



Statens
arbeidsmiljøinstitutt

ARBEIDSMILJØET I NORGE OG EU – EN SAMMENLIGNING

BASERT PÅ DATA FRA EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY

noa

nasjonal overvåking
av arbeidsmiljø og -helse

5te

europiske
arbeidsmiljøundersøkelse



Denne rapporten er skrevet av:

Cecilie Aagestad

Det redaksjonelle arbeidet ble avsluttet
06. Desember 2012

Serie: STAMI-apport
Årgang 13 nr. 7, (2012)
Dato: 06/12/2012

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø- og helse
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
postboks 8149 DEP
0033 OSLO

ISSN Nr. 1502-0932

5te

europiske
arbeidsmiljøundersøkelse

FORKORTELSER

AKU

Arbeidskraftsundersøkelsen, intervjuundersøkelser som Statistisk sentralbyrå foretar i et representativt utvalg av befolkningen hvert kvartal. AKU er hovedkilden til arbeidsmarkedsstatistikk i Norge.

EU

Europeisk union

EU-OSHA

European Agency for Safety and Health and Work.

Eurofound

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, det Europeiske Institutt for forbedring av leve- og arbeidsvilkår.

Eurostat

Eurostat er EUs kontor for statistikk og plassert i Luxemburg. Dets oppgave er å levere statistikk som muliggjør sammenligninger mellom land og regioner i EU.

EWCS

European Working Conditions Survey, den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen.

ILO

International Labour Organization er den internasjonale arbeidsorganisasjonen. Den er underlagt FN og har hovedkvarter i Genève, Sveits. Organisasjonen står blant annet bak en rekke konvensjoner om arbeidsmiljø og -helse.

LKU

Levekårsundersøkelsen, intervjuundersøkelser som Statistisk sentralbyrå hvert år foretar i et representativt utvalg av befolkningen. Hvert tredje år er spørsmålene rettet mot arbeidsmiljøet.

NOA

Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og -helse, en avdeling ved Statens arbeidsmiljøinstitutt.

SSB

Statistisk sentralbyrå.

STAMI

Statens arbeidsmiljøinstitutt, et statlig nasjonalt forskningsinstitutt for arbeidsmiljø og -helse. Virksomheten omfatter forskning, utredning, tjenesteyting, utdanning og formidling. Et overordnet mål er å skape og formidle kunnskap om sammenhengen mellom arbeid og helse.



LANDSKODER

EU27

AT	Østerrike
BE	Belgia
BE	Bulgaria
CY	Kypros
CZ	Tsjekkia
DK	Danmark
EE	Estland
FI	Finland
FR	Frankrike
DE	Tyskland
EL	Hellas
HU	Ungarn
IE	Irland
IT	Italia
LV	Latvia
LT	Litauen
LI	Luxemburg
MT	Malta
NL	Nederland
PL	Polen
PT	Portugal
RO	Romania
SK	Slovakia
SI	Slovenia
ES	Spania
SE	Sverige
UK	Storbritannia
HR	Kroatia

Kandidatland

HR	Kroatia
MK¹	Den tidligere Jugoslaviske republikk Makedonia
ME	Montenegro
TR	Tyrkia

Potensielle kandidatland

AL	Albania
XK²	Kosovo

Andre

NO	Norge
-----------	-------

Grupperinger

EC12	De 12 medlemslandene i EU ved innlemmelse av Spania i 1986: Belgia, Danmark, Frankrike, Hellas, Irland, Italia, Luxemburg, Nederland, Portugal, Spania, Storbritannia, Tyskland.
EU15	De 15 medlemslandene i EU forut for utvidelsen i 2004. EC12, samt Østerrike, Sverige og Finland.
EU27	Nåværende medlemsland i EU.

1) MK korresponderer med ISO-kode 3166. Dette er en foreløpig kode som på ingen måte er ment å foregripe den endelige benevnelsen for landet, som vil bli fastsatt etter forhandlinger i regi av FN (http://www.iso.org/iso/country_codes/iso_3166_code_lists.htm).

2) XK er ikke en offisiell kode, men benyttes av praktiske årsaker



FORORD

Faktakunnskap om arbeidsmiljø og helse danner grunnlaget for all effektivt forebyggende arbeid. Basert på nasjonale data vet vi at arbeidsmiljøet i Norge generelt er godt, men at arbeidsmiljøet fortsatt er en utfordring for enkelte yrkesgrupper. Økt kunnskap om hvordan arbeidsmiljø og helse er i Norge sett i forhold til land i Europa det er naturlig å sammenlikne oss med vil gi oss et bedre grunnlag for å prioritere forebyggende innsats.

Den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen European Working Conditions Survey (EWCS), gjennomført i regi av European Foundation for the Improvement of Working and Living Condition (Eurofound), ble første gang gjennomført i 1990. Med finansiering fra Arbeidsdepartementet har Norge deltatt i 2000, 2005 og 2010 som en del av EØS avtalen.

Målet med undersøkelsen er å overvåke trender og endringer i arbeidsforholdene i Europa og gi en helhetlig beskrivelse av hvordan yrkesaktive i respektive land og samlet opplever eget arbeidsmiljø. I 2010 deltok 44 000 personer fra i alt 27 medlemsland, 4 kandidatland, to potensielle kandidatland, samt 1100 fra Norge. Det store utvalget gjør det mulig å gi en god beskrivelse av arbeidsforholdene i EU, samtidig som utvalgsstørrelsen gjør det mulig å sammenligne utvalgte arbeidsmiljøforhold mellom ulike sektorer og nasjoner.

Denne rapporten basert på EWCS 2010 er utarbeidet av Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA) på oppdrag fra Arbeidsdepartementet (AD). Rapporten tar utgangspunkt i hvordan yrkesaktive i Norge rapporterer om eget arbeidsmiljø sammenlignet med gjennomsnittet i EU27 og EU15 samlet og enkeltland.

Rapporten belyser arbeidsmiljøforholdene i Norge sammenlignet med et gjennomsnitt av EU. Dersom man ønsker en mer detaljert beskrivelse og analyse av arbeidsmiljøet i Norge bør resultater fra eksisterende nasjonale arbeidsmiljøundersøkelser benyttes. Rapporten gir en beskrivelse av følgende arbeidsmiljøforhold i Norge og EU; Arbeidstid, arbeidstidsordninger, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, eksponering for mekaniske, fysiske, kjemiske og biologiske risikofaktorer i arbeidet, helse- miljø og sikkerhet samt helse og arbeid.

Hovedkonklusjonen er at arbeidsforholdene i Norge sammenlignet med EU generelt er bra, selv om det fremkommer utfordringer i enkelte yrke og næringsgrupper.

Vårt ønske er at rapporten skal være en kilde til faktakunnskap om arbeidsmiljø og helse i Norge og EU og gi politikere, myndigheter og norsk arbeidsliv et bedre grunnlag for de prioriteringer som gjøres i forebyggende arbeid.

Takk til seniorrådgiver Cecilie Aagestad, som har utarbeidet rapporten, til forsker Tom Sterud, overlege Tore Tynes og seniorrådgiver Eva Kristin Løvseth som har gitt gode råd og innspill, seniorrådgiver Bjørn Tore Langeland for oversettelse av sammendraget og til Espen Rosenquist som har produsert figurer og stått for ombrekking av rapporten.

Desember 2012,

Steinar Aasnæss
avdelingsdirektør
NOA
Statens arbeidsmiljøinstitutt



INNHALDSFORTEGNELSE

SAMMENDRAG	10
INNLEDNING	20
Den europeiske arbeidsmiljø-undersøkelsen (EWCS)	21
1 METODE	24
Datainnsamling	25
Spørreskjemaet	27
Oversettelse	27
2 YRKESDELTAELSE, KONTRAKTSFORHOLD OG NÆRINGSFORDELING	30
Deltakelse i arbeidslivet	31
Kjønn og alder	33
Midlertidig ansatte	33
Arbeidskontrakt	34
Yrkesfordeling	35
Næringsfordeling	35
Yrke, næring og kjønn	36
Virksomhetens størrelse og selvstendig næringsdrivende	37
3 ARBEIDSTID OG ARBEIDSSTED	40
Utviklingen i arbeidstiden de siste 20 årene	41
Ukentlig arbeidstid, deltidsarbeid og lange arbeidsuker	43
Atypiske arbeidstider	48
Arbeidstid utover hovedjobben	52
Arbeid utenfor fast arbeidssted	57
4 BALANSE MELLOM ARBEID OG FAMILIE-/PRIVATLIV	60
5 PSYKOSOSIALT OG ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ	64
Tilfredshet, tilhørighet og motivasjon	66
Organisatoriske endringer – jobbusikkerhet og medvirkning	68
Faglige utviklingsmuligheter og kvalitative krav i arbeidet	72
Krav på jobben og muligheter for å styre egen arbeidshverdag	78
Emosjonelle krav	86
Sosiale relasjoner på jobben	90
6 MEKANISK, FYSISK, KJEMISK OG BIOLOGISK ARBEIDSMILJØ	96
Mekanisk arbeidsmiljø	98
Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø	99
Fysisk arbeidsmiljø	101
7 HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS)	104
8 HELSE OG ARBEID	110
Selvrapportert helse	112
Selvrapporterte helseplager	115
Sykefravær	120
Sykenærvær	121
Helseeffekter – en samlet vurdering	122
APPENDIKS	124
Vekting	125
Litteraturliste	126
Figur- og tabelliste	128



SAMMENDRAG

Den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS) har som hensikt å overvåke status og trender i arbeidsforholdene, identifisere grupper med særlige arbeidsmiljøutfordringer og analysere ulike forhold i arbeidsmiljøet. Eurofound konkluderer på et overordnet nivå at det har vært få endringer i arbeidsmiljøforholdene i løpet av de siste 20 årene. Det er fortsatt en stor andel yrkesaktive i Europa som utsettes for fysiske risikofaktorer i arbeidet og intensiteten i arbeidet er fortsatt høy, selv om den ikke har økt vesentlig i løpet av de siste fem årene. For de fleste yrkesaktive i Europa påvirkes intensiteten i arbeidet av direkte krav fra kunder, klienter og lignende, samt at arbeidet preges av at man arbeider i et høyt tempo.

I denne rapporten ser vi på likhetstrekk og forskjeller i arbeidsmiljø og helse i Norge og EU. Hovedkonklusjonen er at sammenliknet med EU er arbeidsforholdene i Norge bra, selv om det fremkommer noen utfordringer i enkelte yrke og næringsgrupper. De fleste arbeidsmiljøforholdene som beskrives, viser at det er store likhetstrekk mellom Norge og de øvrige skandinaviske landene. I Europa forøvrig er det særlig Nederland som har flere fellestrekk med Norge når det gjelder arbeidsmiljø, helse og trivsel på jobb.

Yrkesaktive kvinner og menn i Norge og EU har flere likhetstrekk i arbeidsmiljøet, og det skyldes fortrinnsvis at arbeidsmarkedet er kjønnsdelt. Kvinner arbeider oftere i salgs-, service-, omsorgs- og kontoryrker, menn oftere som operatører, og håndverkere og sjåførere, og som ledere. Det er imidlertid en jevnere kjønnsfordeling både i Norge og EU i akademiske yrker og i høyskoleyrker.

YRKESDELTAELSE

Et særtrekk for Norge er at vi i mindre grad enn mange EU-land har vært rammet av den globale finanskrisen. Særlig i flere sør og østeuropeiske land har dette gitt seg utslag i høyere arbeidsledighet, redusert arbeidstid og økt jobbusikkerhet. I Norge har andelen yrkesaktive økt og arbeidsledigheten vært stabil i løpet av siste femårsperiode, og sammenliknet med EU-gjennomsnittet (16%) er andelen som opplever jobbusikkerhet i Norge lavere (10%).

- I Norge har vi høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet.

- De fleste norske arbeidstakere har arbeidskontrakt, og det er langt færre midlertidig ansatte i Norge sammenliknet med EU-gjennomsnittet.
- Yrkesaktive i Norge arbeider fortrinnsvis i mellomstore virksomheter, og Norge er blant de landene som har færrest selvstendig næringsdrivende.
- Sammenliknet med EU-gjennomsnittet er andelen arbeidstakere som jobber i yrker som stiller krav til høyere utdanning og i salgs- og serviceyrker høy i Norge.
- En høy andel kvinner i Norge (73%) deltar i arbeidslivet, men andelen deltidsarbeidende er høy blant disse (43%). I EU er andelen henholdsvis 58 prosent og 32 prosent.

BALANSE MELLOM ARBEID OG FAMILIE-/PRIVATLIV

Ni av ti norske yrkesaktive opplever god balanse mellom arbeid og familie-/privatliv, i EU opplever åtte av ti dette. Fleksibel og forutsigbar arbeidstid, kortere arbeidsuker og høy forekomst av deltidsarbeid, særlig blant kvinner, er karakteristiske trekk ved det norske arbeidsmarkedet. Dissefaktorene vil alle være fordelaktige for balansen mellom jobb og familie-/privatliv.

- I Norge og EU er den ukentlige arbeidstiden redusert i løpet av de siste 20 årene, samtidig som andelen deltidsarbeidende har økt.
- Andelen som arbeider deltid i Norge er 28 prosent, mens andel som arbeider deltid i EU er 19 prosent. Deltidsarbeidende i EU ønsker i større grad å arbeide flere timer i uken enn norske deltidsarbeidende.
- Lange arbeidsuker (48 timer eller mer) er langt mindre utbredt i Norge (8 %) enn i EU (16 %), og andelen europeiske menn som arbeider mer enn 48 timer



i uken, er hovedsakelig høyere enn andelen kvinner både i Norge og i EU.

- Norge er blant de landene hvor det å arbeide flere enn 10 timer i inntil 10 dager i måneden er mest utbredt, men det bidrar ikke til å påvirke gjennomsnittet for ukentlig arbeidstid eller omfanget av lange arbeidsuker i Norge.
- I Norge har de yrkesaktive langt større fleksibilitet og mulighet til å være med og bestemme arbeidstiden.
- Flere har mer enn én jobb i Norge (19%) enn i EU (7%), og Norge har en høyere samlet arbeidstid når vi inkluderer samlet betalt og ubetalt arbeidstid.
- I Norge arbeider 18 prosent skift, mens andelen i EU er 17 prosent. Andelen som oppgir å arbeide 1–5 netter i måneden i Norge er 11 prosent, mens andelen i EU27 er 9 prosent.
- I Norge er andelen som arbeider ut over avtalt arbeidstid (i fritiden) en eller to ganger i måneden 25 prosent, i EU oppgis dette av 15 prosent.
- I Norge oppgir langt flere at det er enklere å ta fri midt på dagen for å ordne personlige ærender.

PSYKOSOSIALT OG ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ

I et arbeidsmarked med økte krav til virksomhetene om å være omstillingsdyktige og med fremveksten av nye arbeidsplasser med utstrakt bruk av nye teknologiske systemer, er organisatoriske endringer blitt en del av hverdagen for mange. Norge sammen med Sverige, Finland og Danmark er blant de landene som har høyest forekomst av organisatoriske endringer, som innføring av nye prosesser, ny teknologi eller vesentlige omstruktureringer. Samtidig er norske yrkesaktive også blant dem som i størst grad opplever at de deltar i utviklingen av organisasjonen de arbeider i, og målene for eget arbeid.

- Generelt tegnes det et positivt bilde av psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold i Norge sammenliknet med EU.
- I overkant av ni av ti i Norge og åtte av ti i EU er fornøyd med arbeidsforholdene på jobben.
- Teamarbeid og rotasjon av arbeidsoppgaver er noe mer vanlig i norsk arbeidsliv enn i EU generelt, og norske yrkesaktive opplever i større grad enn yrkesaktive i Europa forøvrig at denne typen arbeid er selvstyrt.

Faglig videreutvikling

- Seks av ti norske yrkesaktive opplever at arbeidsoppgavene er godt tilpasset egne evner og ferdigheter, mens i overkant av én av ti har behov for mer opplæring, og rundt tre av ti sier at de har ferdigheter til å håndtere mer krevende arbeidsoppgaver.
- En høyere andel i Norge (49 %) enn i EU (37 %) har fått opplæring betalt av arbeidsgiver siste 12 måneder, og både i Norge og i EU er denne formen for opplæring mer utbredt i yrker med høyere krav til utdanning.

Krav og kontroll

- Norske yrkesaktive opplever høyere intensitet (krav til tempo og mengde) i arbeidet, men samtidig også mer selvbestemmelse (kontroll) knyttet til egen arbeidssituasjon.
- Både i Norge og i EU opplever menn i langt større grad enn kvinner at de kan ta pause i arbeidet når de trenger det, og at de har innflytelse over valg av arbeidspartnere.

Emosjonelle krav og feilhandlingskonsekvenser

- Emosjonelle krav knyttet til kunde-/klientkontakt i arbeidet er mer utbredt i Norge og åtte av ti opplever å være styrt av direkte krav fra kunder og klienter og lignende, i EU opplever syv av ti det samme.
- Det er langt mer vanlig blant kvinner enn menn både i EU og Norge å ha kunde-/klientkontakt i arbeidet, håndtere sinte kunder/klienter og liknende og skjule egne følelser i arbeidet.
- Yrkesaktive menn både i Norge og EU oppgir i langt større grad enn kvinner at feil i jobben som oftest eller alltid kan forårsake økonomiske tap for virksomheten.

Kvalitative krav og positive sosiale relasjoner

- Norske yrkesaktive opplever klare rammer og forventninger knyttet til egne arbeidsoppgaver, og de fleste opplever gode sosiale relasjoner med kollegaer og leder på jobb.
- Sammenlignet med EU opplever imidlertid en høyere andel norske yrkesaktive at nærmeste leder i mindre grad er flink til å løse konflikter og til å organisere arbeidet.

Negative sosiale relasjoner

- Norske yrkesaktive opplever mer truende og ydmykende oppførsel, og er mer utsatt for fysisk vold i arbeidet sammenliknet med EU-gjennomsnittet.
- Trusler og ydmykende oppførsel, fysisk vold, uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering er mer utbredt blant kvinner enn menn både i Norge og EU. Norske kvinner opplever derimot langt mer fysisk vold, trusler og ydmykende oppførsel enn kvinner i EU.



MEKANISK, FYSISK, KJEMISK OG BIOLOGISK ARBEIDSMILJØ

Generelt observeres en liten nedgang eller uendret eksponering for flere kjemiske, fysiske og mekaniske risikofaktorer i arbeidsmiljøet, men denne type eksponering utgjør fortsatt en betydelig helse- og sikkerhetsrisiko for europeiske yrkesaktive innenfor flere næringer og i enkelte land.

- I Norge er det en mindre andel som opplever mekaniske eksponering, som å arbeide i smertefulle arbeidsstillinger og det å arbeide stående sammenliknet med EU.
- Norske yrkesaktive oppgir at de løfter tunge ting og arbeider med gjentatte ensidige hånd- eller armbevegelser på samme nivå som yrkesaktive i EU.
- En høyere andel i Norge oppgir at de løfter mennesker på jobben og at de arbeider ved datamaskin sammenliknet med yrkesaktive i EU.
- Sammenliknet med EU gjennomsnittet opplever en mindre andel i Norge å være eksponert for kjemiske risikofaktorer i arbeidet, norske yrkesaktive oppgir imidlertid å være mer eksponert for biologiske risikofaktorer
- Nær en av tre norske yrkesaktive opplever støy i arbeidet, forekomsten ligger på samme nivå som i EU.
- Menn både i Norge og EU er langt mer utsatt for fysiske, kjemiske og mekaniske risikofaktorer enn kvinner, mens kvinner er mer eksponert for håndtering av biologisk materiale og det å løfte eller flytte mennesker. Disse to faktorene forekommer særlig i helsesektoren, som domineres av kvinner.

HELSE- MILJØ OG SIKKERHET

Tilstedeværelse av en representant for de ansatte i virksomhetene antas å kunne virke positivt inn på virksomhetens HMS- arbeid og arbeidsmiljøforholdene generelt sett. For første gang stilles det spørsmål om ansatterepresentanter og bruk av verneutstyr i EWCS.

- En av ti yrkesaktive i Norge og EU opplever manglende informasjon om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet og dette er mer utbredt blant midlertidig enn fast ansatte både i Norge og i EU.
- I Norge opplever en høyere andel blant håndverkere og operatører at jobben stiller krav om bruk av verneutstyr, sammenliknet med samme yrkesgrupper i EU.
- Sammenliknet med EU (50%) er det i Norge langt mer vanlig å ha en representant for de ansatte på jobben (85%).

- I Norge er det en høyere andel menn enn kvinner som opplever helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, og dette skyldes i all hovedsak at det er en langt høyere andel menn sysselsatt i industri og i manuelle yrker, hvor helsefarlig eksponering kan forekomme. Kvinner oppgir imidlertid at de i mindre grad er informert om helserisiko i arbeidet.

HELSE OG ARBEID

I Norge sier en av fire at helsen påvirkes positivt av arbeidet, men norske yrkesaktive oppgir flere gjennomsnittelig antall dager sykefravær og høyere forekomst av sykenærvar sammenliknet med yrkesaktive i flere europeiske land. Basert på en beregning av gjennomsnittlig antall dager fraværende så har kvinner både i Norge og EU flere antall dager fraværende sammenliknet med menn.

- En av fire norske yrkesaktive sier at helsa påvirkes positivt av arbeidet, mens i underkant av en av ti sier det samme i EU.
- Nærmere åtte av ti yrkesaktive i Norge og EU sier at helsa er god/veldig god, mens ni av ti i Danmark sier det samme.
- Norske yrkesaktive rapporterer relativt høy grad av mentalt velvære (well-being), men kvinner både i Norge og EU rapporterer lavere nivåer enn menn.
- En høyere andel norske yrkesaktive oppgir at de har smerter i skuldre, nakke og/eller armer (51% sammenliknet med 43% i EU). Kvinner både i EU og Norge rapporterer om en høyere forekomst av muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer sammenliknet med menn, men forskjellen mellom kjønnene er større i Norge.
- Sammenliknet med EU rapporterer norske yrkesaktive tilnærmet lik forekomst av hørselsproblemer (8,5% sammenliknet med 7,9% i EU).
- Yrkesaktive menn i Norge og EU rapporterer høyere forekomst av hørselsproblemer sammenliknet med kvinner.



SUMMARY

The aim of the EWCS is to monitor the status and trends in working conditions, identify groups with specific work challenges and analyse various aspects of the work environment. In this report we look at the similarities and differences in the work environment and health in the EU and Norway. The main conclusion is that the working conditions in Norway are good, compared with the EU.

Most of the working conditions described, shows that there are many similarities between Norway and the other Scandinavian countries. For the rest of Europe, particularly the Netherlands has much in common with Norway regarding both the work environment, health and job satisfaction.

WORK PARTICIPATION

A special feature for Norway is that we to a lesser degree than many European countries were hit by the global financial crisis. Especially in the more southern and eastern European countries, the crisis resulted in higher unemployment rate, reduced working hours and increased job insecurity. In Norway, the labour force participation and number of unemployed has remained stable during the last five-year period, and compared with the EU average (16%), the percentage that experience job insecurity in Norway is lower (10%).

- Norway has a high employment rate and a low unemployment rate
- A high percentage of women is participating in the labour market, but the proportion of part-time work, particularly among women, is high.
- Most Norwegian workers have an employment contract, and there are far fewer temporary employees in Norway compared to the EU average.
- Workers in Norway work preferably in mid-sized enterprises, and Norway are among the countries with the lowest number of self-employed.
- Compared to the EU average, the proportion of workers in occupations that require higher education and in sales and service occupations is high in Norway.
- The labour market is gender segregated both in Norway and in the EU, and there are still far fewer women in Norway and elsewhere in Europe having a leadership role at a high level.

WORKING HOURS – WORK/LIFE BALANCE

Nine out of ten Norwegian workers experience a good balance between work and family/private life. In the EU eight out of ten experience this. Flexibility and predictability of working hours, shorter work weeks and a high rate of part-time work, especially among women, is characteristic of the Norwegian labour force, which in general are factors that has been proven to be beneficial for a good balance between work and family-/private life.

- Both in Norway and the EU, the number of weekly working hours have been reduced during the last 20 years, while the proportion of part-time workers has increased.
- Part-time workers in the EU want to a higher degree to work more hours per week compared to the Norwegian part-time workers. This indicates that the proportion of underemployed is generally higher in the EU than in Norway, and that part-time work to a higher degree is more voluntary in Norway.
- Long work weeks (48 hours or more) are far less common in Norway (8%) than in the EU (16%).
- Norway is among the countries where working more than 10 hours up to 10 days a month is most common, but this does not influence the average weekly working hours and long work weeks in Norway.
- In Norway, workers have far greater flexibility with an opportunity to be involved in determining working hours.
- More people have more than one job in Norway, and Norway have higher total working hours when the total paid and unpaid working hours are included.
- In Norway, 18 percent are shift-workers, while the proportion in EU is 17 percent. The proportion who report to work 1-5 nights a month in Norway is 11 percent, while the proportion in EU is 9 percent.
- Most employees in Norway work in business premises, and work to only a small extent from home.
- In Norway, the proportion working in their spare time once or twice a month is 25 percent, while 15 percent reports this in the EU.



- In Norway, far more reports that it is easier to take time off in the middle of the day to undertake personal errands.

MECHANICAL, PHYSICAL, CHEMICAL AND BIOLOGICAL WORKING ENVIRONMENT

In general, a decrease or flattening of exposure to multiple chemical, physical and mechanical risk factors in the work environment is observed, but this type of exposure remains a significant health and safety risks for European workers in several industries and in certain countries.

- In Norway, a smaller proportion of workers experience mechanical exposures. An exception is lifting people at work and work with computer, which compared to workers in the EU are more prevalent among Norwegian workers.
- A smaller proportion experience to be exposed to chemical risks at work. At the same time, Norwegian workers report that they are more exposed to biological risk factors compared to the EU average.
- Nearly one in three Norwegian workers experience loud noise at work. The incidence is on the same level as the EU.

PSYCHOSOCIAL AND ORGANIZATIONAL WORKING ENVIRONMENT

In a labour market with increasing requirements for businesses to be adaptable and with the emergence of new jobs with extensive use of new technological systems, organisational changes have become part of everyday life for many workers. Norway, along with Sweden, Finland and Denmark are among the countries with the highest prevalence of organisational changes, new processes, new technologies or major restructuring. At the same time, Norwegian workers are among those most likely to feel that they are participating in the development of the organization they work in, and the objectives for their own work.

- Compared to the EU, psychosocial and organisational working conditions are in general very good in Norway.
- More than nine out of ten in Norway and eight out of ten in the EU is satisfied with the working conditions at work.
- Teamwork and rotation of duties are more

common in Norwegian working life than in the EU in general, and Norwegian workers experience to a greater extent than workers in the rest of Europe that this type of work is self-directed.

- Six out of ten Norwegian workers experience that work tasks are well suited to their abilities and skills, while a little more than one in ten have a need for more training, and about three in ten say they have the skills to handle more demanding tasks.
- A higher proportion of Norwegian workers (49%) have received training paid by the employer during the last 12 months, compared to workers in the EU (37%). Both in Norway and in the EU, this form of training is more prevalent in occupations with higher educational requirements.
- Norwegian workers experience higher intensity work, at the same time as they also experience more self-determination related to own work.
- Emotional requirements related to customer / client contact in work is also more widespread in Norway and eight out of ten experience to be controlled by direct demands from customers and clients. In the EU, seven of ten experience this.
- Norwegian workers experience clear limits and expectations related to their own work, and most people experience good social relationships with colleagues and management at work.
- Compared with the EU, a higher proportion of Norwegian workers experience that their nearest leader to a less degree is good at solving conflicts and to organize work.
- Norwegian workers experience more threatening and humiliating behavior, and are more prone to physical violence at work compared with the EU average.

HEALTH AND SAFETY (HSE)

The presence of a representative of the employees at the enterprises, is expected to have a positive effect on the company's HSE work and working conditions in general. For the first time the question is posed about employee representatives and use of protective equipment in EWCS.

- One in ten workers in Norway and EU experience lack of information about health and safety at work, and this is more common among temporary than among permanent employees in Norway and in the EU.
- In Norway, a higher proportion among craftsmen and operators are experiencing that the job requires the use of protective equipment, compared with the same occupations in the EU.
- Compared with the EU (50%), it is far more common to have a representative of the employees at work in Norway (85%).



HEALTH AND WORK

In Norway, one out of four reports that health is positively affected by the work, but Norwegian professionals provide more average number of days sick leave and higher rates of sickness presence compared to employees in several European countries

- One of four Norwegian workers state that their health is affected positively by the work, while just under one in ten states the same in EU.
- Nearly eight out of ten employees in Norway and the EU state that their health is good / very good, while nine out of ten in Denmark states the same.
- A higher proportion of Norwegian workers report having pain in the shoulders, neck and / or arms.
- Norwegian workers score high on an index measuring mental wellbeing.
- Compared to EU, Norwegian workers have a higher prevalence of hearing problems.

WORKING ENVIRONMENT AND GENDER

Female and male workers in Norway and the EU have several similarities in their work environment, and this is primarily due to the gender segregation of the labour market. Women work more often in the sales, service, care and office occupations, while men work more often as operators, artisans, drivers, and managers. However, for academic and college careers, there is a more even gender distribution in both Norway and the EU.

- A high proportion of women in Norway (73%) participate in the labour market, but the proportion of part-time workers, particularly among women, is high (43%). In the EU, the proportion is 58 percent and 32 percent, respectively.
- The proportion of European men working more than 48 hours a week, is in general higher than the percentage of women.

Gender differences in psychosocial and organizational working environment

- Both in Norway and the EU, a higher proportion of men than women more often experience qualitative requirements of the work, like solving unforeseen problems on your own or do complex tasks. Men also experience to a much greater extent that they get the opportunity to use their own ideas in their work.
- In Norway, there is a higher proportion of women than men working in a fast pace, but it is more common among men working with tight deadlines. Women report a greater

degree that they do not have enough time to perform the work, and that they are experiencing interruptions that interfere in the work. In the EU, more men than women report that they must work by tight deadlines and that they work in a fast pace.

- In Norway, men to a greater extent than women report that they have the opportunity to determine the order of working tasks, while in the EU it is the opposite. Both in Norway and in the EU, men experience far more than women that they can take a break at work when they need it, and that they have influence over the choice of work partners.
- In both the EU and Norway, it is far more common among women than men to have customer-/client contact at work, dealing with angry customers, clients and the like, and hide their own feelings in the work.
- Both in Norway and the EU, male workers reports to a far greater extent than women that errors in the job usually or always cause financial loss to the business.
- Negative social relations at work, like threats and humiliating behaviour, physical violence, sexual harassment and is more prevalent among women than men both in Norway and the EU. Norwegian women experience however far more physical violence, threats and humiliating behaviour than women in the EU.

Gender differences in physical, chemical and mechanical risk factors

Both in Norway and the EU, men are far more vulnerable to physical, chemical and mechanical risk factors than women, while women are more exposed to handling biological materials and lifting or moving people. These two factors occur particularly in the health sector, which is dominated by women.

Gender differences in HSE, and work and health

In Norway, there is a higher proportion of men than women who experience health and safety risks at work. This is mainly due to the far higher proportion of men being employed in industry and manual labour, where hazardous exposures may occur. Women, however, state that they are less informed about health risks in their work.

- Norwegian women (27%) state to a greater extent than men (24%) that their health is affected positively, and the same pattern is also seen in Finland and Sweden. In several Eastern and Southern European countries, men to a greater extent than women states that their health is affected positively.
- Consistently, women score lower on the index on mental well-being than men, and women both in the EU and Norway report a higher incidence of muscle pain in the shoulders, neck and / or arms compared with men. However, the gender



difference is more pronounced in Norway.

- In both Norway and the EU, male workers report a higher prevalence of hearing problems compared to women.
- Based on average number of days absent from work, women in both Norway and the EU have a higher number of absent days compared to men.
- In both Norway and the EU there is more prevalent among women than among men to be at work when they are sick.





INNLEDNING

Et av hovedsatsningsområdene i EU er å fremme sysselsetting og bedre levekår og arbeidsmiljøforhold i medlemslandene.

For å nå disse målene legger EU vekt på at det er nødvendig å overvåke og måle faktorer som påvirker arbeidsforholdene i Europa.

Med bakgrunn i dette utarbeidet Eurofound en felles europeisk arbeidsmiljøundersøkelse European Working Conditions Survey.



INNLEDNING

Arbeid er viktig for den enkelte, for virksomhetene og for samfunnet i sin helhet, og et av hovedsatsningsområdene i EU er å fremme sysselsetting og bedre levekår og arbeidsmiljøforhold i medlemslandene. For å nå disse målene er det nødvendig å overvåke og måle faktorer som påvirker arbeidsforholdene i Europa, kontinuerlig. På denne måten kan man identifisere hvilke grupper som er særlig utsatt for et dårlig arbeidsmiljø, og iverksette tiltak ut fra en felles europeisk plattform.

Den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS) er den eneste arbeidsmiljøundersøkelsen som sammenlikner arbeidsmiljøforhold i EU og Norge. En beskrivelse av arbeidsmiljøet i Norge basert på norske data kan gi et innblikk i forskjeller og likheter mellom ulike yrker, næringer og sektorer i norsk arbeidsliv, men for å få kjennskap til om arbeidsmiljøtilstanden i Norge sett under ett kan betegnes som god eller mindre god, er det nødvendig å sammenlikne Norge med andre land det er nærliggende å sammenlikne oss med. Flere medlemsland i EU og Norge har egne nasjonale arbeidsmiljøundersøkelser, men på grunn av ulik design og ikke-sammenliknbare data, vil ikke disse undersøkelsene kunne gi et helhetlig bilde av arbeidsforholdene i Europa. Den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS) er således den eneste arbeidsmiljøundersøkelsen som gjennomføres i alle EU-land og i Norge, sistnevnte som medlem av European Free trade Association (EFTA). En felles arbeidsmiljøundersøkelse gjør det mulig å beskrive status og følge trender i EU og sammenlikne arbeidsmiljøforhold mellom deltakende land.

DEN EUROPEISKE ARBEIDSMILJØ-UNDERSØKELSEN (EWCS)

Den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen, EWCS (European Working Conditions Survey), er den første undersøkelsen som bidrar til en systematisk beskrivelse av arbeidsmiljøforholdene i EU. EWCS ble gjennomført for første gang i 1990, og da deltok 12 medlemsland. Omfanget av undersøkelsen har økt i takt med at nye medlemsland har kommet til, og i 1995 deltok 15 medlemsland, mens 15 medlemsland og Norge deltok i 2000. I 2005 deltok 25 medlemsland, 2 tiltredelsesland (Bulgaria og Romania), 2 kandidatland (Kroatia og Tyrkia) samt Norge og Sveits. I 2010 deltok 27

medlemsland, 4 kandidatland (Kroatia, Den tidligere jugoslaviske republikk Makedonia, Montenegro og Tyrkia), potensielle kandidatland (Albania og Kosova) og Norge. Norge, som i 2010 deltok for tredje gang, deltar som en del av EØS-avtalen. Deltakelsen finansieres av Arbeidsdepartementet. På det tidspunktet da den femte europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen ble utført, var nærmere 216 millioner sysselsatt i EU27. Antall sysselsatte i samme periode i Norge var 2,5 millioner. I alt deltok nærmere 44 000 arbeidstakere i spørreundersøkelsen, og nær 1 100 av disse deltok fra Norge.

På tidspunktet da den femte europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen ble utført var nærmere 216 millioner sysselsatt i EU 27. Antall sysselsatte i samme periode i Norge var 2,5 millioner. I alt deltok nærmere 44.000 arbeidstakere i spørreundersøkelsen og 1100 av disse deltok fra Norge.

Målet med EWCS er å overvåke status og trender i arbeidsforholdene, identifisere grupper med særlige arbeidsmiljøutfordringer, analysere ulike forhold i arbeidsmiljøet opp mot hverandre og se det i sammenheng samt å gi en helhetlig beskrivelse av hvordan europeiske arbeidstakere opplever eget arbeid og arbeidsmiljø. En annen målsetting er at undersøkelsen skal være en kilde til informasjon for arbeidsgivere, fagforeninger og politikere og gi en basis for videre forskning. I 2010 deltok 44 000 i spørreundersøkelsen. Det store utvalget gjør det mulig å gi en god beskrivelse av arbeidsforholdene i EU, samtidig som utvalgsstørrelsen gjør det mulig å sammenlikne utvalgte arbeidsmiljøforhold mellom ulike sektorer og nasjoner. Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA) ved STAMI har fått i oppdrag fra Arbeidsdepartementet å utarbeide en rapport



der resultatene fra Norge sammenliknes både med EU generelt og med relevante enkeltland i EU. Bakgrunnen for oppdraget er et ønske om å gjøre resultater fra undersøkelsen tilgjengelig for ulike målgrupper i Norge. Denne rapporten vil kunne si noe om arbeidsmiljøforholdene i Norge sammenliknet med andre land i EU og med et EU-gjennomsnitt. For en detaljert analyse og beskrivelse av arbeidsmiljøet i Norge må resultater fra eksisterende nasjonale arbeidsmiljøundersøkelser benyttes. I rapporten sammenlikner vi Norge med EU27, EU15 og enkeltland som det er relevant å sammenlikne Norge med. Vi legger spesielt vekt på Sverige, Danmark, Finland og Nederland. Dette er land som har likhetstrekk når det gjelder arbeidsmiljøforhold, men som også har et lignende sosial- og velferdssystem. Rapporten baserer seg på datamaterialet fra 2010. Rapporten vil hovedsakelig gi en deskriptiv presentasjon av utvalgte arbeidsmiljøforhold på bakgrunn av oppdragets formål og definerte rammer.

Innledningsvis gjør vi kort rede for bakgrunnen for EWCS samt formålet og mandatet for denne rapporten (kapittel 1). Deretter gir vi en metodebeskrivelse av undersøkelsen (kapittel 2), for så å se Norge i et europeisk perspektiv i forhold til demografiske variabler, virksomheters størrelse og andel selvstendig næringsdrivende (kapittel 3), arbeidstid, arbeidstidsordninger og lokalisering av arbeidssted (kapittel 4), balanse mellom arbeid og familie/privatliv (kapittel 5), psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø (kapittel 6), mekanisk, fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø (kapittel 7), helse, miljø og sikkerhet (kapittel 8) og helse og arbeid (kapittel 9).





METODE

2

METODE

Den femte Europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen EWCS gir en samlet oversikt over arbeidsmiljøet i EU. Spørreskjemaet som er anvendt inneholder over 100 spørsmål om arbeidsmiljø og -helse, og er oversatt til 32 språk. Rundt 44 000 personer fra 34 land har vært med på undersøkelsen. Metodemessige utfordringer har vært knyttet til språklige og kulturelle forskjeller samt lav responsrate i enkelte land.

Hensikten med Norges deltakelse i EWCS er primært å sammenlikne arbeidsmiljøforholdene i Norge med arbeidsmiljøforholdene i EU på et overordnet nivå. Dataene ble samlet inn mellom 23. januar og 27. juni 2010. I Norge viste det seg å være vanskelig å komme i kontakt med respondentene, og i tillegg til andre organisatoriske utfordringer førte dette til at feltarbeidet først ble avsluttet 29. august. Gallup Europa hadde ansvaret for å samle inn data i Europa, mens Synovate var ansvarlig for datainnsamlingen i Norge. Datainnsamlingen ble foretatt etter instruksjoner fra Eurofound.

DATAINNSAMLING

Alle land benyttet en stratifisert flertrinns klyngeutvalgsstrategi (multistage stratified random sampling). Første trinn i trekkingen av utvalget var etableringen av primære utvalgseenheter (primary sampling units) stratifisert etter region og urbaniseringsnivå. Intervjuene som skulle foretas i hvert land, ble så samlet inn i henhold til disse forhåndsbestemte strataene. I Danmark, Estland, Finland, Ungarn, Polen, Slovenia, Sverige og Norge ble folkeregisteret benyttet i utvalgsprosedyren, mens et register for bostedsadresse ble benyttet i Bulgaria, Irland, Nederland, Spania og Storbritannia. I de øvrige landene brukte man en forhåndsdefinert "random walk"-prosedyre for å velge ut påfølgende adresser etter at en tilfeldig startadresse hadde blitt trukket ut innenfor hvert stratum. En screeningprosedyre ble benyttet for å velge ut en respondent

For mer informasjon om metode og datainnsamling, se Quality Assurance Report (<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/documents/qualassurance.pdf>) og Technical Report (<http://eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/documents/technical.pdf>)

i hver husholdning. Denne prosedyren gikk ut på å finne frem til den personen i husholdningen som etter ILOs definisjon var sysselsatt og som hadde hatt fødselsdag sist.

UTVALGET

Utvalget består av et representativt utvalg av sysselsatte personer som er ansatt eller selvstendig næringsdrivende i feltarbeidsperioden. Sysselsatte personer defineres her som personer over 15 år som i referanseuken utførte minst én time lønnet arbeid. Dette gjelder også sysselsatte som på grunn av midlertidig fravær forårsaket av sykdom, ferie, arbeidskonflikt eller utdanning/kurs ikke var på jobb i referanseuken (ILO). I Norge, Spania og Storbritannia var respondentene 16 år eller eldre.

I denne rapporten har vi sammenliknet Norge med enkeltlandene i EU og med EC12, EU15- og EU27-gruppene som omfatter følgende land:

EC12: Belgia, Danmark, Frankrike, Hellas, Irland, Italia, Luxemburg, Nederland, Portugal, Spania, Storbritannia, Tyskland.

EU15: Belgia, Danmark, Finland, Frankrike, Hellas, Irland, Italia, Luxemburg, Nederland, Portugal, Spania, Storbritannia, Sverige, Tyskland, Østerrike (EU-gjennomsnitt før siste utvidelse)

EU27: Belgia, Bulgaria, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Hellas, Irland, Italia, Kypros, Latvia, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spania, Storbritannia, Sverige, Tsjekkia, Tyskland, Ungarn, Østerrike (EU-gjennomsnitt)

I enkelte figurer presenteres også kandidatlandene; Kroatia, Den tidligere jugoslaviske republikk Makedonia, Montenegro, Tyrkia, samt potensielle kandidatland som Albania og Kosovo.

Når enkeltlandene i EU27 presenteres i figurer sammen med kandidatlandene og Norge, betegnes dette som alle deltakerlandene i figur-/tabellteksten.



REPRESENTATIVITET OG GENERALISERBARHET

I EWCS er det benyttet vektning for å forbedre dataenes representativitet. Ulike typer av valgbare respondenter har ulike responsrater som kan medføre skjevhet i estimatene. Den vanlige måten å redusere denne effekten på er å generere en vekt som korrigerer den skjeve responsraten for enkelte nøkkelvariabler, slik at skjevheten blir så lav som mulig gitt det datamaterialet man har. Vektene korrigerer for alder, kjønn, inntekt, yrke og region, slik at svarfordelingen blir representativ for den yrkesaktive befolkningen i deltakerlandene. Det betyr at responsraten i undersøkelsen kan være lav uten at det vil ha vesentlig betydning for representativiteten knyttet til sentrale sosiodemografiske variabler i materialet. Med dette som et bakteppe vil funnene i EWCS kunne benyttes til å sammenlikne forekomst i de ulike landene og i EU generelt. Funnene vil også kunne generaliseres til gjennomsnittet av den yrkesaktive befolkningen i Norge, men estimatene vil bli mer usikre desto mer man bryter ned tallene på for eksempel yrke og næring.

Siden svarprosenten blant norske yrkesaktive i EWCS er lav kan vi ikke utelukke at resultatene fra denne undersøkelsen vil avvike noe fra resultatene som rapporteres fra andre nasjonale undersøkelser med vesentlig høyere svarprosent, LKU og AKU gjennomført av Statistisk Sentralbyrå. For å undersøke dette nærmere har vi brukt disse to landsrepresentative undersøkelsene, der spørsmål og svarkategorier er noenlunde sammenfallende med spørsmålene som er stilt i EWCS, til å bekrefte eller avkrefte funn i EWCS. For mange spørsmål er det imidlertid ikke mulig å gjøre en slik sammenlikning da både spørsmålene og svarkategoriene i stor grad er forskjellig formulert.

For å undersøke representativiteten i de norske tallene ytterligere har vi valgt å sammenlikne kjønn, alder, yrke og næring i det norske utvalget i EWCS med tilsvarende variabler i LKU. Flere av vektene som benyttes, beskrives mer inngående i appendiks.

KJØNN OG ALDERSFORDELINGEN I UTVALGET

I LKU, som er en befolkningsrepresentativ undersøkelse, finner man en litt høyere andel menn og en lavere andel kvinner enn i det norske utvalget i EWCS. Likevel mener vi at ulikhetene ikke er så store at det vil kunne påvirke svarfordelingene vesentlig.

Også aldersfordelingen må være representativ for den yrkesaktive befolkningen. I Tabell 2.1 ser vi at utvalget i den yngste og den eldste aldersgruppen avviker noe fra LKU, men her er det viktig å ta hensyn til at utvalget i LKU er sysselsatte personer i aldersgruppen 17–69 år, mens utvalget i EWCS er fra 15 år, uten noen øvre aldersgrense. Etter vår oppfatning er ikke ulikhetene i aldersfordelingen mellom undersøkelsene av vesentlig betydning for resultatene som presenteres i denne rapporten.

YRKE OG NÆRING

Det norske materialet i EWCS sammenfaller i stor grad med LKU når det gjelder yrkesfordelingen. Utfordringen her er hovedsakelig knyttet til at det i enkelte yrkesgrupper er svært få respondenter, noe som vil medføre usikkerhet i fordelingene når man sammenlikner yrkesgrupper i Norge med enkeltland og EU-gjennomsnittet. Næringsinndelingen samsvarer også godt mellom undersøkelsene, men det er en underrepresentasjon i helse- og sosialtjenester, hvor sysselsettingsandelen er 19,5 prosent i LKU og 14,5 prosent i EWCS. Motsatt

TABELL 2.1 Kjønn- og aldersfordelingen i utvalget i Norge, EU15 og EU27 i EWCS 2010 sammenliknet med kjønns- og aldersfordelingen i den norske levekårsundersøkelsen 2009 (kilder: EWCS 2010 og LKU 2009, SSB)

	LKU	Norge (EWCS)	EU27
Menn	53,8	52,4	54,8
Kvinner	46,2	47,6	45,2
15–24	10,4	12,9	9,6
25–34	20,8	19,8	22,7
35–44	26,6	25,7	27,3
45–54	22,8	23,2	25,5
55–66	18,5	16,1	13,3

er det en overrepresentasjon av sysselsatte i næringsgruppen andre sosiale og personlige tjenester (17,2 % i EWCS mot 8 % i LKU). Denne næringsgruppen er veldig sammensatt, og dette kan ha ført til at respondenter i det norske utvalget har blitt plassert feil. Selv om en slik skjevhet i materialet vil kunne påvirke resultatet i noen grad, mener vi likevel at dette ikke vil ha vesentlig betydning for resultatene når vi begrenser oss til å sammenlikne gjennomsnittstall for Norge med gjennomsnittstall for EU og andre land. Samtidig er det viktig å ta høyde for disse ulikhetene i de analysene der næringsfordelinger presenteres.

SPØRRESKJEMAET

Spørreskjemaet inneholder mer enn 100 spørsmål om arbeidsforhold samt bakgrunnsinformasjon om respondenten. Skjemaet er likt utformet for alle deltakerland og gjør det derfor mulig å foreta sammenlikninger mellom enkeltland. Antall spørsmål i undersøkelsen har økt siden 1991, men flere av spørsmålene i 2010-versjonen er identiske med de opprinnelige spørsmålene, og gir dermed gode muligheter for å foreta sammenlikninger bakover i tid. En rekke spørsmål er imidlertid endret i tillegg til at en del nye spørsmål er kommet til. 2010-versjonen inneholder blant annet flere spørsmål som har til hensikt å kartlegge personer i respondentens husholdning ut fra kjønn, alder, økonomisk aktivitet og i hvilken grad ektefelle/samboer jobber heltid eller deltid. Det er også tatt med nye spørsmål som gjør det mulig å foreta mer utvidede analyser av psykososiale risikofaktorer, organisatoriske endringer, midlertidig ansettelse, jobbsikkerhet, arbeidssted (f.eks. utleie til annen virksomhet og utbredelse av hjemmekontor), balansen mellom arbeid og familie, ledelseskvaliteter og helse. I tillegg inneholder 2010-versjonen nye spørsmål som er spesielt rettet mot selvstendig næringsdrivende.

Spørreskjemaet er utarbeidet av Eurofound i tett samarbeid med en ekspertgruppe, hvor også Norge har vært representert. Spørsmålene i undersøkelsen er i all hovedsak hentet fra internasjonalt validerte skalaer, men også fra andre internasjonale eller nasjonale arbeidsmiljøundersøkelser. Spørsmål om mental velvære er blant annet hentet fra WHO Five Well being Index (WHO-5). For mer informasjon om

spørsmålene i undersøkelsen, se Eurofound nettside www.eurofound.europa.eu.

Hovedtemaene som dekkes i den femte EWCS, er jobbinnhold, arbeidstid, intensitet i arbeidet, mekaniske, fysiske, kjemiske og biologiske faktorer, kognitive og psykososiale faktorer, vold, mobbing og diskriminering, organisering av arbeidet, faglig utvikling og karriereutvikling, sosiale relasjoner, balanse mellom arbeid og familie-/privatliv, finansiell sikkerhet, trivsel, tilfredshet, tilhørighet, helse og velvære

OVERSETTELSE

Spørreskjemaet til den femte EWCS ble oversatt til 32 språk. For å kvalitetssikre spørreskjemaet ble den engelske masterversjonen og den franske oversettelsen forhåndstestet i Storbritannia og Frankrike. Målet var å finne ut om spørsmålene var forståelige for respondentene, og sørge for at de ikke ble feiltolket. Alle spørsmålene i spørreskjemaet ble så oversatt til språkene i deltakerlandene. Oversettelser av tidligere undersøkelser ble benyttet der det ikke var noen endringer i spørsmålsstillingen. Ved oversettelse av nye og endrede spørsmål ble den engelske versjonen av spørsmålet gjenstand for en parallell oversettelse. Det innebar at to uavhengige oversettere som er kjent med bruken av spørreskjema i arbeidsmiljøundersøkelser, oversatte spørsmålene. De parallelle oversettelsene ble bearbeidet av en tredje person, hvorpå skjemaet ble oversatt tilbake til engelsk. Til slutt ble skjemaet gjennomgått av nasjonale representanter i European Working Conditions Observatory (EWCO) som en siste kvalitetssjekk av oversettelsen.

Selv om oversettelsene kvalitetssikres, fremhever Eurofound at oversettelser er forbundet med utfordringer. Til tross for nevnte oversettelsesprosedyre kan det derfor hende at spørsmål som stilles, ikke fullt ut måler det som er ment å skulle måles, både som følge av lingvistiske, kulturelle og andre konseptuelle forhold. Spørreskjemaet er tilgjengelig på Eurofound nettside (Eurofound, 2012), og det ligger også mer informasjon om selve oversettelsesprosessen på denne nettsiden (Eurofound, 2011).

Alle intervjuer ble foretatt i respondentens eget hjem, der intervjueren stilte spørsmål fra det



fastlagte spørreskjemaet, som har bestemte svarkategorier. Responsraten totalt sett for spørreundersøkelsen var 44 prosent, en nedgang fra 48 prosent i 2005. Norge er blant de landene med lavest svarprosent (32 %) og ligger på sammen nivå som Spania (31 %). I de øvrige nordiske landene var svarprosenten 35 prosent (Sverige), 58 prosent (Danmark) og 47 prosent (Finland). Høyest svarprosent hadde Latvia med 74 prosent. Både i Norge og i resten av Europa viser slike undersøkelser en nedadgående trend med hensyn til svarprosenten, og i Norge har responsraten gått ned fra 58 prosent i 2005.

