

Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 2002–2003

Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 2002–2003

Statistiska centralbyrån
2005

Living Conditions

Report no 109

Employment, working hours and work environment 2002–2003

Statistics Sweden 2005

Producent SCB, Enheten för Social Välfärdsstatistik
Producers Box 24300, 104 51 Stockholm
 Tfn +46 8 506 940 00
 E-post: eivor.hoglund@scb.se

Förfrågningar Cecilia Skjöld, tfn +46 8 506 950 41
Inquiries E-post: cecilia.skjold@scb.se

Om du citerar ur denna publikation, var god uppge källan:
SCB, Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 2002–2003

Omslag: Ateljén, SCB

©2005, Statistiska centralbyrån

Enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk är det förbjudet att helt eller delvis mångfaldiga innehållet i denna publikation utan medgivande från Statistiska centralbyrån.

ISSN 0347-7193
ISBN 91-618-1289-7

Printed in Sweden
SCB-Tryck, Örebro 2005.09

Förord

Statistiska centralbyrån (SCB) genomför på uppdrag av Sveriges riksdag från och med hösten 1974 löpande undersökningar av svenska folkets levnadsförhållanden. Uppgifterna insamlas i huvudsak genom personliga intervjuer med ett urval av Sveriges vuxna befolkning, 16–84 år. Resultaten publiceras i SCB:s serie Levnadsförhållanden. Ett hundratal rapporter har hittills utkommit.

I denna rapport ges en statistisk belysning av olika befolkningsgruppers sysselsättnings-, arbetstids- och arbetsmiljöförhållanden. Rapporten beskriver i huvudsak förhållandena 2002–2003 men även utvecklingen sedan ett antal år belyses. Rapporten har utformats i syfte att underlätta jämförelser med tidigare sysselsättningsrapporter, den senaste med nr 92 i serien Levnadsförhållanden. Rapporten har utarbetats av Cecilia Skjöld.

SCB vill rikta ett varmt tack till alla som medverkat, inte minst till intervjuarna och till alla dem som deltagit i undersökningen genom att lämna de uppgifter på vilka den redovisade statistiken grundar sig.

Statistiska centralbyrån i oktober 2005

BERNDT ÖHMAN

Eiwor Höglund-Dávila

SCB tackar

Tack vare våra uppgiftslämnare – privatpersoner, företag, myndigheter och organisationer – kan SCB tillhandahålla tillförlitlig och aktuell statistik som tillgodoser samhällets informationsbehov.

Innehåll

A separate text in English is provided at the end of the publication, on page 143.

Förord	3
Sammanfattning	7
Något om uppläggningsen av rapporten	12
Sysselsättningsutvecklingen	13
Utvecklingen på arbetsmarknaden 1987–2003	13
Sysselsättning och arbetslöshet	14
Sysselsättningsutvecklingen inom olika näringsgrenar	17
Hel- respektive deltidsanställda	19
Arbetslösheterfarenhet bland förvärvsarbetande och i befolkningen	21
Orsaker att inte arbeta	24
Orsaker till deltidsarbete	27
Arbetare, tjänstemän och företagare	30
Yrkesfördelningar	31
Könsfördelningen på arbetsplatsen	31
Näringsgren	32
Arbetstider	35
Vanlig arbetstidsförläggning	35
Obekväma arbetstider	39
Övertidsarbete	44
Arbetsresor	47
Arbetsmiljö	51
Vad ryms i begreppet arbetsmiljö? Varför är arbetsmiljön viktig och hur kan den mätas?	51
Strukturella förändringar	52
Förhöjda anspråksnivåer	52
Förändras arbetsmiljön?	53
Den fysiska arbetsmiljön	53
Fysiskt krävande arbetsmoment	55
Utsatta branscher	60
Fysiska faktorer i omgivningen	63
Datorarbete	69
Den psykosociala arbetsmiljön	72
Stress och inflytande	81
Stressrelaterade faktorer	82
Autonomi i arbetet	89
Relationer på arbetsplatsen	95
Arbetsmarknadsrelaterade problem	98

Fakta om statistiken	107
Inledning	107
Kort historik.....	107
Undersökningsobjekt, population och redovisningsgrupper	108
Urvalsförfarande	109
Över- och undertäckning samt bortfall	110
Estimation och variansberäkning	110
Genomförande	111
Resultatens tillförlitlighet	112
Hjälpstabeller	114
Exempel 1 för beräkning av konfidensintervall för procenttal.....	115
Exempel 2 för beräkning av konfidensintervall för differenser mellan procenttal	115
Bilaga 1 Redovisningsgrupper	125
Inledning	125
Ålder	125
Socioekonomisk indelning.....	126
Arbetare.....	127
Tjänstemän.....	127
H-region	129
Kommungrupper	131
Ursprung	132
Sektor	133
Yrkesområden	134
Näringsgren	135
Bilaga 2 Rapportförteckning	140
In English.....	143

Sammanfattning

Alltsedan mitten av 1990-talet har heltidsarbetet ökat bland de anställda. Andelen män i yrkesverksamma åldrar som arbetar heltid har ökat från 59 procent till 61 procent och andelen heltidsanställda kvinnor har ökat i ännu högre grad, från 38 till 42 procent. Andelen deltidsarbetande kvinnor har däremot minskat, från 30 till 27 procent.

Arbetstider

Andelen anställda som enbart arbetar *dagtid* minskar samtidigt som andelen som arbetar efter *schema eller turlista* ökar. Till stor del beror minskningen av dagtidsarbetet på att anställda ungdomar i dag i förhållandevis liten utsträckning arbetar dagtid, 62 procent av männen och 52 procent av kvinnorna gör det medan 13 respektive 23 procent arbetar efter schema eller turlista. Bara hälften av dessa ungdomar har tillsvidareanställning, för övriga gäller olika typer av tidsbegränsade anställningar.

Under veckan som föregick intervjun arbetade 59 procent av de arbetande minst en dag på *obekväm arbetstid* vilket kan jämföras med att endast 53 procent gjorde det i mitten av 1990-talet. Som obekväma arbetstider räknas tider utanför intervallet vardagar kl. 07–18. Det är i huvudsak kvällsarbetet som ökat, från 38 procent till 44 procent och till största delen är det bland arbetare som ökningen skett. Få arbetar dock på obekväma tider varje dag, endast 18 procent uppger det och då gäller det i stor utsträckning morgonarbete. Kvällsarbete varje arbetad dag är däremot ovanligt, endast 8 procent har uppgett det.

Även *övertidsarbete*, i synnerhet det korta övertidsarbetet, har ökat. Från omkring 27 procent till 31 procent och till större delen rör det sig om beordrad och ersatt övertid. Vanligast är övertidsarbete bland manliga högre tjänstemän av vilka 44 procent arbetat över veckan som föregick intervju.

Tjänstemän är också den grupp som mätt i tid har de längsta *arbetsresorna*. I Stockholm är restiden för tjänstemännen drygt en timme i genomsnitt medan genomsnittet i riket ligger på 48–49 minuter. Arbetare har generellt kortare restider, i Stockholm är de 54 minuter för kvinnorna och 57 minuter för männen. Kortast restider har kvinnliga arbetare i Norra glesbygden, bara 28 minuter per dag.

Sedan mitten av 1990-talet har restiderna i genomsnitt ökat med 4 minuter för männen och 2 minuter för kvinnorna.

Den fysiska arbetsmiljön

Fysiskt ansträngande arbete, dvs. att lyfta tungt, arbeta i olämpliga arbetsställningar, utföra upprepade och ensidiga rörelser, utsätts för kraftiga skakningar och vibrationer eller bli svettig av kropps-ansträngning, är lika vanligt bland kvinnor som bland män. Dock föreligger skillnader genom att kvinnor mer sällan blir svettiga av ansträngning men däremot ofta tvingas till ensidiga rörelser. *Tunga lyft* utförs däremot dagligen i samma utsträckning av kvinnor som av män. Det är framför allt inom arbetaryrken som tunga lyft utförs, 43 procent av männen och 50 procent av kvinnorna med arbetaryrken utför dagligen tunga lyft mot 7 procent av de manliga och 9 procent av de kvinnliga tjänstemännen. Andelen kvinnliga arbetare som dagligen lyfter tungt har under de senaste decennierna ökat successivt med ca. 10 procentenheter.

Att arbeta i *olämpliga arbetsställningar* är också ett mycket vanligt arbetsmiljöproblem vilket 62 procent av såväl kvinnliga som manliga arbetare rapporterar. Kraftiga *skakningar och vibrationer* utsätts praktiskt taget bara manliga arbetare för, men bland dem är det så pass vanligt att mer än var fjärde rapporterat det. Andelarna som arbetar i olämpliga arbetsställningar, utsätts för skakningar och vibrationer eller dagligen blir svettiga har inte förändrats under senare år. Det har däremot andelen män som rapporterar att de utför *upprepade och ensidiga rörelser*. Ökningen gäller både arbetare och tjänstemän men tjänstemän i något högre grad. Manliga tjänstemän är visserligen den grupp som i minst utsträckning påstår att arbetet innebär upprepade och ensidiga rörelser men andelen har ökat kraftigt, med hela 8 procentenheter till 28 procent. Också bland manliga arbetare, vilka redan tidigare låg på en hög nivå har andelen ökat, med 5 procentenheter till 57 procent. Bland kvinnorna återfinns man inte motsvarande ökning men de ligger å andra sidan redan sedan tidigare ungefär på dessa nivåer.

Med stor sannolikhet hänger denna utveckling samman med det allt vanligare *datorarbetet*. Sedan mitten av 1990-talet har andelen som arbetar vid bildskärm ökat med 11–16 procentenheter bland kvinnor och män, arbetare och tjänstemän. Andelen tjänstemän som arbetar mer än halva dagen vid bildskärm har ökat med 21 procentenheter bland männen och 15 procentenheter bland kvinnorna. Kvinnor och män med arbetaryrken sitter däremot mycket sällan mer än halva dagen vid datorn, endast 4–5 procent gör det, trots att 30 respektive

38 procent arbetar något vid dator. För de flesta i denna grupp rör det sig om mindre än en timme om dagen.

Numera arbetar således 92 procent av de manliga tjänstemännen och 87 procent av de kvinnliga vid dator någon del av dagen och 41 respektive 40 procent gör det mer än halva dagen. Som en följd av detta är det också alltför många som rapporterar att de *besväras av alltför mycket arbete vid dator*. Det är nästan lika stora andelar anställda som har besvär som andelarna som arbetar mer än halva dagen, 35 procent av de manliga och 33 procent av de kvinnliga tjänstemännen. Mest utsatta är tjänstemän inom finansiell verksamhet inklusive företagstjänster, fastighets- och uthyrningsverksamhet. I dessa verksamheter arbetar praktiskt taget samtliga vid dator och majoriteten gör det större delen av dagen. Av kvinnorna uppger här 60 procent totalt att de besväras av datorarbetet, varav 27 procent gör det i hög grad. För männen är motsvarande andelar 48 respektive 17 procent. Detta är också den grupp som i störst utsträckning anser att deras arbete är alltför stillasittande.

Den psykosociala arbetsmiljön

Under senare år har allt större uppmärksamhet fästs vid de psykosociala arbetsmiljöförhållandena. Den vanligaste modellen för att beskriva vad som skapar stressreaktioner utgår dels från de krav som ställs på arbetstagaren och dels den beslutsfrihet denne åtnjuter. Tanken är att ett arbete med höga krav men litet beslutsutrymme leder till att arbetssituationen upplevs som spänd och att detta på lång sikt kan leda till psykiska och fysiska problem.

Om de höga kraven däremot motsvaras av stort inflytande över arbetssituationen tenderar arbetet snarast att upplevas som aktivt och stimulerande. Arbeten med låga psykiska krav kan betraktas som avspända eller passiva beroende på hur stort inflytande den anställda har. (Theorell-Karasek)

Ytterligare en faktor i detta sammanhang anses den sociala situationen, relationerna, på arbetsplatsen utgöra. Positiva sociala faktorer antas minska risken för olika typer av stressreaktioner.

I motsats till de fysiska arbetsmiljöfaktorerna är de psykosociala faktorerna vanligare bland tjänstemän än bland arbetare. Skillnaderna är dock mindre dramatiska och det förekommer också tydliga olikheter mellan kvinnor och män.

När det gäller synen på arbetet finns t.ex. tydliga skillnader mellan kvinnor och män med arbetaryrken. Av männen är det 62 procent som anser att arbetet ger en *personlig tillfredsställelse*, dvs. de betrak-

tar inte arbetet enbart som en födkrok. Bland kvinnorna med arbetaryrken är andelen drygt 10 procentenheter högre, dvs. 73 procent. Detta torde bero på att kvinnor i så stor utsträckning är sysselsatta inom vård och omsorg, verksamheter som ofta innebär att man hjälper medmänniskor. På tjänstemannasidan är andelarna kvinnor respektive män som anser arbetet vara personligt tillfredsställande lika höga, omkring 87 procent. Någon förändring har ej kunnat konstateras under senare år.

Arbeten som är både *jäktiga och enformiga*, dvs. arbeten av tempokaraktär, utsätts ungefär var femte arbetare för, kvinnor i samma utsträckning som män. Fram till 1992–93 såg denna typ av arbete ut att minska men under senare år har alltfler arbetare uppgivit att de upplever arbetet som både jäktigt och enformigt. Medan kombinationen jäktigt och enformigt är vanligast i arbetaryrken är såväl jäktiga som *psykiskt ansträngande* arbeten vanligare i tjänstemannaryrken. Sedan början av 1990-talet finns dock en klar tendens till att även facklärd kvinnor i allt högre utsträckning upplever arbetet som psykiskt ansträngande.

Om man ser på vilka krav som ställs i arbetet, att man måste arbeta hårt, att kraven är för stora eller att man måste *hålla mycket information i huvudet* synes det sistnämnda dominera. Hårt arbete krävs av omkring 30 procent, alltför stor arbetsinsats av var tionde och att hålla mycket information i huvudet av omkring 65 procent av de anställda.

Att möta *motstridiga krav* är mindre vanligt men sannolikt mycket starkt relaterat till stress. Mest utsatta är kvinnliga och manliga tjänstemän på högre nivå, 11–12 procent uppger det och det förefaller vara vanligare inom kommuner och landsting än inom statlig och privat verksamhet. Framför allt kvinnor inom dessa sektorer är de som i störst utsträckning även möter *starka känslor* i sitt arbete.

Med undantag av de anställdas *inflytande* över förläggningen av arbetstiden och i någon mån förläggningen av semestern, där färre numera saknar inflytande, har inga större förändringar inträffat vad gäller inflytandet på arbetsförhållandena. Fortfarande är det 13–14 procent av arbetarna och 3 procent av tjänstemännen som helt saknar inflytande över planeringen av det egna arbetet och i nästan samma utsträckning saknar de inflytande över det egna arbetstempot. Minst inflytande har arbetarna inom tillverkningsindustrin och de inom handel och kommunikation. Det rör sig där om att 16–18 procent av männen saknar inflytande på planeringen av det egna arbetet och 11–12 procent som saknar inflytande över det egna ar-

betstempot. Bland kvinnorna är motsvarande andelar något högre, 18–23 respektive 14–15 procent.

Den sociala situationen på arbetsplatsen

Tjänstemän förefaller ha en, marginellt, bättre arbetsmiljö än arbetare även då det gäller stämningen och relationerna på arbetsplatsen. De flesta anställda anser att *sammanhållningen* på deras arbetsplats är god, 88–90 procent, att man kommer *bra överens* med överordnade, 84–88 procent och att man vid behov får *stöd och hjälp* av arbetskamrater och chefer, 88–94 procent. Men det finns också arbetsplatser där det ofta förekommer bråk och konflikter, 12–16 procent uppger detta, och det finns arbetsplatser där man drar sig för att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållandena, 10–15 procent.

Det tycks också föreligga en skillnad mellan hur kvinnor och män ser på detta. Huruvida skillnaden beror på att stämningen på arbetsplatser med huvudsakligen kvinnliga respektive manliga medarbetare verkligen skiljer sig eller om kvinnor och män uppfattar stämningen på arbetsplatsen olika är osäkert.

Arbetsmarknadsrelaterade problem

Andelarna anställda på vars arbetsplatser det under det senaste året förekommit nedskärningar av verksamheten och varsel om uppsägningar är idag, jämfört med mitten av 1990-talet, betydligt lägre. *Utflyttningarna* av verksamheter tycks däremot inte ha förändrats, det är fortfarande 5–12 procent av de anställda på vars arbetsplatser detta varit aktuellt. *Nedskärningar* har under det senaste året berört 38 procent av de manliga tjänstemännen och 26 procent av de kvinnliga, varsel om *uppsägningar* har berört 25 procent av de manliga tjänstemännen och 14 procent av de kvinnliga och *utflyttning* slutligen har berört 12 procent av de anställda manliga tjänstemännen och 7 procent av de kvinnliga. Andelarna bland arbetarna var med något undantag lägre.

Omorganisationerna förefaller däremot öka och mest ökar de på mäns arbetsplatser. På mer än hälften, 56 procent, av de manliga tjänstemännens arbetsplatser har omorganisationer varit aktuella under det senaste året och detta innebär en ökning med 13 procentenheter. Även på de manliga arbetarnas arbetsplatser har omorganisationer varit aktuella, 37 procent uppgav det – en ökning med 11 procentenheter. Också för kvinnornas del har andelarna ökat, men i klart mindre utsträckning och på något lägre nivåer. Över huvudtaget tycks mäns arbetsplatser vara mer otrygga än kvinnornas

vilket kan bero på att de i större utsträckning arbetar inom privat sektor. Inom denna är såväl nedskärningar som varsel och utflyttningar vanligare än inom den offentliga sektorn. Omorganisationer är däremot vanligare inom den offentliga sektorn.

Fler anser sig idag *överkvalificerade* i förhållande till sina arbetsuppgifter. Vanligast är det att män och ungdomar, 25–34 år, uppger detta. Allra vanligast är det dock bland kvinnor och män med utländsk bakgrund, såväl de utrikes födda som de inrikes födda vars båda föräldrar är utrikes födda. Omkring var tredje man och drygt var fjärde kvinna med sådan bakgrund anser att de är överkvalificerade för sina arbeten. Det kan jämföras med att endast omkring var femte av de vars båda föräldrar är inrikes födda upplever sig som överkvalificerade.

Något om uppläggningsrapporten

Rapporten är indelad i tre avsnitt där det första översiktligt behandlar utvecklingen på arbetsmarknaden, det andra redovisar arbetstidernas förläggning och det sista beskriver förekomst och utveckling av fysiska och psykosociala arbetsmiljöfaktorer.

Arbetsmiljöavsnitten avslutas i allmänhet med tabeller där förekomsten av de olika faktorerna inom olika näringsgrenar redovisas. Som framgår av redovisningen av urvalsstorlekar i bilaga 1, Redovisningsgrupper, har vissa redovisningar fått utgå på grund av för litet urval. (En redovisningsgrupp bör innehålla minst 50 observationer för att skattningen inte ska bli alltför osäker.)

Redovisningarna avser åldrarna 16-64 år då annat ej anges.

Ett antal tidsseriediagram är hämtade från SCB:s hemsida där något andra beräkningsmetoder tillämpas. Smärre avvikelser föreligger därför i förhållande till rapportens övriga skattningar.

I rapporten används "förvärvsarbetande" och "syssetsatta" synonymt.

En omfattande tabellbilaga finns tillgänglig på SCB:s hemsida under ämnesrubriken Levnadsförhållanden.

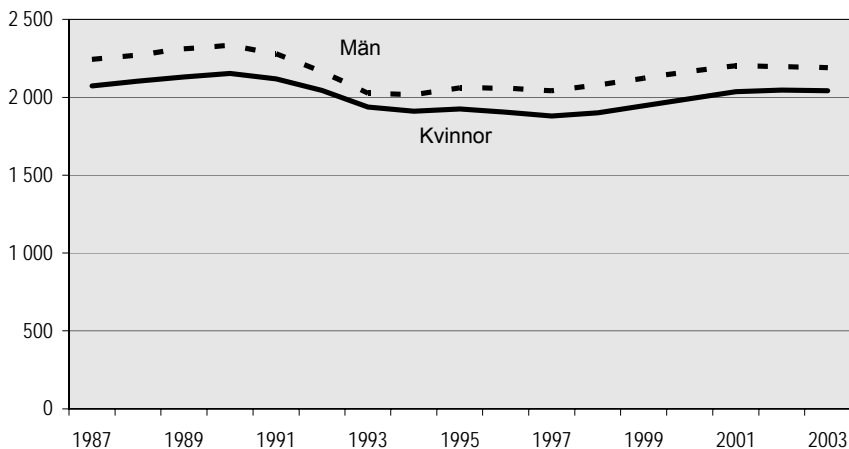
Sysselsättningsutvecklingen

Utvecklingen på arbetsmarknaden 1987–2003

Då man studerar sysselsättningsutvecklingen under senare år gör sig kvardröjande effekter av de stora förändringar som präglade arbetsmarknaden under 1990-talet ännu gällande. Den svenska arbetsmarknaden som under flera decennier dominerats av kvinnornas inträde kom under 1990-talets första år att kännetecknas av sjunkande sysselsättning och höga arbetslöshetsnivåer. Sysselsättningen sjönk med omkring 12 procentenheter och arbetslösheten låg under ett flertal år runt 8 procent i genomsnitt. Varken sysselsättnings- eller arbetslöshetsnivåerna har helt återhämtats. Andelen sysselsatta låg i början av 2000-talet fortfarande mer än 5 procentenheter lägre än i början av 1990-talet och arbetslösheten hade knappt halverats.

Diagram 1a

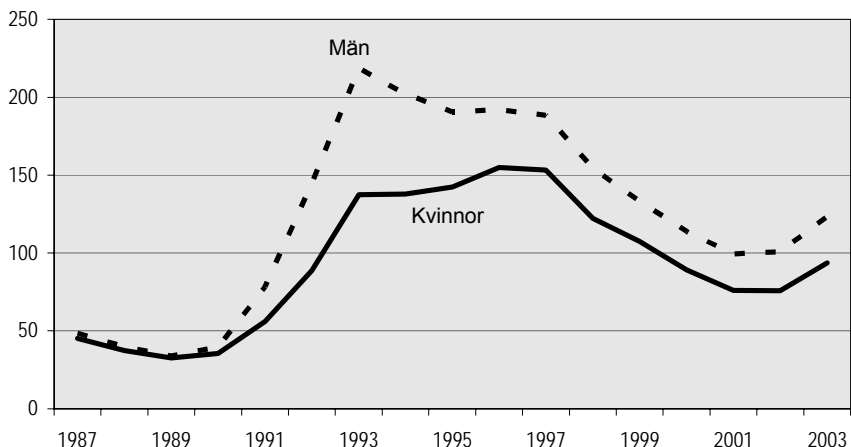
Antal sysselsatta kvinnor och män. 1 000-tal. 1987–2003



Källa: Arbetskraftsundersökningarna

Diagram 1b

Antal arbetslösa kvinnor och män. 1 000-tal. 1987–2003



Källa: Arbetskraftsundersökningarna

System och arbetslöshet

Alltsedan 1994–95, dvs. då systemfrågorna senast var föremål för fördjupad uppgiftsinsamling i ULF, har systemen ökat och arbetslösheten minskat i åldrarna mellan 16 och 64 år. Bakgrunden är naturligtvis det förändrade läget på arbetsmarknaden. För männens del har förbättringen varit något större än för kvinnorna, 2,0 jämfört med 0,9 procentenheter, men störst skillnader finner man mellan olika åldrar. Såväl bland kvinnor som män är det framförallt i åldrarna 55–64 år som systemen ökat medan den därefter minskat något i åldersgruppen 45–54 år.

I den allra äldsta åldersgruppen, de över den vanliga pensionsåldern 65 år, har andelen som förvärvsarbetar också ökat en hel del. Här rör det sig emellertid i liten omfattning om heltidsanställningar utan om deltidsanställningar, tidsbegränsade arbeten och arbete som jordbrukare eller företagare.

Arbetslösheten har minskat i alla åldrar men det är främst den tidigare mycket höga ungdomsarbetslösheten som nu minskat, nästan till halverats. Som ungdomar betraktas hela gruppen 16–24 år även om andelen förvärvsarbetande respektive studerande ligger på helt olika nivåer i de enskilda årsklasserna. Men även bland de något äldre ungdomarna, 25–34 år har arbetslösheten sjunkit kraftigt. I båda dessa grupper är det dock snarare andelen studerande än andelen förvärvsarbetande som ökat. Av de anställda ungdomarna har

dessutom bara hälften tillsvidareanställningar, övriga har olika typer av tidsbegränsade anställningar.

Tabell 1

**Huvudsakliga sysselsättningar i befolkningen 16-74 år.
Andelar 2003-04 samt förändring sedan 1994-95**

	Förvärvsar- betande		Arbetslösa		Studerande		Pensionärer	
Båda könen								
16-24 år	41,1	+1,4	5,0	-4,2	49,6	+4,3	0,1	-1,4
25-34	80,1	+0,9	5,7	-3,7	10,2	+3,1	1,0	-0,3
35-44	88,7	+2,2	4,4	-2,3	2,9	+0,2	2,0	0,0
45-54	87,0	-1,5	4,5	-0,7	0,9	+0,2	6,3	0,0
55-64	74,2	+4,7	3,6	-1,1	0,4	+0,3	19,7	+0,3
16-64	75,8	+1,4	4,6	-2,5	11,2	+0,8	5,9	+0,5
65-74	12,0	3,4	0,4	0,1	0,3	+0,3	86,9	-3,7
Män								
16-24 år	41,1	+1,9	5,7	-4,6	48,8	+5,7	0,0	-2,7
25-34	84,4	+0,8	4,9	-3,9	8,9	+2,5	1,0	+0,3
35-44	92,0	+4,0	3,6	-3,3	1,6	-0,9	2,3	-0,2
45-54	87,3	-2,1	5,3	-0,6	1,1	+0,7	5,3	+0,6
55-64	77,9	+5,9	4,0	-0,7	0,0	-0,1	16,5	+1,4
16-64	78,1	+2,0	4,7	-2,7	10,6	+0,7	5,1	+0,1
65-74	18,0	+4,5	0,6	0,6	0,2	+0,2	80,8	-5,2
Kvinnor								
16-24	41,1	+0,9	4,2	-3,8	50,6	+3,0	0,3	-0,1
25-34	75,5	+1,1	6,6	-3,4	11,5	+3,7	1,1	-0,2
35-44	85,3	+0,3	5,1	-1,4	4,3	+1,3	1,8	-0,4
45-54	86,8	-0,8	3,8	-0,8	0,8	-0,2	7,3	+2,5
55-64	70,4	+3,3	3,2	-1,5	0,7	+0,6	23,0	-1,7
16-64	73,5	+0,9	4,6	-2,2	11,8	+0,8	6,8	+0,9
65-74	6,7	+2,3	0,3	-0,2	0,3	+0,3	92,3	-2,2

Kvinnor och män

Den totala förvärvsintensiteten skiljer fortfarande mellan kvinnor och män, men i medelåldern, exempelvis i åldern 45-54 år tenderar kvinnor och män numera att arbeta i lika stor utsträckning. Detta gäller även i den allra yngsta åldersklassen. Andelen arbetslösa förefaller däremot vara lika hög bland kvinnor som bland män, oavsett ålder.

Regionala variationer

De regionala variationerna i systemutvecklingen sträcker sig långt tillbaka i tiden. Traditionellt har storstadsregionerna kunnat erbjuda goda arbetsmarknader medan olika glesbygder haft problem med systemutvecklingen. Fortfarande erbjuder Stockholm med sina förorter en av landets bästa arbetsmarknader medan förhållandena Malmö och i viss mån Göteborg är mindre gynnsamma. I storstäderna och i större städer är andelen studerande hög vilket den också är i glesbygdkommunerna. I det senare fallet kan detta eventuellt bero på att den höga arbetslösheten gör att många deltar i olika arbetsmarknadsutbildningar. Värt att notera är att den kvinnliga systemutvecklingen, som generellt sett är lägre än den manliga, i förortskommunerna däremot ligger något högre. Störst är naturligtvis systemutvecklingsproblemen i glesbygdkommuner där mindre än 70 procent av befolkningen är förvärvsverksam. Här återfinns också den största andelen pensionärer.

Den tydligaste förbättringen av systemutvecklingsläget har ägt rum i Mellanbygden där andelen systemutvecklade ökade med 4,4 procentenhet till 78,6 procent vilket är den högsta i landet efter Stockholm där andelen är 80,6 procent. Arbetslösheten minskade också kraftigast i Mellanbygden samtidigt som andelen studerande var fortsatt låg.

Tabell 2

Andelen kvinnor och män i olika H-regioner efter huvudsaklig systemutveckling 16–64 år. 2002–03 med förändring sedan 1994–95.

H-regioner	Förvärvsarbete		Arbetslösa	Studerande	Pensionärer			
Båda könen								
H1 Stockholm	80,6	+2,3	3,8	-2,6	9,2	+0,0	4,4	+0,1
H2 Göteborg och Malmö	74,2	+2,0	3,7	-2,6	13,1	+1,2	5,9	+0,1
H3 Större städer	73,3	-0,4	5,3	-1,7	12,7	+1,3	6,5	-0,5
H4 Mellanbygden	78,6	+4,4	4,6	-3,5	9,1	+0,0	5,3	-0,4
H5 Tätbygden	74,4	+0,1	4,7	-3,0	10,1	+0,4	7,9	-0,8
H6 Glesbygden	71,4	+0,4	7,1	-1,7	10,8	+2,3	8,2	-0,7
Hela riket 16–64 år	75,8	+1,4	4,6	-2,5	11,2	+0,8	5,9	+0,5

Tabell 3**Andelen sysselsatta kvinnor och män i olika kommungrupper.
16–64 år. 2002–03**

Kommungrupper	Båda könen	Män	Kvinnor	Skillnad mellan män och kvinnor
Storstäder	76,1	80,9	71,2	+9,7
Förortskommuner	80,8	80,2	81,3	-1,1
Större städer	71,8	73,0	70,6	+2,4
Medelstora städer	77,5	79,8	74,9	+4,9
Industrikommuner	76,5	80,0	72,8	+7,2
Landsbygdskommuner	78,5	81,7	75,2	+6,5
Glesbygdskommuner	67,4	69,6	64,9	+4,7
Övriga större kommuner	77,2	80,2	73,8	+6,4
Övriga mindre kommuner	76,4	79,4	73,0	+6,4

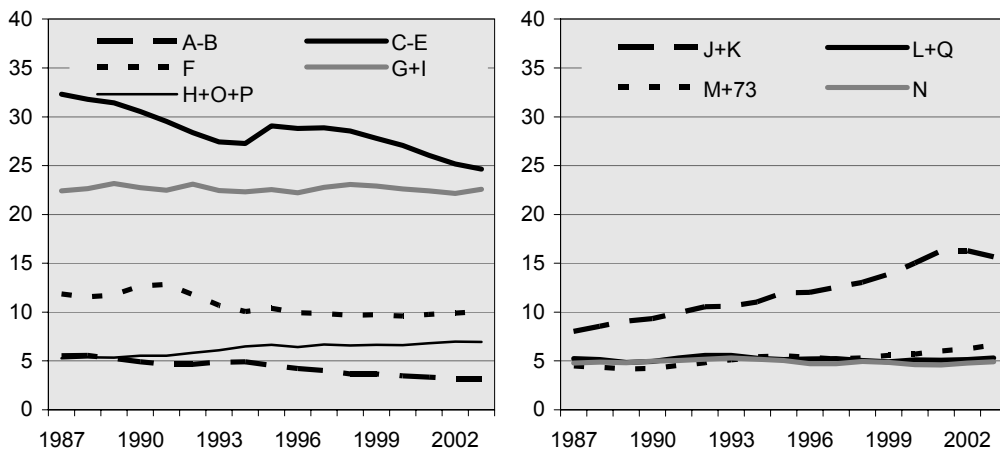
Sysselsättningsutvecklingen inom olika näringsgrenar

Avsevärda förändringar har ägt rum i näringslivet under den period vi studerar. Mest framträdande är minskningen av andelen män sysselsatta i tillverkningsindustrin och den motsvarande starka uppgången av andelen män sysselsatta inom finansiell verksamhet inkl. företagstjänster. Allt färre män arbetar också inom de traditionella näringarna jordbruk, skogsbruk, jakt och fiske. För kvinnornas del är utvecklingen mindre dramatisk men framför allt andelen sysselsatta inom hälso-, sjuk- och socialvård minskade mellan 1994–95 och 2003–03. På längre sikt har också andelen kvinnor sysselsatta inom tillverkningsindustrin minskat och andelen inom finansiell verksamhet inkl. företagstjänster ökat.

Uppgifterna är hämtade från arbetskraftsundersökningarna som redovisar jämförbara näringsgrensuppgifter för hela perioden.

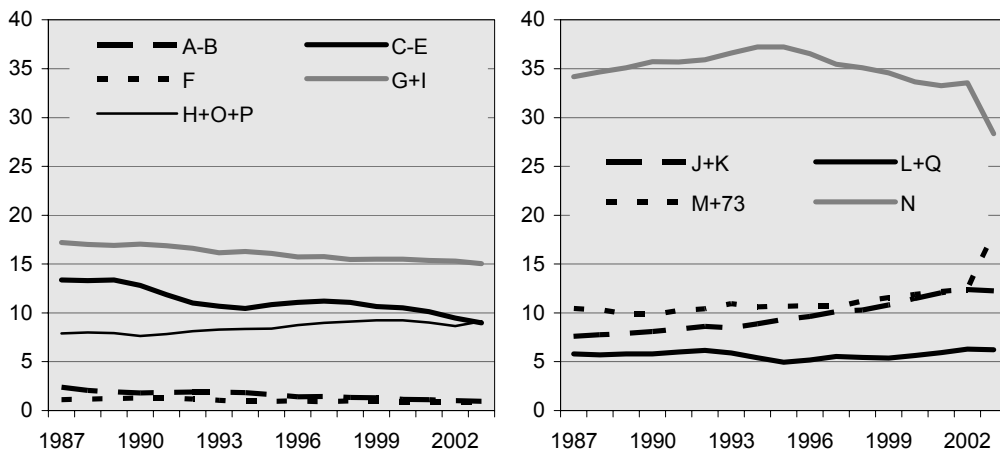
Diagram 2

Andel män sysselsatta inom olika näringsgrenar. Procent



Källa: Arbetskraftsundersökningarna

Andel kvinnor sysselsatta inom olika näringsgrenar. Procent



Källa: Arbetskraftsundersökningarna

Fr.o.m. 2003 tillämpas en reviderad standard vilket medför bristande jämförbarhet med tidigare årgångar för näringsgrenarna vård och omsorg samt utbildning och forskning.

- A+B jordbruk, skogsbruk, jakt, fiske
- C-E utvinning, tillverkning; energi- o vattenförsörjning
- F byggindustri
- G+I handel; transport, magasinering; kommunikation
- H+O+P personliga och kulturella tjänster; renhållning
- J+K exklI73 finansiell verksamhet, fastighetsförvaltning, företagstjänster
- L+Q civila myndigheter, försvar; internat. organisationer
- M+73 forskning o utveckling; utbildning
- N enheter för hälso- och sjukvård, socialtjänst; veterinärer

Hel- respektive deltidsanställda

Under de senaste decennierna har således mycket hänt vad gäller kvinnor och mäns förhållanden på arbetsmarknaden. Medan kvinnornas arbetslivsdeltagande ökat från 65,4 procent 1975 till 73,5 procent 2002–2003 har männens minskat från 86,4 till 78,1 procent under samma period. Mönstret ser dock något olika ut för kvinnor och män i olika åldrar.

Tabell 4

Andelen hel- och deltidsanställda män i olika åldrar 1975 – 2002–03. 16–64 år

	Förvärvsarbetande						Anställda					
	1975	1979	1982–83	1986–87	1994–95	2002–03	1975	1979	1982–83	1986–87	1994–95	2002–03
Män												
16–24 år	65,1	59,5	54,3	58,0	39,2	41,1	60,9	56,1	49,8	55,4	36,6	39,4
25–34	94,2	92,8	90,3	92,2	83,6	84,4	84,8	85,3	81,1	84,0	74,3	77,8
35–44	96,1	96,1	95,5	95,4	88,0	92,0	82,2	81,6	81,1	81,9	74,0	79,4
45–54	93,6	94,3	93,3	93,6	89,4	87,3	78,4	78,4	78,0	77,8	72,5	71,3
55–65	81,6	80,5	76,2	75,2	72,0	77,9	62,3	63,8	64,4	63,0	57,8	60,5
16–64 år	86,4	85,1	82,4	83,5	76,1	78,1	74,3	73,9	71,6	73,2	64,3	67,0
	Heltidsanställda						Deltidsanställda					
	1975	1979	1982–83	1986–87	1994–95	2002–03	1975	1979	1982–83	1986–87	1994–95	2002–03
16–24 år	56,4	49,2	44,4	49,2	27,6	27,1	4,4	6,9	5,4	6,2	9,0	12,2
25–34	83,2	82,7	77,4	80,2	69,8	72,6	1,7	2,7	4,3	3,8	4,5	5,2
35–44	81,6	80,0	78,8	79,7	70,5	74,9	0,5	1,6	2,4	2,2	3,5	4,4
45–54	77,0	77,0	74,9	76,0	69,4	67,6	1,5	1,4	3,1	1,8	3,1	3,7
55–65	60,1	55,4	53,4	55,6	47,0	54,3	2,2	8,4	11,0	7,4	10,8	6,2
16–64 år	72,2	69,9	66,5	69,0	58,6	60,9	2,1	4,1	5,1	4,2	5,7	6,1

Om vi först tittar på de yngre kan vi konstatera att minskningen av andelen som förvärvsarbetar är mycket större i ungdomsgrupperna än i övriga grupper. Bland männen har andelen anställda totalt i dessa åldrar, 16–24 år, minskat med drygt 20 procentenheter från 60,9 till 39,4 procent. Begränsar vi oss till de heltidsanställda finner vi en ännu större minskning, från 56,4 till 27,1 procent. Samtidigt har andelen deltidsanställda i gruppen ökat från 4,4 procent till 12,2 procent. Bland kvinnorna i motsvarande ålder finner vi en likartad utveckling men med den skillnaden att andelen deltidsanställda var mycket högre redan i början av perioden och att den nu vuxit till

hela 25,5 procent. Andelen heltidsanställda kvinnor mellan 16 och 24 år har faktiskt sjunkit från drygt 40 procent till knappt 15 procent. Bakgrunden är naturligtvis de allt längre utbildningarna. I vilken utsträckning dessa är ungdomarnas helt frivilliga val kan ifrågasättas. Konstateras kan dock att hälften av de anställda ungdomarna bara har en tidsbegränsad anställning.

Detta mönster med allt färre heltidsanställda och allt fler deltidsanställda återfinns mer eller mindre uttalat även bland männen i andra åldersgrupper men i de flesta grupper är minskningen av andelen heltidsanställda mycket större än ökningen av andelen deltidsanställda. I åldern 35 till 44 år uppgår minskningen under hela perioden till omkring 15 procentenheter och bland dem mellan 45 och 54 år till omkring 10 procentenheter.

Tabell 5

Andelen hel- och deltidsanställda kvinnor i olika åldrar. 16–64 år. 1975 – 2002–03

	Förvärvsarbetande						Anställda					
	1975	1979	1982– 83	1986– 87	1994– 95	2002– 03	1975	1979	1982– 83	1986– 87	1994– 95	2002– 03
Kvinnor												
16–24 år	54,8	61,7	53,8	59,8	40,2	41,1	53,4	59,6	52,3	58,0	39,4	40,5
25–34	71,1	79,5	82,9	86,0	74,4	75,5	67,5	75,7	78,7	82,4	71,9	73,0
35–44	75,6	83,7	86,0	91,8	85,0	85,3	68,0	76,4	80,9	86,1	79,0	81,0
45–54	77,9	83,0	84,2	90,0	87,5	86,8	69,2	76,4	78,4	83,8	80,9	81,0
55–65	47,7	55,3	59,7	64,6	67,1	70,4	41,1	49,0	54,3	59,4	61,6	65,3
16–64 år	65,4	72,8	73,8	79,3	72,6	73,5	60,0	67,7	69,5	74,9	68,1	69,7
	Heltidsanställda						Deltidsanställda					
	1975	1979	1982– 83	1986– 87	1994– 95	2002– 03	1975	1979	1982– 83	1986– 87	1994– 95	2002– 03
16–24 år	41,2	43,6	35,2	38,9	20,2	14,9	12,2	16,0	17,1	19,2	19,2	25,5
25–34	38,9	39,7	43,8	45,4	44,5	48,6	28,6	36,0	34,9	37,0	27,3	24,4
35–44	34,8	33,8	35,2	43,4	41,8	47,9	33,2	42,7	45,7	42,7	37,2	33,1
45–54	34,2	32,6	34,8	41,8	49,2	54,9	35,0	43,8	43,7	42,1	31,7	26,0
55–65	20,6	19,4	21,0	24,0	29,9	38,5	20,4	29,6	33,3	35,4	31,7	26,8
16–64 år	34,1	34,0	34,5	39,4	38,4	42,4	25,9	33,7	35,0	35,5	29,7	27,3

Bland kvinnorna förhåller det sig på ett annat sätt. Här gör sig inträdet på arbetsmarknaden gällande i samtliga åldersgrupper utom de allra yngsta och andelen heltidsanställda kvinnor ökar från omkring

34 till drygt 42 procent under perioden. Samtidigt ökar även andelen deltidsanställda fram till 90-talet för att därefter minska och 2002–03 endast utgöra 27,3 procent av kvinnorna i yrkesverksamma åldrar. Även bland kvinnorna är ungdomarna undantagna från denna utveckling.

När det gäller personer över den ordinarie pensionsåldern, de mellan 65 och 74 år, kan konstateras att andelen som förvärvsarbetar ökat från 8,6 procent 1994–95 till 12 procent idag och att det är en större del av dem som idag är anställda samtidigt som andelen jordbrukare minskat. Liksom tidigare är det i dessa åldrar fler män än kvinnor som arbetar, 18 mot knappt 7 procent.

Arbetslöshetserfarenhet bland förvärvsarbetande och i befolkningen

1990-talets kris på arbetsmarknaden satte djupa spår. Tidigare hade på sin höjd 10–15 procent av de *förvärvsarbetande* varit arbetslösa någon gång under en femårsperiod. Kvinnorna i något högre utsträckning än männen. Numera rör det sig om att omkring 20 procent av dem har en sådan erfarenhet och andelen därav som varit arbetslös mer än 6 månader har ökat från 2–3 procent till 6–10 procent.

