

Arbeidslivsundersøkelsene 1989-1993:

Urolig arbeidsmarked, stabilt arbeidsliv?

22

Et urolig arbeidsmarked ved inngangen til 1990-årene har hatt liten betydning for arbeidsmiljøet, men økt press har ført til større interesse for bedriftenes indre liv. Få har drømmejobben og de yngste arbeidstakerne skifter oftest arbeidsplass. Til tross for dårlig arbeidsmiljø holder de fleste på jobbene sine. Unntakene er de med svært mange arbeidsmiljøbelastninger. Høy tilfredshet i jobben og godt forhold til bedriften er viktigere for stabiliteten enn fravær av arbeidsbelastninger og høy lønn.

*Gunvor Iversen og
Egil Midtlyng*

Arbeidslivet var preget av stor uro ved inngangen til 1990-årene. Arbeidsledigheten ble mer enn fordoblet bare på to-tre år. I 1987 var 45 000 arbeidssøkere uten arbeidsinntekt, dette utgjorde 2,1 prosent av arbeidsstyrken. I 1990 var det 112 000 arbeidssøkere uten arbeidsinntekt, eller 5,2 prosent av arbeidsstyrken. Siden har ledigheten stabilisert seg på et høyt nivå, og i 1993 var 127 000, eller 6 prosent, uten arbeidsinntekt. Først nå - etter syv år med økning - ser vi at arbeidsledigheten er synkende. Hvor mye, og hvor raskt den vil synke, er det enda for tidlig å si noe om. Et tilbakeblikk på denne perioden, hvor vi har gått fra en situasjon med nær full sysselsetting til vedvarende høy ledighet, reiser blant annet spørsmål om hvordan sammensetningen av arbeidstakermassen har utviklet seg.

Arbeidsmarkedet vanskeligere for menn

Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) for perioden 1987 til 1993 gir grunnlag for følgende hovedkonklusjoner: Vi har fått et vanskeligere arbeidsmarked for ungdom og menn. Kvinnene er i mindre grad berørt av vanskene. Det har videre vært nedgang i den vareproduserende delen av arbeidslivet, mens sysselsettingen har økt i enkelte tjenesteytende sektorer. De tradisjonelle kjønnsforskjellene i yrkesvalg er opprettholdt. Kvinnene er oftest å finne i omsorgsykker i kommunal sektor. Vi har fått færre arbeidere, særlig innen bygge- og anleggsvirksomheten og i industrien. Samtidig har vi fått flere arbeidstakere med høyere utdanning (Fredriksen 1993). Dette er et uttrykk for at det tradisjonelle mønsteret fra industrisamfunnet går stadig mer i oppløsning. Produksjonsarbeideren med lav utdanning er på vei ut, kvinnene gjør seg sterkt

gjeldende på arbeidsmarkedet, og tilbudet om omsorg og andre tjenester i enkelte sektorer er i vekst.

Urolig arbeidsmarked - stabilt arbeidsmiljø

De strukturelle endringene i arbeidsmarkedet skulle i seg selv tilsi at færre har fått et dårlig arbeidsmiljø. Arbeidstakerne som er mest berørt av endringene, f.eks. arbeidere innen tungindustri og bygge- og anleggsvirksomheten, har tradisjonelt også hatt de mest belastende jobbene (Andersen 1993). Nedgangen i industriarbeidsplasser gir forventninger om at endel industri- og typiske arbeidsmiljøproblemer reduseres. Motsatt kan vi imidlertid tenke oss at det ytre presset som har vært på bedriftene de siste årene, har ført til et press på arbeidsmiljøet i negativ retning.

