

Jakten på den moderne arbeider

Den moderne arbeider finnes, men vi finner ikke mange av dem. Jakten på det nye i arbeidslivet viser at det omfattes av få og at mye faktisk ikke er så nytt. Vi har fortsatt et arbeidsliv preget av faste og strukturerte former.

Arbeidsmarkedet på 1990-tallet har endret seg sterkt, fra starten av tiåret med arbeidsledighet og arbeidsmarkedstiltak til full sysselsetting og press på arbeidsmarkedet. En stadig større andel av arbeidsstokken er i arbeid (Statistisk sentralbyrå 2001). Fra 2000 til 2001 var veksten i sysselsettingen størst innenfor lederyrker og yrker som krever universitets- eller høyskoleutdanning, mens andre yrkesgrupper gikk ned (Statistisk sentralbyrå 2002). En mer velutdannet arbeidsstyrke innebærer økte krav om individuelle tilpasninger i arbeidstid og i yrkesarbeidets organisering og innhold, og den raske utviklingen innen informasjonsteknologi åpner for nye muligheter når det gjelder hvor og når arbeidet utføres (NOU 1999:34, Torvatn 2001). Omstilling, økende kompleksitet og økende intensitet er noen stikkord for det nye arbeidslivet. Kunnskapsproduksjon istedenfor vareproduksjon er et annet stikkord. I dagens norske arbeidsliv utfører et stort flertall såkalt kunnskapsbasert arbeid og/eller servicearbeid. Færre arbeider i den vareproduserende industrien, og få i primærnæringen (Sørensen 1999)

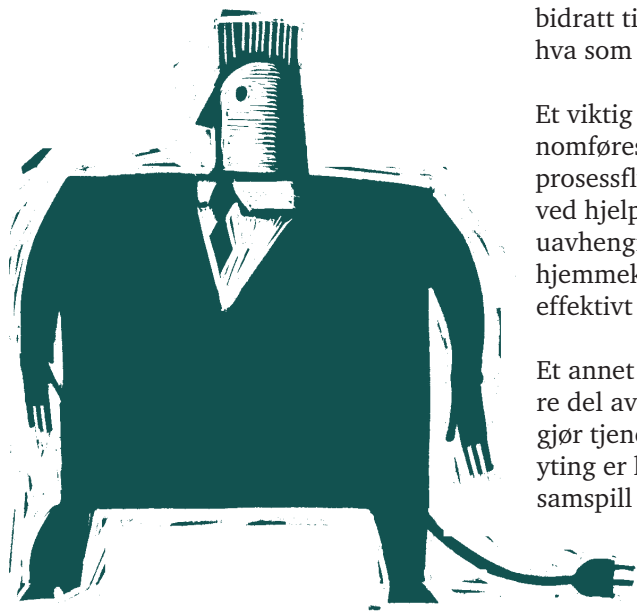
Elisabeth Rønning

Disse endringene i arbeidslivet har fått følger for levekårsundersøkelsen med arbeidsmiljø som tema. I undersøkelsen som ble gjennomført i 2000 ble en del nye spørsmål tatt med, nettopp for å kunne fange opp noen av de nye tendensene i arbeidslivet. Denne artikkelen vil fokusere på disse tendensene. Vi vil se nærmere på ulike måter å organisere arbeidet på arbeidsplassen, bruk av fjernarbeid - altså å arbeide hjemmefra, og fleksibiliteten i dagens arbeidsliv. Spørsmål vi vil stille er i hvor stor grad nye organisasjonsformer på arbeidsplassen og fleksibilitet er utbredt. Greier vi ved hjelp av spørsmålene vi stiller i levekårsundersøkelsen å fange opp "arketyper" i det nye arbeidsliv? Og hva karakteriserer denne personen? Vi vil også forsøke å si noe om hvilke følger endringer i arbeidslivet får for arbeidstakernes arbeidsmiljø.

Endringer i arbeidslivet

Både internasjonalt og i Norge har det lenge vært snakk om at arbeidslivet er i endring. Den sosiologiske arbeidslivsforskningen har vært opptatt av å identifisere og forklare viktige trekk ved det nye arbeidslivet. Mens noen antar at lønnsarbeidet vil få svekket betydning i samfunnet gjennom vedvarende høy arbeidsledighet, deregulering av arbeidskontrakter og et kortere yrkesaktivt livsløp, hevder andre at lønnsarbeidet snarere får økende betydning i moderne samfunn, idet grensene mellom arbeid og privatliv blir mer diffuse og mange arbeidstakere har vanskelig for å avgrense sin yrkesinnsats i tid og rom. Begreper som "det grenseløse arbeidslivet" og "grådige institusjoner" står sentralt i denne sammenheng (Kitterød og Kjeldstad 2001). Ellingsæter (2001) hevder at slike teorier om det postindustrielle arbeidslivet ofte er for entydig formulert, og dessuten har sitt utspring i land som skiller seg fra Norge på viktige områder. De relativt strenge arbeidstidsreguleringene i Norge, og trolig også den omfattende familiepolitikken, har

Elisabeth Rønning er førstekonsulent i Statistisk sentralbyrå, Seksjon for levekårsstatistikk. (elisabeth.ronning@ssb.no).



bidratt til at det norske arbeidslivet er mindre grenseløst og grådig enn hva som er tilfellet i mange andre land.

Et viktig trekk ved det nye arbeidslivet er at stadig flere aktiviteter gjennomføres ved hjelp av elektroniske virkemidler. Innkjøp, lagerstyring, prosessflyt, produksjon og kommunikasjon skjer i økende utstrekning ved hjelp av digital teknologi. Elektroniske medier gjør produksjon mer uavhengig av tid og rom. Mulighetene for å jobbe atskilt, for eksempel i hjemmekontorer, blir større. Store mengder informasjon kan raskt og effektivt formidles til og mellom mange medarbeidere (NOU 1999:34).

Et annet viktig trekk er at tjenesteytende sektor utgjør en stadig viktigere del av Norges og andre industrialiserte lands økonomi. I Norge utgjør tjenesteytende sektor 73 prosent av sysselsettingen totalt. Tjenesteyting er kjennetegnet av at mye av verdiskapningen skjer i et direkte samspill mellom ansatte på den ene side, og kunder, brukere, publikum, elever, studenter, pasienter eller klienter på den annen side (NOU 1999:34).

Et tredje viktig trekk er at arbeidstakerne får stadig mer utdanning. For å unngå at dette fører til mange overkvalifiserte arbeidstakere, og for å kunne utnytte det verdiskapningspotensialet som det økte utdanningsnivået representerer, krever det en betydelig nyskaping av kunnskapsintensive arbeidsplasser. Mens om lag 15 prosent av de sysselsatte hadde høyere utdanning i 1980, gjaldt dette nesten 30 prosent i 1998. Det er anslått at tallet kan øke til 40 prosent i 2010 (NOU 1999:34). Parallelt med at arbeidstakerne får høyere utdanning, er det også mye som taler for at arbeidskraften blir mer individualisert. Medarbeidere med høy og ettertraktet kompetanse skifter ofte jobb, og utvikling av egne kunnskaper og ferdigheter ses på som viktigere og tryggere enn å knytte seg sterkt til en virksomhet. Individualiseringen kan innebære at flere kan ønske et mer fleksibelt forhold til arbeidslivet enn det som ligger i ordinær og fast ansettelse (NOU 1999:34). Sosiologiske moderniseringsteorier, som peker på at samfunnslivet generelt kjennetegnes av økt individualisering og refleksivitet, er blitt kritisert for å være for generelle og for mye preget av middelklassens tenkning og erfaringer (Kitterød og Kjeldstad 2001). Forskning tyder på at en kan vente at individuelle tilpasninger og hjemmearbeid er mest utbredt i middelklasseyrkene. Om lag seks av ti av arbeidstakerne vil fortsatt være uten høyere utdanning i 2010, samtidig som ca. to av ti av jobbene ikke vil kreve mer enn grunnutdanning (NOU 1999:34).

Disse nye tendensene i arbeidslivet danner et bilde av den moderne arbeider som vi ofte får presentert i dagspressen og media generelt. Bildet av den høyt utdannede, godt betalte og ettertraktede arbeidstaker som er opp tatt av egenutvikling og fleksibilitet. Arbeidstakeren som jobber hjemme, på flyplassen og på vei til arbeidet, som arbeider i team og i prosjekt. Arbeidstakeren der arbeid og fritid flyter over i hverandre, der det å være litt utbrent er vanlig.

Vi skal nå se nærmere på noen av disse trekkene ved dagens arbeidsliv. Hvor utbredt er dette - og blant hvem?

Relativt få har prosjektorganisert arbeid

Hvor mange av dagens ansatte svarer at arbeidet deres i hovedsak er *prosjektorganisert*? 24 prosent av alle ansatte svarer dette. De aller fleste ansatte har ikke et arbeid som er prosjektorganisert. Men hva er egentlig et prosjektorganisert arbeid?

