	-	606
<u>Ukentlig arbeidstid</u>									
1-19 timer	100	76	14	6	3	1	-	-	259
20-34 "	100	71	19	6	3	1	-	-	317
35 timer og over	100	54	19	11	9	4	3	1	1 547
<u>Bedriftsstørrelse</u>									
Under 5 ansatte	100	67	18	7	5	3	1	-	200
5- 19 ansatte	100	61	17	10	7	4	2	-	467
20- 49 "	100	61	18	9	7	3	2	-	419
50- 99 "	100	59	18	12	7	2	-	1	225
100-199 "	100	53	23	9	9	3	3	1	200
200 eller flere ansatte	100	57	17	9	8	5	3	1	571
Variierende antall	100	65	13	13	7	2	-	-	46

Tabell 5. Andel av ansatte som er utsatt for ulike typer av kjemisk arbeidsmiljø i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent

	Utsatt for damper	Arbeider med syrer	Arbeider med brannfarlige eksplosive stoffer	Arbeider med farlige, kjemiske stoffer ellers	Tallet på ansatte
Alle	7	8	12	7	2 148
<u>Yrke</u>					
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	4	7	8	7	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	1	-	2	-	101
Kontorarbeid	1	-	-	-	289
Handelsarbeid	3	4	6	3	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	5	13	5	3	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	3	6	12	7	140
Industriarbeid	20	16	27	13	582
Servicearbeid	1	3	2	2	278
<u>Kjønn</u>					
Menn	11	12	18	9	1 199
Kvinner	2	3	3	3	949
<u>Alder</u>					
16-34 år	9	8	12	7	975
35-49 "	7	8	14	7	567
50 år og over	5	6	8	5	606
<u>Ukentlig arbeidstid</u>					
1-19 timer	3	4	3	2	259
20-34 "	2	2	4	2	317
35 timer og over	9	9	15	8	1 547
<u>Bedriftsstørrelse</u>					
Under 5 ansatte	5	6	8	3	200
5- 19 ansatte	7	7	10	6	467
20- 49 "	7	8	10	6	419
50- 99 "	8	8	12	5	225
100-199 "	10	6	14	9	200
200 eller flere ansatte	8	10	15	8	571
Varierende antall	2	2	7	2	46

Vi ser at alt i alt er andelen som er utsatt for et eller annet kjemisk arbeidsmiljøproblem, jamt over ganske liten. Likevel er det store variasjoner, særlig etter yrke. Som for klimatisk arbeidsmiljø er det særlig ansatte i industriyrker som er utsatt. Menn er mer utsatt for slike problemer enn kvinner er. Alderen spiller ingen særlig rolle her heller, det eneste er at eldre arbeidstakere i noe mindre grad enn andre er utsatt for brannfarlige stoffer. Personer med deltidsarbeid er mindre utsatt enn de med heltid, men deltidens lengde ser ikke ut til å spille noen rolle. Bedriftsstørrelsen ser ut til å spille en liten rolle også for disse problemenes utbredelse. Unntaket er at andelen som er utsatt for brannfarlige og eksplosive stoffer øker med økende bedriftsstørrelse.

Tabell 6 viser hvor stor andel som er utsatt for flere kjemiske arbeidsmiljøproblemer samtidig. Vi ser at over 80 prosent av de ansatte ikke har noen av disse problemene, og at snaut 10 prosent er utsatt for to eller flere problemer samtidig. Men også her er det variasjoner etter yrke, og igjen er det de som er ansatt i industriyrker som kommer dårligst ut. 60 prosent av dem er ikke utsatt for noen slike problemer, og 20 prosent er utsatt for to eller flere samtidig.

Vi ser de samme tendensene i kjønnsforskjeller som for klimatisk arbeidsmiljø, mens det ikke er noen forskjeller å snakke om etter alder.

Heltidsansatte er oftere utsatt for kjemiske arbeidsmiljøproblemer og har oftere flere problemer samtidig enn både kort- og langdeltidsansatte har. Bedriftsstørrelse spiller heller ikke her noen rolle.

Tabell 7 viser andelen som er utsatt for det vi har kalt ergonomiske arbeidsmiljøproblemer.

Vi ser at store andeler av de ansatte er utsatt for et eller annet ergonomisk arbeidsmiljøproblem. Mest utbredt er gjentatte og ensidige bevegelser, hele 43 prosent. Men vi skal også merke oss at over 1/3 arbeider i belastende arbeidsstillinger, snaut 1/3 må daglig løfte tungt, og 1/4 av alle norske ansatte er fysisk utmattet etter dagens arbeid. Disse totaltallene skjuler imidlertid store variasjoner.

Ser vi på yrkesgrupper, viser det seg at ansatte i industrien kommer verst ut på alle så nær som en indikator, hvor de ligger som nr. 2. Dette dreier seg om gjentatte og ensidige bevegelser. Her er ansatte i transport dårligst stilt: Nesten 2/3 har arbeid som krever gjentatte og ensidige bevegelser, mot vel halvparten av de ansatte i industrien. Omtrent halvparten av de ansatte i industrien må imidlertid daglig løfte tungt, snaut 2/3 har belastende arbeidsstillinger og vel 1/3 er fysisk utmattet etter dagens arbeid.

Kjønnsforskjellene i utsatthet er mindre her enn for de to foregående områdene. Dessuten har omtrent halvparten av kvinnene arbeid som krever gjentatte og ensidige bevegelser, mot 39 prosent av mennene. Her er altså kvinnene verst stilt. De yngste arbeidstakerne har oftest daglig tunge løft, og litt oftere belastende arbeidsstillinger. Bortsett fra når det gjelder arbeid som krever gjentatte og ensidige bevegelser er andelen med problemer mindre blant deltidsansatte enn blant heltidsansatte. Ukentlig arbeidstid spiller ingen rolle for om en er fysisk utmattet etter dagens arbeid. Igjen ser vi at bedriftsstørrelsen har svært lite å si for andelen med arbeidsmiljøproblemer.

Tabell 8 viser andelen som har flere ergonomiske arbeidsmiljøproblemer samtidig. Først og fremst kan vi legge merke til at bare litt over 1/3 av de ansatte ikke har slike problemer i det hele tatt, mens andelen som har to eller flere problemer samtidig er nesten 40 prosent.

Men også her skjuler det seg store variasjoner bak total-tallene. Vi ser f.eks. at hele 3/4 av de som er ansatt i administrativt arbeid ikke har noen slike problemer, mot bare 15 prosent av dem som er ansatt i industriyrker. Samtidig har 64 prosent av de ansatte i industrien to eller flere ergonomiske arbeidsmiljøproblemer og 16 prosent av dem er utsatt for alle fire problemene samtidig. Også ansatte i servicearbeid har ofte 2 eller flere av disse problemene samtidig, 45 prosent.

Det er ingen vesentlig forskjell mellom menn og kvinner når det gjelder graden av opphopning av disse arbeidsmiljøproblemene, og dette er det eneste av områdene under fysisk arbeidsmiljø hvor vi ikke finner vesentlige kjønnsforskjeller. Når det gjelder alder, ser det ut som de yngste arbeidstakerne noe oftere har flere problemer samtidig enn de andre. I motsetning til de to tidligere dimensjonene vi har omtalt, er det ingen nevneverdige forskjeller i ergonomiske belastninger etter ukentlig arbeidstid, når vi ser på hvor mange problemer en er utsatt for samtidig.

Heller ikke når vi ser på samlet utsatthet for ergonomiske arbeidsmiljøproblemer, spiller bedriftsstørrelse noen rolle.

Tabell 6. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter antallet kjemiske arbeidsmiljøproblemer de er utsatt for. Prosent

	I alt	Antall problemer					Tallet på ansatte
		0	1	2	3	4	
Alle	100	83	9	4	3	2	2 148
<u>Yrke</u>							
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	87	6	3	2	2	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	97	3	-	-	-	101
Kontorarbeid	100	99	1	-	-	-	289
Handelsarbeid	100	90	6	3	2	-	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	82	15	-	-	3	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	86	7	1	5	1	140
Industriarbeid	100	60	19	10	6	4	582
Servicearbeid	100	95	3	1	-	-	278
<u>Kjønn</u>							
Menn	100	74	13	6	4	3	1 199
Kvinner	100	94	4	2	1	-	949
<u>Alder</u>							
16-34 år	100	81	10	4	3	3	975
35-49 "	100	81	9	4	4	2	567
50 år og over	100	87	7	3	2	1	606
<u>Ukentlig arbeidstid</u>							
1-19 timer	100	95	2	2	1	1	259
20-34 "	100	93	5	1	1	-	317
35 timer og over	100	78	11	5	4	2	1 547
<u>Bedriftsstørrelse</u>							
Under 5 ansatte	100	88	7	3	2	1	200
5- 19 ansatte	100	85	7	5	2	2	467
20- 49 "	100	84	9	3	3	2	419
50- 99 "	100	83	8	5	2	2	225
100-119 "	100	78	13	5	3	2	210
200 eller flere ansatte	100	79	11	4	4	3	571
Varierende antall	100	91	7	-	2	-	46

Tabell 7. Andel av ansatte som er utsatt for ulike typer av ergonomiske arbeidsmiljøproblemer i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent

	Daglig tunge løft	Belastende arbeidsstillinger	Gjentatte og ensidige bevegelser	Fysisk utmattet etter arbeidet	Tallet på ansatte
Alle	29	36	43	24	2 148
<u>Yrke</u>					
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	22	26	22	17	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	4	3	19	7	101
Kontorarbeid	5	13	56	14	289
Handelsarbeid	30	22	31	15	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid .	64	62	62	44	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	32	36	64	24	140
Industriarbeid	49	63	54	37	582
Servicearbeid	25	38	50	31	278
<u>Kjønn</u>					
Menn	32	38	39	23	1 199
Kvinner	25	32	49	26	949
<u>Alder</u>					
16-34 år	35	39	44	24	975
35-49 "	24	34	41	23	567
50 år og over	25	31	44	25	606
<u>Ukentlig arbeidstid</u>					
1-19 timer	25	31	46	23	259
20-34 "	21	32	52	23	317
35 timer og over	31	37	41	25	1 547
<u>Bedriftsstørrelse</u>					
Under 5 ansatte	25	30	35	18	200
5- 19 ansatte	32	39	44	24	467
20- 49 "	21	34	43	25	419
50- 99 "	33	38	47	25	225
100-199 "	28	36	49	27	200
200 eller flere ansatte	26	35	42	26	571
Variierende antall	35	42	38	16	46

Tabell 8. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor mange ergonomiske arbeidsmiljøproblemer de er utsatt for. Prosent

	Antall problemer					Tallet på ansatte	
	I alt	0	1	2	3		4
Alle	100	36	26	18	13	8	2 147
<u>Yrke</u>							
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	54	22	11	9	4	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	74	22	2	1	1	101
Kontorarbeid	100	40	39	16	3	2	289
Handelsarbeid	100	49	22	14	13	3	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid ..	100	15	26	5	21	33	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	20	35	22	15	8	140
Industriarbeid	100	15	22	26	22	16	582
Servicearbeid	100	31	25	22	14	9	278
<u>Kjønn</u>							
Menn	100	37	24	17	13	9	1 199
Kvinner	100	34	28	19	13	7	949
<u>Alder</u>							
16-34 år	100	32	27	18	15	9	975
35-49 "	100	41	24	16	12	8	567
50 år og over	100	38	26	19	11	7	606
<u>Ukentlig arbeidstid</u>							
1-19 timer	100	36	28	15	15	5	259
20-34 "	100	35	27	20	12	6	317
35 timer og over	100	36	25	17	13	9	1 547
<u>Bedriftsstørrelse</u>							
Under 5 ansatte	100	44	27	14	10	6	200
5- 19 ansatte	100	32	26	20	15	7	467
20- 49 "	100	35	27	17	13	8	419
50- 99 "	100	36	20	19	12	12	225
100-199 "	100	34	27	17	15	9	200
200 eller flere ansatte	100	36	26	17	13	7	571
Variierende antall	100	39	22	20	11	9	46

Tabell 9. Andel av ansatte som er utsatt for ulike typer av "industri-typiske" arbeidsmiljøproblemer i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent

	Utsatt for steinstøv, metallstøv	Utsatt for sveiserøyk	Utsatt for rystninger, vibrasjoner	Utsatt for støy	Tallet på ansatte
Alle	12	7	11	31	2 147
<u>Yrke</u>					
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	2	2	2	18	490
Administrasjons- og forvaltnings- arbeid	1	1	4	13	101
Kontorarbeid	-	-	2	15	289
Handelsarbeid	3	1	2	10	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid)	-	5	33	44	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	8	3	21	32	140
Industriarbeid	37	22	25	64	582
Servicearbeid	1	1	4	14	278
<u>Kjønn</u>					
Menn	20	12	17	40	1 199
Kvinner	2	1	3	19	949
<u>Alder</u>					
16-34 år	12	8	10	31	975
35-49 "	13	7	14	32	567
50 år og over	11	6	10	29	606
<u>Ukentlig arbeidstid</u>					
1-19 timer	2	2	3	14	258
20-34 "	3	2	5	17	316
35 timer og over	15	9	14	36	1 547
<u>Bedriftsstørrelse</u>					
Under 5 ansatte	6	3	8	18	200
5- 19 ansatte	10	6	10	28	467
20- 49 "	11	6	9	33	419
50- 99 "	12	8	12	34	225
100-199 "	14	7	13	36	200
200 eller flere ansatte	17	10	15	34	571
Variierende antall	9	4	2	13	46

Tabell 10. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter antallet "industri-typiske" arbeidsmiljøproblemer de er utsatt for. Prosent

	Antall problemer						Tallet på ansatte
	I alt	0	1	2	3	4	
Alle	100	66	18	8	6	2	2 147
<u>Yrke</u>							
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	81	16	2	1	-	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	85	11	4	-	-	101
Kontorarbeid	100	84	15	1	-	-	289
Handelsarbeid	100	87	11	1	1	-	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid .	100	49	23	26	3	-	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	64	15	16	4	1	140
Industriarbeid	100	29	28	18	18	8	582
Servicearbeid	100	85	12	3	-	-	278
<u>Kjønn</u>							
Menn	100	54	20	12	10	4	1 199
Kvinner	100	80	16	3	1	-	949
<u>Alder</u>							
16-34 år	100	65	18	8	6	2	975
35-49 "	100	65	19	7	7	3	567
50 år og over	100	67	18	9	4	2	606
<u>Ukentlig arbeidstid</u>							
1-19 timer	100	84	12	2	1	-	259
20-34 "	100	81	13	4	2	-	317
35 timer og over	100	59	21	10	7	3	1 547
<u>Bedriftsstørrelse</u>							
Under 5 ansatte	100	80	12	4	4	1	200
5- 19 ansatte	100	68	18	7	5	2	467
20- 49 "	100	63	22	10	4	1	419
50- 99 "	100	62	20	11	4	3	225
100-199 "	100	60	23	9	6	3	200
200 eller flere ansatte	100	63	17	8	9	4	571
Variierende antall	100	85	9	2	2	2	46

Tabell 11. Andel av ansatte som er utsatt for ulike typer av "andre" fysiske arbeidsmiljøproblemer, i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent

	Dårlig lys	Dårlig ventilerte rom	Forurenset luft ellers	Tallet på ansatte
Alle	8	16	17	2 147
<u>Yrke</u>				
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	3	11	8	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	2	8	5	101
Kontorarbeid	4	15	5	289
Handelsarbeid	5	12	6	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	8	13	15	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	9	14	29	140
Industriarbeid	16	24	36	582
Servicearbeid	4	13	8	278
<u>Kjønn</u>				
Menn	11	16	24	1 199
Kvinner	4	15	8	949
<u>Alder</u>				
16-34 år	9	17	18	975
35-49 "	7	16	18	567
50 år og over	6	13	14	606
<u>Ukentlig arbeidstid</u>				
1-19 timer	5	13	5	258
20-34 "	4	13	7	316
35 timer og over	9	17	21	1 547
<u>Bedriftsstørrelse</u>				
Under 5 ansatte	5	13	14	200
5- 19 ansatte	7	16	13	467
20- 49 "	9	16	19	419
50- 99 "	6	13	14	225
100-199 "	12	18	20	200
200 eller flere ansatte	9	16	19	571
Variierende antall	2	11	11	46

Av de "industri-typiske" arbeidsmiljøproblemer er støy mest utbredt; nesten 1/3 av alle ansatte er utsatt. Ellers ser vi at det er de som er ansatt i industriyrker som særlig er utsatt for disse problemene, nesten 2/3 er utsatt for støy bl.a., men vi ser også at 1/4 av de som er ansatt i transportarbeid er utsatt for rystninger og vibrasjoner.

Menn er mer enn kvinner utsatt for disse problemene, mens alderen ikke har noe å si. Deltidsansatte er i mindre grad utsatt for disse problemene enn de med heltid er. Dette har nok for en stor del sammenheng med at deltidsordninger er lite utbredt i industriyrker, som altså er mest belastet.

Det er også slik at jamt over er ansatte på større bedrifter mer utsatt for slike problemer enn ansatte på små bedrifter.

Hvis vi ser på totalt antall industri-typiske arbeidsmiljøproblemer de ansatte er utsatt for, tabell 10, viser det seg at rundt 2/3 ikke er utsatt for slike problemer i det hele tatt, og 16 prosent er utsatt for to eller flere problemer samtidig. Men tendensen her er mye den samme som for de andre dimensjonene ved det fysiske arbeidsmiljøet: Det er variasjoner etter yrke, og ansatte i industriyrker er mest belastet. Snaut 30 prosent av dem har ingen av de problemene vi er opptatt av her, mot f.eks. hele 87 prosent av dem som er ansatt i salgsarbeid. Andelen av ansatte i industriyrker med 2 eller flere problemer er også stor, 44 prosent, igjen mot f.eks. 2 prosent blant de som er ansatt i salgsarbeid.

Når det gjelder hopningen av "industri-typiske" arbeidsmiljøproblemer er tendensen den samme som for de enkelte arbeidsmiljøforhold: Menn er oftere enn kvinner utsatt for flere slike problemer samtidig, og er også sjeldnere ikke utsatt for noen av disse problemene. Alderen spiller ingen rolle for den totale belastningen av "industri-typiske" arbeidsmiljøproblemer, mens heltidsansatte er mer belastet enn deltidsansatte.

Det er en tendens til at det er en større opphopning av slike problemer på store arbeidsplasser enn det er på små arbeidsplasser.

Tabell 11 viser andelen ansatte som er utsatt for en del andre typer av fysiske arbeidsmiljøproblemer.

Også her ligger det store variasjoner bak den totale fordelingen av arbeidsmiljøproblemer. Igjen ser vi at det er store variasjoner etter yrke, og at ansatte i industriarbeid har størst andel med alle disse problemene.

En større andel blant menn enn kvinner arbeider under dårlige lysforhold i forurenset luft, mens det ikke er noen forskjell når det gjelder arbeid i utilstrekkelig ventilerte rom.

Det er ingen forskjell mellom aldersgruppene her, mens deltidsansatte har lavere andel som arbeider under dårlige lysforhold og i forurenset luft enn heltidsansatte, mens det ikke er noen forskjell når det gjelder arbeid i utilstrekkelig ventilert rom.