Både levekårsundersøkelsene for perioden 1980-1991 og arbeidslivsundersøkelsene i 1989 og 1993 viser bare små endringer i arbeidsmiljøet. Dersom vi kort skal oppsummere de viktigste, har flere kvinner belastende arbeidsstillinger, og færre menn er utsatt for rystelser og vibrasjoner (Andersen 1993). Det er en langsiktig tendens til at det blir flere varierte og interessante jobber. Vi ser også at arbeidspresset er i ferd med å øke både når det gjelder arbeidsmengde og krav til tempo og oppmerksomhet. Dette gjelder like mye kvinner som menn (Arbeidsmiljø 1993). Et vanskelig arbeidsmarked har ikke gitt noen reduksjon i frynsegoder. Det er like mye et mannsfenomen som det alltid har vært, hovedsakelig til fordel for middelaldrende menn i privat sektor. Videre viser arbeidslivsundersøkelsene at arbeidsmiljøutvalg og verneutvalg har fått større utbredelse i bedriftene, og interessen for arbeidsmiljøet er økende både blant ledere og øv-

Datagrunnlaget

Arbeidslivsundersøkelsene omfatter arbeidstakere fra alle deler av arbeidslivet, både private bedrifter og offentlige virksomheter. Ansatte i forsvaret er ikke med. Personene ble intervjuet om ansettelsesforhold, arbeidsmiljø, utdanning og kompetanse, samt fagforeningsaktivitet, helse og familieforhold. I denne artikkelen dekker begrepet bedrift både private bedrifter og offentlige virksomheter.

Den første arbeidslivsundersøkelsen ble gjennomført i 1989 av Statistisk sentralbyrå i samarbeid med Institutt for samfunnsforskning. Den omfattet ansatte fra et utvalg på i alt 1 050 bedrifter. Undersøkelsen ble gjentatt i 1993, og det ble gjort en ny henvendelse til de 4 437 arbeidstakerne som ble intervjuet i 1989 og som utgjør den såkalte paneledelen i 1993-undersøkelsen. 733 av personene i panelet som ble intervjuet som arbeidstakere i 1989, var av ulike grunner ikke i arbeid i 1993. Denne gruppen ble i 1993 intervjuet kun om yrkesmessige endringer etter 1989 og om pensjons- og trygdeforhold, helse og familie.

Panelet gir oss blant annet mulighet til å gruppere arbeidstakerne i 1989 på følgende måte alt etter hvilket ansettelsesforhold de hadde i 1993: Den første og største gruppen (67 prosent) er arbeidstakere ansatt på samme bedrift i 1993 som i 1989. Den andre gruppen (18 prosent) er arbeidstakere som har sluttet i bedriften hvor de var ansatt i 1989 og som har begynt i ny bedrift i 1993. Den tredje gruppen (15 prosent) har sluttet i bedriften hvor de var ansatt i 1989, og de var helt uten inntektsgivende arbeid i 1993.

Foruten panelet bestod utvalget i 1993 også av et mindre utvalg på 798 nye arbeidstakere. Disse ble trukket fra de samme bedriftene som deltok i 1989. Denne suppleringen ble hovedsakelig gjort for å sikre en jevn aldersfordeling i 1993-undersøkelsen.

ige ansatte. Totalt sett kan vi si at ytre" press i liten grad har påvirket situasjonen for de som er i arbeid, men det har gitt større interesse for bedriftens interne liv. Dette utelukker selvsagt ikke at enkelte grupper på arbeidsmarkedet har fått et dårligere arbeidsmiljø. F.eks. viser arbeidslivsundersøkelsene at færre arbeidere var fornøyd med arbeidsmiljøet i 1993 enn i 1989. Funksjonærene derimot var stort sett like fornøyd i 1993 som i 1989.