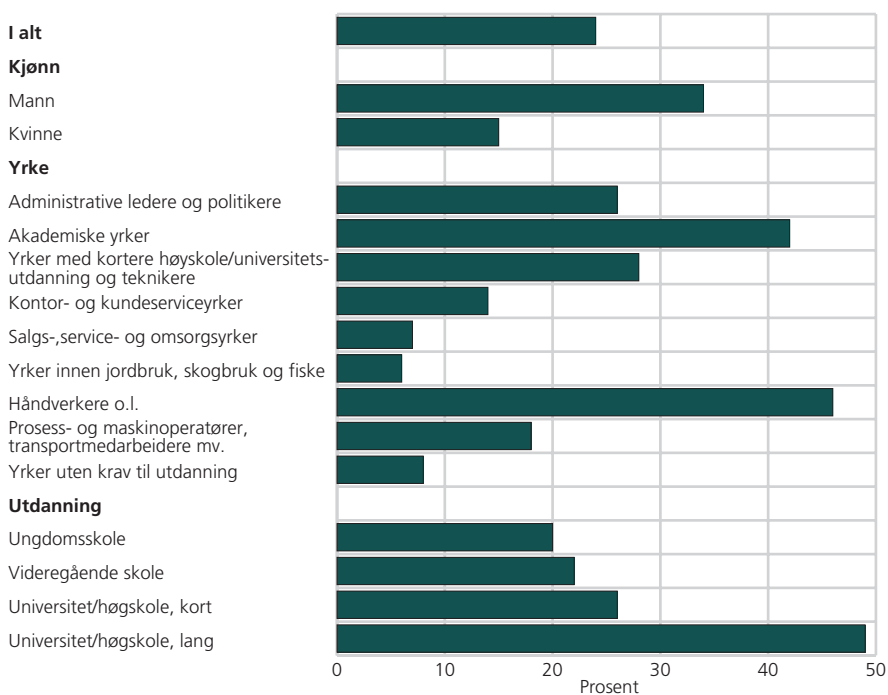
Et prosjekt er en arbeidsoppgave med følgende egenskaper:

- Oppgaven er en engangsuppgave som skiller seg fra løpende eller rutinemessige oppgaver
- Den har et definert mål og kan skilles ut som et eget styringsobjekt med egen organisasjon
- Arbeidet skal gjennomføres innenfor bestemte tids- og kostnadsrammer
- Arbeidet er ofte tverrfaglig og krever koordinert innsats fra flere personer eller organisasjonsenheter (Westhagen 2001)

Det sier seg selv at veldig mange arbeidsoppgaver ikke kan sies å i hovedsak ha disse kjennetegnene. Samtidig kan det være ulike oppfatninger av hva prosjektorganisert arbeid er, og alle vil svare ut fra sin egen oppfatning av dette. I levekårsundersøkelsen stiller vi spørsmålet på følgende måte: "*Er ditt arbeid i hovedsak prosjektorganisert?*". Det gis ikke noen definisjon eller forklaring på hva som menes med prosjektorganisert arbeid. Det er vanskelig å vite hva de ulike respondentene legger i dette begrepet, og få tenker nok på den formelle definisjonen til, for eksempel Westhagen (2001), som ble presentert ovenfor.

Hvis vi ser nærmere på materialet, og hva som kjennetegner de som har oppgitt at arbeidet deres i hovedsak er prosjektorganisert, ser vi at mange flere menn enn kvinner sier de har et slikt arbeid. Et annet kjennetegn er at det er de som har akademiske yrker og håndverksyrker som i størst grad oppgir at arbeidet deres er prosjektorganisert. Samtidig er det mange yrkesgrupper der under 20 prosent av de ansatte svarer at arbeidet deres er prosjektorganisert. Kontor- og kundeserviceyrker, salgs-, service- og omsorgsyrker, yrker i primærnæringen, prosess- og maskinoperatører, transportmedarbeidere og yrker uten krav til utdanning er slike yrker. Disse utgjør en stor del av arbeidsstyrken. Blant de akademiske yrkene er det realistene, sivilingeniørene og de med biologiske og medisinske yrker som skiller seg ut med mest prosjektbasert arbeid. Utdanning spiller

Figur 1. Ansatte med prosjektarbeid. 2000. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2000.

også inn; om lag halvparten av de med lang universitetsutdanning svarer at arbeidet deres er prosjektorganisert mot to av ti blant de med ungdomsskoleutdanning.

Hvis vi ser nærmere på Westhagens (2001) definisjon av prosjektarbeid, kan det argumenteres for at denne formen for arbeid ikke er noe nytt. I visse yrker og bransjer er alle oppdrag avgrensede, slik definisjonen av prosjektarbeid er, og det har også alltid vært sånn. Vi ser at nær halvparten av personene med håndverksyrker svarer at arbeidet deres er prosjektorganisert. Dette er nok en bransje hvor prosjektorganisert arbeid alltid har vært vanlig. Grunnen til at prosjektorganisert arbeid er kommet opp som noe "nytt", kan muligens være at prosjektorganisert arbeid har blitt et begrep som benyttes i større grad enn tidligere, og har kommet inn som et fenomen i sektorer der dette tidligere ikke var vanlig.

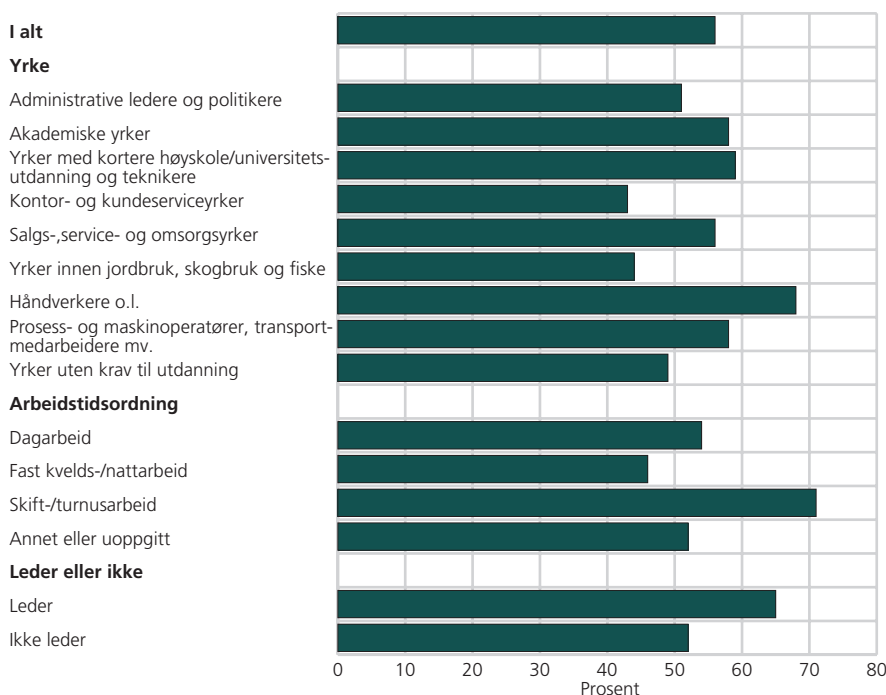
Prosjektarbeiderne:

- er menn
- jobber innenfor akademiske yrker eller håndverksyrker
- har lang utdanning

Halvparten av alle ansatte jobber i team/gruppe

Hvis vi går over til et annet begrep som ofte benyttes når man omtaler det nye arbeidsliv, nemlig *team- eller gruppearbeid* - hvor mange av dagens ansatte svarer at arbeidet i hovedsak utføres på denne måten? Over halvparten av alle ansatte svarer at arbeidet i hovedsak utføres som team- eller gruppearbeid, 56 prosent. Dette er altså generelt mer utbredt enn prosjektorganisert arbeid.

Figur 2. Ansatte med team/gruppearbeid. 2000. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2000.

Men hva menes med team- eller gruppearbeid på arbeidsplassen? I levekårsundersøkelsen stilles spørsmålet på følgende måte: "Utføres arbeidet i hovedsak som team- eller gruppearbeid?". Det følger ikke noen definisjon av hva som skal legges i dette.

Hvem oppgir dette i større grad enn andre? Også her er det noen flere menn enn kvinner som svarer dette, 58 mot 54 prosent, men det er ikke betydelige kjønnsforskjeller. Her er det i størst grad håndverksyrker som skiller seg ut, der hele 65 prosent svarer at arbeidet utføres som team- eller gruppearbeid. De som arbeider skift/turnus arbeider i større grad enn andre i team eller gruppe. Hele 71 prosent av disse arbeider slik. Ledere arbeider i større grad enn ikkeledere i team eller grupper. Også her ser vi altså at håndverkerne skiller seg ut. Og hvem er skift-/turnusarbeiderne som arbeider i team? Yrkes-

grupper som skiller seg ut ved å jobbe mye skift og turnus er yrker med kortere høgskole- eller universitetsutdanning, som sykepleiere og vernepleiere, salgs-, service- og omsorgsyrker, prosess- og maskinoperatører og transportmedarbeidere. Sykehus og omsorgsinstitusjoner er typiske arbeidsplasser som passer inn her, og der samarbeides det nok en god del. Men dette er ikke nytt. Denne variabelen fanger opp tendenser som alltid har vært i arbeidslivet, i tillegg til muligens nye tendenser for visse arbeidstakere.