Bedriftsstørrelse spiller ingen særlig rolle for fordelingen av de enkelte arbeidsmiljøproblemene vi har tatt med her.

Hvis vi ser på indeksen for total utsatthet av disse problemene, er det vel 70 prosent av de ansatte som ikke er utsatt for noen av problemene, mens snaut 10 prosent er utsatt for to eller tre av dem. Vi har igjen store variasjoner etter yrke, med ansatte i industriyrker som er mest utsatt. Men vi ser også at andelen som ikke har noen slike problemer er lav blant de som er ansatt i transport- og kommunikasjonsarbeid.

Menn er også her totalt sett mer utsatt enn kvinner er, og heltidsansatte mer enn deltidsansatte.

Store bedrifter har en mindre andel som ikke er utsatt for noen av disse arbeidsmiljøproblemene, enn de mindre bedriftene har. Indeksen gir altså her et noe annet bilde enn når vi så på enkeltproblemene hver for seg.

Som en oppsummering av hvor utsatt de ansatte er for fysisk arbeidsmiljøproblemer, skal vi se på det totale antall fysiske arbeidsmiljøproblemer de er utsatt for (tabell 13). Vi har registrert en lang rekke fysiske arbeidsmiljøproblemer, 21 i alt. Til tross for det, ser vi at nesten 1/4 av alle ansatte ikke er utsatt for noen av de problemene vi har registrert. 30 prosent er utsatt for ett eller to av dem, mens 1/4 er utsatt for 3-5 problemer, 14 prosent er utsatt for 6-9 problemer og 9 prosent er utsatt for 10 eller flere problemer. Vi ser at de ansatte i administrasjonsarbeid er de som kommer

gunstigst ut, over halvparten av dem har ingen problemer, og bare 10 prosent har 3 eller flere problemer. Til gjengjeld ser vi at bare 4 prosent av de som er ansatt i industriyrker ikke er utsatt for noen av disse problemene, mens 1/4 av dem er utsatt for mer enn 10 problemer samtidig.

Menn og kvinner har like stor andel som ikke er utsatt for noen problemer, men kvinner er stort sett utsatt for færre problemer samtidig enn menn er.

De yngste arbeidstakerne er i noen større grad enn de andre utsatt for flere problemer samtidig.

De heltidsansatte er mer utsatt enn deltidsansatte, mens bedriftsstørrelse ikke ser ut til å spille noen nevneverdig rolle.

Tabell 12. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter antallet "andre" fysiske arbeidsmiljøproblemer de er utsatt for. Prosent

	Antall problemer					Tallet på ansatte
	I alt	0	1	2	3	
Alle	100	71	19	7	2	2 147
<u>Yrke</u>						
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	83	13	3	1	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid ...	100	89	8	2	1	101
Kontorarbeid	100	82	14	4	1	289
Handelsarbeid	100	82	15	3	1	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	72	21	8	-	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	59	31	9	1	140
Industriarbeid	100	50	30	15	6	582
Servicearbeid	100	81	14	4	1	278
<u>Kjønn</u>						
Menn	100	65	23	9	3	1 199
Kvinner	100	80	15	4	1	949
<u>Alder</u>						
16-34 år	100	68	21	8	2	975
35-49 "	100	74	15	8	3	567
50 år og over	100	74	21	4	1	606
<u>Ukentlig arbeidstid</u>						
1-19 timer	100	82	14	3	1	259
20-34 "	100	81	15	3	1	317
35 timer og over	100	67	21	9	3	1 545
<u>Bedriftsstørrelse</u>						
Under 5 ansatte	100	78	16	5	2	200
5- 19 ansatte	100	74	18	7	2	467
20- 49 "	100	71	17	10	2	419
50- 99 "	100	76	17	6	1	225
100-199 "	100	66	23	9	3	200
200 eller flere ansatte	100	67	24	6	3	571
Variierende antall	100	80	15	4	-	46

Tabell 13. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter totalt antall fysiske arbeidsmiljøproblemer de er utsatt for. Prosent

	I alt	Antall problemer					15 eller flere	Tallet på ansatte
		0	1-2	3-5	6-9	10-14		
Alle	100	23	30	25	14	8	1	2 147
<u>Yrke</u>								
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	38	32	24	5	1	-	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	55	35	9	-	1	-	101
Kontorarbeid	100	31	45	21	2	-	-	289
Handelsarbeid	100	30	40	23	5	2	-	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	13	8	26	41	13	-	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	9	27	39	18	7	-	140
Industriarbeid	100	4	13	24	33	24	3	582
Servicearbeid	100	25	37	30	7	2	-	278
<u>Kjønn</u>								
Menn	100	23	21	21	20	14	1	1 199
Kvinner	100	24	39	29	7	1	-	949
<u>Alder</u>								
16-34 år	100	21	28	25	17	9	1	975
35-49 "	100	26	29	22	12	9	1	567
50 år og over	100	25	30	27	12	7	-	606
<u>Ukentlig arbeidstid</u>								
1-19 timer	100	29	36	29	5	2	-	259
20-34 "	100	24	40	27	7	2	-	317
35 timer og over	100	22	25	23	17	11	1	1 545
<u>Bedriftsstørrelse</u>								
Under 5 ansatte	100	32	32	24	8	6	-	200
5- 19 ansatte	100	22	29	26	16	7	1	467
20- 49 "	100	22	32	23	15	9	-	419
50- 99 "	100	21	28	28	16	5	1	225
100-199 "	100	20	28	27	14	11	2	200
200 eller flere ansatte	100	24	26	23	14	12	1	571
Varierende antall	100	30	30	28	9	2	-	46

4.2. Organisatoriske forhold på arbeidsplassen

Lønnssystem

Dette blir av mange betraktet som en viktig indikator på hvordan arbeidet er lagt opp. Fast lønn blir stort sett betraktet som bedre enn ren akkord. Enigheten er ikke absolutt, og mange vil betrakte noen av mellomformene mellom akkordlønn og fastlønn som fordelaktig. Det er vel imidlertid slik at stress og påkjenninger antakelig er minst ved ulike former for fastlønn, mens mulighetene for å tjene mer kan være større ved enkelte andre former for lønssystem. Selv om vi regner alle former for fastlønn for et gode, kan det imidlertid være grunn til å anta at de med timelønnsbetaling oftere kan ha en noe løsere tilknytning til arbeidsmarkedet enn de med fast måneds-/ukelønn.

Vi ser (tabell 14) at det er de ulike formene for fastlønn som er mest utbredt. 65 prosent av de ansatte har fast måneds-/ukelønn og 23 prosent har fast timelønn. 5 prosent av de ansatte har akkord i en eller annen form. Blant ansatte med administrasjonsarbeid har nesten 90 prosent fast måneds-/ukelønn, mens fast timebetaling er mest utbredt blant ansatte i industri-, service- og salgsarbeid. De mest belastende lønssystemer, ren akkord og fast lønn pluss akkord er mest utbredt blant ansatte i industriyrker. 15 prosent av dem har slike lønssystemer.

Det er små forskjeller i lønssystem etter kjønn, og alder ser heller ikke ut til å spille noen rolle.

Når det gjelder ukentlig arbeidstid, er andelen med fast timelønn størst blant de med kort deltid, og minst blant de heltidsansatte. Ellers er det ikke vesentlige forskjeller i lønssystem etter ukentlig arbeidstid.

Når det gjelder bedriftsstørrelse ser vi at andelen med noen form for akkord er størst i de mellomstore bedriftene med mellom 50 og 200 ansatte, rundt 10 prosent. Andelen med fast timelønn er størst i de små bedriftene og i bedrifter med varierende antall ansatte.

Arbeidstidsordning

Hvordan arbeidstiden er forlagt over døgnet er en viktig indikator på organisatoriske arbeidsforhold. Det er av interesse å vite i hvor stor grad arbeidstiden er plassert slik at den skaper problemer med tilpasningen til andre roller enn yrkesrollen, eller om arbeidstidens forlegning har uheldige helsemessige konsekvenser.

Vi har registrert hvorvidt de ansatte har vanlig dagarbeid (fra kl. 06 til kl. 18), fast nattarbeid, 2-skifts- og 3-skiftsarbeid, turnusarbeid eller annen form for arbeidstidsordning. Annen arbeidstidsordning betyr stort sett arbeidstidsordningen som strekker seg utover vanlig dagarbeidstid (f.eks. fra kl. 05 til 09 om morgenen, eller fra kl. 15 til 20).

Vi ser (tabell 15) at de aller fleste ansatte har dagarbeid, 80 prosent. Nattarbeid er svært lite utbredt, mens andelen som har ulike skiftformer samt turnusarbeid er på 12 prosent. Det vil si at rundt 20 prosent av de ansatte har en eller annen form for ubekvem arbeidstid, hvis vi også renger med annen arbeidstidsordning her. Det må imidlertid tilføyes at særlig forekomsten av det vi har kalt annen arbeidstidsordning ofte er en ordning som er valgt nettopp for å lette tilpasningen mellom yrkesrollen og andre roller, f.eks. foreldrerollen, husmorrollen. Andre sosiale kontakter kan imidlertid bli skadelidende, f.eks. kontakt med venner, deltakelse i organisasjoner osv.

Vi ser at det er variasjoner i fordelingen av arbeidstidsordning etter yrke. I administrasjonsarbeid, kontorarbeid og salgsarbeid har over 90 prosent dagarbeid. Størst andel av belastende arbeidstidsordninger har ansatte i transport- og kommunikasjonsarbeid - rundt 1/4 har skift eller turnusarbeid, og i tillegg har 11 prosent annen arbeidstidsordning. Også ansatte i servicearbeid har en stor andel med uregelmessige arbeidstidsordninger. 17 prosent har nattarbeid, skift eller turnusarbeid, mens 16 prosent har annen arbeidstidsordning.

Vi kan også legge merke til at ansatte i industriarbeid ikke har noen høyere andel med skiftarbeid enn de to yrkesgruppene vi nettopp har nevnt. Dette understreker at skiftarbeid ikke er noe typisk industriarbeidsplassfenomen.

Tabell 14. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter lønns-system. Prosent

	I alt	Lønssystem						Tallet på ansatte
		Fast måneds-lønn/uke-lønn	Fast time-lønn	Fast lønn + bonus	Fast lønn + akkord	Ren akkord	Annet	
Alle	100	65	23	4	3	2	3	2 143
<u>Yrke</u>								
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	86	9	2	-	-	3	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid ..	100	88	3	3	-	1	5	101
Kontorarbeid	100	84	14	1	-	-	1	289
Handelsarbeid	100	53	34	8	1	-	5	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid ..	100	33	21	5	5	15	21	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	76	11	4	-	5	4	140
Industriarbeid	100	41	37	5	9	6	1	582
Servicearbeid	100	57	36	3	-	-	4	276
<u>Kjønn</u>								
Menn	100	65	20	5	4	3	4	1 198
Kvinner	100	66	27	2	1	2	2	946
<u>Alder</u>								
16-34 år	100	64	24	3	4	3	3	973
35-49 "	100	68	22	4	1	2	4	567
50 år og over	100	65	23	3	3	3	3	604
<u>Ukentlig arbeidstid</u>								
1-19 timer	100	38	53	2	1	3	3	257
20-34 "	100	62	32	2	1	3	1	316
35 timer og over	100	71	16	4	3	2	3	1 546
<u>Bedriftsstørrelse</u>								
Under 5 ansatte	100	58	32	3	1	3	5	200
5- 19 ansatte	100	62	27	3	3	2	4	467
20- 49 "	100	70	20	3	3	1	4	419
50- 99 "	100	64	25	2	5	4	1	225
100-199 "	100	62	21	6	5	5	3	199
200 eller flere ansatte	100	73	17	4	2	2	2	571
Variierende antall	100	41	46	4	-	4	4	46

Tabell 15. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter arbeidstidsordning. Prosent

	I alt	Arbeidstidsordning						Tallet på ansatte
		Dag-arbeid	Natt-arbeid	2-skift	3-skift	Turnus	Annet	
Alle	100	80	1	5	3	4	8	2 129
<u>Yrke</u>								
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	73	3	4	3	10	8	485
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	95	-	1	-	-	4	100
Kontorarbeid	100	95	-	-	-	1	3	286
Handelsarbeid	100	91	-	1	-	1	8	190
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid ..)	100	74	-	-	8	-	18	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	62	1	6	4	14	11	140
Industriarbeid	100	86	-	7	3	1	3	580
Servicearbeid	100	68	2	9	3	3	16	274
<u>Kjønn</u>								
Menn	100	82	1	5	3	4	6	1 193
Kvinner	100	78	1	4	2	5	10	937
<u>Alder</u>								
16-34 år	100	79	1	5	3	5	8	970
35-49 "	100	81	1	4	2	5	7	559
50 år og over	100	82	1	5	2	3	7	601
<u>Ukentlig arbeidstid</u>								
1-19 timer	100	67	2	4	1	4	23	255
20-34 "	100	82	2	2	1	4	9	312
35 timer og over	100	82	1	5	3	4	5	1 538
<u>Bedriftsstørrelse</u>								
Under 5 ansatte	100	86	1	2	-	1	11	200
5- 19 ansatte	100	84	1	2	2	2	9	461
20- 49 "	100	82	1	6	2	4	6	417
50- 99 "	100	84	1	5	-	4	5	225
100-199 "	100	80	1	5	2	5	9	196
200 eller flere ansatte	100	73	1	7	6	7	6	568
Variierende antall	100	85	-	2	-	2	11	46

Tabell 16. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvordan den daglige arbeidstida er regulert. Prosent

	I alt	Fast tid	Fleksitid	Ikke fast tid	Tallet på ansatte
Alle	100	80	12	8	2 145
<u>Yrke</u>					
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	80	18	5	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	53	32	16	101
Kontorarbeid	100	70	25	5	289
Handelsarbeid	100	78	8	14	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	59	13	28	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	89	6	5	140
Industriarbeid	100	93	5	2	581
Servicearbeid	100	68	9	23	277
<u>Kjønn</u>					
Menn	100	81	11	8	1 198
Kvinner	100	78	13	9	948
<u>Alder</u>					
16-34 år	100	81	12	8	974
35-49 "	100	81	12	8	567
50 år og over	100	77	13	10	605
<u>Ukentlig arbeidstid</u>					
1-19 timer	100	63	12	24	258
20-34 "	100	82	10	8	316
35 timer og over	100	82	13	5	1 547
<u>Bedriftsstørrelse</u>					
Under 5 ansatte	100	72	8	20	200
5- 19 ansatte	100	82	8	11	467
20- 49 "	100	88	5	7	419
50- 99 "	100	84	11	5	225
100-199 "	100	77	20	4	200
200 eller flere ansatte	100	76	20	4	571
Variierende antall	100	58	18	24	45

Det er ikke særlig store forskjeller i arbeidstidsordninger mellom menn og kvinner, men vi kan merke oss at kvinner noe oftere har annen arbeidstidsordning. Dette kan understøtte antakelsen om at dette er en arbeidstidsordning som ofte velges for å lette tilpasningen mellom yrkesrolle og andre roller. En enda sterkere bekreftelse på dette får vi hvis vi ser på fordelingen av arbeidstidsordning etter ukentlig arbeidstid. Nesten 1/4 av dem med kort deltid har annen arbeidstidsordning. Antakelig er dette for en stor del regjøringsarbeid. Det er ingen forskjeller i arbeidstidsordninger mellom aldersgruppene.

Andelen med skiftarbeid øker noe med bedriftsstørrelse. Særlig gjelder det at de største bedriftene har stor andel 3-skiftarbeid.

Frihet i arbeidet

Vi ønsket å registrere i hvor stor grad de ansatte har mulighet for å ordne opp i mindre, private saker mens de er på arbeidet. Hvorvidt de kan dette eller ikke kan virke inn på hvor belastende deres totale livssituasjon er, og kan også ha noe å si for hvor lett yrkesrollen kan kombineres med andre roller. Vi har som nevnt registrert fire indikatorer på frihet i arbeidet, samt slått sammen verdiene på hver av enkeltindikatorerne til en indeks. Vi skal først se på hvordan den daglige arbeidstida er regulert (tabell 16).

Det å måtte møte til fast tid hver dag gir minst frihet, og 80 prosent av de ansatte må dette. 12 prosent har fleksitid, mens 8 prosent ikke må møte til fast tid.

Vi ser at ansatte i administrasjonsarbeid er de som har størst frihet med hensyn til den daglige arbeidstida, bare vel 50 prosent av dem må møte til fast tid. Minst andel med fleksible frammøtetider har ansatte i industrien, hvor over 90 prosent må møte til fast tid. Det er ingen forskjell mellom menn og kvinner på denne indikatoren på frihet, og heller ikke mellom de ulike aldersgruppene.

Ansatte med kort deltid har mindre fastlåst daglig arbeidstid enn de med lang deltid og heltid. 63 prosent av de førstnevnte må møte til fast tid mot 82 prosent i begge de andre gruppene. Vi ser også at nesten 1/4 av de med kort deltid ikke må møte til noen fast tid. Når det gjelder bedriftsstørrelse, ser vi at andelen som ikke må møte til fast tid er størst på bedrifter med varierende antall ansatte og på de minste bedriftene. Flexitidsordningen er mest utbredt i de store bedriftene.

Tabell 17 viser andelen som har mulighet for å ringe privat, ta småpauser, og gå en kortere stund uten å skaffe avløser.

Vi ser at hele 86 prosent av de ansatte har mulighet for å ringe privat. Men også her er det variasjoner etter yrke. Blant ansatte i administrasjonsarbeid og kontorarbeid har hele 97 prosent denne muligheten, mens blant ansatte i transport- og servicearbeid er det 75 prosent som har mulighet for å ringe privat.

Det er ingen forskjell på menn og kvinner på denne indikatoren, og heller ikke på aldersgrupper.

De ansatte med kort deltid har mindre mulighet til å ringe privat enn de med lang deltid og med heltid, og ansatte på de minste bedriftene har lavest andel med denne muligheten.

78 prosent av de ansatte har muligheter for å ta småpauser. Igjen har ansatte i administrasjonsarbeid oftest denne muligheten, 93 prosent, mens også her har ansatte i transport og kommunikasjon minst mulighet, 68 prosent. Men vi ser også at ansatte i teknisk, humanistisk, vitenskapelig arbeid ligger lavt på denne indikatoren. Dette gjelder f.eks. antakelig lærere.

Kvinner har sjeldnere mulighet til å ta småpauser enn menn har. Ansatte med lang deltid har mindre mulighet enn de med kort deltid, som igjen har mindre mulighet enn de med heltid.

Når det gjelder bedriftsstørrelse er mønsteret mindre klart, men det ser ut som det er ved de minste og største bedriftene at friheten er størst på dette området.

81 prosent av de ansatte kan gå ut en kort stund uten å måtte skaffe avløser. Når det gjelder yrke er mønsteret det samme som for de to foregående indikatorene. Ansatte i administrasjonsarbeid har størst mulighet til å gå fra, 98 prosent, mens ansatte i transportarbeid har minst mulighet, 67 prosent. Også her ser vi at ansatte i teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid også ligger relativt dårlig an, 71 prosent har denne muligheten. Menn kan i større grad enn kvinner gå uten å måtte skaffe avløser, 86 prosent mot 75 prosent.