Eurofound's Survey Mapping Tool (SMT)

I slutten av 2010 lanserte Eurofound et nytt verktøy som bidrar til å gjøre deskriptive resultater fra EWCS tilgjengelige.

- Forekomst presentert i en kartversjon, som søylediagram eller i tabellform.
- Sammenlikning av forekomst i enkeltland med EU-gjennomsnittet.
- Status for forekomst fordelt på kjønn, alder, og sektor.
- Trender
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results.htm>

Datasettet og tilhørende dokumentasjon er lagret i UK Data Archive i Essex i Storbritannia og er tilgjengelig via *ESDS International (Economic and Social Data Service)*
<http://www.esds.ac.uk/>



YRKESDELTAELSE, KONTRAKTSFORHOLD OG NÆRINGSFORDELING

Norge skiller seg fra EU- gjennomsnittet på de fleste bakgrunnsvariablene knyttet til yrkesdeltakelse, kontraktsforhold og næringsfordeling. Norske yrkesaktive har imidlertid flere likhetstrekk med enkelte av de nordeuropeiske landene, for eksempel Nederland, og flest likhetstrekk med de øvrige skandinaviske landene og da særlig med Danmark.

I Norge er det lav arbeidsledighet og høy yrkesaktivitet. En høy andel kvinner deltar i arbeidslivet, men andelen deltidsarbeidende, særlig blant kvinner er høy.

Arbeidsmarkedet er kjønnsdelt både i Norge og i EU, og det er fortsatt langt færre kvinner både i Norge og ellers i Europa som har en lederrolle på høyt nivå.

De fleste norske arbeidstakere har arbeidskontrakt, og det er langt færre midlertidig ansatte i Norge sammenliknet med EU- gjennomsnittet.

Norge har en høy andel yrkesaktive i yrker som stiller krav til høyere utdanning, og i salgs og serviceyrker sammenliknet med EU-gjennomsnittet.

Yrkesaktive i Norge arbeider fortrinnsvis i mellomstore virksomheter, og Norge er blant de landene som har færrest selvstendig næringsdrivende.

Alle disse bakgrunnsfaktorene er det viktig å ta høyde for når Norge sammenliknes med enkeltland og EU generelt.

3

YRKESDELTADELSE, KONTRAKTSFORHOLD OG NÆRINGSFORDELING

I Norge er det lav arbeidsledighet og høy yrkesaktivitet. En høy andel kvinner deltar i arbeidslivet, men andelen deltidsarbeidende, særlig blant kvinner, er høy. De fleste norske yrkesaktive har arbeidskontrakt, og det er langt færre midlertidig ansatte i Norge sammenliknet med EU-gjennomsnittet.

Når arbeidsmiljøet overvåkes med formål om å måle faktorer som påvirker arbeidsmiljøet vil det også være viktig å fange opp forhold som kan være konsekvenser av næringsstruktur og demografi. Gradvise endringer i næringsstruktur (hva man jobber med og hvordan) og endringer i yrkesbefolkningens sammensetning vil kunne ha betydning for hvilke utfordringer man står overfor når det gjelder utviklingen i europeisk arbeidsmiljø.

EWCS bidrar til en systematisk beskrivelse av arbeidsmiljøforholdene i EU basert på hvordan de yrkesaktive selv opplever arbeidsmiljøet. Norges deltakelse i EWCS gir oss dessuten en mulighet til å sammenlikne arbeidsmiljøforholdene i Norge med EU på et overordnet nivå. Samtidig må vi ta høyde for at det er mange faktorer utover selve arbeidsmiljøet som kan påvirke svarene i de ulike landene og dermed også sammenlikninger mellom landene. For det første er det store variasjoner mellom landene når det gjelder andelen sysselsatte og andelen arbeidsledige, og det er forskjeller mellom landene når det gjelder kvinners deltakelse i arbeidslivet. Stabiliteten i arbeidsmarkedene, utbredelsen av midlertidig arbeidskontrakter og deltidsarbeid er andre faktorer som kan virke inn. I tillegg vil også det enkelte lands lover, næringsstruktur og sosiale, kulturelle og økonomiske forhold kunne ha innvirkning på arbeidsforholdene i landet. Ulike forventninger til arbeidsmiljøet og ulike referanserammer vil også ventelig ha stor betydning, selv om det er vanskelig å måle slike faktorer direkte. Det er viktig at man tar disse forholdene i betraktning ved fortolkning av resultatene som presenteres.

Norske yrkesaktive utgjør en liten andel av de sysselsatte i Europa, der mer enn halvparten befinner seg i de fem største EU-nasjonene Tyskland, Storbritannia, Frankrike, Italia og Spania. Det er viktig å være oppmerksom på at et EU-gjennomsnitt vil skjule forskjeller mellom land og sektorer, og de fem største EU-nasjonene vil påvirke gjennomsnittene som presenteres. Når man sammenlikner EU15 med EU27, må man også ta hensyn til at gjennomsnittet i EU27 reflekterer medregningen av 12 nye land.

DELTADELSE I ARBEIDSLIVET

Yrkesdeltakelsen i Norge er høy sammenliknet med andre land. Tall fra Eurostat (Tabell 3.1 på side 32) viser at andelen yrkesaktive i Norge i aldersgruppen 15–64 år er 75,3 prosent, tett fulgt av Nederland (74,7 %), Danmark (73,4 %), Sverige (72,7 %), Østerrike (71,7 %) og Tyskland (71,1 %). Gjennomsnittlig yrkesdeltakelse i EU27 er 64,2 prosent. Lavest andel yrkesaktive i EU finner vi sør og sørøst i Europa.

Arbeidsledigheten i Norge er lav (3,5 %) sammenliknet med et EU-gjennomsnitt (9,6 %). I perioden mellom den fjerde (2005) og den femte (2010) EWCS har det skjedd mye i arbeidsmarkedet, og årene har vært preget av en internasjonal nedgangskonjunktur. Arbeidsledigheten har økt, og det har særlig rammet Spania, der arbeidsledigheten har steget fra 10,6 prosent i 2005 til 20,1 prosent i 2010. Flere land sør og sørøst i Europa har hatt en tilsvarende utvikling med økende arbeidsledighet i løpet av siste femårsperiode.

Den femte europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS) ble utført første halvdel i 2010. I alt deltok 34 land:

27 medlemsland, Norge (medlem av EFTA), fire kandidatland (Kroatia, den tidligere Jugoslaviske republikk Makedonia og Tyrkia) samt to potensielle kandidatland Albania og Kosovo.



TABELL 3.1 Nøkkellindikatorer for arbeidsmarkedet i Europa
(Kilde: Eurostat, 5th European Working Conditions Survey, 2012)

	Sysselsettingsgrad			Arbeidsledighet			Deltidsarbeid			Midlertidig stilling		
	Total	Menn	Kvinner	Total	Menn	Kvinner	Total	Menn	Kvinner	Total	Menn	Kvinner
Belgia	62	67,4	56,5	8,3	8,1	8,5	24	9	42,3	8,1	6,8	9,6
Bulgaria	59,7	63	56,4	10,2	10,9	9,5	2,4	2,2	2,6	4,5	5	4
Tsjekkia	65	73,5	56,3	7,3	6,4	8,5	5,9	2,9	9,9	8,9	7,5	10,6
Danmark	73,4	75,8	71,1	7,4	8,2	6,6	26,5	15,2	39	8,6	8,3	8,8
Tyskland	71,1	76	66,1	7,1	7,5	6,6	26,2	9,7	45,5	14,7	14,5	14,9
Estland	61	61,5	60,6	16,9	19,5	14,3	11	7,1	14,5	3,7	4,7	2,8
Irland	60	63,9	56	13,7	16,9	9,7	22,4	11,8	34,7	9,3	8,6	10
Hellas	59,6	70,9	48,1	12,6	9,9	16,2	6,4	3,7	10,4	12,4	10,9	14,4
Spania	58,6	64,7	52,3	20,1	19,7	20,5	13,3	5,4	23,2	24,9	23,9	26,1
Frankrike	64	68,3	59,9	9,7	9,4	10,2	17,8	6,7	30	15,1	14,2	16
Italia	56,9	67,7	46,1	8,4	7,6	9,7	15	5,5	29	12,8	11,4	14,5
Kypros	69,7	76,6	63	6,5	6,4	6,7	9,3	6,5	12,7	13,5	7	20,5
Latvia	59,3	59,2	59,4	18,7	21,7	15,7	9,7	7,8	11,4	6,8	8,9	5
Litauen	57,8	56,8	58,7	17,8	21,2	14,5	8,1	6,7	9,3	2,4	3,3	1,7
Luxemburg	65,2	73,1	57,2	4,5	4	5,3	17,9	4	36	7,1	6,2	8,3
Ungarn	55,4	60,4	50,6	11,2	11,6	10,7	5,8	3,9	8	9,7	10,1	9,2
Malta	56	72,3	39,2	6,8	6,6	7,2	12,4	5,9	24,9	5,7	4,7	7,3
Nederland	74,7	80	69,3	4,5	4,4	4,5	48,9	25,4	76,5	18,5	17,3	19,9
Østerrike	71,7	77,1	66,4	4,4	4,6	4,2	25,2	9	43,8	9,3	9,8	8,8
Polen	59,3	65,6	53	9,6	9,3	10	8,3	5,7	11,5	27,3	27,4	27,1
Portugal	65,6	70,1	61,1	11	10	12,1	11,6	8,2	15,5	23	22,4	23,6
Romania	58,8	65,7	52	7,3	7,9	6,5	11	10,6	11,4	1,1	1,3	1
Slovenia	66,2	69,6	62,6	7,3	7,5	7,1	11,4	8,6	14,7	17,3	15,4	19,3
Slovakia	58,8	65,2	52,3	14,4	14,2	14,6	3,9	2,8	5,4	5,8	5,6	5,9
Finland	68,1	69,4	66,9	8,4	9,1	7,6	14,6	10	19,6	15,5	12,4	18,4
Sverige	72,7	75,1	70,3	8,4	8,5	8,2	26,4	14	40,4	15,8	14	17,6
Storbritannia	69,5	74,5	64,6	7,8	8,6	6,8	26,9	12,6	43,3	6,1	5,8	6,5
Kroatia	54,1	59,5	48,8	11,8	11,5	12,3	9,7	7,3	12,5	12,3	12,1	12,6
Makedonia	43,5	52,8	34	○	○	○	5,9	5	7,4	16,4	18,6	13,3
Tyrkia	46,3	66,7	26,2	10,7	10,4	11,4	11,7	6,9	23,8	11,5	11,1	12,5
Norge	75,3	77,3	73,3	3,5	4	3	28,4	15,4	42,9	8,4	7	9,8
Albania ^a	42,3	51	33,5	13,5	11,2	16,7	○	○	○	○	○	○
Kosovo ^b	26,4	40,2	12,6	45,4	40,7	56,4	16,3	16,8	15	65,4	63,4	70
Montenegro ^c	47,6	54,3	41	19,7	18,9	20,7	5	5,3	4,5	18,3	18,3	18,2
EU27	64,2	70,1	58,2	9,6	9,7	9,6	19,2	8,7	31,9	14	13,4	14,6

Merk: Sysselsettingstall er ikke sesongjustert. Kilde for alle land, unntatt Albania, Kosovo og Montenegro, er Eurostat, LFS, 2010.



Ikke tilgjengelig

a

Kilde: Albanian Institute of Statistics (www.instat.gov.al)

b

Data for 2009. Kilde: Statistical Agency of Kosovo (www.esk.rks-gov.net)

c

Kilde: Statistical office of Montenegro (www.monstat.org)

KJØNN OG ALDER

Kjønn og alder er viktige bakgrunnsvariabler i arbeidsmiljøssammenheng. Med kvinners økende inntog i arbeidslivet ser man at menn og kvinner utsettes for forskjellige arbeidsmiljøbelastninger, mye på grunn av ulik yrkestilhørighet. I tillegg er menn og kvinner fysisk ulike og vil dermed kunne reagere forskjellig på faktorer i arbeidsmiljøet. Dette har ført til at man i større grad studerer arbeidsmiljøforhold og helseeffekter atskilt for kvinner og menn. Faktorer som kan være avhengig av alder, er erfaringsbakgrunn, fysiske og mentale forutsetninger samt hvilke oppgaver man utfører på arbeidsplassen. Dette er også forhold som det er viktig å ta høyde for i en arbeidsmiljøssammenheng, særlig sett i forhold til en økt oppmerksomhet på og et ønske om å beholde eldre arbeidstakere i arbeid.

KJØNN

Andelen yrkesaktive kvinner er høyere i Norge (73,3 %) enn i EU27 (58,2 %). Men det er store forskjeller i de ulike landene. Prosentforskjellen mellom andelen yrkesaktive menn og kvinner i Norge er rundt 4 prosent og langt mindre enn i de øvrige landene. En utjevning mellom menn og kvinner i arbeidslivet i Norge har pågått gradvis og over tid. Tall fra AKU viser at andelen yrkesaktive kvinner har økt med 80 prosent siden 80-tallet. En tilsvarende fordeling mellom menn og kvinner ser vi også i de øvrige skandinaviske landene. I Hellas og Italia er forskjellen mellom andelen yrkesaktive menn og kvinner mer enn 20 prosent og på Malta hele 33 prosent. Minst forskjell mellom menn og kvinners yrkesdeltakelse finner vi i de baltiske landene Estland, Latvia og Litauen. Litauen skiller seg ut som det eneste landet som har en høyere andel yrkesaktive kvinner enn menn. Men totalt er andelen yrkesaktive langt lavere i Litauen enn i resten av EU, og særlig blant menn, mens kvinnene ligger på EU-gjennomsnittet. Kvinners deltagelse i yrkeslivet kan nok på mange måter gjenspeile det enkelte lands velferdssystemer, muligheter og prioriteringer. I de nordiske landene og Nederland har det vært en utstrakt utbygging av barnehager/daghjem, som bidrar til å tilrettelegge bedre for yrkesdeltakelse generelt sett, men særlig for kvinner. Muligheter for deltidsarbeid, spesielt i småbarnsfasen, kan også være med på å bidra til den høye yrkesdeltakelsen blant begge kjønn i disse landene.

Til tross for at kvinners deltagelse i arbeidslivet er høy i de nordiske landene og Nederland, arbeider en stor andel av kvinnene deltid. Mellom fire og fem av ti kvinner arbeider deltid i Norge, Storbritannia, Sverige, Østerrike og Tyskland, mens Nederland skiller seg ut med en langt høyere andel. Der arbeider åtte av ti kvinner deltid. Til sammenlikning arbeider tre av ti kvinner deltid i EU27. Nederland har også en høyere andel deltidsarbeidende menn (25 %) enn EU landene (9 %). I Norge er denne andelen 15 prosent.

ALDER

I EWCS er utvalget sysselsatte personer i alderen 15 år og eldre, og nærmere tre fjerdedeler av de sysselsatte befinner seg i aldersgruppen 25–55 år. Færrest sysselsatte er det i den yngste og eldste aldersgruppen, og det er disse aldersgruppene som på mange måter er marginalisert i dagens arbeidsliv. Yngre arbeidstakere sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet, mens arbeidsgivere opplever at det er vanskelig å beholde eldre arbeidstakere.

I EU er 10 prosent av de sysselsatte i aldersgruppen 15–25 år, men det er stor variasjon mellom landene. Høyest andel yngre arbeidstakere finner vi i Kosovo (19 %) og lavest i Hellas (6 %). Andelen arbeidstakere i aldersgruppen 55–66 år er rundt 13 prosent i EU. I Norge er en høy andel i aldersgruppen 55–66 år i arbeid (16 %). Tall fra LKU viser imidlertid at andelen sysselsatte i aldersgruppen er høyere og nærmere 19 prosent i Norge. I Sverige og Finland er andelen henholdsvis 19 og 18 prosent. Den høyeste andelen arbeidstakere som er eldre enn 67 år, finner vi i Sverige (5 %), Portugal og Romania (4 %). I Norge er andelen 2,2 prosent. Aldersfordelingen i henholdsvis LKU og EWCS beskrives mer inngående i metodekapittelet.

Tall fra OECD viser at nærmere 70 prosent i aldersgruppen 55–66 år er i arbeid, og Norge sammen med Sverige er blant de landene med høyest andel sysselsatte i den eldste aldersgruppen. (Kilde: OECD Factbook 2009. Economic, Environmental and social Statistics)

MIDLERTIDIG ANSATTE

Siden forrige EWCS er det ingen vesentlige endringer i andelen midlertidig ansatte totalt sett i EU. I 2010 er 14 prosent av alle sysselsatte i EU27 midlertidig ansatt, mens andelen i Norge



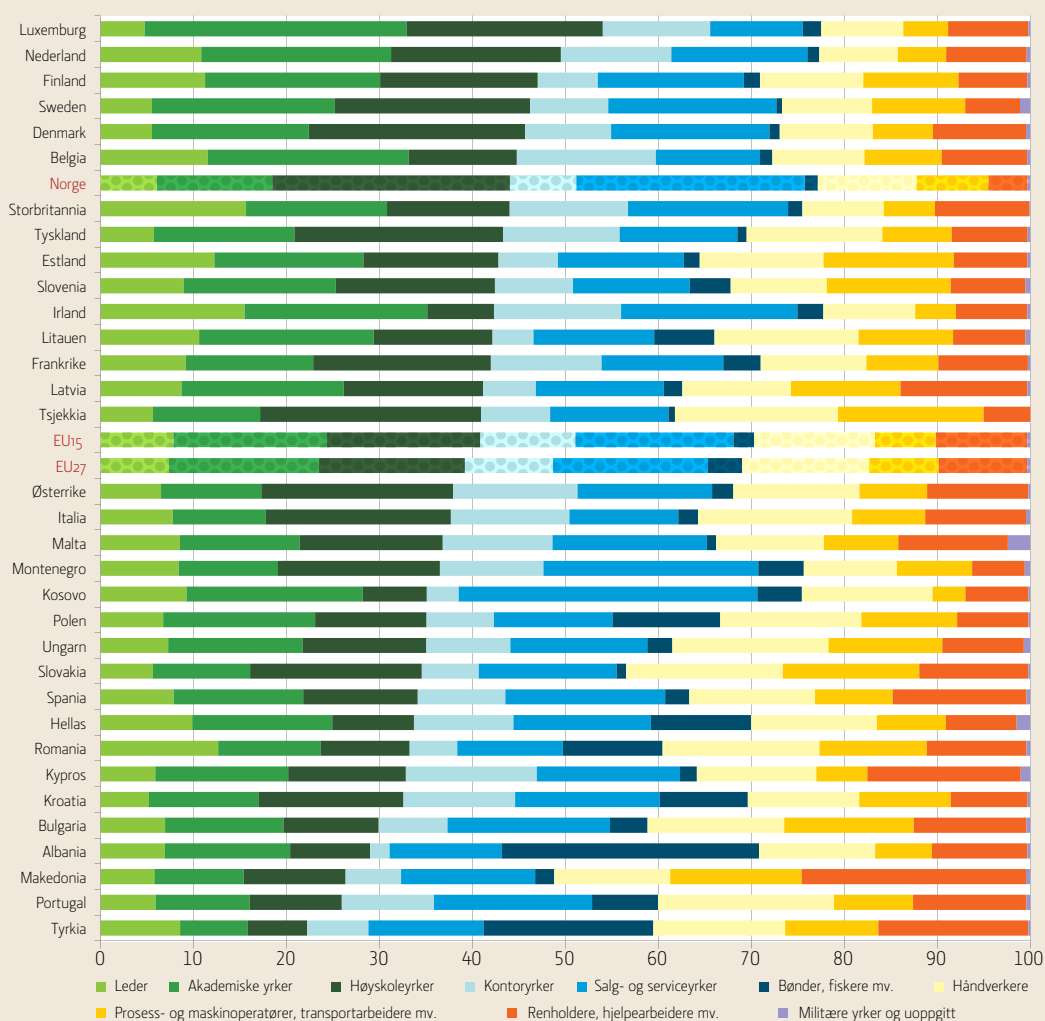
er i overkant av 8 prosent. Det er igjen store forskjeller mellom landene, og midlertidige ansettelser er særlig utbredt i Sør- og Øst-Europa (24,9 % i Spania, 23 % i Portugal og 27 % i Polen), men også Nederland har en relativt høy andel (19 %). I Spania er det langt færre som oppgir midlertidighet i 2010, enn i 2005 (33 %), men i samme periode har arbeidsledigheten økt til det dobbelte, mens andelen sysselsatte har minket med rundt 3 prosent. Det kan tyde på at arbeidsledigheten særlig har rammet de midlertidig ansatte. I motsetning til i mange andre land har andelen midlertidige i Norge vært relativt stabil det siste tiåret. I Finland og Sverige er andelen 16 prosent, mens Danmark ligger på nivå med Norge med 8 prosent. Norske kvinner oppgir i større grad at de har midlertidig arbeid, mens det i EU27 er liten forskjell mellom kjønnene. Det er en overvekt

av yngre arbeidstakere både i EU og Norge som oppgir at de har midlertidig arbeid.

ARBEIDSKONTRAKT

Arbeidskontrakt er en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, hvor arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til rådighet. Manglende arbeidskontrakt kan føre til at arbeidstakerens arbeidsrettslige rettigheter ikke blir ivaretatt, samt til økt jobbusikkerhet og manglende tilhørighet til virksomheten. Åtte av ti har fast arbeidskontrakt i EU og nærmere ni av ti i Norge. Det er store forskjeller mellom landene, og forekomsten av manglende arbeidskontrakt er høy i Sør-Europa. Manglende arbeidskontrakt er særlig utbredt i den yngste aldersgruppen både i EU og Norge.

FIGUR 3.1 Prosentandel av de yrkesaktive fordelt på 9 yrkesgrupper (ISCO-88, 1 siffer nivå) i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



YRKESFORDELING

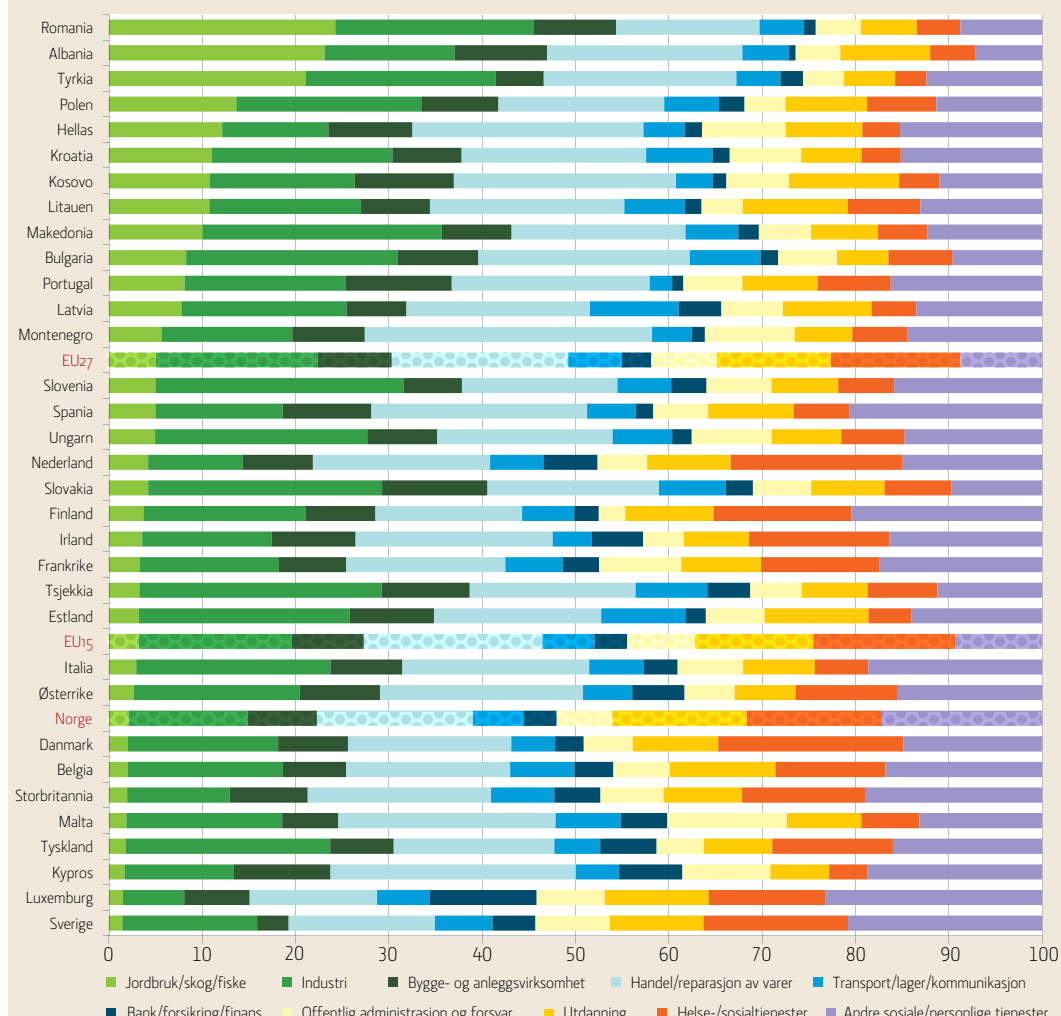
I EU27 finner vi en høy andel som arbeider i salgs- og serviceyrker (17 %), som akademikere (16 %), i høyskoleyrker (16 %) og som håndverkere (13 %). I Norge er det en langt høyere andel som arbeider i høyskoleyrker (26 %) og i salgs- og serviceyrker (25 %). Andelen som arbeider i akademiske yrker, er 13 prosent, og andelen som arbeider håndverksyrker, 11 prosent. Figur 3.1 på side 34 er sortert etter andel yrkesaktive i lederyrker, akademiske yrker og høyskoleyrker. Flere nordeuropeiske og skandinaviske land er blant land med en høy andel yrkesaktive i denne typen yrker, sammenliknet med EU gjennomsnittet og flere sør og østeuropeiske land. Nærmere 71 prosent arbeider i privat virksomhet i EU, mens andelen er langt lavere

i Norge, med 61 prosent. Dette tallet avviker noe fra LKU, der andelen viser 67 prosent.

NÆRINGSFORDELING

I løpet av de siste ti årene har andelen som arbeider i primærnæringene i EU, gått ned. Dette skyldes en samfunnsmessig trend som har vedvart over tid. Likevel har denne næringen fortsatt en høy andel sysselsatte i enkelte land i Europa, for eksempel Romania (24 %), Polen (14 %) og Hellas (12 %). Som følge av finanskrisen er næringen bygge- og anleggsvirksomhet ikke lenger en stor arbeidsgiver i EU, med unntak av Kypros, Portugal og Slovakia, hvor den sysselsetter mellom 10 og 11 prosent (Parent-Thirion et al, 2012). I Norge er andelen sysselsatte i bygg- og anleggsvirksomhet

FIGUR 3.2 Prosentandel av de yrkesaktive fordelt på 10 næringsgrupper (NACE Rev.2.) i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



8 prosent. Den største andelen sysselsatte innenfor helse- og sosialtjenester finner vi i EU15. Unntaket er Hellas, Portugal, Italia og Spania (under 10 %). EU15 og Norge har en høy andel sysselsatte i denne næringen, og den er særlig utbredt i Sverige (16 %), Danmark (20 %) og Nederland (18 %). Andelen i Norge er rundt 15 prosent. Tallene fra LKU viser en noe høyere forekomst, og legger vi disse til grunn, ligger Norge på nivå med Danmark med 20 prosent sysselsatte i denne næringen. Nærings- og yrkesfordelingen i de enkelte landene vil ha innvirkning på rapporteringen særlig når det gjelder fysisk, kjemisk og mekanisk eksponering i arbeidsmiljøet.

YRKE, NÆRING OG KJØNN

Det å øke andelen kvinner i arbeidslivet har lenge vært et mål i Europa (European Commission, 2010a og 2012a i Parent-Thirion., et al 2012). Likevel er det på et europeisk nivå en langt lavere andel kvinner enn menn i arbeid. Selv om andelen kvinner i arbeidslivet har økt de senere årene, betyr ikke det at kvinner og menn utfører de samme arbeidsoppgavene. Arbeidsmarkedet i 2010 er fortsatt svært kjønnsdelt. Menn og kvinner arbeider fortsatt i ulike næringer, men også i ulike yrker. Kjønsdelingen i arbeidslivet gjør at menn og kvinner må takle ulike arbeidsmiljøutfordringer, avhengig av yrke og hvilke arbeidsoppgaver de utfører. Denne delingen speiler historiske, men også vedvarende, ulikheter når det gjelder yrkesvalg og tradisjoner i Europa og Norge.

Typiske næringer med en høy andel menn er bygg- og anleggsvirksomhet (91 %), transport (80 %), industri (69 %) og primærnæringen (65 %). Næringer som sysselsetter kvinner, er helse- og sosialtjenester (77 %) og utdanning (67 %). Et lignende mønster ser man i yrkesfordelingen. Menn er hovedsakelig sysselsatt i håndverksyrker (88 %), som operatører (85 %), ledere (69 %) og i primæryrkene (65 %). En høy kvinneandel finner vi i kontoryrker og i salgs- og serviceyrker (67 %). Høyskoleyrker er mer jevnt fordelt mellom kjønnene. Vi ser det samme mønsteret når det gjelder kjønnsfordelingen i ulike yrker og næringer, i Norge som i Europa. Kjønsfordelingen i yrker og næringer vil altså ikke påvirke sammenlikningen mellom Norge og EU.

I hele yrkesbefolkningen i Norge er det omtrent like mange menn som kvinner, men kjønnsfordelingen er ujevn i mer enn halvparten av yrkesgruppene. Kun sju yrkesgrupper fremstår med det vi kan kalle en jevn kjønnsfordeling av kvinner og menn. Flere av yrkesgruppene med en lik kjønnsfordeling er yrker med krav til høyere utdanning som lege, psykolog, tannlege, lektor og lærer med universitetsutdanning, men også salgsagent, innkjøper og megler er yrkesgrupper med tilnærmet lik kjønnsfordeling (Faktabok, 2011). Utvidede analyser foretatt av Eurofound viser at det er en større tendens til at menn beveger seg mot kvinnedominerte yrker, enn motsatt. Dette ser vi foreløpig ikke i det norske materialet.

Arbeidsmarkedet i 2010 er fortsatt svært kjønnsdelt. Menn og kvinner fortsetter å arbeide i ulike næringer, men også i ulike yrker. Kjønsdelingen i arbeidslivet gjør at menn og kvinner må takle ulike arbeidsmiljøutfordringer, avhengig av yrke og hvilke arbeidsoppgaver de utfører. Denne delingen speiler historiske, men også vedvarende ulikheter når det gjelder yrkesvalg og tradisjoner i Europa og Norge.

I 2010 er det fortsatt slik at menn og kvinner i ulik grad innehar en lederrolle. Blant kvinner oppgir 13 prosent at de har en lederrolle, mens andelen blant menn er 22 prosent. I løpet av de senere årene har det vært en nedgang i andelen sysselsatte som oppgir at de er leder for 10 personer eller flere. Dette ser man hovedsakelig blant menn, men fortsatt er det slik at menn i langt større grad er leder for 10 personer eller flere enn kvinner. Høyere oppe i ledelseshierarkiet har det skjedd en utvikling i retning av flere kvinner, men ifølge Eurofound har det vært en langsom utvikling. I 1991 var kvinneandelen blant ledere 26 prosent, 20 år senere er andelen 33 prosent (EU27).

I 2010 har kun 12 prosent menn en kvinnelig leder, mens blant kvinner er andelen med kvinnelig leder 47 prosent. Det er altså fortsatt slik at kvinner i hovedsak leder kvinner på europeiske arbeidsplasser. Tall fra LKU viser at 37 prosent har en lederrolle i norsk arbeidsliv. I denne prosentfordelingen er flere ledernivåer inkludert enn i EWCS. Blant dem som har en lederrolle, basert på LKU, er 46 prosent menn og 28 prosent kvinner. Menn er i større grad toppledere (27 %) enn kvinner (17,5 %), mens det er flere kvinnelige mellomledere (43 %) enn mannlige (32 %). Andelen menn og kvinner er jevnt fordelt på de andre ledelsesnivåene.



Innenfor arbeidsledelse utgjør andelen menn 26 prosent og kvinner 27 prosent, mens andelen mannlige og kvinnelige prosjektledere utgjør henholdsvis 7 og 9 prosent.

ANTALL ÅR I SAMME VIRKSOMHET

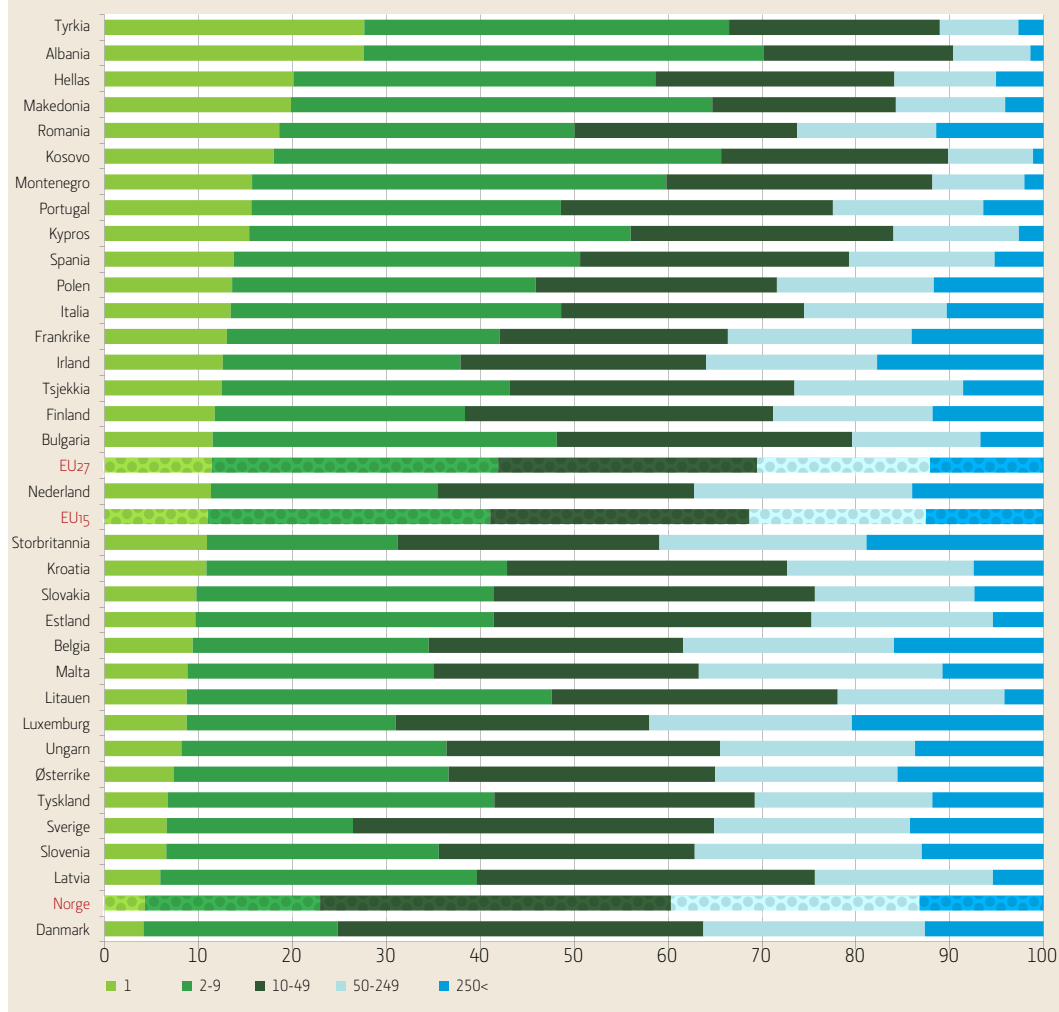
Ansiennitet i nåværende virksomhet kan si noe om bevegelsen i arbeidsmarkedet. Tidligere var det langt mer vanlig å arbeide i samme virksomhet hele yrkesforløpet. I dag har mulighetene på arbeidsmarkedet endret seg, og det har ført til fremvekst av nye arbeidsplasser og nye måter å organisere arbeidet på. Tall fra EWCS viser imidlertid at det ikke har vært noen endring i tallene som viser hvor lenge de yrkesaktive er ansatt i samme virksomhet, det siste tiåret, og i 2010 oppgav 60 prosent at de hadde arbeidet i samme virksomhet de siste fem årene og 40 prosent de siste ti årene. Det

har tidligere vært en utpreget tendens i EU at en høyere andel menn enn kvinner har arbeidet i samme virksomhet mer enn ti år, men denne kjønnsforskjellen har i de senere årene minnet. Tall fra LKU viser en noe jevnere fordeling blant norske yrkesaktive, hvor 46 prosent oppgir at de har arbeidet i samme virksomhet de siste fem årene og 54 prosent de siste 10 årene. I Norge er det ingen forskjell mellom kjønnene.

VIRKSOMHETENS STØRRELSE OG SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE

Virksomhetens størrelse antas å ha betydning for arbeidsmiljøet, og ansatte som arbeider i større virksomheter, rapportere oftere at de er bedre informert om helse og risiko i arbeidet, enn sysselsatte i mindre virksomheter.

FIGUR 3.3 Prosentandel av yrkesaktive som arbeider i virksomheter med ulik størrelse i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



VIRKSOMHETENS STØRRELSE

I Norge arbeider svært mange sysselsatte (38 %) i mellomstore virksomheter med 10–49 ansatte. I EU arbeider 28 prosent i tilsvarende virksomheter. Rundt 30 prosent i EU arbeider i små virksomheter med 2–9 ansatte. I Norge oppgir rundt 19 prosent det samme. Både i Norge og EU arbeider 13 prosent i større virksomheter med mer enn 250 ansatte. Den høyeste forekomsten finner vi i Luxemburg, der 21 prosent arbeider i store virksomheter.

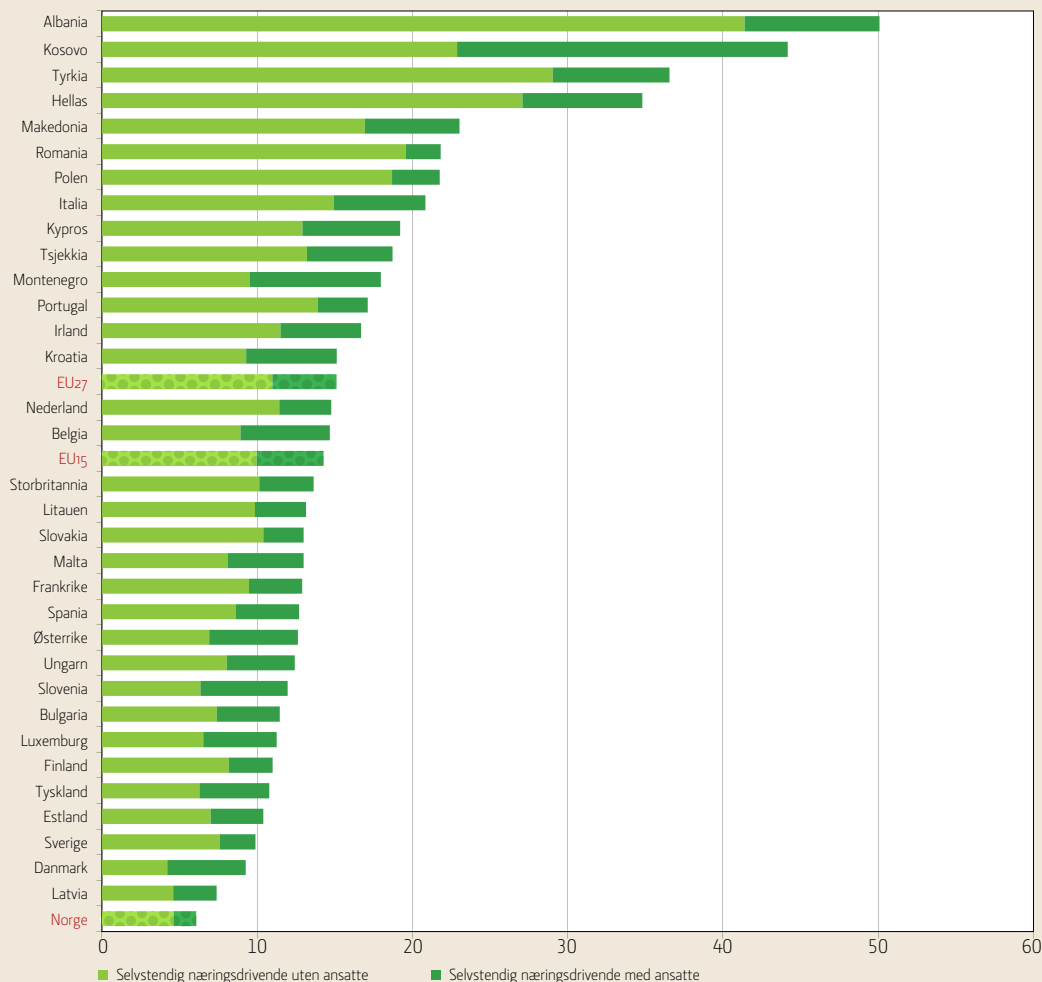
I EU arbeider hovedsakelig menn i større virksomheter, mens kvinner arbeider i mindre. Tall fra LKU viser at det også er en tendens til at menn i Norge jobber i større virksomheter med over 200 ansatte (22 % menn mot 19 % kvinner), og at kvinner i større grad arbeider i mindre virksomheter med 10–49 ansatte

(39 % kvinner mot 31 % menn). Det er også en høyere andel menn (8 %) enn kvinner som arbeider i enkeltmannsforetak (3 %).

SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE

Flere enn åtte av ti arbeidstakere i Europa er ansatt i en organisasjon, virksomhet eller bedrift, og rundt 15 prosent er selvstendig næringsdrivende. Det er store variasjoner i andelen selvstendig næringsdrivende mellom de ulike landene. I Hellas oppgir nærmere 30 prosent at de er selvstendige, mens i underkant av 10 prosent oppgir det samme i Danmark, Latvia og Sverige. I Norge er rundt 6 prosent selvstendige. Både i EU (18 % menn og 12 % kvinner) og Norge (9 % menn og 4 % kvinner) er det en høyere andel menn enn kvinner som er selvstendig næringsdrivende, og i EU er forekomsten høyest i aldersgruppen 35 år og eldre.

FIGUR 3.4 Prosentandel av yrkesaktive som arbeider som selvstendig næringsdrivende med og uten ansatte i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



I Norge viser tall fra LKU høyest forekomst av selvstendige blant menn i aldersgruppen 55–69 år (15 %). Andelen selvstendig næringsdrivende i Europa falt på begynnelsen av 2000-tallet, men steg igjen frem mot 2005 for så å falle igjen mot 2010. Nedgangen gjelder i all hovedsak selvstendig næringsdrivende uten ansatte. Fra slutten av 90-tallet og frem til i dag har andelen selvstendig næringsdrivende i Norge vært stabil (SSB, Statistikkbanken, AKU). Det er flest selvstendige uten egne ansatte, og disse finner vi i næringene jordbruk, bygg- og anleggsvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting.

Utdanningsnivået blant selvstendig næringsdrivende menn i Norge er fortrinnsvis ungdomsskole og påbegynt eller fullført videregående. Blant selvstendig næringsdrivende kvinner har de fleste utdanning på videregående nivå, men det er også en høy andel med høyskole og universitetsutdanning. Hvis vi sammenlikner selvstendig næringsdrivende kvinner med ansatte kvinner, er andelen selvstendige som har universitetsutdanning på mer enn fire år, høyere enn andelen med tilsvarende utdanning blant alle ansatte i Norge (13 % mot i overkant av 7 %). Det samme mønsteret når det gjelder kjønn og utdanning blant selvstendige og ansatte, observeres også i EU.

Hvis vi ser på yrkesfordelingen i LKU, finner vi en betydelig andel selvstendig næringsdrivende i primærnæringene, i yrker som krever høyere utdanning, og i håndverks- og transportyrker. I tillegg finner vi en del selvstendige innenfor salgs- og serviceyrker (butikkmedarbeidere,

frisører) og blant journalister og oversettere. Akkurat som i Norge arbeider en betydelig andel selvstendignæringsdrivende i EU innenfor jordbruk, men også som ledere, i yrker som krever høyere utdanning, i salgs- og serviceyrker og i ulike håndverksyrker.

Ettersom selvstendig næringsdrivende og ansatte har en til dels ulik yrkesinndeling, og ettersom arbeidsmiljøet til selvstendig næringsdrivende i liten grad har vært kartlagt, ønsker man å løfte frem denne gruppen i den femte europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen.



ARBEIDSTID OG ARBEIDSSTED

I Norge og EU har den ukentlige arbeidstiden blitt redusert i løpet av de siste 20 årene, samtidig som andelen deltidsarbeidende har økt.

Lange arbeidsuker (48 timer eller mer), er langt mindre utbredt i Norge (8%) enn i EU (16%).

Norge er blant de landene hvor det er mest utbredt å arbeide flere enn 10 timer i inntil 10 dager i måneden, men det bidrar ikke til å påvirke gjennomsnittet for ukentlig arbeidstid eller lange arbeidsuker i Norge. Tallene indikerer mer fleksibilitet i arbeidstiden og at lange arbeidsdager erstattes av kortere arbeidsdager eller avspasering.

Arbeidstiden har vært stabil i Norge gjennom finanskrisen. I land som har vært rammet av denne har imidlertid arbeidstiden blitt redusert, samtidig som yrkesaktive i disse landene oppgir et høyere ønske om å øke arbeidstiden.

På et europeisk plan observeres en nedgang i antall arbeidstimer i bygge- og anleggsbransjen, men en slik nedgang rapporteres ikke i norsk bygg- og anleggsbransje.

I EU arbeider 20 prosent skift, mens andelen i Norge er 18 prosent. Andelen som oppgir å arbeide 1-5 netter i måneden i EU er 9 prosent, mens andelen i Norge er 11 prosent.

ARBEIDSTID OG ARBEIDSSTED

I Norge og EU har den ukentlige arbeidstiden blitt redusert i løpet av de siste 20 årene, samtidig som andelen deltidsarbeidende har økt. Deltidsarbeidende i EU ønsker i større grad å arbeide flere timer i uken enn norske deltidsarbeidende. Dette indikerer at andelen undersysselsatte generelt sett er høyere i EU enn i Norge, og at deltidsarbeid er preget av større grad av frivillighet i Norge.

I løpet av de siste tiårene har det vært endringer i nærings- og samfunnsstrukturen i flere europeiske land. Antall sysselsatte i primærnæringene og i tradisjonell industri har avtatt, samtidig som servicesektoren har hatt en fremvekst, særlig i flere nord- og søreuropeiske land. Utvidelse av åpningstider, økende konkurranse, globalisering av arbeidsmarkedet samt flere kvinner i arbeidslivet er forhold som vil kunne påvirke måten arbeidstiden organiseres på.

Arbeidstid og arbeidstidsordninger er viktig for virksomhetene, og døgkontinuerlig drift med skiftarbeid, perioder med overtidsarbeid, heltids- og deltidsarbeid vil være avgjørende for å møte dagens krav til produktivitet og inntjening. Samtidig har arbeidstiden betydning for arbeidstakernes helse og velvære, og helsekonsekvensene av lange og atypiske arbeidstider er kjent. Det har medført at arbeidslivet i de fleste land har blitt mer regulert både med hensyn til lengden på arbeidsuken, skift-/turnusarbeid og nattarbeid. For samfunnet er det viktig med høy yrkesdeltakelse, og arbeidstid, arbeidstidsordninger og fleksibilitet i arbeidslivet vil være avgjørende for hvorvidt den europeiske målsettingen om 75 prosent yrkesdeltakelse i aldersgruppen 20–64 innen 2020, nås (Parent-Thirion et al., 2012).

I dette kapitlet vil vi gi en beskrivelse av utviklingen i arbeidstiden de siste 20 årene, forekomst av deltidsarbeid, lange arbeidsuker og atypiske arbeidstider i Norge og EU. I perioden mellom den fjerde og femte EWCS har arbeidsmarkedet i flere europeiske land opplevd økonomiske nedgangstider eller "finanskrise" og i kapitlet ser vi nærmere på om det i perioden 2009 til 2010 har vært endringer i arbeidstiden og arbeidstidspreferanser i

de ulike landene. Til slutt i kapitlet gir vi en beskrivelse av samlet arbeidstid i Norge og EU.

UTVIKLINGEN I ARBEIDSTIDEN DE SISTE 20 ÅRENE

Tall fra EWCS viser at den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden har blitt redusert fra 40,5 timer i EC12 i 1991 til 37,5 timer i EU27 i 2010 (36,5 timer i tidligere EC12). I samme periode har andelen som arbeider mer enn 48 timer, avtatt fra 18 prosent i EC12 i 1991 til 13 prosent i EU27 i 2010 (12 % i EC12), mens andelen som arbeider kort deltid (20 timer eller mindre) og lang deltid (21–34 timer per uke), har økt gradvis fra 17 prosent i EC12 i 1991 til 25 prosent i EU27 i 2010 (27 % i tidligere EC12).

ENDRINGER I ARBEIDSTIDEN OG ARBEIDSTIDSPREFERANSER

I løpet av siste femårsperiode har det vært en internasjonal nedgangskonjunktur, og i flere europeiske land har det ført til høyere arbeidsledighet og mer jobbusikkerhet, men også til endringer i antall utførte arbeidstimer. Noen kan ha fått redusert arbeidstiden på grunn av manglende etterspørsel etter varer og/eller tjenester. Andre kan oppleve at arbeidstiden har økt selv om arbeidsmengden er lik, noe som skyldes at medarbeidere har blitt oppsagt.

For å måle eventuelle konsekvenser av den internasjonale nedgangskonjunkturen på arbeidstiden i EU ble et nytt spørsmål introdusert i EWCS 2010:

"Hvis du sammenlikner din nåværende situasjon med slik det var i januar 2009, har du opplevd endringer i antall timer du jobber per uke?"