Team- eller gruppearbeiderne:

- har håndverksyrker
- arbeider skift eller turnus
- er ledere

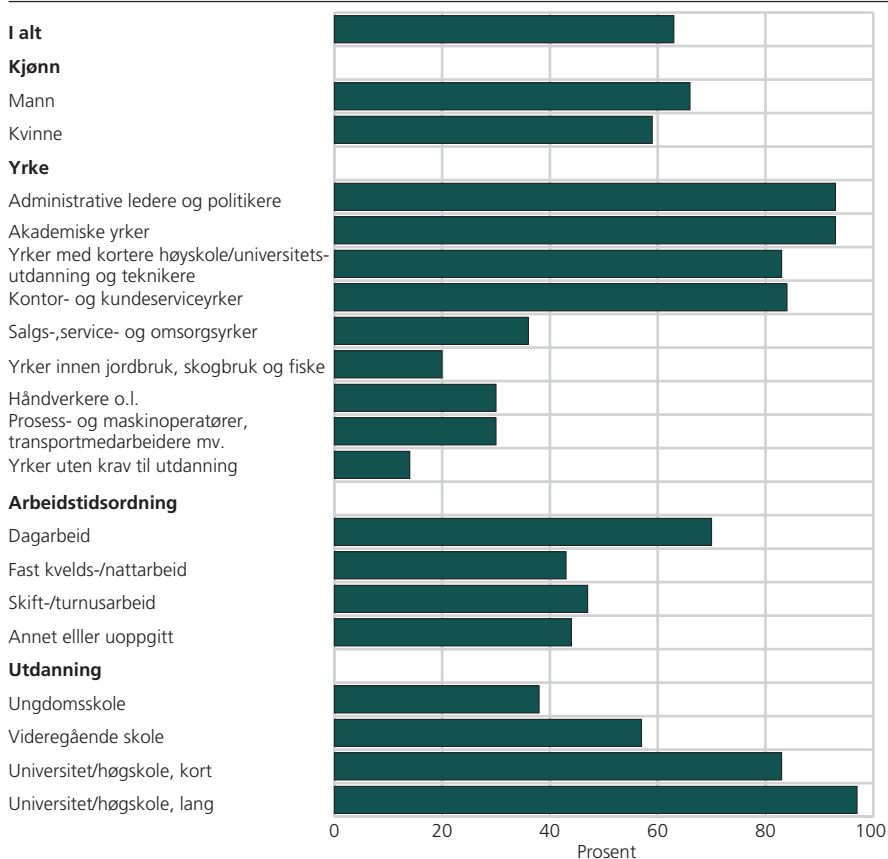
To av tre jobber daglig med PC/nettverk/stormaskin

Bruk av PC i arbeidet er dagligdags for mange, men ikke for alle. 63 prosent av alle ansatte jobber daglig med PC. 37 prosent av alle ansatte gjør altså ikke dette. Hvilken PC-bruk er det vi måler i levekårsundersøkelsen? Vi stiller følgende spørsmål: "Arbeider du i ditt hovedyrke med PC, nettverk eller stormaskin?" Her vil svært mange arbeidstakere som i sitt arbeid er involvert i ulike typer arbeid der terminaler eller anlegg er koblet opp til et nettverk, svare ja. Spørsmålet favner altså videre enn de som jobber foran en PC mesteparten av arbeidsdagen, og det er det viktig å være klar over.

Det er flere menn enn kvinner som daglig bruker PC/nettverk/stormaskin i arbeidet sitt, 66 prosent mot 59 prosent kvinner. Yrket ditt har stor betydning for om du benytter PC/nettverk/stormaskin i arbeidet. Mer enn ni av ti av administrative ledere, politikere og personer med akademiske yrker bruker PC daglig. Mer enn åtte av ti av personer som jobber i yrker med kortere høgskole-/universitetsutdanning og teknikere og personer som jobber innenfor kontor- og kundeserviceyrker gjør det samme.

Om du arbeider med PC/nettverk/stormaskin eller ikke, henger også sammen med om du har dagarbeid eller ikke. Syv av ti av de som har dagarbeid jobber med PC/nettverk/stormaskin, mens under halvparten gjør det samme blant de som har andre arbeidstidsordninger. Også utdanningsnivå har betydning. Blant personer med universitets- eller høgskoleutdanning jobber mer enn åtte av ti med PC/stormaskin/nettverk, mens atskillig færre med lavere utdanning gjør det samme

Figur 3. Bruk av Pc i arbeidet



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2000.

PC/nettverk/stormaskin-brukeren:

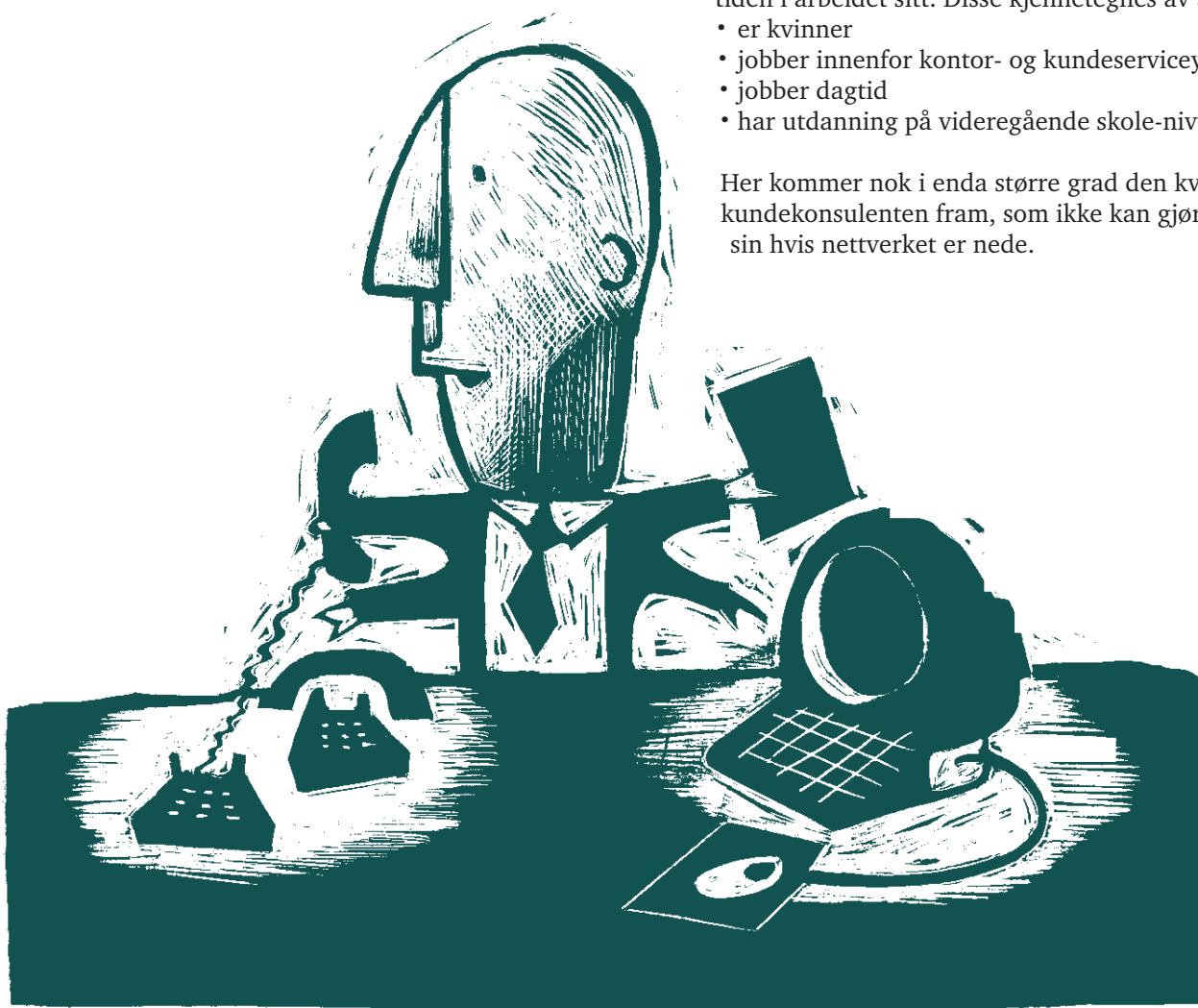
- er mann
- jobber innenfor ledelse, politikk, akademia, kontor-/kundeservice
- jobber dagtid
- har høy utdanning

Blant de som arbeider med PC/nettverk/stormaskin, arbeider seks av ti med PC halvparten av tiden eller mer i løpet av en arbeidsdag. Bildet av den dress- eller draktkledde selvstendige konsulenten som jobber på kaffebar i lunsjen, på flyet eller hjemme, kan bare delvis kjennes igjen her. Vi fanger opp svært mange andre yrkesgrupper og kategorier arbeidere ved hjelp av dette spørsmålet. Vi ser blant annet at yrkesgruppen kontor-/kundeservice er overrepresentert. Her har vi mange som daglig jobber opp mot kunder ved hjelp av relativt enkle datasystemer. Dette er ikke noe nytt.

Men bruk av PC/nettverk/stormaskin er noe som har økt i utbredelse de siste 10 årene, og flere og flere arbeidstakere må i arbeidet sitt ta i bruk elektroniske systemer av ulike slag. Storbrukerne - de som er helt avhengige av PC for å gjøre arbeidet sitt - er det ikke fullt så mange av, 24 prosent av alle sysselsatte oppgir at de bruker PC/nettverk/stormaskin nesten hele tiden i arbeidet sitt. Disse kjennetegnes av at de:

- er kvinner
- jobber innenfor kontor- og kundeserviceyrker
- jobber dagtid
- har utdanning på videregående skole-nivå

Her kommer nok i enda større grad den kvinnelige kundekonsulenten fram, som ikke kan gjøre jobben sin hvis nettverket er nede.