Tabell 17. Andel av ansatte som har mulighet for å ringe privat, ta småpauser, gå uten å skaffe avløser, i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent

	Mulighet for å ringe privat	Mulighet for å ta småpauser	Kan gå uten å skaffe avløser	Tallet på ansatte
Alle	86	78	81	2 148
<u>Yrke</u>				
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	91	69	71	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	97	93	98	101
Kontorarbeid	97	80	85	289
Handelsarbeid	90	82	81	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	64	82	87	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	76	68	67	140
Industriarbeid	83	80	86	581
Servicearbeid	75	82	86	277
<u>Kjønn</u>				
Menn	87	83	86	1 198
Kvinner	85	71	75	948
<u>Alder</u>				
16-34 år	86	81	81	952
35-49 "	88	76	81	554
50 år og over	84	74	80	584
<u>Ukentlig arbeidstid</u>				
1-19 timer	75	72	75	258
20-34 "	85	65	72	316
35 timer og over	88	81	84	1 547
<u>Bedriftsstørrelse</u>				
Under 5 ansatte	78	85	80	200
5- 19 ansatte	88	78	83	467
20- 49 "	86	69	76	419
50- 99 "	88	76	79	225
100-199 "	87	78	81	200
200 eller flere ansatte	86	81	84	571
Variierende antall	84	78	86	45

Alder spiller ingen rolle. Når det gjelder ukentlig arbeidstid, ligger de med deltid, og særlig lang deltid, dårligere enn de med heltid. Heller ikke her finner vi noe klart mønster når det gjelder bedriftsstørrelse.

Indeksen for grad av frihet i arbeidet er konstruert slik at en skåre på fire betyr at en har stor frihet i arbeidet, dvs. enten har fleksitid eller ikke fast tid, kan ringe privat, kan ta småpauser, kan gå uten å skaffe avløser, mens en skåre på 8 betyr at en ikke har noen av disse mulighetene. Økende skåre på indeksen betyr altså minkende grad av frihet. (Se vedlegg 1 for en detaljert beskrivelse av hvordan indeksen er konstruert.)

Tabell 18 viser at 15 prosent av de ansatte har stor grad av frihet, mens bare 3 prosent av de ansatte ikke har mulighet for noen av de enkeltindikatorer vi har registrert. Halvparten av de ansatte har det fritt på tre av de fire indikatorene. Vi finner igjen mye av det samme mønsteret når vi ser på indeksen som det vi fant for enkeltindikatorene. Ansatte i administrasjonsarbeid har stor andel som har stor frihet i arbeidet, 42 prosent har skåre 4, mens 52 prosent har skåre 5. Selv om ansatte i industriyrker ikke lå spesielt dårlig an på enkeltindikatorene, bortsett fra når det gjaldt å møte til fast tid, er det likevel denne yrkesgruppen, sammen med ansatte i transport- og kommunikasjonsarbeid, som i minst grad har høy skåre på indeksen for frihet. Ansatte i industriyrker har imidlertid sjeldnere enn ansatte i transport og kommunikasjon høyeste verdi på indeksen. Ansatte i transport og kommunikasjon er den yrkesgruppen som har færrest muligheter til frihet i arbeidet.

Menn og kvinner har like ofte stor frihet i arbeidet, 15 prosent har skåre 4, men kvinner har noe oftere enn menn høye skårer på indeksen, dvs. at kvinner alt i alt har mindre frihet i arbeidet slik vi har målt det enn menn har. Det er ingen forskjell i frihet i arbeidet med hensyn til alder.

Det er vanskelig å finne et klart mønster i hvordan frihet i arbeidet varierer med ukentlig arbeidstid.

Ansatte med kort deltid har f.eks. oftest stor grad av frihet, men også oftest liten grad av frihet.

Ansatte med heltid har oftest en skåre som angir frihet på tre av de fire indikatorene, mens de med lang deltid har en stor andel med noe mindre til liten frihet, 46 prosent har en skåre på 6 eller høyere.

Også for bedriftsstørrelse er mønsteret noe uklart. Ansatte ved mellomstore bedrifter har minst andel med stor frihet, men andelen med liten frihet varierer ikke med bedriftsstørrelse.

Innflytelse over egen daglig arbeidssituasjon

Dette har vi forsøkt målt ved hjelp av to indikatorer, nemlig om i hvor stor grad de ansatte kan bestemme arbeidstempo selv og i hvor stor grad de kan planlegge sine egne arbeidsoppgaver over dagen. Vi har også her konstruert en indeks som er slik at lav verdi betyr stor grad av innflytelse, mens høy verdi betyr lav grad av innflytelse. Indeksen er laget slik at vi har slått samme verdiene på de to spørsmålene, og så gruppert resultatet til en tredelt indeks på denne måten: Verdien 2 : 2, dvs. kan både bestemme arbeidstempo og planlegge arbeidsoppgaver i høy grad, verdiene 3, 4, 5 = 2, og verdien 6 = 3, dvs. at intervjupersonen i liten grad kan bestemme arbeidstempo og planlegge arbeidsoppgaver. (Se vedlegg 1 for en detaljert beskrivelse av hvordan indeksen er konstruert.) Tabell 19 viser fordelingen med hensyn til å bestemme arbeidstempo. Halvparten av de ansatte kan selv bestemme arbeidstempo i høy grad, mens 17 prosent i liten grad kan bestemme arbeidstempoet. Vi ser at det er store variasjoner etter yrke. Ansatte i transport- og kommunikasjonsarbeid kommer dårligst ut, med bare 1/3 som i høy grad kan bestemme tempo selv. Til gjengjeld er det nesten 3/4 av de ansatte i administrasjonsarbeid som kan dette i høy grad.

Menn kan oftere enn kvinner i høy grad bestemme arbeidstempoet selv. De yngste ansatte kan noe sjeldnere enn de andre aldersgruppene bestemme arbeidstempo selv i høy grad.

Ansatte med lang deltid har minst innflytelse over eget arbeidstempo, mens det ikke er noen forskjeller etter bedriftsstørrelse.

Tabell 20 viser fordelingen av innflytelse over planlegging av egne arbeidsoppgaver. Vi ser at det er en noe lavere andel som sier de har stor innflytelse her, 41 prosent, enn andelen som hadde stor innslytelse over arbeidstempo. Ellers er tendensen i de to tabellene svært lik.

Hvis vi ser på fordelingen på indeksen over innflytelse, tabell 21, ser vi at 1/3 av de ansatte har stor innflytelse over sitt eget daglige arbeid slik vi har målt dette her.

Tendensen er den samme for indeksen som for enkeltindikatorene. Ansatte i transport- og kommunikasjonsarbeid har minst innflytelse over det daglige arbeid, 15 prosent med lav skåre, mens ansatte i administrasjonsarbeid har størst innflytelse over egen arbeidssituasjon, 67 prosent med lav skåre. Menn har noe mer innflytelse over sitt daglige arbeid enn kvinner har.

De yngste har kanskje litt mindre innflytelse over sitt eget daglige arbeid, mens de middelaldrende alt i alt ser ut til å ha litt mer å si over sitt daglige arbeid.

Det ser ut til at de som er ansatt ved småbedrifter og i bedrifter med varierende antall ansatte har størst andel med stor innflytelse over det daglige arbeidet.

Tabell 18. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter indeks for frihet i arbeidet. Prosent

	Indeks for grad av frihet i arbeidet						Tallet på ansatte
	I alt	4	5	6	7	8	
Alle	100	15	51	19	11	3	2 085
<u>Yrke</u>							
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	17	44	18	18	4	480
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	42	52	5	1	-	98
Kontorarbeid	100	24	53	15	7	1	280
Handelsarbeid	100	18	51	21	8	2	187
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid)	100	15	56	15	13	-	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	7	46	22	16	9	135
Industriarbeid	100	5	62	22	9	3	563
Servicearbeid	100	21	46	21	11	1	267
<u>Kjønn</u>							
Menn	100	15	57	17	8	3	1 165
Kvinner	100	15	44	21	15	4	921
<u>Alder</u>							
16-34 år	100	15	53	20	10	3	951
35-49 "	100	15	52	17	12	4	552
50 år og over	100	17	48	19	12	4	583
<u>Ukentlig arbeidstid</u>							
1-19 timer	100	24	37	19	14	6	253
20-34 "	100	13	41	23	19	4	305
35 timer og over	100	14	56	18	9	3	1 502
<u>Bedriftsstørrelse</u>							
Under 5 ansatte	100	18	49	22	8	4	195
5- 19 ansatte	100	14	54	20	10	2	454
20- 49 "	100	9	51	19	19	3	410
50- 99 "	100	11	53	21	11	3	221
100-199 "	100	20	46	20	10	4	191
200 eller flere ansatte	100	20	53	16	9	4	555
Variierende antall	100	32	37	20	7	5	41

Tabell 19. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter i hvor stor grad de vanligvis bestemmer arbeidstempo selv. Prosent

	Bestemmer arbeidstempo selv				Tallet på ansatte
	I alt	I høy grad	I noen grad	I liten grad	
Alle	100	50	33	17	2 074
<u>Yrke</u>					
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	47	39	14	476
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	73	24	3	97
Kontorarbeid	100	43	40	18	278
Handelsarbeid	100	50	30	20	184
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	56	31	13	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	33	36	31	134
Industriarbeid	100	48	33	20	563
Servicearbeid	100	65	21	14	268
<u>Kjønn</u>					
Menn	100	55	31	14	1 157
Kvinner	100	44	34	22	918
<u>Alder</u>					
16-34 år	100	46	37	17	943
35-49 "	100	53	31	17	550
50 år og over	100	52	28	19	582
<u>Ukentlig arbeidstid</u>					
1-19 timer	100	54	26	19	254
20-34 "	100	42	35	23	302
35 timer og over	100	50	34	16	1 496
<u>Bedriftsstørrelse</u>					
Under 5 ansatte	100	59	26	15	194
5- 19 ansatte	100	50	33	17	452
20- 49 "	100	45	37	19	405
50- 99 "	100	51	30	18	218
100-199 "	100	46	35	19	191
200 eller flere ansatte	100	49	34	18	555
Variierende antall	100	61	32	18	41

Tabell 20. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter i hvor stor grad de selv kan planlegge sine arbeidsoppgaver over dagen. Prosent

	Planlegger selv				Tallet på ansatte
	I alt	I høy grad	I noen grad	I liten grad	
Alle	100	41	31	28	2 034
<u>Yrke</u>					
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	49	33	18	474
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	73	22	5	95
Kontorarbeid	100	42	35	22	272
Handelsarbeid	100	41	34	25	183
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	44	28	28	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	19	23	58	134
Industriarbeid	100	29	31	40	544
Servicearbeid	100	53	22	24	259
<u>Kjønn</u>					
Menn	100	44	31	25	1 135
Kvinner	100	38	30	32	900
<u>Alder</u>					
16-34 år	100	35	34	31	932
35-49 "	100	48	27	25	535
50 år og over	100	45	29	27	568
<u>Ukentlig arbeidstid</u>					
1-19 timer	100	44	27	29	252
20-34 "	100	33	32	35	296
35 timer og over	100	42	31	27	1 466
<u>Bedriftsstørrelse</u>					
Under 5 ansatte	100	46	27	27	191
5- 19 ansatte	100	42	32	26	442
20- 49 "	100	40	32	29	400
50- 99 "	100	42	25	33	213
100-199 "	100	37	34	29	186
200 eller flere ansatte	100	40	32	29	542
Variierende antall	100	52	26	21	42

Tabell 21. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter indeks for innflytelse over egen daglig arbeidssituasjon. Prosent

	Indeks for grad av innflytelse over daglig arbeid				Tallet på ansatte
	I alt	1	2	3	
Alle	100	33	54	12	2 024
<u>Yrke</u>					
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	37	56	7	470
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	65	34	1	94
Kontorarbeid	100	29	60	11	270
Handelsarbeid	100	37	49	14	181
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	41	49	10	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	15	59	26	133
Industriarbeid	100	23	62	15	544
Servicearbeid	100	49	40	11	259
<u>Kjønn</u>					
Menn	100	36	54	10	1 131
Kvinner	100	30	55	15	894
<u>Alder</u>					
16-34 år	100	29	60	12	924
35-49 "	100	38	52	10	534
50 år og over	100	37	49	14	567
<u>Ukentlig arbeidstid</u>					
1-19 timer	100	40	45	15	251
20-34 "	100	24	60	15	293
35 timer og over	100	34	55	11	1 458
<u>Bedriftsstørrelse</u>					
Under 5 ansatte	100	42	47	12	191
5- 19 ansatte	100	35	53	12	439
20- 49 "	100	28	61	11	397
50- 99 "	100	36	49	15	211
100-199 "	100	29	59	13	186
200 eller flere ansatte	100	32	55	13	541
Variierende antall	100	46	49	5	46

Deltaking i beslutningsprosesser på arbeidsplassen

Dette er et område som kan være vanskelig å dekke i en intervjuundersøkelse. I høyere grad enn ellers kan det her være vanskelig å stille konkrete spørsmål som gjelder for alle ansatte. Dette er imidlertid et viktig område, og medbestemmelse er et av de tema som blir framhevet i arbeidsmiljøloven.

Vi har registrert fire enkeltindikatorer på medbestemmelse:

Hvorvidt de ansatte deltar i beslutninger om investeringer eller store nyinnkjøp, i beslutninger om produksjonsplaner, i beslutninger om egne arbeidsoppgaver og i beslutninger om hvem de skal arbeide sammen med.

Vi har her også konstruert en indeks som er slik at lav verdi betyr stor grad av medbestemmelse, skåre 1 vil si at de bestemmer helt selv på alle fire områdene, mens verdien 6 betyr ingen innflytelse på noen av områdene. (For en detaljert beskrivelse av hvordan indeksen er konstruert, se vedlegg 1.) Resultatene er vist i tabell 22-26.

Vi ser at 2 prosent av de ansatte bestemmer selv om investeringer, mens 57 prosent ikke deltar i beslutninger om dette. Tilsvarende tall for beslutninger om produksjonsplaner er 3 prosent og 70 prosent, for beslutninger om egne arbeidsoppgaver 23 prosent og 47 prosent, og for beslutninger om samarbeidspartnere 14 prosent og 65 prosent.

Graden av medbestemmelse er altså størst når det gjelder egne arbeidsoppgaver og minst når det gjelder beslutninger om produksjonsplaner.

For alle fire indikatorene finner vi store variasjoner etter yrke, men tendensen er stort sett den samme for alle sammen. Ansatte i administrasjonsarbeid har størst andel som deltar i beslutninger på en eller annen måte, mens ansatte i transport- og kommunikasjonsarbeid har størst andel som ikke deltar i beslutninger på alle disse områdene. Ansatte i industriarbeid ligger nest dårligst an med hensyn til å delta i beslutninger på alle områder så nær som beslutninger om samarbeidspartnere hvor ansatte i kontorarbeid ligger dårligst an. På alle områdene er det en større andel av mennene som deltar i beslutninger enn av kvinner. De yngste deltar minst i beslutninger, mens de middelaldrende har størst grad av medbestemmelse på alle fire enkeltindikatorerne.

Når det gjelder ukentlig arbeidstid er det slik at de med kort deltid i minst grad deltar i beslutninger, mens de heltidsansatte deltar mest. Ansatte med lang deltid kommer i en mellomstilling.

Bedriftsstørrelse ser ut til å spille liten rolle for medbestemmelse på arbeidsplassen. Den eneste nevneverdige forskjellen med hensyn til enkeltindikatorer ser ut til å være at ansatte på mindre bedrifter har noe mer innflytelse på beslutninger om produksjonsplaner enn ansatte ved større bedrifter.

Hvis vi ser på indeksen for grad av innflytelse over beslutninger (tabell 26), ser vi at bare 1 prosent av de ansatte kan bestemme selv på alle de fire indikatorene. Andelen er imidlertid 8 prosent blant ansatte i administrasjonsarbeid.

Ansatte i transport- og kommunikasjonsarbeid har minst grad av innflytelse over beslutninger, mens vi ser at ansatte i servicearbeid ligger nest dårligst an på indeksen, selv om de ikke lå så dårlig an på enkeltindikatorerne. Dette betyr at ansatte i servicearbeid oftere har liten innflytelse over beslutninger over flere emner enn ansatte i industriyrker har. Ellers blir tendensen den samme som for enkeltindikatorerne.

Tabell 22. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvorvidt de deltar i beslutninger om investeringer på arbeidsplassen. Prosent

	I alt	Bestem- mer selv	Deltar direkte	Gir råd	Deltar indirekte	Deltar ikke	Annet	Ikke aktuelt	Vet ikke	Tallet på ansatte
Alle	100	2	12	23	5	57	-	1	1	2 141
<u>Yrke</u>										
Teknisk, vitenskape- lig, humanistisk arbeid	100	3	21	35	5	35	-	-	-	487
Administrasjons- og forvaltningsarbeid ..	100	9	33	29	5	23	-	2	-	101
Kontorarbeid	100	1	10	23	4	62	-	-	-	289
Handelsarbeid	100	3	18	26	1	53	-	-	1	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	-	13	21	-	64	-	-	3	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	-	4	14	8	73	-	-	-	139
Industriarbeid	100	2	6	16	8	68	-	-	-	581
Servicearbeid	100	2	4	13	2	74	1	3	1	277
<u>Kjønn</u>										
Menn	100	3	15	26	6	49	-	-	-	1 195
Kvinner	100	2	9	18	3	66	-	1	1	947
<u>Alder</u>										
16-34 år	100	2	10	22	6	60	-	-	-	973
35-49 "	100	2	16	26	4	50	1	1	1	565
50 år og over	100	4	12	20	4	58	-	1	1	604
<u>Ukentlig arbeidstid</u>										
1-19 timer	100	-	2	11	1	81	1	2	2	257
20-34 "	100	3	9	17	5	67	-	-	-	316
35 timer og over	100	3	14	26	6	50	-	-	-	1 544
<u>Bedriftsstørrelse</u>										
Under 5 ansatte	100	5	13	21	1	60	-	2	-	200
5- 19 ansatte	100	3	16	24	3	53	-	1	1	467
20- 49 "	100	2	15	24	4	54	1	1	1	419
50- 99 "	100	2	9	23	9	56	-	-	-	225
100-199 "	100	1	10	18	4	67	-	-	1	200
200 eller flere an- satte	100	2	8	24	8	56	-	-	-	571
Variierende antall ...	100	2	7	13	-	67	2	7	2	46

Tabell 23. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvorvidt de deltar i beslutninger om produksjonsplaner på arbeidsplassen. Prosent