Redan tidigare var det ungdomarna som i störst utsträckning var arbetslösa någon gång under en femårsperiod. Eftersom de ju är på väg ut på arbetsmarknaden är detta inte så förvånande. Under 80-talet var det drygt 30 procent av de förvärvsarbetande männen mellan 16 och 24 år som hade någon arbetslöshetserfarenhet, 1994–95 var andelen nästan dubbelt så hög, 57 procent. Åren 2002–2003 hade den däremot sjunkit till 20 procent, dvs. långt under andelen på 1980-talet. Förklaringen kan sökas i att allt färre ungdomar numera söker sig ut på arbetsmarknaden redan efter grundskolan och därmed blir andelen ungdomar med arbetslöshetserfarenhet lägre. De unga kvinnorna uppvisar i stort sett samma mönster som männen men med den skillnaden att de redan tidigare i högre utsträckning belastades med arbetslöshet, dvs. svårigheter att finna arbete.

På 2000-talet har arbetslöshetserfarenhet blivit praktiskt taget lika vanligt i alla åldrar, 16–20 procent, och det förefaller samtidigt som om långa arbetslöshetsperioder blivit något vanligare bland äldre än bland yngre. Undantagna är dock 25–34 åringarna bland vilka endast ca 12 procent har någon arbetslöshetserfarenhet och där andelen med lång arbetslöshetserfarenhet ligger minst 2–3 procentenheter lägre än bland övriga.

Tabell 6

De förvärvsarbetandes arbetslöshetserfarenhet under en femårsperiod. 1979 – 2002–03. Kvinnor och män efter ålder samt båda könen efter H-region. Procent

	Andel förvärvsarbetande som under de senaste fem åren varit arbetslösa någon gång					därav mer än 6 månader				
	1979	1982–83	1986–87	1994–1995	2002–03	1979	1982–83	1986–87	1994–1995	2002–03
Män										
16–24 år	25,9	32,1	30,7	56,8	19,7	5,3	6,1	2,8	19,8	6,3
25–34	16,1	16,6	21,5	31,2	12,4	4,6	4,7	6,8	14,5	4,0
35–44	6,7	9,0	9,8	15,0	20,1	1,4	2,3	4,0	9,6	6,6
45–54	3,9	6,3	4,7	11,0	16,1	1,0	2,0	2,0	6,4	6,3
55–64	3,8	5,4	4,7	8,2	20,2	1,2	2,1	2,3	5,3	7,1
16–64 år	10,9	12,8	13,9	21	20,0	2,7	3,3	3,9	10,3	6,0
Kvinnor										
16–24 år	39,6	45,3	38,1	53,6	21,4	8,2	6,4	6,2	13,8	5,8
25–34	14,4	13,6	17,3	29,2	11,9	4,2	4,8	6,0	13,6	3,0
35–44	6,3	8,4	10,0	15,6	20,0	1,9	3,0	3,8	6,6	7,7
45–54	4,3	6,9	7,4	9,5	18,3	1,6	2,5	3,0	4,9	6,4
55–64	3,2	3,8	5,0	7,9	18,1	1,7	1,8	3,1	5,3	7,4
16–64 år	12,8	14	14,6	19,5	20,3	3,4	3,7	4,4	8,2	8,8
H-regioner										
Båda könen										
H1 Stockholm	10,5	9,7	10,4	18,9	15,6	3,0	1,9	3,1	7,2	3,9
H2 Göteborg och Malmö	9,1	13,1	12,8	18,6	18,0	2,4	3,2	3,2	8,5	6,9
H3 Större städer	12,4	12,2	14,6	20,3	19,5	3,0	3,4	4,2	9,7	6,9
H4 Södra mellanbygden	11,4	14,7	16,3	20,6	18,1	2,8	4,5	4,8	9,4	6,2
H5 Norra tätbygden	14,9	17,4	15,5	23,3	20,8	2,9	3,8	5,0	11,1	9,3
H6 Norra glesbygden	17,3	22,8	20,3	26,8	23,7	5,5	6,3	6,2	15,2	10,5

En jämförelse av arbetslöshetserfarenheten i befolkning mellan åren 1994–95 och 2002–03 visar tydligt hur arbetslöshetsbördan alltmer svänger över från yngre åldersgrupper till äldre och att det inte minst gäller de som varit arbetslösa mer än 6 månader. Även i dessa avseenden utgör dock 24–34-åringarna ett undantag med förhållandevis låga andelar med såväl arbetslöshetserfarenhet över huvudet som andelar med *lång* arbetslöshetserfarenhet.

Tabell 7

Hela befolkningens arbetslöshetserfarenhet under en femårsperiod. 1994–95 – 2002–03. Kvinnor och män efter ålder samt båda könen efter H-region. Procent

	Totalt		Förändring	Därav mer än 6 mån.		Förändring
	1994–95	2002–03		1994–95	2002–03	
Män						
16–24 år	35,0	19,2	-15,8	13,7	6,7	-7,0
25–34	34,6	12,4	-22,2	17,3	4,2	-13,1
35–44	18,5	20,0	+1,5	12,1	7,8	-4,3
45–54	12,4	16,1	+3,7	7,9	7,9	0,0
55–64	7,8	19,3	+11,5	5,3	7,6	+2,3
16–64	22,2	19,3	-2,9	11,6	8,0	-3,6
Kvinnor						
16–24	34,0	20,9	-13,1	11,2	7,9	-3,3
25–34	34,6	12,9	-21,7	18,2	4,1	-14,1
35–44	18,4	17,4	-1,0	8,7	7,2	-1,5
45–54	10,2	16,6	+6,4	5,8	6,5	+0,7
55–64	7,2	16,7	+9,5	4,9	7,1	+2,2
16–64	21,0	16,6	-4,4	10,0	7,9	-2,1
H-regioner Båda könen						
H1 Stockholm	19,5	15,3	-4,2	7,9	4,5	-3,4
H2 Göteborg och Malmö	21,0	18,3	-2,7	10,9	8,2	-2,7
H3 'Större städer'	21,4	18,4	-3,0	10,8	7,4	-3,4
H4 'Mellanbygden'	21,8	16,6	-5,2	11,3	6,6	-4,7
H5 'Tätbygden'	25,3	19,7	-5,6	12,7	10,2	-2,5
H6 'Glesbygden'	28,5	23,2	-5,3	17,4	11,0	-6,4

P.g.a. stort partiellt bortfall bör ovanstående skattningar tolkas försiktigt.

En jämförelse av arbetslöshetserfarenheten i de olika H-regionerna ger vid handen att de olikheter som fanns redan på 1980-talet fortfarande finns kvar. Men andelarna med arbetslöshetserfarenheten ligger nu på helt andra nivåer trots att de sjunkit sedan 1994–95. Den allra högsta andelen med arbetslöshetserfarenhet finner vi alltså i den H-region som benämns glesbygden, 23,7 procent, och de lägsta nivåerna finner vi i Stockholmsregionen, 15,6 procent. Mellan dessa, den mest begränsade respektive den mest välutvecklade arbetsmarknaden, återfinns övriga regioner med andelar mellan 18

och 19 procent. Oavsett man studerar de förvärvsarbetandes eller befolkningens arbetslöshetserfarenhet eller andelarna som varit arbetslösa mer än 6 månader under femårsperioden, återfinns samma mönster, dvs. den regionala strukturen/profilen är oförändrad men någon fullständig återhämtningen från 1990-talets kris finner man inte.

Orsaker att inte arbeta

Omkring 670 000 män och 790 000 kvinnor mellan 16 och 64 år arbetar inte alls och söker inte heller arbete, dvs. de står utanför arbetskraften. Skälen till detta kan variera och för många rör det sig också om en kombination av orsaker. Brist på lämpliga arbeten kan till exempel göra att man studerar. Respondenterna kan med andra ord ha uppgivit flera orsaker och något huvudsakligt skäl har inte noterats.

De vanligaste skälen till att inte arbeta och inte heller söka arbete är att studier respektive någon form av ohälsa. För kvinnornas del förekommer också en önskan att själv ta hand om barntillsynen som en vanlig orsak, 14–15 procent av kvinnorna i åldrarna 25–44 år uppger detta. Övriga skäl kan vara att man har pension – det kan röra sig om såväl förtidspension som andra former av pension – att det råder brist på lämpliga arbetstillfällen på orten, att man vårdar en anhörig, m.m. För några personer är det fråga om en kombination av dessa orsaker, man har t.ex. fått pension p.g.a. ohälsa.

Studier är som synes det helt dominerande skälet till att inte arbeta och det beror naturligtvis på att i de yngsta åldrarna, åtminstone i de mellan 16–19 år, går de flesta fortfarande i skolan. Men även bland de lite äldre ungdomarna är en mycket stor del av fortfarande upptagna med sin utbildning, vanligen någon högskoleutbildning. I åldern 24–34 år är det 51 procent av männen och 43 procent av kvinnorna som uppger studier som skäl att inte arbeta och att inte heller söka arbete.

I de högre åldersgrupperna, 45–54 respektive 55–64 år, är det framför allt hälsoskäl som gör att man inte arbetar, 42–56 procent av männen och något högre andelar, 56–66 procent av kvinnorna uppger detta. Många av dessa har förmodligen sjuk- eller aktivitetsersättning, dvs. motsvarigheten till det som tidigare kallades förtidspension respektive sjukbidrag. Framför allt i den äldsta åldersgruppen före ålderspensioneringen, 55–64 åringarna, är det många som har någon form av pension, däribland förtidspension. Av dessa vill

två av tre inte ha något arbete men så pass många som var tredje hade ändå hellre arbetat än varit pensionär.

Tabell 8

Kvinnor och män utanför arbetskraften, 16–64 år, fördelade efter orsak till att inte arbeta. 2002–2003 Procent.

	Orsak att inte arbeta						Antal utanför arbetskraften 1 000-tal	Antal intervjuede
	Hälsoskäl	Brist på lämpliga arbeten	Barn-tillsyn	Studier	Har pension och vill ej arbeta	Har pension men skulle vilja arbeta		
Män								
16–24 år	0,6	5,6	0,0	80,7	0,5	0	286	470
25–34	11,9	6,1	0,7	50,8	1,1	2,1	104	145
35–44	19,1	7,9	0,0	17,1	1,2	2,7	53	75
45–54	41,6	10,0	0,6	7,5	8,8	7,3	88	118
55–64	56,2	5,6	0,0	0,0	29,8	14,2	140	195
16–64	20,8	6,4	0,2	44,6	7,9	4,5	670	1 003
Kvinnor								
16–24	2,7	6,6	3,5	82,5	0,4	0,2	268	445
25–34	10,7	7,5	15,2	42,9	0,6	0,8	153	236
35–44	27,0	14,6	13,7	28,2	1,9	2,3	101	145
45–54	55,9	5,0	3,4	3,3	5,3	8,8	89	133
55–64	65,6	7,8	0,0	1,3	27,6	15,9	178	276
16–64	27,6	7,9	6,3	40,6	7,3	5,1	790	1 235

Andelarna som uppger ”brist på lämpliga arbetstillfällen”, dvs. de som inte söker arbete eftersom de inte tror eller tror sig veta att de finns några lediga platser är högst, 15 procent, bland kvinnor mellan 35 och 44 år. I övriga åldersgrupper rör det sig om 6–10 procent.

För männens del finns det också klara skillnader mellan de olika H-regionerna. I Stockholm är andelen lägst, ca. 5 procent mot 15 procent i Norra glesbygden. För kvinnornas del är bilden mer otydlig och detta återspeglar också de olika arbetsmarknader som står kvinnor respektive män till buds i olika delar av landet. Framför allt den offentliga sektorn, som ju är en stor arbetsgivare för kvinnorna, återfinns över hela landet.

Utrikes födda män uppger, i större utsträckning än inrikes födda, ohälsa som en orsak att varken arbeta eller söka arbete, 29 jämfört med 20 procent. För kvinnornas del föreligger inte samma skillnad men där är det å andra sidan vanligare bland de utrikes födda, 11

procent, än bland de inrikes födda, 4 procent, att uppge önskemål om att själv ta hand om barntillsynen som skäl att inte arbeta. Brist på lämpliga arbetstillfällen tas av såväl kvinnor som män bland utrikes födda upp som ett skäl att varken arbeta eller söka arbete i större utsträckning än bland inrikes födda. Studier åberopar däremot de inrikes födda kvinnorna och männen i större utsträckning än de utrikes födda.

Tabell 9

Kvinnor och män utanför arbetskraften i olika delar av landet fördelade efter orsak till att inte arbeta. 2002–2003. Procent.

H-regioner	Orsak att inte arbeta				Antal utanför arbetskraften 1 000-tal	Antal intervjuede
	Hälsoskäl	Brist på lämpliga arbeten	Barntillsyn. Vill själv ta hand om barnen	Studier		
Män						
H1 Stockholm	24,4	4,6	0,7	42,3	113	159
H2 Göteborg och Malmö	20,6	5,1	0	48,3	119	170
H3 'Större städer'	16,9	6,4	0	48,7	263	401
H4 'Mellanbygden'	26,0	6,2	0,6	40,8	91	143
H5 'Tätbygden'	19,5	7,2	0	30,2	40	61
H6 'Glesbygden'	25,6	14,9	0	37,4	44	69
Kvinnor						
H1 Stockholm	19,6	4,7	7,5	39,7	127	183
H2 Göteborg och Malmö	27,6	9,3	9,2	42,7	152	209
H3 'Större städer'	26,7	7,0	4,6	42,3	306	500
H4 'Mellanbygden'	29,2	10,5	7,2	38,5	125	211
H5 'Tätbygden'	45,4	10,9	4,6	37,6	38	65
H6 'Glesbygden'	37,3	8,3	2,7	33,0	42	67

Tabell 10

Kvinnor och män med olika ursprung som står utanför arbetskraften fördelade efter orsak till att inte arbeta. 2002–2003. Procent

	Orsak att inte arbeta				Antal utanför arbetskraften 1 000-tal	Antal intervjuede
	Hälsoskäl	Brist på lämpliga arbeten	Barntillsyn. Vill själv ta hand om barnen	Studier		
Båda könen						
<i>Utrikes födda</i>	28,9	11,1	7,0	33,8	281	413
därav i Norden	56,0	2,9	1,4	7,1	52	72
<i>Inrikes födda</i>						
Båda föräldr. utrikes födda	15,8	13,0	7,1	61,2	34	51
En in- o. en utr. född förälder	14,5	9,2	4,8	57,7	108	167
Båda föräldr. inrikes födda	24,6	5,8	2,3	42,6	1 038	1 607
Män						
<i>Utrikes födda</i>	28,5	11,9	0,7	36,8	111	163
<i>Inrikes födda, därav:</i>						
En in- o. en utr. född förälder	13,9	7,8	0	59,0	45	70
Båda föräldr. inrikes födda	20,0	4,9	0,1	44,4	499	746
Kvinnor						
<i>Utrikes födda</i>	29,3	10,7	11,2	31,9	170	250
<i>Inrikes födda, därav:</i>						
En in- o. en utr. född förälder	15,0	10,2	8,2	56,7	63	97
Båda föräldr. inrikes födda	28,8	6,5	4,3	40,9	539	861

Orsaker till deltidarbete

Väsentligt fler kvinnor än män arbetar deltid. Det rör sig om att ca. 37 procent av de förvärvsarbetande kvinnorna är deltidsanställda mot endast 8 procent av männen. Skälen till att arbeta deltid skiljer sig från skälen till att inte arbeta alls och kvinnor och män uppger i stor utsträckning olika orsaker. Ohälsa är dock fortfarande ett vanligt skäl bland äldre, särskilt bland män mellan 45 och 64 år. Men framför allt är det dubbelt så vanligt bland män, 13 procent, som bland kvinnor, 7 procent, att man har ett annat arbete utöver deltidarbetet. Männen åberopar också oftare än kvinnorna åldern medan de yngre kvinnorna ofta har svårt att få ett heltidsarbete, det gäller nästan var tredje kvinna deltidarbete kvinna mellan 16 och 34 år. I åldrarna 25–44 år är det nästan hälften av kvinnorna som valt att deltidarbete eftersom de själva vill kunna ta hand om

barnen. Av de deltidsarbetande männen mellan 35 och 44 år uppger omkring 15 procent detta skäl. Studier är annars en deltidsorsak som män anger i mycket högre utsträckning än kvinnor, 24 mot 12 procent i hela åldersgruppen.

Tabell 11

Deltidssysselsatta 2002–2003 efter orsak att arbeta deltid. Procent av samtliga med ett deltidsarbete. Kvinnor och män efter ålder

	Orsak att arbeta deltid						Antal med deltidsarbete i 1 000-tal	
	Hälsoskäl	Åldern	Svårt få heltidsarbeten	Annat arbete	Vill ta hand om barnen	Vård av anhörig		Studier
Män								
16–24 år	1,7	3,0	23,8	3,0	0,0	1,9	58,8	64
25–34	7,3	9,5	18,2	9,5	6,3	1,2	22,7	54
35–44	8,8	18,9	19,9	18,9	15,2	0,0	10,7	42
45–54	32,4	14,6	20,2	14,6	6,2	2,0	4,4	32
55–64	45,1	20,6	15,3	24,6	0,0	0,0	0,0	45
16–64	16,6	12,2	19,7	13,0	4,9	1,1	23,6	236
Kvinnor								
16–24	1,0	5,8	31,9	5,8	4,6	0,0	50,6	118
25–34	6,8	5,5	30,1	5,5	45,7	0,5	15,2	152
35–44	13,0	5,3	16,1	5,3	57,4	2,3	3,3	204
45–54	21,7	7,4	17,2	7,4	14,0	3,0	1,8	167
55–64	29,0	15,6	16,5	8,6	0,0	3,5	0,0	156
16–64	15,0	7,9	21,4	6,5	27,0	2,0	11,6	798

För männens del är det uppenbart att bostadsorten spelar stor roll. I glesbygden spelar hälsan och svårigheterna att få ett heltidsarbete en mycket stor roll medan studier är det dominerande skälet i storstäderna och i övriga större städer. De regionala skillnaderna är inte riktigt lika framträdande bland kvinnorna men visar samma tendenser. För kvinnornas del tillkommer dessutom att omkring 22–30 procent i samtliga regioner arbetar deltid för att kunna ta hand om barnen. Detta är ovanligt bland männen utom möjligen i Stockholm där 10 procent av dem uppger det.

Tabell 12

Deltidssystemställda 2002–2003 efter orsak att arbeta deltid. Procent av samtliga med ett deltidssystemställda. Kvinnor och män efter H-region

H-regioner	Orsak att arbeta deltid							Antal med deltidssystemställda i 1 000-tal
	Hälso-skäl	Åldern	Svårt få heltidssystemställda	Annat arbete	Vill ta hand om barnen	Vård av anhörig	Studier	
Män								
H1 Stockholm	11,4	17,3	11,2	11,0	10,1	0	29,9	56
H2 Göteborg och Malmö	12,0	14,4	11,7	8,2	3,1	1,5	31,1	43
H3 'Större städer'	16,1	11,1	18,9	13,3	4,7	0,6	20,7	89
H4 'Mellanbygden'	14,0	14,4	16,9	15,6	0	3,0	13,3	41
H5 'Tätbygden'
H6 'Glesbygden'
Kvinnor								
H1 Stockholm	12,2	12,1	13,2	9,6	25,7	0,8	19,9	147
H2 Göteborg och Malmö	16,3	8,6	13,2	6,3	25,1	5,0	12,3	113
H3 'Större städer'	12,9	7,0	21,9	5,7	30,4	1,7	10,4	297
H4 'Mellanbygden'	18,1	8,9	25,0	5,5	21,8	2,2	8,6	173
H5 'Tätbygden'	23,9	7,4	26,6	5,4	27,6	2,7	2,0	44
H6 'Glesbygden'	15,5	11,9	41,9	9,0	22,8	0	7,0	39

Tabell 13

Deltidssystemställda med olika bakgrund 2002–2003 efter orsak att arbeta deltid. Procent av samtliga med ett deltidssystemställda. Kvinnor och män efter ålder

Ursprung	Orsak att arbeta deltid							Antal med deltidssystemställda i 1 000-tal
	Hälso-skäl	Åldern	Svårt få heltidssystemställda	Annat arbete	Vill ta hand om barnen	Vård av anhörig	Studier	
Män								
<i>Utrikes födda</i>	17,4	14,2	24,3	11,9	2,1	1,7	16,7	37
Båda föräldrarna inrikes födda	16,3	16,6	17,2	13,5	4,0	0,9	21,2	194
Kvinnor								
<i>Utrikes födda</i>	18,2	7,7	29,9	4,6	28,5	1,2	12,9	87
därav i Norden	25,2	14,9	18,1	6,1	32,2	0	2,1	31
<i>Inrikes födda</i>								
En in- o. en utr.-född förälder.	9,6	6,7	22,6	8,0	27,3	3,0	16,3	44
Båda föräldrarna inrikes födda	15,2	9,2	19,7	6,8	26,3	2,2	10,2	668

Bland utrikes födda är svårigheterna att få ett heltidsarbete en dominerande orsak till deltidsarbete såväl bland kvinnor som bland män. Bland kvinnorna är önskemålet att ta hand om barnen en lika vanlig orsak som bland de inrikes födda. Studier är däremot en vanligare orsak bland inrikes födda än bland utrikes födda, såväl kvinnor som män.

Arbetare, tjänstemän och företagare

Under 2002–03 var antalet anställda mellan 16 och 64 år i genomsnitt 3 852 000 personer och ytterligare 377 000 arbetade som egna företagare. Ungefär lika många kvinnor som män är idag anställda men kvinnor är i högre utsträckning sysselsatta inom tjänstemannayrken, 59 procent mot 51 av männen. En större andel män än kvinnor är däremot sysselsatta som facklärdare arbetare, 24 mot 14 procent. Männen är också i högre utsträckning sysselsatta som egna företagare, det rör sig om 283 000 män och 94 000 kvinnor.

Tabell 14

Antal och andelar kvinnor och män i olika socioekonomiska grupper. 1 000-tal. 2002–03

Socioekonomisk grupp	Män	%	Kvinnor	%
Ej facklärdare arbetare	453	24	492	26
Facklärdare arbetare	440	24	272	14
Tjänstemän på lägre nivå	231	12	347	18
Tjänstemän på mellannivå	446	24	518	27
Tjänstemän på högre nivå	281	15	274	14
Anställda	1 850	100	1 903	100
Företagare inkl. jordbrukare	283		94	

Tabell 15

Anställda fördelade efter anställningens art. 2002–03. Procent

Sektor	Män	Kvinnor
Privat	81	48
Statlig	6	6
Kommunal	10	36
Landsting	2	11
Anställda	100	100

Män arbetar också i avsevärt större utsträckning än kvinnor inom den privata eller enskilda sektorn och kvinnorna därmed i högre utsträckning inom den offentliga, speciellt den kommunala, sektorn.

Yrkesfördelningar

Även då vi tittar på yrken och näringsgrenar finner vi stora skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Mycket av den traditionella könsfördelningen av arbetsuppgifter dröjer kvar i det moderna arbetslivet. Som framgår av tabellen finns ett nära samband mellan yrkesindelningen och den socioekonomiska indelningen i arbetare och tjänstemän.

Tabell 16

Andel anställda kvinnor respektive män sysselsatta inom olika yrken. Procent

	Arbetare		Tjänstemän	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
0 Militärt arbete	0	0	1	0
1 Ledningsarbete	0	0	4	2
2 Teoretisk specialistarbete	0	0	34	36
3 Krav på kort högskoleutbildning	0	1	43	35
4 Kontors- och kundservicearbete	7	6	7	20
5 Service-, omsorgs- och försäljning	14	67	6	6
6 Jord- och skogsbruk, trädgård, fiske	2	1	0	0
7 Hantverk inom bygg och tillverkning	38	2	3	0
8 Process-, maskinoperatör och transportarb.	32	7	1	0
9 Inga krav på yrkesutbildning	7	15	1	0
Summa	100	100	100	100

Hela 67 procent av de kvinnliga arbetarna är sysselsatta med yrken inom service, omsorg och försäljning. Av de manliga arbetarna hamnar sammanlagt 70 procent antingen inom hantverk och byggnadsarbetaryrkena eller maskinoperatörs- eller transport yrken.

På tjänstemannasidan ser fördelningarna mer likartade ut mellan kvinnor och män, båda har stora andelar, 77 respektive 71 procent, sysselsatta med teoretiska specialistarbeten eller arbeten med kort högskoleutbildning. Bland kvinnorna är dock en tre gånger så stor andel sysselsatt med kontors- och kundservicearbete, 20 procent mot 7 bland männen. Det bör också noteras att en dubbelt så stor andel män som kvinnor arbetar i ledande funktioner.

Könsfördelningen på arbetsplatsen

En följd av den traditionella könsfördelningen på arbetsmarknaden är att många arbetsplatser tenderar att bli mer eller mindre enkönade. Omkring 45 procent av alla anställda kvinnor och män med ar-

betaryrken har nästan bara kvinnliga respektive manliga arbetskamrater. Tittar man på de facklärdade arbetarna är andelarna ännu högre, omkring 55 procent. Läger man dessutom till de ca. 30 procent som har flest kvinnliga respektive manliga arbetskamrater arbetar väl över 70 procent av arbetarna på arbetsplatser som domineras av ett det egna könet. Bara 15 procent arbetar på mer blandade arbetsplatser.

Bland tjänstemännen är förhållandena snarlika men inte fullt lika uttalade. Nästan var fjärde arbetar på blandade arbetsplatser och nästan lika många på arbetsplatser med nästan bara kvinnor respektive män. Därtill kommer de 35 respektive 33 procent som har flest kvinnliga respektive manliga arbetskamrater.

Tabell 17

Kvinnor, män och deras arbetskamrater. Procent av anställda inom respektive grupp. 2002–03

	Nästan bara kvinnor	Flest kvinnor	Ungefär lika många	Flest män	Nästan bara män	Alla
Män						
Arbetare	2	6	15	31	45	100
Tjänstemän	4	15	25	33	23	100
Kvinnor						
Arbetare	44	28	15	7	2	100
Tjänstemän	25	35	23	12	4	100

Näringsgren

Kvinnor och män, liksom arbetare och tjänstemän, är också i varierande grad representerade inom de olika näringsgrenarna. Typiska manliga näringsgrenar är tillverkningsindustrierna, särskilt verkstadsindustrin, samt byggverksamhet. Inom dessa områden är 36, 18 respektive 16 procent av de manliga arbetarna sysselsatta vilket motsvarar 317 000, 161 000 respektive 142 000 anställda. Men även en relativt stor andel av kvinnorna med arbetaryrken är sysselsatta inom tillverkningsindustrin, 10 procent eller 79 000. Inom byggindustrin är kvinnorna däremot mycket få. Varken antalet kvinnliga arbetare eller tjänstemän är tillräckligt stort inom byggindustrin för att en redovisning av deras arbetsförhållanden ska vara möjlig. Det samma gäller även flera andra verksamhetsgrupper, jordbruk, arbetare inom offentlig förvaltning m.fl.

Tabell 18
Andel anställda kvinnor respektive män sysselsatta inom olika näringsgrenar. Procent. 2002–03

Näringsgren	Arbetare		Tjänstemän	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Jord- och skogsbruk, jakt och fiske	2	1	1	0
Tillverkning, utvinning av mineral och energiproduktion	36	10	20	7
Därav verkstadsindustri	18	4	11	3
Byggverksamhet	16	1	3	2
Handel och kommunikation	24	18	18	11
Finansiell verksamhet, företagstjänster m.m.	7	5	22	15
Utbildning och forskning	1	8	14	23
Vård och omsorg	5	46	5	23
Personliga och kulturella tjänster, renhållning	7	9	7	7
Offentlig förvaltning m.m.	2	1	9	12
Anställda	100	100	100	100

Understrukna uppgifter visar grupper som är för små för separat redovisning.

Se även bilaga 1, Redovisningsgrupper.

Handel och kommunikationer är ytterligare ett område där många män, såväl arbetare som tjänstemän är verksamma, totalt 404 000 män är anställda inom denna näringsgren jämfört med 270 000 kvinnor. Kvinnorna är annars i mycket stor utsträckning sysselsatta inom vård och omsorg, hela 46 procent eller 353 000 kvinnor med arbetaryrken är anställda inom dessa, ofta offentliga, verksamheter. Kvinnliga tjänstemän återfinns däremot inte sällan inom såväl utbildning och forskning som inom finansiell verksamhet, företags-tjänster, m.m.

Arbetstider

Arbetstidens längd och förläggning regleras i arbetstidslagen. Lagen innehåller bestämmelser om genomsnittlig veckoarbetstid, sammanhängande dygnsvila, nattarbete, övertidsarbete, m.m. Genom kollektivavtal kan avvikelser göras men avtalet får inte innebära mindre förmånliga regler för arbetstagaren än vad lagen kräver. Arbetsmiljöverket har tillsyn över att lagen och dess föreskrifter följs.

Alltsedan mitten av 1990-talet har heltidsarbetet ökat. Andelen heltidsanställda män i yrkesverksamma åldrar har ökat från 58,6 procent till 60,9 procent av den manliga befolkningen och andelen heltidsarbetande kvinnor har ökat i ännu högre grad, från 38,4 till 42,4 procent. Andelarna deltidanställda män har möjligen ökat marginellt, från 5,7 till 6,1 procent medan andelen deltidanställda kvinnor tvärtom minskat, från 29,7 till 27,3 procent.

Vanlig arbetstidsförläggning

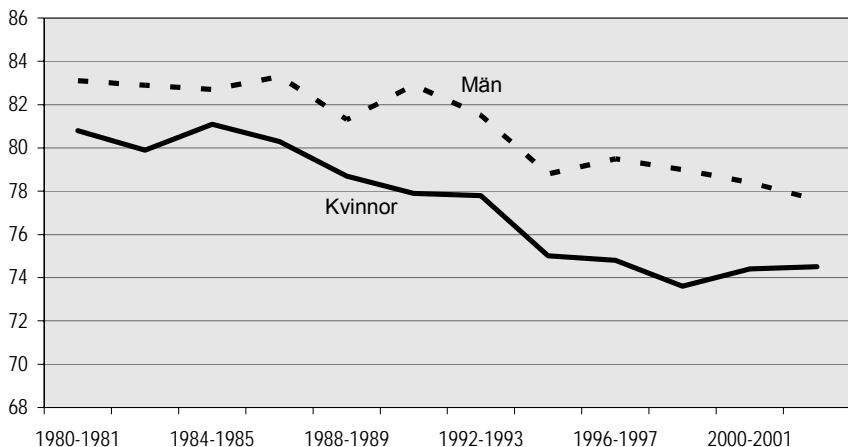
Den utan jämförelse vanligaste förläggningen av arbetstid är dagtid. Hela 76 procent av de anställda arbetar vanligen dagtid i sin huvudsakliga anställning. Andelen är något högre bland män än bland kvinnor, 77,6 mot 74,5 procent. Med stigande ålder blir det också allt vanligare att man huvudsakligen arbetar dagtid. Andelen av de anställda kvinnorna som arbetar dagtid ökar successivt från omkring 52 procent vid 16–24 årsåldern till 82 procent vid 55–64 årsåldern. Bland männen går ökningen från 62 till 86 procent mellan motsvarande åldrar.

Andelen anställda som huvudsakligen arbetar dagtid har dock minskat successivt sedan början av 80-talet då den var omkring 83 procent bland männen och 81 procent av kvinnorna. Samtidigt förefaller skillnaden mellan kvinnor och män ha ökat.

Kvällsarbete är förhållandevis vanligt bland de anställda ungdomarna, 9 procent av männen och 10 procent av kvinnorna mot knappt 2 procent av samtliga anställda, arbetar huvudsakligen på kvällstid. Nattarbete och skiftarbete utförs också i något högre utsträckning av ungdomar än av äldre men skillnaderna är betydligt mindre, framför allt bland kvinnorna.

Diagram 3

**Andel anställda kvinnor och män som vanligen arbetar dagtid.
Procent. 1980–2003**



Att arbeta enligt arbetstidsschema eller turlista innebär att arbetstiden är förlagd till olika tider enligt ett fast schema som avser en viss tidsperiod. Man har med andra ord en överblick över när man ska arbeta den närmaste tiden och kan planera sin fria tid därefter. Att arbeta efter turlista har ökat under de senaste decennierna och är vanligt framför allt bland ungdomar. Det är också avsevärt vanligare bland kvinnor än bland män, 14,3 procent av kvinnorna mot 8,5 procent av männen har sådana arbetstider. Andelen förefaller dock ha minskat något bland kvinnor i åldern 35–44 år.

Arbetare och tjänstemän

Bland tjänstemän är det tämligen ovanligt att arbeta efter turlista. Endast 6–7 procent av dem uppger detta, kvinnor och män i ungefär samma utsträckning. Nästan var tredje, 31,6 procent, facklärda kvinnorna med arbetaryrke arbetar däremot enligt turlista medan motsvarande andel bland männen endast är 6,1 procent. Skillnaderna är något mindre bland de icke facklärda arbetarna, 24,1 procent bland kvinnorna mot 15,2 bland männen.

Nattarbete eller skiftarbete med nattarbete förekommer nästan uteslutande bland arbetare och i störst utsträckning bland kvinnliga facklärda arbetare, 12,4 procent och de ej facklärda manliga arbetarna, 12,0 procent.

Tabell 19

Arbetstidens förläggning i den huvudsakliga anställningen. Procent av anställda kvinnor och män. 2002–03

	Andel anställda som huvudsakligen arbetar							Anställda	
	Dagtid	Kvälls- tid	Natt- arbete inkl. skift	Skift- arbete utan natt	Enligt turlista	Därav föränd- ring sedan 94-95	Annat	1 000-tal	
Män									
16–24 år	61,5	9,2	6,6	9,0	12,5	+5,0	1,3	100	187
25–34	74,5	1,4	7,1	6,1	9,6	+1,1	1,4	100	479
35–44	77,5	1,3	6,2	5,5	8,6	+1,9	0,8	100	477
45–54	81,7	1,1	4,7	4,7	6,7	+0,2	1,0	100	431
55–64	85,6	0,2	4,0	1,9	7,1	+1,4	1,1	100	344
16–64	77,6	1,9	5,7	5,2	8,5	+1,5	1,1	100	1 918
Kvinnor									
16–24 år	51,8	10,1	4,0	5,1	23,4	+4,3	5,2	100	181
25–34	72,8	2,5	3,9	3,2	16,8	-0,2	0,8	100	423
35–44	76,0	0,6	5,3	3,6	13,1	-1,6	1,5	100	482
45–54	77,4	1,2	4,2	3,4	12,9	+1,0	0,9	100	486
55–64	82,1	0,4	3,7	2,9	10,3	+0,7	0,6	100	362
16–64	74,5	2,0	4,3	3,5	14,3	+0,1	1,4	100	1 934

Tabell 20

Utvecklingen av de anställdas arbetstidsförläggning från 1975. Procent

	Dagtid	Kväll eller natt	Skift	Turlista, arbets- schema
1975	83	4	7	5
1979	83	4	6	6
1982–83	81	4	6	7
1986–87	82	4	6	7
1994–95	77	5	6	11
2002–03	76	4	7	11

Alltsedan mitten av 1970-talet arbetar en större andel anställda efter turlista än vanlig dagtid.

Nattskiftarbete har förts till nattarbete 2002–03

Verksamheten bestämmer arbetstiderna

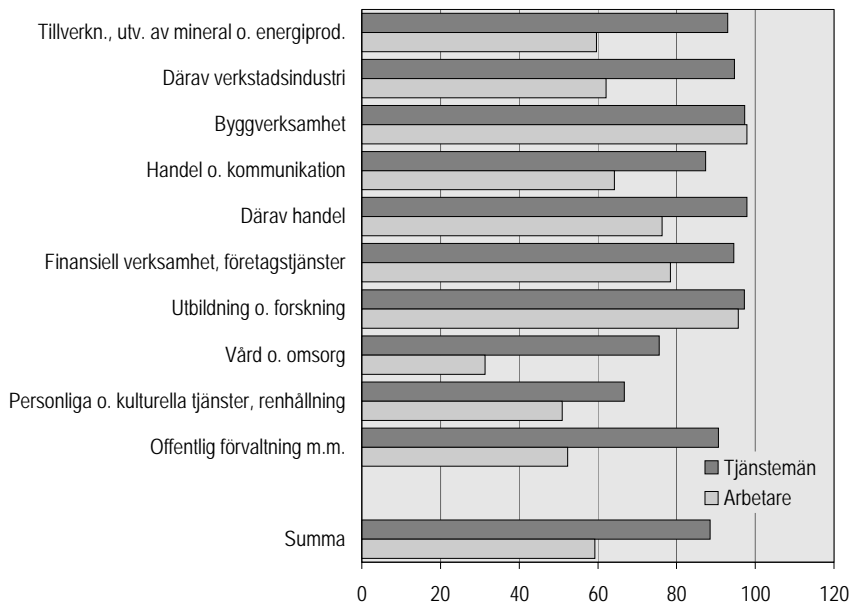
Inom vård- och omsorg är turlista eller schema en vanligt förekommande form av arbetstidsförläggning. Nästan 42 procent av de anställda med arbetaryrken inom vård och omsorg arbetar efter turlista och därtill kommer att drygt 13 procent arbetar på nätterna. Endast 31,3 procent arbetar på fast dagtid. Inom industrin är skiftarbe-

te en förhållandevis vanlig form av arbetstidsförläggning, nästan 30 procent av arbetarna har skiftarbete och då arbetar 12,5 procent av dem på nätterna.

I praktiskt taget alla branscher arbetar tjänstemän dagtid i avsevärt högre utsträckning än anställda med arbetaryrken. Det rör sig om 88,5 procent för tjänstemännen mot 59,2 procent för arbetarna. Undantag utgör de anställda inom byggverksamhet och utbildning inklusive forskning där arbetare och tjänstemän arbetar på dagtid i samma utsträckning. Inom vård och omsorg är skillnaderna däremot särskilt stora. Där arbetar endast 31,3 procent av arbetarna dagtid medan 41,9 procent arbetar efter turlista. Motsvarande andelar för tjänstemännen är 75,6 respektive 17,2 procent.

Diagram 4

Andelar arbetare respektive tjänstemän som vanligen arbetar dagtid inom olika näringsgrenar



Bisysslor

Knappt 5 procent av de anställda har mer än en anställning. Det är i stort sett lika vanligt bland kvinnor som bland män men något vanligare bland offentliganställda än bland privatanställda. Det vanligaste är att ett dagtidsarbete förenas med ett kvällsarbete, men också kombinationer av två dagtidsarbeten är vanliga eftersom det ju kan röra sig om två deltidsarbeten.

Obekväma arbetstider

Anställda som haft *obekväma arbetstider* har någon gång under veckan som föregick intervjun arbetat

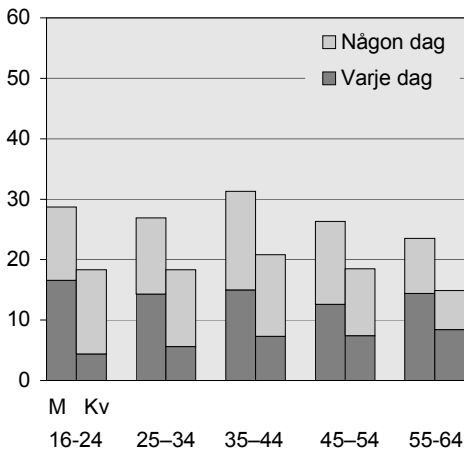
- på morgonen mellan kl. 5 och 7,
- på kvällen mellan kl. 18 och 22,
- på natten mellan kl. 22 och 5 eller arbetat
- på lör- eller söndagen

Några har arbetat på obekväma tider varje dag de arbetat.

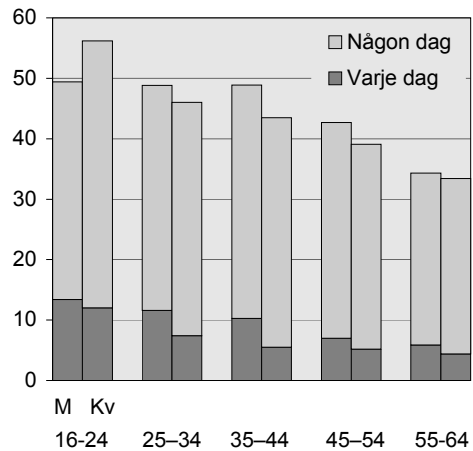
Diagram 5

Obekväma arbetstider i huvudsysslan föregående vecka. Anställda kvinnor och män i olika åldrar som arbetat föregående vecka. 2002–03 Procent

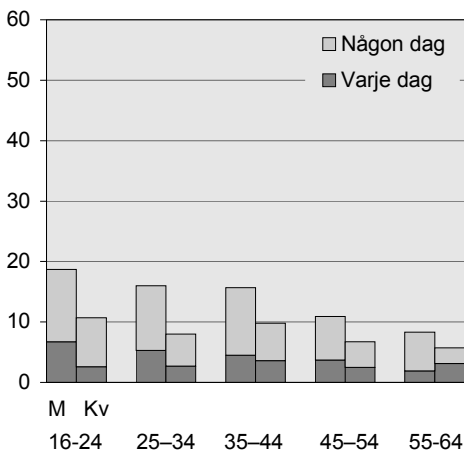
Morgonarbete



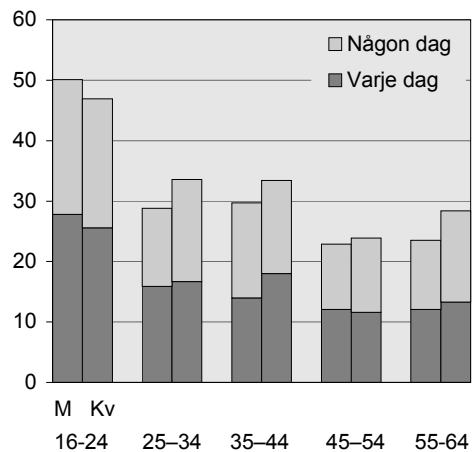
Kvällsarbete



Nattarbete



Helgarbete



Kvinnor och män arbetar i olika utsträckning på obekväma arbetstider. Nästan 63 procent av männen arbetar på obekväma arbetstider minst en dag i veckan och 23 procent gör det varje arbetad dag. Motsvarande andelar är klart lägre bland kvinnorna, 56 respektive 12 procent. Männen arbetar i större utsträckning än kvinnorna såväl på morgnar, kvällar som nätter. Helgarbete, dvs. arbete på lördagar och söndagar verkar dock mer jämt fördelat mellan könen.

Observera att ett arbetspass mycket väl kan sträcka sig över såväl t.ex. kväll som natt eller natt och morgon.

Tabell 21

Utvecklingen av de obekväma arbetstiderna bland anställda som arbetat föregående vecka. 1987 – 2002–03. Procent

	Arbetat på obekväma tid minst en dag	Arbetat kväll minst en dag	Arbetat morgon minst en dag	Arbetat lördag	Arbetat söndag
1987	50,5	22,1	25,2	16,8	12,9
1994–95	53,1	38,2	20,2	16,6	15,0
2002–03	59,3	43,6	23,0	15,5	14,6

Mellan 1987 och 1994–95 års undersökningar skedde ett metodbyte vilket dock inte torde ha haft en avgörande inverkat på resultaten.

Andelen anställda som arbetat obekvämt någon dag under den aktuella veckan har ökat sedan slutet av 80-talet. Ökningen faller i första hand på kvällsarbete som är den helt dominerande obekväma arbetstiden. När det gäller lör- och söndagsarbetet förefaller däremot inga större förändringar ha inträffat och detsamma gäller nattarbete. Utvecklingen av morgonarbetet är mer oklart även om det totalt sett minskat sedan 1987.