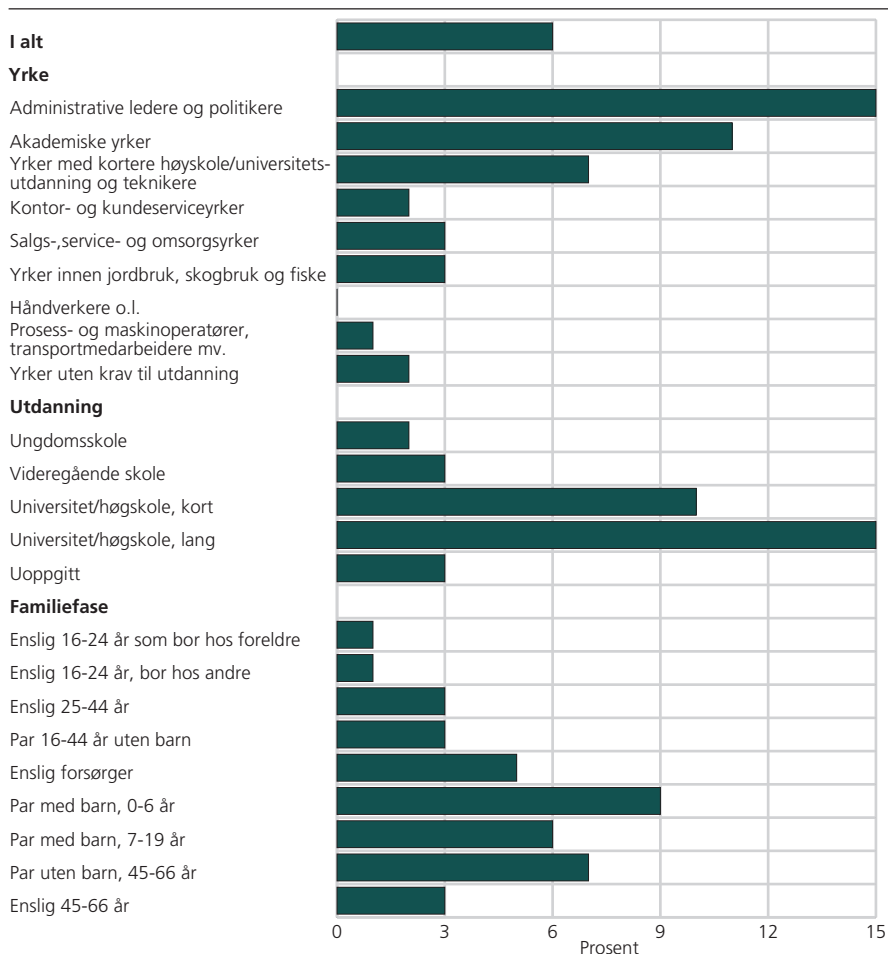
Tekniske hjelpemidler som hjemme-PC med Internett, faks og mobiltelefoner gjør det mulig å ta med seg jobben hjem. Samtidig blir det mulig å utføre mer av arbeidet på tilfeldige steder, eksempelvis på reiser, flyplasser og kafeer. Dette har skapt nye muligheter for arbeid uavhengig av tid og rom. Hjemmearbeid og økt fleksibilitet i forhold til når man skal arbeide, er noen av følgene som vi nå skal se nærmere på.

Få ansatte for arbeidsgiver hjemme

Behovet for mer fleksible måter å organisere yrkesarbeidet på har vært et sentralt tema i Norge (NOU 1999:34). Debatten om hjemmearbeid står sentralt. Til tross for at dette er et tema som har blitt debattert mye, er det veldig få ansatte som oppgir at de arbeider for arbeidsgiver hjemme. Bare 6 prosent av alle ansatte oppgir at de gjør det. Dette er altså ikke særlig utbredt. I levekårsundersøkelsene undersøker vi hjemmearbeid på følgende måte: Vi spør ansatte om hvorvidt de utfører arbeid for arbeidsgiver hjemme hos seg selv, hvor mange timer dette eventuelt dreier seg om, og hvorvidt dette er ekstraarbeid eller avtalt som en del av den vanlige arbeidstiden (Vågane 2001). Også for dette spørsmålet er det viktig å være klar over at vi fanger opp mer enn nye trender i arbeidslivet. Lærere er f.eks. en gruppe arbeidstakere som alltid har jobbet hjemme med forberedelser, retting av prøver og liknende. Samtidig kan man jo si at lærere og læreryrket har vært foregangsfigurer for det å jobbe fleksibelt. De nye formene for fjernarbeid muliggjort ved hjelp av moderne informasjonsteknologi, er altså bare en del av bildet vi fanger opp ved hjelp av våre spørsmål.

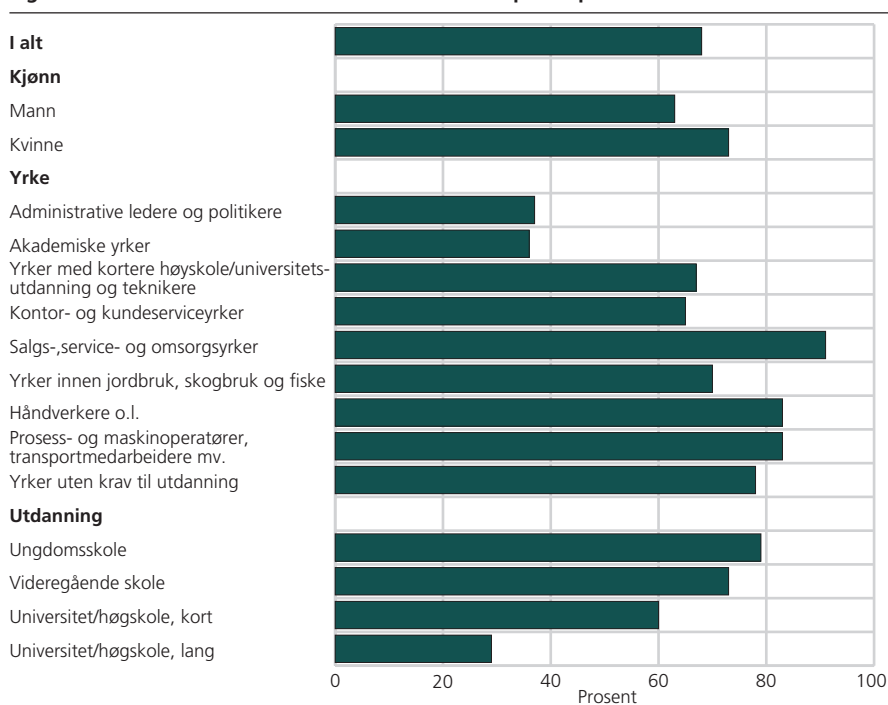
Selv om andelen som arbeider for arbeidsgiver hjemme er beskjedne, er det store forskjeller hvis vi ser på ulike yrker og på utdanningsnivå (tabell 5). Blant yrkesgruppen administrative ledere og politikere arbeider 15 prosent av de ansatte for arbeidsgiver hjemme. Blant akademiske yrker gjør 11 prosent det samme. Utdanning har også stor betydning. 15 prosent av de med lang universitets-/høgskoleutdanning oppgir at de arbeider for arbeidsgiver hjemme, mot 2 prosent blant de med ungdomsskoleutdanning. Personer som lever i parforhold og har barn i alderen 0-6 år jobber i større grad hjemme enn personer i andre familiefaser.

Figur 4. Ansatte som arbeider for arbeidsgiver hjemme. 2000. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2000.

Figur 5. Ansatte som ikke må møte til bestemt tidspunkt på arbeidet. 2000. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2000.

Hjemmearbeideren:

- har lederyrke, politikeryrke eller akademisk yrke
- har universitetsutdanning
- lever i parforhold med små barn (0-6 år)

Hvor mange timer i uka utfører denne gruppa arbeid for sin arbeidsgiver hjemme? Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid hjemme er 8 timer i uka. De aller fleste, 68 prosent, arbeider inntil 7 timer per uke. 21 prosent arbeider 8 til 21 timer per uke. Det er altså relativt få som arbeider mer enn omtrent 3 arbeidsdager per uke hjemme.

Hva er hjemmearbeid for gruppen arbeidstakere som arbeider hjemme? Er hjemmearbeidet en del av vanlig arbeidstid, er det ekstraarbeid eller både - og? For omtrent halvparten, 52 prosent, er hjemmearbeidet en del av vanlig arbeidstid. For 26 prosent er det ekstraarbeid og for 21

prosent er det begge deler. I denne gruppen er det altså relativt vanlig å jobbe noe ekstra for arbeidsgiver hjemme, utover normal arbeidstid.

Hvordan er det med den totale arbeidstiden til de som arbeider hjemme i forhold til de som ikke arbeider hjemme? Er gjennomsnittlig arbeidstid lengre for de som oppgir at de arbeider hjemme for arbeidsgiver enn de som ikke tar med seg jobben hjem? Ja, det er den. Gjennomsnittlig arbeidstid for de som arbeider for arbeidsgiver hjemme er 40 timer per uke, mens gjennomsnittlig arbeidstid for de som ikke arbeider for arbeidsgiver hjemme, er 35 timer per uke. Gjennomsnittlig arbeidstid for alle ansatte er 35 timer per uke.