Få har drømmejobben

For å få et inntrykk av hvor fornøyd folk var med sine jobber, ble arbeidstakere spurt om å vurdere enkelte sider ved eget arbeid. De ble også bedt om å gi en mer generell vurdering av hvor viktige disse sidene er for et arbeidsforhold. Tabell 1 viser at forhold som sikkerhet i jobben, godt arbeidsmiljø og interessant arbeid ble vurdert som svært viktig blant et stort flertall av arbeidstakerne i 1993. Bare et mindretall syntes det var viktig med god lønn og muligheter for opprykk. Vi kan til og med registrere en liten nedgang fra 1989 til

Tabell 1: Vurdering av egen jobb og holdning til arbeid i 1993. Prosent



	Holdning:	
	Egen jobb:	Andel som mente det var viktig at:
Jobben er godt betalt	14	24
Jobben gir muligheter for opprykk	5	16
Jobben er sikker og stabil	54	85
Arbeidsmiljøet er godt	61	87
Arbeidet er interessant	60	76
Arbeidet gir kontakt med andre	80	59
Arbeidet gir mulighet for omsorg	42	39
Arbeidet gir mulighet til å arbeide selvstendig	73	62

1993 i andelen som mente at god lønn og opprykk er viktig. Sammenligner vi dette mot folks vurdering av den jobben de faktisk hadde i 1993, ser vi at andelen som hadde god lønn, muligheter for opprykk, stabilitet og sikkerhet, godt arbeidsmiljø og interessante oppgaver var mindre enn andelen som mente dette var viktig. Motsatt kan det se ut som folk hadde mer sosial kontakt, mulighet for å gi omsorg og selvstendighet i jobben enn det de vanligvis setter pris på slik det kom til uttrykk i deres holdninger. Det er med andre ord sjelden samsvar mellom idealer og realiteter på dette området.

Til tross for at de store endringene på arbeidsmarkedet bare har virket på arbeidsmiljøet i begrenset utstrekning, kan vi likevel reise spørsmålet om ikke arbeidsmiljøet har påvirket arbeidstakerne og deres atferd. Er det slik at folk har en tendens til å slutte dersom de har et dårlig eller belastende arbeidsmiljø? Eller har de siste årenes økonomiske lavkonjunktur gjort sitt til at arbeidstakerne har holdt på den jobben de har, uavhengig

av arbeidsmiljø, holdninger og vurderinger?

2 av 3 er fortsatt ansatt i samme bedrift

Vi får et grovt inntrykk av mobiliteten i arbeidsmarkedet ved begynnelsen av 1990-årene ved å se på hvilket ansettelsesforhold arbeidstakere i 1989 hadde fire år senere. Med mobilitet mener vi her arbeidstakernes bevegelser ut og inn av bedrifter. 67 prosent var ansatt i samme bedrift i 1993 som 1989. 33 prosent hadde sluttet i bedriften i løpet av denne perioden. Av disse igjen hadde 18 prosent begynt i ny bedrift, og 15 prosent var av ulike grunner gått helt ut av arbeidslivet.

Tidligere beregninger har vist at 11 prosent av de ansatte sluttet i løpet av året 1989 (Torp og Mastekaasa 1990). Dette var den gjennomsnittlige sluttprosenten for norske bedrifter midt i den mest turbulente perioden. Den var antakeligvis derfor noe høy i forhold til dagens situasjon. Vårt materiale viser at 33 prosent har sluttet i de fire årene fra 1989 til 1993. Dette gir en årlig sluttprosent som er noe lavere. En forklaring her kan være at økningen i arbeidsledigheten har flatet ut og stagnert de siste årene. Sammenlignet med mobiliteten tidligere på 1980-tallet (Levekårsundersøkelsen 1987), er det ingen tendens til økt mobilitet i den perioden vi her ser på.

Andre analyser viser at det har foregått omstillinger i et flertall norske bedrifter i perioden 1988 til 1992, der effektivitet og kostnadsreduksjon har vært hoveddrivkreftene (Ingebrigtsen 1994). Permittinger/oppsigelser og nye arbeidsoppgaver for de ansatte ble her vurdert som de viktigste konsekvensene av omstillingen.