I EU 27 oppgir 11 prosent at det har vært en reduksjon i arbeidstiden, mens 18 prosent oppgir en økning og 71 prosent oppgir at det ikke har vært noen endring i arbeidstiden. I Norge



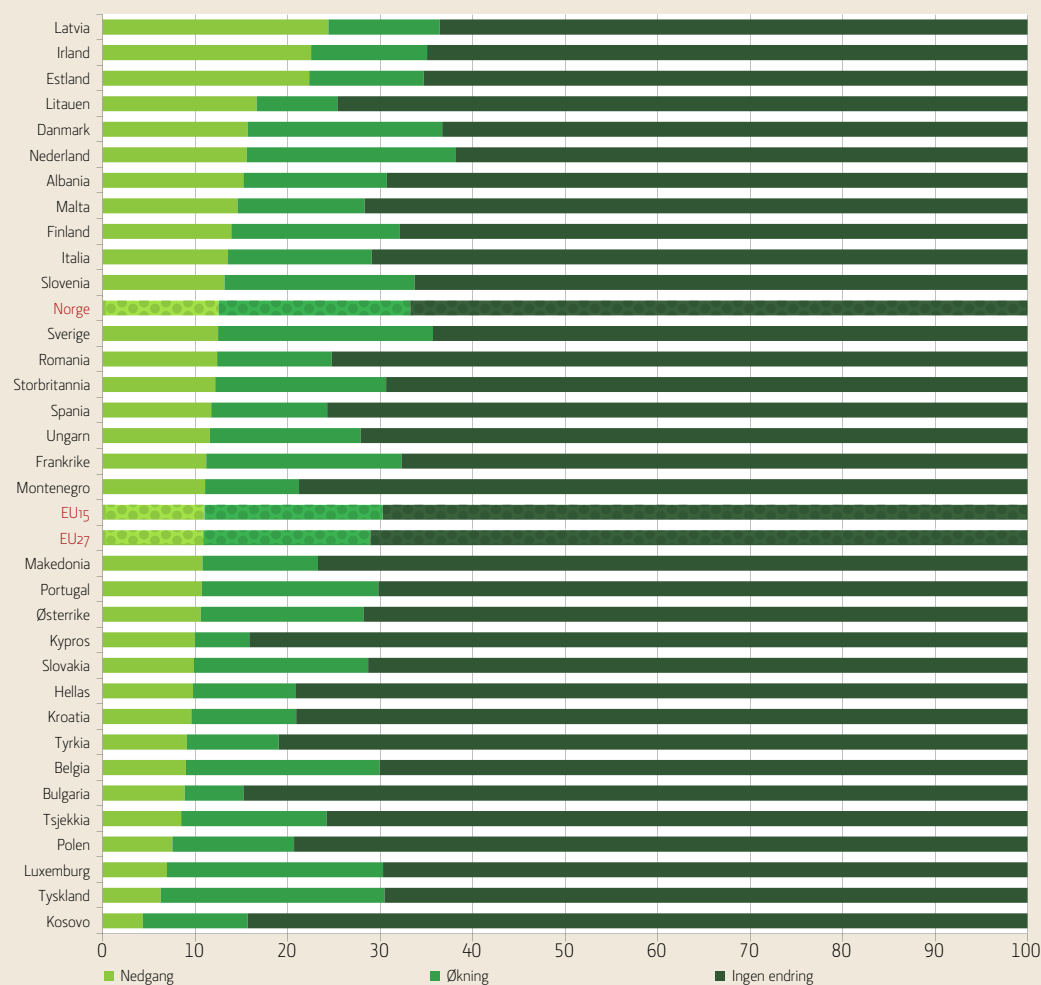
oppgir 12 prosent at det har vært en reduksjon i arbeidstiden, mens 21 prosent oppgir en økning og 77 prosent oppgir at det ikke har vært noen endring i arbeidstiden på et europeisk plan er det særlig bygg- og anleggsbransjen som har opplevd en nedgang i antall arbeidstimer i denne perioden. En tilsvarende nedgang rapporteres ikke i norsk bygg- og anleggsbransje.

De fleste er fornøyd med å jobbe det antall timer i uken som de gjorde på tidspunktet for datainnsamlingen (57 %). Nærmere en av tre ønsker å arbeide færre timer, mens rundt 14 prosent ønsker lengre arbeidstid. Ifølge Eurofound er det store forskjeller mellom landene, og blant de landene der andelen som ønsker lengre arbeidstid, er størst, finner man igjen de landene som i størst grad opplevde en reduksjon i antall arbeidstimer i perioden fra

2009 og frem til datainnsamlingen i 2010. Mer enn 20 prosent i Irland, Latvia og Litauen ønsker å arbeide flere timer. Det indikerer at reduksjonen i arbeidstiden i disse landene var ufrivillig og et tegn på at virksomhetene måtte justere kostnadsnivåene og produksjonen som følge av manglende etterspørsel etter varer og tjenester.

I Norge oppgir rundt 55 prosent at de ønsker å jobbe det antall timer som de gjorde på tidspunktet for datainnsamlingen. Rundt 30 prosent ønsker å arbeide færre timer, mens rundt 15 prosent oppgir at de ønsker å jobbe flere timer. Sverige skiller seg ut fra de øvrige EU-landene og de skandinaviske landene generelt sett med nærmere 40 % som ønsker å arbeide færre timer.

FIGUR 4.1 Prosentandel som oppgir ulike endringer i arbeidstiden fra 2009, i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



Eurofound har foretatt noen utvidede analyser og funnet at menn og yngre arbeidstakere har et høyere ønske om å øke arbeidstiden enn kvinner og eldre arbeidstakere. Arbeidstakere på midlertidige kontrakter ønsker lengre arbeidstid enn arbeidstakere med faste ansettelse. Arbeidstakere med lav inntekt oppgir i større grad at de ønsker å øke antall arbeidstimer, enn arbeidstakere i høyere inntektsgrupper. Deltidsarbeidende ønsker oftere å øke antall arbeidstimer enn heltidsansatte, og det samme gjelder dem med høy intensitet i jobben. Arbeidstakere som arbeider mer enn 48 timer, har et høyere ønske om å arbeide færre timer enn dem som har en normalarbeidsuke, og det samme gjelder dem som har atypiske arbeidstider. Eurofound påpeker at denne analysen fremhever hvordan faktorer som midlertidighet, nåværende arbeidstid og lønn bidrar til å påvirke ønsket om fremtidig arbeidstid (Parent Thirion et al., 2012).

UKENTLIG ARBEIDSTID, DELTID SARBEID OG LANGE ARBEIDSUKER

Tall fra Arbeidskraftsundersøkelsen til SSB viser til at utviklingen i faktisk arbeidstid i Norge har samme tendens som i EU, med en gradvis nedgang i ukentlig arbeidstid for menn fra 38 timer i 1996 til 36 timer i 2012. For norske kvinner har arbeidsuken i gjennomsnitt økt med en time fra 29 til 30 timer i samme periode. I perioden 2001 til 2009 har det vært en gradvis økning av deltidssarbeid (26 til 27 %), og arbeid utenom

ordinær arbeidstid (34 til 35 %), og utbredelsen av skift-/turnus (20 til 23 %) arbeid i Norge.

GJENNOMSNIITTLIG UKENTLIG ARBEIDSTID

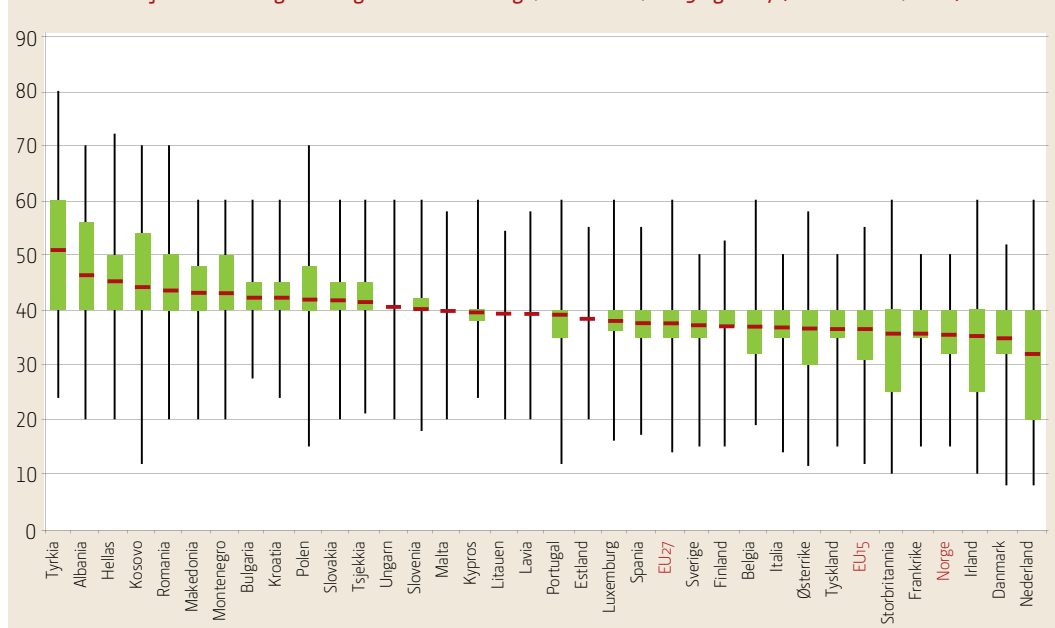
Figur 4.2 viser gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke, men det er viktig å være oppmerksom på at EU-gjennomsnittet skjuler forskjeller mellom enkeltland. Konfidensintervallene for hvert enkelt land viser spredningen i ukentlig arbeidstid. I land med stor spredning er det antakelig stor forskjell mellom arbeidstidsmønstrene i landet. Det betyr at noen arbeider svært lange uker, mens andre igjen har ulike former for deltidssarbeid.

Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er 37 timer i EU15 og 38 timer i EU27. I Norge og Danmark er arbeidstiden gjennomsnittlig 35 timer i uken, mens den er 32 timer i Nederland. Finland og Sverige har en ukentlig arbeidstid tilnærmet gjennomsnittet for EU27.

DELTID SARBEID – UNDERSYSSLESATTE

Et særtrekk ved det norske arbeidsmarkedet er den høye forekomsten av deltidssarbeid, først og fremst blant kvinner. Deltidssarbeid kan for noen være et ønsket og selvvalgt alternativ i visse stadier av livet for å lette balansen mellom arbeid og andre forpliktelser, men deltid kan også være et alternativ for dem som ikke får en full stilling. I følge Eurofond er det en tendens til at menn arbeider deltid i starten og i slutten av karrieren, mens kvinner har en tendens til

FIGUR 4.2 Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



å arbeide deltid i hele sin yrkesaktive karriere. Den samme tendensen ser vi i Norge.

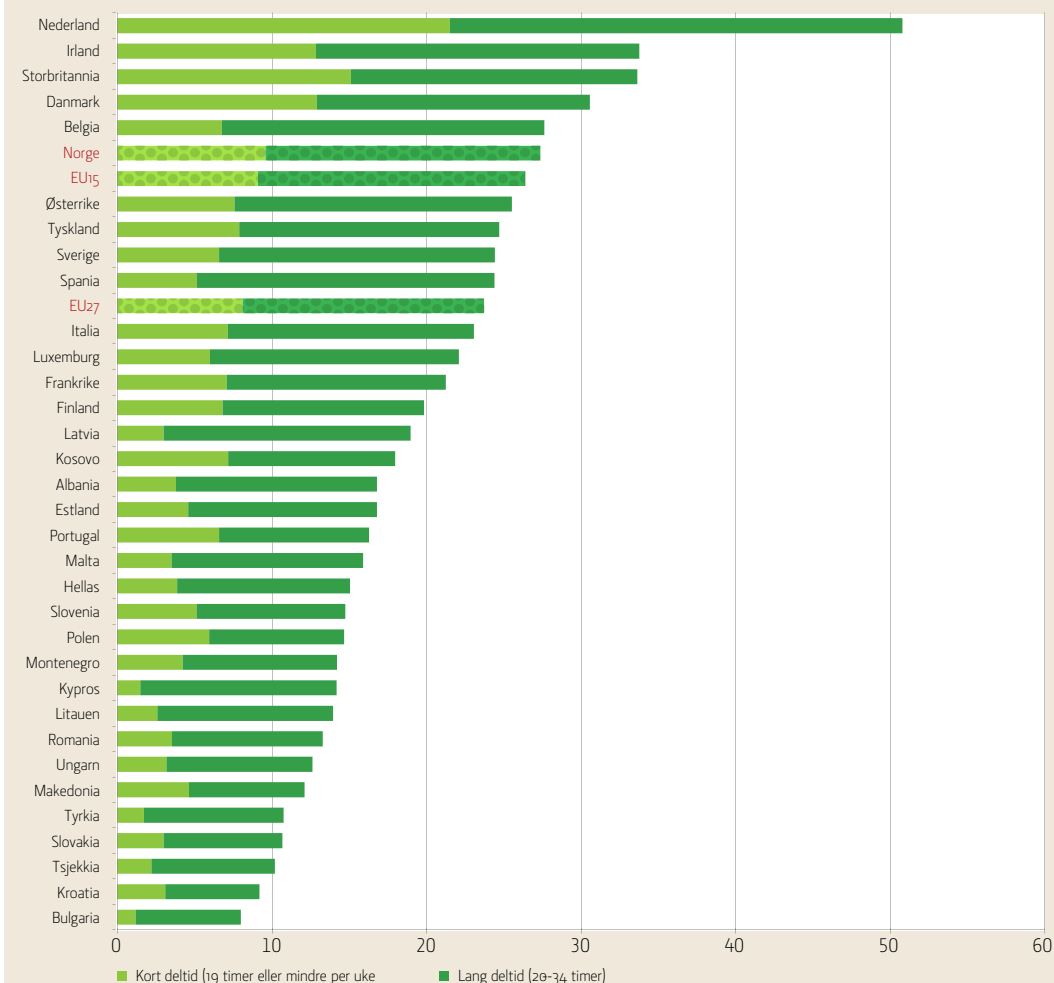
Blant europeiske yrkesaktive arbeider nærmere 24 prosent deltid, definert som ukentlig arbeidstid på 34 timer eller mindre. Andelen yrkesaktive kvinner som arbeider deltid, er 38 prosent, mens andelen menn utgjør 13 prosent. Utbredelsen av deltidssarbeid er svært forskjellig i de ulike landene. Forekomsten er høyest i Nederland, som har nærmere 50 prosent deltidssarbeidende. Deltidssarbeid forekommer i størst grad i de nordeuropeiske og skandinaviske landene, mens 26 prosent arbeider deltid i EU15. Andre land som har en høy andel deltidssarbeidende, er Danmark (31 %), Norge (28 %), Sverige (24 %) og Tyskland (24 %). Andelen i Italia og Spania tilsvarer gjennomsnittet i EU27 med 24 prosent. I den andre enden av

skalaen finner vi flere østeuropeiske land, der forekomsten av deltidssarbeid er lav.

Deltidssarbeid assosieres ofte med en bedre balanse mellom arbeid og familie, og Eurofound har foretatt noen utvidede analyser hvor de sammenlikner deltidssarbeidende med øvrige yrkesaktive på utvalgte parametere. Tallene viser at 93 prosent av dem med kort deltid oppgir at balansen er veldig god/god, mens 91 prosent av dem med lang deltid oppgir det samme. Til sammenlikning oppgir 80 prosent av heltidssarbeidende at balansen er veldig god/god.

Deltidssarbeidende oppgir at de i mindre grad har gode karrieremuligheter. Av dem med kort deltid oppgir 23 prosent gode karrieremuligheter, mens 28 prosent av dem med lang deltid oppgir det samme. Til sammenlikning oppgir 33–35 prosent av heltidssarbeidende gode karrieremuligheter. Blant dem som arbeider kort deltid, er andelen som er redd for å miste jobben (19 %), høyere enn blant dem som arbeider heltid (16 %) (Parent Thirion et al., 2012).

FIGUR 4.3 Prosentandel som jobber deltid, i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



Både i Norge og EU er deltidsarbeid konsentrert i bestemte yrker og sektorer av arbeidsmarkedet. I Norge er deltid vanlig blant pleie- og omsorgsarbeidere, servicepersonell, butikkmedarbeidere, renholdere og barne- og ungdomsarbeidere. I disse gruppene oppgir mer enn 40 prosent at de jobber deltid (Faktabok, 2011). Deltidsarbeid er vanligst i yrker uten krav til utdanning, i små bedrifter og blant midlertidig ansatte. Særlig gjelder dette ufrivillig deltid / undersysselssetting (SSB Rapport 2004/29). I motsetning til i EU er deltidsarbeid mindre utbredt blant ulike akademiske yrkesgrupper i Norge.

Deltidsarbeid er ikke alltid selvvalgt, og 37 prosent av dem som arbeider deltid i EU og 45 prosent av dem med kort deltid, ønsker å arbeide flere timer i uken, mens tilsvarende tall for ansatte som arbeider mer enn 34 timer i uken, er 10 prosent. Tall fra AKU viser at 9 prosent av de deltidsarbeidende i 2009 var undersysselsatt. Undersysselsatte er yrkesaktive som har avtale om å arbeide deltid, men som har forsøkt å få mer arbeid. I Norge utgjør kvinnene tre fjerdedeler av de undersysselsatte, og forekomsten av undersysselsatte er høyest innenfor helse- og sosialtjenester, varehandelen og hotell- og restaurantbransjen (Faktabok, 2011).

LANGE ARBEIDSUKER

En rekke studier har dokumentert at lange arbeidsdager er forbundet med økt risiko for arbeidsskader. En slik sammenheng sees særlig ved lange arbeidsøkter utover 12 timer; blant annet viser observasjoner at yteevnen gradvis reduseres når man arbeider lenger enn normal arbeidstid (Stami-rapport 9 [21] 2008).

I Europa er det store forskjeller mellom landene når det gjelder ukentlig arbeidstid på mer enn 48 timer. I Tyrkia oppgir seks av ti at de har en arbeidsuke på mer enn 48 timer. I Hellas arbeider fire av ti lange arbeidsuker, og land der flere enn to av ti har lange arbeidsuker, er hovedsakelig østeuropeiske. I den andre enden av skalaen finner vi Norge, som har den laveste andelen yrkesaktive som arbeider mer enn 48 timer i uken (8 %). I Frankrike, Sverige, Finland, Tyskland og Danmark arbeider rundt 10 prosent lange arbeidsuker. Dette er lavere enn gjennomsnittet i EU15, som er nærmere 14 prosent. Andelen europeiske menn som arbeider mer enn 48 timer i uken, er hovedsakelig høyere enn andelen kvinner. Unntaket er Hellas og Romania. I disse landene er kjønnsforskjellen

liten, og flere enn 30 prosent av sysselsatte kvinner oppgir at de har lange arbeidsuker.

TABELL 4.1 Prosentandel som oppgir faktisk arbeidstid på 48 timer eller mer, etter kjønn (Kilde: EWCS, 2010)

	Menn	Kvinner
Norge	12	3
Sverige	14	5
Danmark	15	5
Finland	13	6
Nederland	21	3
EU27	21	10
EU15	18	8

I EU27 er lange arbeidsuker særlig utbredt blant selvstendig næringsdrivende med ansatte (52 %) og blant selvstendig næringsdrivende uten ansatte (40 %). Til sammenlikning oppgir 11 % av ansatte lange arbeidsuker. Det samme mønsteret ser vi i Norge, hvor andelen selvstendig næringsdrivende med ansatte som oppgir lange arbeidsuker, er 56 prosent, andelen selvstendig næringsdrivende uten ansatte 30 prosent og andelen ansatte 6 prosent. Både i EU27 og Norge er lange arbeidsuker særlig utbredt blant ansatte i primærnæringene, hvor henholdsvis 50 og 56 prosent har arbeidsuker som overstiger 48 timer. I EU15 oppgir 35 prosent det samme, og dermed ligger ansatte i primærnæringene der

Eurofound har foretatt utvidede analyser av lange arbeidsuker sett opp mot helse og ulike psykososiale utfall. Det er viktig å påpeke at slike analyser er forbundet med stor usikkerhet når man ser på eksponering og effekt i et tverrsnittsmateriale. For å kunne si noe sikkert om årsaks-sammenhenger bør man ha målinger der eksponering kommer før effekt.

De som arbeider lange arbeidsuker, oppgir i større grad at de har gode muligheter for karriereutvikling, har tilhørighet til virksomheten, arbeider i et høyt arbeidstempo med stramme tidsfrister, opplever at arbeids- og familie-/privatlivet er i ubalanse, og har en jobb som kan medføre risiko for egen helse og sikkerhet, enn dem som har kortere arbeidsuker. De oppgir også at de i mindre grad kan ha samme jobb ved fylte 60 år, selv om denne forskjellen er liten (Pharent-Thirion, et al 2012).

I det norske utvalget er forskjellene ikke så entydige, men norske arbeidstakere med en lang arbeidsuke oppgir mer intensitet i arbeidet i form av høyt tempo og stramme tidsfrister samt større utfordringer knyttet til balansen mellom arbeid og familieforpliktelser. Det norske utvalget er lite, og andelen som arbeider mer enn 48 timer, er også lav. Utvidede analyser og fortolkninger av resultatene i det norske materialet må foretas med forsiktighet.



på samme nivå som ledere når det gjelder lange arbeidsuker. Blant ledere i EU27 og Norge oppgir henholdsvis 36 og 23 prosent lange arbeidsuker.

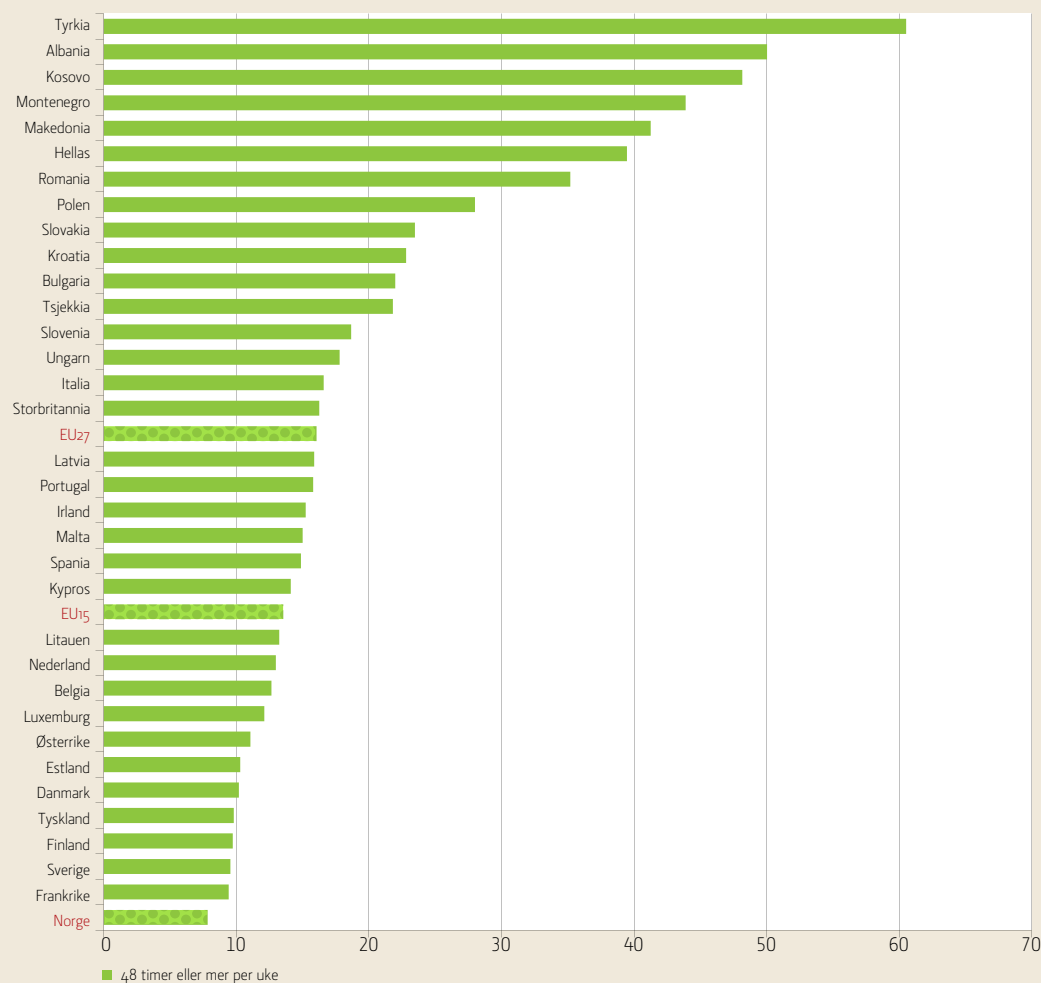
Et annet mål på lang arbeidstid er lange arbeidsdager, og et spørsmål som stilles i EWCS, er:

"Hvor mange ganger i måneden jobber du mer enn 10 timer per dag?"

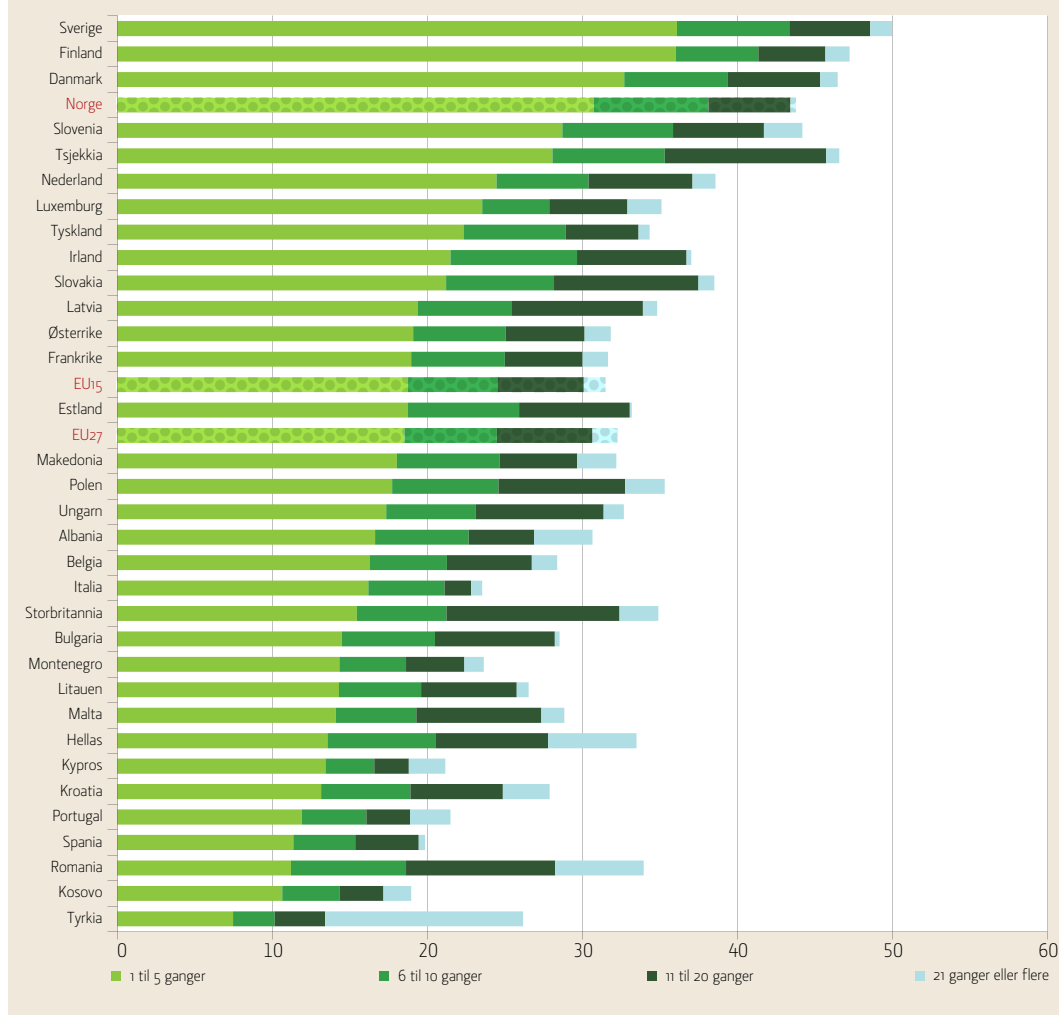
Figur 4.5 viser at Norge (31 %) og de andre nordiske landene er blant de landene som i størst grad oppgir at de har én til fem arbeidsdager i måneden som overstiger 10 timer. Sammen med Irland er Norge (7,4 %) også blant de landene der en høy andel arbeider 10 timer seks til ti ganger i måneden. Blant norske yrkesaktive oppgir 5 prosent at lange arbeidsdager 11 til 20 ganger

i måneden og lange arbeidsdager flere enn 21 dager i måneden er svært sjelden, og i så måte ligger landet under begge EU-gjennomsnittene (6 %). Til sammenlikning oppgir 13 prosent i Tyrkia lange arbeidsdager flere enn 21 dager i måneden. I Norge er arbeidstiden regulert i arbeidsmiljøloven, og arbeidsdager som jevnlig overstiger 10 timer, vil være et lovbrudd, selv om det finnes unntak fra regelen. Norge har høy forekomst av 10-timersdager, men tilhører ikke landene som har flest antall dager. Det er heller ikke slik at forekomsten av 10-timersdager gjenspeiles i lange arbeidsuker totalt sett. En rimelig fortolkning er at lengre arbeidsdager erstattes med kortere arbeidsuker, slik at den

FIGUR 4.4 Prosentandel som oppgir faktisk arbeidstid på 48 timer eller mer, i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



FIGUR 4.5 Prosentandel som oppgir antall dager som overstiger 10 timer månedlig, i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



samlede ukentlige arbeidstiden ikke avviker vesentlig fra gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid.

REGELMESSIG ARBEIDSTID

I perioden 2000–2010 har det vært få endringer i regelmessigheten i arbeidstiden. Nærmere 80 prosent i EU arbeider samme antall dager hver uke. I de nordiske landene er det en lavere andel som oppgir dette. Tilsvarende ser vi også at det i Norge og de nordiske landene er en mindre andel som arbeider samme antall timer i uken og begynner og slutter til samme tidspunkt hver uke. En mulig forklaring er at fleksibiliteten i arbeidstiden er høyere i de nordiske landene enn i EU.

Denne formen for fleksibilitet i arbeidslivet er imidlertid mer utbredt blant menn enn kvinner i EU og Norge. Kvinner oppgir i større grad at de arbeider samme antall timer daglig

og ukentlig, og at de begynner og slutter til fastsatte tidspunkt. Denne forskjellen skyldes fortrinnsvis at arbeidsmarkedet i Norge og EU er kjønnsdelt. Det er langt flere kvinner enn menn som jobber innenfor helse- og sosialtjenester og i tjenesteytende næringer, som har et mer fastsatt arbeidstidsmønster enn andre næringer.

En mindre andel i de nordiske landene har hjemmevakt ("on call"), men Danmark skiller seg ut og ligger på samme nivå som EU27. Hjemmevakt er mer utbredt blant menn enn kvinner både i de nordiske landene og i EU. Norge og Finland er blant de nordiske landene med en høyest forekomst av skiftarbeid, og i

TABELL 4.2 Prosentandel som oppgir ulike former for regelmessighet i arbeidet og atypiske arbeidstider, etter Norge, utvalgte enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

	Samme antall timer hver dag	Samme antall dager hver uke	Samme antall timer hver uke	Begynner og slutter til faste tider	"on call" (hjemmevakt)	Skift
Norge	53	71	59	56	13	18
Sverige	46	68	56	60	12	11
Danmark	33	67	56	57	20	7
Finland	49	70	61	50	10	22
Nederland	49	76	62	56	14	7
Tyskland	50	77	65	59	19	17
Storbritannia	59	78	69	56	15	17
EU27	58	77	67	62	20	17
EU15	57	79	66	62	18	16

Norge og EU27 er det en høyere andel kvinner enn menn som oppgir at de arbeider skift.

I EU er det langt mer vanlig å ha fastsatte arbeidstider og arbeidedager blant ansatte (63 %) enn blant selvstendignæringsdrivende med ansatte (33 %) og uten ansatte (29 %). I Norge er det også mindre utbredt med regelmessig arbeidstid blant selvstendig næringsdrivende enn blant ansatte.

ATYPISKE ARBEIDSTIDER

Nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt skiftarbeid omtales gjerne som atypiske arbeidstider og skiller seg fra vanlig dagarbeid som i Norge (AKU) defineres som en arbeidstid mellom klokken 06.00 og 18.00. Det foreligger en god del forskning på natt- og skiftarbeid, og det er dokumentert at denne type arbeid øker risikoen for forkortet søvn og nedsatt yteevne og kan gi en høyere ulykkesrisiko. Ulike plager og sykdommer er forbundet med denne typen arbeid, og risikoen for mage-/tarmplager, hjerte- og karsykdommer, brystkreft og senabort blant kvinner har vist seg å være høyere blant skiftarbeidere (Faktabok, 2011).

SKIFTARBEID

For industrivirksomheter, men også innenfor helse- og sosialtjenester og i tjenesteytende næringer, er det nødvendig med døgkontinuerlig drift for å sikre god produktivitet og inntjening og for å ivareta innbyggernes helse og sikkerhet.

I EU27 arbeider 20 prosent skift, i EU15 16 prosent, og siden 1991 har det vært en liten nedgang i andel skiftarbeidere. I Norge arbeider

i overkant 18 prosent av de sysselsatte skift. I EU er det ingen kjønnsforskjell, mens det i Norge er en liten overvekt av kvinner blant skiftarbeiderne.

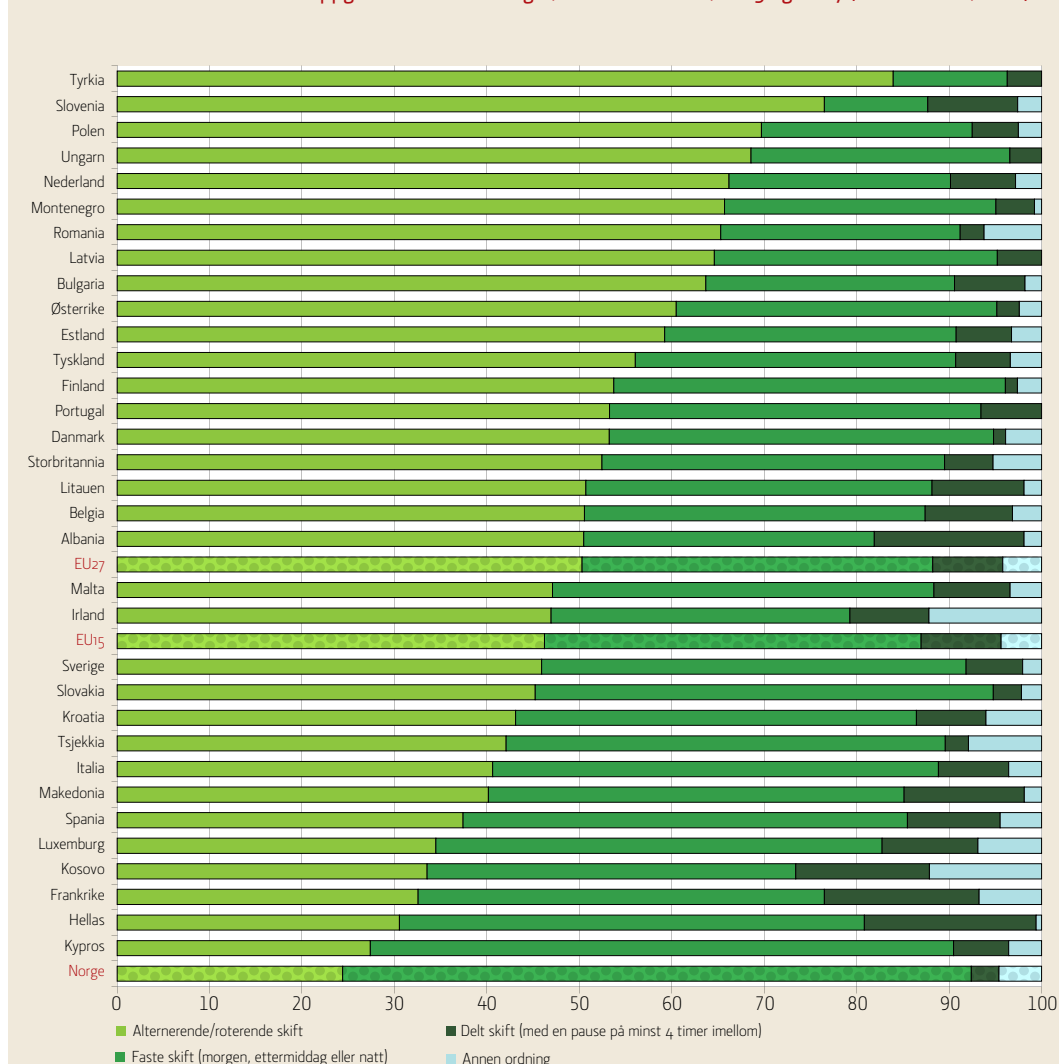
Spørsmål som stilles om skiftarbeid i EWCS er:

"Jobber du skift? Hvis ja; delt skift, faste skift eller alternerende skift?"

I EU er det en langt høyere andel skiftarbeidere blant heltidsansatte, mens det i Norge er en høyere andel blant dem med kort deltid (20 %) og lang deltid (28 %) enn blant heltidsarbeidende (17 %). Denne forskjellen skyldes nok at skiftarbeid og deltidsarbeid særlig er utbredt i helsesektoren, som i Norge sysselsetter mange arbeidstakere. I EU er skiftarbeid særlig utbredt i den yngste aldersgruppen. Forekomsten av skiftarbeid i den yngste aldersgruppen er også høy i Norge, hvor en av fire arbeider skift i aldersgruppen 15–24. Men det er også en relativt høy andel i aldersgruppen 35–44 år, hvor en av fem oppgir at de arbeider skift.

I EU27 arbeider en av to skiftarbeidere alternerende/roterende skift, fire av ti arbeider faste skift (morgen, ettermiddag eller natt), mens nærmere 8 prosent arbeider delt skift. I EU15 arbeider 46 prosent alternerende/roterende skift, 41 prosent arbeider faste skift, mens nærmere 9 prosent arbeider delt skift. I Norge er det mest vanlig å arbeide faste skift (68 %), mens en av fire arbeider roterende skift, og 3 prosent arbeider delt skift. I Sverige er det en like stor andel som arbeider alternerende/roterende skift som faste skift (46 %), mens 6 prosent arbeider delt skift. I Danmark og Finland oppgir henholdsvis 53 prosent og 54

FIGUR 4.6 Prosentandel som oppgir ulike skiftordninger, etter enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



TABELL 4.3 Ulike effekter av skiftarbeid i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

		God balanse mellom arbeidstid og familie	Arbeidet påvirker helsen negativt	Arbeider i et høyt tempo minst halvparten av tiden	Konsultert om måloppnåelse i arbeidet
Norge	Skift arbeid	76	47	71	36
	Ikke skiftarbeid	94	38	65	52
EU27	Skift arbeid	71	33	55	40
	Ikke skiftarbeid	84	23	44	48

prosent alternerende/roterende skift, 42 prosent faste skift, mens i overkant av 1 prosent oppgir delt skift. Fordelingen i Tyskland er 56 prosent, 35 prosent og 6 prosent, mens fordelingen i Nederland er 66 prosent, 24 prosent og 7 prosent.

NATTARBEID

Spørsmålet om nattarbeid i EWCS avviker fra spørsmål som stilles i norske nasjonale

spørreundersøkelser som LKU og AKU. Denne fremstillingen gir derfor ikke et godt bilde på andelen sysselsatte som har nattarbeid i Norge, men gir likevel et godt grunnlag for å sammenlikne Norge med et EU-gjennomsnitt og utvalgte enkeltland når det gjelder en arbeidstid på minst 2 timers varighet mellom kl. 22.00 og 05.00. Tabell 4.4 viser at en noe

høyere andel sysselsatte i Norge (11 %) arbeider 1–5 netter i måneden sammenliknet med EU-gjennomsnittet (9 %). Både i Norge, Sverige, Finland, Tyskland og i EU15/27 jobber mellom 9 og 10 prosent flere enn 5 netter i måneden. Danmark og Nederland er de landene der færrest jobber flere en 5 netter, mens Storbritannia skiller seg ut med en langt høyere andel.

Spørsmål som stilles om nattarbeid i EWCS er:

"Hvor mange ganger i måneden arbeider du normalt om natten, det vil si minst to timer mellom kl. 22.00 og 05.00?"

I Norge jobber 15 prosent av mennene 1–5 netter i måneden, mens tilsvarende andel i EU er om lag 10 prosent. Rundt 12 prosent av mennene i Norge og EU arbeider mer enn 5 netter i måneden. Norske kvinner ligger på tilnærmet samme nivå som kvinnene i EU, med 7 prosent som jobber 1–5 netter og rundt 6 prosent som jobber mer enn 5 netter i måneden. Tall fra LKU viser imidlertid at det ikke er noen forskjell mellom kjønnene, og at nærmere 10 prosent blant begge kjønn arbeider natt.

KVELDSARBEID

Tabell 4.4 viser at andelen yrkesaktive som arbeider mer enn 5 kvelder i måneden, er nokså lik i de nordiske landene og i EU (24–25 %), mens Finland (28 %) og Storbritannia (27 %) skiller seg ut med en noe høyere andel. Andelen som arbeider mellom 1–5 kvelder i måneden er langt høyere i de nordiske landene og Nederland (28–29 %) enn i EU, der dette

oppgis av rundt 19 prosent. Men ser vi på kveldsarbeid totalt sett, har det ikke vært noen endring i andelen som oppgir dette, i løpet av siste femårsperiode. En forklaring på at det er en høyere andel som arbeider 1–5 kvelder i Norge og de nordiske landene, kan muligens være at det er en høyere andel som har fleksibel arbeidstid i disse landene, og som arbeider på kveldstid uten at dette er fast og avtalt kveldsarbeid.

Spørsmål som stilles om kveldsarbeid i EWCS er:

"Hvor mange ganger i måneden jobber du kveldstid, det vil si minst to timer mellom klokken 18.00 og 22.00?"

LØRDAG OG SØNDAGSARBEID

Det er en langt høyere andel i Norge (35 %), Danmark (35 %) og Tyskland (36 %) som arbeider 1–2 lørdager i måneden, enn i EU 15/27 (25–26 %). Motsatt ser vi at det er en langt høyere andel i EU som arbeider tre eller flere lørdager i måneden. Fra 2005 har det vært en liten reduksjon i andelen som har lørdagsarbeid i EU (fra 55 til 49 % i EU27 og fra 51 til 49 % i EU15). Akkurat som med lørdagsarbeid er andelen sysselsatte som jobber minst 2 timer 1–2 søndager i måneden, høyest i Norge og de andre nordiske landene. Samtidig er Norge og Tyskland de landene der færrest arbeider tre eller flere søndager i måneden. I Norge er søndagsarbeid regulert i arbeidsmiljøloven, og yrkesaktive som arbeider skift eller turnus, har sjelden mer enn to arbeidshelger i måneden, med tilsvarende antall dager fri i uken. Det bidrar nok til at færre oppgir søndagsarbeid tre eller flere

TABELL 4.4 Prosentandel som oppgir ulike atypiske arbeidstider, etter utvalgte enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

	Nattarbeid		Kveldsarbeid		Lørdagsarbeid		Søndagsarbeid	
	1–5 netter	Mer enn 5 netter	1–5 kvelder	Mer enn 5 kvelder	1–2 lørdager	3 eller flere	1–2 søndager	3 eller flere
Norge	11	9	30	24	35	6	28	5
Sverige	11	8	31	25	29	9	30	8
Danmark	15	6	32	24	35	11	32	10
Finland	16	8	29	28	29	15	27	11
Nederland	10	5	28	22	23	19	21	9
Storbritannia	9	12	19	27	31	22	21	14
Tyskland	11	9	23	25	36	16	20	5
EU15	9	8	20	25	26	24	18	9
EU27	9	9	19	25	27	24	18	10

ganger i måneden i Norge, sammenliknet med flere av de andre landene i undersøkelsen. Det har ikke vært noen endringer i forekomsten av søndagsarbeid i EU generelt fra 2005 til 2010.

FLEKSIBEL ARBEIDSTID

Fleksibilitet i arbeidslivet er noe stadig flere yrkesaktive etterspør, i stor grad fordi man ønsker at arbeidstiden skal være tilpasset familielivet og sosiale forpliktelser. Men kravene om fleksibilitet er også drevet frem av ønsker og behov blant arbeidsgivere. Overtid og skiftarbeid, men også deltid og helgearbeid, kan ses som ett uttrykk for virksomhetenes behov for fleksibilitet.

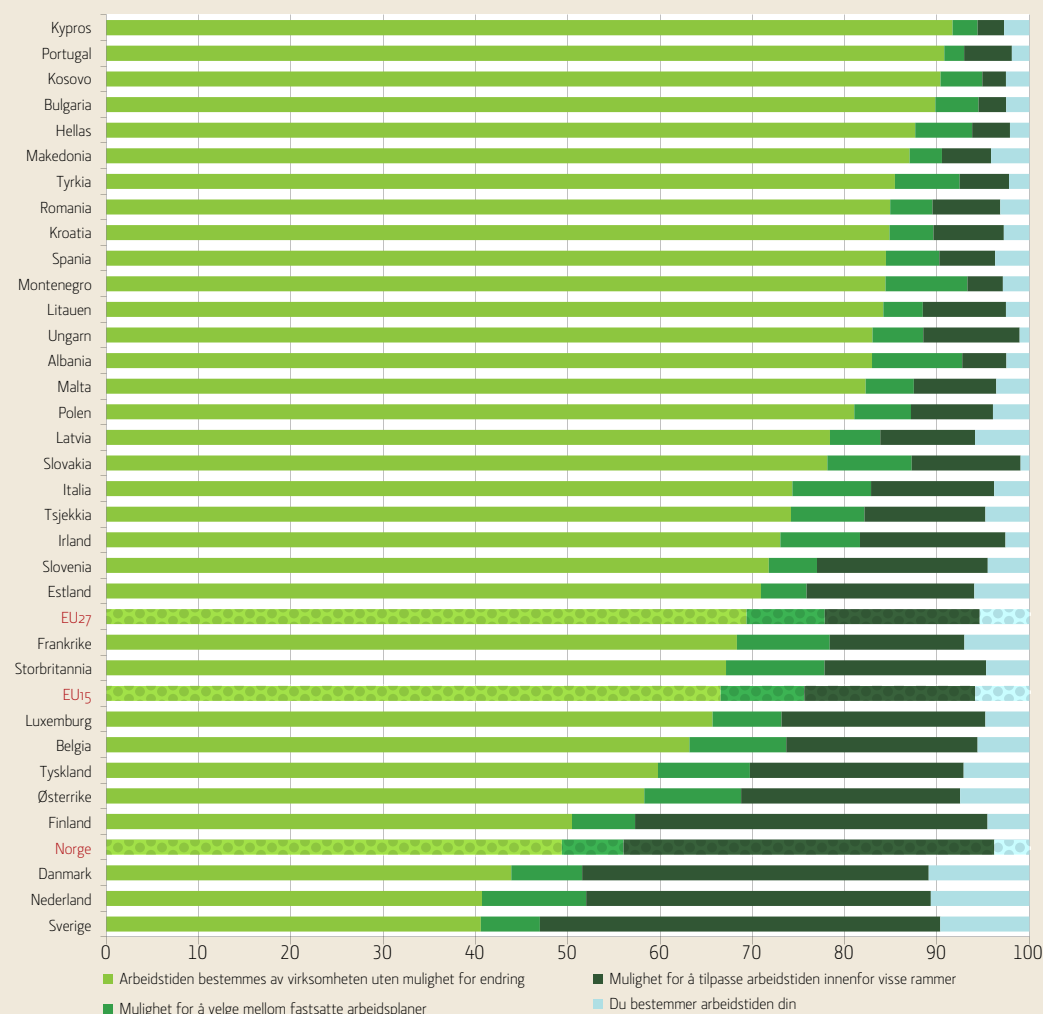
Blant alle yrkesaktive har selvstendig næringsdrivende mer innflytelse over egen arbeidstid enn ansatte, og i EU27 oppgir 90 prosent av de selvstendige at de kan tilpasse

arbeidstiden etter egne behov (med eller uten visse rammer). Andelen ansatte som oppgir det samme, er 33 prosent. I Norge oppgir 92 prosent av de selvstendige at de kan tilpasse arbeidstiden, mens 51 prosent av de ansatte oppgir det samme. Siden selvstendig næringsdrivende i så stor grad kan bestemme over egen arbeidstid sammenliknet med ansatte, er disse ekskludert fra de videre analysene om fleksibel arbeidstid.

De som oppgav at arbeidsgiver gir dem liten fleksibilitet til å bestemme og organisere arbeidstiden, ble stilt følgende oppfølgingsspørsmål:

"Forekommer det regelmessige endringer i arbeidstiden din? Hvis ja, hvor lang tid i forveien blir du informert om disse endringene?"

FIGUR 4.7 Prosentandel som oppgir ulike muligheter til å bestemme arbeidstiden, i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



TABELL 4.5 Prosentandel som oppgir at det forekommer endringer i arbeidstiden, og hvor mange dager i forveien man blir informert om endringen, i Norge, utvalgte enkeltland, EU15 og EU 27 (Kilde: EWCS, 2010)

	Nei	Ja, samme dag	Ja, dagen før	Ja, flere dager i forveien	Ja, flere uker i forveien
Norge	70,0	9,1	4,6	6,6	8,4
Sverige	58,9	6,0	6,0	12,1	16,1
Danmark	53,1	20,4	9,3	10,9	5,9
Finland	53,2	12,2	13,7	14,5	5,4
Nederland	75,5	6,7	4,6	8,1	4,9
Storbritannia	65,2	8,5	7,3	11,7	5,9
Tyskland	50,4	10,2	13,8	19,7	5,1
EU27	65,0	8,1	8,8	13,1	4,2
EU15	64,2	8,5	8,8	13,5	4,3

Det er store forskjeller mellom landene når det gjelder hvordan arbeidstiden bestemmes. I enkelte sør- og østeuropeiske land er det primært virksomhetene som bestemmer arbeidstiden. I den andre enden av skalaen, hvor det er større fleksibilitet med hensyn til hvordan arbeidstiden bestemmes, finner vi Norge (49 %), Sverige (41 %), Nederland (41 %) og Danmark (44 %). Disse landene ligger også langt under EU-gjennomsnittet (67 % i EU15, 69 % i EU27). Selv når vi har ekskludert de selvstendig næringsdrivende, oppgir rundt 10 prosent i Sverige, Nederland og Danmark at de bestemmer arbeidstiden helt selv, mens andelen er 4 prosent i Norge. Norge og de nordiske landene er også de landene der flest oppgir at de har mulighet til å tilpasse arbeidstiden innenfor visse rammer. Rundt fire av ti i Sverige, Nederland, Danmark, Norge og Finland oppgir dette.

Sammenliknet med de skandinaviske landene og EU-gjennomsnittet forekommer det få endringer i arbeidstiden i Norge, og 70 prosent oppgir at det ikke forekommer endringer. Hvis det forekommer, er det mest vanlig at de blir informert om endringen samme dag (9 %) eller flere uker i forveien. I Norge er det særlig

ansatte i offentlig administrasjon og forsvar (30 %) som oppgir at de blir informert om endringer samme dag. Blant næringsgruppene utdanning (12 %) og helse- og sosialtjenester (13 %) er det mer vanlig at de blir informert om endringer flere uker i forkant.