Ulike former for hjemmearbeid har fått stor oppmerksomhet det siste tiåret. Men selv om det har vært mye fokus på arbeid i eget hjem, er omfanget av dette ganske beskjedent. Kun en liten andel av sysselsatte arbeider hjemme, noe som også er konklusjonen i Kitterøds (2002) artikkel "Hjemmearbeid blant foreldre - stor oppmerksomhet, men beskjedent omfang", i dette nummeret av Samfunnsspeilet.

Lite fleksibilitet i arbeidslivet

Om man må møte på arbeidet til et bestemt tidspunkt, om man har regulert fleksitid eller selv kan velge når man vil komme og gå på jobb, sier noe om fleksibiliteten i det nye arbeidslivet. De aller fleste arbeidstakere - hele 67 prosent - må møte til et bestemt tidspunkt. 24 prosent har regulert fleksitid, mens 8 prosent selv kan velge når man vil komme og gå på jobb. På dette punkt kan vi ikke si at arbeidslivet er særlig fleksibelt. Her er det viktig å være klar over at spesielt kategoriene "har regulert fleksitid" og "kan selv

velge når man vil komme og gå på jobb" nok har flytende grenser. Begge kategoriene vil nok inneholde grader av fleksibilitet, for det er et langt sprik mellom å ha regulert fleksitid til å komme og gå som man vil. Å ha regulert fleksitid kan på noen arbeidsplasser bety at man må være på jobb innenfor en bestemt kjerneid, og regulere selv ut over det. Denne kjernen kan også variere. For andre kan det bety fleksibilitet uten kjerneid. Å kunne komme og gå som man vil, kan for noen yrkesgrupper faktisk bety dette, mens det for andre var den svarkategorien som passet best.

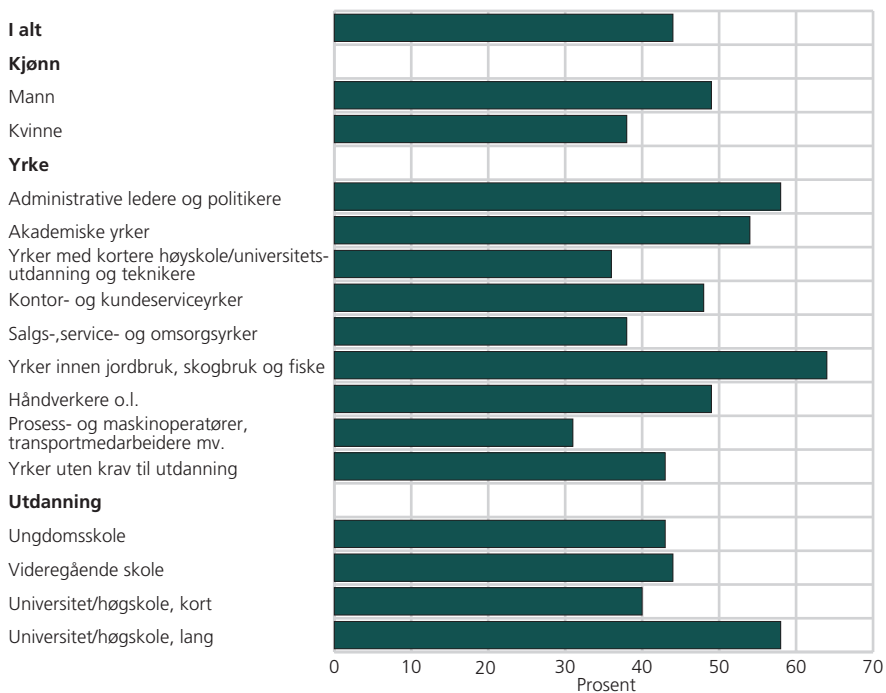
Flere menn enn kvinner har en fleksibel arbeidstid. Ledere skiller seg ut ved at hele 23 prosent selv kan velge når man vil komme og gå på jobb, og 40 prosent har regulert fleksitid. Bare 37 prosent må møte til et bestemt tidspunkt. At hele 23 prosent selv kan velge når man vil komme og gå på jobb, høres mye ut. Selv om mange ledere ikke har faste arbeidstider, jobber mye og er tilgjengelig per telefon, er det vanskelig å se for seg at de kan utebli over lengre tid uten at det ville få konsekvenser. Her er det altså viktig å være klar over hvilke svarkategorier man opererer med, og at denne var den kategorien som passet best, men ikke nødvendigvis helt. Også ansatte i akademiske yrker har en større grad av fleksibilitet enn ansatte generelt. Blant ansatte i salgs-, service- og omsorgsykker, håndverkere, maskinoperatører, transportmedarbeidere og yrker uten krav til utdanning har åtte-ni av ti ansatte et arbeid der de må møte til et bestemt tidspunkt. Disse yrkesgruppene utgjør rundt 40 prosent av alle ansatte. De frie og fleksible yrkene til lederne og akademikerne, utgjør i overkant av 20 prosent av alle ansatte. De andre yrkesgruppene, akademiske yrker med kortere utdanning, kontor- og kundeserviceyrker og bønder og fiskere, er omtrent som den gjennomsnittlige ansatte. Det er altså bare rundt to av ti ansatte som kan sies å ha en fleksibel arbeidstid.

Ansatte med fleksibel arbeidstid:

- er menn
- har jordbruks-, skogbruks- eller fiskeyrker, leder-, politiker- eller akademikeryrker
- har lang universitets-/høgskoleutdanning

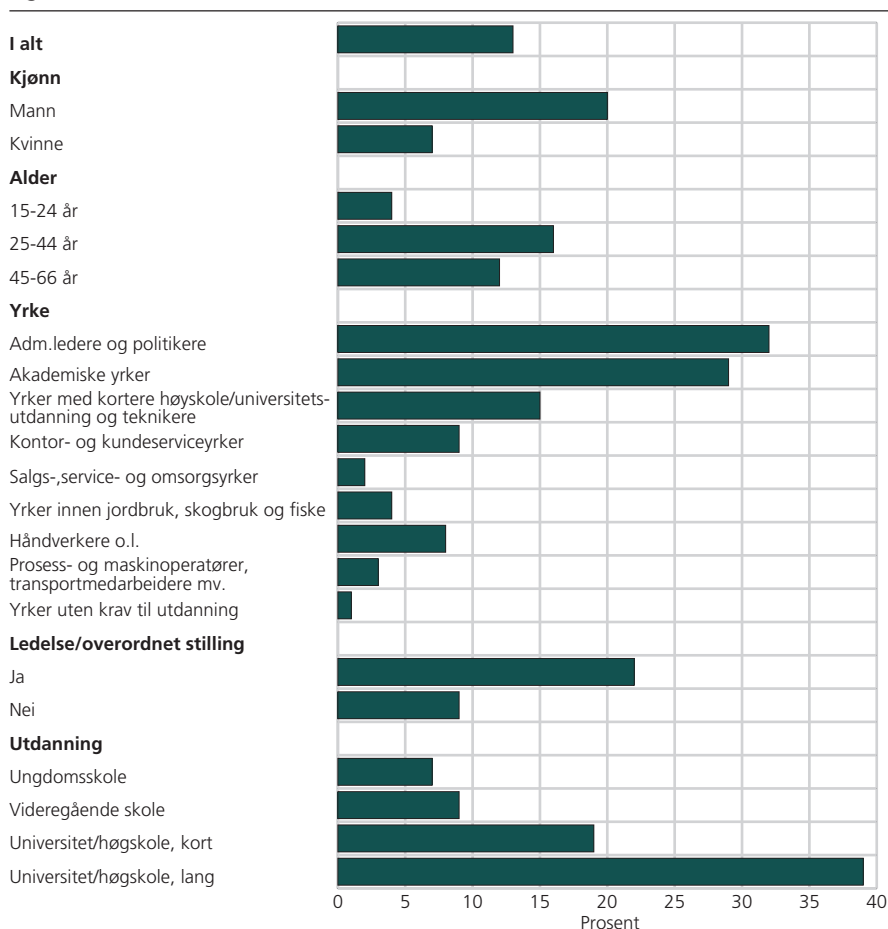
Et annet uttrykk for fleksibilitet på arbeidsplassen er hvorvidt arbeidstakeren har anledning til å selv bestemme når man vil ta ferie eller avspasere opparbeidede fridager. Dette er mer utbredt blant ansatte enn fleksibel arbeidstid. 43 prosent av alle ansatte svarer at dette kan de bestemme selv i stor grad. 34 prosent svarer at dette kan de bestemme i noen grad.

Figur 6. Andel ansatte som i høy grad selv kan bestemme når de vil avspasere eller ta ferie. 2000. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2000.

Figur 7. Den moderne arbeider. 2000. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2000.

Menn har i større grad enn kvinner muligheter til å bestemme dette selv. Ansatte ledere og ansatte i akademiske yrker skiller seg ut med å kunne bestemme over disse forholdene i større grad enn andre ansatte. Også selvstendige yrker, som bønder og fiskere, skiller seg ut her. Personer med høy utdanning bestemmer i høyere grad dette selv enn andre.

Kjennetegnet ved den sysselsatte som kan bestemme ferie selv, avspasere når han vil:

- Mann
- Jordbruks-, skogbruks- eller fiskeryrker, lederyrker, politikeryrker og akademiske yrker
- Lang universitets-/høgskoleutdanning

For de aller fleste ansatte er ikke arbeidslivet spesielt fleksibelt ut fra de tre målene fra levekårsundersøkelsen som vi har benyttet her: hjemmearbeid, fleksitid og selvbestemmelse i forhold til ferie og avspasering. Svært få ansatte oppgir å arbeide hjemme for arbeidsgiver. Det er også relativt få ansatte som har fleksitid, mens noen flere kan bestemme selv når de vil ha ferie og avspasere opparbeidede fridager.