Tabell 2: Viktigste årsak til at personer som har begynt i ny bedrift eller ikke lenger er i arbeid i 1993, sluttet i bedriften hvor de var ansatt i 1989. Prosent

	Ansatt i ny bedrift	Ikke i arbeid
Helse	2	27
Alderspensjon	0	22
Innskrenkninger/midlertidig stilling	37	23
Ønske om en bedre eller mer interessant jobb	26	4
Bedre lønn	3	0
Andre årsaker	32	24

Arbeidslivsundersøkelsene viste at innskrenkninger eller ansettelser i midlertidige stillinger dominerer som den viktigste årsak til at folk sluttet i bedriften hvor de var ansatt i 1989. Alderspensjonering og helseforhold var selvfølgelig også viktige årsaker. Rundt en fjerdedel hadde ønsket om bedre arbeidsforhold eller en mer interessant jobb som viktigste sluttårsak. For svært få, bare 3 prosent, var tilbudet om høyere lønn den viktigste grunnen.

Fra en mer overflatisk beskrivelse av årsaker til mobiliteten, skal vi nå forsøke å gi svar på følgende: I hvilken grad har ytre samfunnsmessige forhold, bedriftsinterne betingelser og mer personlige faktorer innvirkning på mobiliteten blant arbeidstakerne? Dette med utgangspunkt i den grovinndelingen vi har gjort i de tre gruppene "ansatt i samme bedrift", "ansatt i ny bedrift" og "ikke arbeidstakere".

De yngste skifter oftest jobb

Kvinner og menn er like mobile, og de middelaldrende er de mest stabile. Vel 80 prosent av arbeidstakerne mellom 45-54 år hadde samme arbeidsgiver i 1993 som i 1989. De yngste arbeidstakerne har oftest skiftet jobb. Mer enn tredjedelen av de som var i aldersgruppen 16-

24 år i 1989 hadde begynt i ny bedrift, men mange var også ute av arbeidslivet. Det er dessuten uforholdsmessig mange i aldersgruppen 55-63 år som har sluttet helt. Dette avspeiler den vanskelige situasjonen ungdom og tildels eldre har hatt på arbeidsmarkedet i den perioden vi her tar for oss. Ser vi på yrkeserfaring, dvs. antall år i arbeid, ansiennitet i bedriften og antall tidligere yrker, er det ansatte med den korteste og den lengste yrkeserfaringen, samt ansatte som tidligere har hatt mange forskjellige yrker, som er minst stabile. Dette henger selvsagt også sammen med de eldres og yngres arbeidsmarkedssituasjon. De med kort ansiennitet og yrkeserfaring, samt ansatte med mange tidligere yrker, har oftest begynt i ny bedrift.

På bakgrunn av de endringene vi har hatt i yrkes- og næringsstrukturen under lavkonjunkturen, er det heller ikke overraskende at det særlig er ufaglærte arbeidere og ansatte innen utsatte næringer som har hatt den laveste stabiliteten. Det dreier seg om ansatte f.eks. innen varehandelen, hotell- og restaurantdrift, bank- og forsikringsvirksomhet og bygge- og anleggsvirksomhet. Det er til gjengjeld ansatte innen bygge- og anleggsvirksomhet, bank og forsikring som har hatt lettest for å få ny jobb.

Måling av arbeidsmiljøbelastninger

I arbeidslivsundersøkelsene var det en rekke spørsmål for å måle fysiske arbeidsmiljøbelastninger som støy, vibrasjoner, varme, kulde, skadelige stoffer, gasser og belastende arbeidsstillinger. Det ble også stilt spørsmål om organisatoriske forhold og tilrettelegging av arbeidet, det som gjerne omtales som det psykososiale arbeidsmiljøet. Spesielt var spørsmål om arbeids-

nengde, arbeidstempo, styring, planlegging, og mellommenneskelige forhold tatt opp. For å gi en nest mulig presis registrering, ble det spurt om hvor ofte i løpet av arbeidstiden intervjupersonen vanligvis var utsatt for problemer eller belastninger av ulik art, både fysiske og organisatoriske. Svarmulighetene var "nesten hele tiden" som let ene ytterpunktet av en skala, til "sjelden eller aldri" som det andre ytterpunktet. Mellom lå alternativene "3/4 av tiden", "halvdelen av tiden", "1/4 av tiden" og "svært lite".