	I alt	Bestem-mer selv	Deltar direkte	Gir råd	Deltar indirekte	Deltar ikke	Annet	Ikke aktuelt	Vet ikke	Tallet på ansatte
Alle	100	3	8	9	1	70	1	8	1	2 132
<u>Yrke</u>										
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	5	11	10	1	52	1	19	2	484
Administrasjons- og forvaltningsarbeid ..	100	13	31	15	1	34	1	5	-	100
Kontorarbeid	100	1	4	7	2	80	-	5	1	286
Handelsarbeid	100	6	21	26	1	46	-	-	-	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	3	5	3	-	85	3	-	3	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	-	1	4	3	83	-	9	1	139
Industriarbeid	100	1	5	6	2	84	-	1	-	580
Servicearbeid	100	3	2	3	-	80	-	9	1	276
<u>Kjønn</u>										
Menn	100	4	11	11	2	64	1	6	1	1 193
Kvinner	100	2	5	6	1	76	-	9	1	940
<u>Alder</u>										
16-34 år	100	2	7	9	2	72	1	8	1	970
35-49 "	100	4	11	10	1	63	1	8	1	562
50 år og over	100	5	8	8	1	72	-	6	1	601
<u>Ukentlig arbeidstid</u>										
1-19 timer	100	-	3	3	-	84	-	8	2	257
20-34 "	100	5	3	7	1	74	-	10	1	312
35 timer og over	100	3	10	10	2	66	1	7	1	1 539
<u>Bedriftsstørrelse</u>										
Under 5 ansatte	100	4	8	11	2	67	1	8	1	200
5- 19 ansatte	100	4	11	12	-	62	1	10	1	467
20- 49 "	100	3	8	7	1	68	1	10	1	419
50- 99 "	100	4	9	7	2	70	-	8	1	225
100-199 "	100	2	9	10	3	73	1	4	-	200
200 eller flere ansatte	100	3	6	8	2	76	1	5	1	571
Variierende antall ...	100	4	4	2	-	73	-	11	4	46

Tabell 24. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvorvidt de deltar i beslutninger om egne arbeidsoppgaver. Prosent

	I alt	Bestemmer selv	Deltar direkte	Gir råd	Deltar indirekte	Deltar ikke	Annet	Ikke aktuelt	Vet ikke	Tallet på ansatte
Alle	100	23	16	9	2	47	1	-	1	2 140
<u>Yrke</u>										
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	30	27	12	4	23	2	1	2	486
Administrasjons- og forvaltningsarbeid ..	100	41	23	18	2	14	3	-	-	101
Kontorarbeid	100	19	13	10	1	57	-	-	-	289
Handelsarbeid	100	33	18	7	1	40	2	-	-	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	23	23	13	3	36	-	-	3	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	9	8	7	3	71	-	-	1	139
Industriarbeid	100	16	11	6	3	63	1	-	-	581
Servicearbeid	100	25	8	6	1	56	2	2	1	277
<u>Kjønn</u>										
Menn	100	27	19	10	2	39	1	-	1	1 194
Kvinner	100	19	12	7	2	57	1	1	1	947
<u>Alder</u>										
16-34 år	100	18	16	9	3	52	2	-	1	971
35-49 "	100	29	17	8	2	42	1	-	-	566
50 år og over	100	26	14	9	2	45	1	1	1	604
<u>Ukentlig arbeidstid</u>										
1-19 timer	100	18	9	4	2	64	2	1	1	256
20-34 "	100	22	8	9	2	57	-	1	1	316
35 timer og over	100	25	19	10	3	43	2	1	1	1 544
<u>Bedriftsstørrelse</u>										
Under 5 ansatte	100	27	15	10	1	45	1	1	1	199
5- 19 ansatte	100	25	17	6	2	48	1	-	-	466
20- 49 "	100	21	16	12	3	46	1	1	1	418
50- 99 "	100	30	12	8	1	47	2	-	-	224
100-199 "	100	19	18	9	3	50	2	-	-	200
200 eller flere ansatte	100	21	17	10	3	47	1	-	-	571
Variierende antall ...	100	22	13	4	2	51	2	2	2	45

Tabell 25. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvorvidt de deltar i beslutninger om samarbeidspartnere. Prosent

	I alt	Bestemmer selv	Deltar direkte	Gir råd	Deltar indirekte	Deltar ikke	Annet	Ikke aktuelt	Vet ikke	Tallet på ansatte
Alle	100	14	7	7	1	65	2	3	1	2 139
<u>Yrke</u>										
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	16	10	12	1	53	2	4	1	488
Administrasjons- og forvaltningsarbeid ..	100	34	24	10	1	29	1	1	-	100
Kontorarbeid	100	7	6	7	1	75	2	2	-	288
Handelsarbeid	100	18	8	8	1	56	2	5	2	191
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	18	8	-	-	64	3	3	5	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	6	1	3	1	84	2	2	1	139
Industriarbeid	100	13	6	5	2	71	3	1	-	581
Servicearbeid	100	11	3	2	-	70	4	9	1	277
<u>Kjønn</u>										
Menn	100	19	10	8	2	56	3	2	1	1 194
Kvinner	100	7	4	5	1	75	2	5	1	946
<u>Alder</u>										
16-34 år	100	10	6	6	2	71	2	3	1	972
35-49 "	100	17	10	8	1	57	2	3	1	565
50 år og over	100	17	7	6	1	61	3	4	1	603
<u>Ukentlig arbeidstid</u>										
1-19 timer	100	4	4	3	-	79	3	6	2	257
20-34 "	100	9	4	4	-	75	2	6	1	316
35 timer og over	100	16	9	8	2	60	2	3	1	1 542
<u>Bedriftsstørrelse</u>										
Under 5 ansatte	100	17	4	5	1	61	3	10	1	198
5- 19 ansatte	100	16	7	8	-	62	3	3	1	467
20- 49 "	100	11	9	7	1	69	2	2	1	417
50- 99 "	100	13	5	5	1	67	1	1	-	224
100-199 "	100	16	10	5	1	67	1	1	-	199
200 eller flere ansatte	100	13	8	8	2	64	2	3	-	571
Varierende antall ...	100	16	4	4	2	56	4	9	4	45

Tabell 26. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter indeks over grad av innflytelse over beslutninger på arbeidsplassen. Prosent

	Indeks for grad av innflytelse							Tallet på ansatte
	I alt	1	2	3	4	5	6	
Alle	100	1	8	15	20	16	39	1 817
<u>Yrke</u>								
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	2	12	26	26	18	16	353
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	8	34	23	18	9	9	89
Kontorarbeid	100	-	2	12	21	20	44	259
Handelsarbeid	100	2	17	22	18	11	30	172
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	-	9	15	21	18	38	34)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	-	1	6	14	20	60	122
Industriarbeid	100	-	5	10	17	17	50	540
Servicearbeid	100	1	4	9	20	12	55	221
<u>Kjønn</u>								
Menn	100	2	12	19	21	16	31	1 033
Kvinner	100	1	3	10	19	17	50	785
<u>Alder</u>								
16-34 år	100	1	5	12	20	18	44	827
35-49 "	100	2	12	19	18	15	34	475
50 år og over	100	2	8	17	21	15	37	516
<u>Ukentlig arbeidstid</u>								
1-19 timer	100	-	1	4	16	13	65	213
20-34 "	100	1	4	9	19	18	49	256
35 timer og over	100	1	10	18	21	17	33	1 324
<u>Bedriftsstørrelse</u>								
Under 5 ansatte	100	3	9	15	19	13	42	161
5- 19 ansatte	100	2	11	16	19	15	38	386
20- 49 "	100	1	9	13	20	16	42	348
50- 99 "	100	1	10	10	26	15	39	188
100-199 "	100	-	7	18	15	18	43	182
200 eller flere ansatte	100	1	5	17	22	19	36	500
Variierende antall	100	-	3	13	19	13	53	32

Belastninger i arbeidet

Dette har vi særlig ment å operasjonalisere ved hjelp av spørsmål om arbeidssituasjonen er oppjaget og masete og om den krever sterk konsentrasjon. Også her har vi konstruert en indeks hvor lav verdi betyr liten belastning, høy verdi stor belastning. Verdien 1 betyr at intervjupersonen har en arbeidssituasjon som sjelden er oppjaget og masete og som sjelden krever konsentrasjon. Verdien 4 betyr at intervjupersonen enten har slik arbeidssituasjon daglig, mesteparten av dagen, eller at arbeidssituasjonen enten er masete eller krever konsentrasjon daglig. (Se vedlegg 1 for en detaljert beskrivelse av hvordan indeksen er konstruert.)

De forhold vi her har registrert, regner vi for å være svært viktige, og "dårlig" verdi på et eller begge av disse spørsmålene kan en anta vil ha uheldige konsekvenser. Det kan med andre ord her være enklere å si hva som er "godt" og "dårlig" enn for andre indikatorers vedkommende.

Men selv om vi kan regne med at slike forhold vil være belastende for de aller fleste, vil det kunne slå ulikt ut hvor stor slik belastning den enkelte tåler, før det får uheldige konsekvenser. Dette vil blant annet avhenge av hvor stor kontroll den enkelte har over sin egen arbeidssituasjon. Store belastninger, mye stress, kan godt tåles hvis en selv kan legge opp arbeidet og dermed til en viss grad regulere mengden av stress. Hvis en derimot i liten grad har kontroll over eget arbeid, kan selv mindre utsatthet føre til fysiske og psykiske plager. En bør derfor se disse indikatorene i sammenheng med opplysningene om innflytelse over eget daglig arbeid, og kanskje også med opplysningene om medbestemmelse på arbeidsplassen mer generelt.

Vi ser (tabell 27) at 10 prosent av de ansatte har en arbeidssituasjon som er oppjaget og masete mesteparten av dagen, mens 6 prosent har det slik daglig, men ikke mesteparten av dagen.

Størst andel med oppjaget og masete arbeidstempo daglig har ansatte i administrasjonsarbeid (26 prosent), mens ansatte i transport- og kommunikasjonsarbeid og i servicearbeid har lavest andel med denne belastningen daglig, henholdsvis 11 og 10 prosent. Menn har i litt større grad enn kvinner daglig en arbeidssituasjon som er oppjaget og masete, mens de middelaldrende kanskje er noe mer belastet her enn de andre aldersgruppene.

Heltidsansatte har oftere en oppjaget og masete arbeidssituasjon daglig enn ansatte med lang og kort deltid. Den sistnevnte gruppen stiller best her. Ansatte på større bedrifter er oftere daglig utsatt for denne belastningen enn ansatte på mindre bedrifter.

Det er en større andel av de ansatte, 19 prosent, som sier at arbeidssituasjonen krever konsentrasjon mesteparten av dagen, mens 9 prosent sier at konsentrasjon kreves daglig ellers. Ansatte i servicearbeid har sjeldnest arbeid som krever konsentrasjon daglig, mens ansatte i transport- og kommunikasjonsarbeid oftest har det. Vi skal også legge merke til at ansatte i teknisk, humanistisk og vitenskapelig arbeid også oftere har arbeid som krever konsentrasjon daglig. Her finner vi antakelig blant annet lærerne.

Menn har oftere enn kvinner arbeid som krever konsentrasjon daglig, 31 prosent mot 24 prosent.

De middelaldrende har oftere enn de yngste og eldste ansatte slikt arbeid. Når det gjelder ukentlig arbeidstid, ser vi at det er de med kort deltid som sjeldnest har arbeid som krever konsentrasjon daglig.

Videre ser vi at ansatte på små bedrifter og på bedrifter med varierende antall ansatte har sjeldnest slik belastning i arbeidet.

Hvis vi ser på indeksen for belastning i arbeidet (tabell 29) er tendensen mye den samme som for enkeltindikatorerne. Vi skal imidlertid legge merke til at når det gjelder fordelingen av belastninger på yrkesgrupper, er det ansatte i administrasjonsarbeid som har størst andel med størst grad av belastning. Dette er en motsatt tendens av det vi har sett for alle de andre indikatorene på arbeidsmiljø vi har sett på til nå. Stort sett har ansatte i denne yrkesgruppen ligget best an når det gjelder å være utsatt for arbeidsmiljøproblemer. Av yrkesgruppene er det ansatte i servicearbeid som har minst andel med belastende arbeid slik vi har målt det, 45 prosent har lavest skåre på indeksen.

Tabell 27. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor ofte de har så mye arbeid å gjøre at arbeidssituasjonen er oppjaget og masete. Prosent

	I alt	Daglig mesteparten	Daglig ellers	I perioder	Sjelden	Tallet på ansatte
Alle	100	10	6	58	27	2 134
<u>Yrke</u>						
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	11	8	59	15	486
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	18	8	59	15	99
Kontorarbeid	100	9	5	69	16	288
Handelsarbeid	100	9	8	61	22	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	8	5	46	41	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	7	4	63	25	138
Industriarbeid	100	12	5	54	30	580
Servicearbeid	100	6	4	37	53	276
<u>Kjønn</u>						
Menn	100	12	6	58	24	1 192
Kvinner	100	8	5	57	30	943
<u>Alder</u>						
16-34 år	100	10	7	57	26	971
35-49 "	100	12	6	61	21	564
50 år og over	100	9	3	55	33	600
<u>Ukentlig arbeidstid</u>						
1-19 timer	100	5	4	40	52	258
20-34 "	100	7	4	57	32	315
35 timer og over	100	12	6	61	21	1 537
<u>Bedriftsstørrelse</u>						
Under 5 ansatte	100	8	3	49	40	199
5- 19 ansatte	100	8	8	53	31	467
20- 49 "	100	10	7	61	22	418
50- 99 "	100	12	5	61	22	225
100-199 "	100	11	6	60	24	199
200 eller flere ansatte	100	12	4	60	23	568
Variierende antall	100	2	5	55	39	44

Tabell 28. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor ofte arbeidet er slik at det krever stor oppmerksomhet eller sterk konsentrasjon uten at en selv kan bestemme når en vil slappe av. Prosent

	I alt	Daglig, mesteparten av dagen	Daglig ellers	I perioder	Sjelden	Tallet på ansatte
Alle	100	19	9	38	35	2 137
<u>Yrke</u>						
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	26	12	41	21	487
Administrasjons- og forvaltningsarbeid .	100	14	11	53	23	101
Kontorarbeid	100	13	9	50	28	287
Handelsarbeid	100	10	10	45	34	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid ..	100	15	5	26	54	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	36	14	25	25	138
Industriarbeid	100	20	7	33	39	581
Servicearbeid	100	9	4	24	63	276
<u>Kjønn</u>						
Menn	100	21	10	38	31	1 195
Kvinner	100	16	8	37	39	943
<u>Alder</u>						
16-34 år	100	17	9	37	37	970
35-49 "	100	22	11	39	29	566
50 år og over	100	19	8	38	36	602
<u>Ukentlig arbeidstid</u>						
1-19 timer	100	10	6	27	57	258
20-34 "	100	20	7	39	34	314
35 timer og over	100	20	10	39	30	1 541
<u>Bedriftsstørrelse</u>						
Under 5 ansatte	100	15	6	33	46	199
5- 19 ansatte	100	17	9	36	39	467
20- 49 "	100	23	10	40	27	418
50- 99 "	100	20	8	41	32	224
100-199 "	100	19	10	38	34	200
200 eller flere ansatte	100	20	10	38	31	568
Variierende antall	100	9	5	27	59	44

Tabell 29. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter indeks for grad av belastning i arbeidet. Prosent

	I alt	Indeks for grad av belastning				Tallet på ansatte
		1	2	3	4	
Alle	100	17	51	23	9	2 128
<u>Yrke</u>						
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	8	50	30	11	136
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	5	61	21	13	99
Kontorarbeid	100	9	66	16	9	286
Handelsarbeid	100	17	59	18	7	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	26	51	18	5	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	13	38	42	7	136
Industriarbeid	100	19	49	24	8	580
Servicearbeid	100	45	40	10	5	275
<u>Kjønn</u>						
Menn	100	14	51	26	9	1 191
Kvinner	100	22	51	19	8	938
<u>Alder</u>						
16-34 år	100	18	53	21	9	968
35-49 "	100	14	49	28	9	563
50 år og over	100	20	52	20	8	598
<u>Ukentlig arbeidstid</u>						
1-19 timer	100	42	43	12	4	258
20-34 "	100	19	52	21	8	313
35 timer og over	100	13	53	25	10	1 531
<u>Bedriftsstørrelse</u>						
Under 5 ansatte	100	30	48	18	5	198
5- 19 ansatte	100	21	52	19	9	465
20- 49 "	100	14	48	28	10	417
50- 99 "	100	12	57	22	9	224
100-199 "	100	15	53	23	10	199
200 eller flere ansatte	100	14	52	26	9	564
Variierende antall	100	30	57	11	2	44

Kontakt

I arbeidsmiljølovens paragraf 12 blir det også sagt at arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt med andre.

Vi har registrert to slike former for kontakt, nemlig kontakt med arbeidskamerater fordi arbeidsoppgavene krever samarbeid, og kontakt med personer utenfor arbeidsplassen, dvs. kunder, klienter osv. Også her har vi laget en indeks hvor lav skåre betyr mye av begge former for kontakt, mens høy skåre betyr liten eller ingen kontakt med andre slik vi har målt dette. Det vil si at skåre 1 betyr at intervjupersonen har arbeidsoppgaver som mesteparten av dagen krever samarbeid med andre og samtidig har mye kontakt med kunder. Skåre 4 betyr at intervjupersonen har arbeidsoppgaver som sjelden krever samarbeid med andre og samtidig har lite kontakt med kunder. (Se vedlegg 1 for en detaljert beskrivelse av hvordan indeksen er konstruert.)

Vi ser av tabell 30 at 46 prosent av de ansatte har arbeidsoppgaver som krever samarbeid mesteparten av dagen, mens 18 prosent av dem har slike arbeidsoppgaver daglig, tilsammen 64 prosent. 16 prosent har sjelden slike arbeidsoppgaver, dvs. er relativt isolert i arbeidet. Andelen som sjelden har arbeidsoppgaver som krever samarbeid er størst blant ansatte i servicearbeid, 45 prosent, og minst blant ansatte i teknisk, vitenskapelig og humanistisk arbeid, 4 prosent.

Kvinner arbeider oftere alene enn menn, 24 prosent mot 10 prosent. Dette kan henge sammen med at mange kvinner er ansatt i servicearbeid, og kanskje særlig i rengjøringsarbeid. Dette er typer arbeid som krever svært lite samarbeid. De eldste arbeidstakerne har oftere enn yngre og middelaldrende arbeidsoppgaver som sjelden krever samarbeid.

Hvis vi ser på fordelingen etter ukentlig arbeidstid, ser vi at andelen med arbeidsoppgaver som sjelden krever samarbeid er størst blant dem med kort deltid, 42 prosent, og minst blant dem med heltid, 10 prosent. Også her kan forklaringen ligge i ulikhet i yrkestilknytning.

Det er også slik at ansatte på små bedrifter og i bedrifter med varierende antall ansatte er de som oftest har arbeidsoppgaver som sjelden krever samarbeid.

Hvis vi ser på den andre formen for kontakt, dvs. kontakten med kunder, klienter mv. (tabell 31) ser vi at 39 prosent av de ansatte har mye slik kontakt, mens 41 prosent har lite kontakt.

Også her varierer andelen med lite kontakt med yrke, og vi ser at også her har ansatte i serviceyrker høy andel med lite kontakt, 60 prosent. Igjen skyldes dette antakelig at ansatte med rengjøringsarbeid utgjør en stor andel av de ansatte i denne yrkesgruppen.

Bare de ansatte i industriyrker har en høyere andel med lite kontakt, nemlig 68 prosent. Naturlig nok er det de ansatte i salgsarbeid som har størst andel med mye kontakt med kunder, klienter, nemlig 88 prosent.

Det er ingen forskjell mellom menn og kvinner med hensyn til denne indikatoren, mens de eldste og de yngste ansatte har mindre kontakt enn de middelaldrende. Ansatte med kort deltid har mindre kontakt med kunder, klienter enn de med lang deltid og heltid.