Hvordan ser den moderne arbeider ut?

Vi har sett at de ulike spørsmålene alene ikke alltid er gode indikatorer på det nye arbeidsliv og den moderne arbeidstaker, slik forskere har beskrevet utviklingen i arbeidslivet på 1990-tallet. Enkeltspørsmål viser seg å bare delvis fange opp de tendensene som forskere har beskrevet. For å i større grad forsøke å rendyrke det moderne ved det nye arbeidsliv, har vi derfor slått sammen de seks indikatorene vi har tatt for oss ovenfor til en indeks. Følgende indikatorer er med:

- Har prosjektorganisert arbeid
- Jobber i team eller gruppe
- Arbeider med PC mesteparten av tiden
- Jobber hjemme
- Kan komme og gå på jobb når man vil
- Kan bestemme ferie selv/avspasere når man selv vil

Hvis man oppfylder fire eller flere av kriteriene ovenfor, havner man i kategori 1. Hvis man oppfylder tre eller to av kriteriene ovenfor, havner man i kategori 2 og hvis man ikke oppfylder noen av kriteriene, eller bare ett av dem, havner man i kategori 3¹. De som havner i kategori 1 kan sies å være

mest moderne på den måten at deres arbeid karakteriseres av flere av forholdene som kan sies å karakterisere det nye arbeidsliv.

Hva kjennetegner så arbeideren som oppfyller mer enn tre av kriteriene ovenfor? For det første har vi å gjøre med en relativt liten gruppe. I overkant av en av ti ansatte kjennetegnes av fire eller flere av de seks kriteriene for en moderne arbeider. En stor overvekt av moderne arbeidere er menn. 20 prosent av mennene er moderne mot 7 prosent av kvinnene. De er også helst over 24 år, og det er flest moderne arbeidere blant administrative ledere og politikere og blant de med akademiske yrker. Det er også flere moderne arbeidere blant de som er ledere eller har en overordnet stilling enn blant ansatte uten lederoppgaver. Et annet kjennetegn er at en stor overvekt har lang universitets- eller høgskoleutdanning. Fire av ti av de moderne arbeiderne har dette, mens under en av ti av de moderne har utdanning på videregående skole-nivå eller lavere.

Når vi slår sammen flere indikatorer, får vi i større grad fram et bilde som vi kan kjenne igjen som en arketypisk moderne arbeider, slik forskning og media har framstilt ham. Og vi ser at dette ikke gjelder mange arbeidstakere. I tillegg til kjennetegnene vi allerede har beskrevet, jobber den moderne arbeider lengre uker enn mindre moderne arbeidere. En gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for disse personene er 42 timer, mens den for de med færre kjennetegn på en moderne arbeider er 32 timer per uke. Denne gruppen jobber altså gjennomsnittlig nesten en dag mer enn de som har færre av kjennetegnene på en moderne arbeider. Vi skal nå se nærmere på arbeidsmiljøspørsmål - og hvorvidt de moderne arbeiderne sliter med arbeidsmiljøproblemer på grunn av måten de jobber på.

Arbeidsliv og arbeidsmiljø

Når arbeidslivet er gjenstand for sterke endringskrefter, vil mange yrkesaktive oppleve forandringer i sin arbeidssituasjon. Endringer i måter å jobbe på og måter å organisere forholdet mellom arbeid og fritid har betydning for arbeidstakerens arbeidsmiljø. Hilsen og Grimsmo (1998) undersøkte et representativt utvalg av arbeidstakere som svarte på hvilke endringer de hadde vært med på de siste to årene, og endringene var omfattende. Omfattende endringer vil nødvendigvis også påvirke arbeidsmiljøet. Endringene kan for eksempel ha betydning for måten arbeidet organiseres på, forholdet mellom ansatte på arbeidsplassen og forholdet mellom ledelsen og ansatte. Men virkningene kunne ifølge Hilsen og Grimsmo (1998) ikke sies å være entydig negative eller positive. På den ene siden så arbeidspresset ut til å øke. På den andre siden opplevde flere økt innflytelse og trivsel. Forandringene i arbeidslivet ser dermed ut til å ha tvetydige konsekvenser for arbeidsmiljøet. Ulike yrkesgrupper og bransjer vil ventelig merke og oppleve endringene i arbeidsmiljøet på forskjellig vis.

Vi skal nå se nærmere på de moderne arbeiderne i forhold til personene som oppfyller færre av kriteriene for det nye arbeidsliv. De moderne arbeiderne skal representere noen av de mange endringene som karakteriserer det nye arbeidsliv, og vil dermed kunne ha en annen oppfatning av arbeidsmiljøet sitt enn andre arbeidere. Det er viktig å være klar over at moderne arbeidere bare representerer 13 prosent av alle ansatte. Hvordan opplever disse at arbeidsmiljøet deres er, og oppleves arbeidsmiljøet forskjellig for moderne arbeidere og andre arbeidere?

Tabell 1. Andel ansatte som har så mange ulike arbeidsoppgaver at det er vanskelig å konsentrere seg om hver enkelt oppgave. 2000. Prosent

	Halvparten av tiden eller mer	Mindre enn halvparten av tiden
Moderne	28	72
Noe moderne	22	78
Ikke moderne	19	81

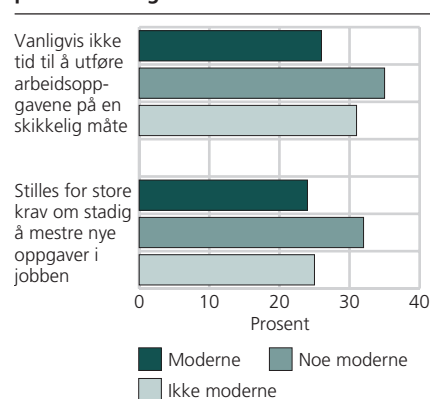
Kilde: Levekårsundersøkelsen, Statistisk sentralbyrå.

Tabell 2. Grad av fornøydhet med ulike sider ved nåværende jobb blant ansatte. 2000. Prosent

	Svært/ganske fornøyd	Verken eller	Ganske/svært misfornøyd
Moderne	67	21	12
Noe moderne	67	19	14
Ikke moderne	63	22	15

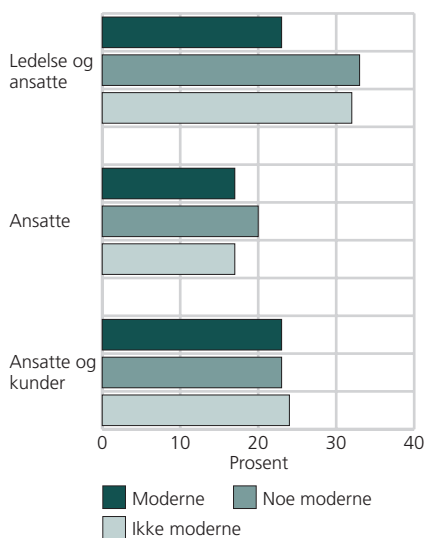
Kilde: Levekårsundersøkelsen, Statistisk sentralbyrå.

Figur 8. Andel ansatte som mener følgende beskrivelse av nåværende jobb passer svært godt. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2000.

Figur 9. Andel ansatte som ofte eller av og til opplever dårlig forhold mellom ledelse og ansatte, mellom ansatte og mellom ansatte og kunder. 2000. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2000.

Tabell 3. Andel ansatte som er svært/ganske fornøyd, verken eller, eller ganske/svært misfornøyd med forholdet mellom seg selv og dem de jobber sammen med. 2000. Prosent

	Svært/ganske fornøyd	Verken eller	Ganske/svært misfornøyd
Moderne	95	2	3
Noe moderne	92	5	3
Ikke moderne	89	6	5

Kilde: Levekårsundersøkelsen, Statistisk sentralbyrå.

Tabell 4. Andel ansatte som mener beskrivelsen at det er et godt sosialt miljø på arbeidsplassen passer svært godt/godt eller mindre godt/dårlig. 2000. Prosent

	Svært godt/godt	Mindre godt/dårlig
Moderne	97	3
Noe moderne	95	5
Ikke moderne	91	9

Kilde: Levekårsundersøkelsen, Statistisk sentralbyrå.

Vi skal se på arbeidsmiljøforhold som:

- Arbeidsmengde, stress og mestring i jobben
- Forhold mellom kolleger, mellom ledelse og kolleger, arbeidsmiljø
- Selvbestemmelse
- Utviklingsmuligheter
- Sykefravær og ulike plager i jobben

Den moderne arbeider mestrer jobben sin godt

Det kan være grunn til å anta at den moderne arbeider har mer å gjøre, "stresser" mer enn personer som ikke karakteriseres av typiske nye arbeidslivsindikatorer. Begreper som "det grenseløse arbeidsliv" og "grådige institusjoner" står sentralt i teorien, og tallene våre indikerer at den moderne arbeider har lengre arbeidsuker enn andre arbeidere.