Det er vanskelig å gi en presis definisjon av belastning. I undersøkelsen opererer vi med en forholdsvis konkret angivelse av belastningens størrelse i tid, og vi regner her svar som halvdelen av tiden eller oftere, som uttrykk for at respondenten har vært utsatt for belastning. På samme måte som arbeidsmiljøproblemer, registrert i levekårsundersøkelsene, er analysert (Iversen 1982), har vi gruppert beslektede arbeidsmiljøindikatorer til mer generelle arbeidsmiljødimensjoner. De fysiske arbeidsmiljøindikatorer er slått sammen til følgende dimensjoner: "klimatiske", "kjemiske", "ergonomiske" og "industriypiske" arbeidsmiljøproblemer. De organisatoriske belastningene er gruppert etter "ensformighet i arbeidet", "styring", "arbeidspress" og konflikter".

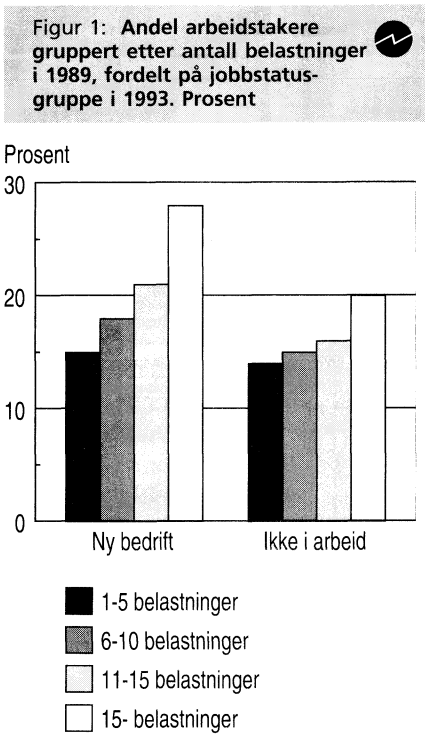
Økt mobilitet ved dårlig arbeidsmiljø
Dersom vi tar utgangspunkt i arbeidstakernes arbeidsmiljø i 1989, vil vi kunne undersøke hvor stor betydning belastninger på dette tidspunktet har hatt for mobiliteten i de neste fire årene. Ved å summere antall belastninger den enkelte var utsatt for, finner vi at de med store ergonomiske, kjemiske

Tabell 3: Fysiske og organisatoriske arbeidsmiljøbelastninger og mobilitet. Prosent

Antall belastninger	Samme bedrift	Ny bedrift	Ikke i arbeid
1 - 5	71	15	14
6 - 10	67	18	15
11 - 15	63	21	16
15 -	52	28	20

ke og klimatiske belastninger har skiftet bedrift eller sluttet i arbeid hyppigere enn arbeidstakere som ikke har de samme belastningene. Det organisatoriske arbeidsmiljøet har også hatt innvirkning på stabiliteten, men i noe mindre grad. Ensformighet i arbeidet ser f.eks. ut til å bety noe, men her er sammenhengen med belastende arbeidsstillinger nokså sterk. Det var også slik at tendensen til å slutte øker med økende antall konflikter på jobben. Ikke uventet har de fleste, dvs. to tredjedeler, av arbeidstakerne som har vært berørt av mange konflikter og som har sluttet, begynt i ny bedrift. Arbeidsmengde og styring har derimot betydd lite for mobiliteten.

Grupperer vi arbeidstakerne etter antall arbeidsmiljøbelastninger totalt, både fysiske og organisatoriske, ser vi at det skal ganske store belastninger til før det gir hyppigere jobbskifte og avgang fra arbeidsmarkedet. Nær halvparten av de med over 15 belastninger har sluttet i bedriften. Andelen med så mange belastninger var størst blant de unge. Gruppen består hovedsakelig av arbeidstakere som hadde yrker innen bygge- og anleggsvirksomhet (malere, snekkere, grunnarbeidere, rørleggere), industri (sveisere, mekanikere, produksjonsarbeidere) og sosial omsorg (hjelpepleiere, sykepleiere). Vi ser av figur 1 at flertallet av de som har sluttet blant dem med mer enn



Kilder: Arbeidslivsundersøkelsene 1989 og 1993

15 belastninger, har begynt i ny bedrift.