ARBEIDSTID UTOVER HOVEDJOBBen

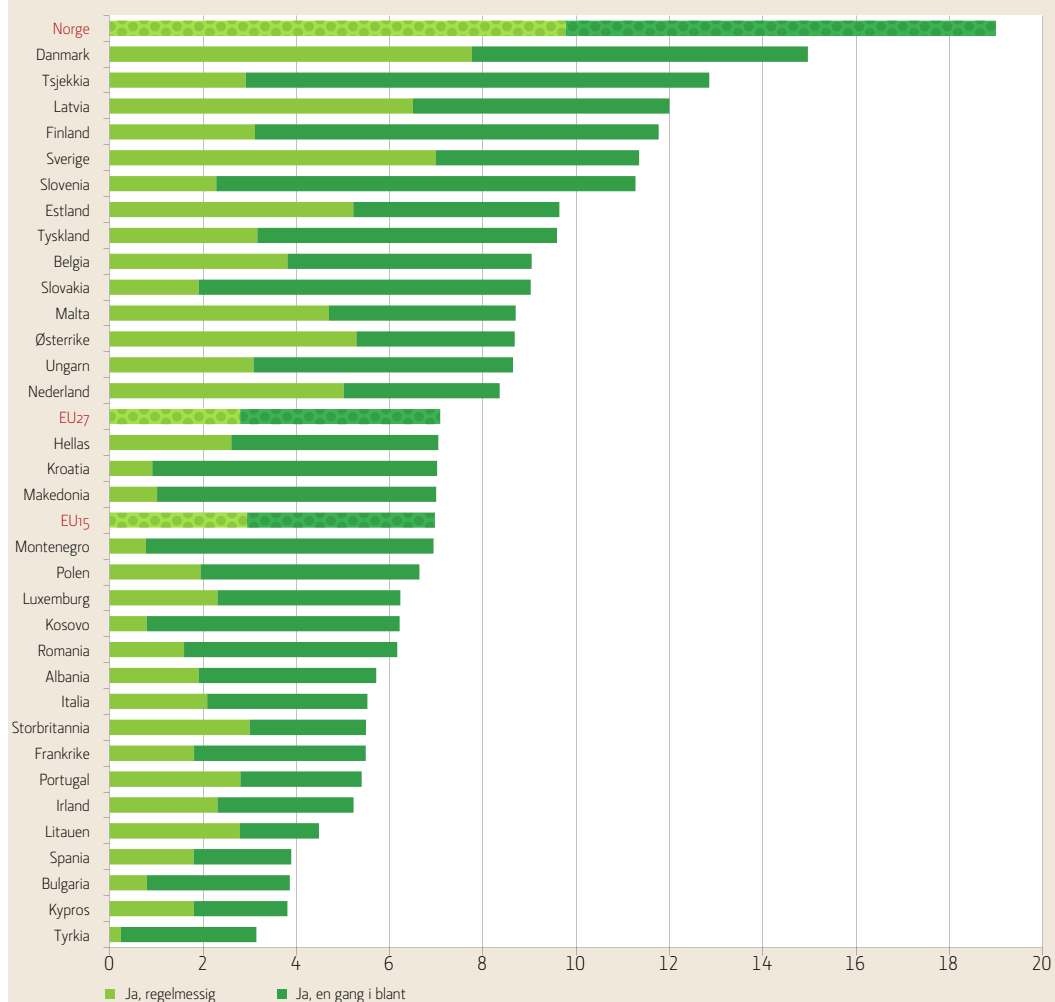
I arbeidsmiljøundersøkelser er man stort sett opptatt av den arbeidstiden man tilbringer i hovedjobben. Denne arbeidstiden behøver ikke nødvendigvis gi det korrekte bildet av hvor mye tid den enkelte bruker på å arbeide. Flere yrkesaktive velger å ha bijobber ved siden av hovedjobben, kanskje som et resultat av undersysselsetting, men det kan også reflektere et behov for høyere inntekt i ulike perioder i livet.

I EWCS kartlegges forekomst av bijobb samt tiden brukt på omsorg for barn og eldre, husarbeid og fritidsaktiviteter. I tillegg til tiden man benytter på hovedjobben, vil alle disse faktorene ha betydning for hvilken balanse man opplever å ha mellom forpliktelser på jobb og forpliktelser i privatlivet.

I EU27 oppgir rundt 7 prosent at de har en bijobb. Forekomsten er høyest i de skandinaviske landene (Norge [19 %], Danmark [15 %], Finland og Sverige [11 %]) og i flere østeuropeiske land som Tsjekkia (13 %) og Latvia (12 %). Gjennomsnittlig antall timer i en bijobb er 10 timer i Norge og EU. Standardavvikene er høye, og det betyr at noen arbeider langt flere timer i bijobben, mens andre igjen jobber langt færre.

I Norge arbeider 33 prosent regelmessig utenom vanlig arbeidstid. Det er mest utbredt innenfor overnattings- og serveringsvirksomhet (66 %), transport (59 %), helse- og sosialtjenester (49 %) og varehandel (46 %). Arbeid utenom vanlig dagtid er mest utbredt blant de unge, og nesten halvparten i aldersgruppen 16–24 arbeider utenom vanlig dagtid, som oftest i kombinasjon med utdanning. Flere kvinner enn menn og deltidsarbeidende arbeider utenom vanlig dagtid, og det henger sammen med overrepresentasjonen av kvinner og utbredelsen av deltidsarbeid i helse- og sosialnæringen (AKU, 2011:SSB).

FIGUR 4.8 Prosentandel som oppgir at de har en eller flere bijobber, etter enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



TABELL 4.6 Prosentandel som har en bijobb, etter ulike bakgrunnsvariabler i Norge (Kilde: EWCS, 2010)

	Bijobb
Menn	21
Kvinner	17
15-24 år	26
25-34 år	19
35-44 år	18
45-54 år	18
55-66 år	17
Kort deltid (<19 timer)	32
Lang deltid (20-34 timer)	26
Heltid (35-40 timer)	16
Lang heltid (>41 timer)	17
Midlertidig ansettelseskontrakt	30
Fast ansettelse	16

I Norge er det en høyere andel menn enn kvinner og en høyere andel yngre enn eldre yrkesaktive som har flere enn en jobb. Det er også flere deltidsarbeidende enn heltidsarbeidende og flere arbeidstakere på en tidsbegrenset kontrakt enn arbeidstakere med fast ansettelse som har flere enn en jobb. I EU er det langt mindre vanlig at det å ha en bijobb, er avhengig av kjønn, alder, arbeidstid og ansettelsesforhold.

SAMLET ARBEIDSTID

En indikator på samlet arbeidstid inkluderer i tillegg til hovedjobb bijobb, ubetalt arbeidstid samt reisetid til jobb. Den tradisjonelle måten å måle arbeidstid på omfatter ikke tiden brukt på reising til og fra jobb, selv om mange yrkesaktive helt klart opplever dette som en del av den tiden man vier til jobb. Reisetiden vil ha konsekvenser for balansen mellom arbeid og familieliv, og lang

reisetid til jobb vil gå utover tiden man har til rådighet til familie og fritidsaktiviteter. I Norge har yrkesaktive en gjennomsnittlig reisetid til og fra jobb på 33 minutter og en langt kortere reisetid enn sysselsatte i de øvrige nordiske landene Sverige, Danmark og Finland (43 minutter).

Generelt sett er reisetiden til deltidsansatte betydelig lavere enn reisetiden til heltidsansatte. Dette er i tråd med forskning på området som viser en sammenheng mellom deltidsarbeid, kjønn og tid brukt på pendling. Det argumenteres for at ansvarsfordelingen i hjemmet medvirker til at kvinner har

jobber med kortere reisetid (på samme måte som flere kvinner velger deltidsarbeid).

I EWCS defineres ubetalt arbeidstid som tid brukt på følgende faktorer:

- Omsorg for og oppdragelse av barn
- Omsorg for eldre og handikappede eller funksjonshemmede
- Matlaging og husarbeid
- Hagearbeid og vedlikehold

TABELL 4.7 Ubetalt arbeidstid etter kjønn i utvalgte enkeltland, EU15 og EU27
(Kilde: EWCS, 2010)

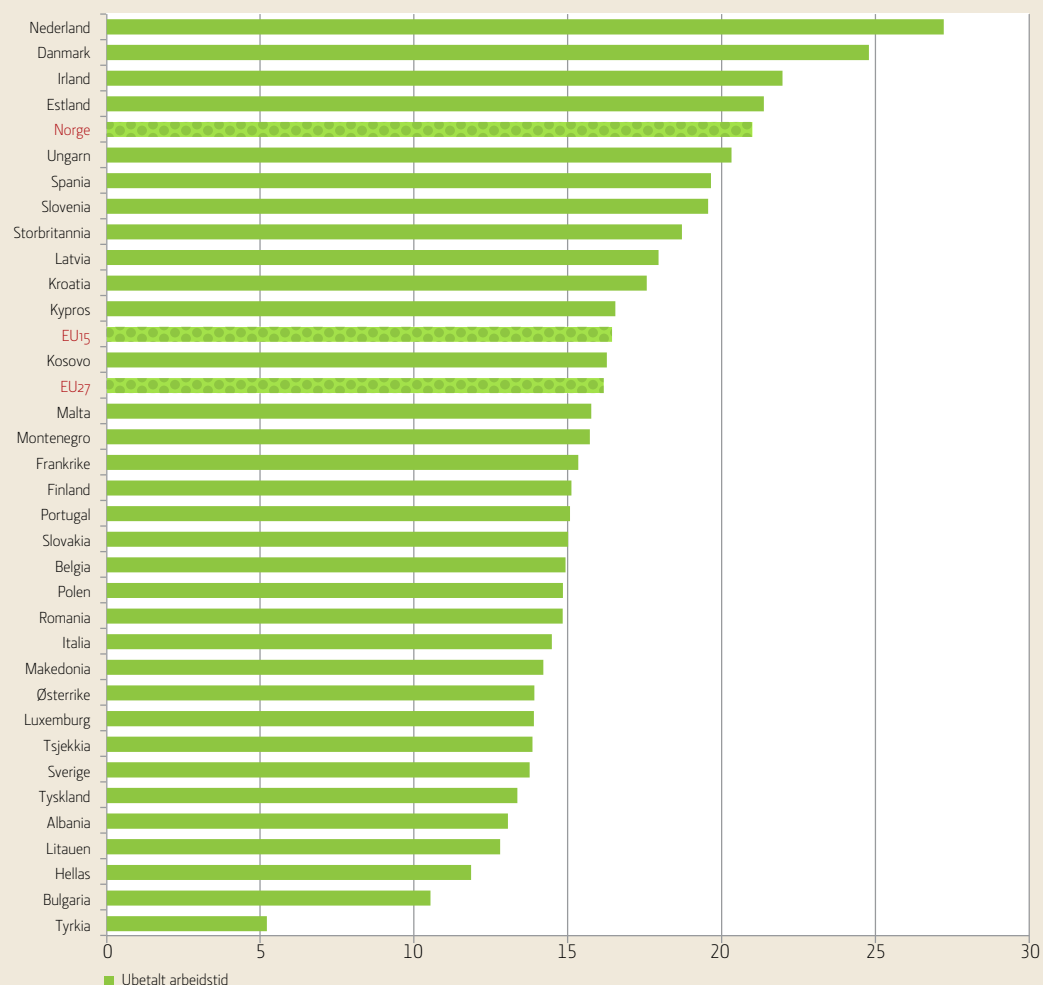
		Hagearbeid og vedlikehold (minutter)	Omsorg for eldre, handikappede eller funksjonshemmede slektninger (minutter)	Matlaging og husarbeid (timer)	Omsorg for og oppdragelse av barn (timer)
Norge	Menn	75	23	5	9
	Kvinner	65	75	12	17
	Totalt	70	49	9	13
Sverige	Menn	51	13	8	6
	Kvinner	37	19	10	9
	Totalt	44	16	9	8
Danmark	Menn	102	17	7	14
	Kvinner	70	17	12	23
	Totalt	85	17	9	18
Finland	Menn	41	8	5	5
	Kvinner	47	26	10	10
	Totalt	44	16	8	8
Nederland	Menn	68	14	7	10
	Kvinner	54	59	15	33
	Totalt	62	35	11	21
Storbritannia	Menn	51	32	7	5
	Kvinner	33	69	15	13
	Totalt	43	49	11	9
Tyskland	Menn	60	13	4	4
	Kvinner	59	50	13	6
	Totalt	59	29	9	5
EU15	Menn	49	28	6	5
	Kvinner	36	59	14	13
	Totalt	43	43	10	9
EU27	Menn	60	31	6	5
	Kvinner	43	96	14	12
	Totalt	53	45	10	8

Det er viktig å minne om at respondentene i denne undersøkelsen er yrkesaktive, og at mye ubetalt arbeid utføres av personer som av ulike årsaker står utenfor arbeidsmarkedet. Norske sysselsatte bruker i gjennomsnitt rundt 50 minutter per uke på omsorg for eldre, handikappede eller funksjonshemmede slektninger, og tidsbruken ligger på samme nivå som i Storbritannia og EU27, mens yrkesaktive i de øvrige nordiske landene oppgir at de bruker langt mindre tid på denne typen omsorg. I EWCS 2010 er det tatt med ett nytt spørsmål om hvor mye tid som benyttes til vedlikehold og hagearbeid.

Tabell 4.7 viser at sysselsatte i Norge bruker i gjennomsnitt 70 minutter i uken på denne aktiviteten. Bare Danmark har et høyere tidsforbruk med et gjennomsnitt på 1 time og 40 minutter. EU-gjennomsnittene er langt

lavere med henholdsvis 53 minutter i EU27 og 43 minutter i EU15. Det er mye vanligere å bruke tid på husarbeid og matlaging samt på omsorg og oppdragelse av barn, og i Norge og de øvrige nordiske landene bruker sysselsatte i gjennomsnitt 9 timer i uken på matlaging og husarbeid. I Nederland og Storbritannia er tidsbruken 11 timer, mens den i EU generelt er 10 timer. Særlig Danmark (21 timer), men også Norge (13 timer), skiller seg ut fra de øvrige nordiske landene, Sverige og Finland (8 timer), med langt flere timer i uken benyttet til omsorg for barn. Det er store forskjeller i ubetalt arbeidstid blant menn og kvinner, og kvinner bruker mye mer tid på omsorg for barn, eldre og funksjonshemmede samt husarbeid enn menn, mens menn har et høyere tidsforbruk på vedlikehold og hagearbeid.

FIGUR 4.9 Ubetalt samlet arbeidstid etter enkeltland, EU15 og EU27. (Kilde: EWCS, 2010)



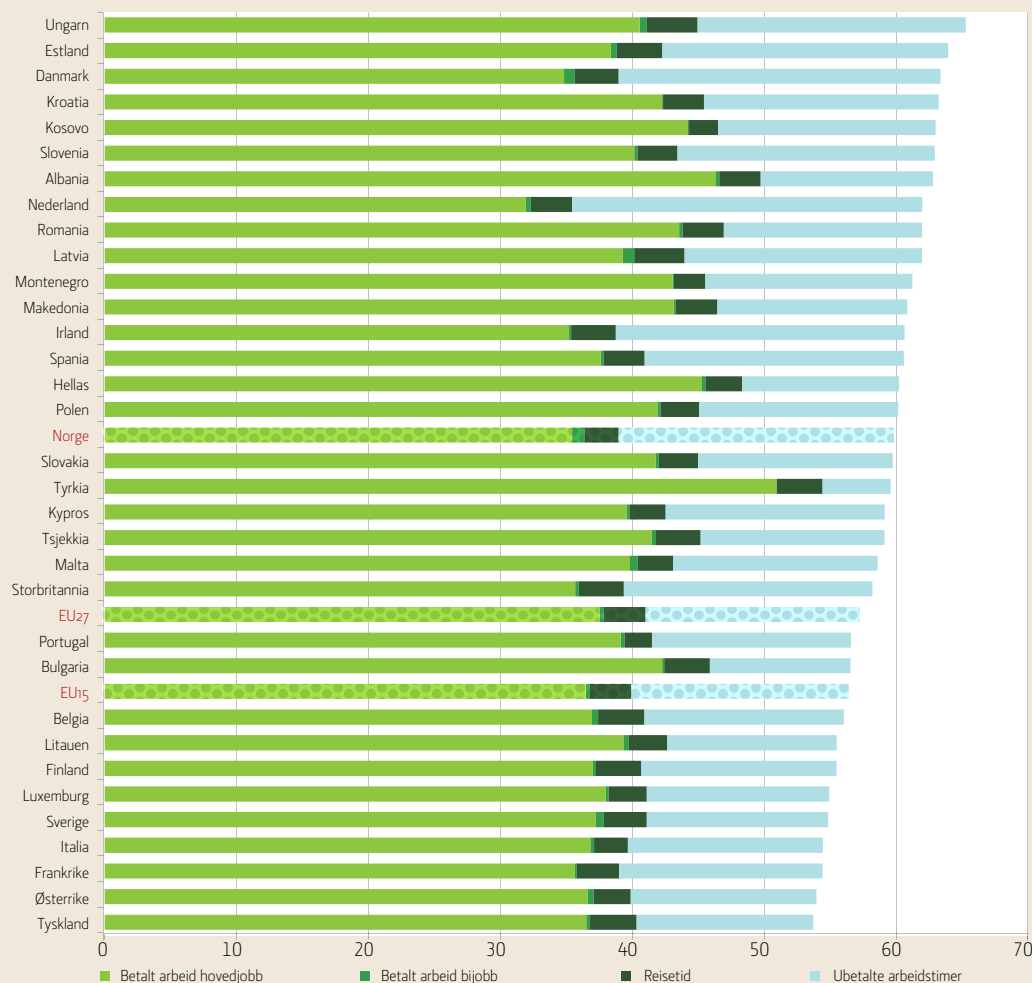
Både når det gjelder variabelen omsorg for eldre, handikappede eller funksjonshemmede slektninger og variabelen omsorg for barn, må man ta høyde for at respondentene kan ha tolket spørsmålene forskjellig. Det er relativt stor spredning i svarfordelingen, og noen har svart et lite antall timer i uken, mens andre igjen har svart 24 timer. Dette indikerer at sistnevnte har tolket spørsmålet som et spørsmål om ansvar i stedet for et spørsmål om tid brukt på direkte omsorg, og det er viktig å ta høyde for dette i tolkningen av resultatene.

Norge (21 timer) og Danmark (24 timer) er blant de landene som har klart flest ubetalte arbeidstimer i uken, sammenliknet med EU-landene. Yrkesaktive i Nederland ligger på topp med 27 timer i uken, mens sysselsatte i Tyrkia (5 timer) og Bulgaria (10 timer) oppgir færrest antall ubetalte arbeidstimer i uken.

Gjennomsnittet i EU15 og EU27 er 16 timer. Denne forskjellen kan skyldes kulturelle faktorer, men det kan også være slik at yrkesaktive kvinner i de sistnevnte landene i større grad får hjelp til pass av barn og stell av hus, noe som vil være en forutsetning for yrkesaktivitet i disse landene. Tyrkia er også blant de landene som har høyest forekomst av lange arbeidsuker både blant menn og kvinner.

Indikatoren på samlet arbeidstid i Figur 4.9 er et samlemaal på betalt arbeid i hovedjobb og bijobb(er), ubetalt arbeid og reisetid til og fra jobb. Flere østeuropeiske land, men også Danmark (63 timer), ligger på topp i antall timer samlet arbeidstid. Norge er blant de landene med lavest gjennomsnittlig betalt arbeidstid (35 timer), men likevel har norske sysselsatte en arbeidsuke på 60 timer, noe som er høyere enn EU15 og EU27, der sysselsatte har en

FIGUR 4.10 Samlet arbeidstid i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



arbeidsuke på 57 timer. Generelt sett er det små forskjeller i samlet arbeidstid mellom landene. På topp finner vi Ungarn med 65 timer, og på bunn finner vi Tyskland med 54 timer. Den samlede arbeidstiden på et europeisk plan har ikke endret seg i løpet av siste femårsperiode.

Ved å dele inn samlet arbeidstid etter kjønn, alder, heltid og deltid kan vi si litt mer om hvordan den samlede arbeidstiden fordeler seg i Norge og EU27. Kvinner mellom 35–44 år har den klart høyest samlede arbeidstiden i Norge med rundt 80 timer i uken. Norske menn i den yngste aldersgruppen oppgir imidlertid en lengre samlet arbeidsuke enn kvinner. Dette skyldes primært at en høyere andel menn enn kvinner ikke bare har betalt arbeidstid i hovedjobb, men også i bijobb. I EU27 er det kvinner i aldersgruppen 35–44 år (nærmere 70 timer i uken) som har den høyeste samlede arbeidstiden sammenliknet med menn og kvinner i de øvrige aldersgruppene, men samtidig oppgir disse kvinnene en mye lavere samlet arbeidstid enn norske yrkesaktive kvinner i samme aldersgruppe.

Norske og europeiske heltids- og deltidsarbeidende menn har gjennomgående en mindre samlet arbeidstid enn kvinner. Men blant kvinner og menn med arbeidstid på enn 41 timer i uken oppgir menn (70 timer) en lengre arbeidsuke enn kvinner (67 timer). Dette skyldes først og fremst at menn har flere timer med betalt jobb, mens kvinner i denne gruppen har flere ubetalte arbeidstimer. Menn som arbeider kort og lang deltid, oppgir i langt mindre grad enn kvinner med samme stillingsprosent at de yter omsorg for barn og eldre, gjør husarbeid og vedlikeholdsarbeid. Unntaket er menn (1,5 timer) med lang deltid som driver vedlikeholdsarbeid i litt større grad enn kvinnene (1 time) med samme type stillingsprosent. Dette er et uttrykk for at kvinner som arbeider deltid, utøver omsorgsoppgaver i hjemmet, mens det er langt mer vanlig blant menn å kombinere deltid med utdanning.

I 2010 brukte norske menn 38 prosent mer tid på inntektsgivende arbeid enn kvinner, mens kvinner brukte 28 prosent mer tid på husarbeid enn menn.

Totalt sett brukte menn 47 minutter mer til husarbeid per dag i 2010 enn i 1971. Blant kvinnene har det vært en nedgang på 2 timer og 5 minutter. For mennene skyldes økningen i første rekke at det er flere som tar del i denne typen arbeid, ikke at de som gjør det, bruker mer tid (Tidsbruksundersøkelsen, 2010, SSB).

ARBEID UTENFOR FAST ARBEIDSSTED

I den senere tid har det vært et tiltakende fokus på hvor arbeidstakerne faktisk utfører arbeidet sitt. Yrkesaktive som arbeider utenfor et fast arbeidssted, for eksempel på en byggeplass, kan befinne seg i en gråsone når det gjelder ivaretagelse av helse, miljø og sikkerhet (HMS), selv også når virksomhetene har HMS-ansvar for arbeidstakere som arbeider utenfor virksomhetens egne lokaler. I Norge diskuteres det også i hvilken grad og hvordan yrkesaktive som arbeider utenfor arbeidsgivers lokaler, for eksempel sjåfører, kan kontrolleres i form av GPS, elektronisk sporing og lignende.

I EWCS stilles for første gang følgende spørsmål:

"Innebærer jobben din at du må besøke kunder, pasienter eller klienter eller jobbe i deres lokaler eller hjemme hos dem?"

De fleste yrkesaktive i Europa arbeider i arbeidsgivers lokaler, men det er store variasjoner mellom landene. I EU arbeider tre fjerdedeler av de sysselsatte i arbeidsgiverens lokaler (kontor, fabrikk, butikk, skole osv.) eller i egne lokaler hvis de er selvstendig næringsdrivende. En femtedel arbeider andre steder, for eksempel i kundens lokaler, i et kjøretøy eller utendørs på en anleggsplass. Kun 4 prosent oppgir at de arbeider hjemmefra. I Norge, Danmark og Luxemburg arbeider i overkant av åtte av ti i arbeidsgivers eller egne lokaler. Flere øst- og søreuropeiske land har en høy andel yrkesaktive som arbeider andre steder, og Romania (41 %) og Albania (42 %) er de landene der færrest oppgir at de arbeider i arbeidsgivers egne lokaler. Andelen som oppgir at de arbeider hjemmefra, er høyest i Frankrike, Litauen, Polen, Romania og Storbritannia (fra 5 % i Storbritannia til 11 % i Romania). I Norge er hjemmearbeid lite utbredt og oppgis av rundt 1 prosent. Andelen i Danmark og Sverige er rundt 2 prosent.

Eurofound peker på at lokaliseringen av arbeidssted i stor grad er avhengig av hvilken type arbeid som skal utføres, og kjønn.

Mens majoriteten av yrkesaktive og særlig kvinner arbeider i arbeidsgiverens lokaler, gjelder dette bare halvparten av de selvstendig næringsdrivende. Det er også hovedsakelig selvstendig næringsdrivende menn som



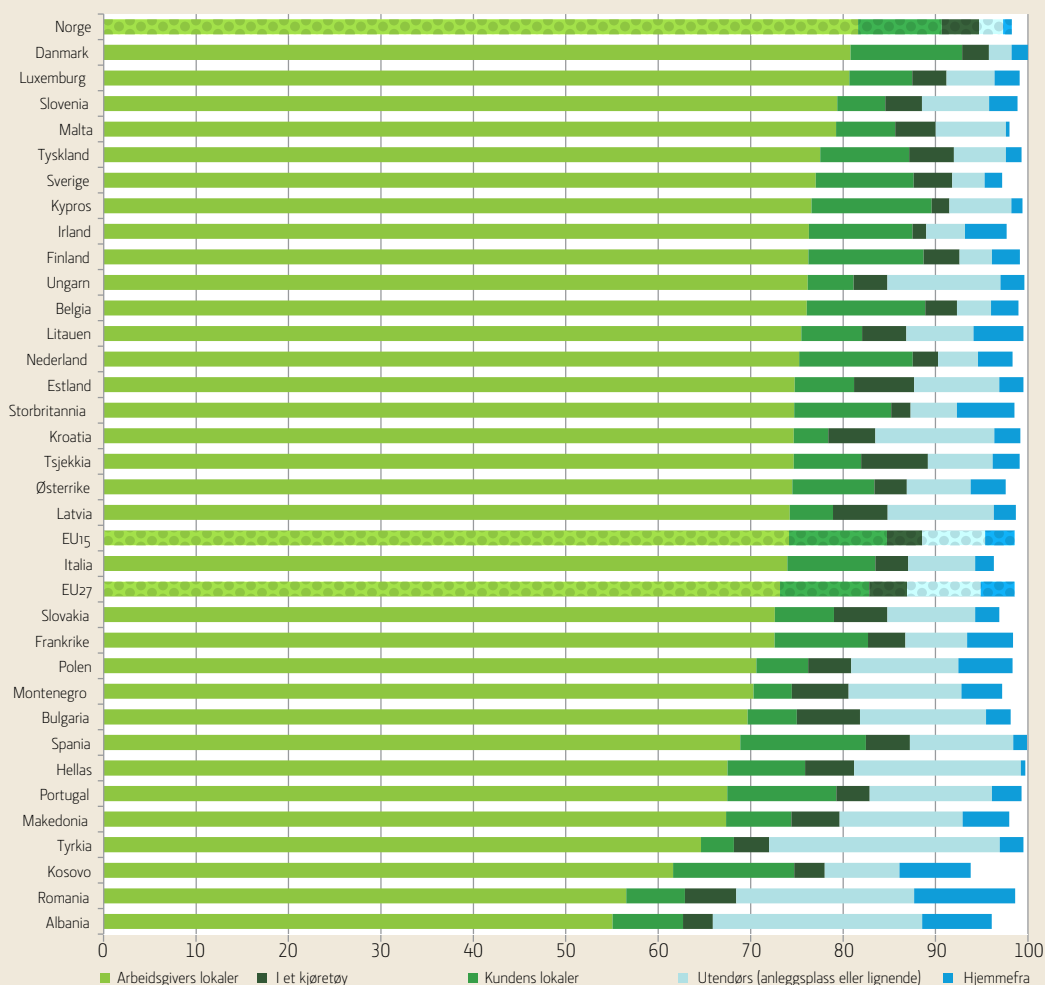
arbeider utenfor egne lokaler, mens selvstendig næringsdrivende kvinner arbeider hjemmefra. Det samme mønsteret ser vi i Norge, der 31 prosent av selvstendig næringsdrivende kvinner arbeider hjemmefra, mens 2 prosent av selvstendig næringsdrivende menn gjør det samme. Selvstendig næringsdrivende menn i Norge arbeider fortrinnsvis i kundens lokaler (22 %) eller på en utendørs byggplass (10 %). I Norge er det også mest vanlig å arbeide utendørs i bygg- og anleggsvirksomhet (11 %), industri (6 %) og primærnæringene (14 %).

Generelt sett er arbeid hjemmefra langt mer vanlig blant kvinner (4,2 %) enn menn (3,3 %) i EU27. I Norge er tendensen den samme, og andelen kvinner som arbeider hjemmefra, er 1,4 prosent, mens den er 0,5 prosent blant menn. Tallene er imidlertid små, så det hefter en viss

usikkerhet ved fordelingen. I EU generelt er arbeid hjemmefra noe mer vanlig blant dem med lengst utdanning, og blant menn med lang utdanning (5 %) i noe større grad enn kvinner (3,8 %). Andelen som arbeider utenfor arbeidsgiveres lokaler og utendørs, er høyere blant yrkesaktive med lavere utdanning.

I EU27 svarer en høyere andel menn (36 %) bekreftende på spørsmål om arbeid utenfor fast arbeidssted enn kvinner (21 %). Også i Norge er det mer utbredt blant menn (52 %) enn kvinner (41 %) å besøke kunder, pasienter eller klienter i jobben. Men både i Norge og EU27 er det mer utbredt blant kvinner enn menn å ha kunde-/klientkontakt minst halvparten av arbeidstiden (74 % kvinner og 63 % menn i Norge, og 53 % kvinner og 50 % menn i EU27). Tallene indikerer at kvinner hovedsakelig har

FIGUR 4.11 Lokalisering av arbeidssted i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



kunde-/klientkontakt i virksomhetens lokaler,
mens menn i all hovedsak har kunde-/klient
kontakt utenfor virksomhetens lokaler.



BALANSE MELLOM ARBEID OG FAMILIE-/PRIVATLIV

Ni av ti norske yrkesaktive opplever god balanse mellom arbeid og familie- / privatliv samtidig som åtte av ti opplever det samme i EU.

Norske og danske yrkesaktive opplever i størst grad at arbeidstiden passer godt til familie og sosiale forpliktelser.

Å jobbe på fritiden er mer vanlig i Norge enn i EU.

Å ordne seg fri en time eller to i arbeidstiden oppleves enklest i de nordiske landene og i Nederland.

BALANSE MELLOM ARBEID OG FAMILIE-/PRIVATLIV

Ni av ti norske yrkesaktive opplever god balanse mellom arbeid og familie-/privatliv sammenliknet med et EU-gjennomsnitt, der i underkant av åtte av ti opplever god balanse. I Norge er andelen som arbeider på fritiden en eller to ganger i måneden, 25 prosent. Tilsvarende andel i EU, er 15 prosent. I de nordiske landene og i Nederland opplever mellom 80 – 85 prosent at det ikke er vanskelig å ordne seg fri en time eller to i arbeidstiden.

Arbeidstiden har stor innflytelse på balansen mellom arbeid og familieliv, og da tendensen til at begge de voksne er i arbeid, er økende, kan arbeidstiden føre til utfordringer, spesielt i husholdninger med små barn. Hvordan europeiske yrkesaktive kombinerer arbeid med privatlivets forpliktelser, avhenger av personlige forhold som familiesituasjon, om begge er i jobb og om en og/eller begge jobber heltid, deltid, har lange arbeidsuker, har uregelmessig arbeidstid eller jobber mye overtid.

I et europeisk perspektiv er det også viktig å fremheve kulturelle og sosiale ulikheter mellom landene. I enkelte land er det langt mer vanlig at kvinnen er hjemme med barn, mens mannen arbeider. Det er også store forskjeller i tilbudet av barnehager, førskoler og lignende i de ulike landene. En annen faktor som også spiller inn, er at arbeidslivet generelt sett har blitt mer fleksibelt i flere land, og det faktum at stadig flere europeiske arbeidstakere har pc som arbeidsredskap, er også med på å øke fleksibiliteten, ikke bare med hensyn til arbeidstid, men også lokalitet. Økt fleksibilitet i arbeidslivet vil kunne bidra til høyere yrkesdeltakelse, og for noen være et ønsket alternativ i ulike perioder i livet, men det er også kjent at fleksibiliteten kan påvirke balansen mellom arbeid og privatliv negativt, ved at grensene mellom når man er på jobb og når man har fri, viskes ut.

Spørsmålet som stilles om balanse mellom arbeid og familie-/privatliv i undersøkelsen, er:

Vil du generelt sett si at arbeidstiden din passer meget godt, godt, ikke spesielt godt, eller ikke godt i det hele tatt, i forhold til din familie og sosiale forpliktelser?

Rundt 18 prosent av yrkesaktive i EU oppgir at de har utfordringer med balansen mellom arbeid og familie-/privatliv. Europeiske menn, særlig i aldersgruppen under 35 år og i aldersgruppen 35–49 år (23 %), opplever at arbeidstiden i liten grad er tilpasset et familie-/privatliv. Sysselsatte par med barn oppgir langt større utfordringer enn par uten barn og enslige (Parent-Thirion et al., 2012). I Norge oppgir 9 prosent at arbeidstiden ikke passer spesielt godt eller godt i det hele tatt i forhold til familie og

TABELL 5.1 Prosentandel som oppgir at arbeidstiden ikke passer spesielt godt eller ikke godt i det hele tatt i forhold til familie og sosiale forpliktelser, etter kjønn og alder (Kilde: EWCS, 2010)

			Ikke spesielt godt	Ikke godt i det hele tatt
Norge	Menn	< 35	8,2	0,0
		35–49	8,1	3,1
		50+	9,5	0,0
		Totalt	8,5	1,3
	Kvinner	< 35	10,5	4,4
		35–49	6,9	0,6
		50+	7,9	0,0
		Totalt	8,2	1,3
EU27	Menn	<35	17,9	5,1
		35–49	17,2	5,5
		50+	13,1	5,0
		Totalt	15,9	5,2
	Kvinner	< 35	13,8	3,5
		35–49	14,8	2,2
		50+	11,1	3,3
		Totalt	13,1	2,9



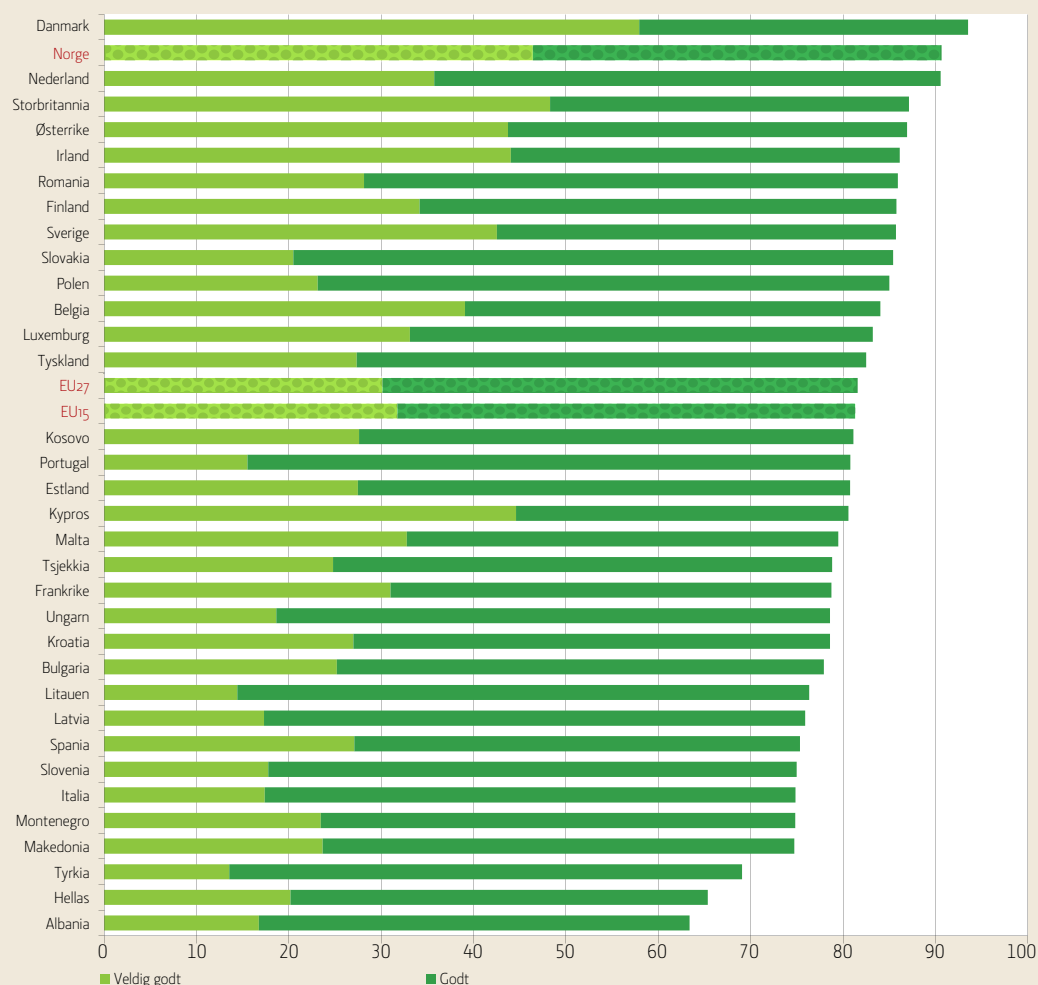
sosiale forpliktelser, og like mange menn som kvinner opplever dette. Menn i aldersgruppen 35–49 år opplever større ubalanse enn kvinner i samme aldersgruppe, mens menn under 35 år opplever mindre grad av ubalanse enn kvinner i samme aldersgruppe. Noe av forklaringen kan være at menn, særlig i aldersgruppen 35–45 år, generelt sett har lengre arbeidsuker enn kvinner og i langt mindre grad arbeider deltid.

I Norge (91 %) og i flere nordiske land (Danmark 94 %, Nederland 91 %) er andelen som oppgir at arbeidstiden er godt tilpasset familie-/privatlivet, høy sammenliknet med EU-gjennomsnittet (82 %). Flere øst- og søreuropeiske land (Albania 37 %, Hellas 35 %, Tyrkia 30 %) har en høy andel yrkesaktive som opplever at arbeidstiden i liten grad er tilpasset familie-/privatlivet.

Eurofound har gjennomført utvidede analyser for å finne faktorer som påvirker balansen mellom arbeid og familie-/privatlivet: Deltidsarbeidende har en bedre balanse enn heltidsarbeidende. De som arbeider lange arbeidsuker, har en langt dårligere balanse enn dem som arbeider kortere arbeidsuker. De som kan påvirke sin egen arbeidstid og har fleksitid, er mer fornøyd enn dem som får fastsatt arbeidstiden av arbeidsgiver. De som har muligheter til å ta fri noen timer for å ordne private ærender, er langt mer fornøyd med balansen enn dem som ikke har den muligheten. Regelmessighet i arbeidstiden, det vil si at man arbeider samme antall timer til samme tid, virker også positivt på balansen mellom arbeid og familie-/privatlivet (Parent-Thirion et al., 2010).

Det å arbeide på fritiden har blitt langt mer vanlig i løpet av de siste årene, mye på grunn av at stadig flere sysselsatte benytter pc i sitt daglige arbeid. Muligheten til å jobbe mer uavhengig av tid og sted vil kunne ha både positive og negative konsekvenser for balansen mellom arbeid og

FIGUR 5.1 Prosentandel som oppgir at arbeidstiden passer veldig godt eller godt i forhold til familie og sosiale forpliktelser (Kilde: EWCS, 2009)



familie-/privatliv. I Norge er andelen som arbeider på fritiden en eller to ganger i måneden, 25 prosent, mens 14 prosent oppgir at de arbeider på fritiden en eller to ganger i uken. Nærmere 4 prosent oppgir at de arbeider på fritiden daglig. I EU er tallene henholdsvis 15, 10, og 6 prosent. Det er særlig de som arbeider på fritiden nesten hver dag, som oppgir at de har problemer med balansen mellom arbeid og familie-/privatliv (27 %), mens andelen er lavere (13 %) blant dem som aldri arbeider på fritiden. De som har lange arbeidsuker over 48 timer, arbeider også langt oftere på fritiden enn dem som arbeider færre timer (Parent-Thirion et al., 2012).

De nordiske landene (80–82 %) og Nederland (85 %) er de landene hvor flest oppgir at det absolutt ikke er vanskelig eller ikke er spesielt vanskelig å ordne seg fri en time eller to i arbeidstiden. I motsatt ende av skalaen finner vi flere østeuropeiske land.

BALANSE MELLOM ARBEID OG FAMILIE-/PRIVATLIV OG ARBEIDSTID I NORGE

Årsakene til at Norge kommer langt bedre ut enn EU når det gjelder i hvilken grad arbeidstiden er tilpasset familie-/privatlivet, kan forklares ut fra hvordan arbeidslivet er organisert. Norge er blant de landene som har høyest yrkesaktivitet blant begge kjønn, noe som kan påvirke balansen mellom arbeid og familie i negativ retning, men samtidig er Norge blant de landene som har høyest andel deltidsarbeidende (fortrinnsvis kvinner). Norge er også blant de landene hvor færrest oppgir at de arbeider lange arbeidsuker. Deltidsarbeid og kortere arbeidsuker viser seg å være fordelaktig for balansen mellom arbeid og familien.

Fleksitid og forutsigbarhet er også trekk ved det norske arbeidsmarkedet som kan være fordelaktig for balansen mellom arbeid og familien. I Norge får de ansatte i større grad være med og bestemme sin egen arbeidstid enn i EU generelt, og i den grad norske arbeidstakere opplever liten grad av selvbestemmelse i organiseringen av arbeidstiden, er det likevel stor forutsigbarhet og liten endring i allerede avtalt arbeidstid. Blant dem som arbeider skift, er det en høyere andel som opplever ubalanse mellom arbeid og familie-/privatliv. I Norge er andelen skiftarbeidere høy sammenliknet med et EU-gjennomsnitt, men skiftarbeid er mer utbredt blant norske deltidsarbeidende enn i EU. I EU forekommer skiftarbeid fortrinnsvis blant heltidsarbeidende,

og deltidsarbeid anses som fordelaktig for balansen mellom arbeid og familie. I Norge er det mer vanlig å arbeide faste skift enn alternerende/roterende skift, og ifølge Eurofound's utvidede analyser av dem som arbeider skift, opplever de som arbeider alternerende/roterende skift en høyere grad av ubalanse mellom arbeid og familie-/privatliv enn dem som arbeider mer permanente skift (Parent-Thirion et al., 2012).

Norske yrkesaktive er blant dem som i størst grad oppgir at de arbeider på fritiden en til to ganger i måneden, men de arbeider ikke på fritiden ukentlig. Sistnevnte forhold bidrar særlig til å påvirke balansen mellom arbeid og familie-/privatliv i negativ retning. Norske yrkesaktive er også blant dem som har høyest samlet arbeidstid når vi ser på summen av tiden som går med til hovedjobb, bijobb, reisetid og ubetalt arbeid. Men med stor grad av fleksibilitet, kortere arbeidsuker, høy forekomst av deltidsarbeid og høy grad av selvbestemmelse i måten arbeidstiden organiseres på, ser ikke sistnevnte forhold ut til å påvirke balansen mellom arbeid og familie-/privatliv nevneverdig i negativ retning i Norge.



PSYKOSOSIALT OG ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ

Norske yrkesaktive opplever klare rammer og forventninger knyttet til egne arbeidsoppgaver, og de fleste opplever gode sosiale relasjoner med kollegaer og leder på jobb.

Norske yrkesaktive opplever mer støtte fra nærmeste leder, mer tilbakemeldinger og at lederen i større grad oppfordrer dem til å delta i viktige avgjørelser, sammenliknet med EU - gjennomsnittet.

I Norge og i de nordiske landene oppgir de yrkesaktive i langt mindre grad at lederne er flinke til å organisere arbeide og løse konflikter, sammenliknet med EU – gjennomsnittet.

Organisatoriske endringer som innføring av ny teknologi eller omstrukturering i virksomheten er utbredt i Norge, samtidig opplever en høy andel yrkesaktive at de har muligheter til selv å bidra i endringsprosessene. Danske og norske yrkesaktive opplever i minst grad jobbusikkerhet.

6

PSYKOSOSIALT OG ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ

Det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet oppleves generelt som godt i Norge, sammenliknet med EU. De fleste er tilfredse med arbeidsforholdene og opplever gode muligheter for faglig videreutvikling. Norske yrkesaktive opplever høyere intensitet i arbeidet, men samtidig også mer selvbestemmelse knyttet til egen arbeidssituasjon. I Norge er det utbredt med organisatoriske endringer som innføring av ny teknologi eller omstrukturering i virksomheten. Samtidig som muligheter til selv å bidra i endringsprosessene er til stede og jobbusikkerheten oppleves som liten. Det er imidlertid mer utbredt blant norske yrkesaktive å oppleve truende og ydmykende oppførsel, og norske yrkesaktive er mer utsatt for fysisk vold i arbeidet sammenliknet med EU-gjennomsnittet.

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø er et vidt begrep som omfatter flere dimensjoner. For det første handler det om hvordan organiseringen av arbeidet påvirker den yrkesaktive, om arbeidet gir faglig og personlig vekst, eller om det er lite motiverende og nedbrytende. For det andre omfatter det de mer uformelle relasjonene på arbeidsplassen, om relasjonene er gode eller mindre gode for alle eller noen. Til slutt omfatter det også mer strukturelle og organisatoriske forhold som arbeidstid, arbeidsplaner, sammensetningen av arbeidsgrupper og organisatoriske endringer. Det vil være glidende overganger mellom organisatoriske og psykososiale forhold i arbeidet. Et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø handler både om å fremme positive faktorer (positive utfordringer, meningsfullt arbeid, medbestemmelse og sosial støtte, anerkjennelse og belønning) og å redusere forekomsten av kjente risikofaktorer (for stort arbeidspress, lange arbeidsuker, ugunstige arbeidstidsordninger, usikkerhet knyttet til endringer og omstillinger samt vold, mobbing og trakassering) (Faktabok, 2011).

I europeisk sammenheng vil det være forskjeller i hvilken grad landene har oppmerksomhet rettet mot psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer. I Norge har vi en arbeidsmiljølov som omfatter psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, og et velfungerende trepartssamarbeid (departement, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner) som samlet bidrar til å sette psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø på agendaen. Kulturelle forhold, lovverk og i hvilken grad slike arbeidsmiljøfaktorer har

vært gjenstand for oppmerksomhet i media, vil kunne ha betydning for opplevelsen og reflekteres i svarfordelingen til deltakerlandene.

Internasjonal forskning har i de senere år vist at en rekke psykososiale arbeidsmiljøfaktorer har betydning for helsen. Flere studier viser for eksempel at arbeidstakere som rapporterer høye krav kombinert med lav kontroll i egen arbeidssituasjon, løper en større risiko for hjerteinfarkt og muskel- og skjelettlidelser.

Den femte EWCS dekker flere psykososiale og organisatoriske faktorer av betydning for arbeidstakeres helse og trivsel. Følgene faktorer vil beskrives i dette kapittelet: positive jobbelementer (tilfredshet, tilhørighet og motivasjon), organisatoriske endringer, jobbusikkerhet og medvirkning, høye krav i jobben (intensitetskrav, emosjonelle krav), autonomi (selvbestemmelse) og sosiale relasjoner (positive og negative). Med unntak av organisatoriske endringer omhandles flere av de organisatoriske faktorene i kapittelet om arbeidstid.



TILFREDSHET, TILHØRIGHET OG MOTIVASJON

Norske yrkesaktive rapporterer i større grad enn europeiske yrkesaktive at de generelt er tilfreds med jobben sin, at de føler tilhørighet til virksomheten, og at de føler seg motivert i arbeidet. Både i Norge og EU opplever fast ansatte i større grad slike positive jobbelementer i arbeidet enn midlertidig ansatte. I Norge er det små forskjeller mellom yrkesgruppene, mens det i EU er langt flere ledere og yrkesaktive i akademiske yrker og høyskoleyrker som opplever tilfredshet, tilhørighet og motivasjon i jobben enn yrkesaktive i yrker med lavere krav til utdanning.

Jobben opptar store deler av dagen for den voksne befolkningen i Europa og er en basis for økonomisk trygghet. Og for mange er arbeidet identitetsskapende og en kilde til glede, god selvfølelse og tilhørighet til et sosialt fellesskap. I lys av jobbens sentrale plass kan mål på jobbtildfredshet, tilhørighet til virksomheten og motivasjon i arbeidet være en indikator på velvære på jobb. Graden av tilfredshet med jobben er basert på en overordnet vurdering av arbeidssituasjonen og er gjerne påvirket av de forventningene vi har til jobben. Det kan være vanskelig å bestemme i hvilken grad høy jobbtildfredshet indikerer godt arbeidsmiljø eller bare er et resultat av at forventningene

justerer seg over tid. Gode arbeidsbetingelser påvirker jobbtildfredshet positivt, men høye nivåer av jobbtildfredshet betyr ikke nødvendigvis at arbeidsbetingelsene er gode. Det å være fornøyd med jobben er imidlertid viktig for å kunne gjøre en best mulig jobb, for å være motivert og for å prestere (Faktabok, 2011).

I de fleste spørreundersøkelser vil de fleste arbeidstakere (mer enn 80 %) si seg fornøyd eller meget fornøyd med jobben (Parent-Thirion et al., 2012)

Spørsmålet om positive jobbelementer som stilles i EWCS, er:

"Helhetlig sett er du veldig fornøyd, fornøyd, ikke spesielt fornøyd eller ikke fornøyd i det hele tatt med arbeidsforholdene ved din hovedjobb?, Jeg føler meg "hjemme" i denne organisasjonen og organisasjonen jeg jobber for motiverer meg til å yte mitt beste i jobben"

I løpet av det siste tiåret har andelen som oppgir tilfredshet i jobben, vært stabil i EU. Endringer i arbeidsmarkedet som følge av finanskrisen ser ikke ut til å ha påvirket opplevelsen av jobbtildfredshet vesentlig, og fra 2005 til 2010 har andelen som opplever jobbtildfredshet, økt marginalt med 2 prosent på et europeisk nivå (Parent-Thirion et al., 2012).

TABELL 6.1 Prosentandel som opplever tilfredshet, tilhørighet og motivasjon i jobben i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

	Fornøyd eller veldig fornøyd med arbeidsforholdene		Helt enig eller enig i å føle seg "hjemme" i organisasjonen		Helt enig eller enig i å være motivert i jobben	
Høy forekomst	Danmark	94,9	Danmark	90,0	Danmark	79,1
	Storbritannia	92,6	Nederland	86,6	Kypros	75,1
	Nederland	92,2	Finland	83,8	Portugal	73,6
	Østerrike	90,8	Malta	83,5	Finland	73,5
	Irland	90,7	Storbritannia	82,4	Malta	73,4
Lav forekomst	Slovenia	74,2	Spania	61,9	Italia	56,1
	Latvia	74,2	Italia	60,1	Slovakia	51,2
	Ungarn	74,1	Tsjekkia	56,4	Romania	48,8
	Litauen	70,6	Slovakia	53,7	Tsjekkia	47,2
	Hellas	63,2	Litauen	39,7	Litauen	42,1
	Norge	91,2	Norge	85,2	Norge	71,3
	EU27	84,4	EU27	70,1	EU27	62,1

Tilhørighet til arbeidsplassen dreier seg om i hvilken grad individet føler tilknytning til eller kan identifisere seg med organisasjonen. Det sier noe om hvorvidt den ansatte ønsker å bli værende i organisasjonen, i hvilken grad vedkommende aksepterer og går inn for organisasjonens verdier og mål, og om han eller hun er villig til å yte en innsats for å nå målene. Opplevelsen av tilhørighet har sammenheng med blant annet fravær og produktivitet og kan være en avgjørende faktor for gjennomføringen av effektive omstillinger på arbeidsplassen (Faktabok, 2011).

Norge kommer godt ut når det gjelder trivsel og tilhørighet, men norske yrkesaktive skårer lavere på motivasjon i arbeidet enn yrkesaktive i EU27. Flere land i Nord-Europa er blant de fem landene som i størst grad opplever trivsel og tilhørighet, og flere land i Sør-Europa i tillegg til Finland og Danmark er blant de landene som skårer høyest på motivasjon i jobben. Danmark er også det landet som skårer høyest på alle de tre faktorene. I Sverige er andelen som opplever trivsel, tilhørighet og motivasjon i arbeidet, henholdsvis 87, 81 og 70 prosent, og svenske arbeidstakere befinner seg verken blant de landene med høyest

eller lavest forekomst. Flere land i Sør-Europa, for eksempel Hellas, Spania og Italia, er blant de landene der en lavere andel yrkesaktive opplever trivsel, tilhørighet og motivasjon i jobben, sammenliknet med EU gjennomsnittet.