Når det gjelder bedriftsstørrelse, ser andelen med lite kontakt med kunder, klienter ut til å være størst i de store bedriftene, samt i bedrifter med varierende antall ansatte.

Indeksen for kontakt i arbeidet viser (tabell 32) at 20 prosent av de ansatte har mye kontakt både med arbeidskamerater og med kunder, klienter, mens 9 prosent har liten kontakt på begge områdene. Andelen med liten kontakt varierer med yrke, og her er det ikke overraskende ansatte i servicearbeid som kommer dårligst ut med 35 prosent som har lite kontakt. Ansatte i salgsarbeid har mest kontakt med andre i arbeidet, 37 prosent har mye av begge former for kontakt, men også ansatte i administrasjonsarbeid ligger godt an, 35 prosent har mye av begge typer kontakt.

Kvinner har oftere enn menn lite av begge typer kontakt, 15 prosent mot 5 prosent, mens andelen som har mye av begge typer kontakt er omtrent den samme.

Når det gjelder alder, har de eldste ansatte størst andel som har lite kontakt, og de middelaldrende størst andel som har mye kontakt.

Kontaktmengden varierer også med ukentlig arbeidstid. Andelen med liten kontakt er størst hos de med kort deltid, 29 prosent, og minst hos de med heltid, 5 prosent.

Når det gjelder bedriftsstørrelse, ser det ut som om ansatte på de små bedriftene og bedrifter med varierende antall er de som har minst kontakt med andre i arbeidet.

Tabell 30. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor ofte arbeidsoppgavene krever samarbeid. Prosent

	I alt	Daglig, mesteparten av dagen	Daglig ellers	I perioden	Sjelden	Tallet på ansatte
Alle	100	46	18	21	16	2 143
<u>Yrke</u>						
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid ...	100	53	19	24	4	488
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	46	36	13	6	101
Kontorarbeid	100	38	25	22	16	289
Handelsarbeid	100	41	23	19	17	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	46	3	33	18	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	33	15	24	28	140
Industriarbeid	100	53	14	21	12	581
Servicearbeid	100	32	10	13	45	277
<u>Kjønn</u>						
Menn	100	48	20	22	10	1 196
Kvinner	100	43	15	19	24	948
<u>Alder</u>						
16-34 år	100	47	20	19	14	973
35-49 "	100	47	18	23	13	567
50 år og over	100	42	15	21	23	604
<u>Ukentlig arbeidstid</u>						
1-19 timer	100	30	7	20	42	258
20-34 "	100	40	15	18	27	316
35 timer og over	100	49	20	21	10	1 545
<u>Bedriftsstørrelse</u>						
Under 5 ansatte	100	34	14	25	29	200
5- 19 ansatte	100	44	18	20	17	467
20- 49 "	100	46	19	23	13	419
50- 99 "	100	44	19	20	17	225
100-199 "	100	49	18	20	14	199
200 eller flere ansatte	100	53	18	19	11	571
Variierende antall	100	25	11	21	43	44

Tabell 31. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor mye kontakt de har med kunder, klienter m.m. Prosent

	I alt	Grad av kontakt med kunder, klienter m.m.			Tallet på ansatte
		Mye	Noe	Lite	
Alle	100	39	20	41	2 138
<u>Yrke</u>					
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	46	27	28	485
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	64	25	11	101
Kontorarbeid	100	44	29	27	289
Handelsarbeid	100	88	6	6	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	10	21	69	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	62	15	23	140
Industriarbeid	100	17	15	68	581
Servicearbeid	100	23	17	60	275
<u>Kjønn</u>					
Menn	100	38	21	41	2 194
Kvinner	100	41	18	41	945
<u>Alder</u>					
16-34 år	100	39	21	41	972
35-49 "	100	46	19	36	566
50 år og over	100	34	20	46	601
<u>Ukentlig arbeidstid</u>					
1-19 timer	100	32	17	51	257
20-34 "	100	41	19	40	314
35 timer og over	100	40	20	39	1 543
<u>Bedriftsstørrelse</u>					
Under 5 ansatte	100	54	17	29	200
5- 19 ansatte	100	48	20	32	466
20- 49 "	100	39	22	39	418
50- 99 "	100	34	19	47	225
100-199 "	100	26	21	53	200
200 eller flere ansatte	100	36	19	45	570
Variierende antall	100	23	17	60	42

Tabell 32. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter indeks for kontakt med andre i arbeidet. Prosent

	I alt	Indeks for grad av kontakt				Tallet på ansatte
		1	2	3	4	
Alle	100	20	45	26	9	2 137
<u>Yrke</u>						
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	28	46	25	1	484
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	35	52	12	2	101
Kontorarbeid	100	19	45	30	6	289
Handelsarbeid	100	37	45	16	3	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	8	44	33	15	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	19	39	39	4	140
Industriarbeid	100	10	53	27	10	581
Servicearbeid	100	14	28	24	35	275
<u>Kjønn</u>						
Menn	100	19	61	26	5	1 193
Kvinner	100	21	38	26	15	945
<u>Alder</u>						
16-34 år	100	19	47	26	7	971
35-49 "	100	24	44	24	8	566
50 år og over	100	16	43	27	14	601
<u>Ukentlig arbeidstid</u>						
1-19 timer	100	12	30	29	29	257
20-34 "	100	18	40	29	14	314
35 timer og over	100	21	49	25	5	1 540
<u>Bedriftsstørrelse</u>						
Under 5 ansatte	100	20	41	25	15	200
5- 19 ansatte	100	25	42	23	10	466
20- 49 "	100	20	46	27	7	418
50- 99 "	100	13	48	32	7	225
100-199 "	100	12	52	27	9	199
200 eller flere ansatte	100	22	47	24	7	570
Variierende antall	100	7	29	41	24	42

Variasjon

En annen av de faktorer som er nevnt i arbeidsmiljøloven og som vi har registrert er graden av variasjon i arbeidet. Selv om for mye variasjon kan være en belastning, vil det normalt være slik at variert arbeid anses som et gode, mens lite variert arbeid ikke er det. Lite variert arbeid er også ofte rutinepreget. Vi ser (tabell 33) at 22 prosent av de ansatte har lite variert arbeid, mens 41 prosent har meget variert arbeid.

Igjen finner vi store variasjoner etter yrke. Blant de som er ansatt i administrasjonsarbeid er det bare 5 prosent som har lite variert arbeid, mot halvparten av de ansatte i servicearbeid. Nest dårligst ut kommer ansatte i transport- og kommunikasjonsarbeid med 34 prosent med lite variert arbeid, mens 1/4 av de ansatte i industriarbeid har lite variert arbeid. 30 prosent av kvinnene har lite variert arbeid mot 15 prosent av mennene.

Det er små variasjoner etter alder, mens når det gjelder ukentlig arbeidstid er det de med kort deltid som har størst andel lite variert arbeid, 46 prosent. Også her har vi antakelig en sammenheng mellom arbeidstid og yrke som kan spille inn.

Når det gjelder bedriftsstørrelse, ser det ut til at ansatte ved småbedrifter og ved bedrifter med varierende antall ansatte har størst andel med lite variert arbeid.

Bekymret over arbeidet i fritiden

Selv om dette ikke er en dimensjon ved arbeidsmiljøet i og for seg, har vi også vært interessert i å få vite hvorvidt de ansatte så og si "er ferdig med jobben" når de går hjem, eller om de er bekymret over arbeidet i fritiden.

Tabell 34 viser at det bare er 7 prosent av de ansatte som sier at de ofte er bekymret. Det som imidlertid er interessant med denne tabellen, er at det er de gruppene, særlig yrkesgrupper, som kommer best ut på de fleste dimensjoner på arbeidsmiljø slik vi har målt det, som i størst grad svarer at de ofte er bekymret over arbeidet i fritida. Dette gjelder for ansatte i administrasjonsarbeid, 25 prosent, i teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid 13 prosent. Det gjelder også til en viss grad for menn, for middelaldrende og for heltidsansatte.

Denne indikatoren ser derfor ut til å være et mål på, eller kanskje rettere en konsekvens av, dimensjoner ved arbeidsmiljøet som er kommet lite fram i vårt materiale.

Deltatt i yrkesopplæring

En av de faktorer arbeidsmiljøloven legger vekt på er at arbeidstakerne skal gis mulighet for personlig og faglig utvikling gjennom sitt arbeid. En indikator på dette kan være om en har deltatt i kurs eller yrkesopplæring i forbindelse med sitt yrke. Vi har registrert andelen som har deltatt i slik virksomhet i løpet av kalenderåret 1979.

Tabell 35 viser at 25 prosent av de ansatte deltok i kurs mv. i 1979.

De fleste ansatte har antakelig samme yrke på intervjutidspunktet som de hadde i 1979, og vi har derfor sett på variasjonen i deltaking etter yrke på intervjutidspunktet. Som vi ser er det store variasjoner. Ansatte i servicearbeid ligger desidert dårligst an med bare 7 prosent som har deltatt i kurs mv., mot 44 prosent av de som er ansatt i teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid.

Menn har i større grad enn kvinner deltatt i kurs og yrkesopplæring, 30 prosent mot 21 prosent, de yngste har deltatt mer enn de middelaldrende og eldre, og heltidsansatte mer enn deltidsansatte. Det er ingen forskjell mellom kort og lang deltid.

Når det gjelder bedriftsstørrelse ser det ut til at ansatte i små bedrifter deltar minst og ansatte i store bedrifter deltar mest i kurs, videreutdanning mv.

Tabell 33. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor varierte arbeidsoppgaver de har. Prosent

	I alt	Meget varierte	Noe varierte	Lite varierte	Tallet på ansatte
Alle	100	41	38	22	2 141
<u>Yrke</u>					
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	59	36	6	488
Administrasjons- og forvaltningsarbeid ..	100	73	22	5	101
Kontorarbeid	100	36	46	18	289
Handelsarbeid	100	43	42	16	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid ..	100	28	44	28	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	21	45	34	140
Industriarbeid	100	36	39	25	579
Servicearbeid	100	22	28	50	277
<u>Kjønn</u>					
Menn	100	49	36	15	1 194
Kvinner	100	31	40	30	948
<u>Alder</u>					
16-34 år	100	40	40	20	973
35-49 "	100	44	35	21	566
50 år og over	100	39	36	25	603
<u>Ukentlig arbeidstid</u>					
1-19 timer	100	17	37	46	258
20-34 "	100	30	41	30	316
35 timer og over	100	47	37	16	1 543
<u>Bedriftsstørrelse</u>					
Under 5 ansatte	100	36	36	29	200
5- 19 ansatte	100	40	39	20	466
20- 49 "	100	39	40	21	419
50- 99 "	100	43	36	22	225
100-199 "	100	37	40	23	200
200 eller flere ansatte	100	47	34	20	569
Variierende antall	100	25	48	27	44

Tabell 34. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse, etter hvor ofte de er bekymret over arbeidet i fritida. Prosent

	I alt	Ofte	Av og til	Sjelden	Tallet på ansatte
Alle	100	7	27	67	2 143
<u>Yrke</u>					
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid ..	100	13	42	45	488
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	25	36	40	101
Kontorarbeid	100	5	28	68	289
Handelsarbeid	100	5	26	70	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	-	31	69	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	2	20	78	140
Industriarbeid	100	4	20	77	581
Servicearbeid	100	3	12	85	270
<u>Kjønn</u>					
Menn	100	8	29	63	1 196
Kvinner	100	5	23	71	948
<u>Alder</u>					
16-34 år	100	6	27	67	973
35-49 "	100	9	32	60	567
50 år og over	100	7	22	71	604
<u>Ukentlig arbeidstid</u>					
1-19 timer	100	2	13	85	258
20-34 "	100	6	24	70	316
35 timer og over	100	8	30	63	1 545
<u>Bedriftsstørrelse</u>					
Under 5 ansatte	100	4	21	76	200
5- 19 ansatte	100	7	26	67	467
20- 49 "	100	8	32	61	419
50- 99 "	100	7	22	71	225
100-199 "	100	6	28	67	200
200 eller flere ansatte	100	8	28	64	571
Variierende antall	100	7	21	73	44

Tabell 35. Andel av ansatte som har deltatt i kurs, yrkesopplæring eller videreutdanning i løpet av 1979, i grupper for kjønn/alder/ukentlig arbeidstid/bedriftsstørrelse. Prosent

	Har deltatt	Tallet på ansatte
Alle	25	2 111
<u>Yrke</u>		
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	44	485
Administrasjons- og forvaltningsarbeid ...	41	101
Kontorarbeid	23	285
Handelsarbeid	24	190
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	23	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	21	137
Industriarbeid	18	568
Servicearbeid	7	270
<u>Kjønn</u>		
Menn	30	1 178
Kvinner	21	934
<u>Alder</u>		
16-34 �r	30	962
35-49 "	26	557
50 �r og over.....	18	593
<u>Ukentlig arbeidstid</u>		
1-19 timer	13	255
20-34 "	15	314
35 timer og over	30	1 516
<u>Bedriftsstørrelse</u>		
Under 5 ansatte	15	197
5- 19 ansatte	24	455
20- 49 "	28	412
50- 99 "	22	223
100-199 "	22	196
200 eller flere ansatte	31	564
Varierende antall	20	45

4.3. Oppsummering

Det er en stor spredning i hvor utbredt ulike fysiske arbeidsmiljøproblemer er. Av de områder av det fysiske arbeidsmiljøet vi har målt, er det vi har kalt ergonomiske arbeidsmiljøproblemer mest utbredt, bare 36 prosent av de ansatte er ikke utsatt for slike problemer. Kjemiske arbeidsmiljøproblemer er minst utbredt, 17 prosent av de ansatte er utsatt for et eller flere slike problemer. Totalt sett er det 21 prosent av de ansatte som ikke er utsatt for noen av de problemene vi har registrert, mens 9 prosent er utsatt for 10 eller flere problemer. Det enkelt-problemet flest er utsatt for er ergonomisk, nemlig gjentatte og ensidige bevegelser; dette er hele 43 prosent av de ansatte utsatt for. Som en god nummer to kommer også et ergonomisk arbeidsmiljøproblem, nemlig belastende arbeidsstillinger; 36 prosent av de ansatte har dette daglig. Det tredje mest utbredte problemet er støy; dette er 31 prosent av de ansatte utsatt for.

Når det gjelder organisatoriske arbeidsmiljøproblemer er det 5 prosent som har et lønssystem som kan virke belastende, 20 prosent har en arbeidstidsordning som avviker fra regulær dagtid. Mellom 22 og 14 prosent har innskrenkede muligheter for å ordne opp i mindre private ting i arbeidstida, 17 prosent bestemmer i liten grad eget arbeidstempo, 28 prosent kan i liten grad planlegge egen arbeidsoppgaver. Når det gjelder deltakelse i beslutningsprosesser på arbeidsplassen, varierer andelen som ikke deltar mellom 70 prosent - beslutninger om produksjonsplaner - og 47 prosent - beslutninger om egne arbeidsoppgaver. 16 prosent har en arbeidssituasjon som er oppjaget og masete daglig, mens 28 prosent har en arbeidssituasjon som krever konsentrasjon daglig. 16 prosent har arbeidsoppgaver som sjelden krever samarbeid med andre, og 41 prosent har lite kontakt med kunder, klienter mv. 22 prosent av de ansatte har lite varierte arbeidsoppgaver, 7 prosent er ofte bekymret over arbeidet i fritida, og 75 prosent har ikke deltatt i kurs, yrkesopplæring i løpet av 1979.

Som vi har nevnt flere ganger, skuler det seg store variasjoner bak disse totaltallene. Vi har brukt yrke, kjønn, alder, ukentlig arbeidstid og bedriftsstørrelse som gjennomgående klassifiseringsvariable.

Det er vanskelig å si noe bestemt om sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og arbeidsmiljø. Det er i alle fall ikke slik at små bedrifter har godt arbeidsmiljø og store bedrifter har dårlig arbeidsmiljø. Vi har heller ikke funnet store variasjoner i arbeidsmiljø etter alder. Om det er noen tendens her, må det være at de middelaldrende arbeidstakerne i noen grad har et litt bedre organisatorisk arbeidsmiljø enn de yngste og de eldste. Vi kunne muligens ha fått fram klarere mønster her ved å ha brukt en finere aldersinndeling, f.eks. for å se på de aller yngste og de aller eldste arbeidstakerne for seg.

Vi står tilbake med tre klassifiseringsvariable som stort sett har gitt utslag i ulikheter i arbeidsmiljø, nemlig kjønn, ukentlig arbeidstid og yrke.

Menn har dårligere fysisk arbeidsmiljø enn kvinner har, og deltidsarbeidende har dårligere fysisk arbeidsmiljø enn heltidsansatte. Det eneste unntaket er ergonomiske arbeidsmiljøproblemer. Når det gjelder organisatorisk arbeidsmiljø er ikke tendensen like klar til at noen gruppe har det verre enn andre, men vi finner hele tiden forskjeller mellom menn og kvinner og mellom heltids- og deltidsansatte. Vi finner også enkelte forskjeller mellom ansatte med kort og lang deltid. Det kan imidlertid se ut som om kvinner og deltidsansatte har noe dårligere organisatorisk arbeidsmiljø enn menn og heltidsansatte har.

Vi trenger imidlertid å modifisere utsagnene om betydningen av kjønns- og arbeidstidsvariablene. Vi vet at yrkesstrukturen er forskjellig for menn og kvinner, slik at de forskjeller vi har funnet mellom menn og kvinner kan skyldes ulikhet i arbeidsmiljø mellom yrker, særlig tatt i betraktning den grove yrkesgrupperingen vi har brukt.

Videre vet vi at deltidsarbeid er en tilpasningsform til arbeidsmarkedet som stort sett velges av kvinner, slik at de forskjeller i arbeidsmiljø vi har funnet etter ukentlig arbeidstid kan skyldes forskjellene i arbeidsmiljø blant menn og kvinner.

Når det gjelder arbeidsmiljø i de ulike yrkesgrupper, har vi sett at det har vært store variasjoner mellom yrkene. For å oppsummere denne variasjonen skal vi vise rangordningen til de ulike yrkesgruppene på de indeksene for arbeidsmiljø vi har laget (tabell 36). Vi har her regnet ut gjennomsnittlig skåre på indeksene for hver yrkesgruppe og så rangordnet. 1 betyr best og 7 betyr dårligst rang.

Vi ser at når det gjelder fysisk arbeidsmiljø ligger de som er ansatt i industriyrker hele tiden dårligst an, mens ansatte i transport- og kommunikasjonsarbeid hele tiden ligger nest dårligst an.

Når det gjelder organisatorisk arbeidsmiljø er bildet litt mindre klart, men også her ligger ansatte i industriarbeid og i transport- og kommunikasjonsarbeid dårlig an. Men vi skal også merke oss at ansatte i teknisk, vitenskapelig og humanistisk arbeid ser ut til å ha et belastende organisatorisk arbeidsmiljø på enkelte områder. Ansatte i servicearbeid ligger også dårlig an på enkelte områder, mens ansatte i administrasjonsarbeid gjennomgående har et godt arbeidsmiljø på de fleste av de indikatorer vi har registrert.