Vi kan dermed konkludere med følgende: Arbeidstakere med "dårlig" arbeidsmiljø i betydningen mange belastninger, har hatt en lavere stabilitet på arbeidsmarkedet i perioden fra 1989 til 1993 enn arbeidstakere med få belastninger.

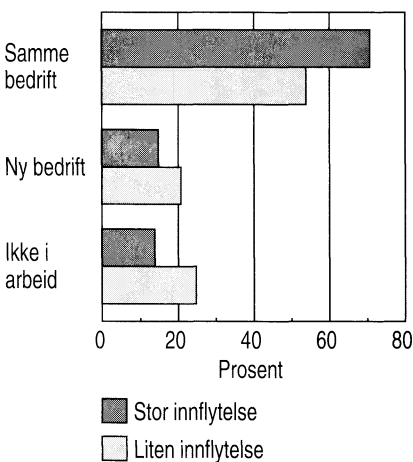
Et spørsmål som vanskelig kan unngås, er om arbeidstakerne som har begynt i ny bedrift har fått et bedre eller dårligere arbeidsmiljø. Det er en tendens til at denne gruppen sett under ett var utsatt for sterkere styring i den nye bedriften sammenlignet med bedriften hvor de var ansatt i 1989. Samtidig er det flere som har fått interessante oppgaver og faglige utfordringer, og det var mindre konflikter i de nye bedriftene. Alt i alt kan vi si at skiftet av bedrift ikke har medført

vesentlige endringer i arbeidsmiljøbelastningene, men arbeidsmiljøet har blitt litt bedre på noen få viktige områder.

Liten innflytelse - økt avgang

Bedriftsdemokrati og ansattes medvirkning blir ofte satt i sammenheng med godt eller dårlig arbeidsmiljø. En undersøkelse hvor ledere og ansattes representanter i norske bedrifter ble intervjuet om omstillinger gjennomført i perioden 1988-1992, viser at de ansattes medvirkning i planleggingen og gjennomføringen er viktig for at resultatet skal bli vellykket (Ingebrigtsen 1994). I Arbeidslivsundersøkelsen 1989 ble det ikke stilt direkte spørsmål om dette. De ansattes svar på spørsmål om de ble tatt med på råd når det skulle tas viktige avgjørelser som berørte dem selv, tyder imidlertid på at det er viktig med innflytelse over egen arbeidssituasjon. Et flertall av de ansatte mente at de har hatt god innflytelse på sin egen situasjon. Jo mindre innflytelse de har hatt, jo oftere har de sluttet i bedriften.

Figur 2: Andel arbeidstakere med liten og stor innflytelse over egen arbeidssituasjon i 1989, fordelt på jobbstatusgruppe i 1993



Kilder: Arbeidslivsundersøkelsene 1989 og 1993

Det viser seg videre at ansatte som har fått god informasjon om bedriftens produksjon, investeringer og budsjettsituasjon, har sluttet sjeldnere enn ansatte som har vært dårlig informert. Bare 28 prosent av de som var godt informert har sluttet, mens sluttprosenten var nær 40 for de som var dårlig informert.

Ansatte med godt forhold til bedriften mer stabile

Kan så arbeidstakerens egne vurderinger av arbeidsmiljøet være en pekepinn på mobilitet og gjennomtrekk? I arbeidslivsundersøkelsene ble arbeidstakernes forhold til bedriften målt bl.a. med spørsmål om tilfredshet med jobben, hvilken tilknytning de hadde til bedriften, om de var stolte av å jobbe for bedriften, om de ville skifte jobb dersom de fikk en tilsvarende jobb i annen bedrift og om de ville godta hvilken som helst oppgave for å få fortsette.