I Norge er det små kjønnsforskjeller knyttet til tilfredshet og tilhørighet til virksomheten, men det er noe mer utbredt blant menn enn kvinner å være tilfreds med arbeidsforholdene, mens det er mer utbredt blant kvinner å oppleve motivasjon i arbeidet. Yngre yrkesaktive opplever mindre tilhørighet i jobben, og eldre er mer motivert i jobben enn øvrige aldersgrupper. Trivsel, tilhørighet og motivasjon i jobben er høyere blant selvstendig næringsdrivende enn ansatte. De som arbeider kort deltid, opplever langt mindre motivasjon i jobben enn de øvrige gruppene, mens de som arbeider lang heltid, opplever mer tilhørighet til virksomheten, sammenliknet med de med kort deltid. Det er også mer utbredt blant heltidsansatte å være tilfreds i jobben. De som er

TABELL 6.2 Prosentandel som opplever trivsel, tilhørighet og motivasjon i jobben, etter utvalgte bakgrunnsvariabler i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

	EU27			Norge		
	Fornøyd eller veldig fornøyd med arbeidsforholdene	Helt enig eller enig i å føle seg "hjemme" i organisasjonen	Helt enig eller enig i å være motivert i jobben	Fornøyd eller veldig fornøyd med arbeidsforholdene	Helt enig eller enig i å føle seg "hjemme" i organisasjonen	Helt enig eller enig i å være motivert i jobben
Menn	84,3	69,4	61,8	92,6	84,7	68,6
Kvinner	84,4	70,9	62,6	89,7	85,6	74,2
Under 35 år	84,8	68,5	61,4	88,0	79,0	67,3
35–49 år	85,4	69,6	61,6	92,2	86,8	68,0
50+ år	83,2	71,7	63,7	92,6	89,0	78,1
Selvstendig næringsdrivende	85,9	85,7	79,3	95,5	91,1	83,7
Ansatt	84,3	67,6	60,0	91,3	84,7	70,7
Kort deltid <19 timer	86,5	72,4	60,5	84,8	81,0	51,0
Lang deltid 20–34 timer	85,1	70,6	62,5	89,1	85,0	75,1
Heltid (35–40 timer)	85,0	68,0	60,5	92,9	84,7	72,6
Lang heltid 41 timer eller mer	81,7	73,4	66,0	92,3	88,6	75,1
Fast ansettelseskontrakt	86,3	72,0	63,3	93,3	87,0	72,6
Midlertidig ansettelseskontrakt	81,4	65,3	58,1	86,0	78,4	69,4



fast ansatt, opplever langt mer trivsel, tilhørighet og motivasjon i jobben enn midlertidig ansatte.

I EU27 finner vi mye av det samme mønsteret. Det er imidlertid ingen kjønnsforskjeller, men det er noe mer utbredt å oppleve tilhørighet og motivasjon i arbeidet blant ansatte over 50 år enn blant ansatte i øvrige aldersgrupper. I EU er det ingen forskjell mellom selvstendig næringsdrivende og ansatte når det gjelder jobbtilfredshet, men som i Norge opplever selvstendige i EU mer tilhørighet og motivasjon i arbeidet enn ansatte. Sistnevnte faktorer er for så vidt ikke overraskende med tanke på hvordan spørsmålene stilles, og med tanke på at både tilhørighet og motivasjon gjenspeiler mer organisatoriske forhold, mens tilfredshet i større grad reflekterer jobbinnholdet. Selvstendig næringsdrivende er selv ansvarlig for egen virksomhet, så både tilhørighet og motivasjon i jobben er i større grad avhengig av hvordan den selvstendige selv organiserer egen virksomhet. Som i Norge opplever fast ansatte i EU langt mer tilfredshet, tilhørighet og motivasjon i jobben enn midlertidig ansatte.

Det skilles mellom ytre motivasjon (der målene kommer utenfra i form av for eksempel ordrer eller belønning) og indre motivasjon (der målene er styrt av individets egne ønsker og behov). Ved høy indre motivasjon regnes arbeidet for å ha en verdi i seg selv og arbeidsoppgavene gir glede eller bidrar til selvutvikling. Høy arbeidsinnsats og jobbtilfredshet henger ofte sammen med høy indre motivasjon (Faktabok, 2011).

I Norge er det små forskjeller mellom yrkesgruppene, mens det i EU er mer uttalte forskjeller. Gjennomgående opplever ledere, ansatte i akademiske yrker og i høyskoleyrker langt mer tilfredshet, tilhørighet og motivasjon i arbeidet enn yrkesaktive i yrker med lavere krav til utdanning som operatører og yrkesaktive i yrkesgruppen jord/skog/fiske. Sistnevnte skiller seg for øvrig ut fra de øvrige yrkene med lavere krav til utdanning ved å rapportere tilhørighet på samme nivå som yrkesgrupper med høyere krav til utdanning.

Eurofound har foretatt noen utvidede analyser og funnet at de som opplever at helsen påvirkes negativt av arbeidet, har opplevd mobbing siste 12 måneder, utskjelling siste fire uker før intervjuetidspunktet eller økt sannsynlighet for å miste jobben. Alle disse faktorene påvirker opplevelsen av jobbtilfredshet negativt. På den positive enden av skalaen er en god balanse mellom arbeid og familie-/privatliv, opplevelsen av å være godt betalt for jobben man utfører, gode muligheter for karriereutvikling og opplevelsen av godt lederskap faktorer som har en positiv effekt på jobbtilfredshet (Parent-Tirion et al., 2012).

ORGANISATORISKE ENDRINGER – JOBBUSIKKERHET OG MEDVIRKNING

Norge er blant de landene som har høyest forekomst av organisatoriske endringer, som innføring av nye prosesser eller teknologi eller vesentlige omstruktureringer, fra 2007 og frem til undersøkelsestidspunktet i 2010. Samtidig er norske yrkesaktive også blant dem som i størst grad opplever at de deltar i utviklingen av organisasjonen de arbeider i, og målene for eget arbeid. En av ti norske yrkesaktive opplever jobbusikkerhet sammenliknet med 16 prosent i EU27.

I et arbeidsmarked med økte krav til virksomhetene om å være omstillingsdyktige og med fremveksten av nye arbeidsplasser med utstrakt bruk av nye teknologiske systemer, er organisatoriske endringer blitt en del av hverdagen for mange. For mange arbeidstakere vil organisatoriske endringer som store omorganiseringer og innføring av ny teknologi eller prosesser medføre forandringer i arbeidshverdagen. Endringene kan være mer eller mindre omfattende og kan for eksempel føre til endringer i arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, organisasjonsstrukturen, hvem man jobber med, og hvem man jobber for. En positiv konsekvens av omorganiseringen kan være at arbeidet blir bedre tilrettelagt for arbeidstakerne, men en utbredt konsekvens er også økt usikkerhet blant de ansatte (Ferrie, 2007). I hvilken grad endringen vil kunne anses som vellykket, vil blant annet være avhengig av informasjon til og medvirkning og opplæring av de ansatte.



ORGANISATORISKE ENDRINGER

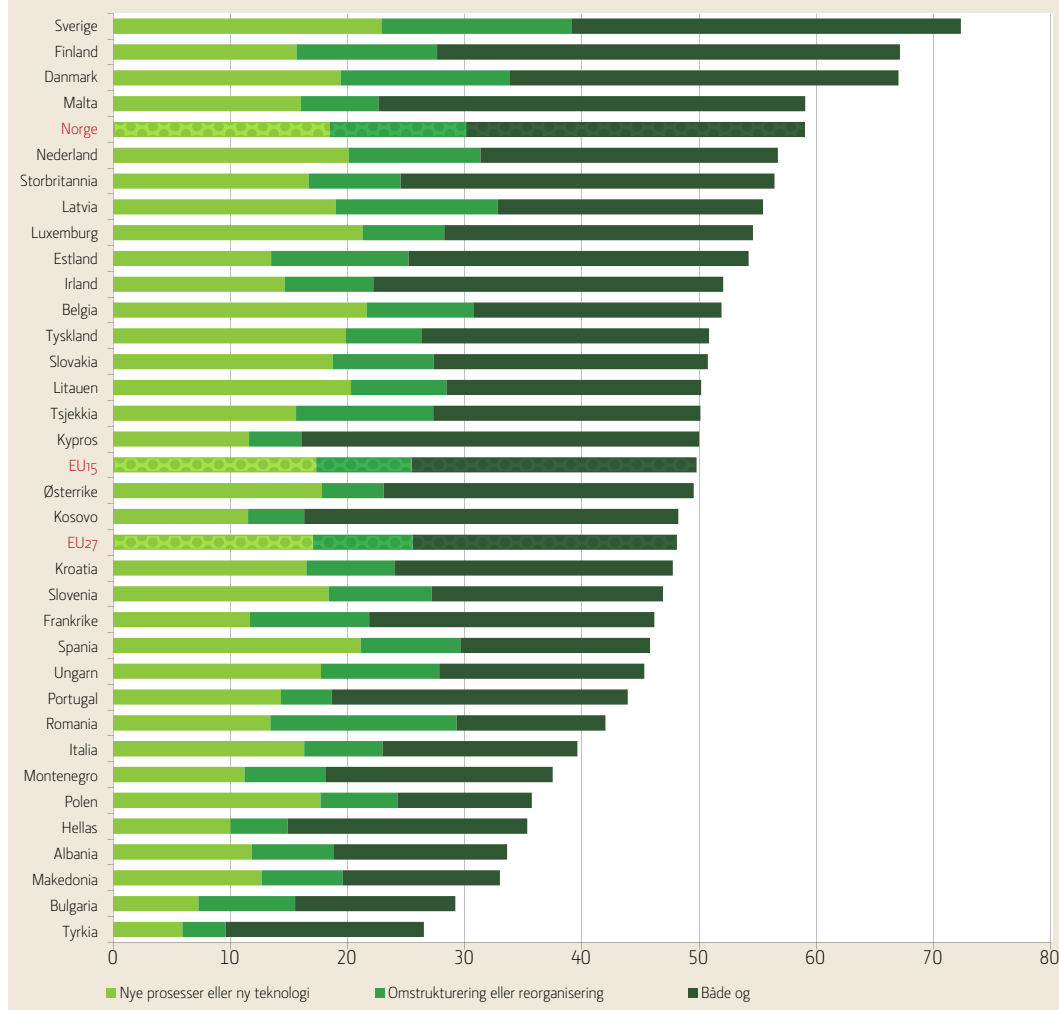
Virksomheter i nordeuropeiske land og kanskje særlig i de skandinaviske landene Sverige (72 %), Finland og Danmark (67 %) og Norge (59 %) gjennomfører oftere organisatoriske endringer enn EU sett under ett, og spesielt sammenliknet med flere østeuropeiske land. Særlig arbeidstakere i de nordiske landene rapporterer om endringer i form av ny teknologi og nye prosesser. Slike omstillinger kan være avhengig av hvilke økonomiske muligheter de enkelte landene har, samt det enkelte lands næringsstruktur. I hvilken grad europeiske yrkesaktive oppgir at de har opplevd endring, er også i stor grad avhengig av hvilken næring de arbeider i.

I 2010 ble det introdusert et nytt spørsmål i EWCS for å fange opp organisatoriske endringer i arbeidslivet. Spørsmålet som stilles, er:

"I løpet av de siste tre årene, har noen av de følgende endringene forekommet på din nåværende arbeidsplass som har hatt en innvirkning på ditt nærmeste arbeidsmiljø: innføring av nye prosesser eller ny teknologi, gjennomføring av en vesentlig omstrukturering eller reorganisering?"

I EU27 er det særlig næringene bank/forsikring/finans, industri, offentlig administrasjon og forsvar samt helse- og sosialtjenester som har opplevd vesentlige organisatoriske endringer. I Norge har slike organisatoriske endringer forekommet i næringene transport/lager/kommunikasjon, utdanning, helse- og sosialtjenester og bank/forsikring/finans i denne perioden.

FIGUR 6.1 Organisatoriske endringer i perioden 2007 til medio 2010, i Norge, enkeltland, EU 15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



JOBBUSIKKERHET

Organisatoriske endringer som omorganisering og nedbemanning er mulige konsekvenser av økonomiske nedgangstider, som preger mange europeiske land. Både dem som berøres av organisatoriske endringer og dem som ikke berøres direkte, kan som følge av dette oppleve jobbusikkerhet. For mange handler ikke jobbusikkerhet bare om usikkerheten knyttet til nåværende jobb, men om ansettelsesusikkerhet i videre forstand, det vil si sannsynligheten for å finne en tilsvarende betalt jobb som den man har. Mye forskning har dokumentert en sammenheng mellom jobbusikkerhet og lav jobbtillfredshet, intensjoner om å slutte og lav tillit til og en lav følelse av forpliktelse overfor virksomheten man jobber for (Faktabok, 2011). Jobbusikkerhet er også en dokumentert risikofaktor når det gjelder søvnforstyrrelser og

psykiske plager (Sverke mfl., 2002; Ferrie mfl., 2008). EWCS ble utført i første halvdel av 2010, mens finanskrisen pågikk i flere europeiske land.

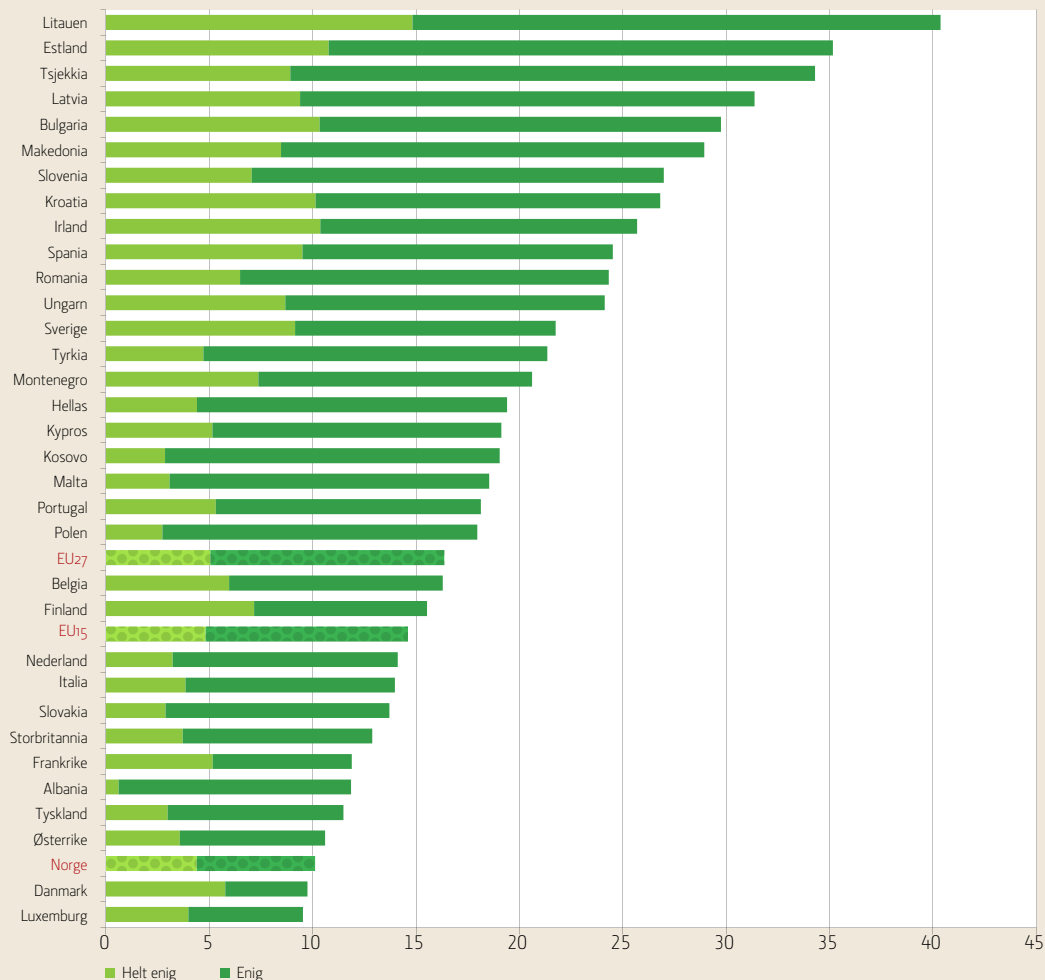
Spørsmålene som stilles om jobbusikkerhet er:

"Det kan hende jeg vil miste jobben i løpet av de neste seks månedene."

"Hvis jeg skulle miste eller slutte i min nåværende jobb, ville det være enkelt for meg å finne en annen jobb med et tilsvarende lønnsnivå."

I Norge oppgis jobbusikkerhet av rundt 10 prosent av de yrkesaktive, noe som samsvarer godt med LKU, mens andelen som opplever dette i EU27, er 16 prosent. Kun Danmark og Luxemburg kommer bedre ut enn Norge. Sverige (22 %) skiller seg ut fra de øvrige

FIGUR 6.2 Prosentandel yrkesaktive som opplever jobbusikkerhet i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



skandinaviske landene med en langt høyere andel yrkesaktive som opplever jobbusikkerhet, og blant de landene som i størst grad oppgir jobbusikkerhet, finner vi Litauen, Estland, Latvia og Tsjekkia, som også rapporterte om en reduksjon i antall arbeidstimer fra 2009 og frem til intervju tidspunktet medio 2010. Reduksjonen i arbeidstiden i løpet av denne perioden tolkes av Eurofound som en konsekvens av finanskrisen.

I EU27 er det særlig yrkesaktive i næringene bygg- og anleggsvirksomhet (22 %) og industri (21 %) som opplever jobbusikkerhet. Langt færre opplever jobbusikkerhet i offentlig administrasjon og forsvar (10 %). Basert på LKU er det fire næringsgrupper i Norge som rapporterer høyere forekomst av jobbusikkerhet sammenliknet med alle næringer i landet: informasjon/kommunikasjon, transport/lagring, industri og forretningsmessig tjenesteyting. I disse næringene opplever mellom 11 og 18 prosent jobbusikkerhet. Videre er det noe mer utbredt i privat sektor (11 %) og minst utbredt i statlig sektor (7 %) (Faktabok, 2011).

Andelen som er helt enig / enig i at det vil være enkelt å finne en annen jobb med tilsvarende lønnsnivå, er 32 prosent i EU27, hvor den er høyest innenfor helse- og sosialtjenester (43 %) og andre sosiale/ personlige tjenester (37 %). Innenfor bygg- og anleggsvirksomhet er andelen 31 prosent, mens andelen i industri og primærnæringene er henholdsvis 26 prosent og 19 prosent.

I Norge oppgir 57 prosent at de er helt enig/ enig i påstanden, og det er særlig dem som jobber innenfor utdanning (74 %), men også innenfor bygg- og anleggsvirksomhet (62 %), handel/repasasjon av varer/overnatting (62 %) og helse- og sosialtjenester (61 %), som oppgir dette. Det er store variasjoner mellom EU-landene, og blant landene med høyest forekomst finner vi Nederland (48 %), Danmark, Sverige og Finland (45 %) og Storbritannia (43 %). Tyskland er også et land det er interessant å sammenlikne med Norge. Her oppgir 24 prosent at de er helt enig / enig i påstanden.

MEDVIRKNING

Det at yrkesaktive får mulighet til å bidra i utviklingsprosesser og påvirke avgjørelser som er viktige for jobben, er spesielt viktig i forbindelse med endringsprosesser. Medbestemmelse og medvirkning er faktorer som i stor grad vil kunne påvirke om endringsprosesser blir vellykkede eller ikke.

Spørsmålene som måler medvirkning i EWCS er:

"Du kan påvirke avgjørelser som er viktige for jobben din, Du er med på å forbedre organiseringen av arbeidet, eller arbeidsprosessene i din avdeling eller organisasjon, Du blir konsultert før det settes mål for arbeidet ditt"

I Norge har vi en arbeidsmiljølov hvor arbeidstakers medbestemmelsesrett er definert og etter hvert en tradisjon for medvirkning og medbestemmelse når det gjelder organisatoriske så vel som individuelle faktorer i arbeidslivet. I de senere år har det også vært mye fokus

TABELL 6.4 Prosentandel som oppgir å delta i utviklingsprosesser på arbeidsplassen i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

		Alltid	For det meste	Av og til	Sjelden	Aldri
Du er med på å forbedre organiseringen av arbeidet eller arbeidsprosessene i din avdeling eller organisasjon	EU27	24,7	21,9	19,1	12,1	22,2
	Norge	22,8	36,5	24,6	8,9	7,2
Du kan påvirke avgjørelser som er viktige for jobben din	EU27	11,3	20,6	28,5	17,5	22,1
	Norge	10,9	34,2	40,0	10,4	4,5
Du blir konsultert før det settes mål for arbeidet ditt	EU27	22,6	24,3	19,3	12,7	21,2
	Norge	26,1	34,4	19,8	11,6	8,1



på medarbeidersamtalen, som skal være en arena hvor arbeidstakeren sammen med sin nærmeste leder blant annet skal diskutere og komme frem til en felles målsetting for arbeidet. I hvilken grad det har vært fokusert på slike prosesser i lovverket og i arbeidslivet generelt vil nok variere mellom landene.

Hvis vi legger de to første svarkategoriene til grunn, opplever norske yrkesaktive i større grad at de deltar i utviklingsprosesser på jobben, at de har muligheter til å påvirke avgjørelser som er viktige for jobben, samt at de blir konsultert før det settes mål for arbeidet, enn et EU-gjennomsnitt. I Norge oppgir menn (48 %) i større grad enn kvinner (41 %) at de for det meste eller alltid kan påvirke beslutninger som er viktige for arbeidet. Det er ingen kjønnsforskjeller når det gjelder muligheten til å være med på å forbedre organiseringen av arbeidet eller arbeidsprosessene i avdelingen eller i organisasjonen (60 % oppgir dette), mens kvinner (64 %) i noe større grad enn menn (59 %) opplever å bli konsultert før det settes mål for arbeidet.

Eurofound har utarbeidet en indeks for å måle implementeringen av denne typen arbeidsmåter. Skalaen rangerer fra 1 (liten deltakelse) til 5 (høy deltakelse). EU27-gjennomsnittet på denne skalaen er 3. Denne typen deltakelse viste seg å være noe mer utbredt blant mannlige yrkesaktive og mer utbredt blant eldre enn yngre.

Ledere, akademikere og ansatte i høyskoleyrker er mer involvert i nevnte prosesser enn ansatte i yrker med lavere krav til utdanning. Ser vi på næring, var forekomsten høyeste innenfor utdanning og helse og finans. Analysen viste også at yrkesaktive på mer permanente kontrakter i større grad ble involvert i slike prosesser på arbeidsplassen enn dem med en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet. Norge rangerer høyest på denne indeksen sammen med Nederland, Irland (3,5) og Finland (3,4), mens Tyrkia (2,7), Hellas, Italia, Bulgaria, Tyskland, Frankrike (2,8) og Spania (2,9) havner nederst på indeksen (Parent-Thirion et al., 2012).

FAGLIGE UTVIKLINGSMULIGHETER OG KVALITATIVE KRAV I ARBEIDET

Norske yrkesaktive opplever høyere kvalitative krav, mer kreativitet i arbeidet og mer varierende arbeidsoppgaver sammenliknet med EU-gjennomsnittet. Seks av ti norske yrkesaktive opplever at arbeidsoppgavene er godt tilpasset egne evner og ferdigheter, mens i overkant av én av ti har behov for mer opplæring, og rundt tre av ti sier at de har ferdigheter til å håndtere mer krevende arbeidsoppgaver. Når det gjelder sistnevnte arbeidsmiljøfaktor, skiller ikke norske yrkesaktive seg vesentlig fra EU-gjennomsnittet. En høyere andel i Norge (49 %) enn i EU27 (37 %) har fått opplæring betalt av arbeidsgiver siste 12 måneder, og både i Norge og i EU er denne formen for opplæring mer utbredt i yrker med høyere krav til utdanning.

Læring og faglig utvikling er viktig for individet, men det er vel så viktig for virksomhetene og samfunnet i sin helhet. Arbeidstakeres ferdighetsnivå og videreutvikling av disse vil være et av suksesskriteriene for både norsk og europeisk arbeidsliv i årene fremover. Nye måter å arbeide på og ny teknologi vil føre til et kontinuerlig behov for ny kunnskap, og i Norge er det nedfelt i arbeidsmiljøloven at det i den enkeltes arbeidssituasjon skal legges til rette for at arbeidstaker får mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet.

Kvalitative krav som å løse uforutsette og/eller kompliserte arbeidsoppgaver kan føre til mestring og utvikling for arbeidstakeren så lenge ferdighetene og kunnskapen for å løse arbeidsoppgavene er til stede, men hvis forutsetningene eller kunnskapsnivået ikke er tilpasset kravene som stilles i jobben, vil arbeidstakeren kunne oppleve mindre grad av mestring i arbeidet. Eurofound definerer kvalitative krav inn i begrepet kreativt arbeid.

Moderne måter å organisere arbeidet på som teamarbeid, rotasjon av arbeidsoppgaver, muligheter til å bidra i videreutviklingen av organisasjonen og muligheter til å delta aktivt i fastsettelsen av mål for eget arbeid er alle faktorer som kan være motiverende for arbeidstakerne, og som er forbundet med læring og utvikling i arbeidet. Kreativitet i arbeidet og endring i arbeidsoppgaver er viktige faktorer som bidrar til vekst og utvikling for arbeidstakerne. Arbeidstakere som har kreative og varierende arbeidsoppgaver, oppgir i større grad at arbeidet er motiverende (Parent-Thirion, et al., 2012).



De fleste yrkesaktive i Norge og EU har en jobb hvor de må løse uforutsette problemer på egenhånd og lære nye ting i arbeidet. Men sammenliknet med EU-gjennomsnittet opplever norske yrkesaktive i større grad at de har varierende arbeidsoppgaver, at de har mulighet til å benytte egne ideer i arbeidet, men også at de har mer kompliserte arbeidsoppgaver.

Spørsmålet som stilles om kreativitet i arbeidet er:

"Involverer din hovedjobb generelt sett at du må løse uforutsette problemer på egenhånd, har kompliserte oppgaver, lærer nye ting for det meste og alltid og har muligheten til å benytte egne ideer i arbeidet?"

Spørsmålet som stilles om varierende arbeidsoppgaver, er:

"Har du ensformige arbeidsoppgaver?"

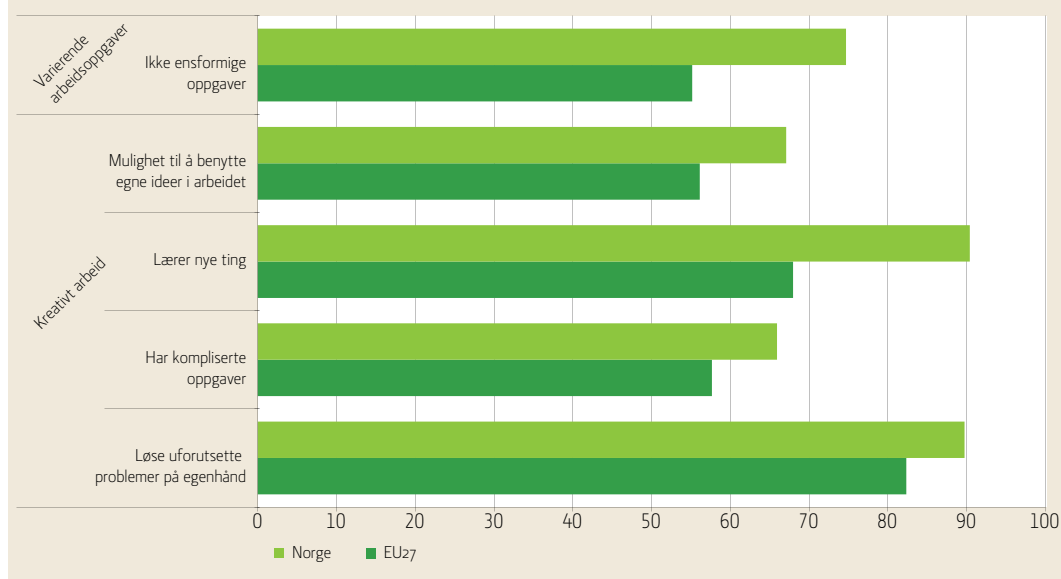
Eurofound har sett nærmere på trender for disse faktorene i de ulike yrkesgruppene, og i løpet av perioden 2000–2010 har andelen som opplever komplekse oppgaver i arbeidet, blitt mer utbredt i yrkesgrupper med krav til høyere utdanning, som ledere, akademikere og høyskoleutdannede, men også blant håndverkere. Det å lære nye ting på jobb viser en nedadgående trend for kontoransatte og operatører. Det samme ser man i gruppen yrker uten krav til utdanning, som igjen viser en nedadgående trend etter et forbigående oppsving i perioden 2000–2005 (Parent-Thirion et al., 2012).

Både i EU27 og Norge er det flere menn enn kvinner som oppgir at de løser uforutsette problemer på egenhånd og har kompliserte oppgaver i arbeidet. I EU27 opplever noe flere menn enn kvinner at de lærer nye ting, og at de har mulighet til å benytte egne ideer i arbeidet. I Norge er andelen som oppgir at de har mulighet til å benytte egne ideer i arbeidet, høyest blant menn, mens noe flere kvinner enn menn opplever at arbeidsoppgavene er varierende.

I EU27 er det små forskjeller mellom aldersgruppene, men andelen som opplever at de lærer nye ting i arbeidet, er noe høyere blant dem under 35 år enn i øvrige aldersgrupper. I Norge er det litt større forskjeller mellom aldersgruppene, og den yngste aldersgruppen opplever i større grad å ha kompliserte oppgaver, mulighet til å benytte egne ideer i arbeidet og mer varierende arbeidsoppgaver enn øvrige aldersgrupper. Yrkesaktive eldre enn 50 år opplever i mindre grad at de får mulighet til å benytte egne ideer i arbeidet. Selvstendig næringsdrivende kommer generelt sett bedre ut enn ansatte på de fleste faktorene og, ikke overraskende, særlig når det gjelder å benytte egne ideer i arbeidet.

Kreativitet og variasjon i arbeidsoppgavene følger også utdanningslengden blant arbeidstakerne. I EU er dette langt mer utbredt blant yrkesaktive med høyere utdanning enn blant yrkesaktive med lavere utdanning.

FIGUR 6.3 Prosentandel som opplever kreativitet i arbeidet og varierende arbeidsoppgaver i Norge og EU27 (Kilde, EWCS, 2010)



TABELL 6.5 Prosentandel som opplever kreativitet i arbeidet og varierende arbeidsoppgaver i Norge og EU27 (Kilde, EWCS, 2010)

		Kreativitet i arbeidet				Varierende arbeidsoppgaver
		Løse uforutsette problemer på egenhånd	Har kompliserte oppgaver	Lærer nye ting	Mulighet til å benytte egne ideer i arbeidet	Ikke ensformige oppgaver
EU27	Menn	84,8	62,5	68,8	57,1	55,3
	Kvinner	79,3	51,8	66,9	54,9	55,0
	Under 35	83,0	58,2	70,2	53,8	53,8
	35-49	82,6	58,5	68,5	55,5	55,7
	50+	81,7	56,0	65,9	58,2	55,5
	Selvstendig	92,1	62,6	70,2	87,4	59,5
	Ansatt	80,8	57,5	68,1	50,1	54,3
Norge	Menn	94,3	71,8	90,6	69,2	73,5
	Kvinner	88,5	59,4	90,2	64,7	76,1
	Under 35	91,6	68,0	91,1	69,4	77,0
	35-49	93,4	65,6	90,3	68,7	74,2
	50+	88,9	63,2	89,8	60,9	73,8
	Selvstendig	97,0	76,2	95,5	85,7	80,3
	Ansatt	91,3	65,4	90,2	66,8	74,2

Både i EU27 og Norge er det særlig ledere, yrkesaktive i akademiske yrkesgrupper, høyskoleutdannede, men også håndverkere, som opplever kreativitet og varierende arbeidsoppgaver i arbeidet. I den andre enden av skalaen finner vi yrkesaktive innenfor yrkesgrupper som salgs- og serviceyrker, operatører og yrker med lavere krav til utdanning, som sammen med kontoransatte opplever at de i mindre grad har kompliserte oppgaver.

Yrkesaktive som benytter IKT i arbeidet, oppgir en høy grad av kreativitet og varierende arbeidsoppgaver, og desto høyere opp i ledelseshierarkiet man er på arbeidsplassen, desto mer kreativitet og variasjon opplever man i arbeidet (Parent-Thirion et al., 2012).

I EU skårer yrkesaktive i finanssektoren høyt på komplekse oppgaver (74 %) og det å lære nye ting i arbeidet (83 %). Det å lære nye ting er også utbredt i utdanningssektoren (83 %), og det samme gjelder løsning av uforutsette problemer (89 %) og muligheten til å benytte egne ideer i arbeidet (92 %). Yrkesaktive i primærnæringen skårer høyt på muligheten til å bruke egne ideer i arbeidet (85 %), og komplekse oppgaver er relativt vanlig i bygg- og anleggsbransjen

og offentlig administrasjon og forsvar (begge 69 %). Det å lære nye ting er minst utbredt innenfor transport og jord/skog/fiske (51 % og 54 %). Transportsektoren skårer også lavest på muligheten til å benytte egne ideer i arbeidet, men høyest på monotont arbeid (58 % og 45 %).

I Norge er det særlig yrkesaktive innenfor utdanning (87 %) og bygg- og anleggsvirksomhet (85 %) som opplever at de har muligheter til å benytte egne ideer i arbeidet, mens det å løse uforutsette problemer på egenhånd er mest utbredt innenfor jord/skog/fiske (100 %). Dette er for så vidt ikke så overraskende da dette er en næringsgruppe hvor alenearbeid er utbredt. Andre næringsgrupper som også skårer høyt her, er transport/lager/kommunikasjon (97 %) og bank/forsikring/finans (95 %). Monotont arbeid er mer utbredt innenfor transport/lager/kommunikasjon (41 %), og komplekse oppgaver oppleves i størst grad av yrkesaktive innenfor jord/skog/fiske (89 %) og bank/forsikring/finans (89 %). Antall respondenter i næringsgruppen jord/skog/fiske er lavt, så de norske tallene må tolkes med varsomhet.

SAMSVAR MELLOM FERDIGHETER OG ARBEIDSOPPGAVER

Norske yrkesaktive opplever generelt sett mer kreativitet, men også mer kvalitative krav i arbeidet, enn yrkesaktive i EU. I hvilken grad det er samsvar mellom arbeidsoppgavene som pålegges den yrkesaktive, og de ferdighetene den yrkesaktive besitter, er som tidligere beskrevet avgjørende for opplevelsen av mestring i arbeidet.

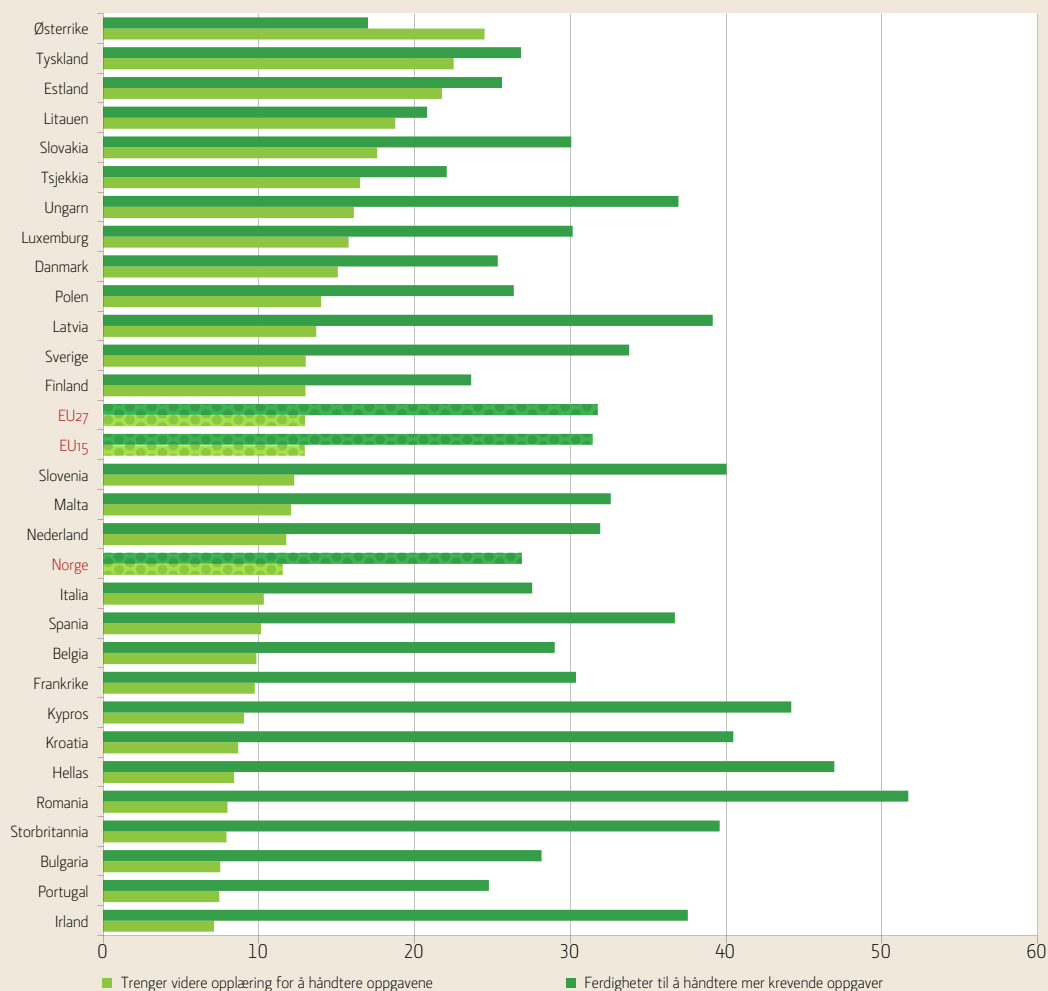
Evneutnyttelse, det vil si i hvilken grad den yrkesaktive får utnyttet og utviklet de ulike ferdighetene eller kunnskapen han eller hun innehar, er en komponent i kontrolldimensjonen i krav-kontroll-modellen som omtales senere i kapittelet. Det er evneutnyttelsen som på lang sikt gir ansatte innflytelse over arbeidsprosessene og mer kontroll i arbeidet (Karasek & Theorell, 1990).

Spørsmålet som stilles i EWCS, er:

"Hvilket av de følgende alternativene beskriver best dine ferdigheter i ditt eget arbeid? 1. Jeg trenger videre opplæring for å håndtere arbeidsoppgavene mine. 2. Arbeidsoppgavene mine passer godt i forhold til evnene mine. 3. Jeg har ferdigheter til å håndtere mer krevende arbeidsoppgaver."

I EU27 opplever 55 prosent at arbeidsoppgavene er godt tilpasset egne evner. I Norge oppgis dette av 62 prosent av arbeidstakerne. Det er store forskjeller mellom landene i andelen yrkesaktive som opplever at de trenger videre opplæring for å håndtere arbeidsoppgavene. Høyest forekomst finner vi i Østerrike og Tyskland, samt i flere østeuropeiske land. I EU27 oppgis dette av 13 prosent, mens andelen i Norge er 12 prosent. Det er også store ulikheter mellom landene i andelen som opplever at de

FIGUR 6.4 Andelen som trenger videre opplæring for å håndtere arbeidsoppgavene og andel som har ferdigheter til å håndtere mer krevende oppgaver (Kilde: EWCS, 2010)



har ferdigheter til mer krevende oppgaver. I EU27 oppgis dette av 32 prosent, mens andelen er 27 prosent i Norge. Yrkesaktive i flere land i Sør- og Øst-Europa er blant dem som i størst grad opplever at de har ferdigheter til å håndtere mer krevende arbeidsoppgaver.

Bruk av teknologi i arbeidet ser ut til å utfordre balansen mellom ferdigheter og arbeidsoppgaver. 17 prosent av dem som bruker IKT i arbeidet, sier at de trenger mer opplæring, mens andelen er 9 prosent blant dem som ikke benytter IKT (Parent-Thirion et al., 2012).

I EU27 er det yrkesaktive over 50 år som i størst grad oppgir at det er en balanse mellom ferdigheter og arbeidsoppgaver. Behovet for videre opplæring er størst blant yrkesaktive under 35 år. I EU er det særlig arbeidstakere innenfor næringene utdanning, helse- og sosialsektoren og bank/finans/forsikring som uttrykker behov for mer opplæring, mens én av tre i de øvrige næringsgruppene oppgir at de har ferdigheter til å håndtere mer krevende arbeidsoppgaver.

I Norge er det små forskjeller mellom kjønnene. Menn (28 %) opplever i noe større grad enn kvinner (26 %) at de har ferdigheter til å håndtere mer krevende arbeidsoppgaver. Også i Norge er det særlig yrkesaktive over 50 år som opplever at det er balanse mellom ferdigheter og arbeidsoppgaver (65 % mot 60 % i øvrige aldergrupper). Og det er fortrinnsvis yrkesaktive innenfor næringene handel/reparasjon av varer/overnatting (37 %) og bygg- og anleggsbransjen (30 %) som opplever at de har ferdigheter til å håndtere mer krevende arbeidsoppgaver, mens yrkesaktive innenfor utdanning (15 %) og helse- og sosialsektoren (16 %) i størst grad opplever at de trenger videre opplæring for å håndtere arbeidsoppgavene.

FAGLIG VIDEREUTVIKLING

Flere studier på feltet har konkludert med at høyt utdannede i langt større grad opplever at de har muligheter for faglig videreutvikling, enn arbeidstakere i lavere utdanningsgrupper (Ward et al., 2009). Tallene fra EWCS bekrefter denne ulikheten, som har vedvart siden spørsmålet først ble stilt i 1995 (Parent-Thirion et al., 2012). Det samme ser vi i LKU, der det er mer utbredt med dårlige muligheter for faglig videreutvikling i yrkesgrupper med lavere krav til utdanning (Faktabok, 2011).

I EWCS måles faglig videreutvikling med følgende spørsmål:

"Har du i løpet av de siste 12 månedene deltatt i noen av følgende typer opplæring for å forbedre ferdighetene dine: opplæring betalt av arbeidsgiver, opplæring betalt av deg selv, eller opplæring på jobben av arbeidskollegaer eller overordnede?"

Deltakelse i opplæring betalt av arbeidsgiver har i perioden 2005–2010 økt fra 29 til 37 prosent i EU. Ifølge Eurofound er det ikke mulig å identifisere årsaken til denne økningen, som har skjedd i løpet av finanskrisen. Flere land i Nord-Europa, men også enkelte land i Øst-Europa, er blant dem med høyest forekomst av opplæring betalt av arbeidsgiver. I Norge oppgis dette av 49 prosent. Spania skiller seg ut fra de øvrige landene med en langt høyere andel (16 %) som har gjennomgått egenfinansiert opplæring. I EU27 er andelen rundt 6 prosent, mens 5 prosent oppgir dette i Norge.

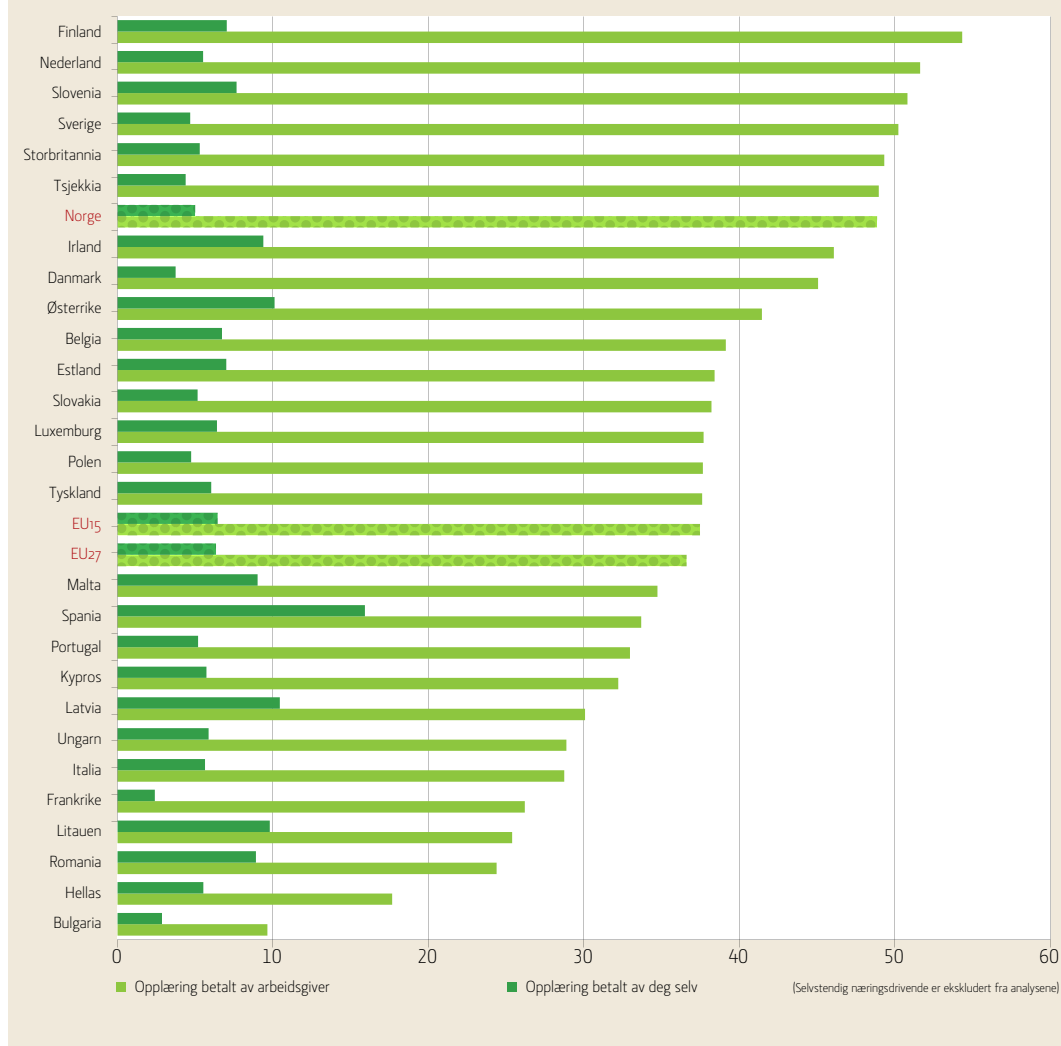
Tabell 6.6 viser at det er en noe høyere andel menn, yngre yrkesaktive, heltidsarbeidende og fast ansatte både i EU27 og Norge som får opplæring betalt av arbeidsgiver, sammenliknet med øvrige grupper.

En annen form for opplæring er opplæring på jobben av arbeidskollegaer og/eller overordnet. Yrkesaktive i land som skårer høyt på opplæring

TABELL 6.6 Prosentandel som oppgir faglige utviklingsmuligheter etter kjønn, alder, utdanning, arbeidstid og tilknytning til arbeidsmarkedet. (Kilde: EWCS, 2010)

	EU27	Norge
Menn	37,5	49,5
Kvinner	35,6	48,2
>35	38,5	50,8
35–49	38,8	52,4
50+	33,5	44,5
Kort deltid (19 timer eller mindre per uke)	26,9	41,2
Lang deltid (20–34 timer)	36,6	45,1
35–40 heltid	36,6	50,2
41 timer eller mer lang heltid	40,4	51,7
Fast ansatt	39,4	49,8
Midlertidig ansatt	31,0	46,3
Ingen kontrakt	11,6	5,9

FIGUR 6.5 Prosentandel som oppgir faglige utviklingsmuligheter i arbeidet i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



betalt av arbeidsgiver, skårer også i hovedsak høyt på denne formen for opplæring. I Finland oppgis dette av 63 prosent. I Norge, Sverige, Storbritannia og Danmark oppgir om lag én av to denne formen for opplæring.

Ulikhetene mellom såkalte kontoryrker og manuelle yrker er stor når det gjelder i hvilken grad man mottar opplæring betalt av arbeidsgiver. I EU27 er andelen som oppgir betalt opplæring, høy blant ledere (50 %) og akademikere og yrkesaktive innenfor høyskoleyrker (48 %), mens den er lavere blant yrkesaktive innenfor salg og service (28 %), operatører (28 %) og kontoransatte (26 %). I Norge ser vi det samme mønsteret. En høy andel ledere (61 %), akademikere (64 %) og yrkesaktive innenfor høyskoleyrker (56 %) oppgir at de i løpet av de siste 12 månedene har gjennomgått opplæring betalt av arbeidsgiver,

mens andelen er lavere blant operatører (33 %) og ansatte i yrker uten krav til utdanning (31 %).

Rundt 90 prosent av de yrkesaktive i EU27 og Norge som har deltatt i opplæring betalt av arbeidsgiver, oppgir at opplæringen har bidratt til å forbedre måten de jobber på. Henholdsvis 67 og 76 prosent oppgir at de føler seg tryggere i jobben som følge av opplæringen, og både i EU27 og Norge oppgir rundt 70 prosent de opplever fremtidsutsiktene som bedre.

I EWCS 2010 ble det også stilt spørsmål om man har bedt om å få opplæring. Andelen i Norge som oppgir at de har bedt om å få opplæring, men ikke fått det, er 16 prosent, mens 9 prosent i EU27 oppgir det samme.

Opplæring betalt av arbeidsgiver er mest utbredt innenfor helse, utdanning og offentlig virksomhet i EU. Det samme mønsteret ser vi i Norge, med rundt 60 prosent innenfor helse- og sosialtjenester, utdanning og offentlig administrasjon og forsvar. Yrkesaktive innenfor helse og utdanning var også blant de gruppene som i størst grad rapporterte at de trenger videre opplæring for å håndtere arbeidsoppgavene.

KRAV PÅ JOBBEN OG MULIGHETER FOR Å STYRE EGEN ARBEIDSHVERDAG

Norsk arbeidsliv kjennetegnes av høye kvantitative krav. Seks av ti norske sysselsatte oppgir høyt arbeidstempo, og Norge er blant de landene som i størst grad rapporterer om stramme tidsfrister i arbeidet. Emosjonelle krav knyttet til kunde-/klientkontakt i arbeidet er også utbredt i Norge. Mange opplever forstyrrende avbrytelser i arbeidet (26 %). Samtidig opplever norske yrkesaktive klare rammer og forventninger knyttet til egne arbeidsoppgaver, og norske yrkesaktive opplever generelt høy grad av selvbestemmelse knyttet til egen arbeidssituasjon. Teamarbeid og rotasjon av arbeidsoppgaver er noe mer vanlig i norsk arbeidsliv enn i EU generelt, og norske yrkesaktive opplever i større grad at denne typen arbeid er selvstyrt enn yrkesaktive i Europa for øvrig.

De psykologiske jobbkravene vi eksponeres for i arbeidet, er sentrale elementer i det psykososiale arbeidsmiljøet og viser seg å ha betydning for både jobbtillfredshet og helse. Høye krav kan bli et problem ved høy intensitet over lengre tid, men et visst press og nye utfordringer er en viktig del av det som for mange yrkesaktive virker motiverende i jobben (Faktabok, 2011).

Rapporteringen i EWCS viser at intensiteten i arbeidet blant yrkesaktive i EU har vært økende i perioden 1991–2005. Unntaket er siste

femårsperiode frem til 2010, der det observeres en svak nedgang. Tilsvarende har andelen som opplever å være styrt av minst tre eksterne faktorer, for eksempel maskindrevet hastighet og krav fra kunder/ klienter/leder, flatet ut i siste femårsperiode. I perioden 2000–2010 er det imidlertid flere yrkesaktive i EU som opplever avbrytelser i arbeidet og at disse avbrytelsene virker forstyrrende (Parent-Thirion et al., 2012).