På spørsmål om man har så mange arbeidsoppgaver at det blir vanskelig å konsentrere seg om hver enkelt oppgave, svarer nær tre av ti av de moderne arbeiderne at dette gjelder halvparten av tiden eller mer. De som kjennetegnes av færre nye arbeidslivsindikatorer opplever ikke dette i fullt så høy grad. Omtrent to av ti svarer det samme. Samtidig svarer 67 prosent blant de moderne arbeiderne at de er svært eller ganske fornøyd med arbeidsmengden i jobben sin. Her skiller de seg heller ikke mye fra andre arbeidere. De er faktisk noe mer fornøyd med arbeidsmengden enn arbeidere med få trekk fra det nye arbeidsliv. Så selv om det er flere moderne arbeidere som opplever at de har mange baller i luften, er de fleste fornøyd med arbeidsmengden. For mange skal det kanskje være slik at man har mange baller i luften på en gang? Dessuten spiller type arbeidsoppgaver inn. Jo mer man trives med arbeidsoppgavene sine, jo morsommere er det også å jobbe, selv om tempoet er høyt. Et annet forhold vi skal ta i betraktning er kjennetegn ved denne gruppa. Det er stort sett unge menn - som antakeligvis orker mer og har mulighet til å jobbe mer enn den generelle arbeidstaker.

Det er heller ikke slik at mange av de moderne arbeiderne opplever at de ikke har tid til å utføre arbeidsoppgavene sine skikkelig. 26 prosent mener en slik beskrivelse passer svært godt eller godt, mens nivået er noe høyere blant arbeidere som kjennetegnes av færre nye arbeidslivsindikatorer. Dette gjelder også spørsmål om det stilles for store krav til stadig å mestre nye oppgaver i jobben. Her oppgir 24 prosent av de moderne arbeiderne dette, mens henholdsvis 32 og 25 prosent blant de med færre nye arbeidslivsindikatorer oppgir det samme. Dette kan kanskje skyldes at de moderne arbeidere er vant til stadig å måtte mestre nye arbeidsoppgaver.

Den moderne arbeider har et godt forhold til kollegaer og trives på jobben

Hvordan er forholdet mellom ansatte og ledelse, mellom ansatte og mellom ansatte og eventuelle kunder for den moderne arbeider? Mens prosjekt- og teamarbeid gjør at man knyttes tettere sammen med andre på arbeidsplassen - på godt og vondt, kan fleksibiliteten føre til at man fjerner seg mer fra arbeidsplassen og kollegaer. Det er derfor vanskelig å si hvordan dette vil slå ut.

Det er færre moderne arbeidere enn andre arbeidere som oppgir at det ofte eller av og til er dårlig forhold mellom ansatte og ledelsen. 23 prosent blant de moderne arbeiderne oppgir dette, mot 33 og 32 prosent blant de andre. Det ser altså ut som om den moderne arbeider oftere har et godt forhold til

ledelsen enn andre. Ofte har de lederoppgaver selv også. Når vi se på forhold mellom ansatte, skiller ikke den moderne arbeider seg ut fra andre arbeidere. Heller ikke når det gjelder forhold mellom ansatte og kunder skiller den moderne arbeider seg ut.

Men den moderne arbeider er noe mer fornøyd med forholdet til kollegaer enn andre arbeidere. Mens 95 prosent blant disse er svært eller ganske fornøyd med forholdet til arbeidskollegaer, oppgir 89 prosent blant de som kjennetegnes av en eller ingen av de moderne karakteristika det samme. Den moderne arbeider oppgir også i noe høyere grad enn andre at de synes de har et godt sosialt miljø på arbeidsplassen. Det generelle inntrykket er altså at den moderne arbeider trives noe bedre enn arbeidere som ikke har like mange av de moderne kjennetegnene.

Selvbestemmelse og utviklingsmuligheter

Det å ha et fleksibelt arbeidsforhold og muligheter til selv å bestemme over ulike sider ved arbeidet sitt, blir i høy grad sett på som et gode og noe positivt. Det kan dermed være positivt for en arbeidstakers arbeidsmiljø. Her er det å forvente at de moderne arbeiderne skårer høyere på ulike selvbestemmelsesmål enn andre arbeidere. Vi ser også tydelige forskjeller på den moderne arbeider og andre arbeidere på indikatorer knyttet til selvbestemmelse. På forhold som muligheter til å bestemme hvilke arbeidsoppgaver en skal få, hvordan man skal gjøre arbeidet, hvilke kvalitetskrav som skal stilles og hvilke tidsfrister/hvilket arbeidstempo en skal holde, så svarer den moderne arbeider oftere enn andre arbeidere at de i høy eller noen grad kan bestemme dette selv.

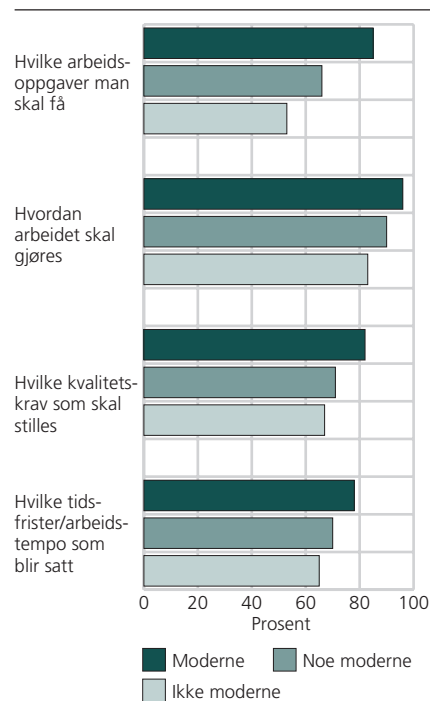
Den moderne arbeider opplever i større grad enn andre arbeidere utviklingsmuligheter i jobben sin. Dette gjelder både muligheter til å utvikle seg personlig i jobben, muligheter til å utnytte ferdigheter og kunnskaper og muligheter til å videreutvikle seg faglig.

Vansker på jobben, stress, psykiske problemer

Fører det moderne arbeid med seg noen negative arbeidsmiljøforhold, som kritikk på jobben, sykefravær eller helseproblemer? Mange av spådommene omkring det nye arbeidsliv går ut på at arbeidsplasser blir mer og mer grådige og grenseløse. Det har også blitt diskutert både positive og negative sider ved økt fleksibilitet, hjemmearbeid og liknende. Funn fra den finske Quality of Work Life Surveys 1977-1997 (Lehto og Sutela 1999), viser at produktivitet og fleksibilitet har ført med seg økt press og stress på arbeidsplasser. Jobben har blitt mer slitsom mentalt. De moderne arbeiderne er de som i størst grad blir utsatt for trekk ved det nye arbeidsliv, og dette kommer kanskje til uttrykk når vi ser på ulike negative arbeidsmiljøforhold.

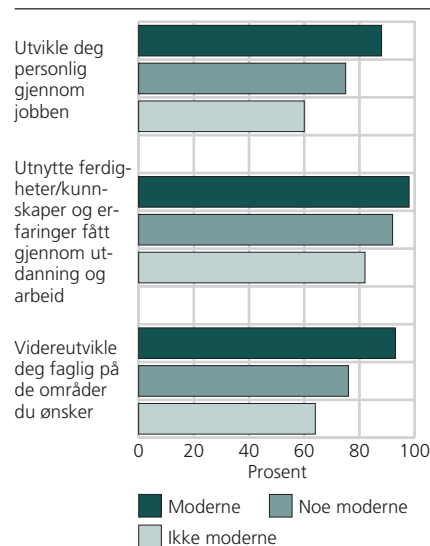
Det er ikke noen vesentlig forskjell på den moderne arbeider og andre arbeidere på spørsmål om man i løpet av siste måned har vært plaget av ulike forhold, som hodepine/migrene, angst, nedtrykthet/depresjon, tretthet eller matthet utover det vanlige. Tendensen er at de moderne arbeiderne i noen mindre grad enn de minst moderne arbeiderne synes å være plaget. Blant de som faktisk er plaget, oppgir noen flere av de moderne at plagene skyldes jobben. Selv om det er færre i denne gruppen som har slike plager, har jobben skylda i større grad enn blant andre ansatte.

Figur 10. Andel ansatte som i høy eller noen grad selv kan bestemme over ulike forhold i arbeidet sitt. 2000. Prosent



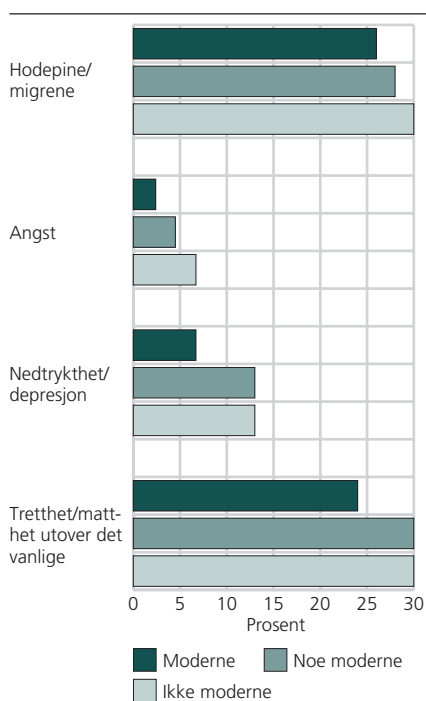
Kilde: Levekårsundersøkelsen 2000.