Arbetares och tjänstemäns obekväma arbetstider

Ökningen av kvällsarbetet har varit klart större bland arbetare än bland tjänstemän och de arbetar nu minst en dag på kvällstid i samma utsträckning som tjänstemännen, dvs. 43 procent gör det. Även andelen arbetare som dagligen arbetar efter klockan 18.00 har ökat kraftigt och är nu 12,1 procent mot 4,6 bland tjänstemännen. Det ökade kvällsarbetet kan bl.a. hänföras till dels en kraftig ökning av kvällsarbetet bland arbetare inom byggnadsverksamheten – där andelen ökade med ca 9 procent från knappt 13 till 22 procent – dels en ökning bland arbetare inom tillverkningsindustrin, från 28 till 31 procent.

Tabell 22

Andelar arbetare respektive tjänstemän som arbetat på obekväma tider föregående vecka 2002–03. Utvecklingen sedan 1994–95. Procent

		Arbetare		Tjänstemän	
Obekvämt arbetstid	minst en dag	67,4	+8,2	52,3	+4,8
	varje dag	29,4	+4,1	8,7	+0,2
Morgonarbete	minst en dag	34,4	+4,5	14,8	+2,6
	varje dag	19,6	+4,8	4,4	+1,2
Kvällsarbete	minst en dag	42,9	+8,7	43,0	+1,8
	varje dag	12,1	+7,1	4,6	+0,5
Nattarbete	minst en dag	15,1	+1,3	7,7	-0,9
	varje dag	6,8	+0,7	1,2	-0,4
Lördagsarbete		20,6	-0,6	11,5	-0,6
Söndagsarbete		17,3	+0,2	12,0	-0,5
Anställda i arbete i 1 000-tal		1 432		1 857	

Många ungdomar arbetar på kvällar och helger

De obekväma arbetstiderna är också ojämnt fördelade mellan åldrarna. Medan 74 procent av ungdomarna mellan 16 och 24 år hade arbetat på obekväma tider föregående vecka hade bara 49 procent av de äldre, mellan 55 och 64 år, gjort det. Andelen som arbetat på obekväma arbetstider varje dag var 23 procent bland de yngre och 15 procent bland de äldre. För såväl kvinnor som män gäller att ju äldre man blir i desto mindre utsträckning arbetar man på obekväma tider. Och detta förefaller gälla samtliga former av obekväma tider, dvs. oavsett det rör sig om morgon-, kvälls-, natt- eller helgearbete. Liksom för de äldre skiljer sig också ungdomarnas obekväma tider en del mellan kvinnor och män. Medan de unga männen i större utsträckning arbetar på morgnar och nätter, 29 respektive 19 procent, så arbetar de unga kvinnorna i större utsträckning på kvällen, 56 procent.

Av dem som arbetar efter den vanliga pensionsåldern arbetar omkring hälften på obekvämt arbetstid, huvudsakligen kvällar och lördagar.

Tabell 23

Kvinnor och män i olika åldrar som arbetat på obekväma tider föregående vecka. 2002–03. Procent

	Obekväma arbetstid		Morgonarbete		Kvällsarbete		Nattarbete		Lördagsarbete	Söndagsarbete	Anställda i arbete mätveckan
	minst en dag	varje dag	minst en dag	varje dag	minst en dag	varje dag	minst en dag	varje dag			
Båda könen											
16–24 år	73,5	23,0	23,8	10,8	52,7	12,7	14,9	4,7	26,8	21,8	327
25–34	62,3	19,7	23,2	10,6	47,6	9,8	12,5	4,2	16,2	14,6	765
35–44	62,0	17,6	26,2	11,3	46,3	8,0	12,9	4,0	15,9	15,6	843
45–54	55,8	15,0	22,3	10,0	40,8	6,1	8,7	3,1	11,8	11,6	830
55–64	49,0	15,1	19,1	11,4	33,9	5,1	7,0	2,5	12,7	13,3	614
16–64	59,3	17,5	23,0	10,8	43,6	7,9	10,9	3,6	15,5	14,6	3 379
Män											
16–24 år	72,8	29,0	28,7	16,6	49,4	13,4	18,7	6,7	27,8	22,3	171
25–34	65,0	25,8	26,9	14,3	48,8	11,6	16,0	5,3	15,9	12,9	434
35–44	67,1	24,1	31,3	15,0	48,9	10,3	15,7	4,5	14,0	15,7	440
45–54	59,0	18,8	26,3	12,6	42,7	7,0	10,9	3,7	12,1	10,8	402
55–64	52,9	18,5	23,5	14,4	34,3	5,9	8,3	1,9	12,1	11,4	301
16–64	62,8	22,8	27,5	14,4	45,0	9,4	13,7	4,3	15,1	13,8	1 748
Kvinnor											
16–24 år	74,2	16,4	18,3	4,4	56,2	12,0	10,7	2,6	25,6	21,3	156
25–34	58,8	11,7	18,3	5,6	46,0	7,4	8,0	2,7	16,7	16,9	331
35–44	56,6	10,6	20,8	7,3	43,5	5,5	9,8	3,6	18,0	15,4	403
45–54	52,9	11,4	18,5	7,4	39,1	5,2	6,7	2,5	11,6	12,3	427
55–64	45,3	11,9	14,9	8,4	33,4	4,4	5,7	3,1	13,3	15,1	313
16–64	55,6	11,8	18,3	6,9	42,1	6,2	7,9	2,9	15,9	15,4	1 630

De obekväma arbetstiderna varierar mellan olika verksamheter

Det obekväma arbetet varierar stort mellan olika verksamheter. Mest vanligt är de inom personliga och kulturella tjänster, dvs. bland anställda som arbetat inom renhållning, kultur- och sportverksamheter samt annan serviceverksamhet. Där var det 68,1 procent som minst en dag under den aktuella veckan arbetade på obekväma tider. Till stor del beror det på att många inom denna grupp arbetat på kvällar och även många på lördagar. Minst vanligt är det att arbeta på obekväma tider inom byggverksamhet där det endast gällde 43,6 procent av de anställda. Även inom offentlig förvaltning är arbete på obekväma tider relativt ovanligt, 47,1 procent.

De som varje arbetad dag arbetat på obekväma tider är betydligt färre men inom såväl verkstadsindustrin som inom byggverksamheten är det dock så pass höga andelar som 35 respektive 23 procent. Lördags- och söndagsarbete var vanligast inom vård- och omsorg samt personliga och kulturella tjänster men lördagsarbete förekom också i relativt stor omfattning inom handel och kommunikationer.

Tabell 24

Obekväma arbetstider i huvudsysslan föregående vecka. Anställda i arbete. 2002–03. Procent

	Obekväma arbetstid		Morgonarbete		Kvällsarbete		Nattarbete		Lördagsarbete	Söndagsarbete	Anställda i arbete mätveckan
	minst en dag	varje dag	minst en dag	varje dag	minst en dag	varje dag	minst en dag	varje dag			
Båda könen											
Jordbr. o fiske
Tillverkn., gruv. o. energiproduktion	64,4	33,8	37,0	24,6	35,5	9,6	13,2	6,4	10,0	10,6	625
Därav verkstadsindustri	63,4	35,4	36,3	24,5	35,7	11,9	9,7	5,5	7,8	7,2	306
Byggverksamhet	43,6	23,0	24,9	18,6	25,5	5,8	2,2	0,0	3,8	4,0	180
Handel o. kommunikation.	64,8	18,8	25,5	11,1	45,3	8,8	10,6	3,6	21,4	14,2	588
Därav handel	60,6	12,5	11,8	4,8	43,7	7,7	5,0	1,3	22,6	13,3	375
Finansiell verks. företagstjänster	52,2	12,2	14,1	5,8	42,3	7,0	7,6	1,7	9,4	10,0	443
Utbildn. o. forskn.	51,9	9,1	13,6	3,9	40,3	5,1	4,3	0,1	7,4	12,8	418
Vård o. omsorg	64,7	11,1	25,4	7,1	55,9	8,2	16,6	6,6	24,2	24,3	588
Personliga o. kulturella tj.	68,1	17,2	13,6	5,0	54,8	11,7	16,3	4,0	30,8	23,2	255
Off. förvaltn. m.m.	47,1	7,7	15,4	4,2	40,6	3,9	10,2	1,1	10,0	11,9	241
Anställda i arbete	59,3	17,5	23,1	10,8	43,6	7,9	10,9	3,6	15,4	14,6	3 377

Övertidsarbete

De som arbetat veckan före intervjutillfället fick också några frågor om övertidsarbete. Det gällde dels om de arbetat över föregående vecka, dels om övertiden i så fall var beordrad och om den var ersatt i tid eller pengar. I genomsnitt svarade drygt 30 procent av dessa anställda att de föregående vecka arbetat övertid.

Det korta övertidsarbetet, mellan 1 och 4 timmar i veckan, ökade från mitten av 1990-talet till 2002–03 med ca 6 procentenheter. Totalt arbetade männen övertid i högre utsträckning än kvinnorna, 35 procent uppgav det mot 26 procent av kvinnorna, men kvinnornas andel ökade under perioden med 5 procentenheter mot dryga 2 procent bland männen.

När det gäller förekomsten av övertidsarbete är det oklart vilken roll den allt vanligare flexibla arbetstiden spelar. Gränsen mellan ordinarie arbetstid och övertid kan ha blivit mindre klar och svårare att bedöma. Möjligen kan också det besvärliga läget på arbetsmarknaden göra att arbetsgivare förväntar sig att mer arbete utförs på oförändrad tid vilket kan leda till att många tar till extra tid för att klara arbetsuppgifterna utan att för den skull uppfatta det som övertid. Förekomsten av icke beordrat övertidsarbete tyder på detta.

Övertidsarbete är något vanligare bland de något yngre anställda, mellan 25 och 44 år, varav omkring 34 procent arbetat över och det är också vanligare i storstadsområdena. I Stockholm uppgav t.ex. 35 procent att de arbetat övertid föregående vecka mot 25-30 procent i de flesta övriga delar av landet.

Tabell 25

Kvinnor och män i som arbetat övertid efter övertidens omfattning. Procent av de som arbetat föregående vecka. 2002–03

	Båda könen		Män		Kvinnor	
Andel anställda som arbetat över						
1–4 tim.	16,3	+6,4	16,6	+7,0	15,9	+5,7
5–8 tim.	8,0	-0,4	9,3	-1,7	6,7	+0,8
8 tim eller mer	6,4	-2,0	9,0	-2,9	3,6	-1,3
Samtliga	30,7	+4,0	34,9	+2,4	26,2	+5,2
Andel anställda som ej ersatts för övertidsarbetet respektive beordrats						
– ej ersatt	5,9		7,5		4,3	
– beordrad	24,0		27,1		20,8	

Tabell 26

Övertidsarbete bland kvinnor och män i olika socioekonomiska grupper och sektorer. Procent av anställda som arbetat föregående vecka. 2002–03

	Män			Kvinnor		
	Övertids- arbete	Ej er- satt	Beord- rad	Övertids- arbete	Ej er- satt	Beord- rad
Arbetare	27,7	0,6	19,6	16,7	1,0	12,2
Ej facklärda	23,8	0,6	16,1	15,3	0,9	11,0
Facklärda	31,6	0,5	23,1	19,2	1,1	14,2
Tjänstemän	40,5	11,7	32,7	32,0	5,9	25,9
På lägre nivå	32,1	6,3	25,5	22,8	3,2	18,6
På mellannivå	42,4	9,0	33,8	34,8	4,3	27,8
På högre nivå	43,8	20,2	35,6	38,5	12,5	31,8
Privat	36,6	7,8	28,8	26,6	5,5	21,3
Statlig	33,0	9,7	23,4	35,4	6,4	29,1
Kommunal	22,8	3,5	14,3	22,9	3,0	17,5
Landsting	33,5	6,3	29,8	29,9	2,0	25,0

Ej ersatt innebär att övertiden vare sig kompenseras i tid eller pengar.

Tjänstemän arbetar över i större utsträckning än arbetare och de är också i större utsträckning beordrade därtill. Oavsett socioekonomisk grupp förefaller andelen kvinnor som arbetar övertid vara omkring 10 procentenhet lägre än andelen män. Både bland kvinnor och män ökar annars andelarna som arbetar övertid successivt från 24 respektive 15 procent bland ej facklärda arbetare till 44 respektive 38 procent bland högre tjänstemän. Även andelarna som beordrats ökar successivt. För männens del från 16 procent till 36 procent och för kvinnorna från 11 till 32 procent. De som ej ersätts, slutligen, återfinns framför allt bland de högre tjänstemännen och det är anmärkningsvärt att det är så mycket vanligare att tjänstemän inte ersätts än att arbetare inte gör det.

De skillnader mellan kvinnor och män som kunnat konstateras här rör framförallt från privat sektor, bland offentliganställda är skillnaderna mindre eller obefintliga.

Eftersom kvinnor i högre utsträckning arbetar deltid kan kvinnornas mindre omfattande övertidsarbete bero på att de arbetar mertid, dvs. mer än sin ordinarie tid men mindre än heltid.

Inte bara ålder och huruvida det rör sig om arbetar- eller tjänstemannayrken utan också ställningen i arbetslivet i övrigt spelar roll

för i vilken utsträckning man arbetar övertid. Anställda i ledande funktioner arbetar mycket ofta övertid men de, framför allt männen, ersätts inte direkt för detta arbete. I många fall ingår kravet på övertidsarbete i den ordinarie lönen.

Kvinnor och män i ledande ställning arbetade övertid i lika stor utsträckning, 52 procent av dem uppgav detta. De var också i lika hög grad beordrade därtill, 47 procent uppgav detta. Vad gäller ersättningen finner man däremot en skillnad såtillvida att hela 39 procent av männen med ledande arbetsuppgifter mot bara 23 procent av kvinnorna uppgav att de ej ersätts för övertidsarbetet.

Lägst andel som arbetat övertid under veckan återfinns bland dem som arbetar med kontors-, kundservice, omsorgs- och försäljningsarbete. En bidragande orsak till de låga andelarna, speciellt bland kvinnorna kan vara att många arbetar deltid och inte betraktar tiden utöver den ordinarie deltiden (mertiden) som övertid.

Tabell 27

Kvinnor och män i olika yrken som övertidsarbetat föregående vecka. Procent av de som arbetat föregående vecka. 2002–03

Yrke	Övertidsarbete bland anställda som arbetat föregående vecka					
	Män			Kvinnor		
	Övertidsarbetade	Ej ersatt	Var helt el. delvis beordrad	Övertidsarbetade	Ej ersatt	Var helt el. delvis beordrad
1 Ledningsarbete	52,1	38,9	47,0	51,9	22,7	47,4
2 Teoretisk specialistarbete	40,7	15,3	32,3	35,0	9,7	28,8
3 Krav på kort högskoleutbildning	42,6	10,2	35,5	33,1	3,1	26,0
4 Kontors- och kundservicearbete	26,1	0,5	19,9	21,9	3,2	18,3
5 Service-, omsorgs- och försäljning	26,4	4,0	19,3	19,5	1,4	14,5
7 Hantverk inom bygg och tillverkning	30,1	0,6	22,3	-	-	-
8 Process-, maskinoperatör o. transp.	29,7	0,2	20,4	14,8	0,0	8,2
9 Inga krav på yrkesutbildning	27,7	1,3	16,3	13,2	2,1	9,5

Arbetsresor

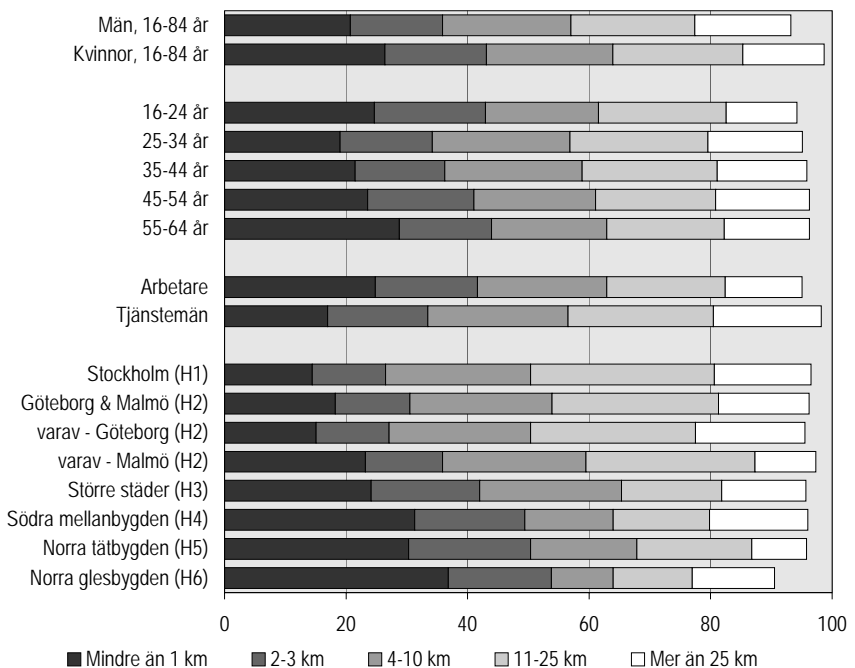
Tiden som tillbringas på väg till och från arbetet blir allt längre. Detta beror inte enbart på att avståndet mellan hem och arbetsplats blivit längre utan också på att alltfler bor och arbetar i tätorter där man i stor utsträckning är hänvisad till allmänna kommunikationer. Detta innebär i regel att restiden per kilometer blir längre.

Kvinnor tenderar att ha något kortare arbetsresor än männen. Ungefär 43 procent av kvinnorna har högst 3 kilometer till arbetet medan bara 36 procent av männen har så korta resvägar. Även ungdomar har förhållandevis korta resvägar.

De största skillnaderna finner man dels mellan arbetare och tjänstemän, dels mellan olika delar av landet. Hela 65 procent av de kvinnliga arbetarna har högst en mil till arbetet mot 58 procent av de kvinnliga tjänstemännen. Bland männen är motsvarande andelar 57 respektive 51 procent.

Diagram 6

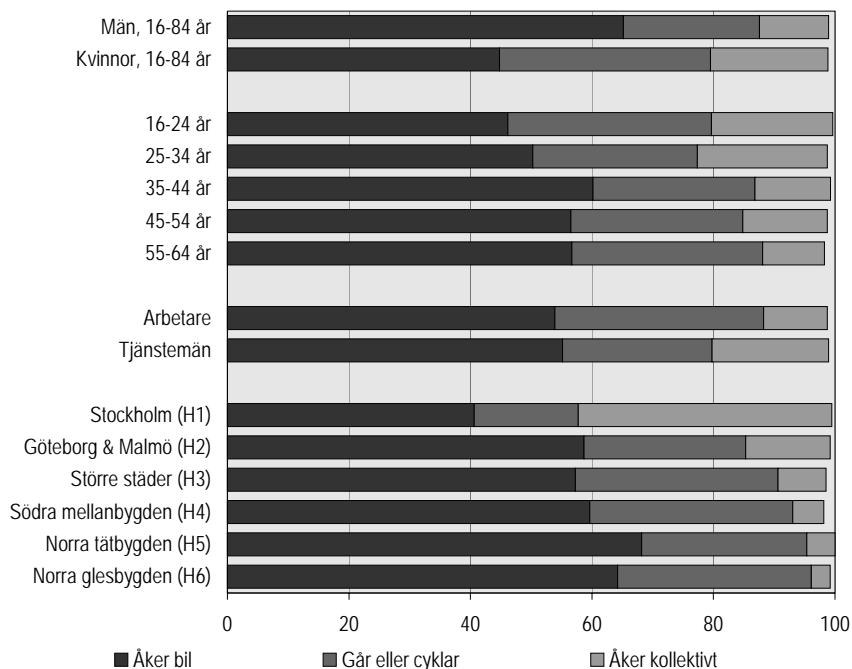
Avstånd till arbetet efter kön, ålder och H-region. Andelar sysselsatta 1999



Källa: www.scb.se Rapport 107 i serien Levnadsförhållanden. Även sysselsatta personer 65-84 år ingår i diagrammet.

Diagram 7

Färdväg till arbetet. Andelar sysselsatta efter kön, ålder och H-region. 1999. Procent



Källa: www.scb.se Rapport 107 i serien Levnadsförhållanden.

Även sysselsatta personer 65-84 år ingår i diagrammet.

I de olika regionerna är skillnaderna ännu tydligare. I Norra glesbygden har 37 procent mindre än 1 km till arbetet, i Stockholm är det bara 14 procent som har så kort resväg. I Stockholm har däremot 46 procent mer än en mil vilket endast 28 procent har i Norra glesbygden.

I Stockholm reser 42 procent till arbetet med kollektiva färdmedel vilket bara 3 procent gör i Norra glesbygden. I större delen av landet åker mer än varannan ensam i bil till arbetet mot bara 36 procent i Stockholmsregionen.

Såväl avståndet som färdmedlet spelar roll för hur lång tid arbetsresorna tar. De allra längsta restiderna finner man bland tjänstemän i Stockholmregionen, för kvinnornas del uppgår den till 63 minuter och för männen till 62 minuter. Den kortaste genomsnittliga restiden, endast 28 minuter, har kvinnor med arbetaryrken i Norra glesbygden. Generellt är mäns arbetsresor ett par minuter längre än kvinnornas och tjänstemännens 8 minuter längre än arbetarnas.

Tabell 28

Restid i minuter för kvinnor och män i olika socioekonomiska grupper och H-regioner. Genomsnittlig tid till och från arbetet bland dem som uppgivit restid. Utveckling sedan 1994–95

H-regioner	Arbetare		Tjänstemän		Samtliga	
Män						
Stockholm	57	+2,1	62	+5,0	61	+4,2
Göteborg och Malmö	44	+3,8	49	-0,6	47	+0,9
Större städer	40	+4,0	41	+3,3	41	+3,9
Mellanbygden	35	+2,1	44	+7,3	38	+3,7
Tätbygden	41	+4,9	31	+0,7	36	+2,3
Glesbygden	47	+7,7	49	+10,9	48	+9,0
Hela riket	42	+3,4	49	+4,4	46	+4,0
Kvinnor						
Stockholm	54	-0,7	63	+1,3	61	+0,6
Göteborg och Malmö	43	+5,9	46	-1,0	45	+2,4
Större städer	37	+3,5	42	+0,7	40	+2,2
Mellanbygden	29	+1,0	39	+4,4	33	+2,7
Tätbygden	33	+2,7	35	+0,6	34	+2,1
Glesbygden	28	-3,2	42	+12,7	35	+2,7
Hela riket	38	+2,3	48	+1,8	44	+2,3

För de allra flesta tar arbetsresorna något längre tid idag än i mitten av 1990-talet. I snitt har tiden ökat med drygt 3 minuter och störst, drygt 12 minuter, är ökningen för tjänstemän, såväl kvinnliga som manliga, i Norra glesbygden.

Arbetsmiljö

Vad ryms i begreppet arbetsmiljö? Varför är arbetsmiljön viktig och hur kan den mätas?

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsmiljön vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete. (Arbetsmiljölagen, 1 juli 2004)

Som synes kan det mesta rörande förhållanden på en arbetsplats betraktas ur ett arbetsmiljöperspektiv. Den fysiska miljön med riskabla maskiner och apparater, illa utformade arbetsplatser eller brist på hjälpmedel för t.ex. tunga lyft, hör till det som vi i första hand förbinder med begreppet "dålig arbetsmiljö". Men i minst lika hög grad gäller det t.ex. för hög arbetsbelastningen eller då möjligheterna att påverka hur arbetet bedrivs är begränsade eller obefintliga. En "dålig arbetsmiljö" kan också vara en arbetsplats där stämningen är dålig, mobbning förekommer och inget förtroende finns mellan arbetskamrater och arbetsledare.

Till begreppet arbetsmiljö räknas därför numera ett stort antal såväl fysiska som psykosociala faktorer. Framför allt de psykosociala faktorerna är av såväl positiv som negativ natur.

Är arbetsmiljön viktig?

Med tanke på hur stor del av livet de flesta tillbringar på sina arbeten är det uppenbart att arbetsmiljön spelar stor roll för såväl hälsan som för det psykiska välbefinnandet. Olika verksamheter och olika yrken utsätter dem som arbetar där för olika risker. Vissa yrken är uppenbart fysiskt riskabla, t.ex. byggnadsarbete medan man i andra yrken kan vara mer utsatta för stressrelaterade påfrestningar.

Kan man mäta arbetsmiljön?

Arbetsmiljön kan undersökas i olika syften. Man kan vilja veta hur ofta en industriarbetare behöver lyfta mer än 20 kilo för att se vilken typ av tekniskt hjälpmedel som lämpligen bör införskaffas. Man kan också vilja veta hur många industriarbetare som lyfter mer än 20

kilo för att få en uppfattning om hur vanligt detta är. Man kan också, vilket är fallet i denna undersökning, vilja veta hur många som utför vad som *för dem* är tunga lyft. Tio kilo är kanske inte tungt för en ung byggnadsarbetare, men för en 50-årig undersköterska kan det vara nog så belastande.

Under årens lopp har ett stort antal arbetsmiljöundersökningar av olika slag genomförts. Likaså har stora ansträngningar lagts ned på att förbättra arbetsmiljöerna. Trots detta kan det vara svårt att fastställa huruvida arbetsmiljön i stort förändrats; till det bättre eller till det sämre. Det beror bl.a. på att man dels måste beakta eventuella strukturella förändringar och dels på att de arbetandes anspråksnivåer kan ha förhöjts.

Strukturella förändringar

Under de senaste decennierna har stora förändringar inträffat på svensk arbetsmarknad. Offentlig sektor har byggts ut, jordbruket och tillverkningsindustrin sysselsätter allt färre, kvinnor förvärvsarbetar idag i nära nog samma utsträckning som män, etc. Samtidigt har andelen arbetare bland de förvärvsarbetande minskat och andelen tjänstemän ökat.

De strukturella förändringarna innebär att vissa typer av arbetsmiljöer blivit vanligare medan andra blivit mer sällsynta. Andelen sysselsatta i det tämligen riskabla jordbruket har t.ex. minskat. Det gäller också tillverkningsindustrin och inte minst den ur arbetsmiljösynpunkt utsatta byggnadsverksamheten.

Antalet undersköterskor, sjukvårdsbiträden, vårdbiträden inom handikapp- och äldreomsorg, barnskötare etc. har däremot ökat avsevärt sedan mitten av 70-talet och i dessa yrken utsätts de sysselsatta ofta för fysiska belastningar av olika slag.

Även om enskilda arbetsmiljöer inte har förändrats kan således arbetsmiljön för de sysselsatta som grupp ha förbättrats eller försämrats allteftersom fler eller färre arbetar i de olika miljöerna.

Förhöjda anspråksnivåer

Förhöjda anspråksnivåer innebär att arbetstagarnas krav på en god arbetsmiljö ökar och att deras tolerans med dåliga förhållanden minskar. Ökad kunskap och medvetenhet om betydelsen av god arbetsmiljö medför med all sannolikhet ökade anspråksnivåer. Under de senaste decennierna har en mängd forskningsresultat om risker i arbetsmiljön rapporterats i media och nya lagar och förordningar

har tillkommit. Sannolikt har detta ökat medvetenheten om arbetsmiljöns betydelse för den egna hälsan.

Förändras arbetsmiljön?

De förändringar vi observerar här tar inte hänsyn till om förändringen beror på strukturella eller verkliga förändringar av arbetsmiljön. Inte heller kan vi kontrollera i vilken utsträckning anspråksnivåerna höjts. Vi kan enbart spekulera i de bakomliggande orsakerna då vi observerar skillnader mellan befolkningsgrupper eller förändringar under perioden.

Det finns dock goda skäl till att tro att åtminstone vissa arbetsmiljöer förbättrats. Till exempel bör industrirobotar och andra maskiner ha avlastat arbetstagarna många tunga eller på annat sätt skadliga arbetsmoment i exempelvis tillverkningsindustri och handel.

Ny teknik kan dock medföra nya risker. Bildskärmsarbetet har ökat explosionsartat och är inte utan risker. Ny teknik som mekanisering och datorisering tenderar också att lämna kvar begränsade, ensidiga arbetsuppgifter som kan leda till belastningsskador. Man bör alltså räkna med att det skett såväl förbättringar som försämringar inom arbetsmiljöområdet.

Fysiska och psykosociala faktorer bland arbetare och tjänstemän respektive bland kvinnor och män.

I vårt arbete påverkas vi alltså av en rad miljöfaktorer av såväl fysisk som psykosocial natur. De fysiska faktorerna utsätter kroppen för uppenbara fysiska påfrestningar medan de psykosociala faktorerna dels är sådana som kan framkalla olika stressreaktioner, t.ex. högt tempo och samtidigt begränsat inflytande på arbetet, dels sådana som skapar trivsel och positiva arbetssituationer, t.ex. möjligheter att lära sig nya saker, personligt tillfredsställande arbetsuppgifter och god sammanhållning på arbetsplatsen.

I kapitlet behandlas först förekomsten av fysiska arbetsmiljöfaktorer i olika befolkningsgrupper och därefter förekomsten av psykosociala faktorer.

Den fysiska arbetsmiljön

Förekomsten av de olika faktorerna varierar avsevärt. De fysiskt ansträngande/belastande faktorerna spelar en mycket större roll för personer med arbetaryrken än för dem med tjänstemannayrken vilket diagram 8 visar. Om vi däremot jämför andelen kvinnor res-

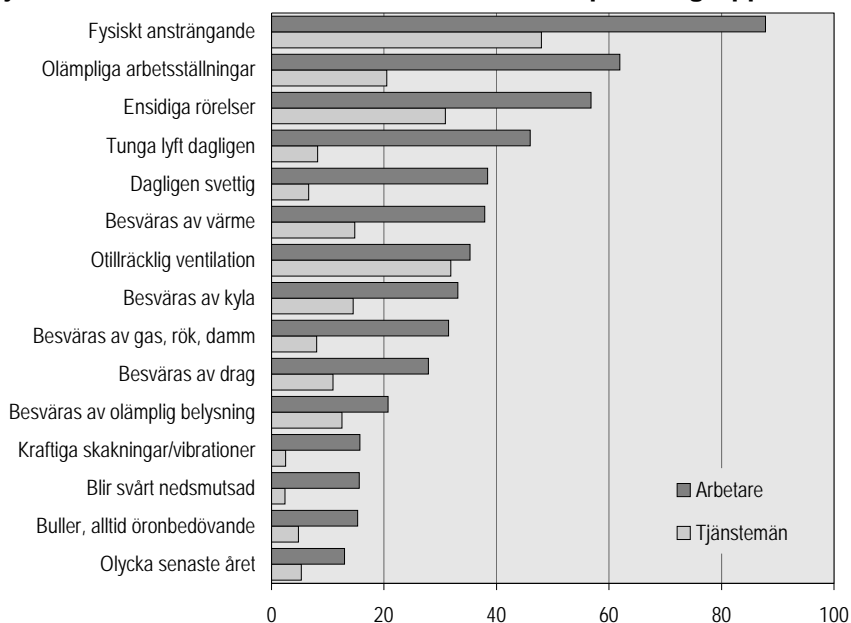
pektive män, diagram 9, som utsätts för fysiskt ansträngande arbeten finner vi i de flesta fall endast blygsamma skillnader.

Fysisk belastande eller ansträngande arbete är ett sammanfattande mått som avser alla som antingen arbetar med krokiga, vridna eller på annat sätt olämpliga arbetsställningar, med upprepade och ensidiga rörelser, utsätts för kraftiga skakningar eller vibrationer eller blir svettiga av kroppsansträngning eller utför tunga lyft. Många utsätts naturligtvis för flera av dessa belastningar.

Bland personer med arbetaryrken var det 2002–03 totalt 88 procent som utsattes för något sådant mot 48 procent bland personer med tjänstemannayrken. I diagrammen 8 och 9 visas bl.a. dels de enskilda arbetsmiljöfaktorerna, dels den sammanfattande indikatorn *fysiskt ansträngande arbete*.

Diagram 8

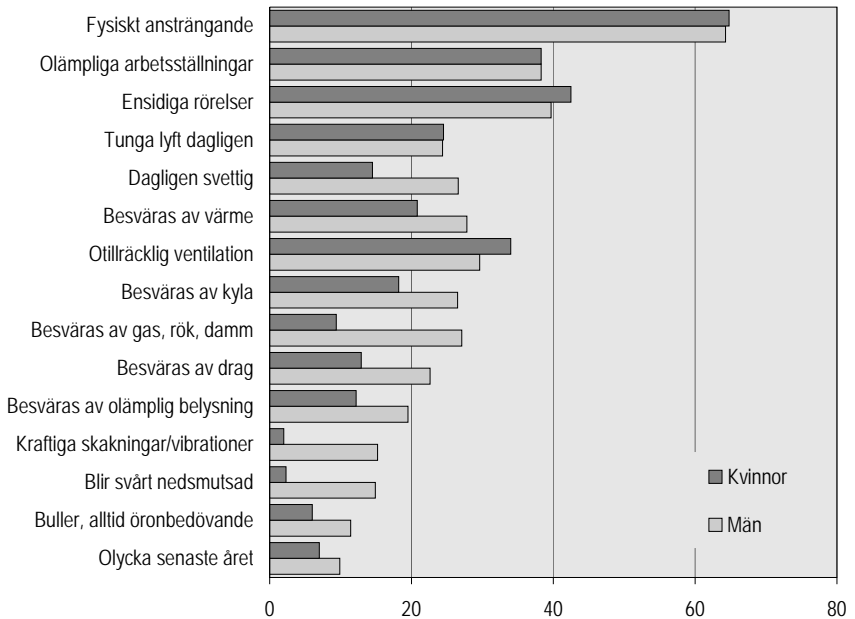
Fysiska arbetsmiljöfaktorerers förekomst bland arbetare och tjänstemän. 2002–03. Procent av anställda i respektive grupp



Vissa fysiska arbetsmiljöfaktorer förekommer mycket frekvent, t.ex. olämpliga arbetsställningar och ensidiga rörelser. Andra förekommer mer sällan, exempelvis smuts, skakningar/vibrationer, buller och olyckor. Samtliga fysiska arbetsmiljöfaktorer är dock vanligare bland arbetare än bland tjänstemän.

Diagram 9

Fysiska arbetsmiljöfaktorerers förekomst bland anställda kvinnor och män. 2002–03. Procent av anställda i respektive grupp



Förekomsten av olika fysiska arbetsmiljöfaktorer skiljer inte lika mycket mellan kvinnor och män som mellan arbetare och tjänstemän. Några undantag, där större andelar män än kvinnor är utsatta, finns dock. Det är smuts, skakningar/vibrationer, gas/rök/damm samt arbeten där man dagligen blir svettig av kroppsansträngning. Endast otillräcklig ventilation och alltför ensidiga rörelser förefaller vara något vanligare bland kvinnor än män.

Fysiskt krävande arbetsmoment

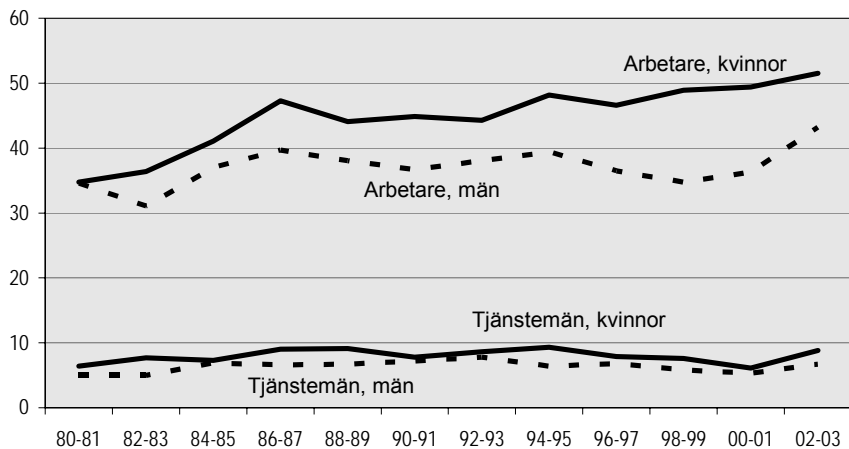
Att dagligen lyfta tungt är ett exempel på ett arbetsmiljöproblem som ser helt olika ut beroende på vad som lyfts och av vem lyftet utförs. Själva tyngden spelar naturligtvis stor roll men det är också skillnad på att under kontrollerade förhållanden lyfta döda föremål t. ex. inom industrin och att inom vård och omsorg lyfta människor. Antalet tunga lyft inom industri och handel kan begränsas med hjälp av diverse kranar, hissar och andra lyftanordningar. Sådana finns förvisso också inom vård och omsorg men kan var mer otympliga ur användarsynpunkt. Ur hälsosynpunkt spelar det naturligtvis också stor roll om man tvingas lyfta på gränsen till sin förmåga eller om man utför lyftet med lätthet. Unga män och medelålders kvinnor kan ha helt olika förutsättningar härvidlag.

Detta visar sig bl.a. då varannan kvinna med arbetaryrke rapporterar att de dagligen utför tunga lyft jämfört med 43 procent av männen med arbetaryrken. Vanligast förekommer de tunga lyften bland

kvinnor anställda inom vård och omsorg och, i lika hög grad, bland män anställda inom byggverksamhet. I båda kategorierna uppger 56 procent av de anställda att de dagligen lyfter tungt. I nästan samma utsträckning, 51 procent, rapporteras detta också av män anställda inom handel och kommunikation. Bland kvinnor och män med tjänstemannayrken uppger endast 7–9 procent att de lyfter tungt. Bland kvinnor med tjänstemannayrken inom vård och omsorg är andelen dock så pass hög som 17 procent.

Diagram 10

Andel anställda kvinnor och män som dagligen utför tunga lyft. Utveckling sedan 1980. Procent



Jämfört med tidigare visar utvecklingen att andelen anställda med arbetaryrken som rapporterar att de dagligen utför tunga lyft tenderar att öka. Sedan mitten av 90-talet har andelen bland männen ökat med 3,5 procentenheter från 39,2 till 42,7 och bland kvinnorna med 2,7 procentenheter från 47,1 till 49,8 procent. Bland tjänstemännen har däremot ingen förändring inträffat.

Upprepade ensidiga rörelser och olämpliga arbetsställningar är ett par andra former av fysiska påfrestningar i arbetet. Med olämpliga arbetsställningar avses att man tvingas arbeta t.ex. i krokiga eller vridna arbetsställningar. Upprepade ensidiga rörelser respektive olämpliga arbetsställningar förekommer båda i avsevärt större utsträckning än de övriga fysiskt belastande faktorerna. I genomsnitt omkring 40 procent av de anställda uppger att de utsätts för detta men bland dem med arbetaryrken är det dubbel så vanligt som bland tjänstemän, 57–62 procent. Bland tjänstemännen rör det sig mellan 23 och 34 procent, dock med undantag av manliga tjänstemän av

vilka endast knappa 18 procent säger sig tvingas till olämpliga arbetsställningar.

Sett över tid har de två faktorerna dock utvecklats olika. Andelen som rapporterar att de tvingas arbeta i olämpliga arbetsställningar förefaller minska, framför allt bland kvinnliga tjänstemän, medan de vars arbete innebär mycket upprepade och ensidiga arbetsrörelser har ökat, speciellt bland män med tjänstemannayrken.

Tabell 29

Andel anställda kvinnor och män i olika socioekonomiska grupper som tvingas till fysiskt krävande moment i arbetet. Förändring sedan 1994–95. Procent av respektive grupp

	Tunga lyft dagligen		Upprepade ensidiga rörelser		Olämpliga arbetsställningar		Kraftiga skakningar och vibrationer		Dagligen svettig		Fysiskt ansträngande arbete	
	94-95		94-95		94-95		94-95		94-95		94-95	
Arbetare												
Män	42,7	+3,5	56,7	+5,0	61,5	-3,1	26,4	-1,0	45,6	-0,0	89,0	+0,8
Kvinnor	49,8	+2,7	56,9	+1,9	62,3	+1,5	3,1	+0,0	29,9	+1,0	86,3	-1,4
Tjänstemän												
Män	7,2	+0,7	27,6	+8,0	17,5	-0,3	4,0	+1,0	9,1	0,0	44,0	+6,3
Kvinnor	8,9	-0,0	33,6	+0,1	23,1	-5,4	1,3	0,0	4,6	-1,0	51,5	-4,4
Anställda												
	24,5	+0,0	41,0	+2,1	38,3	-3,9	8,9	-1,0	20,8	-1,0	64,5	-2,1

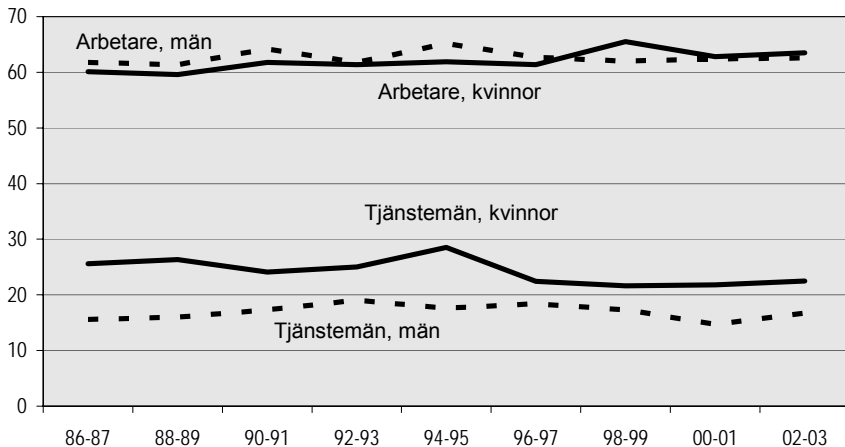
Män med tjänstemannayrken är annars den grupp som i minst utsträckning anser att arbetet innebär upprepade och ensidiga rörelser. 1986–87 uppgav endast 13 procent detta, 1994–95 var andelen knappt 20 procent och till 2002–03 hade den ökat med ytterligare 8 procentenheter till knappt 28 procent. De branscher där detta är vanligt förekommande bland tjänstemännen, såväl kvinnor som män, är framför allt finansiell verksamhet med företagstjänster, men det förekommer också ganska allmänt inom handel och kommunikationer. Detta är också branscher där datoranvändningen är omfattande och där många uppger att de besväras av datorarbetet.

Fortfarande är det dock bland kvinnor och män med arbetaryrken som man i störst utsträckning finner anställda vars arbeten innebär mycket upprepade och ensidiga rörelser. Bland männen är det vanligast inom handel och kommunikation, 62 procent, och bland kvinnorna inom tillverkningsindustrin, 75 procent.

Det är framför allt arbetare inom byggverksamhet som dagligen blir svettiga av kroppsansträngning i sitt arbete, hela 69 procent uppger det. Att bli svettig i arbetet förekommer nästan uteslutande inom arbetaryrken och då bland män i högre grad än bland kvinnorna, 46 jämfört med 30 procent.