I løpet av siste femårsperiode har det ikke skjedd vesentlige endringer i intensiteten. I 2005 var indeksen for EU 27 43 prosent, og i 2010 var den 42 prosent. Andelen som oppgir høy intensitet i arbeidet i Norge, har i samme periode vært stabil på 51 prosent. Danmark og Sverige, som hadde en høyere skår på indeksen i 2005 (53 %), oppgir lavere nivåer av intensitet i 2010, henholdsvis 42 og 49 prosent. Indeksen viser ikke noe entydig bilde av grupper av land som opplever høy intensitet i arbeidet, selv om flere land i Øst- og Sør-Europa skårer lavt på intensitetsindeksen. Norge er blant de fem landene der en høy andel yrkesaktive oppgir høyt arbeidstempo minst halvparten av tiden og avbrytelser som oppleves som forstyrrende.

Andre kvantitative krav det stilles spørsmål om i EWCS, er:

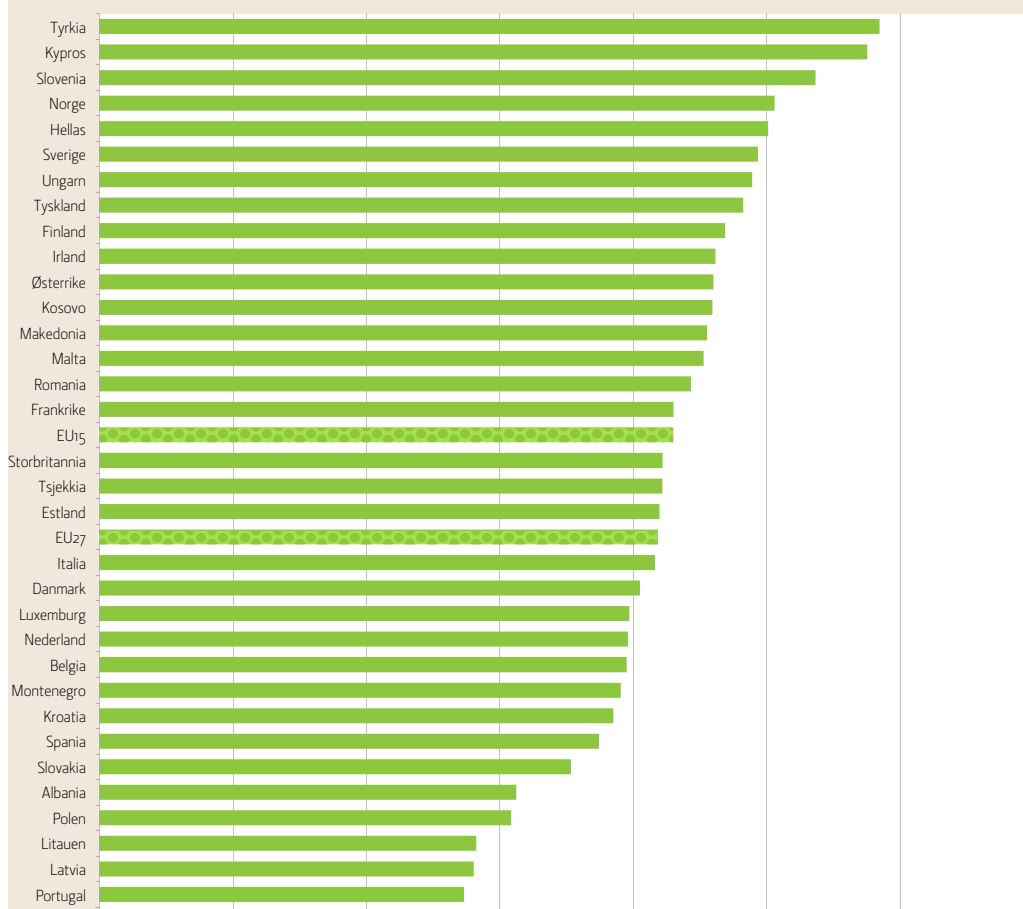
"Du har tid nok til å få utført arbeidet og hvor ofte du må avbryte en oppgave du holder på med for å ta hånd om en annen uforutsett oppgave? Og i hvilken grad disse avbrytelsene er forstyrrende for ditt arbeide"

Yrkesaktive i Norge skårer høyt på stramme tidsfrister i arbeidet. Andelen i Norge som oppgir at det ikke er tid nok til å få utført arbeidet, ligger på samme nivå som yrkesaktive i EU 15. Når det gjelder land der de yrkesaktive opplever for høye kvantitative krav i arbeidet, ser vi ikke noe entydig mønster. Flere av de skandinaviske og nordiske landene skårer høyt på disse faktorene, men det gjør også flere land i Øst-Europa og enkelte land i Sør-Europa. En gruppe som er utelatt fra tabellen, er kandidatlandene Kroatia, Makedonia, Montenegro og Tyrkia samt potensielle kandidatland som Albania og Kosovo. Yrkesaktive i denne gruppen land, og særlig i Tyrkia, er blant dem som er mest eksponert for høyt tempo og stramme tidsfrister, noe som også går frem av intensitetsindeksen. De oppgir også at de sjelden eller aldri får tid nok til å utføre arbeidet. Imidlertid er de yrkesaktive i flere av disse landene blant dem som i minst grad er eksponert for forstyrrende avbrytelser i arbeidet.

Kvantitative krav består både av tidspress, krav til effektivitet og tempo samt arbeidsmengde uavhengig av tempo. I EWCS måles kvantitative krav eller intensitet i arbeidet med følgende spørsmål:

"Involverer arbeidet ditt veldig høyt arbeidstempo og/eller veldig stramme tidsfrister?"

FIGUR 6.6 Intensitet målt i prosent i arbeidet i Norge, enkeltland, EU 15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



I Norge er det en høyere andel kvinner enn menn som arbeider i et høyt tempo, men det er mer utbredt blant menn å arbeide etter stramme tidsfrister. Kvinner oppgir i større grad at de ikke har tid nok til å utføre arbeidet, og opplever avbrytelser som forstyrrer i arbeidet. I Norge rapporteres det om høyt arbeidstempo innenfor bygg- og anleggsvirksomhet, bank og forsikring samt innenfor utdanning, hvor rundt syv av ti oppgir dette. Rundt seks av ti oppgir at de arbeider etter stramme tidsfrister innenfor bygg- og anleggsvirksomhet, transport, lager og kommunikasjon og industri, mens avbrytelser som forstyrrer, er mest utbredt innenfor helse- og sosialsektoren og utdanningssektoren.

Menn i EU27 oppgir i større grad enn kvinner at de må arbeide etter korte tidsfrister og arbeide i et høyt tempo. Arbeid i høyt tempo avtar med alderen, og arbeid med korte tidsfrister er mest utbredt i aldersgruppen 35–49 år. Operatører og håndverkere oppgir i større grad enn øvrige yrkesgrupper at de må arbeide i et høyt tempo,

og selv om disse yrkesgruppene oppgir at de i stor grad arbeider etter korte tidsfrister, så er korte tidsfrister mer utbredt blant ledere og yrkesaktive i kvinnelederte yrkesgrupper innenfor helse- og sosialsektoren og serviceyrker.

Intensitetsindeks måler gjennomsnittet av svarfordelingen til de to spørsmålene som inngår i indeksen (tempo og tidspress). Denne indeksen inngår i Karaseks krav og kontroll-modell (Figur 6.11) og fungerer som et mål på kravdimensjonen.

Spørsmålene som inngår i indeksen er følgende: "Involverer arbeidet ditt et veldig høyt arbeidstempo?" og "Involverer arbeidet ditt veldig stramme tidsfrister". Svarkategoriene er følgende: "hele tiden", "nesten hele tiden", "Rundt av tiden", "Rundt halvdelen av tiden", "Rundt av tiden", "nesten aldri" og "aldri". Det er laget en kontinuerlig variabel der de seks første svarkategoriene har en verdi mellom 0,1 og 1. Og ut fra dette er det beregnet en gjennomsnittsverdi som ganges med 100 slik at man får en intensitetsindeks (%). 1=100 (hele tiden), 2=90, 3=75, 4=50, 5=25, 6=10 (nesten aldri). Chronbachs alpha= 0,78.

TABELL 6.7 Prosentandel som opplever å ha kvantitative krav på jobben i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

	Veldig høyt arbeidstempo minst halvparten av tiden		Veldig stramme tidsfrister minst halvparten av tiden		Avbrytelser som forstyrrer		Sjelden eller aldri tid nok til å få utført arbeidet	
Høy forekomst	Kypros	68,0	Kypros	62,9	Malta	27,0	Østerrike	14,1
	Slovenia	61,8	Malta	59,7	Finland	24,5	Sverige	13,0
	Sverige	61,3	Storbritannia	59,1	Belgia	22,1	Kypros	12,7
	Hellas	58,6	Irland	58,9	Storbritannia	21,5	Tyskland	12,6
	Tyskland	57,3	Slovenia	57,3	Sverige	21,3	Luxemburg	12,0
Lav forekomst	Portugal	31,8	Latvia	34,8	Tsjekkia	7,7	Bulgaria	5,4
	Polen	29,1	Bulgaria	34,8	Romania	7,1	Ungarn	5,3
	Litauen	29,1	Slovakia	34,6	Italia	6,8	Romania	3,9
	Latvia	24,9	Portugal	30,0	Polen	4,8	Portugal	3,1
	Bulgaria	21,3	Litauen	29,4	Bulgaria	3,6	Latvia	2,1
	Norge	66,2	Norge	53,5	Norge	26,9	Norge	9,9
	EU27	45,7	EU27	48,2	EU27	25,9	EU27	9,1

Yrkesaktive i primæryrkene, og særlig menn, rapporterer i større grad at de ikke har tid nok til å få jobben gjort (Parent-Thirion et al., 2012).

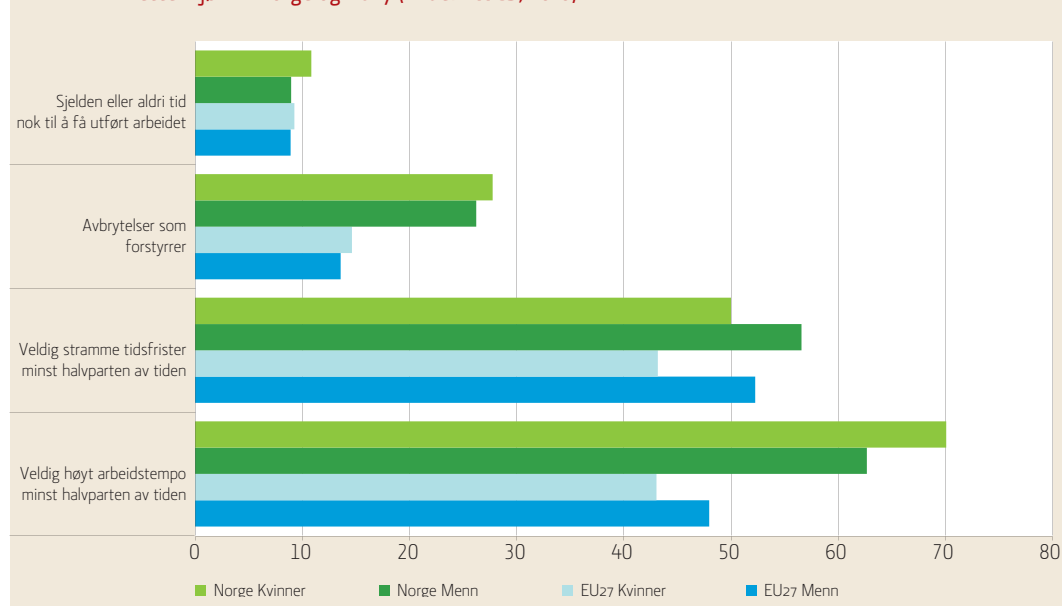
Bygg- og anleggssektoren er særlig utsatt for korte tidsfrister og høyt arbeidstempo, men korte tidsfrister er også utbredt innenfor finanssektoren, og arbeid i høyt tempo forekommer også innenfor industrien og salg og servicesektoren. I EU er andelen som oppgir korte tidsfrister og høyt

arbeidstempo, lavest blant yrkesaktive innenfor utdanningssektoren (Parent-Thirion et al., 2012).

AUTONOMI/SELVBESTEMMELSE I ARBEIDET

I løpet av de siste 25 årene har arbeidsforholdene i EU endret seg som følge av økte krav i en moderne markedsøkonomi. Det tradisjonelle industrisamfunnet har i mange land måttet vike for en moderne markedsøkonomi som i større grad fremtvinger et kunnskaps- og servicesamfunn. Som følge av dette har organiseringen av arbeidet endret seg fra

FIGUR 6.7 Prosentandel som opplever å ha kvantitative krav i jobben, etter kjønn i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



TABELL 6.8 Prosentandel som opplever selvbestemmelse/ autonomi i arbeidet i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

		Mulighet til å ta pause når en trenger det		Innflytelse over valg av arbeidspartnere		Muligheten til å bestemme rekkefølgen på oppgavene		Muligheter til å bestemme arbeidsmetodene		Muligheter til å bestemme arbeidstempoet
Høy forekomst	Finland	75,6	Estland	60,8	Malta	87,5	Malta	86,5	Malta	90,8
	Portugal	74,8	Finland	59,9	Danmark	85,0	Danmark	83,9	Finland	87,3
	Latvia	72,8	Latvia	59,4	Finland	82,4	Sverige	79,2	Estland	86,4
	Sverige	71,6	Nederland	47,0	Nederland	80,2	Estland	77,3	Danmark	84,5
	Danmark	69,5	Portugal	45,2	Sverige	76,3	Finland	75,9	Latvia	83,8
Lav forekomst	Slovenia	52,3	Østerrike	27,0	Slovakia	51,9	Slovakia	53,7	Frankrike	58,4
	Slovakia	52,2	Ungarn	26,0	Romania	49,9	Tsjekkia	50,7	Sverige	58,1
	Tyskland	51,5	Frankrike	25,8	Portugal	48,7	Romania	48,2	Østerrike	54,7
	Litauen	50,1	Kypros	25,0	Bulgaria	47,2	Hellas	45,7	Tyrkia	54,3
	Bulgaria	49,6	Slovakia	23,0	Hellas	44,0	Bulgaria	45,3	Bulgaria	51,4
	Norge	78,2	Norge	44,4	Norge	82,1	Norge	83,8	Norge	78,5
	EU27	67,0	EU27	34,0	EU27	62,0	EU27	63,0	EU27	66,0

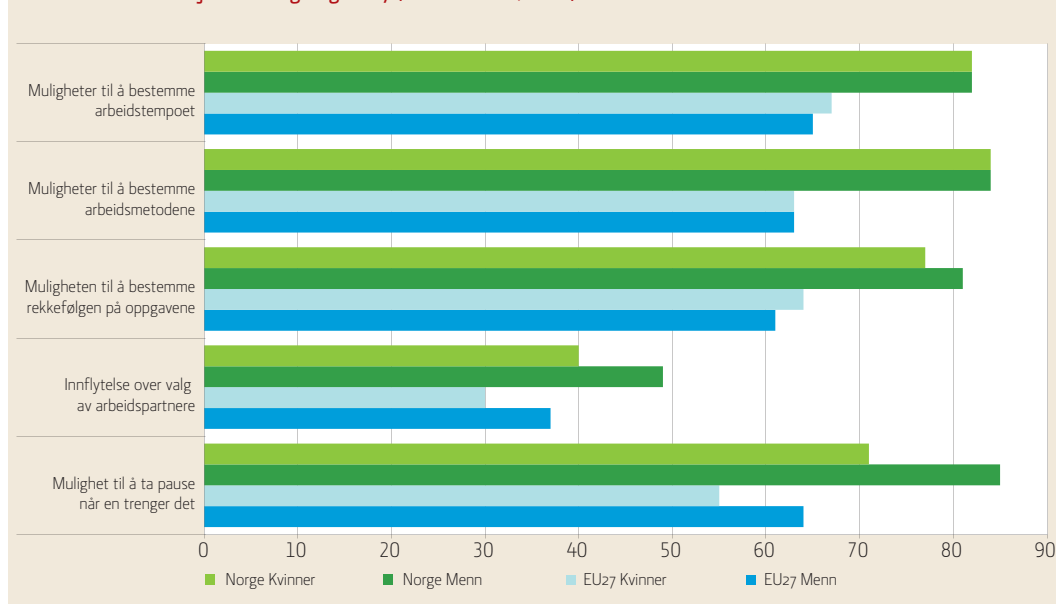
tradisjonelle hierarkiske strukturer med flere ledernivåer og begrenset autonomi for den ansatte, til flatere ledelsesstrukturer med økt autonomi, medvirkning og teamarbeid. Denne trenden er imidlertid mer tydelig i Nord-Europa enn i Sør- og Øst-Europa (Parent Thirion et al., 2007).

I løpet av siste femårsperiode har det ikke vært noen endringer i de yrkesaktives autonomi i arbeidet i EU sett under ett, men datamaterialet viser en økende tendens

til mer medbestemmelse over valg av samarbeidspartnere og muligheter til å bestemme pauser selv (Parent-Thirion et al., 2012).

Sammenliknet med EU27-gjennomsnittet opplever norske yrkesaktive i større grad at de har mulighet til å ta pauser når de trenger det, at de har innflytelse over valg av arbeidspartnere, og at de har muligheter til selv å bestemme rekkefølgen på arbeidsoppgavene, arbeidsmetoder og arbeidstempo. Selvbestemmelse/autonomi i arbeidet er langt mer utbredt i land i

FIGUR 6.8 Prosentandel som opplever autonomi/selvbestemmelse i arbeidet, etter kjønn i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



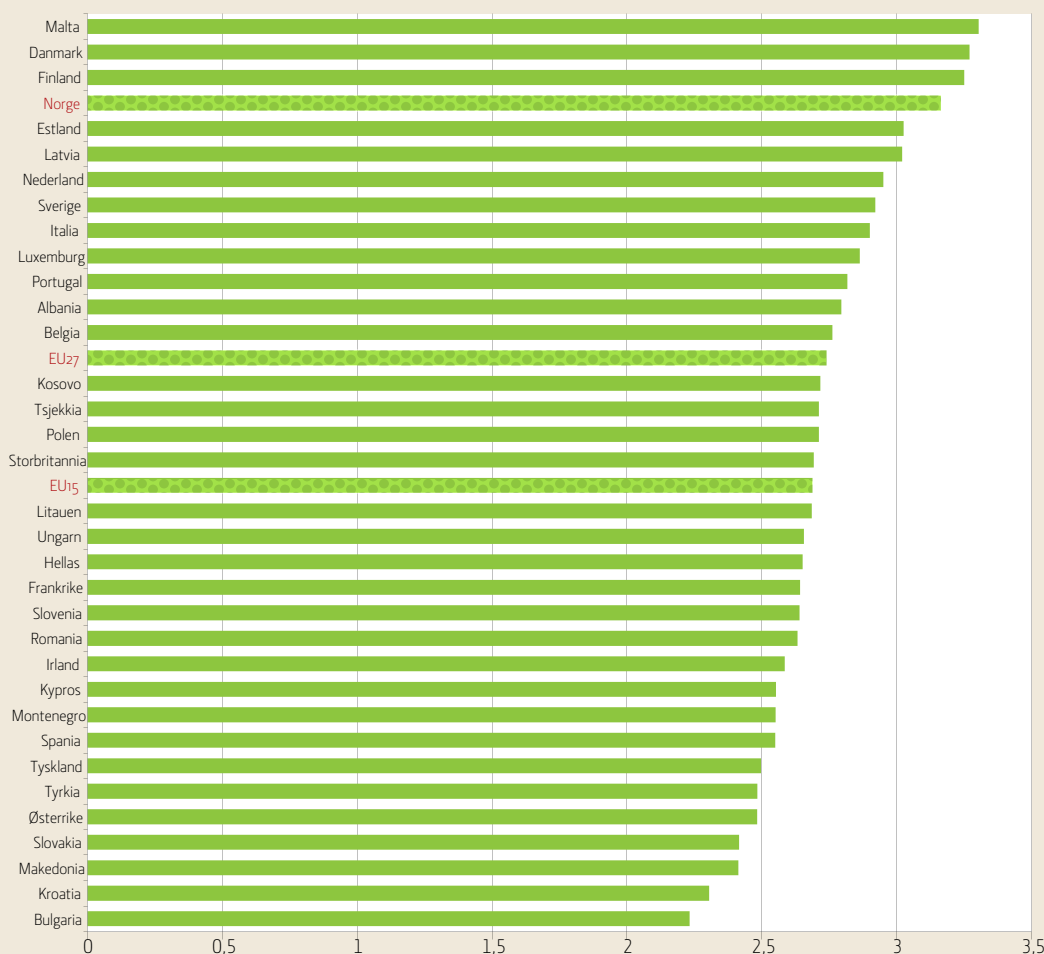
Nord-Europa, men også enkelte land i Øst-Europa som Estland og Latvia skårer høyt på flere av dimensjonene. Både i EU27 og i Norge er det små kjønnsforskjeller i andelen som opplever at de har mulighet til å bestemme arbeidstempo og arbeidsmetoder. I Norge oppgir menn i noe større grad enn kvinner at de har mulighet til å bestemme rekkefølgen på oppgavene; i EU27 er det motsatt. Både i Norge og i EU27 opplever menn i langt større grad enn kvinner at de kan ta pause i arbeidet når de trenger det, og at de har innflytelse over valg av arbeidspartnere. Det første skyldes nok at kvinner i langt større grad opplever at arbeidstempoet styres av kunder, klienter og pasienter, og at egne behov må settes til side.

Med bakgrunn i spørsmålene som stilles om autonomi, er det utarbeidet en indeks basert på fire spørsmål. Disse

Dersom man opplever høye arbeidskrav i kombinasjon med manglende eller lav kontroll eller selvbestemmelse i arbeidet, for eksempel begrensede muligheter til å påvirke arbeidsmengde og arbeidstempo og bestemme pauser selv, øker risikoen for depresjon, muskel- og skjelettlidelser og hjerte- og karsykdommer (STAMI-rapport nr. 22 2008).

fire spørsmålene representerer hver sin dimensjon. Tre av dimensjonene har å gjøre med arbeidstakerens frihet til å kontrollere arbeidsprosessen (muligheten til å bestemme eller forandre rekkefølgen på arbeidsoppgavene, arbeidsmetodene og arbeidstempo). Den fjerde handler om hvorvidt ansatte kan ta pauser etter eget ønske. Indeksen går fra én til fire, der én indikerer at arbeidstakere har kontroll over én dimensjon i indeksen, to at arbeidstakere har kontroll over to dimensjoner osv. I denne indeksen inngår også selvstendig

FIGUR 6.9 Autonomi på arbeidsplassen blant yrkesaktive i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



næringsdrivende. Indeksen vil inngå i krav-kontroll-figuren som omhandler både ansatte og selvstendignæringsdrivende. Denne figuren presenteres helt til slutt i kapitlet.

Følgende fire spørsmål måler autonomi/selvbestemmelse i arbeidet:

"Har du mulighet til selv å bestemme eller forandre rekkefølgen på oppgavene dine?", "Har du mulighet til selv å bestemme eller forandre arbeidsmetodene dine?" og "Har du mulighet til selv å bestemme eller forandre arbeidstempoet?" med svarkategoriene "Ja" og "Nei", og "Kan du ta en pause når du ønsker det?" med en femdelt svarskala som er kodet om til en dummy-variabel "Ja" og "Nei". Chronbachs alpha = 0,67.

Siden svarkategoriene er kodet om til dummy-variabler, innebærer dette at verdien 1= ja, som i denne sammenhengen betyr at respondenten har kontroll over én av dimensjonene som inngår i indeksen. 2 innebærer at respondenten har kontroll over to dimensjoner osv.

Sammenliknet med EU generelt ser det ut til at yrkesaktive i Norge og de nordiske EU-landene opplever mer egenkontroll i form av autonomi/selvbestemmelse i arbeidet.

Norge har en skår på 3,16 på autonomiindeksen, mens tilsvarende skår er 2,7 i EU15 og EU27. Tyskland, et land det er interessant å sammenlikne seg med, skårer 2,5 og ligger dermed langt lavere enn Norge og de nordiske EU-landene. Land i Sør- og Øst Europa skårer lavere på indeksen, og Bulgaria skårer lavest (2,1).

I Norge rapporterer næringsgruppene off. administrasjon og forsvar, bank/forsikring/finans (3,7) og bygge- og anleggsvirksomhet (3,6) høyere grad av selvbestemmelse enn gjennomsnittet for alle næringer. I EU 27 skårer ansatte i næringen jord/skog/fiske og bank/forsikring/finans begge 3,1 samt næringsgruppen andre sosiale og personlige tjenester (3,0) høyt på autonomi indeksen sammenliknet med øvrige næringsgrupper. Selvstendig næringsdrivende er inkludert i analysen og generelt sett så skårer selvstendige høyere på autonomi i arbeidet. Selvstendig næringsdrivende er utbredt i primærnæringene og i sosiale og personlige tjenester i EU og kan således påvirke gjennomsnittene i disse næringsgruppene.

TEAMARBEID OG ROTASJON AV ARBEIDSOPPGAVER

I løpet av de siste 15 årene har det skjedd en utvikling og for mange en endring i måten arbeidet organiseres på. Prosjektorganisering,

jobbrotasjon, det å få opplæring i flere ansvarsområder og bruk av arbeidsgrupper er mer utbredt enn tidligere i Norge (Barth & Ringdal, 2005). Utbredelsen av såkalte nye måter å organisere arbeidet på vil kunne variere mellom landene på grunn av ulike næringsstruktur, men samtidig er det også slik at disse arbeidsformene ikke nødvendigvis representerer noe nytt. Arbeidet til håndverkere har alltid båret preg av å være prosjektorganisert, mens ulike omsorgsykker ofte har hatt arbeid som utføres i team. Det nye med disse arbeidsformene er at det i de senere år har blitt mer populært å bruke dem på arbeidsplasser der dette tidligere ikke har vært vanlig (Faktabok, 2011). Utbredelsen av selvstyrte/autonome team vil også variere mellom landene.

Spørsmålene som stilles om teamarbeid og jobbrotasjon i EWCS, er:

"Jobber du i en gruppe eller et team som har felles arbeidsoppgaver og kan planlegge arbeidet sitt? Jobber du alltid i samme gruppe/team eller i flere grupper/team? Er det medlemmene i teamet som selv bestemmer fordelingen av arbeidsoppgavene, hvem som skal lede teamet og tidsskjemaet for arbeidet?"

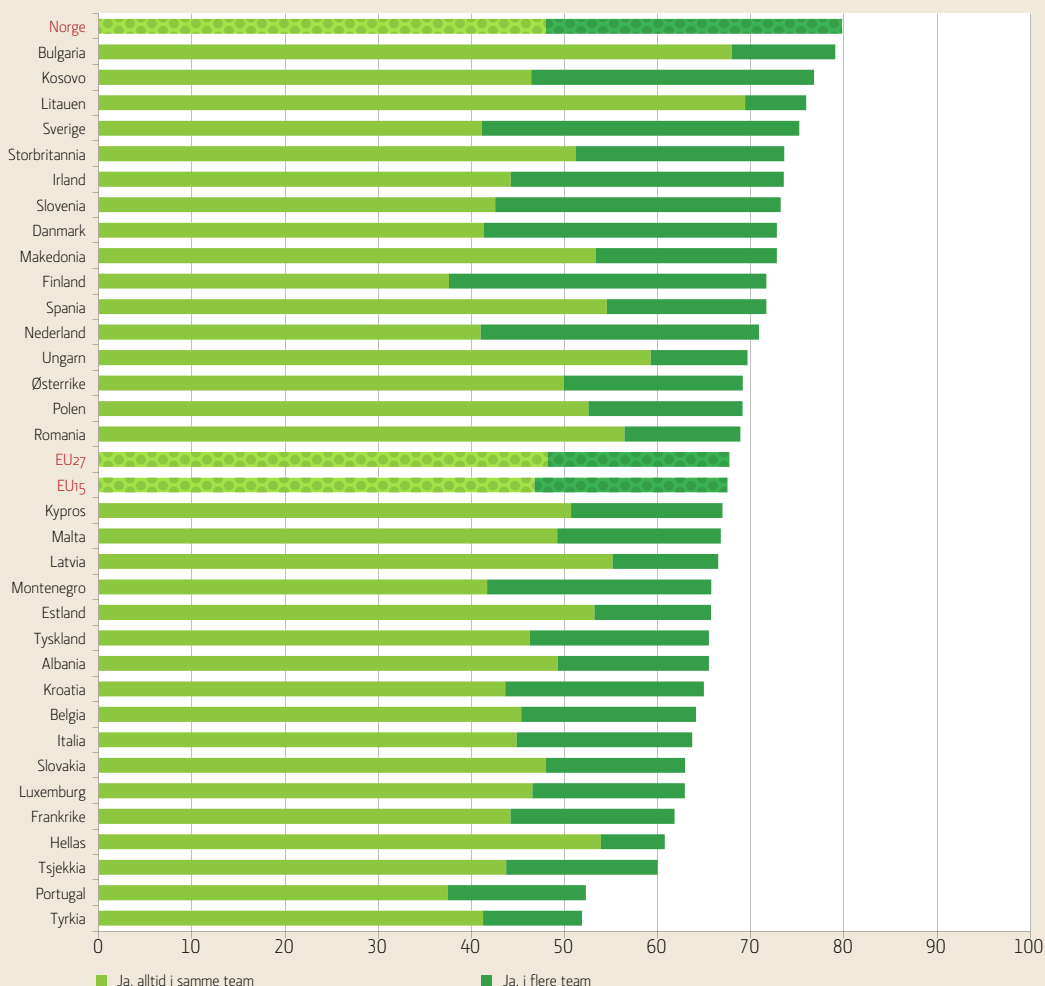
Norge er blant de landene som har høyest forekomst av teamarbeid, og åtte av ti oppgir at de arbeider i team. Om lag halvparten oppgir at de arbeider i et fast team, mens 31 prosent oppgir at de arbeider i flere ulike typer av team.

Et kjennetegn ved måten å arbeide i team på i flere av de nordiske landene er at teamene og rotasjonen av arbeidsoppgaver er selvstyrt. Det vil si at teamene i liten grad styres av ledere, men av arbeidstakerne som inngår i gruppen. Forekomsten av selvstyrte team er mest utbredt i Danmark (38 %), Sverige (34 %), Finland (33 %), Norge (32 %) og Irland (31 %). Analyser på EU-nivå viser at denne typen teamarbeid er mest utbredt i akademiske yrkesgrupper (30 %), blant ledere (24 %) og i yrker med krav til høyskoleutdanning (23 %) (Parent-Tirion et al., 2012).

I EU27 oppgir 51 prosent (53 % i EU15) av de yrkesaktive i virksomheter med flere enn 10 ansatte at arbeidsoppgavene roterer mellom kollegaer. I Norge oppgis dette av 57 prosent, som tilsvarende andelen i Sverige, Finland, Storbritannia og Tyskland. Danmark skiller seg ut fra de øvrige skandinaviske og nordiske landene ved



FIGUR 6.10 Prosentandel som arbeider i ulike typer av team i virksomheter med flere enn ti ansatte, i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



at rotasjon av arbeidsoppgaver mellom kollegaer forekommer i langt større grad (75 %).

I EWCS stilles det spørsmål om denne typen rotasjon krever forskjellige egenskaper, og hvorvidt det er sjefen eller personene som arbeidsoppgavene er fordelt mellom, som bestemmer fordelingen av arbeidsoppgavene.

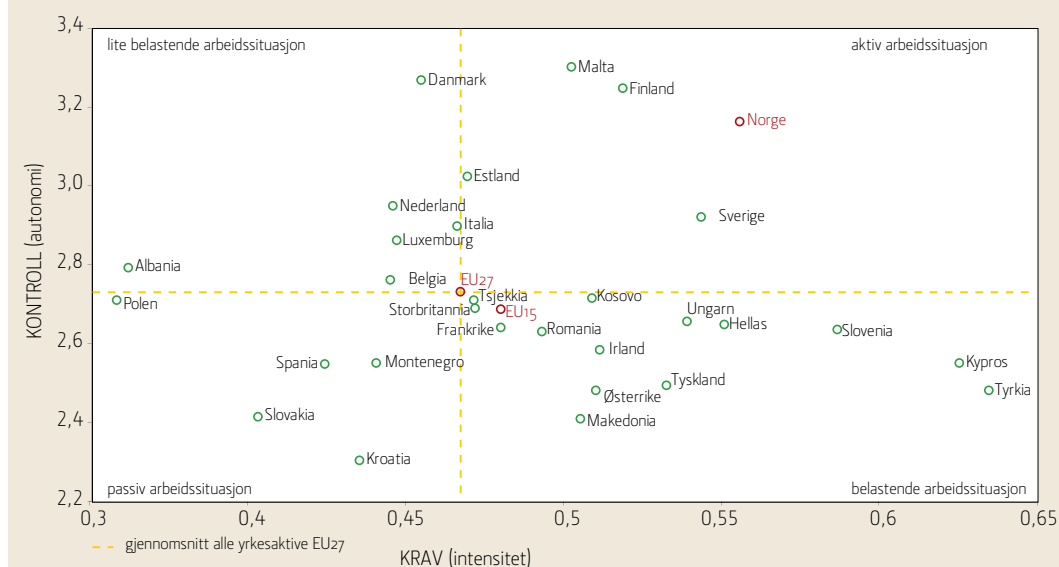
Yrkesaktive i Norge (18 %), Nederland (25 %) og Danmark (35 %) rapporterer i størst grad at arbeidsoppgavene krever forskjellige ferdigheter, og at fordelingen av arbeidsoppgavene bestemmes av gruppen. Denne typen rotasjon er ifølge Eurofound assosiert med høyere produktivitet for virksomhetene, samtidig som det er en motiverende arbeidsform for de ansatte.

Teamarbeid og jobbrotasjon kan gi arbeidstakere muligheter til å samarbeide og utføre flere ulike oppgaver. Ved å arbeide i grupper eller team vil koordineringen mellom arbeidstakere bli enklere siden alle vet hvilke oppgaver som skal utføres. Arbeidstakere kan tilpasse arbeidsoppgavene i henhold til ulike produktjonsbehov, og rotasjon av arbeidsoppgaver kan i enkelte næringer være viktig for å forebygge muskel- og skjelettplager ved at repeterende arbeidsoppgaver blir redusert. Et annet positivt element er at jobbrotasjon kan bidra til å forebygge kjedsomhet, og at en slik måte å organisere arbeidet på kan øke motivasjonen (Parent-Thirion et al., 2012).

KRAV OG KONTROLL

En av de mest brukte og best kjente modellene innenfor forskningen på psykososiale faktorer og hjerte- og karsykdommer er krav-kontroll-modellen utviklet av Robert A. Karasek (1979). Modellen retter oppmerksomhet mot arbeidsrammene og planleggingen av innholdet

FIGUR 6.11 Norge, enkelt land, EU15 og EU27 i fire ulike arbeidssituasjoner (Kilde: EWCS, 2010)



i arbeidet. Ifølge modellen får man vekst og utvikling i arbeidssituasjonen når moderat høye krav og utfordringer blir kombinert med varierte arbeidsoppgaver og muligheter for selv å styre egen arbeidshverdag (høy grad av kontroll). Motsatt forteller modellen oss at en passiv arbeidssituasjon, der kravene er lave og kontrollen liten, vil kunne føre til at man lærer lite, og over tid kan det igjen føre til at evnen til å mestre nye utfordringer blir redusert.

En lite belastende arbeidssituasjon er gunstig ut fra et helseperspektiv, men det er dokumentert at høye jobbkrav kombinert med liten mulighet til å styre egen arbeidshverdag øker risikoen for en rekke helseproblemer, spesielt hjerte- og karsykdommer blant menn, og depresjon og rygg- og nakkesmerter blant både menn og kvinner (Eller mfl., 2009, Stami-rapport nr. 22 2008, Bonde 2008).

I Figur 6.11 presenteres et todimensjonalt bilde av henholdsvis psykologiske jobbkrav og kontroll som omfatter alle land som inngår i EWCS med gjennomsnittet for EU27 som referansepunkt (I figuren inngår intensitetsindeksen og autonomiindeksen som er beskrevet tidligere i kapittelet). Når vi benytter landenes gjennomsnittsskår til å skille mellom de fire jobbtypene, vil fordelingen av landene kun være basert på den relative plasseringen i forhold til andre land. Plasseringen av et land sier dermed mest om forholdene som blir rapportert av gruppen, sammenliknet med resten av gruppene,

og mindre om hvorvidt krav- og kontrollnivåene i det enkelte land er høye eller lave i seg selv.

Vi ser av figuren at Norge og de nordiske EU-landene (Sverige og Finland) befinner seg i området aktiv arbeidssituasjon, som karakteriseres av høye krav og høy kontroll i arbeidet. Denne arbeidsformen antas å være gunstig for å fremme ytelse og prestasjonsevne og innebærer ingen umiddelbare negative konsekvenser for arbeidsforhold og helse. Dersom kontrolldimensjonen avtar samtidig som jobbkravene er konstante eller økende, vil Norge og de nordiske EU-landene ende opp i kategorien belastende arbeidssituasjon, noe som vil kunne påvirke de yrkesaktives helse negativt.

I løpet av den siste femårsperioden oppgir danske yrkesaktive at intensiteten i arbeidet har avtatt, og Danmark befinner seg nå i kategorien lite belastende arbeidssituasjon sammen med EU-land som Nederland, Luxemburg og Belgia. Land i Øst- og Sør-Europa samt Østerrike og Tyskland opplever en mer belastende arbeidssituasjon. Yrkesaktive i disse landene opplever høyere krav og lavere kontroll. En slik organisering av arbeidet vil ha en negativ innvirkning på arbeidsmiljøet, og de ansatte får liten mulighet til å takle det krevende arbeidet. Dette vil kunne medføre psykisk stress, som igjen kan føre til helseplager og økt sykefravær.

TABELL 6.9 Prosentandel som opplever å ha emosjonelle krav på jobben i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

	Kunde-/klient kontakt minst halvparten av tiden		Håndtering av sinte kunder, klienter eller pasienter minst halvparten av tiden		For det meste eller alltid skjule følelser	
Høy forekomst	Frankrike	66,8	Luxemburg	21,4	Kypros	45,3
	Irland	66,3	Irland	20,0	Hellas	39,9
	Belgia	64,5	Spania	19,8	Latvia	37,8
	Storbritannia	64,4	Malta	19,3	Ungarn	36,7
	Luxemburg	64,1	Bulgaria	19,3	Estland	36,6
Lav forekomst	Tsjekkia	47,2	Tsjekkia	10,2	Italia	19,0
	Bulgaria	47,0	Ungarn	11,8	Polen	15,3
	Ungarn	46,4	Nederland	6,1	Nederland	14,7
	Slovakia	40,5	Finland	5,8	Romania	14,6
	Romania	37,2	Danmark	4,6	Danmark	14,5
	Norge	62,6	Norge	8,4	Norge	19,7
	EU27	57,0	EU27	16,0	EU27	26,0

EMOSJONELLE KRAV

Så langt har vi gitt en beskrivelse av kvantitative og kvalitative krav i arbeidet. En annen type krav i arbeidet er såkalte emosjonelle krav, feilhandlingskonsekvenser og rolleklarhet.

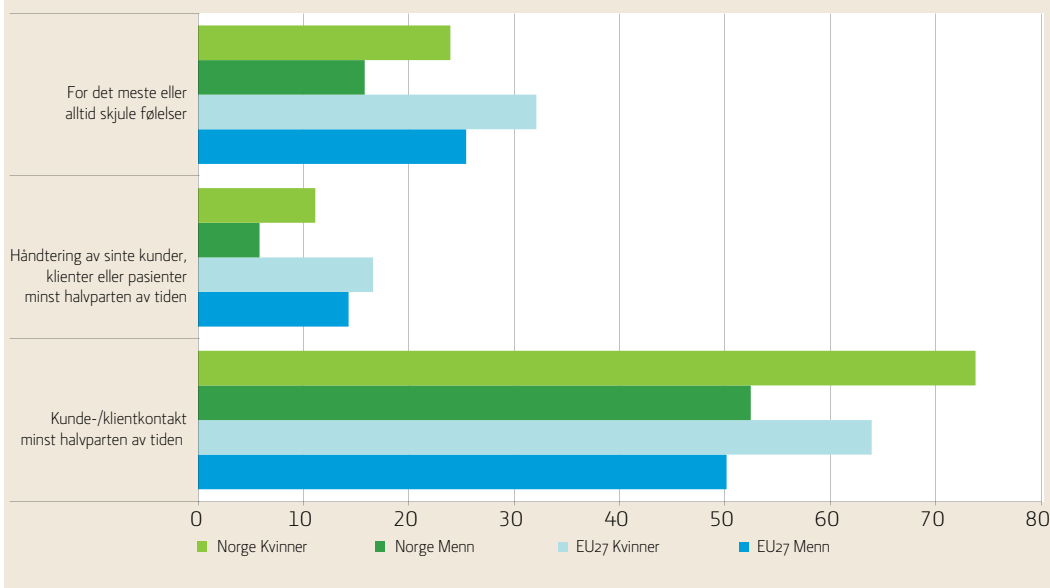
Arbeid som innebærer direkte kontakt med kunder, klienter og pasienter, kan være emosjonelt belastende. De som har denne type arbeid, må ofte bruke egne følelser for å skape en stemning som gir fornøyde kunder eller klienter.

Spørsmålene som stilles om emosjonelle krav i arbeidet i EWCS, er:

"I hvilken grad innebærer din jobbdirekte kontakt med mennesker som ikke er ansatt på din arbeidsplass, som for eksempel kunder, passasjerer, elever, pasienter etc, håndtering av sinte kunder, klienter, pasienter, jobben din krever at du skjuler følelsene dine"

Kunde-/klientkontakt stiller krav om smil, høflighet, engasjement og empati, uavhengig av den ansattes dagsform og humør. Foreløpig er det

FIGUR 6.12 Prosentandel som opplever å ha emosjonell krav på jobben etter kjønn i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



få studier som dokumenterer en sammenheng mellom høye emosjonelle krav og helse, men enkelte studier har funnet at emosjonelle krav kan føre til utbrenthet, og det er også funnet en sammenheng med forekomst av muskel- og skjelettlidelser og høyt blodtrykk (Molinier & Flotters, 2010). I overkant av seks av ti norske yrkesaktive oppgir at de har kunde-/klientkontakt minst halvparten av tiden. I EU27 er andelen noe lavere. Det er store variasjoner mellom landene i andelen som oppgir at de har kunde-/klientkontakt i arbeidet. I Frankrike og i flere land i Nord-Europa er denne type arbeid utbredt, mens det er mindre vanlig i flere østeuropeiske land.

I EU27 er andelen som håndterer sinte kunder, klienter eller pasienter minst halvparten av tiden, 16 prosent, og 26 prosent opplever at de for det meste eller alltid må skjule følelser i arbeidet. I Norge opplever 8 prosent at de håndterer sinte kunder, klienter eller pasienter minst halvparten av tiden, og sammen med Danmark, Finland og Nederland er Norge blant de landene der færrest yrkesaktive er eksponert for denne faktoren. Yrkesaktive i Luxemburg og Irland er blant de landene der flest yrkesaktive er utsatt for sinte kunder, klienter eller pasienter minst halvparten av tiden.

I EU27 opplever 26 prosent at de for det meste eller alltid må skjule følelser i arbeidet. Høyest andel oppgis i søreuropeiske land som Kypros og Hellas, men andelen er også høy i østeuropeiske land som Latvia, Ungarn og Estland. Den laveste andelen yrkesaktive som opplever dette, ser vi i Danmark, Romania og Nederland. Yrkesaktive i Norge rapporterer på samme nivå som Sverige (19 %), men langt lavere enn yrkesaktive i Finland (25 %) og EU-gjennomsnittet. Opplevelsen av å måtte skjule følelser i arbeidet vil nok være påvirket av kulturelle faktorer, og dermed varierer antakelig hva som ansees som akseptabel atferd av yrkesaktive i så måte, mellom de ulike landene.

Det er langt mer vanlig blant kvinner enn menn både i EU27 og Norge å ha kunde-/klientkontakt i arbeidet, håndtere sinte kunder, klienter og liknende og skjule egne følelser i arbeidet. Emosjonelt arbeid er generelt sett noe mer utbredt blant yrkesaktive under 35 år både i Norge og EU.

Både i Norge og EU27 er kunde-/klientkontakt mest utbredt innenfor næringene utdanning, helse- og sosialtjenester og handel/reparasjon av varer/overnatting. Håndtering av sinte kunder,

klienter eller pasienter forekommer innenfor helse- og sosialtjenester, handel/reparasjon av varer/overnatting og offentlig administrasjon og forsvar både i Norge og EU. I EU er det også en høyere andel som oppgir at de håndterer sinte kunder, klienter eller pasienter, i bank- og finanssektoren (21 %), sammenliknet med denne næringen i Norge (5,3 %). Sistnevnte faktor kan være en konsekvens av finanskrisen, hvor økt arbeidsledighet og hevet rentenivå har skapt frustrasjon og utfordringer for innbyggere i flere europeiske land. Denne frustrasjonen kan ha gått utover bankansatte i disse landene.

STYRT I ARBEIDET

Når yrkesaktives selvbestemmelsesmuligheter, innflytelse og muligheter til å utøve faglig ansvar begrenses av for eksempel medarbeidere, maskiner eller utstyr, tidsfrister eller ulike resultatmål, er vedkommende styrt i arbeidet. Arbeidet kan også være styrt av fastlagte rutiner eller prosedyrer.

Spørsmål som stilles om grad av styring i arbeidet i EWCS er:

"Er ditt arbeid styrt av; direkte krav eller forespørsler fra andre, f.eks. kunder, passasjerer, elever, pasienter, etc., den automatiske hastigheten på en maskin eller bevegelsen av et produkt."

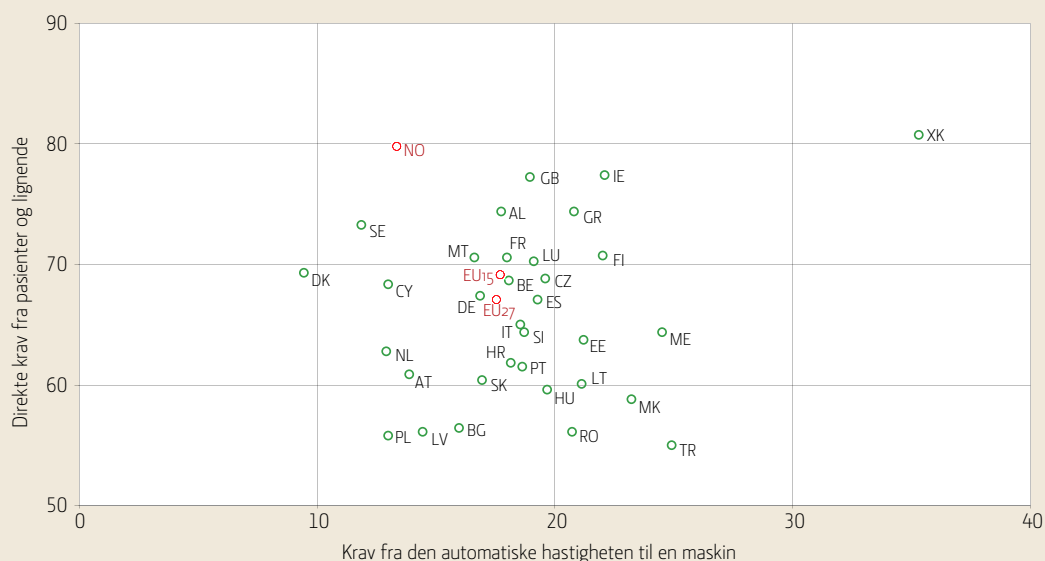
Generelt sett er andelen som opplever seg styrt av hastigheten til en maskin og liknende (se Figur 6.13 på side 88), blitt lavere, i løpet av de siste 20 årene, noe som er et uttrykk for at arbeidsmarkedet dreier mot mer serviceorienterte bransjer og bort fra tradisjonell industri. Både i Norge, i de nordiske EU-landene og i EU er det en betydelig større andel yrkesaktive som opplever at arbeidstempoet er direkte styrt av krav fra kunder, klienter eller liknende. Færrest rapporterer at de er styrt av den automatiske hastigheten til en maskin eller liknende.

FEILHANDLINGSKONSEKVENSER

En annen type krav er mulige konsekvenser av feil arbeidstakeren gjør i arbeidet som kan føre til fysisk skade på andre mennesker eller forårsake økonomiske tap for virksomheten. Desto mer alvorlig konsekvensene er, desto mer press kan arbeidstakeren oppleve på å unngå feil i jobben. Dette kan igjen medføre en opplevelse av stress i arbeidet (Parent-Tirion et al., 2012).



FIGUR 6.13 Prosentandel i Norge, enkelt land, EU15 og EU27 som oppgir at de er styrt av kunder, klienter og liknende og styrt av den automatiske hastigheten til en maskin (Kilde: EWCS, 2010)



Andelen som oppgir at feil i jobben kan forårsake fysisk skade på andre mennesker, er 18 prosent både i EU15 og EU27, og Norge plasserer seg på samme nivå med 16 prosent. Fysisk skade på andre mennesker kan oppstå i flere ulike næringer, både innenfor tradisjonell industri, men også innenfor helse- og sosialsektoren. Utbredelsen av de ulike næringene er forskjellig fra land til land, og det er fortsatt slik at tradisjonell industri er mest utbredt i flere østeuropeiske land, mens helse- og sosialsektoren og servicesektoren er mer utbredt i flere land

I EWCS måles feilhandlingskonsekvenser med følgende spørsmål:

"Hvis du gjør feil i jobben din, kan det komme til å forårsake; fysisk skade på andre mennesker; Økonomisk tap for virksomheten du jobber for?"

i Sør- og Nord-Europa. Feil i jobben som kan forårsake skade på andre mennesker, oppgis i større grad av menn enn kvinner både i Norge og i EU. Kjønnforskjellen er imidlertid langt

TABELL 6.10 Prosentandel som opplever å ha feilhandlingskonsekvenser på jobben, i Norge, de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

	Feil i jobben kan som oftest eller alltid forårsake økonomisk tap for virksomheten		Feil i jobben kan som oftest eller alltid forårsake fysisk skade på andre mennesker	
Høy forekomst	Østerrike	25,2	Tsjekkia	46,3
	Tsjekkia	22,7	Slovakia	43,9
	Storbritannia	22,6	Østerrike	43,2
	Irland	22,5	Ungarn	40,2
	Malta	22,0	Storbritannia	40,0
Lav forekomst	Italia	12,9	Nederland	29,6
	Danmark	12,2	Spania	29,5
	Estland	11,7	Sverige	28,8
	Kypros	11,2	Italia	27,2
	Nederland	10,0	Kypros	26,8
	EU27	18,0	EU27	35,0
	Norge	16,3	Norge	30,2

mindre i Norge enn i EU. Både i Norge og EU er feil som kan forårsake fysisk skade på andre mennesker, høyest innenfor næringsgruppene transport/lager/kommunikasjon, helse- og sosialtjenester, bygg- og anleggsvirksomhet.

Andelen som oppgir at feil i jobben kan forårsake økonomisk tap for virksomheten, er 35 prosent både i EU15 og EU27. Flere østeuropeiske land, men også Storbritannia og Østerrike, er blant de fem landene der de yrkesaktive er mest utsatt for denne faktoren, mens yrkesaktive i flere land i Sør-Europa samt Nederland og Norge opplever dette i mindre grad. I Norge opplever om lag tre av ti at personlige feil i jobben kan føre til økonomisk tap for virksomheten.