Tabell 36. Rangordning av yrker omfattet av arbeidsmiljøloven på indeksene for arbeidsmiljø

Yrkesgruppe	Fysisk arbeidsmiljø	Kjemisk arbeidsmiljø	Industriarbeidsplassproblemer	Ergonomiske arbeidsmiljøproblemer	Andre fysiske arbeidsmiljøproblemer	Totalt antall fysiske problemer	Innflytelse over avslutningen	Innflytelse over egen daglige arbeids-situasjon	Belastninger	Frihet i arbeidet	Kontakt med andre
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	3	5	5	2	2	3	2	3	2	6	6
Administrativt arbeid	1	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1
Kontorarbeid	2	1	2	3	4	2	4	5	4	2	3
Salgsarbeid	5	4	1	4	3	4	3	4	6	3	2
Transport- og kommunikasjonsarbeid	6	6	6	6	6	6	7	7	1	7	5
Industriarbeid	7	7	7	7	7	7	5	6	5	5	4
Servicearbeid	4	3	4	5	5	5	6	2	7	4	7

5. HOPNING AV ARBEIDSMILJØPROBLEMER

Allerede i forrige avsnitt har vi sett litt på hopning av arbeidsproblemer. For hver av de områdene av arbeidsmiljøet vi har målt, har vi sett hvilke grupper som har vært mest belastet og om det er de samme gruppene som jamt over har vært belastet med alle eller flere typer av arbeidsmiljøproblemer. Vi har også sett på om de ansatte har vært utsatt for flere problemer samtidig innen de forskjellige områdene av arbeidsmiljøet som vi har målt.

Vi skal gå litt annerledes til verks i analysen av hopning i dette avsnittet. Vi skal her se noe mer på i hvor stor grad det er slik at de ansatte er belastet med arbeidsmiljøproblemer på flere områder samtidig, og vi skal også se om det er noen sammenheng, korrelasjon, mellom de ulike områdene av arbeidsmiljøet vi har målt. Vi skal i dette avsnittet bare se på de indeksene for arbeidsmiljø som vi har konstruert, ikke på enkeltindikatorer.

Det bør også sies her at det som presenteres ikke er noen endelig analyse av hopning av arbeidsmiljøproblemer, men bare er en antydning om hvorvidt det ser ut til å være en hopning eller ikke.

Et mål på hopning vil som nevnt være i hvor stor grad ansatte er belastet med problemer på flere arbeidsmiljøområder samtidig. Et mål på slik belastning kan være at en tilhører den gruppen som ligger over medianen (den verdi som deler en fordeling i to like store deler) på de ulike arbeidsmiljøområdene, dvs. de som ligger i den dårligste halvparten. Vi er interessert i å vite på hvor mange dimensjoner de tilhører denne dårligste halvparten.

Vi har laget tre slike hopningsmål: Et for fysisk arbeidsmiljø, et for organisatorisk arbeidsmiljø og et som tar alle indeksene samlet. Vi har sett på fordelingen av hopningsmålene etter kjønn, alder og yrke.

Tabell 37 viser fordelingen av hopning av fysisk arbeidsmiljø. Vi ser at 1/3 av de ansatte ikke tilhører den dårligste halvparten på noen av indeksene for fysisk arbeidsmiljø, mens 6 prosent av de ansatte tilhører den dårligste halvparten på alle fem indekser (indeksen for totalt antall problemer en er utsatt for er ikke tatt med).

Igjen ser vi store variasjoner etter yrke. Blant ansatte i administrasjonsarbeid er det nesten 70 prosent som ikke tilhører den dårligste halvparten på noen av indeksene, og så og si ingen tilhører den dårligste halvparten på mer enn tre indekser samtidig. Verst stilt er selvsagt ansatte i industriarbeid. Bare 6 prosent av dem tilhører ikke den dårligste halvparten på noen av indeksene, mens 17 prosent tilhører den dårligste halvparten på alle fem indeksene. Hvis vi ser på andelen som ligger i den dårligste halvparten på tre eller flere indekser, gjelder dette for nesten 2/3 av de som er ansatt i industriyrker. Nest dårligst an blant yrkesgruppene ligger ansatte i transport- og kommunikasjonsarbeid, hvor 20 prosent ikke tilhører den dårligste halvparten på noen av indeksene, mens 5 prosent tilhører den dårligste halvparten på alle indeksene. 1/3 av dem tilhører den dårligste halvparten på tre eller flere områder samtidig.

Ikke uventet ser vi at menn oftere enn kvinner tilhører den dårligste halvparten på flere fysiske arbeidsmiljøområder samtidig. Andelene som ikke tilhører denne halvparten på noen av områdene er henholdsvis 29 prosent og 40 prosent, mens 9 prosent av mennene tilhører den dårligste halvparten på alle indeksene samtidig, mot 1 prosent av kvinnene.

Når det gjelder alder er bildet mer uklart, men det kan se ut som om de yngste arbeidstakerne er noe mer belastet på flere områder samtidig enn de andre aldersgruppene er.

Når det gjelder hopning av belastende organisatorisk arbeidsmiljø, er resultatene vist i tabell 38. Vi ser at 16 prosent av de ansatte her ikke tilhører den dårligste halvparten på noen av områdene. (De områdene som er tatt med er frihet i arbeidet, planlegging av eget daglig arbeid, innflytelse over beslutningsprosesser, belastninger i arbeidet og kontakt.) Dette er en lavere andel enn det vi fant for fysisk arbeidsmiljø, men andelen som tilhører den dårligste halvparten på tre eller flere områder samtidig, er omtrent lik for begge disse hovedgruppene av arbeidsmiljøproblemer.

Også når det gjelder dårlig organisatorisk arbeidsmiljø på flere områder samtidig, er det store variasjoner etter yrke. Igjen er det ansatte i administrasjonsarbeid som ligger best an, nesten halvparten ligger ikke over medianen på noen av områdene, og bare 5 prosent tilhører den dårligste halvparten på tre eller flere områder samtidig.

Andelen som ikke tilhører den dårligste halvparten på noen av områdene er minst blant de ansatte i servicearbeid, men andelen som er belastet på alle fem områdene er ikke større her enn for ansatte i industriarbeid og i transport- og kommunikasjonsarbeid. Det ser snarere ut som om ansatte i transport- og kommunikasjonsarbeid er den gruppen som oftest ligger dårlig an på flere områder samtidig, nesten halvparten er belastet på tre eller flere områder samtidig. Tilsvarende andel for ansatte i industriarbeid er 24 prosent.

Hvis vi ser på belastningen i det organisatoriske arbeidsmiljøet etter kjønn, ser vi at tendensen er den motsatte av hva den var for fysisk arbeidsmiljø. Kvinner er oftere enn menn belastet på flere av områdene, 9 prosent mot 22 prosent. Andelen som er belastet på tre eller flere områder samtidig er størst for kvinner, 40 prosent, mot 26 prosent blant mennene. Selv om mennene har mest belastende fysisk arbeidsmiljø, har kvinnene mest belastende organisatorisk arbeidsmiljø.

Når det gjelder alder, ser det ut til at det er de middelaldrende som har det minst belastende organisatoriske arbeidsmiljøet.

Som en oppsummering kan vi så se på belastningen totalt når det gjelder arbeidsmiljø, både fysisk og organisatorisk. Tabell 39 viser fordelingen over totalt antall arbeidsmiljødimensjoner hvor de ansatte ligger i den dårligste halvparten. Bare 8 prosent av de ansatte tilhører ikke den dårligste halvparten på noen av de områdene vi har målt, mens 22 prosent tilhører den dårligste halvparten på seks eller flere områder samtidig.

Igjen ser vi at det er de ansatte i administrasjonsarbeid som er minst belastet, 1/3 av dem har ingen belastninger slik vi har definert det her, og bare 3 prosent har seks eller flere områder hvor de er belastet samtidig.

Tabell 37. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder, etter antall fysiske arbeidsmiljødimensjoner hvor de ligger over medianen. Prosent

	I alt	Antall fysiske arbeidsmiljødimensjoner hvor de ligger over medianen						Tallet på ansatte
		0	1	2	3	4	5	
Alle	100	34	22	16	13	10	6	2 148
<u>Yrke</u>								
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	49	27	14	7	4	-	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid ..	100	69	20	7	3	-	1	101
Kontorarbeid	100	55	23	14	7	1	-	289
Handelsarbeid	100	39	34	16	6	4	1	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid ...	100	15	10	23	36	13	3	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	20	22	25	14	14	5	140
Industriarbeid	100	6	11	17	25	23	17	582
Servicearbeid	100	40	31	13	10	5	-	278
<u>Kjønn</u>								
Menn	100	29	15	16	16	14	9	1 199
Kvinner	100	40	30	16	10	4	1	949
<u>Alder</u>								
16-34 år	100	31	22	16	16	9	7	975
35-49 "	100	38	21	15	10	10	7	567
50 år og over	100	36	22	17	12	10	3	606

Tabell 38. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alders, etter antall organisatoriske arbeidsmiljødimensjoner de ligger over medianen. Prosent

	I alt	Antall organisatoriske arbeidsmiljødimensjoner						Tallet på ansatte
		0	1	2	3	4	5	
Alle	100	16	26	27	21	8	2	2 147
<u>Yrke</u>								
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	23	32	29	13	3	1	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid ..	100	47	39	10	4	1	-	101
Kontorarbeid	100	15	28	28	21	6	1	289
Handelsarbeid	100	24	30	21	16	7	2	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid ...	100	5	26	26	36	8	-	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	10	12	31	29	15	4	140
Industriarbeid	100	11	23	27	23	12	4	582
Servicearbeid	100	5	17	31	32	12	2	278
<u>Kjønn</u>								
Menn	100	22	30	23	17	7	2	1 199
Kvinner	100	9	20	32	26	11	3	949
<u>Alder</u>								
16-34 år	100	14	25	28	23	9	2	975
35-49 "	100	22	28	27	14	8	2	567
50 år og over	100	15	25	26	24	7	3	606

De tre yrkesgruppene som peker seg ut som særlig belastet med hensyn til arbeidsmiljø er ansatte i industriarbeid, transport- og kommunikasjonsarbeid og servicearbeid og i nevnte rekkefølge. Andelen som ikke er belastet på noe område er den samme, og svært liten for alle tre gruppene. Men ser vi på andelen som tilhører den dårligste halvparten på seks eller flere områder, gjelder dette for nesten halvparten av de ansatte i industriyrker, for 1/3 av de ansatte i transport- og kommunikasjonsarbeid, og for 15 prosent av de ansatte i servicearbeid.

Når det gjelder kjønn, ser det ut til at forskjellene i belastende arbeidsmiljø blir mindre entydige, men alt i alt har antakelig menn noe mer belastende arbeidsmiljø. Andelen som ikke er belastet på noen områder er større blant menn enn blant kvinner, 10 prosent mot 4 prosent. Til gjengjeld er andelen som er belastet på seks eller flere områder samtidig større blant menn enn blant kvinner, 27 prosent mot 15 prosent.

Når det gjelder aldersgrupper ser det ut til at vi igjen kan trekke den konklusjon at de middelaldrende arbeidstakerne er de som har det minst belastende arbeidsmiljøet.

Vi har nå sett på hvilke grupper som er mest belastet på flere arbeidsmiljøområder samtidig. Som en siste tilnærming til dette med hopning av arbeidsmiljøproblemer skal vi nå se på korrelasjonen mellom de ulike indeksene på arbeidsmiljø som vi har konstruert. Vi skal se om det er slik at høy verdi på en indeks går sammen med høy verdi på en annen indeks, positiv korrelasjon, om det er slik at høy verdi på en indeks går sammen med lav verdi på en annen indeks, negativ korrelasjon, eller om det ikke er noen sammenheng mellom indeksverdiene, ingen korrelasjon.

Resultatene er vist i tabell 40. Som vi ser, viser korrelasjonskoeffisientene sammenhenger mellom de fleste indeksene. Unntaket er indeksen for kontakt i arbeidet, som enten ikke korrelerer eller har svært lav korrelasjon med de andre indeksene.

Det er tildels høye positive korrelasjonskoeffisienter mellom indeksene for fysisk arbeidsmiljø. Det betyr at høye verdier eller lave verdier går sammen, og er altså indikator på hopning. Det er også tegn til hopning mellom fysisk arbeidsmiljø og organisatorisk arbeidsmiljø. Det er jevnt over en relativt lav, men dog positiv korrelasjon mellom de fleste indeksene på de ulike områdene. Også innen organisatorisk arbeidsmiljø er det tendenser til hopning. Vi finner også her enkelte relativt høye positive korrelasjonskoeffisienter. Men vi finner også en signifikant negativ korrelasjon, nemlig mellom belastninger i arbeidet og innflytelse over beslutningsprosesser på arbeidsplassen. Slik disse indeksene er konstruert (lav verdi = godt arbeidsmiljø, høy verdi = dårlig arbeidsmiljø) tyder dette på at belastninger i arbeidet slik vi har målt dem, til en viss grad blir kompensert av innflytelse over beslutningsprosesser.

Tabell 39. Ansatte i grupper for yrke/kjønn/alder, etter totalt antall arbeidsmiljødimensjoner hvor de ligger over medianen. Prosent

	I alt	Totalt antall dimensjoner										Tallet på ansatte	
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10
Alle	100	8	12	14	16	15	14	11	7	3	1	-	2 147
<u>Yrke</u>													
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid	100	12	20	20	21	13	10	3	1	-	-	-	490
Administrasjons- og forvaltningsarbeid	100	34	40	7	12	3	2	3	-	-	-	-	101
Kontorarbeid	100	9	19	25	19	12	8	7	2	-	-	-	289
Handelsarbeid	100	13	19	17	16	15	10	6	4	-	-	-	192
(Jordbruks-, skogbruks- og fiskearbeid	100	3	5	-	13	23	15	33	8	-	-	-	39)
Transport- og kommunikasjonsarbeid utenom luftfart og sjøfart	100	1	3	8	16	21	19	16	11	6	-	-	140
Industriarbeid	100	2	2	4	8	16	22	21	16	8	2	-	582
Servicearbeid	100	2	6	19	26	20	14	8	6	1	-	-	278
<u>Kjønn</u>													
Menn	100	10	14	9	11	13	15	13	9	4	1	-	1 199
Kvinner	100	4	10	20	22	17	13	8	5	1	1	-	949
<u>Alder</u>													
16-34 år	100	6	10	14	17	16	15	11	9	3	1	-	975
35-49 "	100	11	15	16	13	13	14	9	5	3	1	-	567
50 år og over	100	7	13	13	19	15	12	12	7	3	1	-	606

Tabell 40. Korrelasjoner mellom indeksene på arbeidsmiljø¹⁾

	Kjemisk arbeidsmiljø	Ergonomisk arbeidsmiljø	Industriarbeidsplassmiljø	Andre arbeidsmiljøproblemer	Frihet i arbeidet	Belastninger i arbeidet	Innflytelse over egen arbeidssituasjon	Innflytelse over beslutninger	Kontakt
Klimatisk arbeidsmiljø	0,37 ⁺	0,42 ⁺	0,60 ⁺	0,40 ⁺	0,09 ⁺	0,09 ⁺	0,12 ⁺	0,08 ⁺	-0,04
Kjemisk arbeidsmiljø	-	0,21 ⁺	0,38 ⁺	0,35 ⁺	-0,01	0,11 ⁺	0,04	-0,06 ⁺	-0,03
Ergonomisk arbeidsmiljø	-	-	0,37 ⁺	0,31 ⁺	0,17 ⁺	0,12 ⁺	0,22 ⁺	0,25 ⁺	-0,05 ⁺
Industriarbeidsplassmiljø	-	-	-	0,43 ⁺	0,10 ⁺	0,13 ⁺	0,11 ⁺	0,10 ⁺	-0,03
Andre arbeidsmiljøproblemer	-	-	-	-	0,09 ⁺	0,13 ⁺	0,13 ⁺	0,05 ⁺	-0,03
Frihet i arbeidet ..	-	-	-	-	-	0,18 ⁺	0,37 ⁺	0,24 ⁺	0,01
Belastninger i arbeidet	-	-	-	-	-	-	0,17 ⁺	-0,11 ⁺	-0,04
Innflytelse over egen arbeidssituasjon	-	-	-	-	-	-	-	0,39 ⁺	-0,02
Innflytelse over beslutninger	-	-	-	-	-	-	-	-	0,06 ⁺

1) Korrelasjonskoeffisienter som er signifikant forskjellig fra null er merket med +. Vi har brukt 0,01 som signifikansnivå.

6. KONSEKVENSER AV BELASTENDE ARBEIDSMILJØ

Vi har tidligere vist utbredelsen av de ulike arbeidsmiljøproblemene vi har registrert og hvilke grupper som er mest utsatt for ulike typer av arbeidsmiljøproblemer. Dette er selvsagt av interesse i og for seg. Men en av grunnene til at vi er opptatt av arbeidsmiljøet er at vi regner med at dårlig arbeidsmiljø vil ha uheldige konsekvenser for den ansatte, enten det gjelder fysisk og psykisk helse, sosiale forhold eller trivsel rent generelt.

Vi skal her belyse sammenhengen mellom belastende arbeidsmiljø og en form for konsekvens som er særlig tydelig, nemlig forekomsten av arbeidsulykker, skader etc. I levekårsundersøkelsen har vi registrert ulykker, skader i løpet av 1979 som førte til kontakt med lege og/eller fravær i arbeidet. Dette betyr at vi bare har registrert skader/ulykker som har vært relativt alvorlige, mens alle typer småskader som ikke har medført legekontakt, ikke er kommet med. Slike småskader kan imidlertid også godt skyldes uheldig arbeidsmiljø, og vår registreringsmåte gjør at vi får et minimumsanslag på forekomsten av arbeidsulykker, så vel som for sammenhengen mellom belastende arbeidsmiljø og forekomst av skader/ulykker.

I alt var 5 prosent av de ansatte utsatt for arbeidsulykker/skader i 1979. Belastende organisatorisk arbeidsmiljø spiller liten rolle for forekomsten av arbeidsulykker. De eneste unntakene er ubekvem arbeidstidsordninger og belastende lønssystemer. 11 prosent av de med 2- eller 3-skiftarbeid hadde vært utsatt for arbeidsulykker; 19 prosent av de med kombinasjon av fast lønn og akkord, og 12 prosent av de med ren akkord var utsatt for ulykker/skader.

Tabell 41 viser andelen som har vært utsatt for skader/ulykker etter ulike typer av fysiske arbeidsmiljøbelastninger, både enkeltindikatorer og indekser. Med unntak av de som var utsatt for damper eller farlige kjemiske stoffer ellers og arbeidet høyt over bakken, var andelen med skade/ulykke større blant de som er utsatt for fysiske arbeidsmiljøproblemer enn de som ikke er det. Dette går også fram av indeksene. Hvis vi ser nærmere på indeksene, ser vi også at andelen med ulykke/skade er større blant de med mange arbeidsmiljøproblemer samtidig enn blant de som bare har ett problem. Det er imidlertid en

tendens til at de gruppene som har aller flest problemer samtidig har en noe mindre andel av ulykker enn de med nest flest problemer. Dette gjelder for fysisk arbeidsmiljø, kjemisk arbeidsmiljø og industriarbeidsplassproblemer. En årsak til dette kan være at i arbeidsmiljøer som er særlig risikobetonte er både vernearbeid bedre og forsiktigheten større enn andre steder. Det er imidlertid også små grupper dette gjelder, slik at tallene er mer usikre for de som er utsatt for mange arbeidsmiljøproblemer samtidig.