Diagram 11

Andel anställda kvinnor och män som tvingas till olämpliga arbetsställningar. Utveckling sedan 1986. Procent



Skakningar och vibrationer är fysiska påfrestningar som härrör från olika typer av maskinell utrustning som huvudsakligen förekommer på manliga arbetsplatser.

Det är också praktiskt taget enbart män med arbetaryrken som utsätts för kraftiga skakningar eller vibrationer i sitt arbete. Framför allt gäller det inom byggverksamheten där 49 procent av männen uppger detta.

Fysiskt belastande arbeten är de arbeten som innebär att man utsätts för minst ett av följande, tunga lyft, ensidiga rörelser, olämpliga arbetsställningar, bli svettig eller skakningar/vibrationer. Få anställda med arbetaryrken kan undvika samtliga dessa arbetsmiljöproblem, bara 11 procent av männen har svarat så och något fler, 14 procent, av kvinnorna. Sedan mitten av 1990-talet har heller ingen förändring skett. På lång sikt, dvs. från mitten av 1980-talet förefaller däremot andelen män med arbetaryrken som utsätts för något av detta ha ökat med någon procent.

Diagram 12
Andel anställda kvinnor och män som utsätts för skakningar och vibrationer. Utveckling sedan 1986. Procent

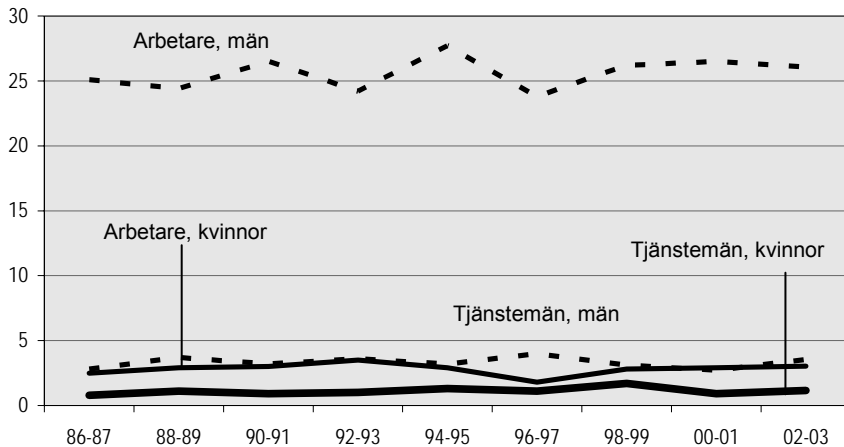
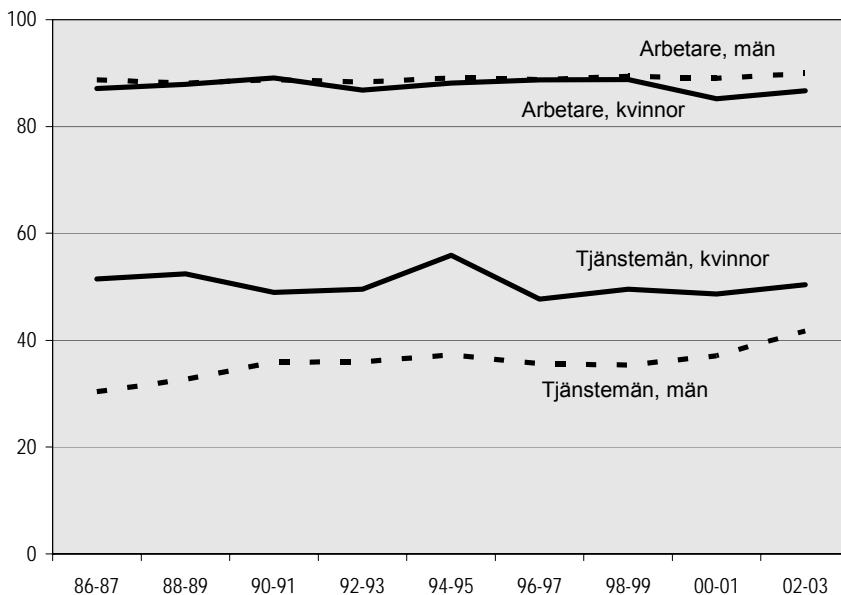


Diagram 13
Andel anställda kvinnor och män som utsätts för någon fysisk belastning. Utveckling sedan 1986. Procent



Ökningen under senare år av andelen tjänstemän som finner arbetet fysiskt belastande beror till stor del på att allt fler män uppger att de i arbetet tvingas till upprepade, ensidiga rörelser, vilket sannolikt har att göra med att allt fler tillbringar allt större del av arbetsdagen vid datorer.

Annorlunda ser det ut för de anställda med tjänstemannayrken. Här är kvinnorna utsatta i högre grad än männen, 52 mot 44 procent, men å andra sidan visar utvecklingen för männens del en successivt ökande andel sedan mitten av 1980-talet. Ökningen på 6 procent förklaras sannolikt av den ökande andelen tjänstemän som besvärar av upprepade och ensidiga rörelser vilket kan bero på det alltmer omfattande datorarbetet.

Utsatta branscher

Trots att vissa specifika problem dominerar i många branscher och yrken är de anställda i några branscher generellt mer utsatta än andra. Inom byggverksamheten är t.ex. nästan samtliga män med arbetaryrken, 97 procent, utsatta för någon form av fysisk belastning. Andelen är också, i det närmaste, lika hög bland män inom handel och kommunikation, 94 procent. För de kvinnliga arbetarnas del är det arbete inom tillverkningsindustrin som uppfattas som mest belastande, 92 procent uppger det, men även bland dem är det vanligt att de som arbetar inom handel och kommunikation upplever att arbetet är fysiskt belastande, 90 procent uppger det.

Det är också värt att notera att lika stora andelar kvinnliga arbetare inom vård och omsorg som manliga arbetare inom byggverksamhet, 56 procent dagligen utför tunga lyft.

Den vanligast belastningsfaktorn bland arbetare är annars olämpliga arbetsställningar, bland tjänstemän är det däremot upprepade ensidiga rörelser som är den mest frekvent förekommande faktorn.

Olämpliga arbetsställningar förekommer således i hög grad bland arbetare i många branscher, men är också vanliga bland kvinnliga tjänstemän inom vård och omsorg, 43 procent av dem uppger detta. Upprepade ensidiga rörelser utsätts ungefär hälften av de kvinnliga anställda inom såväl finansiell verksamhet inklusive företagstjänster som de inom handel och kommunikation för.

Tabell 30

Andel anställda kvinnor och män inom olika näringsgrenar som utsätts för olika fysiska arbetsmiljöfaktorer. Procent. 2002–03

	Tunga lyft dagligen	Upprepa- de ensi- diga rörelser	Kraftiga skak- ningar och vib- rationer	Dagligen svettig	Olämpliga arbets- ställ- ningar	Fysisk belast- ning
Arbetare						
Män	42,7	56,7	26,4	45,6	61,5	89,0
Tillverkn., utv. av mineral o. ener- giprod. (10-37, 40-41)	37,7	58,1	22,3	38,5	58,7	87,3
Därav verkstadsind. (28-35)	35,0	57,3	26,8	39,0	59,8	85,8
Byggverksamhet (45)	55,5	57,0	49,1	69,2	83,4	97,3
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	50,9	62,1	28,0	44,7	59,6	93,7
Kvinnor	49,8	56,9	3,1	29,9	62,3	86,3
Tillverkn., utv. av mineral o. ener- giprod. (10-37, 40-41)	44,6	74,6	10,5	34,5	56,5	92,3
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	40,8	67,6	4,6	20,5	47,5	89,8
Vård o. omsorg (85)	56,4	45,3	0,6	30,0	70,4	83,0
Tjänstemän						
Män	7,2	27,6	4,0	9,1	17,5	44,0
Tillverkn., utv. av mineral o. ener- giprod. (10-37, 40-41)	5,5	27,6	4,1	6,5	13,7	38,8
Därav verkstadsind. (28-35)	4,4	25,3	4,3	4,3	14,0	35,7
Byggverksamhet (45)	12,2	19,9	6,6	16,7	22,1	38,8
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	14,1	33,3	5,3	10,2	22,5	55,5
Finansiell verksamhet, företags- tjänster (65-67, 70-72, 74)	2,7	35,2	1,2	4,5	12,5	43,2
Utbildning o. forskning (73, 80)	2,9	16,2	4,6	9,7	17,1	38,3
Kvinnor	8,9	33,6	1,3	4,6	23,1	51,5
Tillverkn., utv. av mineral o. ener- giprod. (10-37, 40-41)	3,1	44,0	2,2	3,0	12,7	54,3
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	10,1	49,7	3,1	6,1	17,6	60,4
Finansiell verksamhet, företags- tjänster (65-67, 70-72, 74)	0,7	51,8	0,8	0,7	9,3	56,1
Utbildning o. forskning (73, 80)	9,8	14,9	0,2	5,1	26,6	39,2
Vård o. omsorg (85)	17,1	26,2	1,6	5,6	43,4	59,8
Off. förvaltning m.m. (75)	1,8	35,5	0,9	1,4	8,5	39,7

Tabell 31

Olyckor och risk för olyckor inom olika näringsgrenar. Procent av anställda kvinnor och män. 2002–03

	Ganska eller mycket riskabelt	Olycka		Annan skada eller sjukdom
		senaste året	därav anmält	
Arbetare				
Män	33,9	14,8	4,8	3,9
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	32,4	15,9	6,4	5,5
Därav verkstadsind. (28-35)	32,3	18,0	7,4	5,6
Byggsverksamhet (45)	51,1	17,8	5,8	2,2
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	31,7	13,5	2,9	3,0
Kvinnor	21,9	10,9	4,7	3,0
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	28,4	12,5	6,6	5,2
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	14,6	10,0	2,2	1,2
Vård o. omsorg (85)	26,0	12,2	6,3	3,6
Tjänstemän				
Män	9,5	5,8	1,8	2,2
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	8,5	4,2	0,9	2,9
Därav verkstadsind. (28-35)	7,4	3,6	1,1	0,7
Byggsverksamhet (45)	27,9	1,9	0	2,0
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	10,4	6,5	1,6	2,2
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	3,9	4,0	1,5	0,8
Utbildning o. forskning (73, 80)	6,0	5,3	0,9	2,6
Kvinnor	6,2	4,8	2,2	2,9
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	3,0	1,5	0	1,5
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	4,2	2,8	0,5	2,3
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	2,1	1,4	0,4	1,5
Utbildning o. forskning (73, 80)	7,7	7,3	3,8	3,7
Vård o. omsorg (85)	11,3	7,8	3,2	2,8
Off. förvaltning m.m. (75)	5,2	4,2	2,9	2,2

Risk för olyckor

Inte så få betraktar sina arbeten som mer eller mindre riskabla. I genomsnitt rör det sig om 17 procent av de anställda men bland män med arbetaryrken uppgår andelen till 34 procent och bland kvinnorna till 22 procent. Män med arbetaryrken är också de som i störst utsträckning drabbats av någon arbetsplatsolycka under det senaste året, 15 procent uppger detta. Bland kvinnor med arbetaryrken är det 11 procent vilket kan jämföras med tjänstemännen där det rör

sig om 5 procent bland kvinnorna och 6 procent bland männen. Av tjänstemännens olyckor anmäls mindre än hälften som arbetsskada till försäkringskassan och av arbetarnas är andelen ännu mindre.

Mest utsatta för olyckor är manliga arbetare anställda inom byggverksamhet och verkstadsindustrin. I båda fallen är det 18 procent som råkat ut för en arbetsplatsolycka det senaste året och relativt stora andelar, 6 respektive 7 procent, har också anmält olyckan.

Fysiska faktorer i omgivningen

Exempel på fysiska miljöfaktorer i omgivningen är *buller, nedsmutsning, svår nedsmutsning, olämplig belysning, värme och kyla, otillräcklig ventilation och passiv rökning*. Flera av dessa faktorer rapporteras i större utsträckning av män än av kvinnor och oftare av arbetare än av tjänstemän. Många är också mer eller mindre typiska för traditionella industrimiljöer. Faktorerna utgör inte samma omedelbara hot mot hälsan som de mer fysiskt påtagliga faktorer som tidigare behandlats, men att exempelvis vara utsatt för buller ökar risken för hörselnedsättningar och att ofta tvingas ha händerna i vatten eller bli smutsig kan ge besvär av eksem och andra hudåkommor.

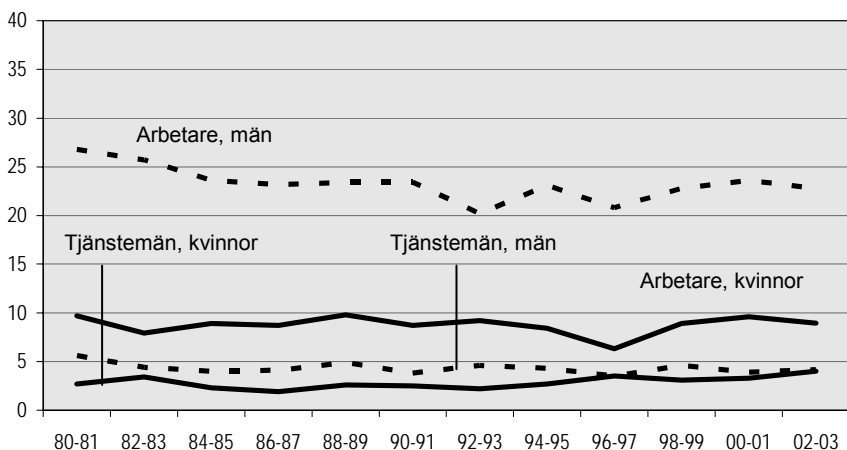
Öronbedövande buller förekommer framför allt inom tillverkningsindustrin där 37 procent av de manliga arbetarna och 35 procent av de kvinnliga dagligen är utsatta. Även inom byggverksamhet kan ljudnivån vara hög, 22 procent av de manliga arbetarna rapporterar att de praktiskt taget hela tiden utsätts för öronbedövande buller. Bland tjänstemännen är andelen som utsätts för buller mer eller mindre försumbar, i genomsnitt rör det sig om 5 procent. Avviker gör dock de anställda inom utbildning och forskning där andelen utsatta bland kvinnor är så pass hög som 11 procent. I den gruppen är andelen som uppger att de inte alls är utsatta för buller också lägre, 42 procent, än i alla andra tjänstemannagrupper.

Även de som inte direkt är utsatta för öronbedövande buller kan i sitt arbete besvärmas av påfrestande eller *störande ljud*. Varannan manlig arbetare och var tredje kvinnlig anser t.ex. att de är utsatta för störande ljud på arbetet. Inom handel och kommunikation uppger t.ex. endast 9 procent av de manliga arbetarna att de alltid utsätts för öronbedövande buller men hela 39 procent trots det att de besvärmas av störande ljud. Störande ljud kan främst antas inverka på koncentrationen, vilket i sin tur leder till onödigt trötthet. Hälften av de kvinnliga tjänstemän som är verksamma inom utbildning och forskning besvärmas också av störande ljud men bara 11 procent anser att det alltid bullrar öronbedövande.

Andelen arbetare som utsatts för öronbedövande buller minskade under 1980-talet och fram till mitten av 1990-talet. Därefter förefaller en ökning ha inträffat. Andelen tjänstemän som utsätts för öronbedövande buller har däremot ökat gradvis under hela perioden vilket till stor del kan hänföras till kvinnor sysselsatta inom utbildning och forskning, dvs. bl.a. personer verksamma inom de ofta högljudda skolmiljöerna.

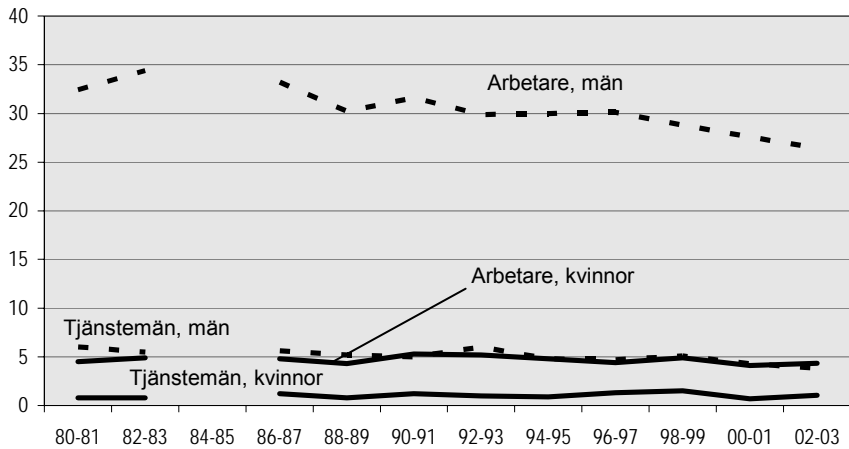
Diagram 14

Andel anställda kvinnor och män som utsätts för buller. Utveckling sedan 1980. Procent



Över 80 procent av männen med arbetaryrken inom verkstadsindustrin och 65 procent av kvinnorna uppger att de blir *smutsiga* i sitt arbete och 36 respektive 20 procent att de blir *svårt nedsmutsade*. Bland tjänstemän och framför allt bland kvinnliga tjänstemän är andelarna naturligtvis mycket lägre, 20 procent i genomsnitt bland männen och 16 bland kvinnorna. Bland tjänstemän är det endast män sysselsatta inom byggverksamhet som rapporterar svår nedsmutsning i någon omfattning, 14 procent. Inom vård och omsorg utsätts dock nästan 28 procent av de kvinnliga tjänstemännen för nedsmutsning, de betraktar den emellertid inte som svår. Inom vård och omsorg är det dock mycket vanligt att de kvinnliga anställda, det gäller såväl arbetare som tjänstemän, kommer i *kontakt med vatten* med händerna flera gånger per dag. Detta är en klart högre andel än vad som är vanligt i övriga grupper av arbetare och tjänstemän.

Diagram 15
Andel anställda kvinnor och män som blir svårt nedsmutsade.
Utvecklingen sedan 1980. Procent



Sett ur ett längre tidsperspektiv kan en neråtgående tendens vad gäller framför allt andelen arbetare som utsätts för svår nedsmutsning skönjas.

Tabell 32
Andel anställda kvinnor och män i olika socioekonomiska grupper
som utsätts för buller, nedsmutsning och olämplig belysning.
Förändringar sedan 1994–95. Procent

	Alltid öron be- dövande buller		Svår ned- smutsning		Olämplig be- lysnings	
	02–03	94–95	02–03	94–95	02–03	94–95
Arbetare						
Män	21,3	-1,3	25,5	-4,0	27,7	-0,6
Kvinnor	8,2	+0,2	4,1	-0,6	12,6	+1,0
Tjänstemän						
Män	4,6	+0,3	4,0	-0,9	13,1	+0,6
Kvinnor	5,0	+2,1	1,0	+0,2	12,0	-1,5

Relativt få anser sig vara i hög grad besvärade av värme eller kyla under arbetet. Bland arbetare rör det sig om 8 respektive 6 procent och bland tjänstemän 2 procent vad gäller såväl värme som kyla. Män har i något större utsträckning än kvinnor besvär av värme respektive kyla i arbetet. Huvudsakligen förekommer besvären inom tillverkningsindustrin samt, vad gäller manliga arbetare, även inom handel och kommunikationer. Andelarna utsatta för såväl värme som kyla förefaller ha minskat något sedan 1994–94.

Andelen anställda som utsätts för *olämplig belysning* eller *drag* är avgjort högst bland män med arbetaryrken, 28 respektive 37 procent. Allra högst är andelarna bland de anställda inom byggverksamhet där det rör sig om 61 respektive 55 procent. Bland kvinnor med arbetaryrken är andelarna mindre än hälften så stora som bland männen, 13 respektive 17 procent och bland tjänstemän rör det sig om 11–13 procent. Andelen som är utsatt för drag har minskat under senare år medan andelen som arbetar i olämplig belysning inte förefaller ha ändrats.

När det gäller de som utsätts för *gas, rök, damm* eller *otillräcklig ventilation* har dock situationen förbättrats sedan 1994–95. Andelen som besväras av gas, rök eller damm har minskat med i genomsnitt 3 procentenheter och störst är minskningen i den mest utsatta gruppen, manliga arbetare, där den minskat från 51 till 46 procent. Men även bland tjänstemän och kvinnliga arbetare har andelen minskat med några procentenheter även om nivåerna här är mycket lägre, mellan 6 och 15 procent. Liknande förbättringar återfinns då det gäller andelarna som besväras av otillräcklig ventilation. Här skiljer emellertid inte nivåerna mellan arbetare och tjänstemän lika mycket som vid de flesta andra arbetsmiljöindikatorer. Den grupp som i minst utsträckning rapporterat besvär av otillräcklig ventilation är manliga tjänstemän.

Tabell 33

Andel anställda kvinnor och män i olika socioekonomiska grupper som utsatts för värme, kyla, drag, gas-rök-damm eller otillräcklig ventilation. Förändringar sedan 1994–95. Procent

	Värme i hög grad		Kyla i hög grad		Gas, rök, damm		Drag		Otillräcklig ventilation	
	02–03	94–95	02–03	94–95	02–03	94–95	02–03	94–95	02–03	94–95
Arbetare										
Män	9,6	-1,0	6,7	-2,4	45,9	-5,3	37,1	-2,6	35,3	-2,5
Kvinnor	6,9	-0,1	4,1	+1,3	14,7	-2,5	17,0	-1,3	35,3	-1,8
Tjänstemän										
Män	2,3	-0,8	1,5	+0,1	10,6	-3,0	11,1	-1,9	28,4	-0,2
Kvinnor	1,9	-0,7	2,1	+0,0	5,9	-2,9	10,7	-0,6	34,8	-5,5

Tabell 34

Andel anställda kvinnor och män inom olika näringsgrenar som utsatts för störande ljud, buller, nedsmutsning och kontakt med vatten. 2002–03. Procent

	Störande ljud	Buller		Nedsmutsning	därav svår	Kontakt med vatten
		Ej buller	Alltid öronbedövande buller			
Arbetare						
Män	50,1	31,3	21,3	77,3	25,5	38,7
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	60,1	16,8	37,2	79,0	29,5	37,6
Därav verkstadsind. (28-35)	61,9	17,2	34,5	83,2	36,3	33,4
Byggverksamhet (45)	66,5	14,8	22,2	96,6	31,6	36,4
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	39,4	42,7	9,3	76,5	22,8	30,5
Kvinnor	31,5	63,5	8,2	50,6	4,1	65,4
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	57,7	25,2	34,8	64,7	19,9	41,6
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	25,7	66,1	3,7	58,0	2,9	31,1
Vård o. omsorg (85)	22,9	79,2	2,3	43,5	2,3	79,4
Tjänstemän						
Män	22,6	74,4	4,6	20,0	4,0	12,1
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	21,1	71,5	7,1	20,6	5,8	12,3
Därav verkstadsind. (28-35)	19,1	74,3	5,5	22,5	6,6	12,1
Byggverksamhet (45)	28,9	60,2	5,8	36,0	13,8	6,5
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	18,7	78,4	3,9	26,1	5,1	8,5
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	19,4	84,4	1,3	10,2	0,9	7,4
Utbildning o. forskning (73, 80)	36,1	57,6	7,8	20,6	3,0	14,0
Kvinnor	28,4	71,6	5,0	15,5	1,0	22,8
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	18,7	82,7	4,7	11,7	0,7	9,3
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	19,3	79,3	0,4	17,4	0,9	10,9
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	17,5	88,9	1,6	3,5	0,4	4,8
Utbildning o. forskning (73, 80)	50,9	41,5	11,4	16,9	1,0	24,9
Vård o. omsorg (85)	31,4	71,3	5,9	27,7	1,9	53,4
Off. förvaltning m.m. (75)	12,9	90,4	1,3	4,3	0,5	4,4

Passiv rökning har alltmer uppmärksamats som ett allvarligt arbetsmiljöproblem. I genomsnitt utsätts ungefär 9 procent av de anställda för detta, men bland kvinnor med arbetaryrken inom tillverkningsindustrin är andelen dubbelt så stor och bland dem inom vård och omsorg är andelen nästan lika stor, 17 procent. I stor utsträckning är det ungdomar som utsätts för passiv rökning.

Tabell 35

Andel anställda kvinnor och män inom olika näringsgrenar som utsatts för värme, kyla, drag, gas-rök-damm eller otillräcklig ventilation. 2002–03. Procent

	Värme i hög grad	Kyla i hög grad	Gas, rök, damm	Drag	Olämplig be- lys- ning	Otill- räcklig ventila- tion	Utsatt för passiv rökning
Arbetare							
Män	9,6	6,7	45,9	37,1	27,7	35,3	14,8
Tillverkn., utv. av mineral o. energi- prod. (10-37, 40-41)	14,0	5,2	55,2	37,8	19,9	42,9	12,3
Därav verkstadsind. (28-35)	11,5	5,5	54,0	37,9	21,7	45,3	14,0
Byggsamhet (45)	5,8	7,8	64,5	55,0	61,3	38,3	16,3
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	5,5	10,1	38,7	37,9	23,8	28,0	15,0
Kvinnor	6,9	4,1	14,7	17,0	12,6	35,3	14,5
Tillverkn., utv. av mineral o. energi- prod. (10-37, 40-41)	16,4	11,7	35,9	33,1	10,0	38,3	18,7
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	6,4	5,9	15,6	30,2	10,3	27,6	6,2
Vård o. omsorg (85)	4,3	1,9	8,0	7,0	14,8	38,7	17,4
Tjänstemän							
Män	2,3	1,5	10,6	11,1	13,1	28,4	4,8
Tillverkn., utv. av mineral o. energi- prod. (10-37, 40-41)	2,8	0,9	12,5	8,8	9,8	24,0	3,1
Därav verkstadsind. (28-35)	1,9	0,6	9,0	9,2	8,2	18,5	3,0
Byggsamhet (45)	5,8	3,8	26,9	21,3	27,9	27,7	6,2
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	4,0	4,8	11,6	16,9	11,6	30,7	5,7
Finansiell verksamhet, företags- tjänster (65-67, 70-72, 74)	1,2	0,9	6,2	11,3	10,3	23,2	3,8
Utbildning o. forskning (73, 80)	1,1	0	11,9	6,5	18,5	41,3	4,7
Kvinnor	1,9	2,1	5,9	10,7	12,0	34,8	4,0
Tillverkn., utv. av mineral o. energi- prod. (10-37, 40-41)	2,9	2,3	9,5	11,6	9,1	34,6	2,9
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	2,7	1,9	8,4	15,5	15,1	37,5	6,0
Finansiell verksamhet, företags- tjänster (65-67, 70-72, 74)	0,7	3,3	2,8	11,0	10,1	30,2	1,8
Utbildning o. forskning (73, 80)	2,1	2,0	5,4	12,3	12,3	40,9	1,7
Vård o. omsorg (85)	1,6	1,4	6,3	7,5	13,7	35,2	5,5
Off. förvaltning m.m. (75)	3,0	2,1	3,8	5,2	8,2	29,1	2,8

Datorarbete

Den sedan ett par decennier mest framträdande förändringen av arbetsmiljön är datorernas allt större roll i de flesta verksamheter. Runt 90 procent av alla tjänstemän och 34 procent av arbetarna arbetar i dag vid bildskärm någon del av dagen. Större delen av dagen dvs. mer än 4 timmar, sitter 40 respektive 4 procent vid datorn. Högst andel återfinner man bland dem som är verksamma inom finansiell verksamhet och företagstjänster, 98 procent av dem arbetar vid dator och 43 procent gör det mer än halva dagen. För de manliga tjänstemännen innebär detta att andelen nästintill fördubblats på 8 år. Som en följd av den dramatiska utvecklingen är det också fler anställda totalt som upplever besvär – i hög grad eller i någon mån – av datorarbetet. Bland manliga tjänstemän har andelen med något besvär ökat med 26 procentenheter till 35 procent av samtliga manliga tjänstemän. Bland kvinnliga tjänstemän är motsvarande ökning 19 procentenheter upp till 33 procent. Som vi tidigare sett menar också alltför manliga tjänstemän numera att de i sitt arbete utför alltför mycket upprepade ensidiga rörelser.

Tabell 36

Bildskärmsarbete och besvär av bildskärmsarbete bland anställda kvinnor och män. Utveckling sedan 1994–95

	Arbetar vid bildskärm		Därav mer än 4 timmar per dag		Besvär, några	
	94-95		94-95		94-95	
Arbetare						
Män	37,7	+11,3	4,8	+1,0	4,1	+2,7
Kvinnor	29,7	+15,2	3,8	+1,1	2,8	+1,1
Tjänstemän						
Män	92,4	+13,0	41,4	+20,6	34,9	+26,1
Kvinnor	87,0	+15,8	39,6	+14,5	32,8	+18,8

Egen bedömning av arbetets fysiska krav

Som ett komplement till de mer specificerande frågorna om den fysiska arbetsmiljön fick respondenterna också uppge hur kroppsligt ansträngande de anser att deras arbete vanligtvis är. Som väntat var det inom byggverksamhet de flesta arbetarna ansåg arbetet vara mycket fysiskt ansträngande. Andelen som svarade så, 42 procent, var tre gånger så hög som genomsnittet för manliga arbetare, vilket låg på 14 procent. På tjänstemannasidan var det kvinnorna inom vård och omsorg som i viss utsträckning rapporterade att arbetet var fysiskt ansträngande, 20 procent. Tjänstemän besvärar å andra

sidan ofta av att arbetet är alltför *stillasittande*, männen i större utsträckning än kvinnorna 40 mot 31 procent. Högst var andelarna inom finansiell verksamhet där 55 procent av såväl kvinnor som män rapporterat detta.

Tabell 37

Bildskärmsarbete och besvär av bildskärmsarbete bland anställda kvinnor och män inom olika näringsgrenar. 2002–03. Procent

	Arbetar vid bildskärm			Arbetar vid bildskärm	Besvär av bildskärmsarbete	
	mindre än 1 timme per dag	1-4 timmar per dag	mer än 4 timmar per dag		i hög grad	i någon mån
Arbetare						
Män	21,2	11,1	4,8	37,1	3,6	7,0
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	28,3	16,9	7,2	52,4	3,6	9,4
Därav verkstadsind. (28-35)	33,8	16,3	5,8	55,9	1,4	6,1
Byggverksamhet (45)	8,7	1,3	0	10,0	0	0
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	23,6	10,1	5,5	39,2	2,8	2,7
Kvinnor	17,9	7,7	3,8	29,4	3,2	6,3
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	21,7	16,7	7,5	45,9	8,1	3,3
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	22,3	14,1	11,1	47,5	1,7	10,7
Vård o. omsorg (85)	18,6	4,8	1,0	24,4	1,5	5,0
Tjänstemän						
Män	14,1	36,7	41,4	92,2	12,2	25,5
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	8,4	44,8	43,7	96,9	11,2	27,3
Därav verkstadsind. (28-35)	7,0	44,5	48,6	100,1	8,9	29,7
Byggverksamhet (45)	9,8	47,2	22,7	79,7	6,4	12,1
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	14,3	32,4	46,6	93,3	13,7	23,5
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	6,4	29,7	61,8	97,9	16,6	31,3
Utbildning o. forskning (73, 80)	28,7	33,1	23,6	85,4	10,0	20,9
Kvinnor	18,7	28,5	39,6	86,8	14,3	23,4
Tillverkn., utv. av mineral o. energi-prod. (10-37, 40-41)	5,4	21,9	68,4	95,7	17,5	30,5
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	6,4	22,0	62,4	90,8	21,4	26,1
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	1,4	16,8	79,8	98,0	27,0	33,3
Utbildning o. forskning (73, 80)	38,9	18,8	12,8	70,5	5,9	9,6
Vård o. omsorg (85)	26,9	43,7	15,3	85,9	6,1	17,4
Off. förvaltning m.m. (75)	9,6	30,5	57,8	97,9	18,9	31,4

Tabell 38

Arbetets fysiska krav enligt egen bedömning. Andel anställda kvinnor och män inom olika näringsgrenar. 2002–03. Procent

	Sysselsatta				Summa	Alltför stilla-sittande
	Inte alls	Rörligt	Ansträngande	Mycket ansträngande		
Arbetare						
Män	7,3	36,2	42,2	13,8	100	14,0
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	6,6	42,6	41,4	9,0	100	14,0
Därav verkstadsind. (28-35)	5,5	43,1	40,2	10,9	100	11,1
Byggverksamhet (45)	3,9	18,2	35,3	42,5	100	4,7
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	10,0	31,7	50,0	7,2	100	23,3
Kvinnor	5,6	39,0	52,3	2,6	100	7,3
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	6,1	40,5	48,9	3,7	100	17,3
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	9,1	48,0	39,9	3,0	100	14,9
Vård o. omsorg (85)	3,6	34,8	59,0	2,0	100	3,0
Tjänstemän						
Män	61,2	29,1	7,5	1,4	100	39,9
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	67,3	25,3	5,2	1,6	100	40,3
Därav verkstadsind. (28-35)	69,9	25,8	3,7	1,3	100	39,8
Byggverksamhet (45)	47,0	39,0	8,1	5,8	100	22,0
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	58,8	29,1	11,4	0,4	100	41,4
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	77,2	19,3	3,3	0	100	55,4
Utbildning o. forskning (73, 80)	54,3	37,8	7,4	0	100	29,8
Kvinnor	55,9	33,8	9,6	0,4	100	31,1
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	78,1	19,7	2,2	0	100	45,2
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	67,6	22,4	10,0	0	100	42,3
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	86,7	11,8	0,7	0	100	57,6
Utbildning o. forskning (73, 80)	33,1	57,5	8,8	0,5	100	12,6
Vård o. omsorg (85)	33,8	46,3	19,2	0,5	100	16,2
Off. förvaltning m.m. (75)	86,7	9,7	3,6	0	100	47,5

Den psykosociala arbetsmiljön

Under senare år har allt större uppmärksamhet fästs vid de psykosociala arbetsmiljöförhållandena. Bl.a. beror det på att många sjukskrivits på grund av överansträngning, utarbetning, utmattningsdepression och liknande. Dessutom har andelen i befolkningen som uppger sig ha psykiska besvär som trötthet, sömnproblem eller besvär av ångslan, oro eller ångest ökat under det senaste decenniet. I vilken mån arbetslivet är en orsak till detta är föga undersökt, sannolikt rör det sig här om flera samverkande faktorer, t.ex. kan den alltmer osäkra arbetsmarknaden vara en bakomliggande faktor.

Den vanligaste modellen för att beskriva vad som skapar stressreaktioner utgår dels från de psykiska krav som ställs på arbetstagaren och dels den beslutsfrihet denne åtnjuter. Tanken är att ett arbete med höga psykiska krav men litet beslutsutrymme leder till att arbetssituationen upplevs som spänd och att detta på lång sikt kan leda till psykiska och fysiska problem.

Om de höga kraven däremot motsvaras av stort inflytande över arbetssituationen tenderar arbetet snarast att upplevas som aktivt och stimulerande. Arbeten med låga psykiska krav kan betraktas som avspända eller passiva beroende på hur stort inflytande den anställde har. (Theorell-Karasek)

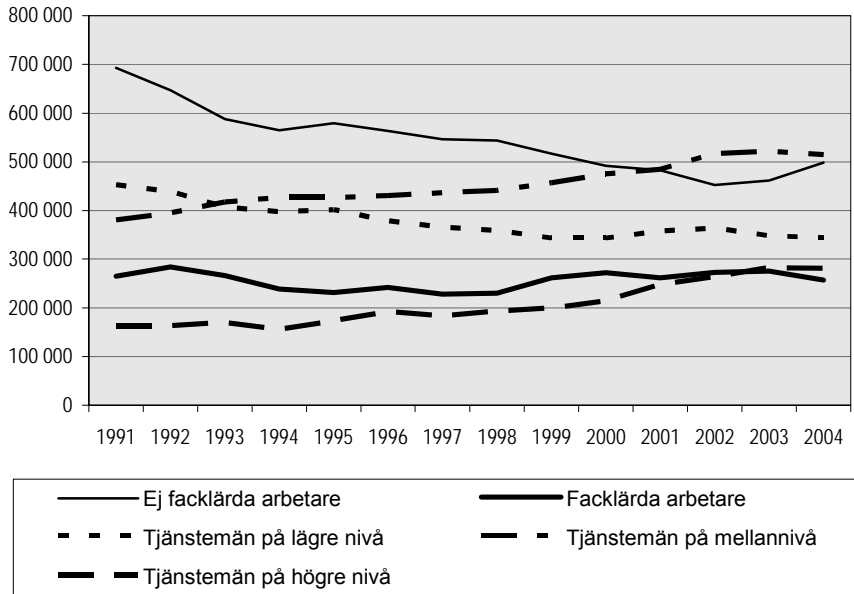
Ytterligare en faktor i detta sammanhang anses den sociala situationen på arbetsplatsen utgöra. Bristande kamratstöd, lågt förtroende för chefer, små möjlighet att utvecklas inom arbetet etc. påverkar risken för olika typer av stressreaktioner.

Fler har kvalificerade arbeten

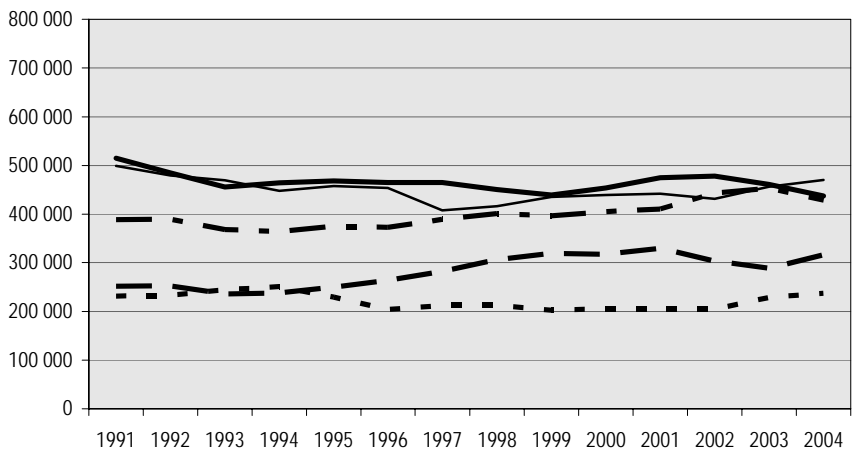
Antalet anställda, vilket ökat med nära 200 000 personer sedan 1994–95, har idag en något annorlunda sammansättning än tidigare. Detta framgår bl.a. av att antalet kvinnliga anställda som arbetar som "icke facklärd" arbetare minskat avsevärt sedan början av 1990-talet samtidigt som antalet kvinnliga tjänstemän på hög och mellanivån ökat. Dessa förändringar ingår i en mer långsiktig trend som innebär att arbetsmarknaden i allt högre grad erbjuder kvalificerade arbeten. För kvinnornas del är det sannolikt också en effekt av att de relativt nyligen avslutat sitt inträde på arbetsmarknaden och därför först nu innehar högre positioner i samma utsträckning som män. Även bland männen finns långsiktiga tendenser till alltmer kvalificerade arbeten men de är mindre tydliga och framför allt tycks utvecklingen mot att alltfler högre tjänstemän ha avstannat.

Diagram 16
Antal anställda kvinnor och män efter socioekonomisk grupp.
Utvecklingen sedan 1991. Över 2 år glidande medeltal

Kvinnor



Män



Mer kvalificerade arbeten innebär i allmänhet högre psykiska krav, bl.a. i form av mer ansvar. I allmänhet medför de dock även ökad handlingsfrihet vilket snarast borde leda till att arbetet upplevs som stimulerande och aktivt. Några enkla slutsatser kan därför inte dras av det faktum att den socioekonomiska fördelningen av de anställda förändrats.

Tabell 39

Antal och andelar kvinnor och män inom olika socioekonomiska grupper. Förändringar sedan 1994–95

	Antal 2002–03	Förändring sedan 1994–95	Procentuell fördelning	
			1994–95	2002–03
Män				
Arbetare	893 000	+20 000	50	48
Ej facklärd	453 000	+4 000	25	24
Facklärd	440 000	+16 000	24	24
Tjänstemän	957 000	+69 000	50	52
Lägre tjänstemän	231 000	+11 000	12	12
Tjänstemän på mellannivå	446 000	+86 000	20	24
Högre tjänstemän ¹	281 000	-27 000	17	15
Anställda män	1 850 000	+89 000	100	100
Kvinnor				
Arbetare	764 000	-33 000	44	40
Ej facklärd	492 000	-86 000	32	26
Facklärd	272 000	+53 000	12	14
Tjänstemän	1 139 000	138 000	56	60
Lägre tjänstemän	347 000	-41 000	22	18
Tjänstemän på mellannivå	518 000	+98 000	23	27
Högre tjänstemän ¹	274 000	+80 000	11	14
Anställda kvinnor	1 903 000	+104 000	100	100

1) Exklusive fria yrkesutövare

Instrumentell inställning till arbetet

Beroende bl.a. på arbetets innehåll och karaktär kan de anställdas inställning och förhållningssätt till arbetet variera från att i hög grad skänka en känsla av personlig tillfredsställelse till att enbart betraktas som en nödvändig födkrok. Vid intervjutillfället har respondenterna ombetts ta ställning till två olika beskrivningar av sitt arbete:

- *Det här jobbet är som alla andra jobb. Man gör sitt men det enda som betyder något är förtjänsten* (= instrumentell inställning till arbetet).
- *Det här jobbet är det något särskilt med. Förutom lönen ger det mig en känsla av personlig tillfredsställelse* (= personligt tillfredsställande arbete).

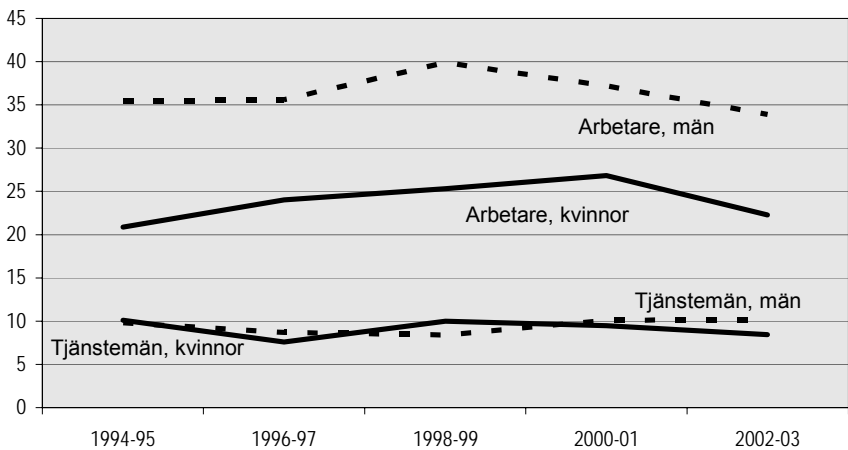
I diagrammet visas utvecklingen av andelen med instrumentell inställning och i tabellerna redovisas dess motsats, andelen som anser att arbetet ger en personlig tillfredsställelse.