Tabell 4 viser at jo mer positive folk var til bedriften sin i 1989, jo større var stabiliteten i de neste fire årene. Motsatt ser vi at mobiliteten økte jo mer negativt forholdet var til bedriften. Følelsen av tilknytning synes her å være viktigst.

Holdningen til bedriften er derfor av de aller sterkeste holdepunktene for jobbstabilitet, sterkere enn f.eks. arbeidsmiljøet. Men spørsmålet om å godta hvilken som helst oppgave for å få fortsette, er et unntak. 34 prosent av arbeidstakerne avviste fullstendig denne tanken i 1989. Bare et lite mindretall på rundt 15 prosent ville uten forbehold ta på seg hvilken som helst oppgave for å få fortsette. Svarene her har ingen sammenheng med senere mobilitet. Følgelig kan vi trekke den konklusjon at et godt forhold til bedriften er viktig, men ikke for enhver pris.

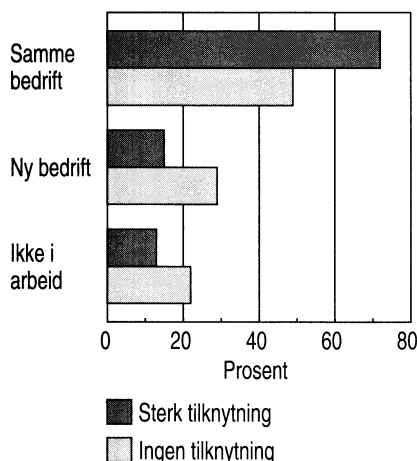
Tabell 4: Holdning til bedriften i 1989 og jobbstatus i 1993. Prosent

	Samme bedrift	Ny bedrift	Ikke i arbeid
Tilfredshet med jobben			
Svært tilfreds	72	12	16
Ganske tilfreds	69	19	12
Verken tilfreds eller utilfreds	53	26	21
Ganske utilfreds ¹	38	40	22
Svært utilfreds ¹	20	37	43
Ville skifte jobb mot tilsvarende jobb i annen bedrift			
Helt uenig	71	14	15
Delvis uenig	68	21	11
Delvis enig	64	21	15
Helt enig	57	26	17
Stolt av å jobbe for bedriften			
Helt enig	70	14	16
Delvis enig	69	18	13
Delvis uenig	61	26	13
Helt uenig	50	27	23
Villig til å gjøre en ekstra innsats for bedriften			
Helt enig	69	16	15
Delvis enig	68	19	13
Delvis uenig	54	27	19
Helt uenig	47	25	28
Ville godta nesten hvilken som helst oppgave for å fortsette i bedriften			
Helt enig	70	11	19
Delvis enig	69	16	15
Delvis uenig	70	18	12
Helt uenig	64	21	15
Føler svært liten tilknytning til bedriften			
Helt uenig	72	15	13
Delvis uenig	66	19	15
Delvis enig	53	27	20
Helt enig	49	29	22

¹ Lavt antall respondenter

Folks holdning til bedriften ble også målt med spørsmål om hvordan de vurderte lønnen og arbeidsmiljøet. Som vi var inne på innledningsvis, var det bare et mindretall som mente at god lønn var viktig. Folks vurdering av om lønnen i 1989 var god eller dårlig, har dessuten liten eller ingen sammenheng

Figur 3: Andel arbeidstakere med sterk eller ingen tilknytning til bedriften i 1989, fordelt på jobbstatusgruppe i 1993. Prosent



Kilder: Arbeidslivsundersøkelsene 1989 og 1993

med mobiliteten de neste fire årene. Heller ikke folks vurdering av om de hadde godt eller dårlig arbeidsmiljø har hatt noen særlig innvirkning på mobiliteten. Arbeidstakere som vurderte arbeidsmiljøet i 1989 som dårlig, har sluttet bare litt oftere enn arbeidstakere som vurderte dette som godt.