Andelen av arbeidsulykker gruppert etter indeksen for totalt antall arbeidsmiljøproblemer gir imidlertid et godt inntrykk av sammenhengen mellom fysisk arbeidsmiljø og arbeidsulykker. Blant de som ikke var utsatt for noen av de fysiske arbeidsproblemene vi har registrert var det bare 1 prosent som var utsatt for ulykker/skader i arbeidet. Blant de som var utsatt for 15 eller flere av disse arbeidsmiljøproblemer var 21 prosent utsatt for ulykke/skade. Jo mer belastende det fysiske arbeidsmiljøet er, jo større vil andelen med ulykker og skader være.

Tabell 41. Andel av ansatte som har vært utsatt for arbeidsulykker, skade i 1979 i grupper for enkeltindikatorer og indekser på fysisk arbeidsmiljø

		Utsatt for skade/ulykke: Tallet på ansatte	
Alle		5	2 116
<u>Enkeltindikatorer på klimatisk arbeidsmiljø</u>			
Utsatt for trekk:	Ja	11	582
	Nei	4	1 532
Utsatt for høy temperatur:	Ja	12	193
	Nei	5	1 921
Utsatt for kulde:	Ja	12	364
	Nei	4	1 750
Utsatt for fuktighet:	Ja	14	271
	Nei	4	1 843
Arbeider høyt over bakken:	Ja	8	105
	Nei	5	2 006
Arbeider med farlige maskiner:	Ja	14	278
	Nei	4	1 836
<u>Indeks for antall fysiske arbeidsmiljøproblemer</u>			
0		3	1 262
1		6	379
2		7	198
3		17	151
4		14	74
5		19	43
6		:	9
<u>Enkeltindikatorer på kjemisk arbeidsmiljø</u>			
Utsatt for damper:	Ja	6	154
	Nei	5	1 960
Arbeider med syre:	Ja	11	161
	Nei	5	1 951
Arbeider med brannfarlige stoffer:	Ja	10	246
	Nei	5	1 867
Arbeider med farlige kjemiske stoffer ellers:	Ja	7	138
	Nei	5	1 975

Tabell 41 (forts.). Andel av ansatte som har vært utsatt for arbeidsulykker, skade i 1979 i grupper for enkeltindikatorer og indekser på fysisk arbeidsmiljø

		Utsatt for skade/ulykke: Tallet på ansatte	
<u>Indeks for antall kjemiske arbeidsmiljøproblemer</u>			
0	5	1 745
1	11	185
2	6	84
3	15	62
4	3	40
<u>Enkeltindikatorer på ergonomisk arbeidsmiljø</u>			
Må daglig løfte tungt:	Ja	11	611
	Nei	3	1 503
Belastende arbeidsstilling:	Ja	10	757
	Nei	3	1 357
Gjentatte og ensidige bevegelser:	Ja	8	912
	Nei	4	1 199
Fysisk utmattet etter arbeidet:	Ja	12	510
	Nei	3	2 113
<u>Indeks for antall ergonomiske arbeidsmiljøproblemer</u>			
0	1	758
1	4	256
2	7	372
3	12	275
4	15	170
<u>Enkeltindikator på industriarbeidsplass-problemer</u>			
Utsatt for steinstøv, metallstøv:	Ja	15	251
	Nei	4	1 862
Utsatt for sveiserøyk:	Ja	11	149
	Nei	5	1 965
Utsatt for rystninger, vibrasjoner:	Ja	15	232
	Nei	4	1 880
Utsatt for støy:	Ja	10	646
	Nei	3	1 468
<u>Indeks for antall industriarbeiderplass-problemer</u>			
0	3	1 392
1	7	388
2	10	166
3	22	122
4	5	48
<u>Enkeltindikatorer på andre typer fysiske arbeidsmiljøproblemer</u>			
Dårlig lys:	Ja	12	168
	Nei	5	1 945
Dårlig ventilerte rom:	Ja	9	328
	Nei	5	1 785
Forurenset luft ellers:	Ja	11	348
	Nei	4	1 766

Tabell 41 (forts.). Andel av ansatte som har vært utsatt for arbeidsulykker, skade i 1979 i grupper for enkeltindikatorer og indekser på fysisk arbeidsmiljø

Utsatt for skade/ulykke: Tallet på ansatte		
<u>Indeks for antallet andre typer arbeidsmiljøproblemer</u>		
0	4	1 512
1	8	410
2	11	148
3	15	46
<u>Indeks for totalt antall fysiske arbeidsmiljøproblemer</u>		
0	1	491
1- 2	2	614
3- 5	6	517
6- 9	13	303
10-14	15	172
15 eller flere	21	19

7. ETTERORD

Arbeidsmiljøloven trådte i kraft i juli 1977. Det er derfor naturlig å stille spørsmålet: Har dette ført til at arbeidsmiljøet er blitt bedre? Dessverre har vi ikke tall som kan belyse dette spørsmålet. Det ble stilt noen spørsmål om arbeidsmiljøforhold også i levekårsundersøkelsen i 1973, men spørsmålsformuleringene er ikke sammenlignbare. I 1973 ble lønnstakerne spurt om de var plaget av ulike typer problemer, mens de i 1980 ble spurt om de var utsatt. Spørsmålsformuleringen i 1973 ga mer spillerom for vurderinger, men antydnet også at problemene skulle være alvorligere for å bli nevnt enn det det ble lagt opp til i 1980-undersøkelsen.

For likevel å gi en viss antydning om hva som har skjedd, har vi sett på fordelingene på endel arbeidsmiljøproblemer i 1973 og i 1980. Arbeidsmiljøproblemene er de samme, men spørsmålsformuleringene er altså forskjellige.

Tabell 42. Andel av ansatte med noen utvalgte arbeidsmiljøproblemer 1973 og 1980. Prosent

	1973-plaget	1980-utsatt
Trekk	31	27
Fuktighet	14	13
Høy temperatur	29	9
Lav "		11
Vibrasjon/rystninger	13	11
Støy	38	31

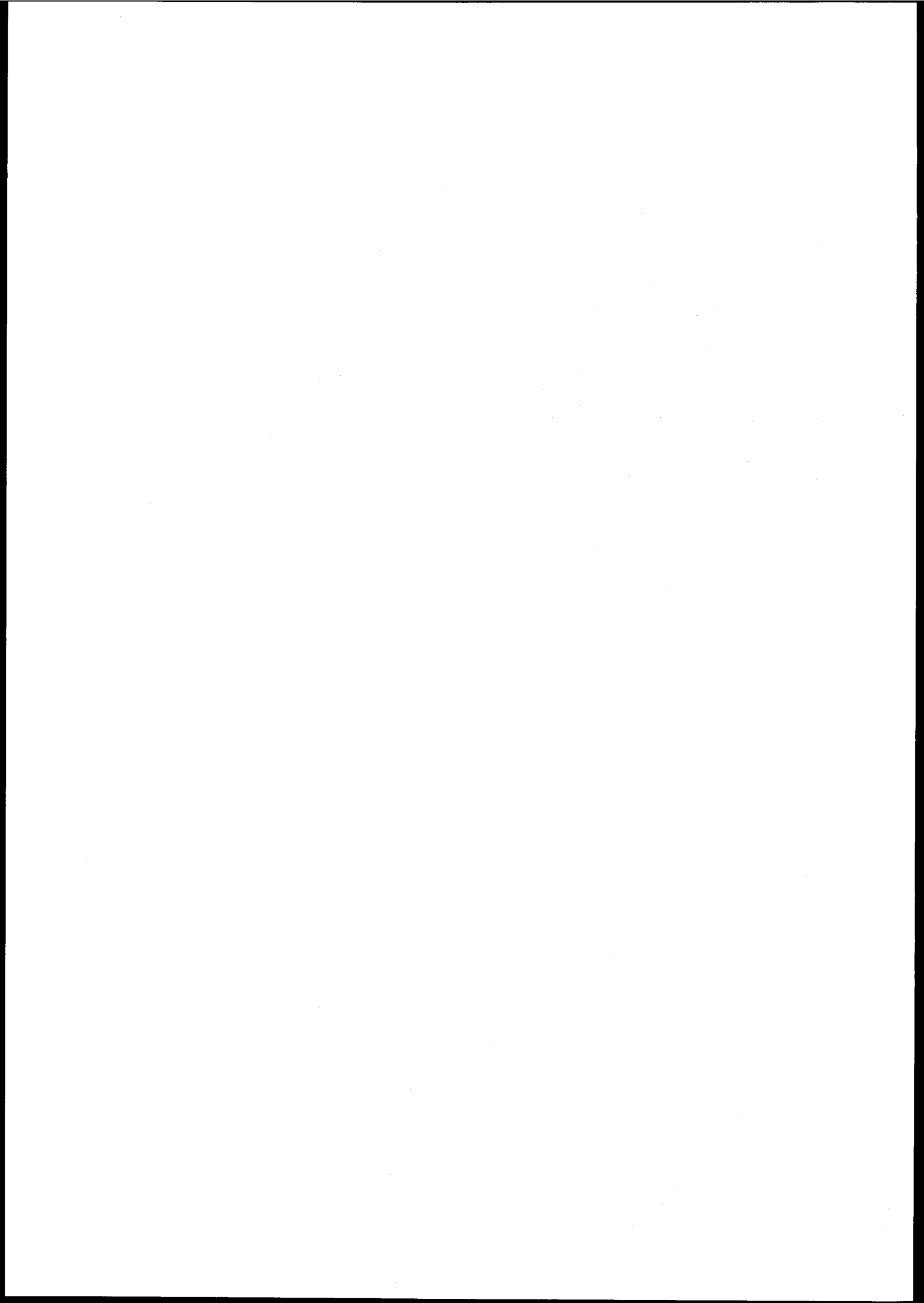
Som vi ser av tabell 42 er tallene svært like. Vi har også undersøkt om yrkesstrukturen har endret seg mye mellom 1973 og 1980, fordi yrke har så mye å si for hva slags arbeidsmiljø en har. Det har ikke vært så store endringer, det eneste er at andelen i teknisk, humanistisk, vitenskapelig arbeid har økt noe, mens andelen i industriyrker har gått noe ned. Vi har derfor sett på fordelingen av de samme arbeidsmiljøproblemene for ansatte i industriyrker i 1973 og 1980:

Tabell 43. Andel av ansatte i industriyrker¹⁾ med noen utvalgte arbeidsmiljøproblemer 1973 og 1980. Prosent

	1973-plaget	1980-utsatt
Trekk	49	50
Fuktighet	29	29
Høy temperatur	42	19
Lav "		38
Vibrasjon/rystninger	24	25
Støy	64	64

1) I 1973-tallene er også ansatte i jordbruk med, men dette utgjør en svært liten gruppe.

Også når det gjelder andelen med disse problemene blant ansatte i industriyrker, er tallene forbausende like. Det er imidlertid slik at det skal mere til for å svare at en er plaget av et problem enn at en er utsatt for et problem. Hvis vi derfor tar i betraktning at man i 1973 skulle være plaget av et problem, mens man i 1980 skulle være utsatt, kan en forsiktig konklusjon være at arbeidsmiljøet har bedret seg noe i disse årene.



KONSTRUKSJON AV INDEKSENE

1. Indeks for grad av frihet i arbeidet

Denne indeksen er konstruert på grunnlag av spørsmål om hvor regulert den daglige arbeidstida er, om en har muligheter for å ringe private telefonsamtaler i arbeidstida, om en har mulighet for å ta småpauser i arbeidet bortsett fra fastlagte pauser og om en vanligvis kan gå fra arbeidet en kortere stund uten at det må skaffes avløser. (Spm. 64-67.) Først har vi omkodet svaralternativene på spm. 64 slik at "Har fleksitid" og "Må ikke møte til fast tid" er gitt verdien 1, mens "Må møte på et fast tidspunkt" er gitt verdien 2. Deretter har vi summert verdiene på svarkategoriene, slik at vi har fått en indeks med skåre fra 4 til 8, hvor verdien 4 betyr stor grad av frihet, mens verdien 8 betyr liten grad av frihet.

2. Indeks for grad av innflytelse over egen daglig arbeidstid

Denne indeksen er konstruert på grunnlag av spørsmål om i hvor stor grad en selv vanligvis kan bestemme sitt arbeidstempo, i hvor stor grad en kan bestemme rekkefølgen av eller planlegge sine arbeidsoppgaver i løpet av dagen. (Spm. 68-69.) Begge spørsmålene har 3 svarkategorier med verdi 1-3, og hvor verdien 1 betyr mest innflytelse og verdien 3 minst innflytelse. Først summerte vi verdien på svarkategoriene på de to spørsmålene, og fikk da en indeks med skåre fra 2 til 6. Deretter grupperte vi denne indeksen slik at vi fikk en tredeling:

Opprinnelig skåre 2 = skåre 1
 " " 3, 4, 5 = skåre 2
 " " 6 = skåre 3

3. Indeks for grad av innflytelse over beslutninger på arbeidsplassen

Denne indeksen er konstruert på grunnlag av spørsmål om hvorvidt en deltar i beslutninger om investeringer eller store nyinnkjøp på arbeidsplassen, planlegging av hva som skal produseres eller selges på arbeidsplassen, hvilke arbeidsoppgaver en selv skal utføre og hvem en skal arbeide sammen med. (Spm. 70.)

Svarkategoriene har her verdiene 1 (bestemmer selv) til 5. (Deltar ikke i det hele tatt.) Personer som har svart "annet" eller "vet ikke" på noen av spørsmålene er holdt utenfor ved indekskonstruksjonen.

Vi summerte først verdiene på alle svarkategoriene og fikk da en indeks med skåre 4 (bestemmer selv på alle områdene) til skåre 20. (Deltar ikke i beslutningen på noen av områdene.) Deretter grupperte vi denne indeksen på følgende måte:

Opprinnelig skåre 4 = skåre 1
 " " 5-8 = skåre 2
 " " 9-12 = skåre 3
 " " 13-16 = skåre 4
 " " 17-19 = " 5
 " " 20 = skåre 6

4. Indeks for grad av belastninger i arbeidet

Denne indeksen er konstruert på grunnlag av spørsmål om hvor ofte en har så mye å gjøre at arbeidssituasjonen blir oppjaget og masete og hvor ofte arbeidet er slik at det krever stor oppmerksomhet eller sterk konsentrasjon uten at en selv kan bestemme når en kan slappe av. (Spm. 71-72.) Begge spørsmålene har svarkategorier fra 1-4, hvor verdi 1 angir den mest belastende arbeidssituasjonen og verdi 4 den minst belastende.

Vi summerte først verdiene på svarkategoriene på de to spørsmålene slik at vi fikk en indeks med skåre 2 (mest belastende arbeid) til skåre 8 (minst belastende arbeid).

For at denne indeksen skulle få samme "retning" som de andre indeksene, det vil si lav skåre = godt arbeidsmiljø, omkodet og grupperte vi den opprinnelige indeksen på følgende måte:

Opprinnelig skåre 8 = skåre 1
" " 6, 7 = skåre 2
" " 4, 5 = " 3
" " 2, 3 = " 4

5. Indeks for grad av kontakt med andre i arbeidet

Denne indeksen er konstruert på grunnlag av spørsmål om hvor ofte en må samarbeide med andre på grunn av arbeidet og hvor mye kontakt en har med kunder, klienter eller andre utenom arbeidsplassen. (Spm. 73-74.) Det første spørsmålet har 4 svarkategorier med verdi 1-4 og det andre har 3 svarkategorier med verdi 1-3. I begge tilfelle betyr verdi 1 mye kontakt mens høyeste verdi betyr liten/ingen kontakt.

Vi summerte først verdiene på svarkategoriene og fikk dermed en indeks med verdiene 2-7, hvor 2 betyr mye kontakt og 7 betyr liten/ingen kontakt. Deretter grupperte vi denne indeksen på følgende måte:

Opprinnelig skåre 2 = skåre 1
" " 3, 4 = skåre 2
" " 5, 6 = " 3
" " 7 = skåre 4

SPØRRESKJEMADELEN SOM OMHANDLER ARBEIDSMILJØ

Vi går så over til spørsmål om arbeid i og utenfor hjemmet.

33. Utførte De inntektsgivende arbeid av minst 1 times varighet i forrige uke? Som inntektsgivende arbeid regner vi også arbeid som familiemedlem uten fast avtalt lønn på gårdsbruk, i forretning og i familiebedrift ellers.

441

1 Ja → 36a

2 Nei → 34

34. Har De inntektsgivende arbeid som De var borte fra i forrige uke?

442

1 Ja → 36b

2 Nei → 35

35. Forsøkte De å få inntektsgivende arbeid for forrige uke? Vi tenker her på forsøk som ble gjort i løpet av de siste 2 måneder for å få arbeid som De kunne ha påtatt Dem for forrige uke.

443

1 Ja } → 78

2 Nei }

36a. Hva slags virksomhet arbeidet De hovedsakelig i i forrige uke?

b. Hva slags virksomhet arbeider De vanligvis i?

GI EN UTFØRLIG BESKRIVELSE

Virksomhetens art _____

444-445

FOR BYRAET

37a. Hva var Deres hovedyrke i denne virksomheten?

Hovedyrke: _____

446-448

Yrkeskode FOR BYRAET

b. Kan De kort beskrive Deres arbeidsoppgaver:

38. Hvor mange timer pr. uke arbeider De vanligvis i dette yrket?

Regn også med betalte overtidstimer, og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med dette arbeidet.

449-450

timer pr. uke → 39

451

1 Har vanligvis ikke inntektsgivende arbeid → 78

HVIS IO HAR STERKT VARIERENDE ARBEIDSTID PR. UKE, FØR OPP ET ANSLAG FOR GJENNOMSNITTLIG ARBEIDSTID PR. UKE OG KRYSS AV HER.

452

1 STERKT VARIERENDE ARBEIDSTID → 39

39. Har De inntektsgivende arbeid ved siden av Deres hovedyrke nå?

453

1 Ja → 40

2 Nei → 41

40. Hvor mange timer pr. uke arbeider De vanligvis i dette byrket?

454-455

timer pr. uke

HVIS ARBEIDSTIDEN VARIERER STERKT PR. UKE, FØR OPP ETT ANSLAG FOR GJENNOMSNITTLIG ARBEIDSTID PR. UKE OG KRYSS AV HER:

456

1 STERKT VARIERENDE ARBEIDSTID

41. Arbeider De i Deres hovedyrke som selvstendig, som ansatt, eller som familiemedlem uten fast avtalt lønn?

457

1 Selvstendig → 49

2 Ansatt → 42

3 Familiemedlem → 50

42. Den samlede arbeidstid De nå vanligvis har pr. uke, er det den arbeidstid som passer Dem best, eller skulle kortere eller lengre arbeidstid passe Dem bedre?

458

1 Nåværende arbeidstid passer best

2 Kortere arbeidstid passer bedre

3 Lengre arbeidstid passer bedre

De følgende spørsmålene gjelder Deres hovedyrke

43. Hva slags lønssystem har De?

VIS KORT 7 OG LES OPP

459

1 Bare fast måneds-, halvmåneds- eller ukelønn

2 Bare fast timelønn

3 Fast lønn/timelønn og bonus eller produksjonspremie

4 Fast lønn/timelønn og akkordtillegg

5 Ren akkord

6 Annet, spesifisér: _____

44. Omtrent hvor mye har De vanligvis i lønn for arbeidet i Deres hovedyrke pr. time, pr. uke eller pr. måned? Oppgi lønnen før skatt og andre fradrag er trukket fra og ta med eventuell overtidbetaling.