Yrkesaktive menn både i Norge og EU oppgir i langt større grad enn kvinner at feil i jobben

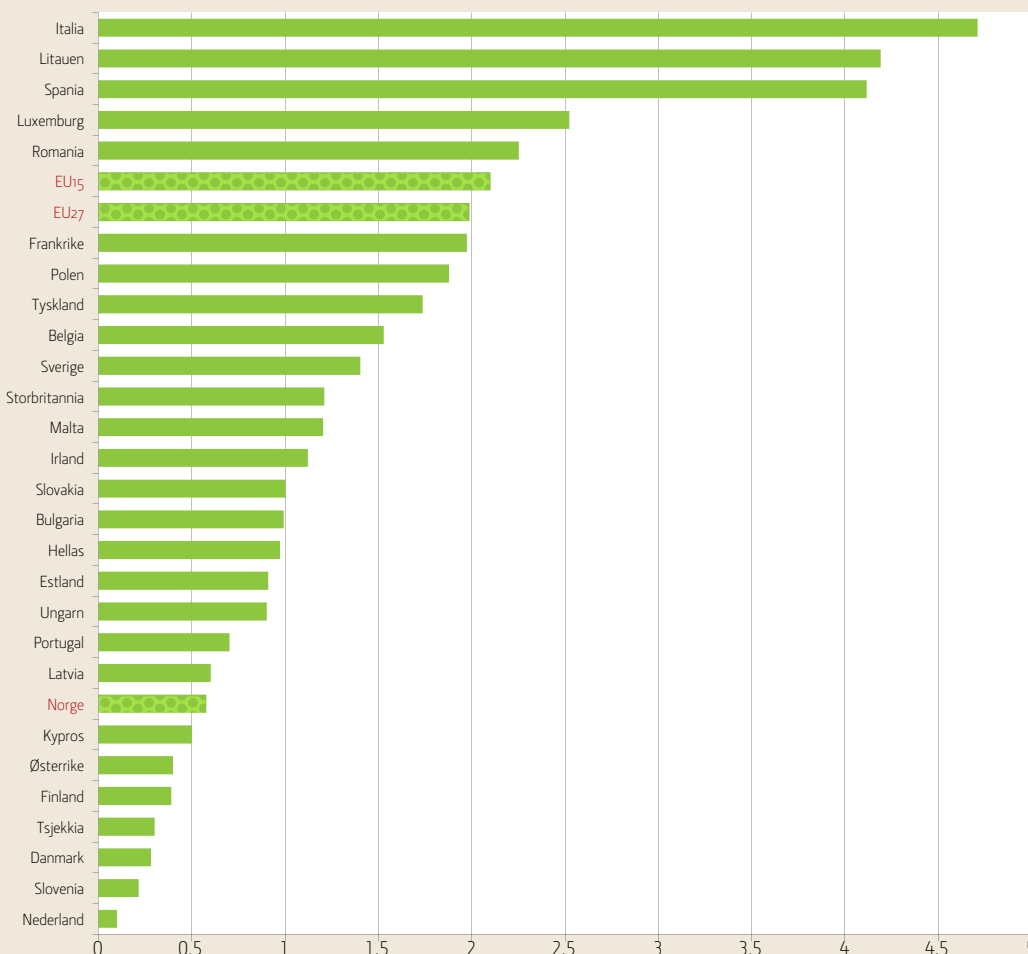
som oftest eller alltid kan forårsake økonomiske tap for virksomheten. I EU er dette mest utbredt innenfor bygg- og anleggsvirksomhet, industri og bank/forsikring /finans. I Norge er det mest utbredt innenfor transport/lager/kommunikasjon, bygg- og anleggsvirksomhet og industri.

I Norge er mulige feilhandlingskonsekvenser som fysisk skade på andre mennesker og økonomisk tap for virksomheten noe mer utbredt blant dem under 35 år, mens det er aldersgruppen 35–49 år som er mest utsatt i EU.

ROLLEUKLARHET

Rolleklarhet kan oppstå når arbeidstakeren ikke vet hva som skal gjøres, og har få holdepunkter for hvilke standarder resultatene av arbeidet skal vurderes etter. Usikkerhet forbundet med ens egen rolle på arbeidsplassen kan

FIGUR 6.14 Prosentandel som sjelden eller aldri vet hva som forventes i jobben i Norge, enkelt land i EU 15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



være en uheldig påkjenning som kan få følger som lav jobbtillfredshet, lav tilhørighet til organisasjonen, større intensjoner om å slutte i jobben og utbrenthet (Dallner et al., 2000).

Spørsmålet som stilles om rolleklarhet i EWCS er:

"Du vet hva som forventes av deg i jobben"

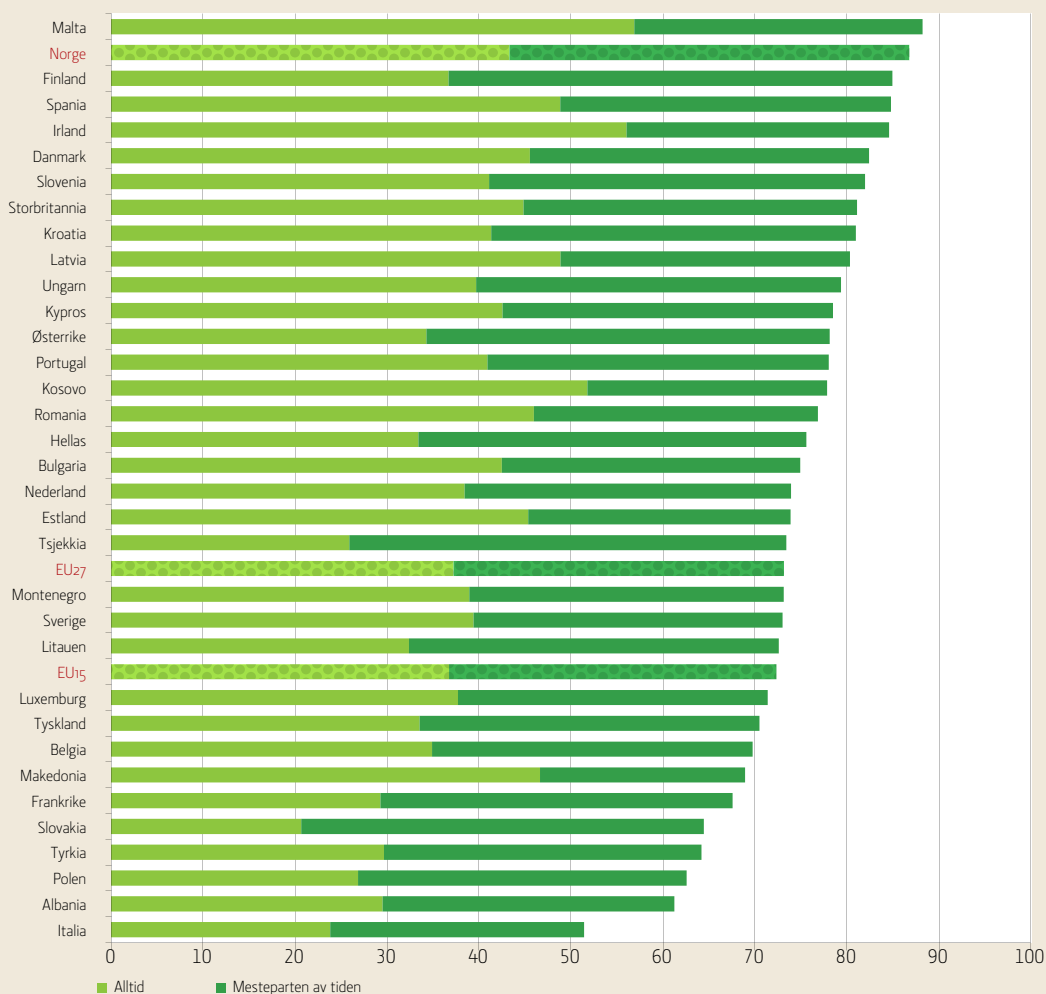
De fleste yrkesaktive i EU og Norge opplever at de vet hva som forventes i jobben, men i noen land er rolleklarhet i arbeidet mer vanlig. Mellom 4 og 5 prosent oppgir at de sjelden eller aldri vet hva som forventes i jobben, i Italia, Litauen og Spania. Yrkesaktive i Sverige oppgir noe mer rolleklarhet enn yrkesaktive i Norge, Danmark og Nederland, som er blant de tre landene med lavest forekomst. Flere av kandidatlandene

og potensielle kandidatland, som er utelatt fra figuren, oppgir høy grad av rolleklarhet i arbeidet, og i Tyrkia oppgir rundt 13 prosent at de sjelden eller aldri vet hva som forventes i jobben.

SOSIALE RELASJONER PÅ JOBBEN

Nær ni av ti yrkesaktive i Norge opplever sosial støtte fra kollegaer, mens i overkant av syv av ti i EU oppgir det samme. Sammenliknet med EU-gjennomsnittet og yrkesaktive i flere land i Sør- og Øst Europa opplever en høyere andel norske yrkesaktive at lederen gir dem støtte, tilbakemeldinger og muligheten til å delta i viktige avgjørelser, mens de i mindre grad opplever at lederen er flink til å løse konflikter og organisere og planlegge arbeidet.

FIGUR 6.15 Prosentandel som opplever at kollegaene alltid og for det meste hjelper og støtter i arbeidet (Kilde: EWCS, 2010)



Når det gjelder andelen yrkesaktive som opplever truende og ydmykende oppførsel, ligger Norge høyere enn EU-gjennomsnittet, og en høyere andel av de yrkesaktive i Norge er også utsatt for fysisk vold i arbeidet.

SOSIAL STØTTE

Positive sosiale relasjoner (tilbakemelding, støtte og rettferdig behandling) antas å redusere nivået av mellommenneskelig press, samtidig som det fremmer motivasjonen og fører til at den enkelte verdsetter seg selv og arbeidsmiljøet høyere. De fleste er sammen med arbeidskollegaer mange timer hver arbeidsdag, og forholdet til kollegaer er selvsagt viktig. Flere studier har vist at manglende sosial støtte fra kollegaer er en risikofaktor for mentale helseplager, og at manglende sosial støtte øker risikoen for ryggsmarter og sykefravær (STAMI-rapport, Årgang 9, nr.22, 2008).

Spørsmålet som stilles om sosial støtte fra kolleger i EWCS er:

"Kollegene dine hjelper og støtter deg"

Forekomsten av kollegastøtte varierer i stor grad mellom landene. I EU27 oppgir 73 prosent kollegastøtte, mens andelen i Norge, som er blant landene med høyest forekomst, er 87 prosent. Det er vanskelig å se noe mønster i landene der de yrkesaktive oppgir henholdsvis høy og lavere støtte fra kollegaer.

Nær ni av ti yrkesaktive i Norge opplever sosial støtte fra kollegaer, mens i overkant av syv av ti i EU oppgir det samme. En høyere andel norske yrkesaktive opplever støtte, tilbakemelding fra leder og at lederen gir mulighet for å delta i viktige avgjørelser, men norske yrkesaktive opplever i mindre grad at lederen er flink til å løse konflikter og til å organisere og planlegge arbeidet sammenliknet med EU gjennomsnittet og yrkesaktive i flere land i Sør- og Øst-Europa.

Det er mer utbredt blant norske yrkesaktive å oppleve truende og ydmykende oppførsel, samt det å være utsatt for fysisk vold i arbeidet sammenliknet med gjennomsnittet i EU.

STØTTE OG TILBAKEMELDING FRA NÆRMESTE LEDER

Nærmeste leders betydning for arbeidstakerens helse og trivsel er sammensatt, og det er sannsynligvis flere momenter som kan virke sammen. Sosial støtte består av flere faktorer som praktisk assistanse og hjelp, informasjonsstøtte, emosjonell støtte og tilbakemelding. Lite sosial støtte fra nærmeste leder er en dokumentert risikofaktor for rygg- og nakkesmerter. (STAMI-rapport, Årgang 9, nr.22, 2008). I den femte EWCS er det tatt med flere nye spørsmål

Spørsmål som stilles om støtte og tilbakemelding fra nærmeste leder i EWCS er:

"Din overordnede/sjef hjelper og støtter deg, gir deg tilbakemeldinger på arbeidet ditt, respekterer deg som person, er flink til å løse konflikter, er flink til å planlegge og organisere arbeidet, oppfordrer deg til å delta i viktige avgjørelser"

TABELL 6.11 Prosentandel som opplever ulike former for lederstøtte i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

	Din overordnede/sjef hjelper og støtter deg		Gir tilbakemeldinger på arbeidet		Respekterer deg som person		Er flink til å løse konflikter		Er flink til å planlegge og organisere arbeidet		Oppfordrer deg til å delta i viktige avgjørelser	
Høy forekomst	Malta	83,8	Kypros	93,2	Nederland	97,7	Kypros	96,5	Kypros	95,1	Malta	78,4
	Irland	82,9	Hellas	90,8	Portugal	97,5	Romania	92,0	Bulgaria	94,8	Irland	76,6
	Kypros	82,6	Ungarn	90,1	Polen	97,4	Bulgaria	91,9	Romania	92,1	Kypros	75,8
	Hellas	77,2	Portugal	84,0	Kypros	97,4	Hellas	90,9	Hellas	90,9	Tsjekkia	75,6
	Spania	75,7	Estland	83,8	Irland	97,3	Portugal	89,5	Malta	90,7	Sverige	74,3
Lav forekomst	Slovakia	54,5	Romania	74,4	Litauen	94,1	Nederland	75,8	Luxemburg	77,2	Spania	60,4
	Sverige	53,7	Luxemburg	72,9	Estland	93,4	Frankrike	75,7	Nederland	75,3	Slovakia	60,1
	Polen	49,5	Spania	68,8	Frankrike	93,0	Finland	74,8	Finland	75,0	Belgia	60,0
	Tyskland	46,6	Frankrike	65,9	Storbritannia	92,7	Danmark	66,5	Sverige	74,1	Ungarn	59,6
	Italia	41,7	Italia	54,8	Tsjekkia	91,4	Sverige	65,2	Danmark	72,3	Frankrike	55,5
	Norge	77,2	Norge	84,9	Norge	97,5	Norge	77,8	Norge	78,8	Norge	77,9
	EU27	59,7	EU27	75,4	EU27	94,9	EU27	81,3	EU27	83,3	EU27	63,4

om sosial støtte, tilbakemelding fra leder og lederstil, og generelt sett er funnene positive.

Norske yrkesaktive opplever mer støtte fra nærmeste leder i arbeidet, mer tilbakemeldinger og at lederen i større grad oppfordrer dem til å delta i viktige avgjørelser, sammenliknet med EU- gjennomsnittet. Sistnevnte forhold defineres gjerne som bemyndigende ledelse. Norske yrkesaktive opplever i noe større grad at lederen respekterer dem som person, men de fleste land skårer høyt på denne faktoren. I Norge og flere av de skandinaviske og nordiske landene oppgir yrkesaktive i langt mindre grad at lederen er flink til å organisere arbeidet og løse konflikter, sammenliknet med EU-gjennomsnittet og yrkesaktive i flere land i Sør- og Øst-Europa. Noe av dette kan forklares med kulturforskjeller i lederstil og at det i Norge og Skandinavia generelt sett er mer utbredt med flattere ledelsesstrukturer, færre ledelsesnivåer, teamarbeid og mer medbestemmelse blant de ansatte. En annen mulig forklaring kan være at tidligere mellomledere i enkelte virksomheter har blitt erstattet med prosjektledere, som ikke har noe definert lederansvar. Avstanden til øverste leder kan som en konsekvens av dette oppfattes som stor, slik at organiseringen og en eventuell konflikthåndtering i mindre grad kan håndteres der og da når situasjonen måtte oppstå.

Både i Norge og EU27 er det generelt sett små kjønns- og aldersforskjeller i andelen som opplever støtte og tilbakemelding fra nærmeste sjef. Noen forskjeller er det imidlertid, og yrkesaktive under 35 år i Norge (86 %) opplever å få mer tilbakemelding fra leder enn eldre yrkesaktive fra 50 år (80 %). Både i Norge og EU opplever yrkesaktive som er eldre enn 50 år, at sjefen er bedre til å organisere arbeidet og flinkere til å løse konflikter enn yrkesaktive i den yngste aldersgruppen.

Ser vi på manglende tilbakemelding og lederstøtte i ulike yrkesgrupper, går det frem at manglende tilbakemelding fra leder er mer utbredt blant kontoransatte og innenfor yrker uten krav til utdanning enn innenfor øvrige yrkesgrupper i Norge. Én av fire innenfor salgs- og serviceyrker og håndverksyrker oppgir at lederen ikke er flink til å løse konflikter, og én av tre innenfor salgs- og serviceyrker oppgir at lederen ikke er flink til å planlegge og organisere arbeidet. Det er minst utbredt å bli oppfordret til å delta i beslutninger innenfor yrker uten krav

til utdanning (41 %), og én av tre sier det samme innenfor salgs- og serviceyrker og kontoryrker.

I EU27 ser vi at manglende tilbakemelding i størst grad forekommer blant operatører (26 %) og innenfor yrker uten krav til utdanning (19 %). Én av fem ledere sier selv at egen leder ikke er flink til å planlegge, og manglende oppfordringer til å delta i viktige avgjørelser er særlig utbredt blant operatører (49 %) og innenfor yrker uten krav til utdanning (53 %).

Det er små forskjeller i opplevelsen av støtte og tilbakemelding fra nærmeste leder ut fra om lederen er mann eller kvinne. Men kvinnelige ledere både i Norge og EU ser ut til å oppfordre egne ansatte til å delta mer i viktige avgjørelser enn mannlige ledere, og tallene er henholdsvis 80 mot 77 prosent i Norge og 67 mot 65 prosent i EU.

Ledelse er viktig for velvære på jobb, og arbeidstakere som evaluerer sjefen mer positivt, er langt mer fornøyd med arbeidsbetingelsene generelt sett enn arbeidstakere som er mindre fornøyd med sjefen (Parent-Thirion et al., 2012).

VOLD, MOBBING OG SEKSUELL TRAKASSERING

En rekke effekter av negative sosiale relasjoner som konflikter og ytterpunktene vold, mobbing og trakassering kan føre til store negative konsekvenser for den enkelte og arbeidsplassen.

Trakassering og mobbing dreier seg om vedvarende negative handlinger mot ett eller flere individer som, reelt eller opplevd, er underlegne i den aktuelle situasjonen. Personer som har opplevd mobbing, rapporterer høyere forekomst av ulike typer stressrelaterte symptomer, som angst- og depresjonssymptomer (Einarsen & Raknes, 1991). Trakassering og mobbing er også forbundet med en betydelig reduksjon i jobbtillfredshet (Einarsen & Mikkelsen, 2003). På grunnlag av symptombildet hos dem som er særlig hardt rammet, er det blitt hevdet at noen ofre kan lide av posttraumatiske lidelser.

Vold eller trusler om vold kan dreie seg om slag, spark, dytting, lugging eller andre fysiske angrep på egen person, eller trusler om slike handlinger. I Norge er det nedfelt i arbeidsmiljøloven at arbeidstakere ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og de skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

En høyere andel norske yrkesaktive oppgir at de opplever truende og ydmykende oppførsel og er utsatt for fysisk vold i arbeidet, enn yrkesaktive i de fleste europeiske land og EU-gjennomsnittet. Andelen som oppgir at de er utsatt for fysisk vold i arbeidet, er 2,7 prosent i Finland, 2,5

TABELL 6.12 Prosentandel som opplever å være utsatt for negative sosiale relasjoner og fysisk vold i arbeidet, i Norge, de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, og EU27. (Kilde: EWCS, 2010)

	I løpet av den siste måneden, har du på jobb blitt utsatt for						Og i løpet av de siste 12 månedene, har du blitt utsatt for					
	Utskjelling		Uønsket seksuell oppmerksomhet		Trusler og ydmykende oppførsel		Fysisk vold		Mobbing/trakassering		Seksuell trakassering	
Høy forekomst	Tsjekkia	17,5	Finland	4,6	Storbritannia	7,8	Frankrike	3,8	Frankrike	9,5	Frankrike	1,9
	Østerrike	17,3	Sverige	3,6	Nederland	7,2	Storbritannia	3,2	Belgia	8,6	Finland	1,9
	Estland	15,8	Luxemburg	3,1	Frankrike	7,1	Irland	3,2	Nederland	7,7	Tsjekkia	1,8
	Finland	15,7	Storbritannia	2,4	Slovenia	6,6	Belgia	3,0	Luxemburg	7,2	Nederland	1,8
	Latvia	15,6	Frankrike	2,4	Irland	6,6	Danmark	2,9	Østerrike	7,2	Luxemburg	1,6
Lav forekomst	Romania	6,8	Bulgaria	0,7	Slovakia	3,4	Kypros	0,4	Estland	1,6	Kypros	0,2
	Italia	5,8	Portugal	0,6	Romania	3,3	Estland	0,4	Slovakia	1,2	Portugal	0,2
	Kypros	5,5	Ungarn	0,6	Portugal	2,6	Litauen	0,3	Italia	0,9	Ungarn	0,2
	Spania	5,2	Spania	0,6	Polen	2,4	Ungarn	0,3	Polen	0,7	Bulgaria	0,2
	Portugal	4,6	Latvia	0,5	Italia	2,3	Italia	0,2	Bulgaria	0,6	Litauen	0,1
	Norge	14,8	Norge	2,4	Norge	7,8	Norge	3,7	Norge	4,2	Norge	1,2
	EU27	10,8	EU27	1,7	EU27	5,0	EU27	1,9	EU27	4,1	EU27	1,0

prosent i Sverige og 2,8 prosent i Nederland. Norge er ikke blant de fem landene der de yrkesaktive er mest eksponert for utskjelling i arbeidet, men norske yrkesaktive oppgir dette i større grad enn yrkesaktive i EU generelt.

I EWCS er det seks spørsmål som måler negative sosiale relasjoner på arbeidsplassen:

"I løpet av den siste måneden, har du på jobb blitt utsatt for; utskjelling, uønsket seksuell trakassering, trusler og ydmykende oppførsel" og "I løpet av de siste 12 månedene, har du på jobb blitt utsatt for; fysisk vold, mobbing/trakassering, seksuell trakassering"

Norge er på linje med EU-gjennomsnittet når det gjelder forekomst av mobbing/trakassering siste 12 måneder. Andre land det er interessant å sammenlikne seg med, er Danmark (3,2 %), Sverige (2,8 %), Finland (6,2 %), Storbritannia (4,6 %) og Tyskland (4,6 %). Disse landene er verken blant de som er mest eller minst utsatt for denne arbeidsmiljøfaktoren. Det er ingen kjønnsforskjell hverken i Norge eller EU27 mellom andelen menn og kvinner som opplever seg mobbet i arbeidet.

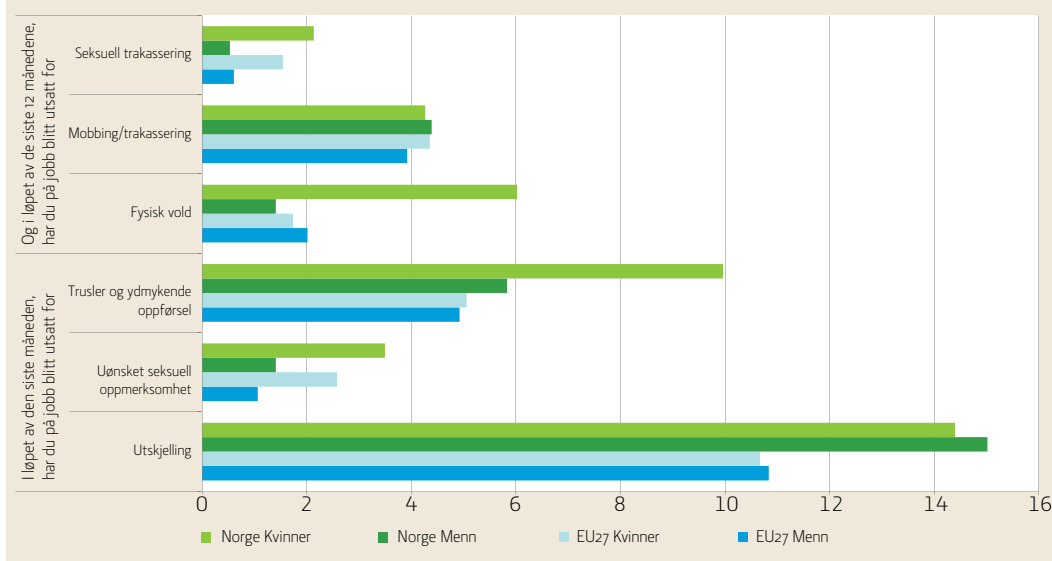
Seksuell trakassering måles på to ulike måter i undersøkelsen: i hvilken grad man har vært utsatt for seksuell oppmerksomhet i løpet av siste måneden, og om man har vært utsatt for seksuell

trakassering i løpet av de siste 12 månedene. Spørsmålene er overlappende, og antagelig vil de som eksponeres, svare ja på begge spørsmålene hvis hendelsen har vært nær i tid. Vi velger likevel å presentere begge svarfordelingene her, blant annet med tanke på at det er forskjeller i alvorlighetsgrad i den uønskede seksuelle oppmerksomheten, og i hvilke handlinger man definerer som seksuell trakassering. Frankrike, Finland og Luxemburg er blant de fem landene der de yrkesaktive er mest eksponert for begge forholdene. Yrkesaktive i Norge oppgir i noe større grad å være utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet enn yrkesaktive i EU generelt, men når det gjelder seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene, er forskjellen mellom Norge og EU-gjennomsnittet ubetydelig.

Negative sosiale relasjoner i arbeidet som trusler og ydmykende oppførsel, fysisk vold, uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering er mer utbredt blant kvinner enn menn både i Norge og EU. Norske kvinner opplever derimot langt mer fysisk vold, trusler og ydmykende oppførsel enn kvinner i EU. Det er liten forskjell mellom kjønnene både i Norge og EU med hensyn til mobbing/trakassering og utskjelling i arbeidet. En høyere andel yngre (under 35 år) enn eldre yrkesaktive er utsatt for utskjelling, trusler og fysisk vold i arbeidet i Norge. I EU oppgir yngre yrkesaktive (under 35 år) gjennomgående



FIGUR 6.16 Prosentandel som opplever å være utsatt for negative sosiale relasjoner på jobb, etter kjønn i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



at de er mer utsatt for alle nevnte negative sosiale relasjoner i arbeidet enn eldre yrkesaktive.

Når det gjelder negative sosiale relasjoner i arbeidet, er tallene små, og fordelingen på kjønn, alder, yrke og næring kan derfor være forbundet med en viss usikkerhet, noe som særlig gjelder det norske utvalget. Noen tendenser ser vi likevel, og i Norge er det langt mer vanlig å være eksponert for utskjelling i arbeidet innenfor næringsgruppene handel/reparasjon av varer/overnatting (25 %) og helse- og sosialtjenester (23 %). Trusler og vold forekommer særlig innenfor helse- og sosialtjenester, med henholdsvis 18 og 16 prosent. I EU er forekomsten av utskjelling mer jevnt fordelt mellom næringsgruppene, men forekommer mest innenfor helse- og sosialtjenester (17 %) og transport/lager/kommunikasjon (18 %). Nærmere én av ti opplever trusler innenfor helse- og sosialtjenester, transport/lager/kommunikasjon og offentlig administrasjon

og forsvar. Fysisk vold forekommer særlig innenfor helse- og sosialtjenester.

Spørsmål om negative sosiale relasjoner kan være påvirket av kulturelle og sosiale forhold samt hvilken oppmerksomhet slike arbeidsmiljøfaktorer har fått i media. I Norge har negative sosiale relasjoner fått en del oppmerksomhet i arbeidslivet i tillegg til at det foreligger et forbud mot denne typen atferd i arbeidsmiljøloven. Norge skiller seg ut fra EU-gjennomsnittet når det gjelder forekomst av vold og trusler om vold i arbeidet, og noe av forklaringen kan være den høye andelen som er sysselsatt innenfor helse- og sosialtjenester i Norge. Tall fra LKU viser også at forekomst av vold og trusler om vold forekommer oftere innenfor helsesektoren enn øvrige sektorer.



MEKANISK, FYSISK, KJEMISK OG BIOLOGISK ARBEIDSMILJØ

Risikoen for eksponering for flere fysiske, kjemiske, biologiske og mekaniske risikofaktorer i arbeidsmiljøet er relativt lav i Norge og i flere nordeuropeiske land.

Flere norske enn europeiske yrkesaktive oppgir at de løfter mennesker i arbeidet og arbeider ved datamaskin. Andelen i Norge som oppgir å være eksponert for mekaniske risikofaktorer er imidlertid lavere enn i EU.

Færre norske enn europeiske yrkesaktive opplever å være eksponert for kjemiske risikofaktorer i arbeidet, mens andelen norske yrkesaktive som oppgir å være eksponert for biologiske risikofaktorer, er høyere enn EU-gjennomsnittet.

Nær én av tre norske yrkesaktive opplever støy i arbeidet og ligger dermed på samme nivå som EU27.

MEKANISK, FYSISK, KJEMISK OG BIOLOGISK ARBEIDSMILJØ

I Norge og flere nordeuropeiske land er risikoen for eksponering for flere fysiske, kjemiske, biologiske og mekaniske risikofaktorer i arbeidsmiljøet relativt lav, sammenlignet med flere sør- og østeuropeiske land.

Fysiske og kjemiske og etter hvert mekaniske faktorer i arbeidsmiljøet har blitt viet stor oppmerksomhet siden EWCS-undersøkelsen ble innført på 1990-tallet. Selv om man generelt ser en nedgang når det gjelder slik eksponering, utgjør den fortsatt en betydelig helse- og sikkerhetsrisiko for europeiske yrkesaktive innenfor flere næringer og i enkelte land.

Når vi ser på EU27 under ett, har eksponeringen for mekaniske, fysiske, kjemiske og biologiske risikofaktorer på arbeidsplassen i liten grad endret seg i perioden 1991–2010. EU-gjennomsnittet kan derimot maskere endringer i enkeltland, og senere i kapittelet skal vi se nærmere på endringer som har funnet sted i flere av medlemslandene i løpet av det siste tiåret når det gjelder slik eksponering.

Ifølge European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) er kombinasjonspåvirkning en risikofaktor som er i fremvekst i arbeidsmiljøet i Europa. Kombinasjonspåvirkning er når forskjellige kjemiske eller biologiske stoffer forekommer samtidig. Kunnskapen om helseeffekter er mangelfull.

Menn er langt mer utsatt for fysiske, kjemiske og mekaniske risikofaktorer enn kvinner. Unntaket er håndtering av biologisk materiale og det å løfte eller flytte mennesker. Disse to faktorene forekommer særlig i helsesektoren, som domineres av kvinner. Menn eksponeres i større grad for vibrasjoner, støy, kjemikalier, tunge løft og lave temperaturer. Dette er risikofaktorer som i all hovedsak forekommer i industri og bygg- og anleggsvirksomhet, som domineres av menn. En slik fordeling av eksponeringsforhold mellom menn og kvinner ser vi også i LKU og skyldes primært at både det norske og det europeiske arbeidsmarkedet fortsatt er kjønnsdelt. I Norge rapporterer yrkesaktive over 50 år, sammenliknet med yngre aldersgrupper, gjennomgående å være mindre eksponert for de fleste fysiske, kjemiske og mekaniske risikofaktorer i

arbeidet. I EU27 oppgis slik eksponering på et tilnærmet likt nivå i alle aldersgrupper.

SAMLET EKSPONERING

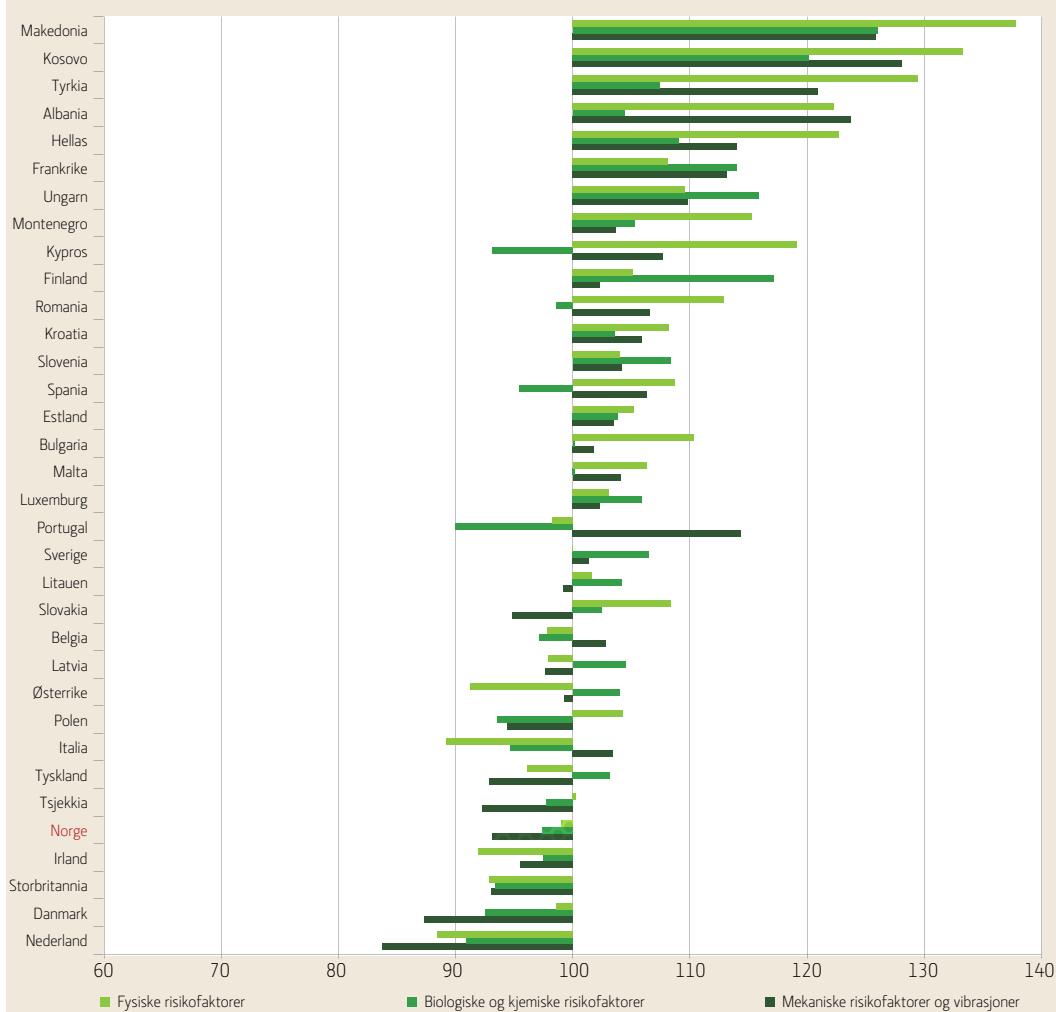
Eurofound har utarbeidet en samleindeks for samlet fysisk, kjemisk/biologisk (slått sammen) og mekanisk eksponering. Indeksen gir en forenklet fremstilling, der spørsmålene som måler henholdsvis mekanisk, kjemisk/biologisk og fysisk arbeidsmiljø, er gruppert. Fremstillingen gir et overblikk over samlet eksponering i EU27 og i enkeltlandene som deltar i undersøkelsen.

Figur 7.1 viser en sammenlikning av enkeltland med hensyn til eksponering for nevnte risikofaktorer. Gjennomsnittet for EU27 er satt til 100. Land som viser en relativt lav risiko, er Nederland, Danmark, Storbritannia, Irland og Norge. Norge er blant de fire landene der arbeidstakerne er minst utsatt for mekanisk eksponering. Når det gjelder biologiske og kjemiske risikofaktorer i arbeidsmiljøet, ligger Norge under EU-gjennomsnittet, mens vi ligger på tilnærmet samme nivå som EU-gjennomsnittet når det gjelder eksponering for fysiske risikofaktorer (støy, høy og lav temperatur) i arbeidsmiljøet.

En oversikt over spørsmålene som inngår i indeksen, og måten denne er konstruert på finner man i Eurofound's rapport 5th European Working Condition Survey (s. 46).



FIGUR 7.1 Risiko for samlede fysiske, biologiske/kjemiske og mekaniske risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Gjennomsnittet for EU27 er satt til 100 (Kilde: EWCS, 2010)



MEKANISK ARBEIDSMILJØ

I utgangspunktet er det sunt å bruke kroppen og bevege seg, men når belastningen blir for stor eller for ensidig, kan det oppstå helseplager. Repetitivt arbeid i kombinasjon med uhensiktsmessige arbeidsstillinger og tunge løft er eksempler på mekaniske arbeidsmiljøeksponeringer som forekommer på en rekke arbeidsplasser, og som kan gi vedvarende belastninger og slitasje på muskler og sener. Hvor godt ulike mennesker tåler slike eksponeringer, avhenger blant annet av den enkeltes styrke og fysiske forutsetninger.

I EU er andelen som oppgir eksponering for mekaniske faktorer i arbeidsmiljøet, nesten den samme i 2010 som i 1991, men i løpet av perioden og særlig det siste tiåret viser tallene en økende forekomst av gjentatte ensidige

hånd- eller armbevegelser og anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger.

Du kan lese mer om kunnskapsstatusen på feltet muskel- og skjelettlidelser og mekanisk eksponering i rapporten *Arbeid som årsak til muskelskjelettlidelser* (STAMI-rapport, årgang 9, nr. 22, 2008).

Tall fra LKU fra perioden 1989–2009 viser at andelen norske yrkesaktive som oppgir at de utsettes for mekaniske eksponeringer som tunge løft, løft i ubekvemme stillinger, arbeid i fremoverbøyd stilling, arbeid med hendene løftet eller sittende på huk er nedadgående. Unntaket er gjentatte ensidige

TABELL 7.1 Prosentandel som rapporterer at de eksponeres for mekaniske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir mest eller minst eksponering, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

		Smertefulle arbeidsstillinger		Løfting av mennesker		Løfting av tunge ting		Ståing		Gjentatte ensidige hånd- eller armbevegelser		Arbeid med datamaskiner
Mest eksponert	Portugal	62,9	Irland	14,9	Hellas	42,3	Portugal	82,5	Portugal	78,0	Sverige	74,0
	Kypros	62,5	Frankrike	14,4	Estland	41,0	Spania	76,6	Finland	76,1	Luxemburg	69,0
	Hellas	62,1	Sverige	13,2	Latvia	40,4	Romania	75,5	Sverige	73,2	Danmark	68,5
	Frankrike	58,5	Luxemburg	11,8	Malta	40,1	Hellas	74,9	Belgia	69,6	Finland	67,4
	Ungarn	55,5	Storbritannia	10,6	Frankrike	39,5	Frankrike	73,1	Frankrike	68,4	Nederland	67,4
Minst eksponert	Slovakia	34,1	Kypros	5,2	Italia	29,5	Tsjekkia	64,9	Nederland	59,8	Portugal	38,5
	Irland	32,4	Polen	5,2	Portugal	28,3	Polen	64,5	Østerrike	57,9	Hellas	37,7
	Storbritannia	30,9	Litauen	4,9	Luxemburg	27,6	Luxemburg	62,0	Latvia	55,9	Polen	36,4
	Tsjekkia	28,2	Bulgaria	4,4	Danmark	25,0	Latvia	59,7	Polen	52,4	Bulgaria	34,3
	Nederland	24,8	Hellas	4,0	Nederland	23,2	Nederland	51,1	Danmark	50,0	Romania	24,5
	Norge	34,8	Norge	12,3	Norge	33,5	Norge	60,9	Norge	62,3	Norge	69,2
	EU27	46,4	EU27	8,9	EU27	33,5	EU27	69,1	EU27	63,5	EU27	51,9

arm- og håndbevegelser, hvor det har vært en økning i denne perioden (Faktabok, 2011).

I Norge er det langt mer utbredt å arbeide med datamaskiner og løfte eller flytte mennesker sammenliknet med EU-gjennomsnittet. Andelen norske yrkesaktive som rapporterer at de løfter eller flytter tunge ting, og at de eksponeres for gjentatte ensidige hånd- eller armbevegelser, er tilnærmet lik EU-gjennomsnittet, mens norske yrkesaktive i langt mindre grad enn EU-gjennomsnittet oppgir at de arbeider i anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger eller står en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer. Arbeid i smertefulle arbeidsstillinger, løfting eller flytting av tunge ting og stående arbeid er særlig utbredt i flere øst- og søreuropeiske EU-land, mens løfting eller flytting av mennesker er utbredt i flere nordeuropeiske land som Irland, Sverige, Norge, Luxembourg og Storbritannia.

Spørsmål som stilles om mekanisk arbeidsmiljø i EWCS, er:

"I hvilken grad innebærer hovedjobben din anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger, løfting eller flytting av mennesker, løfting eller flytting av tunge ting, ståing, gjentatte ensidige hånd- eller armbevegelser eller arbeid med datamaskin (PC, nettverk, stormaskin)?"

Frankrike er også blant de landene hvor arbeidstakerne er mest eksponert for denne faktoren. Andelen yrkesaktive som utsettes for gjentatte ensidige hånd- eller armbevegelser,

er også høy i flere nordeuropeiske land, men dette gjelder også Portugal, som har den høyeste andelen eksponerte. Arbeid med datamaskin er spesielt utbredt i flere nordeuropeiske land, og de skandinaviske landene Norge, Sverige og Danmark er blant de fem landene hvor denne typen arbeid er mest utbredt.

Ulikheter i mekaniske eksponeringsforhold mellom yrkesaktive i Norge og EU skyldes antakelig først og fremst ulik næringsinndeling. I Norge sysselsetter helse- og sosialsektoren en høy andel yrkesaktive, og flere av disse utsettes for tunge løft i arbeidet. Norge er også blant de landene hvor arbeidstakerne i størst grad oppgir at de opplever endringer i form av ny teknologi og prosesser, og hvor flere sektorer som tradisjonelt sett har vært preget av manuelt arbeid, tar i bruk moderne teknologi som styres av datamaskiner som for eksempel PC-er, nettverk og stormaskiner.

KJEMISK OG BIOLOGISK ARBEIDSMILJØ

Eksponering for kjemiske stoffer forekommer flere steder i arbeidslivet, men det er store variasjoner mellom næringene og yrkesgruppene med hensyn til omfanget av og typen kjemisk eksponering. Forskjellene er også store mellom de ulike landene i EU, kandidatlandene, potensielle kandidatland og Norge når det gjelder kjemisk



eksponering. Det er store variasjoner mellom land når det gjelder kunnskap om kjemisk eksponering, den teknologiske utviklingen i industrien og reguleringen av arbeidslivet med hensyn til bruk og omfang av kjemikalier, og dette gir ulik forekomst av eksponering når vi sammenlikner enkeltland. I Norge er den kjemiske eksponeringen vesentlig redusert i industriyrkene, men fortsatt er det mange som utvikler yrkesrelaterte sykdommer forårsaket av kjemisk eksponering. I enkelte tilfeller er helseeffektene svært alvorlige, og i verste fall kan utfallet være dødelig (Faktabok, 2011).

Spørsmål som stilles om kjemisk arbeidsmiljø i EWCS, er:

"I hvilken grad er du utsatt for følgende i arbeidet: puster inn røyk, os (for eksempel fra sveising eller eksos), pulver eller støv (for eksempel sagflis eller mineralstøv) osv., puster inn kjemikalier eller løsemiddel eller håndterer eller kommer i hudkontakt med kjemiske produkter eller stoffer eller tobakksrøyk fra andre personer?"

EWCS inneholder ett spørsmål som måler biologisk eksponering:

"Håndterer eller kommer du i direkte kontakt med materialer som kan være infiserende, for eksempel avfall, kroppsvæsker, laboratoriemateriale osv.?"

Spørsmålet er altså begrenset og måler kun eksponering for smittsomme biologiske faktorer.

Et biologisk arbeidsmiljø omfatter komponenter fra planter, dyr og mikroorganismer. Biologiske faktorer som kan forårsake sykdom og helseplager hos mennesker, deles inn i to grupper: levende og ikke levende. Levende biologiske faktorer (virus og bakterier) kan utgjøre en smitterisiko, mens ikke levende biologiske faktorer kan forårsake helseplager uten å være smittsomme.

Ifølge Eurofound har det samlet sett ikke vært vesentlige endringer i andelen yrkesaktive i EU som oppgir at de eksponeres for kjemiske og biologiske risikofaktorer i arbeidsmiljøet, i perioden 1991–2010. Ser vi på enkeltland, har det derimot vært endringer.

I en sammenlikning mellom enkeltland kommer Norge godt ut når det gjelder de fleste kjemiske eksponeringsforholdene det stilles spørsmål om. Langt færre i Norge oppgir at de utsettes for tobakksrøyk, puster inn røyk (for eksempel fra sveising eller eksos), pulver eller støv (for eksempel sagflis eller mineralstøv), puster inn damp fra kjemikalier eller løsemiddel eller håndterer eller kommer i hudkontakt med kjemiske produkter eller stoffer sammenliknet med EU gjennomsnittet. Andelen yrkesaktive som eksponeres for biologiske risikofaktorer i Norge (14 %), er imidlertid litt høyere enn i EU (11–12 %). Igjen skyldes dette at Norge har en stor andel yrkesaktive i helse- og sosialsektoren, hvor denne formen for eksponering forekommer oftere. Arbeidstakerne i Øst-Europa er mest eksponert

TABELL 7.2 Prosentandel som rapporterer at de eksponeres for kjemiske og biologiske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir mest eller minst eksponering, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

	Puster inn røyk os osv		Damp fra kjemikalier		Håndterer kjemiske produkter		Tobakksrøyk		Biologisk materiale	
Mest eksponert	Slovakia	23,8	Ungarn	19,1	Finland	24,3	Romania	20,6	Finland	17,1
	Estland	22,9	Litauen	15,3	Ungarn	19,6	Ungarn	17,6	Sverige	16,9
	Ungarn	22,2	Slovakia	15,1	Hellas	18,8	Østerrike	17,6	Romania	15,6
	Latvia	21,8	Frankrike	13,9	Frankrike	18,8	Hellas	17,6	Frankrike	15,6
	Malta	21,1	Tsjekkia	13,8	Tyskland	18,4	Bulgaria	16,8	Tyskland	14,9
Minst eksponert	Danmark	12,9	Kypros	7,8	Kypros	7,8	Sverige	6,9	Polen	6,7
	Spania	12,0	Storbritannia	6,0	Storbritannia	6,0	Nederland	6,7	Portugal	6,6
	Nederland	11,5	Sverige	5,2	Sverige	5,2	Finland	5,3	Bulgaria	6,6
	Storbritannia	11,1	Nederland	3,7	Nederland	3,7	Storbritannia	4,6	Spania	6,5
	Irland	11,0	Danmark	2,3	Danmark	2,3	Irland	3,6	Kypros	5,6
	Norge	11,7	Norge	7,3	Norge	7,3	Norge	6,3	Norge	13,9
	EU27	16,5	EU27	10,4	EU27	15,3	EU27	11,4	EU27	11,3

for kjemiske risikofaktorer i arbeidet, mens Finland er det eneste skandinaviske landet hvor eksponeringen er høy når det gjelder håndtering av kjemiske produkter. Sverige, Nederland, Finland, Storbritannia, Irland og Norge er blant de landene hvor arbeidstakerne i minst grad oppgir at de eksponeres for tobakksrøyk.

Over tid, gjerne flere år, kan eksponering for visse typer kjemiske stoffer gi svært alvorlige helseeffekter, for eksempel luftveisplager, hjerte- og karplager, hudplager, kreft, skader på sentralnervesystemet, reproduksjonsskader, i sjeldne tilfeller akutt forgiftning og i verste fall død. I mange tilfeller der yrkesaktive eller tidligere yrkesaktive har fått påvist slike plager, er det imidlertid usikkert hvorvidt helseskadene er forårsaket av kjemisk eksponering. Dette skyldes delvis at sykdomsutviklingen kan være lang, men også at den kan ha flere medvirkende årsaker, for eksempel både yrkeseksponeringer og røyking (Faktabok, 2011).

Tall fra LKU viser at det i perioden 1989–2009 er en nedadgående trend i andelen som oppgir at de eksponeres for kjemiske risikofaktorer, i norsk arbeidsliv. Etter innføringen av røykfrie lokaler i 1988 og røykfrie serveringssteder i 2004 har andelen som oppgir at de eksponeres for passiv røyking, gått ned fra 10 til 2 prosent. Det har også vært en nedgang i andelen som oppgir at de er utsatt for støv, gass eller damp, og færre oppgir at de utsettes for vann på huden. Andelen som oppgir at de eksponeres for hudirriterende stoffer har imidlertid vært stigende i siste 10 årsperiode. En begrensning ved LKU er at yrkesaktive på kortidsopphold

(gjestarbeidere) ikke inkluderes i undersøkelsen. Gjestarbeidere er særlig utbredt i bygg- og anleggsbransjen, som er en bransje hvor kjemisk, men også mekanisk og fysisk eksponering, er mer utbredt enn i øvrige næringer (Faktabok, 2011). Trendbildet kan således være mer sammensatt enn det som fremkommer i det samlede bildet.

FYSISK ARBEIDSMILJØ

Fysisk arbeidsmiljø omfatter inneklimate, lysforhold, stråling, støv, vibrasjoner og ugunstige temperaturer. I EWCS måles tre fysiske faktorer: støv, vibrasjoner og temperaturforhold. Støv forekommer på en rekke arbeidsplasser.

Spørsmål som stilles om fysisk arbeidsmiljø i EWCS, er:

"I hvilken grad du er utsatt for følgende i ditt arbeid: vibrasjoner fra håndverktøy, maskiner osv., så kraftig støv at du må heve stemmen når du snakker med andre, så høy temperatur at du svetter selv når du ikke jobber, eller lav temperatur enten innendørs eller utendørs?"

I EU har andelen som opplever eksponering for vibrasjoner, støv og ugunstige temperaturer, vært relativt stabil i perioden 1991–2010. Tall fra LKU fra perioden 1989–2009 viser derimot at det har vært en nedgang i andelen som oppgir at de utsettes for fysiske eksponeringer i arbeidsmiljøet, i Norge. Likevel er støv fortsatt et problem i mange bransjer, og i løpet av siste

TABELL 7.3 Prosentandel som oppgir at de eksponeres for fysiske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir mest eller minst eksponering, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

	Vibrasjoner		Høy temperatur		Lav temperatur		Støv	
Mest eksponert	Ungarn	35,0	Kypros	35,8	Romania	40,1	Estland	37,6
	Portugal	32,1	Montenegro	33,9	Kypros	33,1	Slovakia	37,4
	Estland	31,6	Romania	33,9	Hellas	30,1	Polen	36,5
	Litauen	30,1	Hellas	31,8	Bulgaria	28,8	Sverige	36,4
	Hellas	27,9	Malta	29,1	Estland	28,7	Ungarn	36,3
Minst eksponert	Irland	16,7	Litauen	16,2	Tyskland	19,4	Malta	25,4
	Sverige	16,4	Italia	15,1	Østerrike	18,6	Østerrike	24,3
	Danmark	15,7	Sverige	14,9	Nederland	16,9	Storbritannia	23,6
	Nederland	15,4	Irland	14,7	Belgia	16,8	Italia	22,4
	Storbritannia	14,1	Estland	12,6	Italia	15,0	Nederland	18,3
	Norge	17,4	Norge	17,8	Norge	21,0	Norge	28,9
	EU27	22,5	EU27	22,2	EU27	23,5	EU27	29,0



treårsperiode har det vært en liten økning i andelen som oppgir at de eksponeres for støy. Ser vi på den totale eksponeringen for støy de siste ti årene, er den imidlertid betydelig redusert. Andelen yrkesaktive som ofte er utsatt for sterk kulde, har siden 1989 holdt seg stabil på rundt 8 prosent, mens andelen yrkesaktive som er utsatt for varme, nesten er halvert i samme periode (Faktabok, 2011).