Fysiske påkjenninger viktig for avgangen

Til slutt skal vi se på i hvilken grad avgangen øker med graden av fysiske påkjenninger i 1989. Arbeidstakere som hver dag følte seg fysisk utmattet etter jobben, hadde i større grad sluttet i 1993 enn arbeidstakere som ikke hadde slike reaksjoner. Den samme tendensen ser vi når vi summerer antall plager de ansatte hadde en gang i uken eller oftere med smerter i hender, armer, nakke, rygg og ben etter arbeidsdagen. Ansatte med mange smerteproblemer har mye oftere sluttet helt i arbeid enn ansatte med få eller ingen plager. Det samme er i og for seg også tilfelle når det gjelder mer generelle reaksjoner som tretthet, uopplagthet, konsentrasjonsvansker og hodepine.

Her er ikke sammenhengen fullt så sterk. Alder har imidlertid en viss betydning når det gjelder smerter. Blant de som har sluttet helt, var det flere eldre enn yngre arbeidstakere med mange fysiske plager. Alderen hadde liten innvirkning på de mer generelle reaksjonene.

Holdninger og reaksjoner mer avgjørende enn arbeidsmiljøet?

Dersom vi skal gi en kort oppsummering av forholdet arbeidsmiljø og mobilitet, ser vi at dårlig arbeidsmiljø har økt mobiliteten og avgangen til arbeidstakerne, men det er først ved store arbeidsmiljøbelastninger dette får betydning. Det er i hovedsak de tyngste arbeiderykene og omsorgsykene som har så store belastninger. Også store fysiske påkjenninger som følge av dagens arbeid har betydning for mobiliteten, spesielt for avgangen i arbeidslivet. Arbeidstakernes følelse av innflytelse på beslutninger som angår dem selv, og informasjon om bedriftens styre og stell, er goder som øker stabiliteten.

Arbeidstakernes holdninger til bedriften er blant de sterkeste holdningene for jobbstabilitet. Et eksempel på slike holdninger er følelse av tilknytning, en dimensjon som synes særlig viktig. Men folk har ikke så godt forhold til bedriften at de vil akseptere en hvilken som helst oppgave for å få fortsette.

Arbeidstakernes holdninger og reaksjoner er altså mer avgjørende for deres stilling på arbeidsmarkedet enn de mer "ytre" arbeidsmiljøbelastningene som lar seg observere objektivt. Dette behøver ikke bety at arbeidsmiljøet har mindre be-

tydning. De ansattes holdninger og reaksjoner kan like gjerne være sterkt betinget av nettopp arbeidsmiljøet, men dette vil variere med den enkelte arbeidstakers forutsetninger for å mestre belastninger.

Litteratur

Arbeidsmiljø 1993. Norges offisielle statistikk (NOS) Under utarbeiding.

Andersen, A. S. (1993): "Nærmiljø og arbeidsmiljø." *Sosialt utsyn* 1993, Statistisk sentralbyrå.

Fredriksen, D. F. (1993): "Strukturelle endringer på arbeidsmarkedet 1950-1990." *Sosialt utsyn* 1993, Statistisk sentralbyrå.

Ingebrigtsen, B (1994): *Samarbeid om omstillinger*. Rapport SINTEF IFIM.

Iversen, G. (1982): *Arbeidsmiljø 1980, noen hovedresultater*. Rapport 82/4, Statistisk sentralbyrå.

Torp, H. og Mastekaasa, A. (1990): *Mobilitet, eksterne og interne arbeidsmarkeder. Organisasjon, arbeidsmiljø og mobilitet*, Rapport 90/9, Institutt for samfunnsforskning.

Statistisk sentralbyrå (1992): *Levekårsundersøkelsen 1991*. Norges offisielle statistikk NOS C 43.

Gunvor Iversen er fagdirektør i Statistisk sentralbyrå, Avdeling for personstatistikk.

Egil Midtlyng er førstekonsulent i Statistisk sentralbyrå, Seksjon for intervjuundersøkelser.