Figur 11. Andel ansatte som er svært eller ganske fornøyd med i hvilken grad de kan utvikle seg personlig gjennom jobben. 2000. Prosent



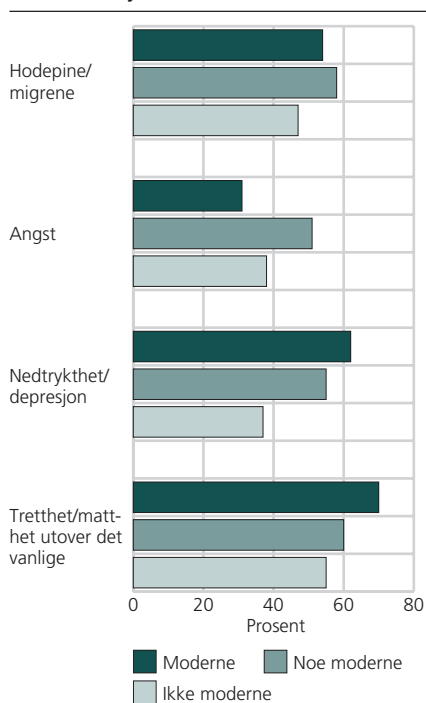
Kilde: Levekårsundersøkelsen 2000.

Figur 12. Andel ansatte som i løpet av den siste måneden vært plaget av ulike forhold. 2000. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2000.

Figur 13. Andel ansatte som i løpet av siste måned har vært plaget av ulike forhold, der dette helt eller delvis skyldes nåværende jobb. 2000. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2000.

Det er viktig når vi ser på disse arbeidsmiljøforholdene å være klar over hvilken gruppe vi ser på. De moderne arbeiderne består nå i stor grad av unge, ressurssterke menn. Hvis det nye arbeidsliv skulle omfatte en mer heterogen gruppe arbeidstakere, ville vi nok sett flere konsekvenser. Det er også verdt å merke seg at det nye arbeidsliv fortsatt er nytt. Mange av konsekvensene er det kanskje for tidlig å se ennå.

Det nye arbeidsliv - foreløpig for de få

Formålet med denne artikkelen har vært å fokusere på noen av de "nye" tendensene i arbeidslivet. Hva har endringene på 1990-tallet med en mer velutdannet arbeidsstyrke ført med seg? Forhold som har blitt trukket fram i denne debatten, er krav om individuelle tilpasninger i arbeidstid og i yrkesarbeidets organisering og innhold, flytende grenser mellom arbeid og privatliv på grunn av utviklingen innen informasjonsteknologien, omstilling, økt kompleksitet og intensitet i arbeidslivet. "Det grenseløse arbeidsliv" er et begrep som har blitt benyttet om det nye arbeidsliv (Kitterød og Kjeldstad 2001).

Ved hjelp av levekårsundersøkelsen med arbeidsmiljø som tema, har vi forsøkt å se nærmere på dette fenomenet. Hvor utbredt er dette nye i arbeidslivet? Greier vi ved hjelp av spørsmålene vi stiller i levekårsundersøkelsen å finne "arketyper" i det nye arbeidslivet, og hva karakteriserer denne personen? Et hovedfunn i artikkelen er at mange av de forholdene vi har sett på, ikke er nye forhold i arbeidslivet. Et annet hovedfunn er at det viktigste kjennetegnet ved den moderne arbeider, er at han representerer en del av alle arbeidstakere. Det moderne omfatter få personer.

Vi har sett nærmere på forhold som prosjektorganisert arbeid og gruppe- og teamarbeid som to forhold som skulle karakterisere det nye i arbeidslivet. Begge disse arbeidsformene har vært vanlige arbeidsformer innenfor ulike bransjer i lang tid, og representerer ikke noe nytt. Eksempelvis har nok håndverkeres og bygningsarbeideres arbeid alltid hatt som kjennetegn å være prosjektorganisert, mens ulike omsorgsyrker har vært kjennetegnet ved at arbeidet ofte utføres i team. Det nye med disse arbeidsformene har vært at det i senere år har blitt populært å bruke dem på arbeidsplasser der dette tidligere ikke har vært vanlig. Begrepene har fått nytt innhold. Også når vi ser på PC-arbeid, det å jobbe for arbeidsgiver hjemme og grad av fleksibilitet i jobben, finner vi tvetydigheter som gjør at vi ikke umiddelbart kan si at dette representerer noe nytt.

Hva kan vi trekke ut av dette? For det første at noe av det nye i arbeidslivet er at gamle arbeidsformer dukker opp i nye sammenhenger. For det andre at det er vanskelig å fange opp nye fenomener, fordi det er lite håndfast og dermed vanskelig å spørre om på en god måte i spørreundersøkelser. Spørsmålene i levekårsundersøkelsen, som var ment å skulle fange opp de nye tendensene i arbeidslivet på 1990-tallet, gjør bare til en viss grad dette. De fanger opp både gamle og nye forhold ved arbeidslivet. Ved å kombinere alle forholdene vi har fokusert på i en indeks, greier vi likevel å finne en gruppe som kan sies å representere noe nytt - den moderne arbeider.

Som vi har nevnt, er et annet funn at den moderne arbeider er en liten og ensartet gruppe. Det moderne arbeidsliv omfatter ikke mange arbeidstakere. Den moderne arbeider karakteriseres først og fremst av å være menn med høy utdanning som arbeider innenfor yrkesgruppene administrative

ledere og politikere og akademiske yrker. I overkant av en av ti ansatte kan karakteriseres som moderne. Det kan se ut som om Ellingsæter (2001) har rett når hun hevder at teorier om det postindustrielle arbeidslivet ofte er for entydig formulert, og har sitt utspring i land som skiller seg fra Norge på viktige områder. Lovfestede arbeidstidsreguleringer i Norge og en omfattende familiepolitikk har bidratt til at det norske arbeidslivet er mindre grenseløst og grådig enn hva som er tilfelle i mange andre land. Sosiologiske moderniseringsteorier, som peker på at samfunnslivet generelt kjennetegnes av økt individualisering og refleksivitet, er blitt kritisert for å være for generelle og for mye preget av middelklassens tenkning og erfaringer (Kitterød og Kjeldstad 2001). Det nye arbeidsliv er ikke et generelt fenomen. Medias oppmerksomhet omkring visse spesielle bransjer kan lett skape et bilde av at hele arbeidslivet har endret seg dramatisk. Foreløpig ser det ikke ut som dette er tilfelle. Levekårsundersøkelsene har en viktig oppgave i å presentere bildet av det generelle arbeidsliv. Denne artikkelen viser hvor viktig slike generelle undersøkelser er. De er med på å supplere og nyansere bildet særundersøkelser fra ulike bransjer og yrkesgrupper gir.

Men selv om den moderne arbeider anno 2000 først og fremst karakteriseres av å være en av ti, kan det være interessant å se på hvilke konsekvenser det moderne arbeidsliv har for arbeidsmiljøet. Hvilke følger har det moderne arbeidsliv for stress i jobben, forhold mellom ansatte og mellom ansatte og ledelse på arbeidsplassen, selvbestemmelse og utviklingsmuligheter i jobben og sykefravær og ulike plager? Hovedinntrykket er at den moderne arbeider har det bedre eller like bra som andre arbeidstakere på de fleste av arbeidsmiljøfeltene vi har sett på. Man skulle kanskje tro at man fant flere symptomer på det "grenseløse" arbeidsliv blant de moderne, men foreløpig ser det ikke ut som om dette er tilfelle. Dette kan skyldes flere forhold. Blant annet at det moderne arbeidsliv med det arbeidsmiljøet som følger, fortsatt er relativt nytt, og at konsekvensene av det ennå ikke har begynt å synes. Den moderne arbeider er også en del av det totale arbeidsliv, med de reguleringer som gjelder generelt. For det tredje er gruppen moderne arbeidere per i dag en liten og ressurssterk gruppe. Hvis det moderne arbeidsliv sprer om seg og omfatter flere arbeidstakere, kan bildet bli annerledes.

1. Hvis respondentene ikke har svart på et av disse spørsmålene, faller de utenfor denne indeksen.

Litteratur

Ellingsæter, Anne Lise (2001): Tidsregimer under omforming. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, årg. 42, nr. 3:347-372.

Hilsen, Anne Inga og Asbjørn Grimsmo (1998): *Arbeidsmiljø og omstilling*.

Kitterød, Ragni Hege og Randi Kjeldstad (2001): Det nye arbeidslivet: Nye arbeidstidsmønstre blant fedre og mødre. Prosjektbeskrivelse.

Lehto, Anna-Maija og Hanna Sutela (1999): Efficient, more efficient, exhausted. Findings of Finnish.

Quality of Work Life Surveys 1977-1997. *Labour Market* 1999:8. Statistics Finland.

NOU 1999:34: Nytt millennium - nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskaping i et fleksibelt arbeidsliv. Innstilling fra Arbeidslivsutvalget.

Statistisk sentralbyrå (2000): DS 9. august 2000.

Statistisk sentralbyrå (2002): DS 17. juni 2002.

Sørensen, Bjørg Åse (1999): Arbeidslivsforskningens utfordringer til kvinneforskningen: retorikk og lokale virkeligheter i det "nye" arbeidslivet, *Nytt om kvinneforskning* 3/99.

Torvatn, Hans (2001): *Arbeidsmiljø og arbeidstilsyn gjennom 90-årene*.

Vågane, Liva (2001): Dokumentasjon av levekår 2000.

Westhagen, Harald (2001): Prosjektarbeid. Utviklings- og endringskompetanse.