FYLL UT a) ELLER b) ETTER HVA SOM PASSER.

a) kroner pr. 1 uke 2 14.dag 3 måned

b) kroner øre pr. time

HVIS IO HAR VANSKELIG FOR A SVARE PA GRUNN AV STERKT VARIERENDE LØNN, FØR OPP ET ANSLAG FOR GJENNOMSNTTILIG LØNN OVENFOR, OG KRYSS AV HER:

471 STERKT VARIERENDE LØNN

45. Har De eller har De mulighet for noen av følgende fordeler i Deres arbeid? Ja Nei Vet ikke

	Ja	Nei	Vet ikke
Fri bolig eller støtte til bolig	472 <input type="checkbox"/>	473 <input type="checkbox"/>	474 <input type="checkbox"/>
Tjenestebil eller støtte til bilhold	475 <input type="checkbox"/>	476 <input type="checkbox"/>	477 <input type="checkbox"/>
Fri telefon eller støtte til telefon	478 <input type="checkbox"/>	479 <input type="checkbox"/>	480 <input type="checkbox"/>
Fri reise til arbeid	481 <input type="checkbox"/>	482 <input type="checkbox"/>	483 <input type="checkbox"/>
Fri bruk av bedriftsferiested ..	484 <input type="checkbox"/>	485 <input type="checkbox"/>	486 <input type="checkbox"/>
Lån eller garanti for lån	487 <input type="checkbox"/>	488 <input type="checkbox"/>	489 <input type="checkbox"/>
Gratis kaffe, te eller mat	490 <input type="checkbox"/>	491 <input type="checkbox"/>	492 <input type="checkbox"/>
Kjøp av varer eller tjenester til redusert pris	493 <input type="checkbox"/>	494 <input type="checkbox"/>	495 <input type="checkbox"/>

46. Hvor mange sysselsatte er det i den bedriften der De arbeider?

480

1	Mindre enn 5
2	5 - 19
3	20 - 49
4	50 - 99
5	100 - 199
6	200 eller flere
7	Variierende antall

47. Finnes det i Deres bedrift:

LES OPP

	Ja			Nei			Vet ikke		
	1	2	9	1	2	9	1	2	9
Verneombud	481 <input type="checkbox"/>	482 <input type="checkbox"/>	483 <input type="checkbox"/>	484 <input type="checkbox"/>	485 <input type="checkbox"/>	486 <input type="checkbox"/>	487 <input type="checkbox"/>	488 <input type="checkbox"/>	489 <input type="checkbox"/>
Arbeidsmiljøutvalg	490 <input type="checkbox"/>	491 <input type="checkbox"/>	492 <input type="checkbox"/>	493 <input type="checkbox"/>	494 <input type="checkbox"/>	495 <input type="checkbox"/>	496 <input type="checkbox"/>	497 <input type="checkbox"/>	498 <input type="checkbox"/>
Bedriftsfor-samling/sam-arbeidsutvalg .	499 <input type="checkbox"/>	500 <input type="checkbox"/>	501 <input type="checkbox"/>	502 <input type="checkbox"/>	503 <input type="checkbox"/>	504 <input type="checkbox"/>	505 <input type="checkbox"/>	506 <input type="checkbox"/>	507 <input type="checkbox"/>

HVIS JA: Har De eller har De hatt slikt tillitsverv

48. Består en del av arbeidet Deres i å lede andres arbeid?

487

1	Ja
2	Nei

STILLES TIL SELVSTENDIGE (1 I SPM. 41). ANDRE GAR TIL SPM. 50.

49. Har De noen ansatte i Deres virksomhet?

488-490

Antall ansatte

491

1 Har ingen ansatte

50. Hvilken arbeidstidsordning har De vanligvis?

VIS KORT 8

492

1	Dagarbeid (mellom kl. 06 og 18)	→ 51a
2	Fast nattarbeid (mellom kl. 22 og 06)	→ 51a
3	2-skiftsarbeid	→ 51b
4	3-skiftsarbeid, helkontinuerlig	→ 51b
5	3-skiftsarbeid, døgkontinuerlig	→ 51b
6	Turnusordning	→ 51a
7	Annen arbeidstidsordning, spesifiser:	→ 51a

51a. Har De noen gang hatt 2- eller 3-skiftsarbeid, og i tilfelle hvor mange år sammenlagt?

b. Hvor mange år har De sammenlagt hatt 2- eller 3-skiftsarbeid?

	2-skifts- arbeid	3-skiftsarbeid	
		helkonti- nuerlig	døgkonti- nuerlig
Har aldri hatt	493 <input type="checkbox"/>	494 <input type="checkbox"/>	495 <input type="checkbox"/>
Under 1 år	496 <input type="checkbox"/>	497 <input type="checkbox"/>	498 <input type="checkbox"/>
1 - 2 år	499 <input type="checkbox"/>	500 <input type="checkbox"/>	501 <input type="checkbox"/>
3 - 4 år	502 <input type="checkbox"/>	503 <input type="checkbox"/>	504 <input type="checkbox"/>
5 - 9 år	505 <input type="checkbox"/>	506 <input type="checkbox"/>	507 <input type="checkbox"/>
10 - 14 år	508 <input type="checkbox"/>	509 <input type="checkbox"/>	510 <input type="checkbox"/>
15 år eller mer	511 <input type="checkbox"/>	512 <input type="checkbox"/>	513 <input type="checkbox"/>

52. Overnatter De borte fra hjemmet i forbindelse med Deres arbeid, og i tilfelle omtrent hvor mange netter var det i løpet av de siste 12 måneder?

496

1	Nei, overnatter ikke borte	→ 55
2	14 netter eller mindre	→ 55
3	15 - 60 netter	→ 53
4	Mer enn 60 netter	→ 53

53. Hvor lenge er De vanligvis hjemmefra om gangen?

497

1	1-2 dager av gangen
2	3-4 dager av gangen
3	1 arbeidsuke
4	1-2 uker
5	Mer enn 2 uker
6	Varierer sterkt

54. Overnatter De hjemmefra fordi det er for stor avstand mellom hjemmet og det faste arbeidsstedet Deres, fordi De har et bevegelig arbeidssted som f.eks. tog, båt, fly, eller fordi selve arbeidet Deres ellers er slik at De må reise mye?

498

- 1 For stor avstand
 2 Bevegelig arbeidssted
 3 Selve arbeidet er slik
 4 Annet, spesifiser: _____

55. Har De i Deres arbeid noen fast arbeidsplass eller fram-møtested?

499

- 1 Ja → 56
 2 Nei → 58

500-504

FOR BYRAET

56. Hvilke transportmidler bruker De vanligvis for å komme fra boligen til arbeidsstedet/frammøtestedet?

FLERE SVAR KAN MERKES AV

- 1
 505 Gange i mer enn 10 min.
 506 Sykkel
 507 Privatbil/motorsykkel
 508 Trikk/T-bane
 509 Buss
 510 Jernbane (NSB)
 511 Båt/ferge
 512 Annet
 513 Arbeider i eller ved boligen → 58
- } → 57

57. Hvor lang tid bruker De vanligvis fra boligen til arbeidsstedet/frammøtestedet én vei? Regn med all ventetid og tidstap på grunn av dårlig korrespondanse o.l.

514-516

Antall min.

(DERSOM REISETIDEN VARIERER MED ARSTIDEN ELLER MED FRAMKOMSTMIDDEL, REGNES DET MEST BRUKTE FRAMKOMSTMIDDEL OG VANLIGSTE REISETID I SOMMERHALVÅRET.)

58. Arbeider De

LES OPP

- 517
 Stort sett bare innendørs 1
 Mest innendørs 2
 Omtrent like mye innendørs som utendørs .. 3
 Mest utendørs 4
 Stort sett bare utendørs 5

59. Vi har så noen spørsmål om Deres vanlige arbeidsforhold.

Er De i Deres arbeid vanligvis utsatt for:

- | LES OPP | | Ja
1 | Nei
2 |
|---|-----|--------------------------|--------------------------|
| a. Trekk | 518 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Høy temperatur, dvs. over 30° C | 519 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Kulde, dvs. under 10° C | 520 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Fuktighet, vann | 521 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Stein støv, metallstøv e.l. | 522 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Sveiserøyk | 523 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Damp fra løsningsmidler e.l. | 524 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. På annen måte forurenset luft | 525 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Sterke rystinger eller vibrasjoner ... | 526 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

60. Arbeider De vanligvis:

- | LES OPP | | Ja
1 | Nei
2 |
|--|-----|--------------------------|--------------------------|
| a. Under dårlige lysforhold | 527 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. I lokaler som er utilstrekkelig ventilert | 528 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Høyt over bakken utendørs | 529 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Med farlige maskiner | 530 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Med syrer eller etsende stoffer | 531 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Med brannfarlige eller eksplosive stoffer | 532 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Med farlige kjemiske stoffer ellers .. | 533 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | | Ja
1 | Nei
2 |
|--|-----|--------------------------|--------------------------|
| 61. a. Krevs det daglig tunge løft i Deres arbeid? | 534 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Må De i Deres arbeid daglig arbeide i bøyde, vridde eller på annen måte belastende arbeidsstillinger? | 535 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Innebærer Deres arbeid mye gjentatte og ensidige bevegelser? | 536 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Er Deres arbeid slik at De vanligvis er fysisk utmattet etter arbeidsdagen? | 537 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

62. Er De i Deres arbeid vanligvis utsatt for støy?

538

- 1 Ja → 63
 2 Nei → 64

63. Vil De si at det vanligvis er så mye støy at det ikke er mulig å føre en normal samtale?

539

- 1 Ja
 2 Nei

71. Hender det at De har så mye arbeid å gjøre at arbeids-situasjonen Deres blir oppjaget og masete, og i tilfelle hvor ofte?

VIS KORT 10

550

- 1 Daglig, mer enn halvparten av arbeidstiden
 2 Daglig, mindre enn halvparten av arbeidstiden
 3 I perioder, men ikke daglig
 4 Sjelden eller aldri

72. Hender det at arbeidet Deres er slik at det krever stor oppmerksomhet eller sterk konsentrasjon uten at De selv kan bestemme når De kan slappe av, og i tilfelle hvor ofte?

VIS KORT 10

551

- 1 Daglig, mer enn halvparten av arbeidstiden
 2 Daglig, mindre enn halvparten av arbeidstiden
 3 I perioder, men ikke daglig
 4 Sjelden eller aldri

73. Hender det at De på grunn av Deres arbeidsoppgaver samarbeider med andre, og i tilfelle hvor ofte?

VIS KORT 10

552

- 1 Daglig, mer enn halvparten av arbeidstiden
 2 Daglig, mindre enn halvparten av arbeidstiden
 3 I perioder, men ikke daglig
 4 Sjelden eller aldri

74. Har De i arbeidet mye, noe, liten eller ingen kontakt med kunder, klienter eller andre utenom Deres arbeidsplass?

553

- 1 Mye kontakt
 2 Noe kontakt
 3 Lite eller ingen kontakt

75. Er Deres arbeidsoppgaver meget varierte, noe varierte eller lite varierte?

554

- 1 Meget varierte
 2 Noe varierte
 3 Lite varierte

76. Hender det ofte, av og til, sjelden eller aldri at De er bekymret over arbeidet i fritiden?

555

- 1 Ofte
 2 Av og til
 3 Sjelden eller aldri

Utkommet i serien Rapporter fra Statistisk Sentralbyrå (RAPP) - ISSN 0332-8422

Trykt 1981

- Nr. 81/1 Erling J. Fløttum: National Accounts of Norway System and Methods of Estimation
Sidetall 101 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1555-2
- 81/2 Referansearkiv for naturressurs- og forurensningsdata 2. utgave Sidetall 424
Pris kr 20,00 ISBN 82-537-1233-2
- 81/3 Nils Håvard Lund: Byggekostnadsindeks for boliger Sidetall 127 Pris kr 15,00
ISBN 82-537-1232-4
- 81/4 Anne Lise Ellingsæter: Intervjuernes erfaringer fra arbeidskraftundersøkelsene
Rapport fra 99 intervjuere Field Work Experiences with the Labour Force Sample
Survey Reports from 99 Interviewers Sidetall 40 Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1234-0
- 81/5 Bjørn Kjensli: Strukturundersøkelse for bygg og anlegg Vann- og kloakkanlegg
Sidetall 62 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1235-9
- 81/6 Erling Siring og Ib Thomsen: Metoder for estimering av tall for fylker ved hjelp av
utvalgsundersøkelser Sidetall 42 Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1509-9
- 81/7 Arne Ljones og Hans Viggo Sæbø: Temperaturkorrigering av energiforbruket
Sidetall 43 Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1507-2
- 81/8 Morten Reymert: En analyse av faktorinnsatsen i Norges utenrikshandel med utvik-
lingsland og industriland Sidetall 55 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1506-4
- 81/9 Petter Longva: A System of Natural Resource Accounts Eit rekneskapssystem for
naturressursar Sidetall 26 Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1540-4
- 81/10 Stein Erland Brun: Tilgangen på arbeidskraft i fylkene for årene 1971 - 1979
Sidetall 72 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1514-5
- 81/11 Eva Ivås og Kjell Roland: MODIS IV Detaljerte virkningstabeller for 1979
Sidetall 264 Pris kr 20,00 ISBN 82-537-1515-3
- 81/12 Helge Brunborg, Jan Mønnesland og Randi Selmer: Framskrivning av folkemengden etter
ekteskapielig status Sidetall 75 Pris kr 11,00 ISBN 82-537-1541-2
- 81/13 Adne Cappelen: Importinnhold i sluttleveringer Sidetall 20 Pris kr 10,00
ISBN 82-537-1545-5
- 81/14 MODIS IV Dokumentasjonsnotat nr. 16 Endringer i utgave 78-1 og 79-1 Sidetall 100
Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1549-8
- 81/15 Skatter og overføringer til private Historisk oversikt over satser mv. Årene
1969 - 1981 Sidetall 74 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1554-4
- 81/16 Helgeturer 1978/79 Sidetall 23 Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1560-9
- 81/17 Roy Østensen: Eie og bruk av personbil Foreløpige tall for 1979 og 1. kvartal 1980
Sidetall 42 Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1566-8
- 81/18 Svein Homstvedt, Øyvind Lone og Tore Nesheim: Jordbruksareal ifølge jordregister og
utvalgstillinger. Metodiske forskjeller belyst med materiale fra Trøgstad kommune
Sidetall 62 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1598-6
- 81/19 Arne Faye: Holdninger til norsk utviklingshjelp 1980 Sidetall 62 Pris kr 15,00
ISBN 82-537-1562-5
- 81/20 Knut Fredrik Strøm: Konkurser i industri og varehandel Utvikling, hyppighet og
omfang Sidetall 31 Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1569-2
- 81/21 Frank Foyn: Miljøverninvesteringer i industrien. Problemer ved kartlegging av
data Sidetall 34 Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1591-9

Utkommet i serien Rapporter fra Statistisk Sentralbyrå (RAPP) - ISSN 0332-8422 (forts.)

Trykt 1981

- Nr. 81/22 Petter R. Koren: Eterspørrel etter energi i norsk industri Sidetall 27
Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1592-7
- 81/23 Harald Bergland og Adne Cappelen: Produktivitet og sysselsetting i industrien
Sidetall 75 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1600-1
 - 81/24 Levekårsundersøkelsen 1980 Dokumentasjon Del I Sidetall 67 Pris kr 15,00
ISBN 82-537-1612-5
 - 81/25 Tor Haldorsen: Norske ferieformer Sidetall 112 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1611-7
 - 81/26 Aktuelle skattetall 1981 Current Tax Data Sidetall 46 Pris kr 10,00
ISBN 82-537-1610-9
 - 81/27 Tiril Vogt: Planregnskap Ressursregnskap for fysisk planlegging Sidetall 70
Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1614-1
 - 81/28 Figurer i publikasjoner Sidetall 115 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1628-1
 - 81/29 Tor Skoglund: Utprøving av modellen REGION mot fylkesfordelte nasjonalregnskapsdata
for perioden 1973 - 1976 Sidetall 42 Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1626-5
 - 81/30 Adne Cappelen, Erik Garaas og Svein Longva: MODAG En modell for makroøkonomiske
analyser Sidetall 70 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1630-3
 - 81/31 Torstein Bye og Tor Eivind Høyland: Inntektsbegreper - Inntektsfordeling
Sidetall 43 Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1639-7
 - 81/32 Totalregnskap for fiske- og fangstnæringen 1977 - 1980 Sidetall 39 Pris kr 10,00
ISBN 82-537-1634-6
 - 81/33 Erik Biørn: Estimating Seemingly Unrelated Regression Models from Incomplete
Cross-Section/Time-Series Data Sidetall 32 Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1635-4
 - 81/34 Eva Ivås og Kjell Roland: MODIS IV Detaljerte virkningstabeller for 1980
Sidetall 272 Pris kr 20,00 ISBN 82-537-1636-2
 - 81/35 Sigurd Tveitereid og Jan Lædre: Markedsindikatorer for norsk eksport Sidetall 47
Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1645-1

Trykt 1982

- Nr. 82/1 Tor Haldorsen og Gunvor Iversen: Praktiske eksempler på måling av latente variable:
Sammenhengen mellom subjektive og objektive indikatorer på arbeidsforhold
ISBN 82-537-1649-4 ISSN 0332-8422
- 82/2 Jan Mønnesland, Helge Brunborg og Randi Selmer: Inngåelse og oppløsning av ekteskap
etter alder og varighet Formation and Dissolution of Marriage by Age and Duration
Sidetall 77 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1650-8
 - 82/3 Ole K. Hovland og Håvard Røyne: En revidert versjon av skattemodellen LOTTE
Sidetall 63 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1648-6
 - 82/4 Gunvor Iversen: Arbeidsmiljø 1980 Noen hovedresultater Sidetall 79
Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1715-6
 - 82/5 Naturressurser 1981 Sidetall 29 Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1651-6
 - 82/6 Stein Erland Brun: Nettoflytting og arbeidsmarked i fylkene En foreløpig analyse av
sammenhengen Sidetall 68 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1718-0
 - 82/7 Øystein Engebretsen: Arealbruk i norske byer og tettsteder Sidetall 183
Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1720-2
 - 82/9 Rolf Aaberge: Om måling av ulikskap Sidetall 73 Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1721-0
 - 82/10 Arne S. Andersen: Levekårsundersøkelsen 1980 Dokumentasjon Del II Sidetall 88
Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1722-9
 - 82/11 Audun Rosland: Forbruk av fast brensel i husholdninger 1960 - 1980 Sidetall 39
Pris kr 10,00 ISBN 82-537-1735-0
 - 82/12 Bjørn Kjensli: Strukturundersøkelse for bygg og anlegg Industribygg Sidetall 58
Pris kr 15,00 ISBN 82-537-1732-6

Pris kr 15,00

Publikasjonen utgis i kommisjon hos H. Aschehoug & Co. og
Universitetsforlaget, Oslo, og er til salgs hos alle bokhandlere.

ISBN 82-537-1715-6
ISSN 0332-8422