För de flesta innehåller arbetet naturligtvis inslag som kan hänföras till såväl det första som det andra påståendet men de stora skillnader som återfinns mellan de anställda med arbetaryrken och dem med tjänstemannayrken visar ändå att arbetsinnehållet spelar en betydande roll för inställningen till arbetet. Denna uppfattning stärks ytterligare av det faktum att skillnaden mellan kvinnor och män till stor del förklaras av att kvinnor med arbetaryrken ofta är sysselsatta inom vård och omsorg där tillfredsställelsen att kunna hjälpa andra naturligtvis spelar en stor roll. Inte mindre än 86 procent av kvinnorna med arbetaryrken inom vård och omsorg tycker att arbetet ger en personlig tillfredsställelse vilket är en lika hög andel som bland tjänstemän generellt. Inom tillverkningsindustrin är det exempelvis så låga andelar som 38 procent av kvinnorna och 53 procent av männen med arbetaryrken som anser att arbetet ger en personlig tillfredsställelse.

Utvecklingen under senare år visar också att samtidigt som allt färre arbetar inom okvalificerade arbetaryrken sjunker andelen anställda med en instrumentell inställning till arbetet. Bland tjänstemännen, där andelen ju länge varit låg har någon tydlig förändring inte inträffat, möjligen har andelen (högre) manliga tjänstemän med instrumentell inställning till arbetet ökat något.

Diagram 17

Andel anställda kvinnor och män med instrumentell inställning till arbetet. Utveckling sedan 1994. Procent



Tjänstemän tenderar att i många avseenden åtnjuta mer positiva arbetsförhållanden än arbetare. Detta återspeglas bland annat i att de har större möjligheter att gå på kurs och lära nya saker. Bland männen är det 67 procent av tjänstemännen mot 41 procent av ar-

betarna som gått på kurs senaste året. Motsvarande andelar för kvinnorna är 64 respektive 39 procent. Det är också något vanligare att man anser sig ha möjlighet att lära nytt i arbetet. Bland männen uppger 80 procent av tjänstemännen och 55 procent av arbetarna att de har stora möjligheter att lära sig nya saker i arbetet och bland kvinnorna är motsvarande andelar 76 respektive 80 procent.

Diagram 18
Positiva och negativa arbetsmiljöfaktorerens förekomst bland tjänstemän och arbetare. 2002–03. Procent

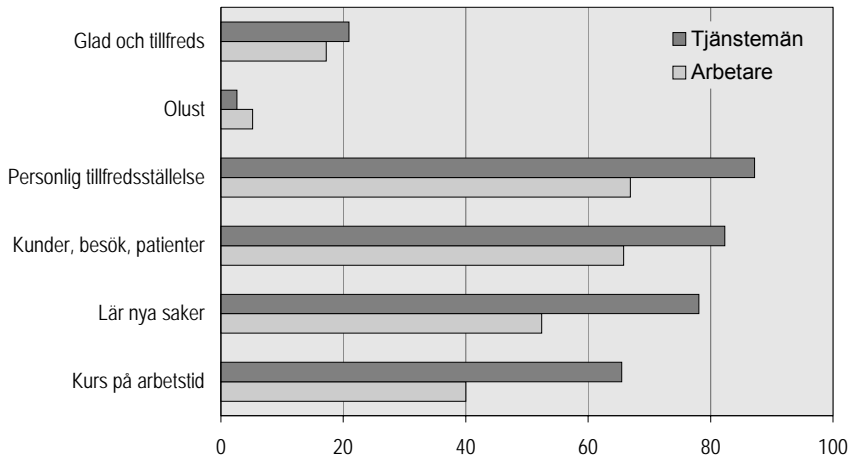
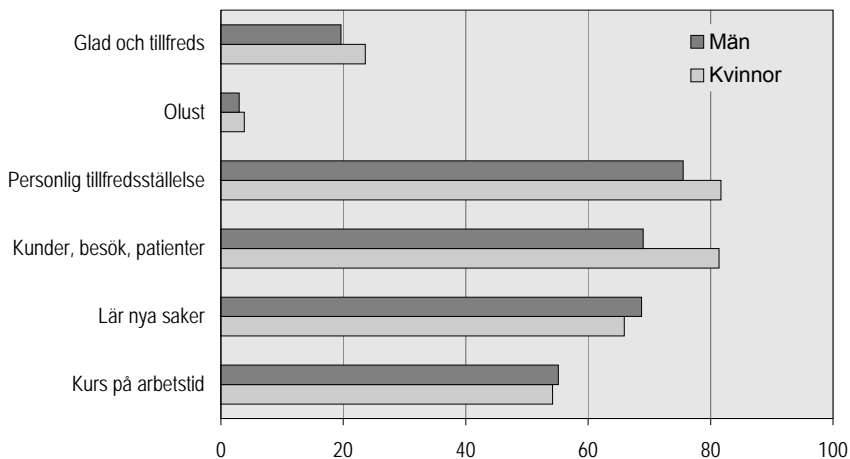


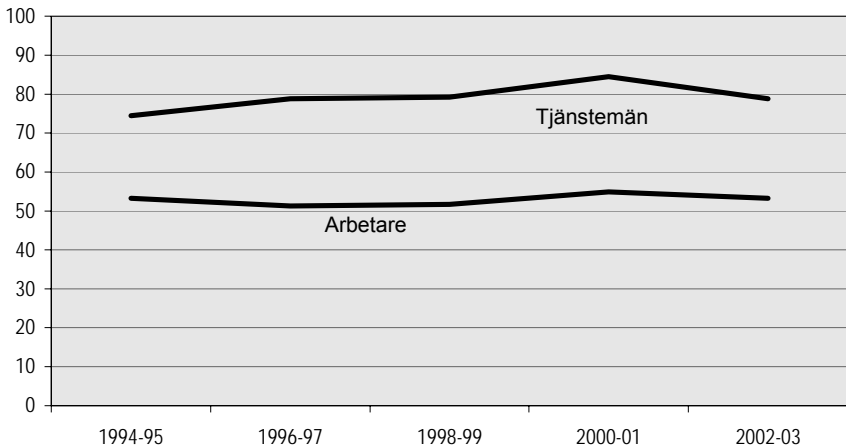
Diagram 19
Positiva och negativa arbetsmiljöfaktorerens förekomst bland kvinnor och män. 2002–03 Procent



Kundkontakter, kontakt med patienter etc. kan i allmänhet betraktas som ett positivt inslag i arbetet. Det ger möjlighet att få uppskattning av personer utanför den egna arbetsgemenskapen och själva kontakten med andra ger också en stimulans. I några fall kan de dock utgöra ett negativt inslag, t.ex. då kontakterna mest rör klagomål, otillfredsställda kunder etc.

Diagram 20

Andel anställda arbetare och tjänstemän som har stora möjligheter att lära nya saker på arbetet. Utveckling sedan 1994. Procent



Andelen tjänstemän som anser att arbetet ger dem tillfälle att lära nytt ökade fram till början av 2000-talet men har därefter minskat.

Tabell 40

Andel anställda kvinnor och män som har möjlighet att lära nya saker på arbetet, som deltagit i kurser och vars arbete ger personlig tillfredsställelse. Utveckling sedan 1994–95. Procent

	Arbetet ger personlig tillfredsställelse		Lär sig nya saker i arbetet		Har under senaste året deltagit i kurs på arbetstid	
	02-03	94-95	02-03	94-95	02-03	94-95
Arbetare						
Män	62,0	+1,1	55,2	-0,9	41,3	-2,4
Kvinnor	72,7	-1,7	49,2	+1,0	38,6	-8,1
Tjänstemän						
Män	86,7	-1,7	80,1	+1,4	67,3	-5,7
Kvinnor	87,6	+0,2	76,3	+5,6	64,0	-6,3

Under senare år har visserligen andelen anställda som deltagit i kurs under arbetstid minskat men sett över en längre period förefaller trenden dock vara stigande. År 1986–87 hade 45 procent av de anställda deltagit i kurs på arbetstid. Fram till 1994–95 hade andelen ökat till hela 58 procent vilket sedan minskade till 55 procent 2002–03. En bidragande orsak till den höga andelen 1994–95 kan vara att många arbetsgivare utnyttjade den svaga ekonomin på 90-talet till att höja medarbetarnas kompetens.

Glad och tillfreds?

En indikation på hur arbetet upplevs kan vara de känslor som dominerar då man är på väg till arbetet. De som då känner sig glada och tillfreds, vilket 23 procent av såväl manliga som kvinnliga högre tjänstemän gör, har utan tvivel ett mer tilltalande arbetsliv än de omkring 7 procent kvinnliga och manliga, ej facklärdade arbetare som känner viss eller stark olust vid tanke på jobbet som väntar.

Tabell 41

Känsla på väg till jobbet. Anställda kvinnor och män fördelade efter socioekonomisk grupp. Procent. 2002–2003

	Glad och tillfreds	Positiv	Både positiv och negativ	Varken positiv eller negativ	Olust	Summa
Män						
Ej facklärdade arbetare	14,3	36,8	33,1	8,0	6,8	100
Facklärdade arbetare	13,5	42,6	34,7	5,7	3,1	100
Tjänstemän på lägre nivå	18,8	42,0	30,2	5,3	3,5	100
Tjänstemän på mellannivå	18,7	48,1	28,1	3,3	1,5	100
Tjänstemän på högre nivå	22,9	46,0	26,6	2,4	1,6	100
Kvinnor						
Ej facklärdade arbetare	18,7	35,9	33,1	4,8	6,6	100
Facklärdade arbetare	25,4	38,4	28,5	3,7	3,6	100
Tjänstemän på lägre nivå	23,7	43,4	27,1	2,4	2,8	100
Tjänstemän på mellannivå	21,2	48,8	25,3	1,1	3,5	100
Tjänstemän på högre nivå	23,0	42,4	30,0	1,7	2,4	100

För såväl sysställda kvinnor som män gäller generellt att trivseln med jobbet ökar med stigande ålder. Medan endast 15 procent av de unga männen i åldern 16–24 år känner sig glada och tillfreds och nästan 8 procent känner olust är andelarna bland de äldre 24 respektive 2 procent. Bland kvinnorna är mönstret ännu tydligare, 27 procent av de äldre mot 13 procent av de yngre är glada och tillfreds på väg till jobbet medan 4 respektive 7 procent känner olust.

Skillnaderna ligger dock främst mellan den yngsta åldersgruppen och övriga och en förklaring till det kan vara att i den yngsta gruppen finns många ungdomar som arbetar mer eller mindre tillfälligt parallellt med studierna eller under ett sabbatsår mellan gymnasiet och vidare studier. Hälften av ungdomarna mellan 16 och 24 år har t.ex. endast tidsbegränsade anställningar.

Tabell 42

Känsla på väg till jobbet. Andelar sysselsatta kvinnor och män 2002–2003
Procent

	Glad och tillfreds	Positiv	Både positiv och negativ	Varken positiv eller negativ	Olust	Summa	Sysselsatta
Män							
16–24 år	15,4	32,8	37,6	6,4	7,6	100	195
25–34	15,3	40,6	34,9	5,4	3,7	100	520
35–44	19,9	42,6	29,2	4,5	3,4	100	551
45–54	21,9	45,4	26,4	4,2	1,5	100	527
55–64	23,6	46,7	22,8	3,7	1,8	100	440
16–64	19,6	42,7	29,3	4,6	3,0	100	2 232
Kvinnor							
16–24 år	13,2	32,9	39,8	6,7	7,0	100	184
25–34	20,6	39,9	32,0	3,1	3,9	100	436
35–44	24,5	43,0	25,6	2,9	3,2	100	507
45–54	26,5	44,9	23,9	0,9	3,3	100	520
55–64	26,9	41,4	25,1	1,9	3,5	100	390
16–64	23,6	41,6	27,7	2,6	3,8	100	2 036

I åldern 16-24 arbetar också 52 procent av männen och 60 procent av de anställda kvinnorna som ej facklärd arbetare medan motsvarande andelar i övriga åldersgrupper rör sig runt 20 procent.

Tabell 43

Andelar anställda kvinnor och män inom olika näringsgrenar som deltagit i kurs, lär sig nytt i arbetet, har kund- och andra kontakter i arbetet samt andel som anser att arbetet är personlig tillfredsställelse. 2002–03. Procent

	Utbildning och tillfredsställelse i arbetet			
	Har under senaste året deltagit i kurs på arbetstid	Lär sig nya saker i arbetet	Arbetet ger personlig tillfredsställelse	Kontakt med kunder, besök, patienter
Arbetare				
Män	41,3	55,2	62,0	55,0
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	44,6	53,5	52,7	27,2
Därav verkstadsind. (28-35)	44,0	57,0	56,0	25,8
Bygghverksamhet (45)	43,9	66,9	71,7	64,8
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	40,0	45,3	60,4	72,6
Därav handel (50-53)	44,5	59,5	61,5	76,4
Kvinnor	38,6	49,2	72,7	78,5
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	32,6	42,3	37,7	15,9
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	30,3	39,4	66,4	86,6
Därav handel (50-53)	25,6	43,5	66,1	91,7
Vård o. omsorg (85)	48,7	52,9	86,3	90,8
Tjänstemän				
Män	67,3	80,1	86,7	81,0
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	65,0	80,3	88,2	70,3
Därav verkstadsind. (28-35)	65,8	81,8	89,6	71,4
Bygghverksamhet (45)	76,2	81,7	87,7	88,0
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	68,3	77,5	85,8	85,1
Därav handel (50-53)	68,9	78,3	84,0	88,9
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	68,9	84,5	84,1	84,2
Utbildning o. forskning (73, 80)	62,4	77,5	90,5	79,1
Kvinnor	64,0	76,3	87,6	83,3
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	65,0	69,4	81,8	64,4
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	54,4	62,7	79,8	83,7
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	56,1	80,1	77,8	77,1
Utbildning o. forskning (73, 80)	65,1	79,1	92,6	86,7
Vård o. omsorg (85)	71,3	82,3	93,9	93,5
Off. förvaltning m.m. (75)	72,7	80,7	87,3	75,9

Stress och inflytande

Med tanke på antagandet om de två dimensionerna *krav/kontroll* i en arbetssituation skulle arbetsmiljöindikatorerna kunna delas in i följande tre grupper, stressrelaterade faktorer, faktorer som rör inflytande och beslutsutrymme = autonomi, samt faktorer som beskriver relationerna på arbetsplatsen. Avslutningsvis redovisas ett antal indikatorer som snarast kan relateras till situationen på arbetsmarknaden.

Stressrelaterade faktorer

- Jäktigt
- Enformigt
- Psykiskt ansträngande
- Hårt arbete krävs
- Måste hålla mycket information i huvudet
- Otillräcklig tid
- Möter starka känslor
- Utsatt för motstridiga krav
- En för stor arbetsinsats krävs
- Arbetet kan ej göras bra nog
- Svårt att förena arbete med familj och fritid
- Svårt att koppla bort på fritiden

Relationer

- Får stöd/hjälp av arbetskamrater
- Får stöd/hjälp av chef
- Drar sig för att kritisera
- God sammanhållning
- Kommer bra överens med överordnad
- Bråk och konflikter förekommer ganska ofta

Beslutsutrymme - autonomi

- *Saknar frihet att bestämma hur arbetet ska utföras när arbetet ska utföras vad som ska utföras*
- *Saknar inflytande över förläggningen av*
 - arbetstiden
 - semestern
 - arbetet till bostaden
 - arbetstempot
- Kan gå privata ärenden
- Kan ta emot privata besök

Arbetsmarknaden

- Anser sig överkvalificerad
- Omorganisation senaste året
- Nedskärning av verksamheten
- Utflyttning av verksamheten
- Varsel om uppsägning eller permittering

Stressrelaterade faktorer

Flertalet stressrelaterade arbetsmiljöfaktorer rapporteras i lite högre utsträckning av kvinnor än av män. I många fall ligger frekvenserna dock på ungefär samma nivå. Ett markant undantag utgörs dock av andelen som i sitt arbete möter starka känslor från andra människor. Av de sysselsatta kvinnorna uppger 27 procent detta mot 11 procent av männen. Mest frekvent förekommer detta inom vård och omsorg där 44 procent eller ca. 323 000 kvinnor och män är utsatta. Inom dessa verksamheter uppger också majoriteten, 68 procent, att de upplever arbetet som psykiskt ansträngande. Också de sysselsatta inom utbildning och forskning upplever arbetet som psykiskt ansträngande, 62 procent uppger detta.

Skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän är, då det gäller många stressrelaterade faktorer, större än skillnaderna mellan kvinnor och män. Uppenbara skillnader föreligger då det gäller sådana faktorer som att *tvingas hålla mycket information i huvudet* respektive att arbetet upplevs som *enformigt*. Mycket få tjänstemän, 10 procent mot 31 procent av arbetarna, anser att de har enformiga arbeten.

Diagram 21

Stressrelaterade arbetsmiljöfaktorer förekomst bland anställda kvinnor och män. 2002–03. Procent

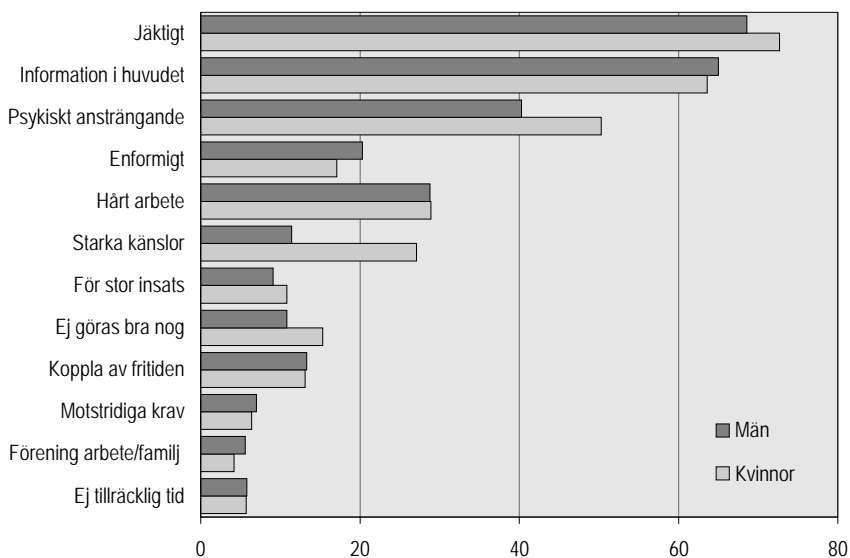


Diagram 22

Stressrelaterade arbetsmiljöfaktors förekomst bland arbetare och tjänstemän. 2002–03. Procent

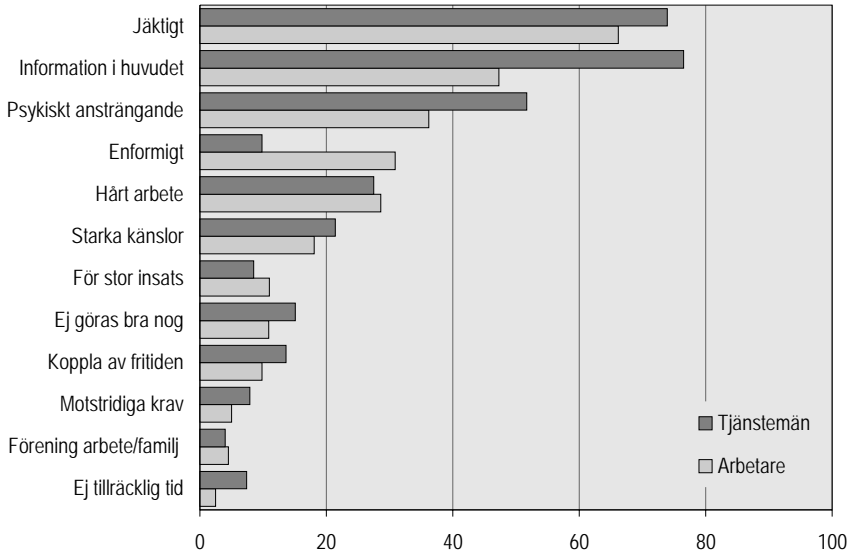
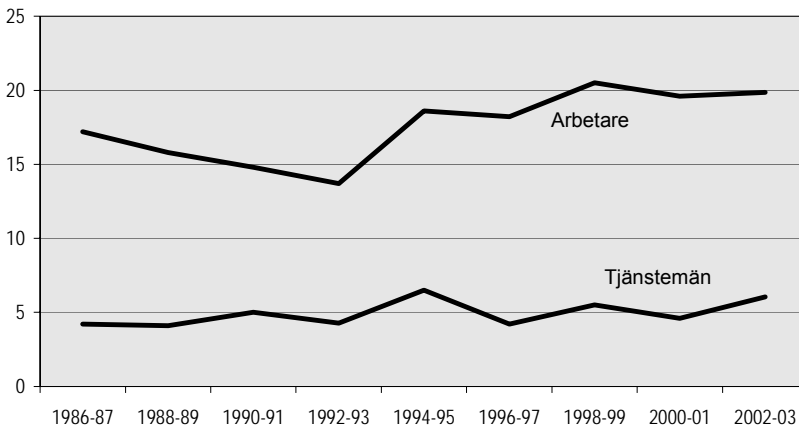


Diagram 23

Andel anställda arbetare och tjänstemän vars arbeten är såväl jäktiga som enformiga. Utveckling sedan 1986. Procent



Arbeten som är både jäktiga och enformiga, dvs. arbeten av tempokaraktär, utsätts ungefär var femte arbetare för, kvinnor i samma utsträckning som män. Fram till 1992–93 såg denna typ av arbete ut att minska men under senare år har alltfler arbetare uppgivit att arbetet upplevs som både jäktigt och enformigt.

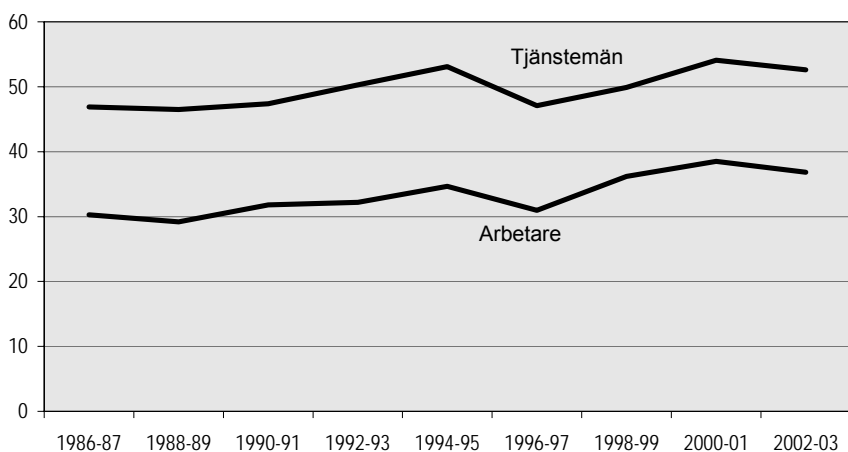
Allt vanligare med psykiskt ansträngande arbeten

Medan kombinationen jäktigt och enformigt är vanligast i arbetaryrken är såväl jäktiga som psykiskt ansträngande arbeten vanligare i tjänstemannayrken. Sedan början av 1990-talet finns dock en ten-

dens att kvinnor med arbetaryrken i allt högre utsträckning upplever arbetet som psykiskt ansträngande. Bland män, med undantag av facklärdade män, föreligger inte motsvarande utveckling. Det är framför allt de facklärdade kvinnorna som upplever att arbetet blir alltmer psykiskt ansträngande. Den avsevärda ökningen har resulterat i att de facklärdade kvinnorna idag upplever arbetet som psykiskt ansträngande i lika hög grad som tjänstemän på högre nivå, dvs. drygt 60 procent uppger detta. Allra vanligast är det bland kvinnor och män som är verksamma inom utbildning, forskning, vård och omsorg. Bland kvinnorna rör det sig där om 68–69 procent och bland männen om 60–72 procent.

Diagram 24

Andel anställda arbetare och tjänstemän som anser att arbetet är psykiskt ansträngande. Utveckling sedan 1986. Procent



Tabell 44

Andel sysselsatta kvinnor och män med jäktiga, enformiga respektive psykiskt ansträngande arbeten. Utvecklingen sedan 1994–95. Procent

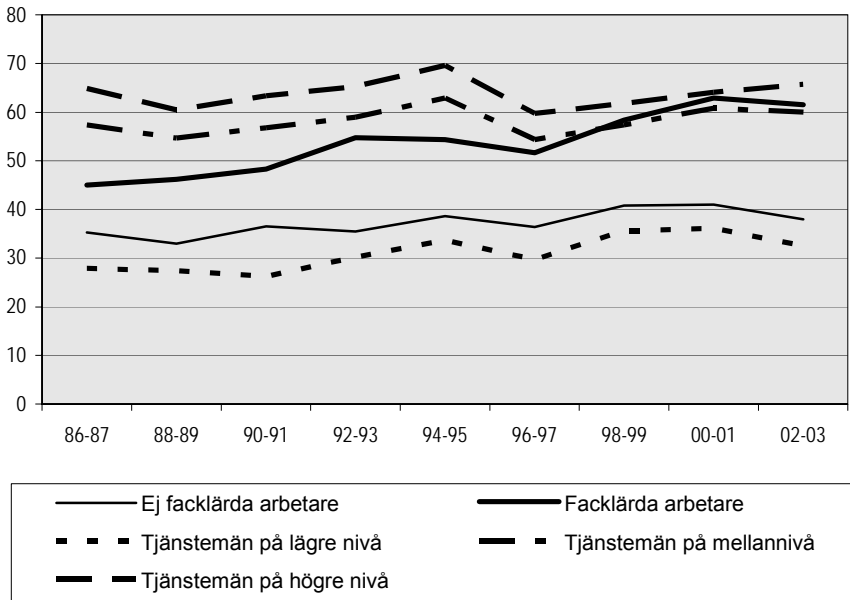
	Jäktigt		Enformigt		Psykiskt ansträngande	
	02–03	94–95	02–03	94–95	02–03	94–95
Arbetare						
Män	63,9	+1,8	32,6	+1,1	27,8	+1,1
Kvinnor	69,0	+1,2	28,9	+3,5	45,9	+3,4
Tjänstemän						
Män	72,7	+0,4	10,0	+2,3	50,4	-2,7
Kvinnor	75,0	+0,0	9,6	-1,4	52,8	+0,2

Även under senare år, sedan 1994–95, har andelen som anser att arbetet är psykiskt ansträngande ökat bland facklärda och icke facklärda kvinnliga arbetare och är nu nästan 46 procent vilket motsvarar 350 000 personer.

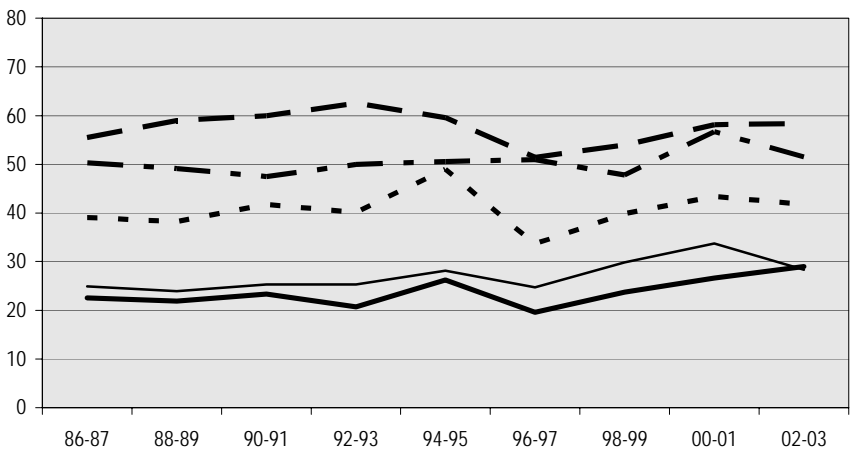
Diagram 25

Psykiskt ansträngande arbete. Utvecklingen av andelen anställda kvinnor och män i olika socioekonomiska grupper sedan 1986–87

Kvinnor



Män



Tabell 45

Andel sysselsatta kvinnor och män inom olika socioekonomiska grupper med psykisk ansträngande respektive krävande arbeten. 2002–03. Procent

	Jäktigt	Enformigt	Psykiskt ansträngande	Arbetet kräver dagligen ...			Antal sysselsatta i 1 000-tal
				hårt arbete	en alltför stor arbetsinsats	att man håller mycket information i huvudet	
Män 16–64 år	68,2	19,1	39,8	28,8	9,1	65,0	2 232
Kvinnor 16–64 år	71,8	16,6	49,1	28,9	10,8	63,6	2 036
Män							
Ej facklärd arbetare	59,1	43,4	26,9	26,2	9,5	41,3	453
Facklärd arbetare	68,8	21,4	28,8	28,4	9,4	55,4	440
Tjänstemän							
– på lägre nivå	67,6	17,7	41,3	29,0	8,8	69,6	231
– på mellannivå	74,9	9,1	51,5	24,3	5,5	79,1	446
– på högre nivå	72,0	5,2	56,7	28,9	7,5	84,1	317
Ensamföretagare	63,8	15,5	30,8	39,8	15,5	60,4	133
Övriga företagare	73,4	10,2	41,0	41,9	16,4	76,5	125
Kvinnor							
Ej facklärd arbetare	67,2	34,6	37,3	27,6	11,1	41,5	492
Facklärd arbetare	72,0	18,4	61,4	34,4	16,0	54,5	272
Tjänstemän							
– på lägre nivå	68,4	18,3	32,4	21,7	7,9	69,5	347
– på mellannivå	77,2	7,5	59,9	33,1	11,4	75,2	518
– på högre nivå	78,4	2,5	65,5	28,8	10,0	82,1	285
Ensamföretagare	50,7	8,7	29,8	24,8	4,2	58,5	50
Övriga företagare	56,8	8,1	15,1	18,6	3,4	57,0	36
Män							
Privat	70,3	22,6	36,7	27,9	8,2	63,5	1 553
Statlig	63,6	9,5	52,4	17,6	8,1	73,6	121
Kommunal	57,0	11,5	56,1	25,2	6,4	62,7	199
Landsting	77,1	7,0	63,5	33,3	13,4	84,8	42
Kvinnor							
Privat	71,6	23,5	36,3	26,8	9,2	61,5	927
Statlig	70,6	10,2	42,3	21,8	5,2	80,4	113
Kommunal	72,2	12,4	65,6	32,8	14,0	60,0	687
Landsting	81,8	7,6	67,7	32,0	13,3	78,8	203

En lika stor andel kvinnor som män, 29 procent, anser att deras arbeten kräver att de *arbetar hårt*. Särskilt vanligt är det bland landstingsanställda kvinnor och män samt bland kommunalanställda kvinnor. Dessa grupper uppger också att de anser att arbetet kräver en alltför stor arbetsinsats.

Att ställas inför *motstridiga krav*, att möta *starka känslor*, att inte kunna göra arbetet *så bra* som man önskar, att blir svårt att *företräffa familjelivet* och att man inte kan *koppla bort arbetet på fritiden* är allt faktorer som riskerar att öka stressnivån. Att arbetet inte kan göras

bra nog och att man möter starka känslor utsätts främst kvinnor för. Starka känslor från andra personer utsätts 27 procent av kvinnorna mot 11 procent av männen för.

Att utsättas för motstridiga krav är vanligast bland högre tjänstemän, såväl kvinnor, 12 procent, som män, 11 procent, vilket i båda fallen är dubbelt så vanligt som bland genomsnittet sysselsatta. Även svårigheterna att förena arbete och familj upplevs i ungefär samma utsträckning bland kvinnor som bland män.

Särskilt manliga företagare skiljer ut sig genom att de mer ofta än andra grupper uppger att de inte har tillräckligt med tid i sitt arbete.

Tabell 46

Krav i arbetet. Andel sysselsatta kvinnor och män inom olika socioekonomiska grupper och anställda inom olika sektorer. 2002–03. Procent

	I arbetet förekommer dagligen...						Sysselsatta i 1 000-tal
	motstridiga krav	att det inte kan göras bra nog	att man inte har tillräckligt med tid	att man möter starka känslor	svårt att förena arbete och familj	svårt att koppla bort arbetet på fritiden	
Män 16–64	7,0	10,8	5,8	11,4	5,6	13,3	2 232
Kvinnor 16–64	6,4	15,3	5,7	27,1	4,2	13,1	2 036
Män							
Ej facklärd arbetare	4,5	8,1	1,6	12,0	5,0	8,1	453
Facklärd arbetare	4,5	7,4	3,2	5,8	4,2	7,9	440
Tjänstemän							
– på lägre nivå	5,4	11,2	3,7	14,0	4,3	11,3	231
– på mellannivå	9,8	13,0	7,8	14,5	3,7	13,7	446
– på högre nivå	11,1	16,2	9,2	14,6	5,1	17,6	317
Ensamföretagare	5,6	6,7	5,4	6,8	10,0	16,7	133
Företagare, övriga	8,9	13,0	15,5	12,2	19,4	34,1	125
Kvinnor							
Ej facklärd arbetare	4,5	13,8	2,4	21,9	5,0	13,1	492
Facklärd arbetare	7,4	15,7	2,7	41,3	4,3	9,5	272
Tjänstemän							
– på lägre nivå	2,9	8,4	4,7	14,6	2,4	11,3	347
– på mellannivå	6,8	18,0	8,4	34,7	4,1	14,0	518
– på högre nivå	12,1	23,0	9,6	29,8	5,3	14,1	285
Ensamföretagare	6,4	10,0	6,2	17,7	3,0	16,0	50
Företagare, övriga	3,2	4,8	5,1	6,5	7,2	19,4	36
Män							
Privat	6,3	9,0	4,3	8,6	4,6	11,2	1 553
Statlig	7,9	17,6	10,2	13,9	2,2	15,4	121
Kommunal	10,0	20,1	7,1	28,0	2,8	10,3	199
Landsting	11,8	15,6	4,9	42,4	5,6	10,6	42
Kvinnor							
Privat	4,2	10,6	4,7	16,7	4,4	11,6	927
Statlig	5,9	18,1	8,0	16,2	5,0	13,3	113
Kommunal	8,7	21,8	6,5	39,5	3,4	15,7	687
Landsting	9,5	17,6	6,2	45,7	3,6	8,3	203

Tabell 47

Andel anställda kvinnor och män inom olika näringsgrenar som utsätts för olika psykosociala faktorer i arbetet. 2002–03. Procent

	Andel anställda			Arbetet kräver dagligen ...		
	Jäktigt	Enformigt	Psykiskt ansträngande	hårt arbete	en alltför stor arbetsinsats	att man håller mycket information i huvudet
Arbetare						
Män	63,9	32,6	27,8	27,3	9,5	48,3
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	57,9	38,9	24,0	23,4	8,7	47,2
Därav verkstadsind. (28-35)	59,0	36,3	25,4	23,1	10,5	45,2
Byggverksamhet (45)	74,0	17,5	23,2	35,4	7,4	53,4
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	72,0	36,8	27,7	30,5	10,6	49,6
Därav handel (50-53)	74,1	30,1	27,8	31,3	5,4	48,6
Kvinnor	69,0	28,9	45,9	30,0	12,8	46,2
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	67,6	53,0	24,7	34,0	9,5	41,6
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	73,0	32,5	23,6	25,1	8,3	47,7
Därav handel (50-53)	75,6	32,3	24,4	26,2	9,0	48,1
Vård o. omsorg (85)	67,3	20,8	69,6	31,4	15,0	52,7
Tjänstemän						
Män	72,7	10,0	50,4	26,2	6,7	78,1
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	78,4	9,0	47,0	29,4	7,6	82,4
Därav verkstadsind. (28-35)	80,5	7,0	46,1	28,8	7,3	86,0
Byggverksamhet (45)	92,4	11,6	57,0	38,4	7,9	89,8
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	79,2	10,6	45,9	30,2	5,9	82,1
Därav handel (50-53)	81,3	5,5	46,5	26,3	5,1	80,0
Finansiell verksamhet, företags-tjänster(65-67, 70-72, 74)	72,0	15,2	45,0	24,6	5,1	78,5
Utbildning o. forskning (73, 80)	59,1	4,9	60,3	20,8	4,1	73,0
Kvinnor	75,0	9,6	52,8	28,6	10,0	75,2
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	69,4	13,9	34,3	18,9	4,5	78,0
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	76,0	13,8	38,4	34,3	11,1	75,6
Finansiell verksamhet, företagstjänster(65-67, 70-72, 74)	74,7	14,7	37,6	25,1	10,2	82,5
Utbildning o. forskning (73, 80)	76,3	4,0	69,4	34,8	11,9	74,1
Vård o. omsorg (85)	78,1	6,4	67,7	31,3	12,5	76,6
Off. förvaltning m.m. (75)	75,0	8,3	45,2	25,3	7,6	77,9

Autonomi i arbetet

Personer med arbetaryrken saknar inflytande på sin arbetssituation i avsevärt större utsträckning än tjänstemän. Mellan kvinnor och män är skillnaderna däremot inte så stora med undantag av möjligheterna att gå privata ärenden, en frihet som män tycks ha i större utsträckning än kvinnor.

Inflytandet över förläggningen av arbetstiden liksom även över förläggningen av semestern synes ha ökat generellt under senare år. Ökningen är störst bland arbetare men det var också den grupp som tidigare hade minst inflytande. Bland manliga arbetare har andelen som saknar inflytandet över arbetstidens förläggning sålunda minskat med drygt 5 procentenheter till 48 procent och bland kvinnliga arbetare har andelen minskat med hela 12 procentenhet till 48 procent. Det betyder dock att nästan hälften av arbetarna fortfarande saknar inflytande över förläggningen av sin arbetstid mot 18 respektive 24 procent av de manliga och kvinnliga tjänstemännen.

Andelarna som saknar inflytande över förläggningen av semestern är däremot förhållandevis låga, de skiljer heller inte lika mycket mellan arbetare och tjänstemän. Andelarna som saknar inflytande på semesterförläggningen har minskat något i samtliga grupper och är nu 14 procent bland de manliga arbetarna mot 18 bland de kvinnliga och 10 procent bland de manliga tjänstemännen och 16 bland de kvinnliga.

Tabell 48

Andelar anställda kvinnor och män som anser sig helt sakna inflytande över olika förhållanden på arbetet. Utveckling sedan 1994–95. Procent

	Saknar inflytande över							
	Planering av det egna arbetet		Det egna arbetstempot		Förläggningen av arbetstiden		Förläggningen av semestern	
	02–03	94–95	02–03	94–95	02–03	94–95	02–03	94–95
Män								
Arbetare	14,5	-0,1	9,6	+0,5	47,6	-5,5	13,5	-4,7
Tjänstemän	3,2	+0,8	4,6	+1,2	17,7	-2,1	10,2	-0,7
Kvinnor								
Arbetare	13,4	-1,7	14,4	+1,8	48,1	-12,5	17,9	-2,2
Tjänstemän	3,5	-1,7	8,0	-0,5	23,8	-8,3	16,4	-3,3

Diagram 26
Andel anställda arbetare och tjänstemän som saknar inflytande och frihet i arbetet. 2002–03. Procent

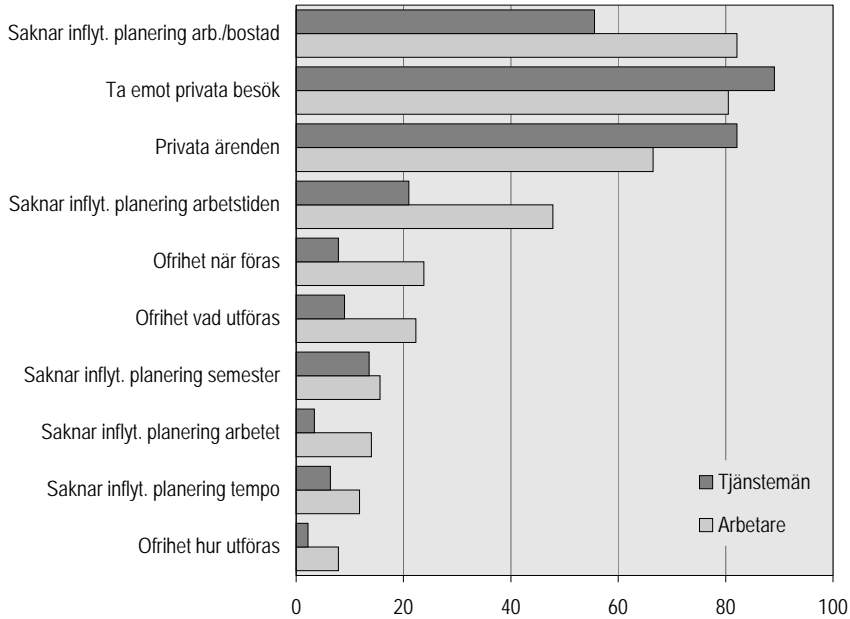
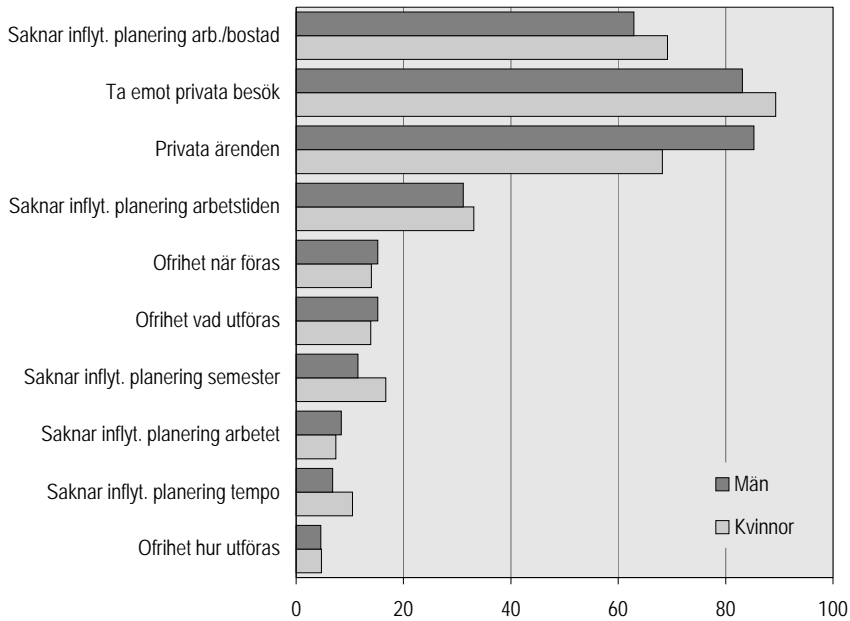


Diagram 27
Andel anställda kvinnor och män som saknar inflytande och frihet i arbetet. 2002–03. Procent



Vad gäller inflytande över planeringen av det egna arbetet respektive det egna arbetstempot synes inte några större förändringar ha inträffat under senare år. Minst inflytande på såväl planeringen av arbetet, det egna arbetstempot och förläggningen av arbetstiden har de ej facklärdade arbetarna, det gäller både kvinnor och män. Skillnaderna mot den grupp som i lägst utsträckning saknar inflytande, tjänstemän på högre nivå, är mycket stora. Inflytande över planeringen av det egna arbetet saknar 19 procent av de manliga och 17 procent av de kvinnliga ej facklärdade arbetarna mot 2 procent av de manliga och 1 procent av kvinnliga högre tjänstemän. Allra minst inflytande åtnjuter kvinnorna inom industrin.

Ett starkare krav på autonomi i arbetet är att inte bara ha inflytande utan att kunna *bestämma hur* arbetet ska utföras, *vad* som ska utföras och *när* detta ska ske. Andelarna som helt saknar sådan frihet är givetvis också högst bland ej facklärdade arbetare oavsett kön. Manliga facklärdade arbetare saknar emellertid frihet att bestämma vad som ska utföras i dubbelt så hög utsträckning som kvinnliga facklärdade arbetare, 24 jämfört med 11 procent. En förklaring kan vara att så stor andel av de kvinnliga facklärdade arbetarna är sysselsatta in kommunal verksamhet och att det inom dessa finns större möjligheter att bestämma över olika moment än inom annan verksamhet. Kvinnliga tjänstemän på låg nivå saknar å andra sidan frihet att bestämma vad som ska utföras i dubbelt så hög utsträckning som manliga tjänstemän på låg nivå, 16 procent mot 8 procent.

Tabell 49
Andelar anställda kvinnor och män som helt saknar frihet att bestämma över vissa förhållanden på arbetet. Procent

	Saknar frihet att bestämma			Anställda i 1 000-tal
	... hur arbetet ska utföras	... vad som ska utföras	... när arbetet ska utföras	
Män				
Arbetare	8,3	25,2	25,5	893
Tjänstemän	1,4	6,9	6,7	957
Kvinnor				
Arbetare	7,4	18,9	21,9	764
Tjänstemän	2,8	10,7	9,0	1 139

Arbetare saknar i betydligt större utsträckning än tjänstemän frihet att bestämma hur, vad och när arbetet ska utföras. De manliga tjänstemännen saknar dessa friheter i något mindre grad än de kvinnliga men bland arbetarna är förhållandet mellan könen det motsatta.

När det gäller möjligheterna att ta emot *privata besök* respektive gå *privata ärenden* om ca. 30 minuter har män uppenbarligen större frihet än kvinnorna. Nästan nittio procent, 89 procent av de anställda männen kan ta emot ett privat besök mot 83 procent av kvinnorna och 85 procent av männen kan gå ett ärende mot endast 68 procent av kvinnorna. Av kvinnliga facklärdade arbetare kan endast 50 procent gå ett privat ärende mot 83 procent av de facklärdade männen.

Tabell 50

Andel anställda kvinnor och män i olika socioekonomiska grupper som anser sig sakna inflytande i arbetet. 2002–03. Procent

	Anser sig sakna inflytande över ...					Antal anställda i 1 000-tal
	planering av det egna arbetet	det egna arbetstempot	Förläggningen av ...			
			arbets-tiden	semes-tern	arbetet till bostaden	
Män 16–64 år	8,4	6,8	31,1	11,5	62,9	1 918
Kvinnor 16–64 år	7,4	10,5	33,1	16,7	69,2	1 934
Män						
Ej facklärdade arbetare	19,2	12,3	51,3	16,0	81,8	453
Facklärdade arbetare	9,6	6,8	43,8	11,0	81,3	440
Tjänstemän på lägre nivå	4,3	5,4	28,6	7,1	66,1	231
Tjänstemän på mellannivå	3,7	3,7	17,5	9,9	51,5	446
Tjänstemän på högre nivå	1,6	5,2	9,1	13,2	30,0	281
Kvinnor						
Ej facklärdade arbetare	16,9	14,9	49,3	17,7	83,0	492
Facklärdade arbetare	7,3	13,5	45,8	18,3	82,2	272
Tjänstemän på lägre nivå	6,2	8,5	27,7	9,8	74,5	347
Tjänstemän på mellannivå	3,3	9,5	25,8	17,8	64,6	518
Tjänstemän på högre nivå	0,5	4,6	15,2	22,0	39,0	274
Män						
Privat	9,0	7,0	32,1	9,9	64,8	1 553
Statlig	4,3	3,8	13,4	8,0	49,7	121
Kommunal	6,6	5,2	34,9	28,0	55,7	199
Landsting	1,5	13,5	29,1	4,3	67,0	42
Kvinnor						
Privat	10,2	10,9	32,8	11,5	69,4	927
Statlig	3,7	3,2	10,6	2,1	58,1	113
Kommunal	4,8	9,7	39,7	27,9	68,8	687
Landsting	5,6	15,3	24,6	11,1	76,5	203

Tabell 51

Andelar anställda kvinnor och män i olika socioekonomiska grupper som saknar frihet i arbetet samt andelar som kan ta emot besök och gå privata ärenden. Procent. 2002–03

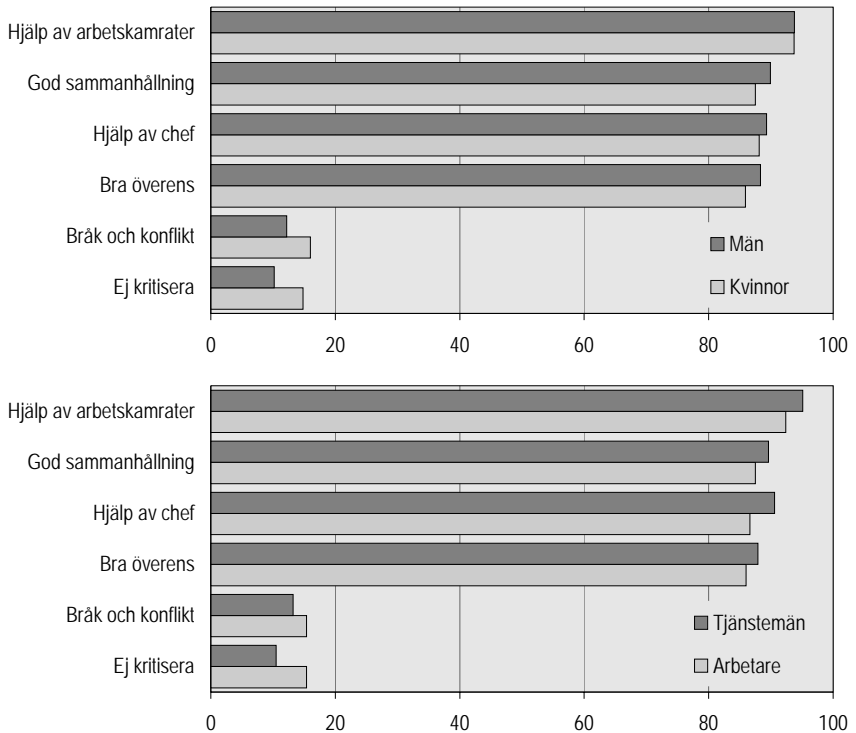
	Anställda som helt saknar frihet att bestämma ...			Anställda i 1 000-tal	Anställda som ...	
	hur arbetet ska utföras	vad som ska utföras	när arbetet ska utföras		kan ta emot privata besök	kan gå privata ärenden (30 min)
Män 16–64 år	4,6	15,2	15,2	1 918	89,3	85,3
Kvinnor 16–64 år	4,7	13,9	14,0	1 934	83,1	68,2
Män						
Ej facklärd arbetare	10,8	26,3	28,1	453	79,8	72,1
Facklärd arbetare	5,7	24,0	22,8	440	87,2	83,1
Tjänstemän						
– på lägre nivå	2,4	8,0	6,9	231	90,2	87,5
– på mellannivå	1,5	8,0	8,0	446	92,7	89,6
– på högre nivå	0,5	4,3	4,5	281	93,9	91,6
Kvinnor						
Ej facklärd arbetare	9,6	23,2	25,3	492	76,8	55,4
Facklärd arbetare	3,6	11,2	15,8	272	77,5	50,5
Tjänstemän						
– på lägre nivå	4,7	15,8	12,0	347	91,0	83,6
– på mellannivå	2,5	10,0	8,7	518	84,1	68,9
– på högre nivå	1,1	5,6	5,7	274	84,9	79,8
Män						
Privat	5,3	17,1	16,8	1 553	88,1	85,2
Statlig	0,0	6,1	5,1	121	90,2	88,1
Kommunal	1,9	6,5	10,7	199	89,7	74,4
Landsting	1,5	7,8	5,9	42	88,2	74,8
Kvinnor						
Privat	6,4	17,8	17,3	927	84,7	73,3
Statlig	7,1	12,6	10,2	113	94,2	89,4
Kommunal	1,9	8,2	10,1	687	79,2	56,5
Landsting	5,1	16,5	14,7	203	80,7	64,7

Tabell 52

Andelar anställda kvinnor och män inom olika näringsgrenar som anser sig sakna inflytande i arbetet. 2002–03. Procent

	Anser sig sakna inflytande över ...					Antal anställda i 1 000-tal
	planering av det egna arbetet	det egna arbets-tempot	Förläggningen av			
			arbets-tiden	semes-tern	arbetet till bostaden	
Arbetare						
Män	14,5	9,6	47,6	13,5	81,5	893
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod.(10-37, 40-41)	16,1	11,7	54,5	19,7	83,2	317
Därav verkstadsind. (28-35)	15,7	11,1	49,8	21,0	82,6	161
Byggverksamhet(45)	7,8	4,3	47,1	6,7	84,1	142
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	18,4	11,0	47,2	8,4	83,0	217
Därav handel (50-53)	9,1	5,4	36,6	8,0	83,7	107
Kvinnor	13,4	14,4	48,1	17,9	82,7	764
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod.(10-37, 40-41)	22,9	15,4	56,0	25,1	82,9	79
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	18,2	14,2	45,6	9,7	82,3	139
Därav handel(50-53)	17,9	14,6	42,6	10,1	82,2	110
Vård o. omsorg (85)	7,9	13,1	47,4	16,9	82,7	353
Tjänstemän						
Män	3,2	4,6	17,7	10,2	48,7	957
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod.(10-37, 40-41)	1,2	2,2	13,4	6,1	52,1	195
Därav verkstadsind.(28-35)	1,2	1,9	9,0	3,5	49,2	103
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	4,0	5,1	21,4	6,5	56,0	176
Därav handel(50-53)	0,0	3,6	18,0	5,8	51,4	117
Finansiell verksamhet, företags-tjänster (65-67, 70-72, 74)	4,4	5,3	12,1	3,4	35,5	212
Utbildning o. forskning (73, 80)	2,6	4,7	24,2	38,5	43,4	129
Kvinnor	3,5	8,0	23,8	16,4	61,5	1 139
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod.(10-37, 40-41)	2,9	6,3	16,3	4,4	62,5	82
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	6,0	8,6	26,8	7,3	63,5	129
Finansiell verksamhet, företags-tjänster (65-67, 70-72, 74)	5,7	5,7	23,4	5,9	59,2	167
Utbildning o. forskning (73, 80)	2,1	8,1	32,3	51,5	51,9	259
Vård o. omsorg (85)	3,2	12,4	25,3	6,2	74,3	261
Off. förvaltning m.m. (75)	2,3	2,3	10,6	4,5	56,4	136

Diagram 28
Relationer på arbetsplatsen. Andelar anställda kvinnor och män respektive arbetare och tjänstemän. 2002–03. Procent



De allra flesta anser att sammanhållningen på deras arbetsplats är god, att man kommer bra överens med överordnade och att man vid behov får stöd och hjälp av arbetskamrater och chefer. Men det finns också arbetsplatser där det ofta förekommer bråk och konflikter och där man drar sig för att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållandena.

Relationer på arbetsplatsen

Tjänstemän förefaller ha en något bättre arbetsmiljö än arbetare då det gäller stämningen och relationerna på arbetsplatsen. Det tycks också finnas skillnader mellan hur kvinnor och män ser på detta. Det är dock osäkert om dessa skillnader beror på att stämningen på arbetsplatser med huvudsakligen kvinnliga respektive manliga medarbetare verkligen skiljer sig eller om kvinnor och män uppfattar stämningen på arbetsplatsen olika. Den stora skillnaden återfinns dock mellan kvinnliga arbetare och övriga. Endast 83 procent av de kvinnliga ej facklärda arbetarna anser exempelvis att sammanhållningen är god vilket annars 88 procent av de anställda kvinnorna och 90 procent av de anställda männen anser. Av de facklärda kvinnorna kommer endast 82 procent bra överens med sina överordnade vilket kan jämföras med 86 procent av samtliga anställda kvinnor och 88 procent av de anställda männen.

Tabell 53

Sammanhållning, bråk och konflikter, stöd och hjälp, mm. Andelar anställda kvinnor och män efter socioekonomisk grupp. 2002–03. Procent

	På arbetsplatsen ...				På arbetsplatsen får man för det mesta stöd och hjälp av ...	
	är sammanhållningen god	kommer man bra överens med överordnade	drar man sig för att framföra kritik	förekommer bråk och konflikter ofta	arbetskamrater	närmaste chef
Män 16–64 år	89,9	88,3	10,2	12,2	93,8	89,3
Kvinnor 16–64 år	87,5	85,9	14,8	16,0	93,7	88,1
Män						
Ej facklärd arbetare	88,9	87,4	12,3	13,6	91,1	86,1
Facklärd arbetare	90,2	88,6	12,5	11,7	95,8	90,6
Tjänstemän						
– på lägre nivå	89,7	85,2	10,4	13,8	93,0	89,6
– på mellannivå	90,6	89,3	8,1	11,6	94,4	91,3
– på högre nivå	89,8	90,4	8,2	10,9	97,0	90,9
Kvinnor						
Ej facklärd arbetare	83,0	84,6	18,8	18,1	88,4	84,8
Facklärd arbetare	89,1	82,1	18,9	19,6	96,2	83,9
Tjänstemän						
– på lägre nivå	88,3	88,2	14,2	11,4	92,1	90,8
– på mellannivå	91,2	87,0	11,1	15,0	96,7	90,6
– på högre nivå	86,3	86,8	11,2	16,6	96,9	89,9

Kvinnor drar sig i större utsträckning än män för att framföra kritiska synpunkter på arbetsplatsförhållandena. Vanligast är det bland kvinnor med arbetaryrken. Där är andelen är så hög som 19 procent, dvs. nästan var femte kvinna drar sig för att framföra kritik på arbetet. Även i hela gruppen anställda kvinnor är andelen hög, 15 procent jämfört med 10 procent bland männen.

Kvinnor upplever också mer bråk och konflikter på sina arbeten än män. Av de anställda kvinnorna tycker 16 procent att det ofta förekommer bråk och konflikter mot 12 procent av männen. Även här är det vanligast att kvinnor med arbetaryrken uppger detta, 20 procent av de facklärd och 18 procent av de ej facklärd. Bland männen är motsvarande andelar 12 respektive 14 procent.

Det är något vanligare att de anställda vid behov får stöd och hjälp av arbetskamrater än av närmaste chef, men skillnaderna är mycket små, ca. 5-6 procentenheter. En övervägande majoritet, 94 procent av såväl kvinnor som män, får således stöd och hjälp av arbetskamrater när de behöver det. I nästan lika stor utsträckning kan de få hjälp av närmaste chef, 88 procent av kvinnorna och 89 procent av

männen uppger detta. Tjänstemän, framför allt de på högre nivå, förefaller ha det något bättre även på denna punkt eftersom 97 procent av dem, såväl kvinnor som män, uppger att de vid behov får hjälp och stöd av arbetskamrater vilket bara 88 procent av de ej facklärdade kvinnorna och 91 procent av de ej facklärdade männen uppger.

Tabell 54

Sammanhållning, bråk och konflikter, stöd och hjälp, mm. Andel anställda kvinnor och män efter näringsgren. 2002–03. Procent

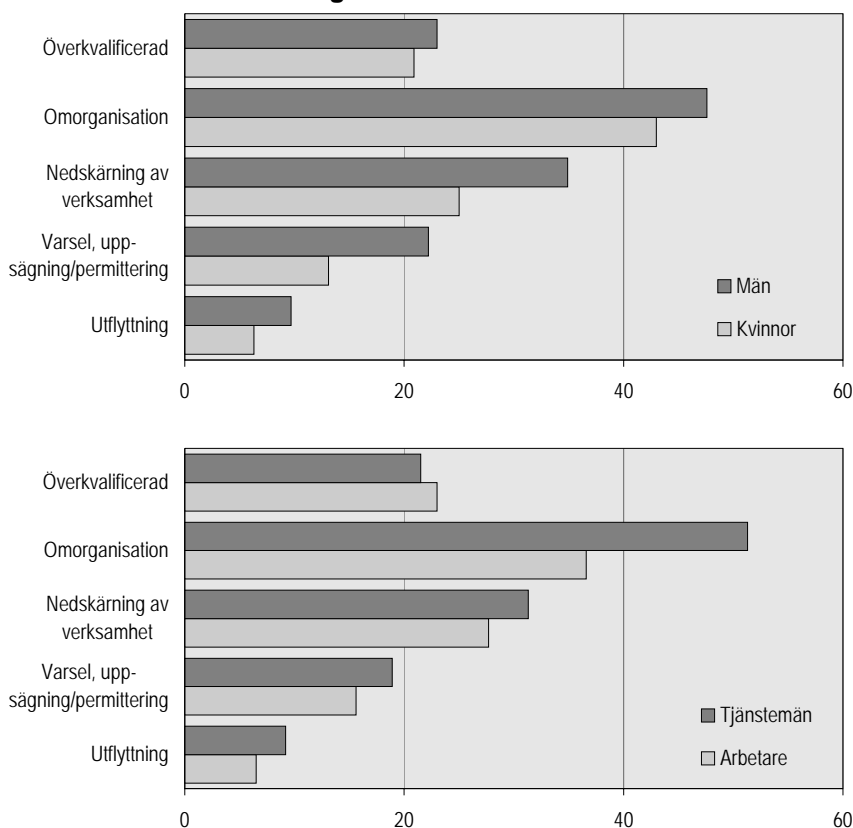
	På arbetsplatsen ...				På arbetsplatsen får man stöd och hjälp av	
	är sammanhållningen god	kommer man bra överens med överordnade	drar man sig för att framföra kritik	förekommer bråk och konflikter ofta	arbetskamrater	närmaste chef
Män, arbetare	89,5	88,0	12,4	12,7	93,4	88,3
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	89,1	86,6	12,0	11,9	95,3	88,4
Därav verkstadsind. (28-35)	87,1	85,8	12,3	13,3	94,6	88,8
Bygghverksamhet (45)	90,9	90,5	10,2	13,2	95,8	89,3
Handel o. kom. (50-52, 60-64)	90,4	88,1	13,4	12,8	92,1	87,5
Därav handel (50-53)	93,4	92,1	14,3	12,2	95,5	92,8
Kvinnor, arbetare	85,2	83,7	18,8	18,6	91,2	84,5
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	79,7	82,5	18,4	22,3	92,5	84,5
Handel o. kom. (50-52, 60-64)	86,8	86,9	16,0	13,0	92,4	85,1
Därav handel (50-53)	88,6	89,4	16,0	13,4	92,5	85,2
Vård o. omsorg (85)	86,4	80,8	17,8	21,9	92,6	83,2
Män, tjänstemän	90,2	88,6	8,7	11,9	94,8	90,7
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	91,9	92,5	7,1	8,1	96,1	93,9
Därav verkstadsind. (28-35)	93,1	94,3	6,1	8,6	97,4	96,2
Bygghverksamhet (45)	92,3	88,6	9,2	10,5	88,6	87,7
Handel o. kom. (50-52, 60-64)	90,8	87,8	10,6	13,5	95,2	91,1
Därav handel (50-53)	90,4	87,8	10,7	15,1	95,7	91,5
Finansiell verksamhet, företagstjänster(65-67, 70-72, 74)	89,3	89,7	10,4	8,9	95,5	89,5
Utbildning o. forskning (73, 80)	88,0	82,4	9,6	17,1	94,3	87,0
Kvinnor, tjänstemän	89,1	87,3	12,1	14,3	95,3	90,5
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	88,9	84,6	11,9	14,7	94,9	94,0
Handel o. kom. (50-52, 60-64)	87,5	87,9	12,6	12,7	93,0	90,8
Finansiell verksamhet, företagstjänster(65-67, 70-72, 74)	88,7	86,8	13,8	11,2	95,0	91,9
Utbildning o. forskning (73, 80)	88,5	86,1	14,2	14,2	96,8	87,7
Vård o. omsorg (85)	90,1	89,0	12,1	16,4	95,7	90,2
Off. förvaltning m.m. (75)	87,0	87,9	9,9	13,5	96,8	92,2

Arbetsmarknadsrelaterade problem

Sedan det krisartade 1990-talet har arbetsmarknaden återhämtat sig såtillvida att andelen anställda som under en 12-månaders period varit med om uppsägningar på arbetsplatsen sedan 1994–95 minskat med i genomsnitt 15 procentenheter från 45 till 30 procent. Även andelen som arbetar på arbetsplatser där man varslat om uppsägningar eller permitteringar de senaste 12 månaderna har minskat kraftigt, från 28 till 18 procent.

Diagram 29

Andelar anställda kvinnor och män respektive arbetare och tjänstemän som erfarit någon form av hot mot anställningstryggheten samt andelar som anser sig överkvalificerade. 2002–03. Procent



Män är i lite större utsträckning än kvinnor problem på arbetsmarknaden. Det gäller såväl andelen som arbetar på arbetsplatser där det under de senaste 12 månaderna förekommit att personal sagts upp, att verksamhet flyttats till annan ort eller att varsel utfärdats om uppsägningar eller permitteringar. Män har också i högre grad varit med om omorganisationer och de känner sig i större utsträckning överkvalificerade på sitt arbete.

Det är framför allt kvinnornas arbetsmarknadsproblem som minskat sedan 1994–95 och det gäller arbetare i lika hög grad som tjänstemän. Till övervägande del beror detta på nedskärningarna i offentlig sektor på 1990-talet. Mer än hälften av de offentligtanställda kvinnliga arbetarna arbetade då på arbetsplatser där nedskärningar och varsel förekom. De offentligtanställda kvinnliga arbetarna utgjorde samtidigt 60 procent av de kvinnliga arbetarna totalt. På ett likartat sätt förhöll det sig med de kvinnliga tjänstemännen. De offentligtanställda utgjorde 64 procent av de kvinnliga tjänstemännen och mer än hälften av dem arbetade på arbetsplatser där man skar ned. På den manliga sidan finns inte motsvarande dominans av en typ av arbetsgivare och i endast ett fåtal branscher var nedskärningarna 1994–94 lika kraftiga som bland offentligtanställda kvinnor.

Tabell 55

Andelar anställda kvinnor respektive män som erfarit någon form av hot mot anställningstryggheten inklusive omorganisation. Utvecklingen sedan 1994–95. Procent

	Uppsägning av personal		Utflyttning av verksamheten		Varsel om uppsägningar eller om permittering		Omorganisation	
	02–03	94–95	02–03	94–95	02–03	94–95	02–03	94–95
Arbetare								
Män	31,0	-9,8	7,8	-0,8	19,0	-10,4	37,2	+11,0
Kvinnor	23,8	-24,5	4,9	-0,6	11,7	-13,1	35,9	+6,4
Tjänstemän								
Män	38,0	-5,9	11,6	+0,4	24,8	-4,9	55,7	+13,3
Kvinnor	25,7	-23,5	7,1	-0,2	13,9	-15,2	47,5	+4,1

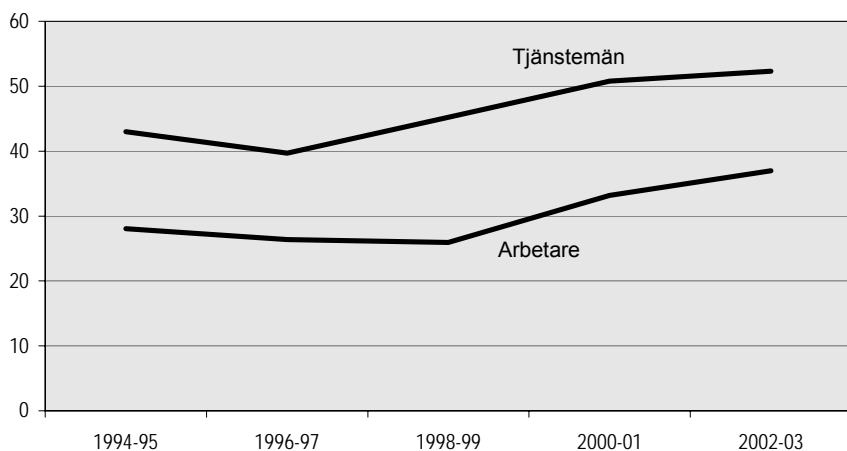
I dagsläget ser det snarare ut som om det främst är män som arbetar på otrygga arbetsplatser. Av de manliga tjänstemännen arbetar 38 procent på arbetsplatser där det skurits ned och 25 procent på arbetsplatser där det varslats. För de manliga arbetarna ser det något bättre ut, 31 procent arbetar på arbetsplatser där det skurits ned och 19 procent på arbetsplatser där det varslats. För kvinnorna ser det dock ännu bättre ut. Av dem med arbetaryrken har 24 procent varit med om nedskärningar och 12 procent om varsel och för tjänstemännen är motsvarande tal 26 respektive 14 procent. En klart lägre nivå än männens således.

Omorganisationer, som ju förorsakar mycken oro och ängslan på arbetsplatsen, har dessvärre blivit allt vanligare. Mer än hälften, 51

procent, av alla tjänstemän arbetar på arbetsplatser där det under de senaste 12 månaderna omorganiserats. Bland arbetarna är motsvarande andel endast 37 procent. Skillnaderna är också stora mellan manliga och kvinnliga tjänstemän. Medan 56 procent av männen utsatts för detta, vilket innebär en ökning med 13 procentenheter, är det bara 48 procent av kvinnorna som gjort det och bland dem är ökningen också mer blygsam, endast 4 procentenheter. Mest utsatta är annars manliga statsanställda tjänstemän av vilka 59 procent uppgivit att det omorganiserats på deras arbetsplats det senaste året. För privatanställda kvinnor är motsvarande andel 40 procent.

Diagram 30

Andel arbetare och tjänstemän på vars arbetsplatser det under året förekommit omorganisationer. Utvecklingen sedan 1994. Procent



Tabell 56

Hot mot anställningstryggheten. Anställda som under senaste året erfarit någon form av hot mot anställningstrygghet. 2002–03. Procent

	Nedskärning av verksamheten	Utflyttning av verksamheten	Varsel om uppsägning eller permittering	Annat	Omorganisation	Någon form av direkt hot	Anställda i 1 000-tal
Män							
Ej facklärd arbetare	30,9	6,9	17,2	16,0	36,3	56,3	453
Facklärd arbetare	31,1	8,8	20,8	11,3	38,1	57,8	440
Tjänstemän på lägre nivå	35,8	7,7	19,5	18,8	48,3	62,3	231
Tjänstemän på mellannivå	37,5	12,9	23,9	25,4	56,3	70,1	446
Tjänstemän på högre nivå	40,8	12,9	30,4	33,7	60,9	76,6	281
Kvinnor							
Ej facklärd arbetare	23,7	5,5	10,5	13,7	33,5	49,3	492
Facklärd arbetare	24,1	3,8	13,9	21,7	40,3	57,5	272
Tjänstemän på lägre nivå	27,8	7,9	14,2	17,8	42,3	57,8	347
Tjänstemän på mellannivå	21,8	5,7	13,3	29,2	49,0	65,1	518
Tjänstemän på högre nivå	30,5	8,7	14,6	30,1	51,5	65,8	274
Män							
Privat	38,3	10,8	24,2	18,2	47,1	64,3	1 553
Statlig	19,8	8,7	13,6	28,5	58,7	70,0	121
Kommunal	21,5	3,2	14,8	33,2	44,8	61,0	199
Landsting	14,4	2,9	8,1	27,9	50,7	61,1	42
Kvinnor							
Privat	31,5	9,4	15,5	16,1	40,0	56,1	927
Statlig	16,0	6,3	8,7	25,2	49,1	60,1	113
Kommunal	21,1	3,0	11,9	28,8	44,5	61,9	687
Landsting	14,0	3,5	9,2	26,2	48,8	60,3	203

Tabell 57

Andel anställda kvinnor och män inom olika näringsgrenar som under senaste året erfarit något hot mot anställningstryggheten, inklusive omorganisation. 2002–03. Procent

	Nedskärning av verksamheten	Utflyttning av verksamheten	Varsel om uppsägning eller permittering	Annat	Omorganisation	Någon form av direkt hot
Arbetare						
Män	31,0	7,8	19,0	13,7	37,2	57,0
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	32,6	10,3	24,2	14,8	44,0	61,6
Därav verkstadsind. (28-35)	35,3	11,2	26,3	14,3	45,1	63,1
Byggverksamhet (45)	31,1	9,2	25,0	5,5	28,9	51,9
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	31,6	6,2	14,2	14,6	37,1	55,8
Därav handel (50-53)	34,5	4,1	10,7	11,0	31,8	52,8
Kvinnor	23,8	4,9	11,7	16,5	35,9	52,2
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	35,8	20,8	29,2	11,1	44,3	60,9
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	26,6	2,6	9,5	11,0	32,7	50,7
Därav handel (50-53)	26,7	2,0	6,2	9,4	25,4	44,2
Vård o. omsorg (85)	19,7	2,9	9,3	22,1	39,3	55,4
Tjänstemän						
Män	38,0	11,6	24,8	26,2	55,7	70,1
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	41,9	18,1	34,4	23,7	57,2	74,0
Därav verkstadsind. (28-35)	44,2	22,7	41,1	28,7	57,9	77,5
Byggverksamhet (45)	47,1	12,1	39,3	18,0	66,5	80,4
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	46,4	14,3	24,1	26,1	60,4	72,8
Därav handel (50-53)	43,8	12,2	20,4	20,1	56,7	68,9
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	47,8	11,6	30,4	25,7	59,6	74,3
Utbildning o. forskning (73, 80)	28,7	6,9	23,4	36,6	46,9	63,5
Kvinnor	25,7	7,1	13,9	26,0	47,5	63,0
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	29,1	15,5	17,4	18,9	51,0	60,9
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	38,9	10,4	18,8	23,2	48,1	66,7
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	34,9	12,2	16,4	19,0	47,3	65,0
Utbildning o. forskning (73, 80)	29,3	3,6	16,7	38,1	46,9	67,7
Vård o. omsorg (85)	13,7	2,6	9,1	27,2	45,5	60,1
Off. förvaltning m.m. (75)	14,2	8,4	7,8	23,9	54,3	63,9

Över- respektive underkvalificerade

Många kvinnor och män, framför allt i lite yngre åldersgrupper känner sig överkvalificerade på sina arbeten. Att den allra yngsta åldersgruppen gör så kan i många fall bero på att de ännu inte är klara med sina utbildningar och för närvarande bara har tillfälliga arbeten. Men att så många som omkring var fjärde anställd i åldrarna 25–44 år känner sig överkvalificerade och att andelen i gruppen ökat med 4–7 procentenheter sedan 1994–95 är synnerligen oroande.

Bland de utrikes födda männen är andelen ännu högre, hela 30 procent, men bland de inrikes födda med båda föräldrarna födda utrikes är andelen ännu högre, 33 procent bland männen och 29 procent bland kvinnorna.

Tabell 58

Andel anställda som anser sig över- respektive underkvalificerade
Procent av anställda i respektive åldersgrupp. Förändringar sedan 1994–95

	Anser sig ...				Samtliga
	Överkvalificerad	Förändring sedan 94–95	Lagom kvalificerad	Behöver lära mer	
Män					
16–24 år	22,9	-4,2	59,9	16,9	100
25–34	28,4	+6,8	56,9	13,9	100
35–44	24,1	+5,2	59,8	15,5	100
45–54	19,8	+2,3	66,6	12,7	100
55–64	17,8	+0,8	67,4	13,1	100
16–64	23,0	+3,2	62,0	14,2	100
Kvinnor					
16–24	22,3	+7,4	56,4	21,2	100
25–34	24,9	+4,5	55,8	19,1	100
35–44	20,6	+4,4	59,3	19,6	100
45–54	19,4	+5,2	62,2	17,8	100
55–64	17,8	+5,5	68,0	13,2	100
16–64	20,9	+5,0	60,6	18,0	100

Tabell 59

Andelar arbetare respektive tjänstemän som anser sig överkvalificerade. Förändring sedan 1994–95

	Anser sig överkvalificerad			
	Arbetare		Tjänstemän	
	02–03	94–95	02–03	94–95
Män	23,5	+3,5	23,3	+4,3
Kvinnor	22,5	+8,3	20,0	+2,8

Tabell 60

Andelar anställda med olika ursprung som anser sig över- respektive underkvalificerade. 2002–03. Procent

	Anser sig ...			Samtliga
	Överkvalificerad	Lagom kvalificerad	Behöva lära mer	
Män				
<i>Utrikes födda</i>	29,9	55,3	11,9	100
därav i Norden	19,1	69,5	11,4	100
<i>Inrikes födda</i>				
Båda föräldr. utr. födda	33,2	57,6	9,2	100
En in- o. en utr. född föräldr.	24,7	62,6	12,1	100
Båda föräldr. inr. födda	21,7	62,9	14,8	100
Kvinnor				
<i>Utrikes födda</i>	25,7	58,5	14,1	100
därav i Norden	21,3	62,1	16,6	100
<i>Inrikes födda</i>				
Båda föräldr. utrikes födda	29,3	53,2	17,5	100
En in- o. en utr. född föräldr.	27,4	56,9	15,7	100
Båda föräldr. inrikes födda	19,5	61,4	18,7	100

Tabell 61
Anställda kvinnor och män som anser sig över- eller underkvalificerade.
Procent. 2002–03

	Anser sig ...		
	Överkvalificerad	Lagom kvalificerad	Behöver lära mer
Arbetare			
Män	23,5	63,2	11,9
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	22,3	64,3	12,4
Därav verkstadsind. (28-35)	24,4	60,6	14,1
Byggverksamhet (45)	15,9	66,3	16,8
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	27,7	63,0	8,1
Därav handel (50-53)	26,2	62,9	10,3
Kvinnor	22,5	62,1	14,6
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	17,5	71,3	9,7
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	24,7	68,6	6,7
Därav handel (50-53)	25,1	67,5	7,4
Vård o. omsorg (85)	23,0	57,0	19,1
Tjänstemän			
Män	23,3	59,9	16,5
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	21,3	60,3	18,4
Därav verkstadsind. (28-35)	18,8	60,6	20,6
Byggverksamhet (45)	11,4	72,2	16,3
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	24,1	62,1	13,8
Därav handel (50-53)	21,3	65,0	13,7
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	22,6	63,2	13,9
Utbildning o. forskning (73, 80)	29,1	47,4	22,6
Kvinnor	20,0	59,5	20,1
Tillverkn., utv. av mineral o. energiprod. (10-37, 40-41)	17,7	58,6	23,7
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	19,8	62,1	18,1
Finansiell verksamhet, företagstjänster (65-67, 70-72, 74)	19,5	63,0	17,2
Utbildning o. forskning (73, 80)	19,1	56,9	23,5
Vård o. omsorg (85)	19,6	60,0	19,6
Off. förvaltning m.m. (75)	16,9	61,2	21,9

Fakta om statistiken

Inledning

I denna bilaga ges en kortfattad beskrivning av undersökningens uppläggning. En mera utförlig redogörelse för tillvägagångssättet finns i Appendix 15: Teknisk rapport från ULF 1990–1993 samt i Supplement till appendix 15: Teknisk tilläggsinformation om ULF 1994–99. Dessa finns att tillgå på SCB:s hemsida under följande adress: http://www.scb.se/statistik/le0101/le0101_teknrapp.asp.

En produktbeskrivning finns också tillgänglig på SCB:s hemsida på Internet.

Kort historik

Utbyggnaden av ULF skedde etappvis. Vid starten hösten 1974 ingick välfärdskomponenterna hälsa, ekonomi, sysselsättning och arbetsmiljö, utbildning samt boende, 1976 tillkom fritid och sociala relationer, 1978 politiska resurser, trygghet och transporter. Fr.o.m. 1979 tillämpas i ULF en indelning i fyra huvudtema som återkommer med viss periodicitet (komponentrotation, se tablå 1 på nästa sida).

I varje ULF-årgång ingår ett antal centrala indikatorer från varje komponent. Några frågor behöver man ställa årligen för att bilda gängse bakgrundsvariabler, t.ex. socioekonomisk grupp. Andra frågor ingår årligen för att ge underlag för en kontinuerlig uppföljning av utvecklingen på olika områden.

Urvalen 1975–1979 omfattade personer i åldern 16–74 år. Åren 1980–1987 höjdes den övre åldersgränsen till 84 år och i undersökningen 1988–89 slopades den övre åldersgränsen helt. Från och med 1990 är den övre åldersgränsen åter 84 år.

I tablå 2 i nästa avsnitt redovisas hur urvalsstorlekar och bortfall har varierat under åren.

Tablå 1
Teman och periodicitet inom ULF-undersökningarna

Huvudtema	Periodicitet				
Sociala relationer					
Politiska resurser	1978	1984–85	1992–93	2000–01	
Trygghet	1978	1984–85	1992–93	2000–01	
Sociala relationer, familj	1976	1984–85	1992–93	2000–01	
Arbetslivet					
Syssestättning och arbetsmiljö	1975/77	1979	1986–87	1994–95	2002–03
Ekonomi	1975/77	1979	1986–87	1994–95	2002–03
Utbildning	1975/77	1979	1986–87	1994–95	2002–03
Hälsa och omsorg	1975/77	1980–81	1988–89	1996–97	2004–05
Fysisk miljö					
Boendeförhållanden	1975	1982–83	1990–91	1999	
Transporter	1978	1982–83	1990–91	1999	
Fritid	1976	1982–83	1990–91	1999	

Undersökningsobjekt, population och redovisningsgrupper

Undersökningarna är inriktade på att ta fram statistiska uppgifter för den grupp av personer som fyller 16–84 år under undersökningsåret och stadigvarande är bosatta i Sverige. Stadigvarande bosatt är den som är kyrkobokförd i riket och icke vistas utomlands långvarigt.

Oftast redovisas resultat för olika delgrupper av populationen, s.k. redovisningsgrupper. Redovisningsgrupperna erhålls genom att befolkningen indelas efter sådana bakgrundsvariabler som kön, ålder, familjecykel, socioekonomisk grupp, H-region, nationell bakgrund etc. (se även bilaga 1).

Datainsamlingen pågår hela året och resultaten är en sorts genomsnitt över året (respektive över en tvåårsperiod). Därför avviker befolkningstotalerna i ULF något från dem som redovisas i befolkningsstatistiken, vilka avser förhållandena vid årsskiftet. Skillnaderna beror på dödlighet samt emigration och immigration och är av begränsad storlek.

För vissa variabler kan man även ta fram resultat som gäller populationer bestående av t.ex. hushåll eller barn. I den följande tekniska

diskussionen kommer vi att använda den generella benämningen objekt i stället för att i varje särskilt fall tala om individ, hushåll etc.

Tablå 2
Urvalsstorlekar och bortfall. Utvecklingen 1975–2003

	Nettourval	Antal intervjuer	Bortfall i procent		
			Totalt	Därav:	
				Vägrare	Ej anträffade
1975	14 256	11 582	18,8	17,8	0,6
1976	14 411	11 144	21,0	19,5	1,1
1977	14 494	11 699	19,3	17,6	1,1
1978	12 119	10 307	15,0	13,6	0,8
1979	11 389	9 468	16,9	15,4	1,0
1980	8 418	7 261	13,7	11,3	1,6
1981	8 903	7 703	13,5	10,3	2,1
1982	8 419	7 290	13,4	10,4	2,1
1983	7 952	6 663	16,2	13,2	2,2
1984	8 673	7 211	16,9	13,6	2,2
1985	7 915	6 585	16,8	12,3	2,8
1986	6 171	4 774	22,6	17,7	3,1
1987	8 754	7 052	19,4	14,4	2,9
1988	8 189	6 514	20,5	14,6	3,7
1989	8 552	6 781	20,7	14,5	4,0
1990	7 946	6 191	22,1	16,7	3,5
1991	7 402	5 827	21,3	16,0	4,0
1992	7 481	5 980	20,1	14,8	3,3
1993	7 685	6 190	19,5	13,8	4,1
1994	7 494	6 001	19,9	13,9	4,5
1995	7 475	6 014	19,6	13,2	4,4
1996	7 483	5 891	21,3	14,4	5,0
1997	7 467	5 807	22,2	14,4	5,8
1998	7 472	5 732	23,3	16,3	5,1
1999	7 482	5 734	23,4	15,1	6,1
2000	7 456	5 680	23,9	15,3	6,8
2001	7 469	5 805	22,1	14,6	5,9
2002	7 969	5 973	25,0	16,0	6,8
2003	7 975	6 033	24,3	15,8	6,5

Urvalsförfarande

I undersökningen studeras ett stort antal förhållanden (undersökningsvariabler) för vilka kraven på statistisk precision varierar. Något underlag för bestämning av en exakt urvalsstorlek finns där-

får inte, utan dimensioneringen av urvalet sker utifrån överväganden om behoven av särredovisning av resultaten i olika redovisningsgrupper. Med redovisningsgrupper menas delgrupper av en population för vilka särskilda resultat tas fram.

Urvalet dras systematiskt efter ålder ur SCB:s register över totalbefolkningen (RTB). Urvalet torde vara likvärdigt med ett obundet systematiskt urval (OSU). Från urvalen avlägsnas de personer som varit med i ULF under de senaste sju åren.

 ver- och undertäckning samt bortfall

Begreppet  vert ckning innebär att urvalsramen innehåller objekt som ej tillhör populationen. Övertäckningen består av personer som  r avlidna eller vistas utomlands långvarigt.

Med undertäckning avses personer som ingår i populationen men ej i urvalsramen och därför saknar urvalssannolikhet. Eventuell undertäckning beror främst på brister i folkbokföringen eller på att vissa personer blivit bokförda först efter det att urvalsramen upprättats.

S.k. objektbortfall föreligger när en person som tillhör urvalet och undersökningspopulationen ej medverkar i undersökningen. Dessutom förekommer s.k. partiellt bortfall vilket uppkommer när en person medverkar i undersökningen men ej svarar på alla frågor. Storleken av detta uppgår i regel till högst ett par procent.

I undersökningen förekommer ett mindre antal indirekta intervjuer, dvs. intervjuer där uppgifterna om intervjupersonen inhämtas från annan person, som väl känner urvalspersonens förhållanden. Vid sådana intervjuer utg r emellertid vissa frågor som endast kan besvaras av den person som själv berörs. De indirekt intervjuade utg r emellertid endast cirka 1 procent av samtliga intervjuade.

Estimation och variansber kning

I undersökningen studeras främst totala antalet objekt (vanligen personer eller hushåll) med en viss egenskap, procenttal samt medelvärden i population och redovisningsgrupper.

Datainsamlingen fördelas över hela kalenderåret. De redovisade resultaten från t.ex. 2002 års undersökning kan därför uppfattas som ett genomsnitt för detta  r. Eftersom samma åldersbegränsning gäller för populationen under hela undersökningsåret kommer populationen under året att minska i storlek till följd av dödsfall och emigra-

tion. Ett tillskott erhålls genom immigranter som mantalsskriver sig i Sverige. På grund av detta kommer de skattade befolkningstotalerna att skilja sig från dem som gäller vid årets början på ett sätt som beror på samverkan mellan de tre nämnda faktorerna.

Vid estimation indelas urvalet i efterstrata. Inom vart och ett av dessa görs enkel kompensationsvägning för bortfallet. Systematiska fel uppstår om fördelningarna för olika undersökningsresultat i bortfallet skiljer sig från de fördelningar som skulle erhållas vid OSU från urvalen i respektive efterstratum. För en utförlig beskrivning av urvals- och skattningsförfarandena hänvisas till den tekniska rapporten, Appendix 15.

Den efterstratifiering som görs leder till att den summerade befolkningen enligt ULF kommer att stämma med den totalräknade befolkningsstatistiken för ett antal grupper med avseende på kön, ålder, civilstånd och H-region. Vid skattning av totalt antal personer har vi rekommenderat formeln för OSU, men den ovan nämnda efterstratifieringen leder ofta till att OSU-formeln ger en överskattning av den faktiska variansen. Särskilt påtagligt är detta då den studerade redovisningsgruppen sammanfaller med en enskild uppräkningsklass eller en summa av uppräkningsklasser. I dessa fall blir variansen nära noll.

Exakta variansskattningar har av kostnadsskäl inte genomförts. För att man ändå skall kunna göra uttalanden om det slumpmässiga felet i skattningarna har hjälptabeller över approximativa längden på halva 95-procentiga konfidensintervall beräknats för skattningar av procenttal och skillnader mellan procenttal i redovisningsgrupper. Dessa redovisas i tabell 1-2 i slutet av denna bilaga. Där beskrivs även konstruktionen av dessa approximativa intervall.

Genomförande

Intervjublanketterna har utarbetats vid SCB i samråd med referensgrupper för de olika välfärdskomponenterna. I varje planeringsomgång görs ett antal provintervjuer för att se hur nya frågor fungerar i fältet och för att få en uppfattning om tidsåtgången.

Datainsamlingen sker huvudsakligen genom besöksintervjuer. Telefonintervjuer görs dels om intervjupersonen uttryckligen begär det (i ett fåtal fall), dels i samband med fältarbetets uppföljningsfas. Huvuddelen av telefonintervjuerna genomförs av en vid SCB centralt placerad telefongrupp.

Före intervjun för varje intervjuperson ett kortfattat informationsbrev och en folder där undersökningen inneh ll och sekretessf reskrifterna presenteras. Den som ingår i panelen f r ett något annorlunda brev där det påminns om att han/hon blivit intervjuad en gång tidigare. Överenskommelse om intervjun träffas i regel per telefon. I vissa fall skickas ett andra brev till personer som vägrat vid intervjuarens första kontakt.

De intervjupersoner som är intresserade av undersökningens resultat f r vid intervjun en artikelsamling som grundar sig på ULF-materialet och belyser välfärden ur olika synvinklar.

De inkomna intervjublanketterna avprickas och går direkt till dataregistrering. Därefter sker maskinella kontroller och kodning, upprättning och manuell kodning. Vid behov tas telefonkontakt med intervjupersonerna för komplettering eller korrigeringar.

Utöver intervjudata insamlas också vissa registeruppgifter rörande bl.a. inkomstförhållanden (se den tekniska rapporten, appendix 15 eller 16).

Resultatens tillförlitlighet

För att bedöma säkerheten i undersökningsresultaten måste man ta hänsyn till en rad faktorer som kan medföra fel i resultaten. Med fel menas här att skattningen av en parameters värde skiljer sig från dess sanna värde.

Det totala felet som uppträder i skattningar vid undersökningar av denna typ kan efter orsak grovt indelas i följande feltyper:

- 1) * vert ckningsfel*, dvs. fel som beror på att objekt som ej tillhör undersökningspopulationen ingår i urvalsramen och kan komma med vid resultatredovisningen.
- 2) *Undert ckningsfel*, dvs. fel som beror på att vissa objekt i undersökningspopulationen saknas i urvalsramen.
- 3) *Bortfallsfel*, dvs. fel som beror på att mätvärde för vissa objekt saknas f r en eller flera undersökningsvariabler.
- 4) *Mätfel*, dvs. fel som t.ex. kan bero på att intervjupersonen missuppfattat frågor eller på att intervjuare feltolkat instruktioner eller missuppfattat intervjupersonens svar.
- 5) *Bearbetningsfel*, dvs. fel som kan uppkomma vid det manuella eller maskinella handhavandet av det insamlade materialet.

- 6) *Stickprovfel*, dvs. fel i skattningen som beror på att endast ett stickprov undersöks och vars storlek bestäms av urvalsstorlek, urvalsförfarande och skattningsmetod.

Storleken av det totala felet i en skattning kan diskuteras med hjälp av en felmodell. Denna utformas med hänsyn till urvalsförfarande, skattningsformel och felkomponenter. För beräkning av det totala felet krävs kunskaper om de olika felkomponenternas storlek. Den kunskap som finns är dock ofta ej kvantifierbar varför exakta beräkningar av felets storlek sällan kan göras.

Felmodellen kan utformas så att det totala felet i en skattning kan delas upp i ett systematiskt och ett icke-systematiskt fel. De ovan nämnda feltyperna kan bidra både till det systematiska felet och det icke-systematiska felet.

Det icke-systematiska felet är ett uttryck för den slumpmässiga avvikelsen från skattningens förväntade värde och beror främst på stickprovsstorleken. Storleken på det icke-systematiska felet kan uppskattas från undersökningsresultaten. Det anges ofta i form av skattningens standardavvikelse eller som en funktion av denna, t.ex. i form av ett s.k. konfidensintervall. Konfidensgraden är ett mått på sannolikheten att man vid den valda proceduren skall erhålla ett intervall som innehåller skattningens förväntade värde.

Ett systematiskt fel föreligger då skattningens förväntade värde skiljer sig från parameterns sanna värde. Anledningen till förekomsten av systematiska fel kan vara estimatorns matematiska egenskaper eller systematiskt felaktiga mätningar. Storleken av de systematiska felen kan ofta endast bli föremål för bedömning. Det bör dock observeras att samma feltyp kan ha olika inverkan på olika estimatorer. Ett bortfall, även av måttlig storlek, medför en automatisk underskattning av totaler om inte särskilda vägningsförfaranden tillgrips, men behöver inte medföra att ett systematiskt fel uppträder vid skattning av medelvärden.

Vid förekomst av systematiska fel är sannolikheten att ett konfidensintervall innehåller det sanna parametervärdet lägre än den angivna konfidensgraden. Så länge det systematiska felet är mindre än en femtedel av det icke-systematiska felet, s.k. slumpfelet, är betydelsen av det förstnämnda felet dock försumbar om man använder intervall med konfidensgraden 95 procent.

Hjälptabeller

För att underlätta diskussionen om kvalitén i vissa skattningar, redovisas nedan längden av halva approximativa 95-procentiga konfidensintervall för skattningar av procenttal, differenser mellan procenttal och totalt antal.

Tabell 1 anger approximationen av halva 95-procentiga konfidensintervallens längd för procenttalsskattningar för individer i redovisningsgrupper. Beräkningen har skett enligt formeln:

$$1,96 \sqrt{P_g \frac{(100 - P_g)}{n_g}}$$

n_g är antalet intervjuade i redovisningsgruppen.

Tabell 2 anger approximationen av halva 95-procentiga konfidensintervall för differenser mellan två procenttal som baseras på redovisningsgrupper utan gemensamma medlemmar och där objekten är individer. Beräkningen har skett enligt formeln:

$$1,96 \sqrt{P_g (100 - P_g) \left(\frac{1}{n_{g1}} + \frac{1}{n_{g2}} \right)}$$

Som hjälptablerna är uppställda är det lämpligt att låta n_{g1} vara bastalet i den mindre av de två jämförda redovisningsgrupperna och n_{g2} bastalet i den större. Om man sätter P_g lika med det av de två jämförda procenttalen som ligger närmast 50 får man ett säkert men onödigt stort konfidensintervall. Ett P_g som bildas genom sammanvägning av P_1 och P_2 ger ett kortare och normalt mer korrekt intervall.

Exempel 1 för beräkning av konfidensintervall för procenttal

Enligt tabell 1 förvärvsarbetar 77,9 procent av män i åldern 55–64 år. Enligt bilaga 1 med redovisningsgrupper framgår att denna skattning bygger på intervjuer med 887 män.

Enligt tabell 1 i denna bilaga är halva 95-procentiga konfidensintervallet 2,6 procentenheter då antalet intervjuer är 900 och procenttalet 80.

Detta innebär att med 95 procents sannolikhet är mellan 75,3 och 80,5 procent (77,9 +/- 2,6) av männen i åldern 55–64 år förvärvsarbete.

Exempel 2 för beräkning av konfidensintervall för differenser mellan procenttal

Enligt samma tabell, tabell 1, kan vi se att det är mindre vanligt bland kvinnor än bland män mellan 55 och 64 år att förvärvsarbete. 70,4 procent av kvinnorna mot 77,9 procent av männen gör det. Kan denna skillnad på 7,5 procentenheter förklaras av slumpmässiga orsaker beroende på att vi endast undersökt ett urval av befolkningen?

De två skattningarna bygger på 887 intervjuer med män och 935 intervjuer med kvinnor. Vi utnyttjar tabell 2 i denna bilaga och går in i den rad där både ng_1 och ng_2 är 900. Av kolumnen för procenttalet 75 (den närmaste kolumnen efter sammanvägning av de båda procenttalen 70,4 och 77,9) kan avläsas att halva 95-procentiga konfidensintervallet är 4,0 procentenheter.

Detta betyder att skillnaden mellan de båda procenttalen med 95 procents sannolikhet ligger mellan 3,5 och 11,5 procentenheter (7,5 +/- 4,0). Eftersom intervallet inte omfattar värdet noll, kan vi med 95 procents sannolikhet säga att skillnaden är signifikant.

Tabell K1

Approximativa halva 95-procentiga konfidensintervall för procenttal.
Tabeller där redovisningsenheten är personer

Procenttal

Bastal ng	5 95	10 90	15 85	20 80	25 75	30 70	35 65	40 60	45 55	50 50
40	6.8	9.3	11.1	12.4	13.4	14.2	14.8	15.2	15.4	15.5
50	6.0	8.3	9.9	11.1	12.0	12.7	13.2	13.6	13.8	13.9
75	4.9	6.8	8.1	9.1	9.8	10.4	10.8	11.1	11.3	11.3
100	4.3	5.9	7.0	7.8	8.5	9.0	9.3	9.6	9.8	9.8
125	3.8	5.3	6.3	7.0	7.6	8.0	8.4	8.6	8.7	8.8
150	3.5	4.8	5.7	6.4	6.9	7.3	7.6	7.8	8.0	8.0
175	3.2	4.4	5.3	5.9	6.4	6.8	7.1	7.3	7.4	7.4
200	3.0	4.2	4.9	5.5	6.0	6.4	6.6	6.8	6.9	6.9
225	2.8	3.9	4.7	5.2	5.7	6.0	6.2	6.4	6.5	6.5
250	2.7	3.7	4.4	5.0	5.4	5.7	5.9	6.1	6.2	6.2
300	2.5	3.4	4.0	4.5	4.9	5.2	5.4	5.5	5.6	5.7
350	2.3	3.1	3.7	4.2	4.5	4.8	5.0	5.1	5.2	5.2
400	2.1	2.9	3.5	3.9	4.2	4.5	4.7	4.8	4.9	4.9
500	1.9	2.6	3.1	3.5	3.8	4.0	4.2	4.3	4.4	4.4
600	1.7	2.4	2.9	3.2	3.5	3.7	3.8	3.9	4.0	4.0
700	1.6	2.2	2.6	3.0	3.2	3.4	3.5	3.6	3.7	3.7
800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.0	3.2	3.3	3.4	3.4	3.5
900	1.4	2.0	2.3	2.6	2.8	3.0	3.1	3.2	3.3	3.3
1 000	1.4	1.9	2.2	2.5	2.7	2.8	3.0	3.0	3.1	3.1
1 200	1.2	1.7	2.0	2.3	2.5	2.6	2.7	2.8	2.8	2.8
1 400	1.1	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.5	2.6	2.6	2.6
1 500	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5	2.5	2.5
1 600	1.1	1.5	1.7	2.0	2.1	2.2	2.3	2.4	2.4	2.5
1 800	1.0	1.4	1.6	1.8	2.0	2.1	2.2	2.3	2.3	2.3
2 000	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.0	2.1	2.1	2.2	2.2
2 500	0.9	1.2	1.4	1.6	1.7	1.8	1.9	1.9	2.0	2.0
3 000	0.8	1.1	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8	1.8
4 000	0.7	0.9	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.5	1.5	1.5
5 000	0.6	0.8	1.0	1.1	1.2	1.3	1.3	1.4	1.4	1.4
6 000	0.6	0.8	0.9	1.0	1.1	1.2	1.2	1.2	1.3	1.3
7 000	0.5	0.7	0.8	0.9	1.0	1.1	1.1	1.1	1.2	1.2
8 000	0.5	0.7	0.8	0.9	0.9	1.0	1.0	1.1	1.1	1.1
9 000	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0
11 000	0.4	0.6	0.7	0.8	0.8	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
13 000	0.4	0.5	0.6	0.7	0.7	0.8	0.8	0.8	0.9	0.9

Tabell K2

Approximativ längd av halva 95-procentiga konfidensintervall för differenser mellan procenttal. Tabeller där redovisningsenheten är personer

Procenttal

Bastal ng1	ng2	5 95	10 90	15 85	20 80	25 75	30 70	35 65	40 60	45 55	50 50
40	40	9.6	13.1	15.6	17.5	19.0	20.1	20.9	21.5	21.8	21.9
40	50	9.1	12.5	14.8	16.6	18.0	19.1	19.8	20.4	20.7	20.8
40	75	8.4	11.5	13.7	15.3	16.6	17.6	18.3	18.8	19.1	19.2
40	100	8.0	11.0	13.1	14.7	15.9	16.8	17.5	18.0	18.2	18.3
40	125	7.8	10.7	12.7	14.2	15.4	16.3	17.0	17.4	17.7	17.8
40	150	7.6	10.5	12.5	14.0	15.1	16.0	16.6	17.1	17.4	17.4
40	175	7.5	10.3	12.3	13.7	14.9	15.7	16.4	16.8	17.1	17.2
40	200	7.4	10.2	12.1	13.6	14.7	15.6	16.2	16.6	16.9	17.0
40	250	7.3	10.0	11.9	13.4	14.5	15.3	15.9	16.4	16.6	16.7
40	300	7.2	9.9	11.8	13.2	14.3	15.1	15.7	16.2	16.4	16.5
40	400	7.1	9.8	11.6	13.0	14.1	14.9	15.5	15.9	16.2	16.3
40	500	7.0	9.7	11.5	12.9	13.9	14.8	15.4	15.8	16.0	16.1
40	600	7.0	9.6	11.4	12.8	13.9	14.7	15.3	15.7	15.9	16.0
40	900	6.9	9.5	11.3	12.7	13.7	14.5	15.1	15.5	15.8	15.8
40	1 200	6.9	9.5	11.2	12.6	13.6	14.4	15.0	15.4	15.7	15.8
40	1 500	6.8	9.4	11.2	12.6	13.6	14.4	15.0	15.4	15.6	15.7
40	2 000	6.8	9.4	11.2	12.5	13.6	14.3	14.9	15.3	15.6	15.6
40	3 000	6.8	9.4	11.1	12.5	13.5	14.3	14.9	15.3	15.5	15.6
40	4 000	6.8	9.3	11.1	12.5	13.5	14.3	14.9	15.3	15.5	15.6
40	5 000	6.8	9.3	11.1	12.4	13.5	14.3	14.8	15.2	15.5	15.6
40	7 000	6.8	9.3	11.1	12.4	13.5	14.2	14.8	15.2	15.5	15.5
40	9 000	6.8	9.3	11.1	12.4	13.5	14.2	14.8	15.2	15.5	15.5
40	11 000	6.8	9.3	11.1	12.4	13.4	14.2	14.8	15.2	15.4	15.5
40	13 000	6.8	9.3	11.1	12.4	13.4	14.2	14.8	15.2	15.4	15.5
50	50	8.5	11.8	14.0	15.7	17.0	18.0	18.7	19.2	19.5	19.6
50	75	7.8	10.7	12.8	14.3	15.5	16.4	17.1	17.5	17.8	17.9
50	100	7.4	10.2	12.1	13.6	14.7	15.6	16.2	16.6	16.9	17.0
50	125	7.1	9.8	11.7	13.1	14.2	15.0	15.6	16.1	16.3	16.4
50	150	7.0	9.6	11.4	12.8	13.9	14.7	15.3	15.7	15.9	16.0
50	175	6.8	9.4	11.2	12.6	13.6	14.4	15.0	15.4	15.6	15.7
50	200	6.8	9.3	11.1	12.4	13.4	14.2	14.8	15.2	15.4	15.5
50	250	6.6	9.1	10.8	12.1	13.1	13.9	14.5	14.9	15.1	15.2
50	300	6.5	9.0	10.7	12.0	13.0	13.7	14.3	14.7	14.9	15.0
50	400	6.4	8.8	10.5	11.8	12.7	13.5	14.0	14.4	14.6	14.7
50	500	6.3	8.7	10.4	11.6	12.6	13.3	13.9	14.2	14.5	14.5

Tabell K2 (forts.)

Procenttal

Bastal ng1	ng2	5 95	10 90	15 85	20 80	25 75	30 70	35 65	40 60	45 55	50 50
50	600	6.3	8.7	10.3	11.5	12.5	13.2	13.8	14.1	14.4	14.4
50	900	6.2	8.5	10.2	11.4	12.3	13.1	13.6	14.0	14.2	14.2
50	1 200	6.2	8.5	10.1	11.3	12.3	13.0	13.5	13.9	14.1	14.1
50	1 500	6.1	8.5	10.1	11.3	12.2	12.9	13.4	13.8	14.0	14.1
50	2 000	6.1	8.4	10.0	11.2	12.2	12.9	13.4	13.7	14.0	14.0
50	3 000	6.1	8.4	10.0	11.2	12.1	12.8	13.3	13.7	13.9	14.0
50	5 000	6.1	8.4	9.9	11.1	12.1	12.8	13.3	13.6	13.9	13.9
50	7 000	6.1	8.3	9.9	11.1	12.0	12.7	13.3	13.6	13.8	13.9
50	9 000	6.1	8.3	9.9	11.1	12.0	12.7	13.3	13.6	13.8	13.9
50	11 000	6.1	8.3	9.9	11.1	12.0	12.7	13.3	13.6	13.8	13.9
50	13 000	6.1	8.3	9.9	11.1	12.0	12.7	13.2	13.6	13.8	13.9
75	75	7.0	9.6	11.4	12.8	13.9	14.7	15.3	15.7	15.9	16.0
75	100	6.5	9.0	10.7	12.0	13.0	13.7	14.3	14.7	14.9	15.0
75	125	6.2	8.6	10.2	11.5	12.4	13.1	13.7	14.0	14.2	14.3
75	150	6.0	8.3	9.9	11.1	12.0	12.7	13.2	13.6	13.8	13.9
75	175	5.9	8.1	9.7	10.8	11.7	12.4	12.9	13.3	13.5	13.5
75	200	5.8	8.0	9.5	10.6	11.5	12.2	12.7	13.0	13.2	13.3
75	250	5.6	7.7	9.2	10.3	11.2	11.8	12.3	12.6	12.8	12.9
75	300	5.5	7.6	9.0	10.1	11.0	11.6	12.1	12.4	12.6	12.7
75	400	5.4	7.4	8.8	9.9	10.7	11.3	11.8	12.1	12.3	12.3
75	500	5.3	7.3	8.7	9.7	10.5	11.1	11.6	11.9	12.1	12.1
75	600	5.2	7.2	8.6	9.6	10.4	11.0	11.4	11.8	11.9	12.0
75	900	5.1	7.1	8.4	9.4	10.2	10.8	11.2	11.5	11.7	11.8
75	1 200	5.1	7.0	8.3	9.3	10.1	10.7	11.1	11.4	11.6	11.7
75	1 500	5.1	7.0	8.3	9.3	10.0	10.6	11.1	11.4	11.5	11.6
75	2 000	5.0	6.9	8.2	9.2	10.0	10.6	11.0	11.3	11.5	11.5
75	3 000	5.0	6.9	8.2	9.2	9.9	10.5	10.9	11.2	11.4	11.5
75	5 000	5.0	6.8	8.1	9.1	9.9	10.4	10.9	11.2	11.3	11.4
75	7 000	5.0	6.8	8.1	9.1	9.9	10.4	10.9	11.1	11.3	11.4
75	9 000	5.0	6.8	8.1	9.1	9.8	10.4	10.8	11.1	11.3	11.4
75	11 000	5.0	6.8	8.1	9.1	9.8	10.4	10.8	11.1	11.3	11.4
75	13 000	5.0	6.8	8.1	9.1	9.8	10.4	10.8	11.1	11.3	11.3
100	100	6.0	8.3	9.9	11.1	12.0	12.7	13.2	13.6	13.8	13.9
100	125	5.7	7.9	9.4	10.5	11.4	12.1	12.5	12.9	13.1	13.1
100	150	5.5	7.6	9.0	10.1	11.0	11.6	12.1	12.4	12.6	12.7
100	175	5.4	7.4	8.8	9.8	10.6	11.3	11.7	12.0	12.2	12.3
100	200	5.2	7.2	8.6	9.6	10.4	11.0	11.4	11.8	11.9	12.0
100	250	5.1	7.0	8.3	9.3	10.0	10.6	11.1	11.4	11.5	11.6
100	300	4.9	6.8	8.1	9.1	9.8	10.4	10.8	11.1	11.3	11.3
100	400	4.8	6.6	7.8	8.8	9.5	10.0	10.5	10.7	10.9	11.0

Tabell K2 (forts.)

Procenttal

Bastal		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
ng1	ng2	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50
100	500	4.7	6.4	7.7	8.6	9.3	9.8	10.2	10.5	10.7	10.7
100	600	4.6	6.4	7.6	8.5	9.2	9.7	10.1	10.4	10.5	10.6
100	900	4.5	6.2	7.4	8.3	8.9	9.5	9.9	10.1	10.3	10.3
100	1 200	4.4	6.1	7.3	8.2	8.8	9.3	9.7	10.0	10.1	10.2
100	1 500	4.4	6.1	7.2	8.1	8.8	9.3	9.7	9.9	10.1	10.1
100	2 000	4.4	6.0	7.2	8.0	8.7	9.2	9.6	9.8	10.0	10.0
100	3 000	4.3	6.0	7.1	8.0	8.6	9.1	9.5	9.8	9.9	10.0
100	5 000	4.3	5.9	7.1	7.9	8.6	9.1	9.4	9.7	9.8	9.9
100	7 000	4.3	5.9	7.0	7.9	8.5	9.0	9.4	9.7	9.8	9.9
100	9 000	4.3	5.9	7.0	7.9	8.5	9.0	9.4	9.7	9.8	9.9
100	11 000	4.3	5.9	7.0	7.9	8.5	9.0	9.4	9.7	9.8	9.8
100	13 000	4.3	5.9	7.0	7.9	8.5	9.0	9.4	9.6	9.8	9.8
125	125	5.4	7.4	8.9	9.9	10.7	11.4	11.8	12.1	12.3	12.4
125	150	5.2	7.1	8.5	9.5	10.3	10.9	11.3	11.6	11.8	11.9
125	175	5.0	6.9	8.2	9.2	9.9	10.5	10.9	11.2	11.4	11.5
125	200	4.9	6.7	8.0	8.9	9.7	10.2	10.7	10.9	11.1	11.2
125	250	4.7	6.4	7.7	8.6	9.3	9.8	10.2	10.5	10.7	10.7
125	300	4.5	6.3	7.5	8.3	9.0	9.6	10.0	10.2	10.4	10.4
125	400	4.4	6.0	7.2	8.0	8.7	9.2	9.6	9.8	10.0	10.0
125	500	4.3	5.9	7.0	7.8	8.5	9.0	9.3	9.6	9.8	9.8
125	600	4.2	5.8	6.9	7.7	8.3	8.8	9.2	9.4	9.6	9.6
125	900	4.1	5.6	6.7	7.5	8.1	8.6	8.9	9.2	9.3	9.4
125	1 200	4.0	5.5	6.6	7.4	8.0	8.4	8.8	9.0	9.2	9.2
125	1 500	4.0	5.5	6.5	7.3	7.9	8.4	8.7	8.9	9.1	9.1
125	2 000	3.9	5.4	6.5	7.2	7.8	8.3	8.6	8.9	9.0	9.0
125	3 000	3.9	5.4	6.4	7.2	7.7	8.2	8.5	8.8	8.9	8.9
125	5 000	3.9	5.3	6.3	7.1	7.7	8.1	8.5	8.7	8.8	8.9
125	7 000	3.9	5.3	6.3	7.1	7.7	8.1	8.4	8.7	8.8	8.8
125	9 000	3.8	5.3	6.3	7.1	7.6	8.1	8.4	8.6	8.8	8.8
125	11 000	3.8	5.3	6.3	7.1	7.6	8.1	8.4	8.6	8.8	8.8
125	13 000	3.8	5.3	6.3	7.0	7.6	8.1	8.4	8.6	8.8	8.8
150	150	4.9	6.8	8.1	9.1	9.8	10.4	10.8	11.1	11.3	11.3
150	175	4.8	6.5	7.8	8.7	9.4	10.0	10.4	10.7	10.8	10.9
150	200	4.6	6.4	7.6	8.5	9.2	9.7	10.1	10.4	10.5	10.6
150	250	4.4	6.1	7.2	8.1	8.8	9.3	9.7	9.9	10.1	10.1
150	300	4.3	5.9	7.0	7.8	8.5	9.0	9.3	9.6	9.8	9.8
150	400	4.1	5.6	6.7	7.5	8.1	8.6	9.0	9.2	9.3	9.4
150	500	4.0	5.5	6.5	7.3	7.9	8.4	8.7	8.9	9.1	9.1
150	600	3.9	5.4	6.4	7.2	7.7	8.2	8.5	8.8	8.9	8.9
150	900	3.8	5.2	6.2	6.9	7.5	7.9	8.2	8.5	8.6	8.6

Tabell K2 (forts.)

Procenttal

Bastal ng1	ng2	5 95	10 90	15 85	20 80	25 75	30 70	35 65	40 60	45 55	50 50
150	1 200	3.7	5.1	6.1	6.8	7.4	7.8	8.1	8.3	8.4	8.5
150	1 500	3.7	5.0	6.0	6.7	7.3	7.7	8.0	8.2	8.4	8.4
150	2 000	3.6	5.0	5.9	6.6	7.2	7.6	7.9	8.1	8.3	8.3
150	3 000	3.6	4.9	5.9	6.6	7.1	7.5	7.8	8.0	8.2	8.2
150	5 000	3.5	4.9	5.8	6.5	7.0	7.4	7.7	8.0	8.1	8.1
150	7 000	3.5	4.9	5.8	6.5	7.0	7.4	7.7	7.9	8.0	8.1
150	9 000	3.5	4.8	5.8	6.5	7.0	7.4	7.7	7.9	8.0	8.1
150	11 000	3.5	4.8	5.8	6.4	7.0	7.4	7.7	7.9	8.0	8.1
150	13 000	3.5	4.8	5.7	6.4	7.0	7.4	7.7	7.9	8.0	8.0
175	175	4.6	6.3	7.5	8.4	9.1	9.6	10.0	10.3	10.4	10.5
175	200	4.4	6.1	7.2	8.1	8.8	9.3	9.7	9.9	10.1	10.1
175	250	4.2	5.8	6.9	7.7	8.4	8.9	9.2	9.5	9.6	9.7
175	300	4.1	5.6	6.7	7.5	8.1	8.5	8.9	9.1	9.3	9.3
175	400	3.9	5.3	6.3	7.1	7.7	8.1	8.5	8.7	8.8	8.9
175	500	3.8	5.2	6.1	6.9	7.5	7.9	8.2	8.4	8.6	8.6
175	600	3.7	5.1	6.0	6.7	7.3	7.7	8.0	8.2	8.4	8.4
175	900	3.5	4.9	5.8	6.5	7.0	7.4	7.7	7.9	8.1	8.1
175	1 200	3.5	4.8	5.7	6.3	6.9	7.3	7.6	7.8	7.9	7.9
175	1 500	3.4	4.7	5.6	6.3	6.8	7.2	7.5	7.7	7.8	7.8
175	2 000	3.4	4.6	5.5	6.2	6.7	7.1	7.4	7.6	7.7	7.7
175	3 000	3.3	4.6	5.4	6.1	6.6	7.0	7.3	7.5	7.6	7.6
175	5 000	3.3	4.5	5.4	6.0	6.5	6.9	7.2	7.4	7.5	7.5
175	7 000	3.3	4.5	5.4	6.0	6.5	6.9	7.2	7.3	7.5	7.5
175	9 000	3.3	4.5	5.3	6.0	6.5	6.9	7.1	7.3	7.4	7.5
175	11 000	3.3	4.5	5.3	6.0	6.5	6.8	7.1	7.3	7.4	7.5
175	13 000	3.3	4.5	5.3	6.0	6.5	6.8	7.1	7.3	7.4	7.5
200	200	4.3	5.9	7.0	7.8	8.5	9.0	9.3	9.6	9.8	9.8
200	250	4.1	5.6	6.6	7.4	8.1	8.5	8.9	9.1	9.3	9.3
200	300	3.9	5.4	6.4	7.2	7.7	8.2	8.5	8.8	8.9	8.9
200	400	3.7	5.1	6.1	6.8	7.4	7.8	8.1	8.3	8.4	8.5
200	500	3.6	4.9	5.9	6.6	7.1	7.5	7.8	8.0	8.2	8.2
200	600	3.5	4.8	5.7	6.4	6.9	7.3	7.6	7.8	8.0	8.0
200	900	3.3	4.6	5.5	6.1	6.6	7.0	7.3	7.5	7.6	7.7
200	1 200	3.3	4.5	5.3	6.0	6.5	6.9	7.1	7.3	7.4	7.5
200	1 500	3.2	4.4	5.3	5.9	6.4	6.8	7.0	7.2	7.3	7.4
200	2 000	3.2	4.4	5.2	5.8	6.3	6.7	6.9	7.1	7.2	7.3
200	3 000	3.1	4.3	5.1	5.7	6.2	6.6	6.8	7.0	7.1	7.2
200	5 000	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.7	6.9	7.0	7.1
200	7 000	3.1	4.2	5.0	5.6	6.1	6.4	6.7	6.9	7.0	7.0
200	9 000	3.1	4.2	5.0	5.6	6.1	6.4	6.7	6.9	7.0	7.0

Tabell K2 (forts.)

Procenttal

Bastal		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
ng1	ng2	95	90	85	80	75	70	65	60	55	50
200	11 000	3.0	4.2	5.0	5.6	6.1	6.4	6.7	6.9	7.0	7.0
200	13 000	3.0	4.2	5.0	5.6	6.0	6.4	6.7	6.8	7.0	7.0
250	250	3.8	5.3	6.3	7.0	7.6	8.0	8.4	8.6	8.7	8.8
250	300	3.7	5.0	6.0	6.7	7.3	7.7	8.0	8.2	8.4	8.4
250	400	3.4	4.7	5.6	6.3	6.8	7.2	7.5	7.7	7.9	7.9
250	500	3.3	4.6	5.4	6.1	6.6	7.0	7.2	7.4	7.6	7.6
250	600	3.2	4.4	5.3	5.9	6.4	6.8	7.0	7.2	7.3	7.4
250	900	3.1	4.2	5.0	5.6	6.1	6.4	6.7	6.9	7.0	7.0
250	1 200	3.0	4.1	4.9	5.5	5.9	6.2	6.5	6.7	6.8	6.8
250	1 500	2.9	4.0	4.8	5.4	5.8	6.1	6.4	6.6	6.7	6.7
250	2 000	2.9	3.9	4.7	5.3	5.7	6.0	6.3	6.4	6.5	6.6
250	3 000	2.8	3.9	4.6	5.2	5.6	5.9	6.2	6.3	6.4	6.5
250	5 000	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.1	6.2	6.3	6.4
250	7 000	2.7	3.8	4.5	5.0	5.5	5.8	6.0	6.2	6.3	6.3
250	9 000	2.7	3.8	4.5	5.0	5.4	5.8	6.0	6.2	6.3	6.3
250	11 000	2.7	3.8	4.5	5.0	5.4	5.7	6.0	6.1	6.2	6.3
250	13 000	2.7	3.8	4.5	5.0	5.4	5.7	6.0	6.1	6.2	6.3
300	300	3.5	4.8	5.7	6.4	6.9	7.3	7.6	7.8	8.0	8.0
300	400	3.3	4.5	5.3	6.0	6.5	6.9	7.1	7.3	7.4	7.5
300	500	3.1	4.3	5.1	5.7	6.2	6.6	6.8	7.0	7.1	7.2
300	600	3.0	4.2	4.9	5.5	6.0	6.4	6.6	6.8	6.9	6.9
300	900	2.8	3.9	4.7	5.2	5.7	6.0	6.2	6.4	6.5	6.5
400	400	3.0	4.2	4.9	5.5	6.0	6.4	6.6	6.8	6.9	6.9
400	500	2.9	3.9	4.7	5.3	5.7	6.0	6.3	6.4	6.5	6.6
400	600	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.0	6.2	6.3	6.3
400	900	2.6	3.5	4.2	4.7	5.1	5.4	5.6	5.8	5.9	5.9
400	1 200	2.5	3.4	4.0	4.5	4.9	5.2	5.4	5.5	5.6	5.7
400	1 500	2.4	3.3	3.9	4.4	4.8	5.1	5.3	5.4	5.5	5.5
400	2 000	2.3	3.2	3.8	4.3	4.6	4.9	5.1	5.3	5.3	5.4
400	3 000	2.3	3.1	3.7	4.2	4.5	4.8	5.0	5.1	5.2	5.2
400	5 000	2.2	3.1	3.6	4.1	4.4	4.7	4.9	5.0	5.1	5.1
400	7 000	2.2	3.0	3.6	4.0	4.4	4.6	4.8	4.9	5.0	5.0
400	9 000	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.8	4.9	5.0	5.0
400	11 000	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.8	4.9	5.0	5.0
400	13 000	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.8	4.9	5.0	5.0
500	500	2.7	3.7	4.4	5.0	5.4	5.7	5.9	6.1	6.2	6.2
500	600	2.6	3.6	4.2	4.7	5.1	5.4	5.7	5.8	5.9	5.9
500	900	2.4	3.3	3.9	4.4	4.7	5.0	5.2	5.4	5.4	5.5
500	1 200	2.3	3.1	3.7	4.2	4.5	4.8	5.0	5.1	5.2	5.2
500	1 500	2.2	3.0	3.6	4.0	4.4	4.6	4.8	5.0	5.0	5.1

Tabell K2 (forts.)

Procenttal

Bastal ng1	ng2	5 95	10 90	15 85	20 80	25 75	30 70	35 65	40 60	45 55	50 50
500	2 000	2.1	2.9	3.5	3.9	4.2	4.5	4.7	4.8	4.9	4.9
500	3 000	2.1	2.8	3.4	3.8	4.1	4.3	4.5	4.6	4.7	4.7
500	5 000	2.0	2.8	3.3	3.7	4.0	4.2	4.4	4.5	4.6	4.6
500	7 000	2.0	2.7	3.2	3.6	3.9	4.2	4.3	4.4	4.5	4.5
500	9 000	2.0	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.3	4.4	4.5	4.5
500	11 000	2.0	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.3	4.4	4.5	4.5
500	13 000	2.0	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.3	4.4	4.4	4.5
600	600	2.5	3.4	4.0	4.5	4.9	5.2	5.4	5.5	5.6	5.7
600	900	2.3	3.1	3.7	4.1	4.5	4.7	4.9	5.1	5.1	5.2
600	1 200	2.1	2.9	3.5	3.9	4.2	4.5	4.7	4.8	4.9	4.9
600	1 500	2.1	2.8	3.4	3.8	4.1	4.3	4.5	4.6	4.7	4.7
600	2 000	2.0	2.7	3.3	3.6	4.0	4.2	4.4	4.5	4.5	4.6
600	3 000	1.9	2.6	3.1	3.5	3.8	4.0	4.2	4.3	4.4	4.4
600	5 000	1.8	2.5	3.0	3.4	3.7	3.9	4.0	4.1	4.2	4.2
600	7 000	1.8	2.5	3.0	3.3	3.6	3.8	4.0	4.1	4.1	4.2
600	9 000	1.8	2.5	3.0	3.3	3.6	3.8	3.9	4.0	4.1	4.1
600	11 000	1.8	2.5	2.9	3.3	3.6	3.8	3.9	4.0	4.1	4.1
600	13 000	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.8	3.9	4.0	4.1	4.1
900	900	2.0	2.8	3.3	3.7	4.0	4.2	4.4	4.5	4.6	4.6
900	1 200	1.9	2.6	3.1	3.5	3.7	4.0	4.1	4.2	4.3	4.3
900	1 500	1.8	2.5	3.0	3.3	3.6	3.8	3.9	4.0	4.1	4.1
900	2 000	1.7	2.4	2.8	3.1	3.4	3.6	3.8	3.9	3.9	3.9
900	3 000	1.6	2.2	2.7	3.0	3.2	3.4	3.6	3.6	3.7	3.7
900	5 000	1.5	2.1	2.5	2.8	3.1	3.3	3.4	3.5	3.5	3.5
900	7 000	1.5	2.1	2.5	2.8	3.0	3.2	3.3	3.4	3.5	3.5
900	9 000	1.5	2.1	2.4	2.7	3.0	3.1	3.3	3.4	3.4	3.4
900	11 000	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.2	3.3	3.4	3.4
900	13 000	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.2	3.3	3.4	3.4
1 200	1 200	1.7	2.4	2.9	3.2	3.5	3.7	3.8	3.9	4.0	4.0
1 200	1 500	1.7	2.3	2.7	3.0	3.3	3.5	3.6	3.7	3.8	3.8
1 200	2 000	1.6	2.1	2.6	2.9	3.1	3.3	3.4	3.5	3.6	3.6
1 200	3 000	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.2	3.3	3.3	3.3
1 200	5 000	1.4	1.9	2.2	2.5	2.7	2.9	3.0	3.1	3.1	3.2
1 200	7 000	1.3	1.8	2.2	2.4	2.7	2.8	2.9	3.0	3.0	3.1
1 200	9 000	1.3	1.8	2.2	2.4	2.5	2.8	2.9	3.0	3.0	3.0
1 200	11 000	1.3	1.8	2.1	2.4	2.6	2.7	2.8	2.9	3.0	3.0
1 200	13 000	1.3	1.8	2.1	2.4	2.6	2.7	2.8	2.9	2.9	3.0
1 500	1 500	1.6	2.1	2.6	2.9	3.1	3.3	3.4	3.5	3.6	3.6
1 500	2 000	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.2	3.3	3.3	3.3
1 500	3 000	1.4	1.9	2.2	2.5	2.7	2.8	3.0	3.0	3.1	3.1

Tabell K2 (forts.)

Procenttal

Bastal ng1	ng2	5 95	10 90	15 85	20 80	25 75	30 70	35 65	40 60	45 55	50 50
1 500	5 000	1.3	1.7	2.1	2.3	2.5	2.6	2.8	2.8	2.9	2.9
1 500	7 000	1.2	1.7	2.0	2.2	2.4	2.6	2.7	2.7	2.8	2.8
1 500	9 000	1.2	1.6	2.0	2.2	2.4	2.5	2.6	2.7	2.7	2.7
1 500	11 000	1.2	1.6	1.9	2.2	2.3	2.5	2.6	2.6	2.7	2.7
1 500	13 000	1.2	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.7
2 000	2 000	1.4	1.9	2.2	2.5	2.7	2.8	3.0	3.0	3.1	3.1
2 000	3 000	1.2	1.7	2.0	2.3	2.5	2.6	2.7	2.8	2.8	2.8
2 000	5 000	1.1	1.6	1.9	2.1	2.2	2.4	2.5	2.5	2.6	2.6
2 000	7 000	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.4	2.5	2.5
2 000	9 000	1.1	1.5	1.7	1.9	2.1	2.2	2.3	2.4	2.4	2.4
2 000	11 000	1.0	1.4	1.7	1.9	2.1	2.2	2.3	2.3	2.4	2.4
2 000	13 000	1.0	1.4	1.7	1.9	2.0	2.2	2.2	2.3	2.3	2.4
3 000	3 000	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5	2.5	2.5
3 000	5 000	1.0	1.4	1.6	1.8	2.0	2.1	2.2	2.2	2.3	2.3
3 000	7 000	0.9	1.3	1.5	1.7	1.9	2.0	2.0	2.1	2.1	2.1
3 000	9 000	0.9	1.2	1.5	1.7	1.8	1.9	2.0	2.0	2.1	2.1
3 000	11 000	0.9	1.2	1.4	1.6	1.7	1.9	1.9	2.0	2.0	2.0
3 000	13 000	0.9	1.2	1.4	1.6	1.7	1.8	1.9	1.9	2.0	2.0
5 000	5 000	0.9	1.2	1.4	1.6	1.7	1.8	1.9	1.9	2.0	2.0
5 000	7 000	0.8	1.1	1.3	1.5	1.6	1.7	1.7	1.8	1.8	1.8
5 000	9 000	0.8	1.0	1.2	1.4	1.5	1.6	1.6	1.7	1.7	1.7
5 000	11 000	0.7	1.0	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.6	1.7	1.7
5 000	13 000	0.7	1.0	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.6	1.6	1.6
7 000	7 000	0.7	1.0	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.6	1.6	1.7
7 000	9 000	0.7	0.9	1.1	1.2	1.4	1.4	1.5	1.5	1.6	1.6
7 000	11 000	0.7	0.9	1.1	1.2	1.3	1.4	1.4	1.5	1.5	1.5
7 000	13 000	0.6	0.9	1.0	1.2	1.3	1.3	1.4	1.4	1.4	1.5
9 000	9 000	0.6	0.9	1.0	1.2	1.3	1.3	1.4	1.4	1.5	1.5
9 000	11 000	0.6	0.8	1.0	1.1	1.2	1.3	1.3	1.4	1.4	1.4
9 000	13 000	0.6	0.8	1.0	1.1	1.2	1.2	1.3	1.3	1.3	1.3

Tabell K3

Approximativ längd av halva 95-procentiga konfidensintervall för totaler. Tabeller där redovisningsenheten är personer. Gäller ej för grupper som enbart består av personer som är 75 år eller äldre

Totalskattning	Halva intervallet	Totalskattning	Halva intervallet
10 000	4 262	1 250 000	42 496
20 000	6 022	1 500 000	45 328
30 000	7 370	1 750 000	47 602
40 000	8 503	2 000 000	49 394
50 000	9 498	2 500 000	51 721
60 000	10 396	3 000 000	52 541
70 000	11 220	3 500 000	51 924
80 000	11 985	4 000 000	49 818
90 000	12 701	4 250 000	48 150
100 000	13 377	4 500 000	46 018
125 000	14 924	4 750 000	43 351
150 000	16 314	5 000 000	40 045
175 000	17 584	5 200 000	36 824
200 000	18 759	5 300 000	34 975
250 000	20 883	5 400 000	32 931
300 000	22 778	5 500 000	30 655
350 000	24 496	5 600 000	28 088
400 000	26 073	5 700 000	25 143
500 000	28 892	5 800 000	21 667
600 000	31 364	5 850 000	19 642
700 000	33 566	5 900 000	17 341
800 000	35 548	5 950 000	14 631
900 000	37 345	6 000 000	11 223
1 000 000	38 982		

Bilaga 1 Redovisningsgrupper

Inledning

En central målsättning för SCB:s undersökningar av levnadsförhållandena är att statistiken skall belysa vilka grupper som drabbas av olika typer av problem. Valet av redovisningsgrupper är således avgörande för möjligheten att belysa levnadsförhållandena ur ett fördelningsperspektiv. Detta val måste ske med ambitionen att försöka lokalisera utsatta grupper. I denna rapport har följande bakgrundsvariabler använts:

- Ålder
- Socioekonomisk grupp
- H-region
- Kommungrupper
- Ursprung
- Sektor
- Yrkesområden
- Näringsgren

I samtliga tabeller redovisas dessutom kvinnor och män separat. I det följande beskrivs redovisningsgrupperna närmare.

Endast skattningar för redovisningsgrupper med minst 50 intervjuer presenteras i rapporten.

Ålder

Tabellerna omfattar generellt personer 16–64 år, indelade i tioårs­klasser. I någon tabell redovisas också uppgifter om personer mellan 65 och 74 år. Det skattade antalet i resp. åldersgrupp bland män resp. kvinnor samt åldersfördelning i befolkningen under den studerade perioden framgår nedan:

Befolkningen efter ålder. 2002–03

	Skattade antal i 1 000-tal			Antal intervjuer		
	Befolkning	Sysselsatta	Anställda	Befolkning	Sysselsatta	Anställda
Båda könen						
16–24 år	922	379	368	1 555	640	621
25–34	1 194	956	902	1 881	1 500	1 416
35–44	1 193	1 058	959	1 921	1 701	1 543
45–54	1 202	1 046	917	1 954	1 703	1 496
55–64	1 118	829	706	1 822	1 351	1 149
16–64	5 629	4 269	3 852	9 133	6 895	6 225
65–74	744	89	46	1 580	193	99
Män						
16–24 år	475	195	187	795	325	311
25–34	616	520	479	931	786	723
35–44	598	551	477	944	869	752
45–54	603	527	431	937	819	669
55–64	565	440	344	887	692	538
16–64	2 857	2 232	1 918	4 494	3 491	2 993
65–74	350	63	27	769	139	59
Kvinnor						
16–24 år	447	184	181	760	315	310
25–34	578	436	423	950	714	693
35–44	595	507	482	977	832	791
45–54	599	520	486	1 017	884	827
55–64	553	390	362	935	659	611
16–64	2 772	2 036	1 934	4 639	3 404	3 232
65–74	393	26	19	811	54	40

Socioekonomisk indelning

Den socioekonomiska indelningen som tillämpas i denna rapport grupperar hela befolkningen med ledning av nuvarande eller tidigare (eller maka/ makes) yrke och anställningsförhållanden. Underlaget för klassificeringen utgörs av uppgifter om yrke och sysselsättningsförhållanden som insamlas i samband med intervjun. Indelningen baseras dels på yrkets normala organisationstillhörighet, dels på yrkets normala utbildningskrav. Till huvudkategorin "Arbetare" förs yrken som normalt är organiserade inom LO, medan övriga anställda förs till "Tjänstemän". Undergrupperna har sedan klassificerats efter yrkets utbildningskrav. Utbildningskraven är inte begränsade till krav på formell skolutbildning utan beaktar även för

olika yrken normala krav på yrkeserfarenhet och praktik. Krav på tre års yrkeserfarenhet eller två års praktiktjänstgöring har i denna indelning likställts med krav på ett års skolutbildning.

Arbetare

Ej facklärd arbetare

Yrken där det normala kravet på utbildning efter grundskola är mindre än två år, t.ex. anläggningsarbetare, brandman, bussförare, jordbruksarbetare, konduktör, sjukvårdsbiträde, sömmerska och truckförare.

Facklärd arbetare

Yrken där det normalt krävs minst två års utbildning efter grundskola, t.ex. bagare, damfrisör, elektriker, mekaniker, plåtslagare, typograf och undersköterska.

Tjänstemän

Lägre tjänstemän

Yrken med krav på mindre än tre års utbildning efter grundskola, t.ex. apotekstekniker, biblioteksbiträde, bilinstruktör, ekonomiföreståndare, polisassistent, telefonist och vaktmästare.

Tjänstemän på mellannivå

Yrken med krav på minst tre men ej sex års utbildning efter grundskola, t.ex. verkmästare, ingenjör, lägstadielärare och sjuksköterska.

Högre tjänstemän (inkl. fria yrkesutövare med akademiker)

Yrken med krav på minst sex års utbildning efter grundskola, t. ex. tandläkare, högstadielärare, byrådirektör, socialassistent, civilingenjör samt ledande befattningar som byråchef och verkställande direktör. Då samtliga sysselsatta redovisas förs de fria yrkesutövarna till högre tjänstemän. Då endast anställda redovisas ingår de däremot ej.

Jordbrukare

Lantbrukare med minst 100 hektar åkerjord och 400 hektar skog har klassificerats som företagare.

Företagare

Ensamföretagare och företagare med anställda. De företagare som bildat aktiebolag och formellt är anställda i sitt eget företag klassificeras som egna företagare om de själva anser att de är detta, annars klassificeras de som anställda.

Det skattade antalet i respektive grupp bland män och kvinnor under den studerade perioden framgår nedan:

Socioekonomisk grupp 2002–03

	Skattade antal 1 000-tal		Antal intervjuer	
	Syssel- satta	Anställ- da	Syssel- satta	Anställ- da
Båda könen				
Ej facklärdare arbetare	945	945	1 546	1 545
Facklärdare arbetare	712	712	1 148	1 148
Tjänstemän på lägre nivå	579	578	937	936
Tjänstemän på mellannivå	963	963	1 553	1 553
Tjänstemän på högre nivå	602	555	960	886
Jordbrukare	33	0	57	0
Ensamföretagare	183	0	292	0
Företagare, övriga	161	0	260	0
Män				
Ej facklärdare arbetare	453	453	713	713
Facklärdare arbetare	440	440	691	691
Tjänstemän på lägre nivå	231	231	361	360
Tjänstemän på mellannivå	446	446	690	690
Tjänstemän på högre nivå	317	281	488	433
Jordbrukare	26	0	44	0
Ensamföretagare	133	0	209	0
Företagare, övriga	125	0	198	0
Kvinnor				
Ej facklärdare arbetare	492	492	833	832
Facklärdare arbetare	272	272	457	457
Tjänstemän på lägre nivå	347	347	576	576
Tjänstemän på mellannivå	518	518	863	863
Tjänstemän på högre nivå	285	274	472	453
Jordbrukare	7	0	13	0
Ensamföretagare	50	0	83	0
Företagare, övriga	36	0	62	0

Fria yrkesutövare ingår i gruppen högre tjänstemän vid redovisning av sysselsatta men ej vid redovisning av anställda.

H-region

Genom att indela landets kommuner efter befolkningstäthet har sex s.k. homogenitetsregioner (H-regioner) erhållits. Kommunerna förs till de olika regionerna efter det lokala och regionala befolkningsunderlagets storlek. Regionerna är således i princip inte geografiskt sammanhängande. De definieras på följande sätt:

H1 Stockholm

Stockholm/Södertäljes A-region

H2 Göteborg och Malmö

Göteborgs A-region och Malmö/Lund/Trelleborgs A-region

H3 Större städer

Kommuner med mer än 90 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentrum

H4 Södra mellanbygden

Kommuner med mer än 27 000 och mindre än 90 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentrum samt med mer än 300 000 invånare inom 100 kilometers radie från samma punkt

H5 Norra tätbygden

Kommuner med mer än 27 000 och mindre än 90 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentrum samt med mindre än 300 000 invånare inom 100 kilometers radie från samma punkt

H6 Norra glesbygden

Kommuner med mindre än 27 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentrum

Namnen på H4–H6 antyder viss huvudsaklig belägenhet men dessa regioner kan även innehålla kommuner från andra delar av landet. Så ingår till exempel Gotland och delar av Öland i H5 Norra tätbygden. Uppgifter om H-region kan sägas vara ett mått på urbaniseringsgrad. Den kan bland annat förväntas spegla olikheter i struktur vad gäller utbud av samhällelig och kommersiell service.

Indelningen i H-regioner finns redovisad i "Regionala koder för icke-administrativa områden", Meddelanden i samordningsfrågor, MIS 1986:4, SCB.

Indelningen finns också tillgänglig via SCB:s hemsida.

Det skattade antalet i respektive grupp under den studerade perioden framgår nedan:

H-regioner 2002–03

	Skattade antal i 1 000-tal			Antal intervjuer		
	Befolkning	Syssel-satta	Anställ-da	Befolkning	Syssel-satta	Anställ-da
Båda könen						
H1Stockholm	1 173	946	850	1 744	1 402	1 256
H2Göteborg och Malmö	891	661	605	1 449	1 070	980
H3'Större städer'	2 039	1 494	1 361	3 365	2 464	2 251
H4'Mellanbygden'	963	757	680	1 619	1 265	1 138
H5'Tätbygden'	291	217	191	488	362	319
H6'Glesbygden'	272	194	165	468	332	281
Män						
H1Stockholm	586	479	412	855	696	593
H2Göteborg och Malmö	450	347	300	715	545	471
H3'Större städer'	1 036	783	684	1 629	1 228	1 074
H4'Mellanbygden'	491	403	343	795	652	554
H5'Tätbygden'	152	114	95	246	185	153
H6'Glesbygden'	143	105	85	254	185	148
Kvinnor						
H1Stockholm	587	466	438	889	706	663
H2Göteborg och Malmö	441	314	305	734	525	509
H3'Större städer'	1 003	711	677	1 736	1 236	1 177
H4'Mellanbygden'	472	353	337	824	613	584
H5'Tätbygden'	139	103	96	242	177	166
H6'Glesbygden'	129	89	81	214	147	133

Kommungrupper

Svenska Kommunförbundet har delat in landets kommuner i nio grupper efter strukturella egenskaper.

	Skattade antal i 1 000-tal			Antal intervjuer		
	Befolkning	Sysselsatta	Anställda	Befolkning	Sysselsatta	Anställda
Båda könen						
Storstäder	982	747	673	1 515	1 145	1 029
Förortskommuner	857	692	624	1 323	1 066	961
Större städer	1 535	1 101	1 017	2 535	1 816	1 680
Medelstora städer	774	599	534	1 276	984	878
Industrikommuner	462	353	322	774	590	538
Landsbygdskommuner	212	166	148	356	278	248
Glesbygdskommuner	128	86	71	219	146	120
Övriga större kommuner	413	319	285	689	530	477
Övriga mindre kommuner	268	205	177	446	340	294
Män						
Storstäder	500	404	344	754	605	512
Förortskommuner	432	346	300	654	522	450
Större städer	751	548	483	1 185	860	759
Medelstora städer	406	324	272	646	515	430
Industrikommuner	236	189	168	382	305	270
Landsbygdskommuner	106	87	76	173	141	123
Glesbygdskommuner	68	48	37	120	82	63
Övriga större kommuner	218	174	147	352	281	237
Övriga mindre kommuner	141	112	92	228	180	149
Kvinnor						
Storstäder	482	343	329	761	540	517
Förortskommuner	425	346	325	669	544	511
Större städer	784	553	533	1 350	956	921
Medelstora städer	367	275	263	630	469	448
Industrikommuner	225	164	154	392	285	268
Landsbygdskommuner	106	79	73	183	137	125
Glesbygdskommuner	60	39	34	99	64	57
Övriga större kommuner	195	144	139	337	249	240
Övriga mindre kommuner	127	93	85	218	160	145

Ursprung

	Skattade antal i 1 000-tal			Antal intervjuer		
	Befolkning	Sysselsatta	Anställda	Befolkning	Sysselsatta	Anställda
Båda könen						
<i>Utrikes födda</i>	739	486	430	1 184	771	684
därav i Norden	195	150	134	312	240	214
<i>Inrikes födda</i>						
Båda föräldrarna utrikes födda	113	81	78	181	130	124
En in- och en utr. född förälder	351	249	226	562	395	358
Båda föräldrarna inrikes födda	4 427	3 453	3 118	7 206	5 599	5 059
Män						
<i>Utrikes födda</i>	346	244	201	540	377	311
därav i Norden	86	66	53	134	102	83
<i>Inrikes födda</i>						
Båda föräldrarna utrikes födda	55	40	37	87	63	57
En in- och en utr. född förälder	178	135	116	277	207	178
Båda föräldrarna inrikes födda	2 279	1 814	1 564	3 590	2 844	2 447
Kvinnor						
<i>Utrikes födda</i>	393	241	229	644	394	373
därav i Norden	109	84	80	178	138	131
<i>Inrikes födda</i>						
Båda föräldrarna utrikes födda	58	41	41	94	67	67
En in- och en utr. född förälder	173	114	109	285	188	180
Båda föräldrarna inrikes födda	2 148	1 639	1 554	3 616	2 755	2 612

Sektor

	Skattade antal 1 000-tal		Antal intervjuer	
	Syssel- satta	Anställ- da	Syssel- satta	Anställ- da
Båda könen				
Privat	2 481	2 481	3 957	3 957
Statlig	234	234	371	371
Kommunal	886	886	1 476	1 476
Landsting	246	246	412	412
Män				
Privat	1 553	1 553	2 425	2 425
Statlig	121	121	185	185
Kommunal	199	199	312	312
Landsting	42	42	67	67
Kvinnor				
Privat	927	927	1 532	1 532
Statlig	113	113	186	186
Kommunal	687	687	1 164	1 164
Landsting	203	203	345	345

Yrkesområden

Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK 96

	Skattade antal 1 000-tal		Antal intervjuer	
	Syssel- satta	Anställ- da	Syssel- satta	Anställ- da
Båda könen				
0 Militärt arbete	9	9	14	14
1 Ledningsarbete	168	132	269	212
2 Teoretisk specialistarbete	815	741	1 304	1 188
3 Krav på kort högskoleutbildning	896	825	1 439	1 327
4 Kontors- och kundservicearbete	421	404	688	659
5 Service-, omsorgs- och försäljning	814	765	1 350	1 267
6 Jord- o. skogsbruk, trädgård, fiske	41	36	67	57
7 Hantverk inom bygg och tillverkn.	467	390	740	618
8 Process-, maskinoperatör o. transport	394	353	622	559
9 Inga krav på yrkesutbildning	190	186	314	307
Män				
0 Militärt arbete	9	9	14	14
1 Ledningsarbete	115	87	183	137
2 Teoretisk specialistarbete	387	331	593	507
3 Krav på kort högskoleutbildning	469	419	729	651
4 Kontors- och kundservicearbete	128	127	202	199
5 Service-, omsorgs- och försäljning	203	177	321	278
6 Jord- o. skogsbruk, trädgård, fiske	31	25	49	40
7 Hantverk inom bygg och tillverkn.	441	368	696	580
8 Process-, maskinoperatör o. transport	333	295	520	462
9 Inga krav på yrkesutbildning	73	71	115	112
Kvinnor				
0 Militärt arbete	0	0	0	0
1 Ledningsarbete	52	45	86	75
2 Teoretisk specialistarbete	429	411	711	681
3 Krav på kort högskoleutbildning	426	406	710	676
4 Kontors- och kundservicearbete	293	277	486	460
5 Service-, omsorgs- och försäljning	611	588	1 029	989
6 Jord- o. skogsbruk, trädgård, fiske	11	10	18	17
7 Hantverk inom bygg och tillverkn.	26	22	44	38
8 Process-, maskinoperatör o. transport	61	58	102	97
9 Inga krav på yrkesutbildning	117	115	199	195

Näringsgren

Standard för svensk näringsgrensindelning, SNI92

	Skattade antal 1 000-tal		Antal intervjuer	
	Syssel- satta	Anställ- da	Syssel- satta	Anställ- da
Båda könen				
Jord- o. skog, jakt o. fiske (01, 02, 05)	81	36	135	58
Tillverkn., utv. av mineral o. energi- prod. (10-37, 40-41)	719	685	1 150	1 097
Därav verkstadsind. (28-35)	350	335	557	532
Byggverksamhet (45)	260	198	411	312
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	774	674	1 243	1 080
Därav handel (50-53)	500	425	809	687
Finansiell verksamhet, företagstjän- ster (65-67, 70-72, 74)	590	494	927	775
Utbildning o. forskning (73, 80)	486	484	796	793
Vård o. omsorg (85)	731	715	1 223	1 195
Personliga o. kulturella tjänster, ren- hållning (55, 90-93, 95)	343	292	552	472
Off. förvaltning m.m. (75)	269	268	434	433
Uppgift saknas (99)	4	4	6	6
Summa	4 257	3 850	6 877	6 221
Män				
Jord- o.skog, jakt o. fiske (01, 02, 05)	63	27	104	42
Tillverkn., utv. av mineral o. energi- prod. (10-37, 40-41)	548	521	862	821
Därav verkstadsind. (28-35)	280	267	440	419
Byggverksamhet (45)	232	174	366	274
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	476	404	745	630
Därav handel (50-53)	284	233	447	365
Finansiell verksamhet, företagstjän- ster (65-67, 70-72, 74)	361	286	556	439
Utbildning o. forskning (73, 80)	156	154	243	240
Vård o. omsorg (85)	105	97	165	152
Personliga o. kulturella tjänster, ren- hållning (55, 90-93, 95)	165	136	255	210
Off. förvaltning m.m. (75)	116	115	179	178
Uppgift saknas (99)	3	3	4	4
Summa	2 225	1 916	3 479	2 990

(forts.)

	Skattade antal 1 000-tal		Antal intervjuer	
	Syssel- satta	Anställ- da	Syssel- satta	Anställ- da
Kvinnor				
Jord- o. skog, jakt o. fiske (01, 02, 05)	18	9	31	16
Tillverkn., utv. av mineral o. energi- prod. (10-37, 40-41)	172	165	288	276
Därav verkstadsind. (28-35)	70	68	117	113
Byggverksamhet (45)	28	23	45	38
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	298	270	498	450
Därav handel (50-53)	216	192	362	322
Finansiell verksamhet, företagstjän- ster (65-67, 70-72, 74)	229	208	371	336
Utbildning o. forskning (73, 80)	330	330	553	553
Vård o. omsorg (85)	626	618	1 058	1 043
Personliga o. kulturella tjänster, ren- hållning (55, 90-93, 95)	177	156	297	262
Off. förvaltning m.m. (75)	153	153	255	255
Uppgift saknas (99)	1	1	2	2
Summa	2 033	1 933	3 398	3 231
Arbetare				
Båda könen				
Jord- o. skog, jakt o. fiske (01, 02, 05)	28	28	45	45
Tillverkn., utv. av mineral o. energi- prod. (10-37, 40-41)	396	396	634	634
Därav verkstadsind. (28-35)	194	194	308	308
Byggverksamhet (45)	147	147	232	232
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	356	356	574	574
Därav handel (50-53)	217	217	355	355
Finansiell verksamhet, företagstjän- ster (65-67, 70-72, 74)	96	96	154	154
Utbildning o. forskning (73, 80)	72	72	121	121
Vård o. omsorg (85)	400	400	671	671
Personliga o. kulturella tjänster, ren- hållning (55, 90-93, 95)	130	130	211	211
Off. förvaltning m.m. (75)	30	30	49	49
Uppgift saknas (99)	1	1	2	2
Summa	1 657	1 657	2 693	2 693

(forts.)

	Skattade antal 1 000-tal		Antal intervjuer	
	Syssel- satta	Anställ- da	Syssel- satta	Anställ- da
Män, arbetare				
Jord- o. skog, jakt o. fiske (01, 02, 05)	20	20	32	32
Tillverkn., utv. av mineral o. energi- prod. (10-37, 40-41)	317	317	501	501
Därav verkstadsind. (28-35)	161	161	252	252
Byggverksamhet (45)	142	142	223	223
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	217	217	341	341
Därav handel (50-53)	107	107	170	170
Finansiell verksamhet, företagstjän- ster (65-67, 70-72, 74)	60	60	94	94
Utbildning o. forskning (73, 80)	9	9	14	14
Vård o. omsorg (85)	47	47	74	74
Personliga o. kulturella tjänster, ren- hållning (55, 90-93, 95)	61	61	94	94
Off. förvaltning m.m. (75)	18	18	29	29
Uppgift saknas (99)	1	1	2	2
Summa	893	893	1 404	1 404
Kvinnor, arbetare				
Jord- o. skog, jakt o. fiske (01, 02, 05)	8	8	13	13
Tillverkn., utv. av mineral o. energi- prod. (10-37, 40-41)	79	79	133	133
Därav verkstadsind. (28-35)	33	33	56	56
Byggverksamhet (45)	5	5	9	9
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	139	139	233	233
Därav handel (50-53)	110	110	185	185
Finansiell verksamhet, företagstjän- ster (65-67, 70-72, 74)	37	37	60	60
Utbildning o. forskning (73, 80)	63	63	107	107
Vård o. omsorg (85)	353	353	597	597
Personliga o. kulturella tjänster, ren- hållning (55, 90-93, 95)	69	69	117	117
Off. förvaltning m.m. (75)	11	11	20	20
Uppgift saknas (99)	0	0	0	0
Summa	764	764	1 289	1 289

(forts.)

	Skattade antal 1 000-tal		Antal intervjuer	
	Syssel- satta	Anställ- da	Syssel- satta	Anställ- da
Tjänstemän				
Båda könen				
Jord- o. skog, jakt o. fiske (01, 02, 05)	6	6	10	10
Tillverkn., utv. av mineral o. energi- prod. (10-37, 40-41)	277	277	443	443
Därav verkstadsind. (28-35)	136	136	217	217
Byggverksamhet (45)	49	49	78	78
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	305	305	485	485
Därav handel (50-53)	197	197	315	315
Finansiell verksamhet, företagstjän- ster (65-67, 70-72, 74)	380	380	594	594
Utbildning o. forskning (73, 80)	389	389	635	635
Vård o. omsorg (85)	311	311	517	517
Personliga o. kulturella tjänster, ren- hållning (55, 90-93, 95)	156	156	251	251
Off. förvaltning m.m. (75)	223	223	359	359
Uppgift saknas (99)	1	1	2	2
Summa	2 096	2 096	3 374	3 374
Män, tjänstemän				
Jord- o. skog, jakt o. fiske (01, 02, 05)	5	5	8	8
Tillverkn., utv. av mineral o. energi- prod. (10-37, 40-41)	195	195	307	307
Därav verkstadsind. (28-35)	103	103	162	162
Byggverksamhet (45)	31	31	49	49
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	176	176	272	272
Därav handel (50-53)	117	117	181	181
Finansiell verksamhet, företagstjän- ster (65-67, 70-72, 74)	212	212	324	324
Utbildning o. forskning (73, 80)	129	129	202	202
Vård o. omsorg (85)	49	49	77	77
Personliga o. kulturella tjänster, ren- hållning (55, 90-93, 95)	71	71	109	109
Off. förvaltning m.m. (75)	87	87	134	134
Uppgift saknas (99)	0	0	0	0
Summa	957	957	1 482	1 482

(forts.)

	Skattade antal 1 000-tal		Antal intervjuer	
	Syssel- satta	Anställ- da	Syssel- satta	Anställ- da
Kvinnor, tjänstemän				
Jord- o. skog, jakt o. fiske (01, 02, 05)	1	1	2	2
Tillverkn., utv. av mineral o. energi- prod. (10-37, 40-41)	82	82	136	136
Därav verkstadsind. (28-35)	33	33	55	55
Byggverksamhet (45)	18	18	29	29
Handel o. kommunik. (50-52, 60-64)	129	129	213	213
Därav handel (50-53)	80	80	134	134
Finansiell verksamhet, företagstjän- ster(65-67, 70-72, 74)	167	167	270	270
Utbildning o. forskning (73, 80)	259	259	433	433
Vård o. omsorg (85)	261	261	440	440
Personliga o. kulturella tjänster, ren- hållning (55, 90-93, 95)	85	85	142	142
Off. förvaltning m.m. (75)	136	136	225	225
Uppgift saknas (99)	1	1	2	2
Summa	1 139	1 139	1 892	1 892

Bilaga 2 Rapportförteckning

I serien **Levnadsförhållanden som ingår i Sveriges officiella statistik (SOS)** har följande rapporter utkommit:

1-34	Rapporter som beskriver perioden 1975–1980	54	Ett decennium av stagnerande realinkomster
35	Utbildning och utbildningseffekter	56	Fritid 1982-1983
36	Arbetslöshetens offer	57	Minskad lönespridning 1968-1981
37	Oregelbundna och obekväma arbetstider	58	Inequality in Sweden
38	Tema invandare	59	Så använder vi tiden
39	Hushållens förmögenheter årsskiftet 1981/82	60	Jordbrukarnas levnadsförhållanden 1975-1987
40	Vem utnyttjar den offentliga sektorns tjänster?	61	Arbetsmiljö 1986-1987. Preliminära resultat (tabeller)
41	Handikappade	62	Barns levnadsvillkor
42	Ohälsa och sjukvård 1975–1983	63	Leva i Västervik
43	Pensionärer	64	Ungdomars inträde i arbetslivet 1973-1985
44	Våra dagliga resor. Behov och resurser 1978–1983	65	Sysselsättning, arbetstider, arbetsmiljö 1986-1987
45	Boende 1975–1983	66	Offer för vålds- och egendomsbrott 1978-1989
46	Den svenske bonden	67	Vuxnas studiedeltagande 1975-1989
47	Sysselsättning 1975–1983 (tabellsammanställning)	68	Ohälsa och sjukvård 1988-89. Preliminära resultat (tabeller)
49	Tandhälsa och tandvård	69	Tema invandrare
50	Det svenska klassamhället 1975-1985	70	Mer eller mindre arbete? – löntagarnas arbetstidsönskemål
51	Ojämligheten i Sverige 1975-1985	71	Familj i förändring
52	Socialbidragstagarna 1983-1985	72	Sociala relationer 1988–89. Tabeller
53	Perspektiv på välfärden 1987		

73	Några medicinska handikappgruppers levnadsförhållanden	92	Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 1994–95
74	Handikappade 1975–1989	93	Äldres levnadsförhållanden 1980–1999
75	Facklig anslutning och aktivitet 1980-89	94	Tandhälsa och tandvårdsutnyttjande 1975–1999
76	Ohälsa och sjukvård 1980–1989	95	Ohälsa och sjukvård 1980–2000
77	Utbildning och uppväxtförhållanden	96	Integration till svensk välfärd? Om invandrares välfärd på 90-talet
78	Arbetsförhållanden, ohälsa och sjukfrånvaro 1975-1989	97	Funktionshindrade 1988–1999
79	I Tid och Otid. En undersökning om kvinnors och mäns tidsanvändning 1990/91	98	Föreningslivet i Sverige (Välfärd; Socialt kapital; Demokratiskola)
80	Tidsanvändningsundersökningen 1990/91. Tabeller	99	Tid för vardagsliv
81	Pensionärer 1980-1989	100	Välfärd och ofärd på 90-talet
82	Våra dagliga resor 1982-1991	101	Associational life in Sweden (General Welfare, Social Capital, Training in Democracy)
83	Vilka ungdomar motionerar mer?	102	Politiska resurser och aktiviteter 1992–2001
84	Boende 1975-1991	103	Fritid 1976–2002
85	Fritid 1976-1991	104	Offer för våld och egendomsbrott 1978–2002
86	Föreningslivet i Sverige – en statistisk belysning	105	Bruk och missbruk, vanor och ovanor – Hälsorelaterade levnadsvanor 1980–2002
87	Barns hälsa 1988–89	106	Perspektiv på välfärden 2004
88	Offer för vålds- och egendomsbrott 1978–1993	107	Så bor vi i Sverige. Bostäder, boendemiljö och transporter 1975–2002
89	Barn och deras familjer 1992–93	108	Ungdomars etablering – Generationsklyftan 1980–2003
90	Politiska resurser och aktiviteter 1978–1994		
91	Välfärd och ojämlikhet i 20-års-perspektiv 1975–1995		

I serien Levnadsförhållanden som ingår i Sveriges officiella statistik (SOS) har även följande appendix utkommit:

- 1 Teknisk rapport avseende 1974 års undersökning av levnadsförhållanden
 - 2 Försök med hushållsansats i SCB:s undersökningar av levnadsförhållanden. En mätteknisk och statistisk utvärdering (slut)
 - 3 Teknisk rapport avseende 1975 och 1976 års undersökning av levnadsförhållanden (slut)
 - 4 Teknisk rapport avseende 1977 och 1978 års undersökning av levnadsförhållanden
 - 5 Förändringsskattningar i undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF). En redovisning av metodstudier och rekommenderad metodik
 - 6 Teknisk rapport avseende 1980-81 års undersökning av levnadsförhållanden
 - 7 Teknisk rapport avseende 1982-83 års undersökning av levnadsförhållanden
 - 8 Återintervjustudier i undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF) 81, 83 och 84
 - 9 Mätproblem i surveyfrågor. Analys av variationen i tillförlitlighet
 - 10 Den socioekonomiska indelningen (SEI) i tre SCB-undersökningar
 - 11 Kvaliteten vid retrospektiva frågor om tidigare yrkesexponering. En utvärdering av yrkeshistoriken i undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF)
 - 12 Återintervjustudie i undersökningen av levnadsförhållanden (ULF) 1989
 - 13 Teknisk rapport avseende 1984-85 års, 1986-87 års och 1988-89 års undersökning av levnadsförhållanden
 - 14 Genomlysning av undersökningen av levnadsförhållanden (ULF)
 - 15 Teknisk rapport avseende 1990-91 års och 1992-93 års undersökning av levnadsförhållanden
 - 16 The Swedish Survey of Living Conditions. Design and methods
- Supplement till Appendix 15 och 16:
Teknisk information om ULF 1994-99. Finns endast på SCB:s hemsida www.scb.se
- 17 Analys av bortfallet bland "utsatta" grupper i Undersökningen av levnadsförhållanden (ULF) 1986-1999

In English

Ever since the middle of the 1990s, fulltime employment has increased among employees. The share of gainfully employed men working fulltime has increased from 59 per cent to 61 per cent while the share of women employed fulltime has increased at an even greater rate from 38 to 42 per cent. The share of women working part time has however decreased from 30 to 27 per cent.

Working Hours

The share of employees that only work days is falling while the share of those that work according to schedules and/or shifts is increasing. The reduction of daytime work is to a large extent due to the fact that today's youth, the 16–24 year olds, works mainly daytime but is employed to a relatively small extent. Sixty-two per cent of these men and 52 per cent of these women work days while 13 and 23 per cent, respectively, work according to a schedule or shift. Only one half of today's youth is permanently employed; different types of temporary employment is the norm for half of today's youth.

During the week preceding the interview, 59 per cent of employees worked at least one day's worth of inconvenient working hours. In the middle of the 1990s, only 53 per cent of workers did so. Inconvenient working hours are calculated as hours worked outside of the daily interval of 07:00 to 18:00. It is mainly evening working hours that have increased from 38 to 44 per cent and this is most evident among manual workers. Few people, however, work inconvenient hours every day. Only 18 per cent report working inconvenient hours every day and this refers mainly to morning work. Evening work every workday, on the other hand, is unusual. Only 8 per cent claim to work evenings every workday.

Even *overtime*, particularly that of short duration, has increased. Overtime has increased from some 27 to some 31 per cent and much of this increase has been in the form of requested overtime or compensated overtime. Overtime is most usual for male white collar workers with 44 per cent of them having worked overtime the week preceding the survey.

White collar workers are also the group which has the longest travel time to work. The average travel time to work for a white collar

worker in Stockholm is just over one hour whereas the national average is 48–49 minutes. Manual workers generally have shorter travel times to work. In Stockholm, female manual workers travel 54 minutes to work while male manual workers travel 57 minutes to work. Female manual workers in the northern sparsely populated regions have the shortest travel times to work at 28 minutes per day. Since the mid 1990s travel times to work have increased on average by 4 minutes for men and 2 minutes for women.

The physical work environment

Physically strenuous work, *that is, heavy lifting or work in unsuitable postures or positions, repeated and monotonous movements, exposure to powerful vibrations or sweating from exertion is as common among women as it is among men.* Differences however exist in that women more seldom sweat from exertion yet are often forced into repetitive monotonous movements. *Heavy lifting* is carried out daily to the same extent by women as by men. It is primarily within the unskilled and semi-skilled trades that heavy lifting is carried out. Forty-three per cent of such male and 50 per cent of such female workers carry out heavy lifting daily in contrast to 7 per cent of the male and 9 per cent of the female white collar workers. The share of female manual workers who carry out heavy lifting daily has, in recent decades, increased successively by some 10 percentage points.

To work in unsuitable *working positions* is also a very common work environment problem reported by 62 per cent of workers – females as well as males. Basically, it is only male manual workers who are exposed to *powerful vibrations* in the workplace. Such exposure is so common among male manual workers that every fourth worker reports it. The shares of those working in unsuitable working postures, exposed to powerful vibrations or sweating daily due the exertion have not changed in latter years. The share of men reporting that they carry out repeated and monotonous movements has, nevertheless, increased. The increase pertains to both manual and white collar workers but somewhat more to white collar workers. Male white collar workers are admittedly the group which least claims that work includes repeated and monotonous movement. Yet, the share of male white collar workers making such claims has increased significantly by 8 whole percentage points to 28 per cent. The share of male manual workers stating that work includes repeated and monotonous movements, a group which has previously claimed a high incidence of such claims, has increased by 5 percentage points to 57 percent. Corresponding increases for females cannot be found. Female workers, have, on the other hand, reported

comparably high incidences of repeated and monotonous movements earlier.

It is likely that the reported higher occurrence of repeated and monotonous movement is related to the increasing work with computers. Since the mid 1990s the share of workers working with computer screens has increased by 11 to 16 percentage points among women and men, manual workers and white collar workers. The share of white collar workers that work more than half the day with computer screens has risen by 21 percentage points among men and 15 percentage points among women. Female and male workers in the semi-skilled and unskilled trades, however, seldom sit more than half the day on a computer. Despite the fact that 30 and 38 per cent of females and males, respectively, carry out some work on a computer, only 4 to 5 per cent spend more than half the day working on a computer. Most manual workers spend less than one hour a day working on a computer.

Both male and female white collar workers, 92 and 87 per cent respectively, work some part of the day on a computer. Forty-one per cent of the males and 40 per cent of the females work more than half the day on a computer. As a consequence of this, increasingly more workers are reporting that they are discomfited *by altogether too much work at a computer*. The share of employees that experience discomfort is roughly the same size as that which works more than half the day at a computer – 35 per cent of male and 33 per cent of female white collar workers. White collar workers in the financial intermediation industry including business services, real estate and renting activities are those most exposed to this type of discomfort. Practically everyone working with the above mentioned activities work with computers and the majority work at a computer the greatest part of the day. A total of 60 per cent of women state that they experience discomfort due to their use of computers. Twenty-seven per cent do so to a significant degree. The corresponding shares for men are 48 and 17 per cent, respectively. This is also the group which to a great extent regards their work as far too sedentary.

The psychosocial work environment

In latter years greater attention has increasingly been paid to the conditions of the psychosocial work environment. The most usual model describing the causes of stress reactions is derived in part from the demands set on workers and in part on the decision room that workers possess. The basic idea is that demanding work with

little decision room leads to work situations which are experienced as tense and that this, in turn, can lead to mental and physical problems.

If heavy demands correspond to great influence over the work situation then the work tends to be experienced as rather dynamic and stimulating. Work which is mentally undemanding can be considered to be relaxed or passive, depending on how much influence the employee has (Theorell-Karasek).

The social situation – working relations – constitutes an additional factor deemed to be relevant in the psychosocial context. Positive social factors are presumed to reduce the risk of different types of stress reactions.

In contrast to the physical work environment factors, psychological work environment factors are more frequent among white collar workers than among manual workers. The distinctions are, however, not so significant and clear differences also exist between women and men.

When it comes to outlooks on work, there are, for example, clear differences between female and male workers in the semi-skilled and unskilled trades. Sixty-two per cent of male workers in the these trades regard work as a source of *personal satisfaction*, that is, they do not consider it solely as a means of livelihood. Among females, the same share is a little more than 10 percentage points higher, that is, 73 per cent. This is most likely because women are employed to such a large extent in the caring professions, healthcare and nursing – operations which often involve helping fellow beings. At 87 per cent, the share of white collar workers that regard work as personally satisfying is similarly high. No change in this area has been observed in latter years.

Every fifth manual worker, female to the same extent as male, is exposed to work that is both *hectic and monotonous*, that is, work of a forced-pace nature. Up until 1992–93, this type of work seemed to be diminishing but in latter years an increasingly number of manual workers have stated that they experience work as both hectic and monotonous. While the combination of hectic and monotonous work is most common in the semi-skilled and unskilled trades, hectic and *mentally straining* work is more common in white collar occupations. Since the beginning of the 1990s though there exists a clear trend that skilled women experience work as mentally straining to increasingly greater extents.

If one examines the demands placed on the work – that one should work hard, that one should handle requirements that are too high or that one must deal with *information overload* – *the demand for dealing with information overload appears to be dominant*. Hard work is required of some 30 per cent, an entirely too large work effort is required of every tenth worker and dealing with information overload is required of some 65 per cent of employees.

The demand to fulfil *contradictory requirements* is less common but likely to be strongly related to stress. Those most exposed to this are female and male higher level white collar workers as 11–12 per cent state this. Contradictory requirements seem to be more common within municipalities and county councils than within state or private operations. It is mainly women in these sectors that encounter *emotion (or strong feelings)* in their work.

No major changes in employee *influence* over working conditions has occurred except that there are now fewer employees who lack influence over the disposition of their working hours or, to some extent, their vacations. Thirteen to fourteen per cent of manual workers and 3 per cent of white collar workers completely lack any influence over the planning of their own work. These workers, to the same extents, also lack influence over the pace of their work. Workers within the manufacturing industry and workers within the trade and communication industries have the least influence. In these industries, some 16–18 per cent of the men lack influence on the planning of their own work and 11–12 per cent lack influence over the pace of their work. The corresponding shares for women are somewhat higher at 18–23 and 14–15 per cent, respectively.

The social situation

White collar workers seem to have a marginally better work environment than manual workers even when it pertains to atmosphere and relations in the workplace. Most employees, 88–90 per cent, consider the *group cohesion* at their workplaces to be good. Eighty-four to eighty-eight per cent consider that people *get along well* with superiors and 88–94 per cent consider that they get *support and help* from their colleagues and bosses when needed. There also are, as stated by 12–16 per cent of employees, workplaces where arguments and conflicts often occur. According to 10–15 per cent of employees, there are workplaces where one hesitates to present critical viewpoints on work relations.

There may also be a difference between how women and men view such matters. It is unclear whether this difference depends on po-

tential differences in the work environment due to the predominance of women or men in a given workplace or to differences in how women and men perceive the work atmosphere.

Labour market related problems

The shares of employees whose workplaces have been subject to cutbacks and layoffs in the last year are much lower today than they were in the mid 1990s. The *relocation of activities*, on the other hand, is thought not to have changed; it has continued to occur in the workplace of 5–12 per cent of employees. *Cutbacks* during the last year have affected 38 per cent of male and 26 per cent of female white collar workers. *Layoffs* have affected 25 percent of male and 14 percent of female white collar workers. The flight of activities has affected 12 per cent of male and 7 percent of female white collar employees. The shares among manual workers were with little exception lower.

Reorganisations, on the other hand, appear to be on the rise. And they are rising most in the workplaces of men. Within the last year, reorganisations have occurred in more than half, 56 per cent, of the male white collar workplaces. This represents a 13 percentage point increase. Reorganisations are also on the rise in male manual worker workplaces. Thirty-seven per cent of male manual workers – an 11 percentage point increase – have reported a reorganisation in their workplace. For women, shares have also increased although to a much lesser extent. In principal, men's workplaces are thought to be more insecure than women's. This can be due to the fact that men work in the private sector to a greater extent. Cutbacks, layoffs and the flight of activities are more common in the private sector than in the public one. Reorganisations, however, are more common in the public sector.

Today, more people regard themselves as *overqualified* in relation to their work tasks. This is stated most frequently by men and young people aged 25-34. This is most common, however, among women and men – whether foreign born or native – with a foreign background and two foreign-born parents. Close to 1 in every 3 of such men and a little more than 1 in every 4 of such women consider themselves overqualified for their work. In comparison, only some 1 in 5 of those with two native parents think of themselves as overqualified.

Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 2002–2003

I rapportens tre delar behandlas sysselsättningsutvecklingen, arbetstidernas förläggning samt den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön.

Förutom utvecklingen av arbetstidernas förläggning till obekväma tider som morgon, kväll eller natt, redogörs även för övertidsarbete och restider i olika grupper.

Störst vikt ligger på beskrivningen av de anställdas arbetsmiljö. Uppgifter om den fysiska arbetsmiljön, som bl.a. visar följer av det allt vanligare datorarbetet, har kompletterats med ett antal nya indikatorer vilka främst belyser den psykosociala miljön på våra arbetsplatser.

- Får man hjälp och stöd av chefer och arbetskamrater?
- Hur många möter motstridiga krav eller starka känslor under sin arbetsdag?
- I vilka verksamheter krävs alltför stora arbetsinsatser?

Kvinnors och mäns, arbetares och tjänstemäns arbetsliv är förhållandevis olika och i rapporten jämförs grupperna systematiskt.

Rapporten baseras i huvudsak på uppgifter från 2002-03 års undersökningar men även utvecklingen sedan början av 1980 belyses.

Övriga publikationer i serien Levnadsförhållanden förtecknas i slutet av rapporten.

ISSN 0347-7193
ISBN 91-618-1289-7

Statistikpublikationer kan beställas från SCB, Publikationstjänsten, 701 89 ÖREBRO-, e-post: publ@scb.se, telefon: 019-17 68 00, fax: 019-17 64 44. De kan också köpas genom bokhandeln eller direkt hos SCB, Karlavägen 100 i Stockholm. Aktuell publicering redovisas på vår webbplats (www.scb.se). Ytterligare hjälp ges av Bibliotek och information, e-post: information@scb.se, telefon: 08-506 948 01, fax: 08-506 948 99.

Statistical publications can be ordered from Statistics Sweden, Publication Services, SE-701 89 ÖREBRO, Sweden (phone: +46 19 17 68 00, fax: +46 19 17 64 44, e-mail: publ@scb.se). If you do not find the data you need in the publications, please contact Statistics Sweden, Library and Information, Box 24300, SE-104 51 STOCKHOLM, Sweden (e-mail: information@scb.se, phone: +46 8 506 948 01, fax: +46 8 506 948 99).