Vedvarende høye støynivåer og impulsstøy kan føre til nedsatt hørsel og øresus og kan også virke inn på sikkerheten og kommunikasjonen på en arbeidsplass. I tillegg til at støy kan ha negative helseeffekter og føre til økt ulykkesrisiko, kan det påvirke trivselen på arbeidsplassen. Vibrasjoner fra håndverktøy, maskiner og lignende, det vil si fortrinnsvis arm- og håndvibrasjoner, kan skade nervene og blodtilførselen til hendene og føre til tilbakevendende problemer med "kalde fingre", som også gir smerter og nedsatt funksjon, særlig i kulde. Temperaturforholdene spiller en viktig rolle for at klimaet på arbeidsplassen skal oppleves som tilfredsstillende. Arbeid i kalde omgivelser kan føre til nedkjøling eller frostskafer, mens arbeid i høye temperaturer kan øke risikoen for tretthet og nedsatt konsentrasjonsevne (STAMI-rapport, årgang 9, nr. 13, 2008).

Andelen som eksponeres for vibrasjoner og høye og lave temperaturer i Norge, er lavere enn i EU generelt. Yrkesaktive i Norge som oppgir eksponering for støy en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, tilsvarer andelen blant arbeidstakerne i EU.

Eksponering for fysiske risikofaktorer følger det samme mønsteret som for mekanisk og kjemisk eksponering. Høyest forekomst av vibrasjoner, støy og ugunstige temperaturforhold finner vi særlig i de østeuropeiske landene, mens arbeidstakerne i nordeuropeiske land i mindre grad er eksponert for slike arbeidsforhold.

Kandidatlandene Kroatia, Makedonia, Montenegro og Tyrkia og de potensielle kandidatlandene Albania og Kosovo er utelatt fra tabellene som viser hvilke land som har høyest og lavest andel yrkesaktive som er eksponert for mekaniske, kjemiske, biologiske og fysiske arbeidsmiljøfaktorer. Arbeidstakerne i disse landene er blant de mest eksponerte, og i noen tilfeller er de langt mer eksponert enn arbeidstakerne i de fem landene som er mest eksponert for alle de ulike faktorene. I den samlede fremstillingen utarbeidet av Eurofound kommer det også frem at Makedonia, Kosovo, Tyrkia og Albania er land som skårer høyt på

de fleste eksponeringsforhold samlet sett, dvs. både når det gjelder mekanisk, fysisk og kjemisk arbeidsmiljø. Blant EU-landene skårer Hellas, Frankrike, Ungarn og Kypros høyest. Det er imidlertid ulikheter mellom landene i utbredelsen av de ulike forholdene, og eksponering for biologiske og kjemiske risikofaktorer er relativt lavt i Kypros og ikke særlig høy i Albania og Tyrkia (Parent-Thirion et al., 2012).

Eksponeringen for mekaniske, kjemiske/ biologiske og fysiske risikofaktorer har samlet sett vært relativt stabil i EU de siste 20 årene, men som nevnt innledningsvis vil et gjennomsnitt kunne skjule endringer i enkeltland. Tall fra LKU viser at det i Norge har vært en nedgang i de fleste eksponeringer med unntak av gjentatte ensidige arbeidsoperasjoner i løpet av perioden 1989–2009. For å avdekke om det foreligger endringer i eksponeringsforhold i de ulike landene i EU, har Eurofound foretatt en utvidet analyse, der de ser på endringer i samlet risiko for mekaniske, kjemiske/biologiske og fysiske faktorer i enkeltland. I perioden 2000–2010 har den største nedgangen i samlet eksponering skjedd i flere land som i utgangspunktet hadde høy eksponering, for eksempel Kypros, Romania og Spania. Det samme gjelder Nederland, Storbritannia og Irland, land som i utgangspunktet hadde langt lavere eksponering. Imidlertid observeres det en økning i eksponering i Luxemburg, Belgia og Ungarn.

Nedgangen i flere av landene kan indikere at disse landene har klart å forbedre eksponeringsforholdene, men det er bekymringsverdig at det i samme periode har vært en økning i enkelte land. De fleste landene ligger rundt EU gjennomsnittet med en skår på 100. Det er en tendens til at forskjellen mellom landene som kommer dårligst og best ut på indeksen, har avtatt, men fordi det har vært en økning i eksponeringen i enkelte land, har gjennomsnittet på indeksen falt fra 101 i 2000 til 100 i 2010 (Parent Thirion et al., 2012).





HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS)

8

HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS)

Én av ti yrkesaktive i Norge og EU opplever manglende informasjon om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, og manglende informasjon er mer utbredt blant midlertidig enn fast ansatte både i Norge og EU. I Norge er andelen håndverkere og operatører som opplever at jobben stiller krav om bruk av verneutstyr, høyere enn andelen for tilsvarende yrkesgrupper i EU. I Norge er det langt mer vanlig å ha en ansattrepresentant på jobben (85 %) enn i EU (50 %).

Europeiske arbeidsgivere plikter å risikovurdere arbeidsforholdene i egen virksomhet og å prioritere forebyggende arbeid (Parent-Thirion et al., 2012). I Norge er det et krav i arbeidsmiljøloven at virksomhetene skal drive systematisk HMS-arbeid. Dette forutsetter at de ansatte deltar både som enkeltindivider og kollektivt gjennom verneombud, tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalg. At de ansatte i en virksomhet har en egen ansattrepresentant, antas å kunne virke positivt inn på virksomhetens HMS-arbeid og arbeidsmiljøforholdene generelt sett. I EU varierer utbredelsen av ansattrepresentanter på arbeidsstedet (tillitsvalgte, verneombud) mellom landene, noe som antakelig kan tilskrives forskjeller i gjeldende lovverk og i hvor stor bevissthet og oppmerksomhet det er rundt betydningen av ansattrepresentanter.

Spørsmålene som stilles om helse og sikkerhetsrisiko i arbeidet og i hvilken grad yrkesaktive opplever at de er godt informert om dette i EWCS er:

"Tror du at din helse eller sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet ditt?"

"Når det gjelder helse- og sikkerhetsrisiko i forhold til utførelse av ditt arbeid, hvor godt informert vil du si at du er?"

HELSE OG SIKKERHET

I perioden 2005–2010 har det vært en nedgang i andelen som opplever at de er godt informert om helse og sikkerhetsrisiko i arbeidet, i EU27 (fra 95 % til 90 %), men samtidig ser vi en positiv utvikling ved at stadig færre opplever at helsen og sikkerheten er i fare på jobben (fra 31 % i 2000 til 24 % i 2010) (Parent-Thirion et al., 2012).

TABELL 8.1 Prosentandel som opplever at egen helse og sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet, og at de ikke er godt nok informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, etter ulike bakgrunnsvariabler i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

		EU27		Norge	
		Helse og sikkerhetsrisiko i arbeidet	Ikke godt nok informert om helse og sikkerhetsrisiko i arbeidet	Helse og sikkerhetsrisiko i arbeidet	Ikke godt nok informert om helse og sikkerhetsrisiko i arbeidet
Kjønn	Menn	28,7	9,4	22,3	8,3
	Kvinner	18,8	10,9	19,3	9,8
Alder	Under 35 år	24,7	10,8	26,7	10,0
	35–49 år	23,7	10,1	22,6	7,3
	50 år eller mer	25,1	9,5	15,5	10,0
Ansettelsesforhold	Fast ansatt	24,1	8,8	20,5	7,9
	Midlertidig ansatt	24,0	13,3	15,0	15,0
Virksomhetsstørrelse	2–9 ansatte	10,0	21,4	17,1	11,6
	10–49 ansatte	10,0	24,0	22,1	9,0
	50–249 ansatte	9,0	25,7	23,5	6,0
	>250 ansatte	8,0	28,3	16,3	9,2

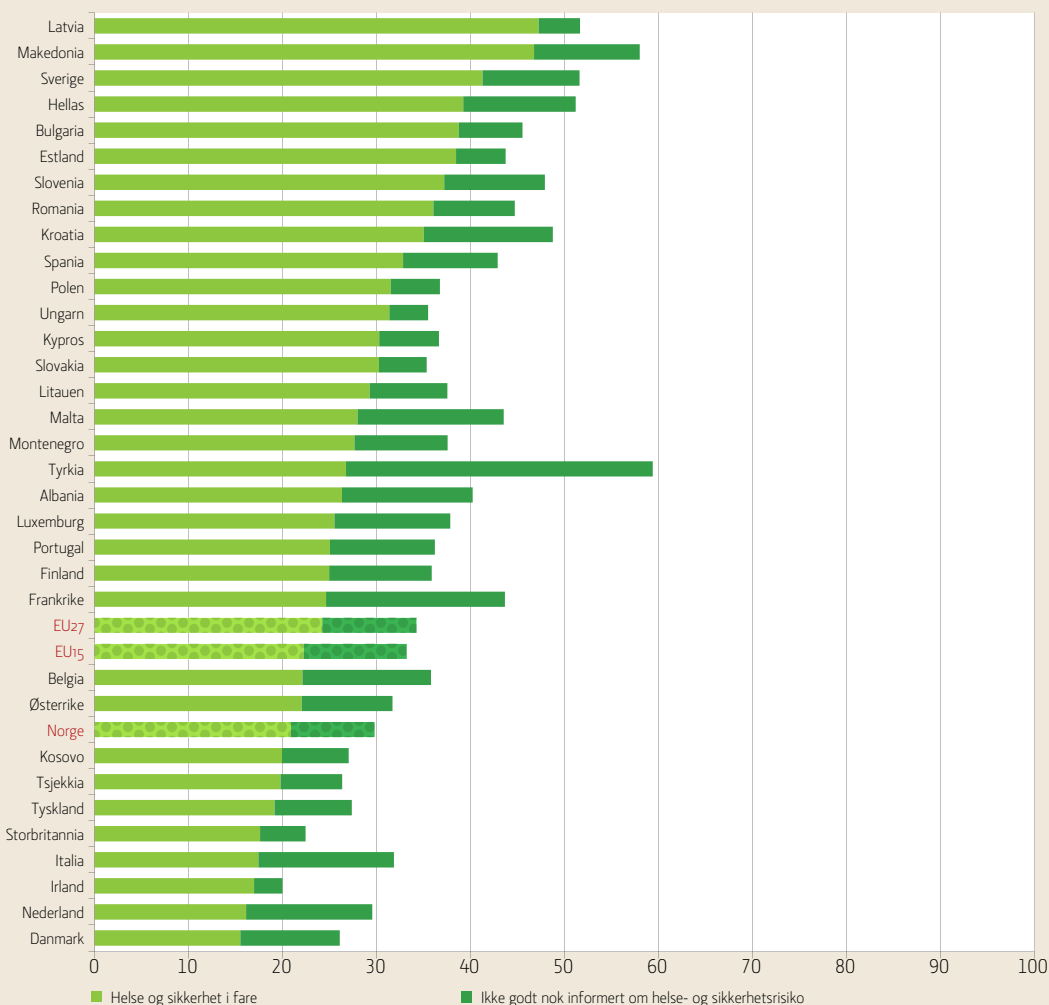


I Norge oppgir 21 prosent at egen helse og sikkerhet er i fare, og rundt 9 prosent at de ikke er godt nok informert om helserisiko i arbeidet. Andelene i EU27 er henholdsvis 24 og 10 prosent. Sverige skiller seg ut fra de øvrige nordiske og skandinaviske landene med en langt høyere andel som opplever helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet. Flere østeuropeiske land er blant de landene hvor de yrkesaktive i størst grad oppgir helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, og i flere av disse landene opplever de yrkesaktive også at de ikke er godt nok informert om risiko i arbeidet. Vi finner også flere østeuropeiske land igjen blant de landene der de yrkesaktive oppgir høyest eksponering for kjemiske, fysiske og mekaniske risikofaktorer i arbeidet.

I Norge er det en høyere andel menn enn kvinner som opplever helse- og sikkerhetsrisiko

i arbeidet, og dette skyldes i all hovedsak at en langt høyere andel menn er sysselsatt i industri og i manuelle yrker, hvor helsefærlig eksponering kan forekomme. Kvinner oppgir imidlertid at de i mindre grad er informert om helserisiko i arbeidet. Yngre arbeidstakere opplever høyere risiko i arbeidet, mens arbeidstakere både i den yngste og eldste aldersgruppen oppgir at de i mindre grad er informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet. Fast ansatte opplever høyere risiko i arbeidet, men oppgir samtidig at de er bedre informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet enn midlertidig ansatte. I Norge er det mer utbredt å oppleve risiko i mellomstore virksomheter, mens en større andel opplever at de ikke er godt nok informert i små virksomheter. I EU27 tegnes mye av det samme bildet når det gjelder kjønn, alder og virksomhetsstørrelse, men det er ingen

FIGUR 8.1 Prosentandel som opplever at egen helse og sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet, og at de ikke er godt nok informert om helserisiko i arbeidet i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



TABELL 8.2 Prosentandel i håndverksyrker og blant operatører som benytter verneutstyr i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

		Jobben krever ikke bruk av verneutstyr	Jobben krever bruk av verneutstyr og det benyttes	Jobben krever bruk av verneutstyr, men det benyttes ikke
EU27	Håndverkere	22,5	69,3	7,9
	Operatører	40,2	55,0	4,5
Norge	Håndverkere	13,3	76,1	10,6
	Operatører	21,7	72,3	6,0

forskjell mellom fast og midlertidig ansatte når det gjelder opplevelsen av risiko i arbeidet. Som i Norge oppgir midlertidig ansatte å være mindre informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet.

BRUK AV VERNEUTSTYR

For flere av eksponeringsforholdene beskrevet i forrige kapittel finnes det eget verneutstyr. Verneutstyr skal bidra til å beskytte mot faktorer i arbeidsmiljøet som kan medføre helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet.

I den EWCS stilles det for første gang spørsmål om bruk av verneutstyr:

"Hender det at jobben din krever at du har på deg personlig verneutstyr? Og bruker du det alltid når det er påkrevd?"

Det er fortrinnsvis menn som eksponeres for fysiske, kjemiske og mekaniske risikoforhold i arbeidsmiljøet, og det er fortrinnsvis menn som arbeider innenfor industri, håndverk og primærnæringene, hvor det stilles særskilte krav til bruk av verneutstyr. For å beskrive bruken av verneutstyr i Norge og EU velger vi å se nærmere på to yrkesgrupper hvor bruk av verneutstyr er særlig relevant.

I Norge krever jobber innenfor håndverksyrker og operatøryrker i større grad bruk av verneutstyr enn tilsvarende jobber i EU27, og derfor er andelen som bruker verneutstyr innenfor disse yrkesgruppene, høyere i Norge enn i EU27. Samtidig er det imidlertid litt flere norske yrkesaktive som ikke bruker verneutstyr, selv om jobben krever det.

ANSATTREPRESENTANT

I Norge skal alle arbeidsplasser i henhold til arbeidsmiljøloven ha et verneombud som skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. I virksomheter med færre enn ti ansatte er det imidlertid

adgang til å avtale at verneombudets funksjon skal ivaretas gjennom en annen ordning.

I EWCS stilles det for første gang spørsmål om ansattrepresentant (tillitsvalgt/verneombud):

"På arbeidsplassen din, har dere en ansatt som fungerer som representant for de ansatte?"

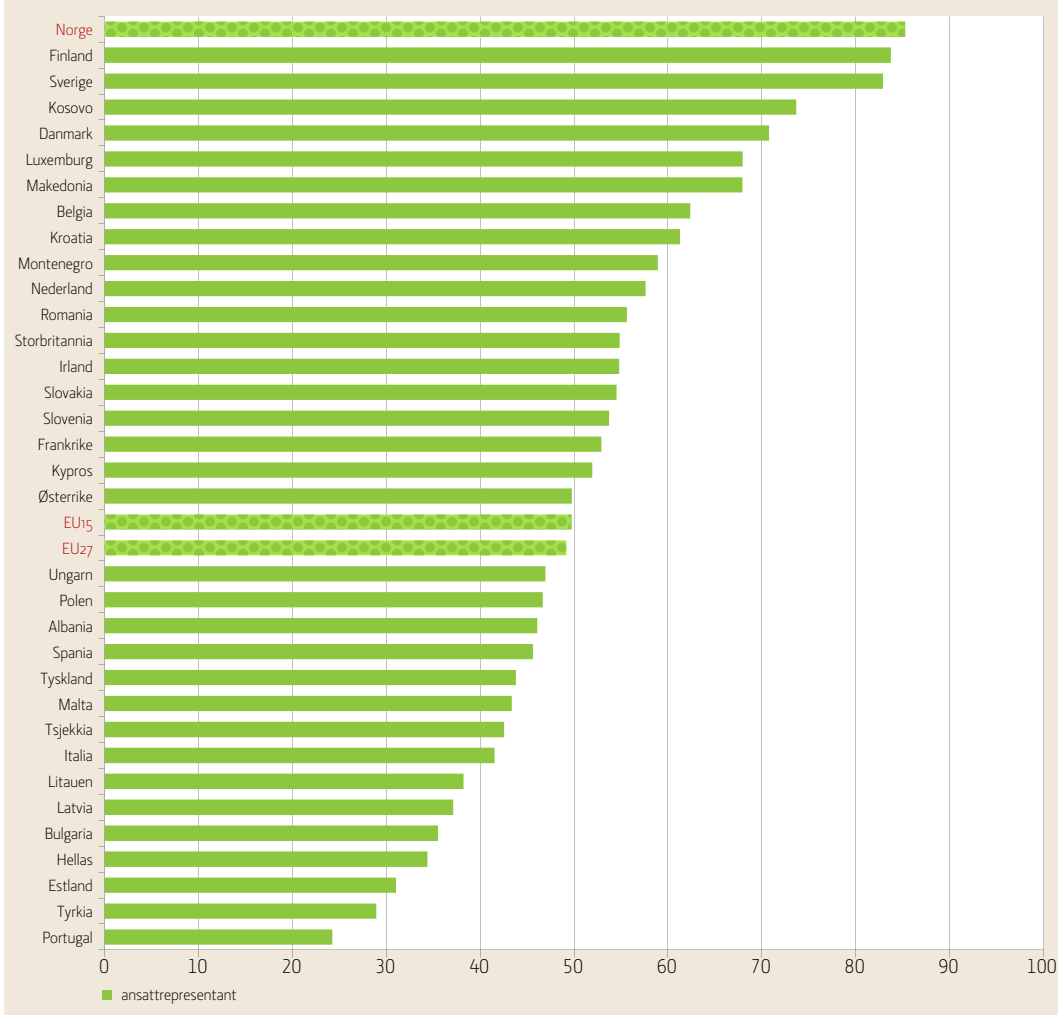
"I løpet av de siste 12 månedene, har du tatt opp arbeidsrelaterte problemer med en representant for de ansatte?"

Spørsmålene om ansattrepresentant er slått sammen for å gi et mer korrekt bilde av forekomsten av ansattrepresentanter på europeiske arbeidsplasser. Bakgrunnen for denne sammenslåingen er at respondenter i enkelte land har svart at de har tatt opp arbeidsrelaterte spørsmål med en representant for de ansatte, samtidig som de har svart avkreftende på at de har en representant for de ansatte på arbeidsplassen. Dette forekommer særlig i land hvor forekomsten og antakelig også oppmerksomheten omkring ansattrepresentanter og deres rolle i mindre grad er kjent.

En ansatt-representant kan være en tillitsvalgt, et verneombud eller representanter fra bedriftshelsetjenesten.

Norge, Sverige og Finland er de landene hvor ansattrepresentanter er mest utbredt, og flere enn åtte av ti i disse landene oppgir dette. Rundt halvparten av de yrkesaktive i EU27 oppgir det samme. I LKU oppgir 87 prosent at de har et verneombud som tar opp arbeidsmiljøspørsmål på vegne av alle ansatte, og tallet samsvarer godt med EWCS. Verneombudets rolle er blant annet å påse at arbeidet er tilrettelagt slik at de yrkesaktive kan utføre arbeidet på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig

FIGUR 8.2 Prosentandel som oppgir at de har en ansatt representant i virksomheten i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



måte, og at det gis nødvendig opplæring i helse, miljø og sikkerhet. På bakgrunn av dette ønsket vi å se om tilstedeværelsen av en ansattrepresentant har betydning for i hvilken grad de yrkesaktive opplever å være informert om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Blant yrkesaktive i Norge som ikke har en ansattrepresentant, oppgir 21 prosent at de ikke er informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, mens 7 prosent av dem som har en ansattrepresentant, oppgir det samme. I EU27 er andelen henholdsvis 12 og 8 prosent.

Både i Norge og EU27 opplever yrkesaktive som har en ansattrepresentant på arbeidsplassen, i mindre grad at de mangler informasjon om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, selv om forskjellene er mer uttalt i Norge. Denne forskjellen kan som nevnt innledningsvis

skyldes at verneombudsrollen er bedre definert i Norge, og verneombudet har antakelig en lengre tradisjon i norsk arbeidsliv sammenliknet med EU gjennomsnittet.





HELSE OG ARBEID

Yrkesaktive i Norge, Sverige og Finland er de som i størst grad opplever at helsen påvirkes positivt av arbeidet.

Åtte av ti yrkesaktive i Norge og EU opplever sin helse som god eller veldig god.

Flest antall fraværsdager grunnet helseplager finner vi i Norge og Finland. Norske yrkesaktive oppgir likevel i langt mindre grad at helsen påvirkes negativt i arbeidet enn yrkesaktive i mange andre europeiske land.

Det er ikke slik at landene der flest yrkesaktive rapporterer at helsen påvirkes negativt i arbeidet, også rapporterer om høyest sykefravær grunnet helseplager

Norge, og andre land med høyt sykefravær, har samtidig et høyt sykenærvær.

HELSE OG ARBEID

Norske yrkesaktive opplever i større grad enn yrkesaktive i EU at helsen påvirkes positivt av arbeidet. Nærmere åtte av ti yrkesaktive i Norge og EU sier at helsen er god eller veldig god, mens ni av ti i Danmark sier det samme. Mental velvære i befolkningen er høy, og norske yrkesaktive rapporterer om lavere forekomst av søvnproblemer enn EU-gjennomsnittet. En mindre andel norske yrkesaktive oppgir ryggsmarter og smerter i beina, mens en høyere andel oppgir muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer. Videre rapporterer norske yrkesaktive høyere forekomst av hørselsproblemer og langt flere fraværsdager i løpet av de siste 12 månedene enn EU-gjennomsnittet.

Det å være i arbeid kan bidra til å forebygge sykdom og skape god helse, men for noen kan faktorer i arbeidsmiljøet medvirke til sykdom og uførhet. I en europeisk sammenheng vil forholdet mellom helse og arbeid være påvirket av en rekke faktorer som det er viktig å ta hensyn til når man sammenlikner de ulike landene. Ulikheter i næringsstrukturen mellom landene påvirker hva de yrkesaktive eksponeres for i arbeidsmiljøet, som igjen vil kunne ha betydning for hvilke helsekonsekvenser som rapporteres. I tillegg vil politiske prioriteringer, økonomiske forhold, helsevesen, forebyggende helsearbeid og reguleringer i arbeidsmiljøet ha betydning for den generelle helsetilstanden. I Norge er arbeidshelse et prioritert område, og som tidligere nevnt har vi en arbeidsmiljølov og et velfungerende partssamarbeid som sammen bidrar til å sette arbeidsmiljø og helse på agendaen.

De fleste virksomheter i Norge har et verneombud eller en ansattrepresentant som skal ivareta helse-, miljø- og sikkerhetsaspekter på arbeidsplassen, samtidig som en ny forskrift pålegger flere virksomheter enn tidligere å være tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. I dag dreier innsatsen innenfor arbeidsmiljø og helse seg om mer enn skader og sykdommer som kan tilskrives arbeidet, og i Norge er det blitt mer vanlig å vurdere arbeidsmiljø og helse i et mye bredere perspektiv, der trivsel og velvære på jobben samt god balanse mellom jobb og privatliv også er viktige tema. De yrkesaktives opplevelse av arbeidets påvirkning på egen helse er i stor grad subjektiv, men likevel gir den en viktig kilde til informasjon om årsaker til sykefravær og gjennomtrekk av arbeidstakere (turnover).

ARBEIDETS BETYDNING FOR HELSEN

De yrkesaktives egen vurdering av i hvilken grad arbeidet påvirker helsen, er relatert både til hva slags jobb de har, og hva de utsettes for av negative arbeidsmiljøfaktorer. Samtidig påvirkes dette nødvendigvis også av mange andre faktorer, som kulturelle forhold, normer, kjønn, alder, yrke, men også medieoppmerksomhet omkring teamet. I EU svarer nærmere syv av ti at arbeidet ikke har noen innvirkning på helsen, mens nærmere én av to oppgir dette i Norge.

Spørsmål om arbeidets innvirkning på helse som stilles i EWCS er:

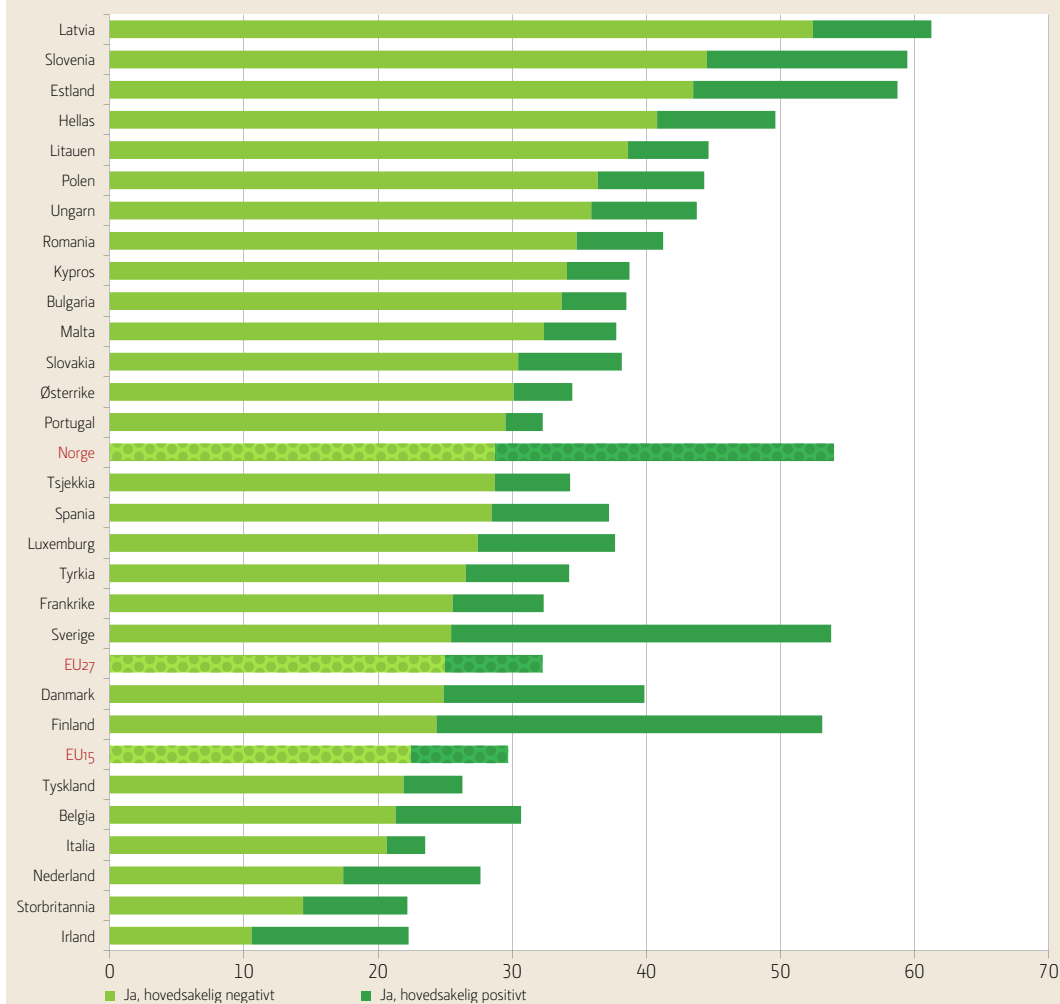
"Har arbeidet noen innvirkning på helsen din; Nei, ja, hovedsakelig negativt, ja, hovedsakelig positivt."

Andelen som oppgir at arbeidet påvirker helsen negativt, er noe høyere i Norge (29 %) enn i EU27 (25 %), men samtidig er det langt flere i Norge (25 %) som oppgir at arbeidet påvirker helsen positivt, enn i EU27 (7 %). De øvrige skandinaviske landene har også en høy andel som opplever at arbeidet påvirker helsen positivt, med unntak av Danmark der langt færre opplever dette. Yrkesaktive i flere av de østeuropeiske landene opplever i langt større grad at arbeidet påvirker helsen negativt enn yrkesaktive i andre europeiske land, og flere av de østeuropeiske landene finner vi igjen blant de landene som er mest eksponert for kjemiske, fysiske og mekaniske risikofaktorer i arbeidsmiljøet samt organisatoriske forhold som lange arbeidsuker.

Norske kvinner (27 %) oppgir i noe større grad at helsen påvirkes positivt, enn menn (24 %), og det samme mønsteret ser vi i Finland og Sverige. I flere øst- og søreuropeiske land



FIGUR 9.1 Prosentandel som opplever at arbeidet påvirker helsen negativt eller positivt i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



oppgir menn i større grad enn kvinner at helsen påvirkes positivt. Både i Norge og EU27 rapporterer en høyere andel yrkesaktive innenfor yrker med lavere krav til utdanning at helsen påvirkes negativt, enn andelen innenfor yrkesgrupper med høyere krav til utdanning.

I en arbeidsmiljøssammenheng er det viktig å identifisere både positive og mindre positive sider i arbeidsmiljøet, slik at det forebyggende arbeidet kan bli mer målrettet. Utvidede studier av hvilke arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til å påvirke helsen positivt, vil således være viktige bidrag i det forebyggende arbeidet.

SELVRAPPORTERT HELSE

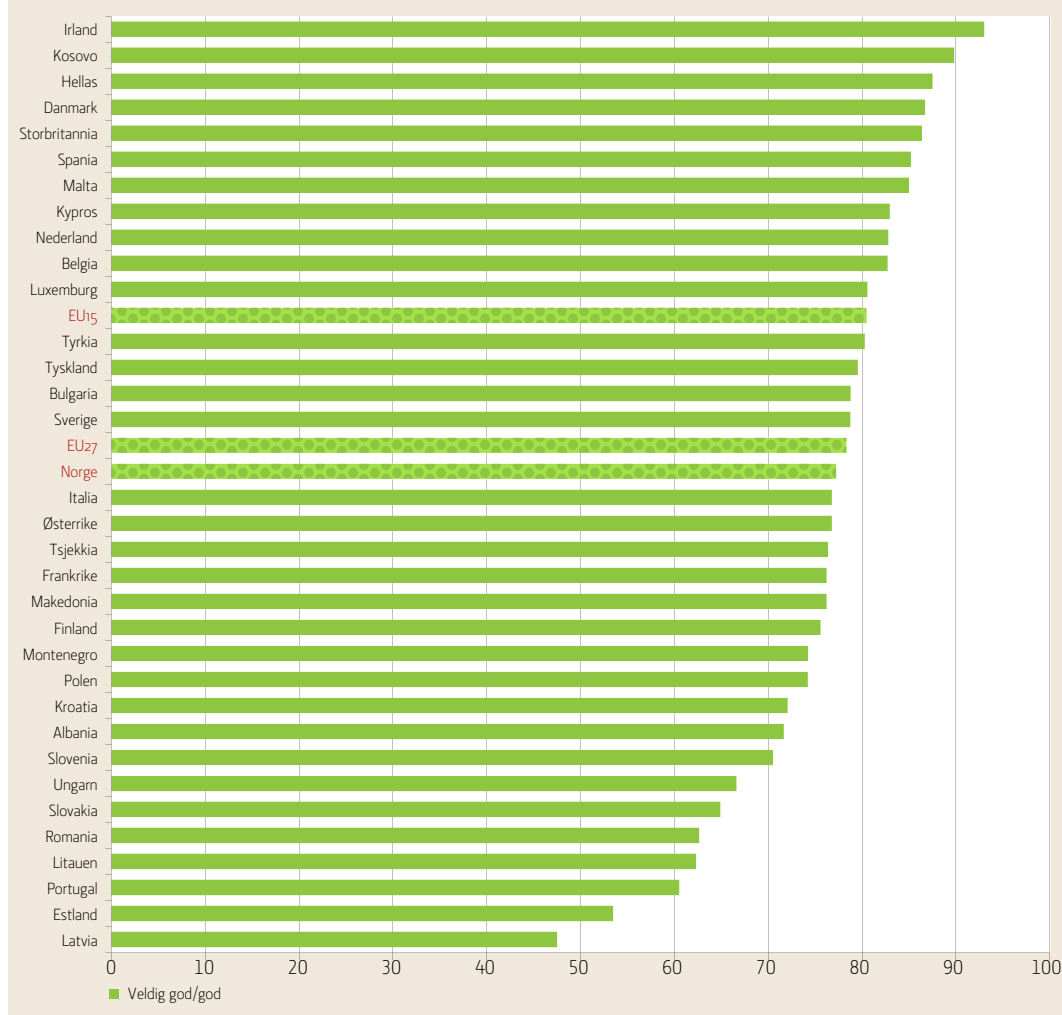
Både i Norge og EU sier nærmere åtte av ti yrkesaktive at helsen er veldig god eller god, mens andelen som sier at helsen er dårlig eller svært dårlig, er rundt 3 prosent i Norge og rundt 2 prosent i EU27. Ni av ti yrkesaktive i Danmark sier at helsen er veldig god eller god, mens svenske yrkesaktive i likhet med de norske plasserer seg nær gjennomsnittet for EU27.

Spørsmål om selvrapportert helse som stilles i EWCS er:

"Hvordan er din helse generelt? Vil du si at den er... Veldig god/god, grei, dårlig/veldig dårlig"

Både i Norge og EU27 er det små kjønnsforskjeller i andelen som opplever at helsen er veldig god eller god, og både i Norge og EU27 avtar andelen som opplever at helsen er god,

FIGUR 9.2 Prosentandel som sier at helsen er veldig god eller god i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



med alderen. Likevel er ikke forskjellene mellom aldersgruppene særlig markante, og antakelig er det slik at de som allerede har redusert helse, har forlatt arbeidsmarkedet, slik at eldre arbeidstakere som fortsatt er i arbeid, i utgangspunktet har god helse (healthy worker effect). Det er også viktig å ta høyde for at selvrapportert god helse ikke nødvendigvis sier noe om fravær av sykdom, samtidig som referanserammen i forhold til om helsen oppleves som god eller mindre god, også endres med alder. Det er til dels store forskjeller mellom yrkesgruppene, og yrkesaktive innenfor yrker med høyere krav til utdanning opplever i større grad at helsen er veldig god eller god, enn yrkesaktive i yrker med lavere krav til utdanning. Andelen yrkesaktive som i mindre grad rapporterer at helsen er veldig god eller god, finner vi både i

Norge og EU27 innenfor yrkesgruppene jord/skog /fiske, håndverkere og operatører.

Forskjeller mellom yrkesgruppene forekommer både i EU og Norge og reflekterer tradisjonelle ulikheter mellom sosioøkonomiske grupper. Både sykkelighet (uførhet) og dødelighet forekommer langt oftere innenfor yrker med lavere krav til utdanning. Dette kan til en viss grad gjenspeile arbeidsmiljøfaktorer og det faktum at enkelte yrker er særlig utsatt for ulike risikoforhold, men livsstilen knyttet til yrke og arbeidsplass vil også være avgjørende, og røyking er for eksempel mest utbredt i yrkesgrupper med høy dødelighet (Faktabok, 2011).

MENTAL VELVÆRE

For å måle mental velvære i yrkesbefolkningen i EU har Eurofound benyttet en indeks om

mental helse som er utarbeidet av Verdens helseorganisasjon. Indeksen er ansett som et godt screeninginstrument for å avdekke depresjon i den generelle befolkningen. Indeksen er rangert fra null til 25, og nivåer under 13 indikerer lavere mentalt velvære og kan være en indikasjon på depresjon.

I EU27 oppgir 20 prosent av de yrkesaktive (18 % blant menn og 22 % blant kvinner) en skår lavere enn 13. Eurofound påpeker at den relativt store andelen som skårer lavt avdekker et økende behov for å fokusere på mental helse på arbeidsplassen. Nederland, Norge og Spania (10 %) samt Irland (9 %) og Danmark (7 %) kommer best ut, og i disse landene skårer en mindre andel yrkesaktive lavere enn 13 på indeksen. I motsatt ende finner vi flere østeuropeiske land med Litauen på topp, hvor flere enn fire av ti har

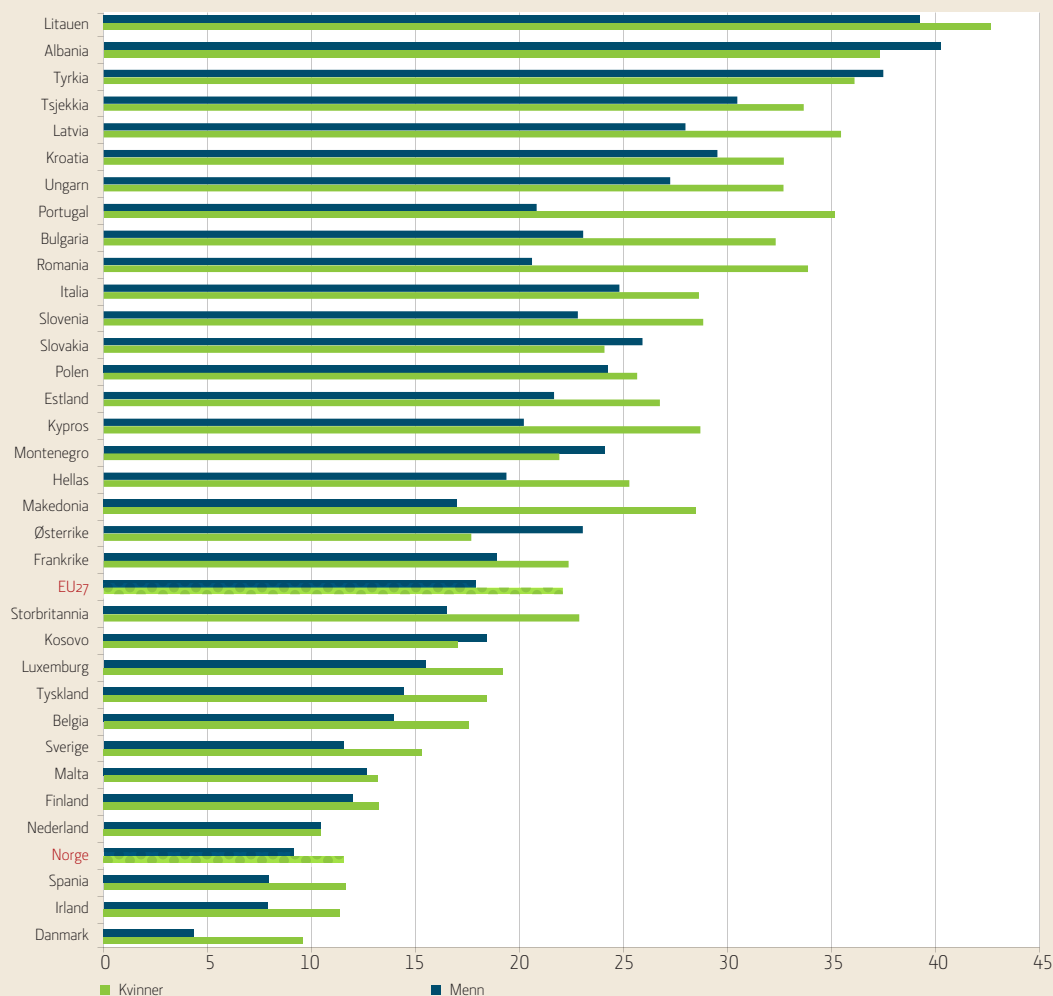
Indeks for mental helse består av fem spørsmål:

"Jeg har følt meg glad og i godt humør; Jeg har følt meg rolig og avslappet; Jeg har følt meg aktiv og sprek; Jeg har våknet opplagt og uthvilt; Hverdagen min har vært full av ting som interesserer meg"

Skalaen går fra 0 til 25, hvor verdien 0 er "ikke på noe tidspunkt" og verdien 25 "hele tiden".

en skår under 13. Kvinner skårer gjennomgående lavere på indeksen enn menn, men noen unntak finner vi, fortrinnsvis i kandidatlandene, men også i Slovakia og Østerrike, hvor yrkesaktive menn har en lavere skår enn kvinner. I EU finner man en høyere risiko blant yngre yrkesaktive og innenfor yrker med lavere krav til utdanning (Parent-Thirion et al., 2012).

FIGUR 9.3 Prosentandel som skårer lavere enn 13 på WHO-indeksen om mental helse (Kilde: 5th European Working Conditions Survey)



SELVRAPPORTERTE HELSEPLAGER

I EWCS stilles det spørsmål om flere ulike helseplager, men respondentene i undersøkelsen blir ikke bedt om å ta stilling til om helseplagen er arbeidsrelatert, og EWCS skiller seg således fra LKU, der respondentene får spørsmål om helseplagene helt eller delvis skyldes jobben.

I EWCS stilles det spørsmål om flere ulike helseplager og respondentene ble stilt spørsmål om de i løpet av siste 12 månedene har hatt følgende helseproblemer med svarkategori ja eller nei:

"hørselsproblemer, hudproblemer, vondt i ryggen, muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer, muskelsmerter i beina (hofter, legg, knær, føtter etc.), hodepine, magesmerter, pusteproblemer, hjerte og karsykdom, skader, bekymringer eller engstelse, generell tretthet, insomnia eller generelle søvnproblemer"

PSYKISKE HELSEPLAGER

Mental helse kan i vid forstand defineres som en persons evne til å mestre tanker, følelser og atferd, tilpasse seg endringer og håndtere motgang. Psykiske lidelser eller plager beskriver ofte ulik grad av symptombelastninger, for eksempel grader av angst, depresjon og søvnvansker. Psykiske lidelser kan ha sammenheng med nedarvet sårbarhet, akutte kriser, oppvekst, sosiale forhold og situasjonen på arbeidsplassen. Flere av disse faktorene opptrer gjerne samtidig hos personer med høy risiko, og det gjør det vanskelig å påvise de

uavhengige effektene av de enkelte faktorene. På jobb er det særlig psykososiale og organisatoriske forhold man regner med har betydning for den psykiske helsen (Faktabok, 2011).

I EWCS har man ikke noe mål på vanlige psykiske helseplager som angst og depresjon, men man har i stedet målt mindre alvorlige helseplager av betydning for psykisk helse. Imidlertid kan både bekymringer, engstelse og søvnproblemer være symptomer på depresjon. Norske yrkesaktive oppgir i langt større grad at de er bekymret eller engstelige, enn EU-gjennomsnittet, samtidig som en mindre andel i Norge oppgir generell tretthet eller generelle søvnproblemer.

Det er viktig å påpeke her at resultatet fra spørsmålet om bekymring og engstelse i Norge ikke er direkte sammenliknbart med forekomst i EU. Dette skyldes at den norske oversettelsen av "depression or anxiety" er begrepsmessig langt videre og således vil kunne fange opp flere respondenter og gi høyere forekomst av denne helseplagen enn det reelt sett er.

Tall fra LKU viser at rundt én av fire norske yrkesaktive rapporterer om søvnvansker, og 11 prosent av disse sier at søvnproblemene helt eller delvis skyldes nåværende jobb. Om lag 14 prosent av alle yrkesaktive rapporterer at de er litt eller mer plaget av angst eller depresjon og i underkant av halvparten som

TABELL 9.1 Prosentandel som oppgir psykiske helseplager i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

	Bekymringer eller engstelse		Generell tretthet		Insomnia eller generelle søvnproblemer	
Høy forekomst	Kypros	28,7	Litauen	70,9	Finland	32,9
	Estland	26,4	Kypros	66,3	Frankrike	31,2
	Latvia	19,7	Hellas	54,3	Latvia	26,7
	Sverige	18,7	Estland	59,4	Portugal	26,5
	Frankrike	15,0	Latvia	59,1	Estland	26,0
Lav forekomst	Polen	5,2	Tyskland	24,0	Østerrike	12,1
	Irland	4,9	Storbritannia	22,9	Hellas	11,3
	Nederland	4,4	Sverige	19,0	Irland	11,1
	Østerrike	4,1	Irland	17,6	Spania	10,9
	Tyskland	3,8	Østerrike	9,7	Malta	8,6
	Norge	21,6	Norge	24,8	Norge	11,9
	EU27	8,7	EU27	35,9	EU27	18,1



TABELL 9.2 Prosentandel som oppgir psykiske helseplager, etter kjønn og alder i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010).

		Insomnia eller generelle søvnproblemer	Bekymringer eller engstelse	Generell tretthet
EU27	Menn	7,3	33,0	15,9
	Kvinner	10,4	39,3	20,7
	Under 35	8,8	34,3	16,7
	35-49	7,8	35,2	17,8
	50+	9,1	37,5	18,5
Norge	Menn	17,8	21,3	10,5
	Kvinner	25,5	28,7	13,4
	Under 35	24,9	22,9	9,1
	35-49	20,5	24,7	10,9
	50+	19,8	25,8	13,9

rapporterer slike plager, mener at plagene helt eller delvis skyldes jobben (Faktabok, 2011).

Bekymringer eller engstelse forekommer i større grad blant kvinner enn menn både i Norge og EU27. I Norge avtar forekomsten med alderen, mens det i EU27 er liten forskjell mellom aldersgruppene. Generell tretthet og søvnproblemer ser ut til å øke gradvis med alderen både i Norge og EU27.

I LKU 2009 finner man at det gjennomgående er liten forskjell på menn og kvinner når det gjelder arbeidsrelatert angst, depresjon og søvnvansker, men en noe større andel kvinner rapporterer at de ofte føler seg psykisk utmattet etter jobb (Faktabok, 2011).

MUSKEL- OG SKJELETTPLAGER

Muskel- og skjelettplager er en fellesbetegnelse på smerter, ubehag eller nedsatt funksjon i knokler, ledd, muskler, sener eller nerver. De fleste mennesker opplever muskel- og skjelettplager fra tid til annen. Slike plager er en vanlig årsak til arbeidsuførhet, både midlertidig og langvarig. Årsakene til langvarige smerter i muskel- og skjelett systemet er ofte sammensatt. I arbeidssammenheng er det påvist at både mekaniske og psykososiale forhold har betydning for omfanget og intensiteten av slike plager (Faktabok, 2011).

Blant norske yrkesaktive er det noe mer vanlig å rapportere om muskelsmerter i

TABELL 9.3 Prosentandel som oppgir muskel- og skjelettplager i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

		Vondt i ryggen	Muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer		Muskelsmerter i beina (hofter, legg, knær, føtter etc.	
Høy forekomst	Portugal	64,6	Finland	70,1	Portugal	48,2
	Latvia	55,9	Estland	59,0	Estland	42,4
	Estland	55,2	Portugal	55,5	Romania	38,8
	Italia	53,8	Latvia	51,0	Latvia	38,1
	Tsjekkia	53,2	Sverige	51,0	Finland	38,0
Lav forekomst	Danmark	39,7	Malta	37,1	Nederland	25,4
	Nederland	35,3	Slovakia	36,7	Østerrike	23,3
	Storbritannia	34,2	Bulgaria	32,6	Storbritannia	22,2
	Bulgaria	32,7	Irland	23,6	Tyskland	22,2
	Irland	22,0	Storbritannia	33,4	Irland	13,5
EU27		46,1	EU27	42,7	EU27	30,0
Norge		40,6	Norge	50,6	Norge	24,5

TABELL 9.4 Prosentandel som oppgir muskel- og skjelettplager fordelt etter kjønn i Norge, EU27 og de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst (Kilde: EWCS, 2010).

		Muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer	Muskelsmerter i beina (hofter, legg, knær, føtter etc.)	Vondt i ryggen
EU27	Menn	45,7	41,3	30,3
	Kvinner	46,7	44,5	29,8
	Under 35	41,7	37,5	24,6
	35-49	47,0	43,0	29,2
	50+	48,4	45,4	34,2
Norge	Menn	40,6	46,2	22,7
	Kvinner	40,6	55,3	26,4
	Under 35	44,2	47,1	18,7
	35-49	38,6	49,9	22,7
	50+	39,4	52,8	28,6

skuldre, nakke og/eller armer enn øvrige plager, enn blant EU-gjennomsnittet. Igjen er det vanskelig å se et spesielt mønster blant landene, for eksempel om det er nord- eller søreuropeiske land som rapporterer om høy eller lav forekomst av muskel- og skjelettplager. Spørsmålene som stilles om denne typen plager, er ikke direkte sammenliknbare med spørsmålene som stilles i LKU, men tallene i LKU bekrefter at den hyppigst rapporterte muskel- og skjelettplagen blant norske yrkesaktive er smerter og plager i skuldre og nakke etterfulgt av ryggmerter og smerter i beina.

Både i Norge og EU27 er det små kjønnsforskjeller i andelen som rapporterer om vondt i ryggen og muskelsmerter i beina, men begge steder rapporterer kvinner om høyere forekomst av muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer enn menn, men forskjellen mellom kjønnene er mer uttalt i Norge. Forekomsten av plager øker med alderen, bortsett fra vondt i ryggen, som er noe mer utbredt i den yngste aldersgruppen i Norge. Data fra LKU bekrefter funnene i EWCS, uavhengig om vi tar hensyn til at plageforekomsten har en arbeidsrelasjon eller ikke. Kvinner rapporterer en tydelig høyere forekomst av arbeidsrelaterte nakke- og skuldresmerter, men det fremkommer små forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder andre typer arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager. I LKU ser vi også at arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager øker litt med alderen, unntatt arbeidsrelaterte ryggmerter, som er noe mer vanlig i de yngste aldersgruppene (Faktabok, 2011).

PLAGER KNYTTET TIL HUD, PUST OG SANSER

All påvirkning fra omgivelsene vil først nå frem til huden, luftveiene eller sansene før den kommer lenger inn i kroppen. Det gjelder fysiske faktorer som temperatur, vibrasjoner, støy og stråling i tillegg til støv, gasser og andre biologiske og kjemiske faktorer. Det er velkjent at slike påvirkninger i arbeidslivet kan føre til akutte skader og kroniske sykdommer i lunger og luftveier. Slike tilstander kan hemme aktivitetsnivået i arbeidet og på fritiden, og i verste fall være livstruende (Faktabok, 2011).

Norske yrkesaktive rapporterer hørselsproblemer, pusteproblemer og hodepine, øyentretthet på tilnærmet samme nivå som gjennomsnittet for EU27. Andelen yrkesaktive som oppgir at de har hudproblemer, er lavere i Norge enn EU27, og Norge skiller seg ut fra de øvrige skandinaviske landene med en langt lavere forekomst. Pusteproblemer forekommer i større grad blant yrkesaktive i flere østeuropeiske land, og i flere av disse landene er som tidligere beskrevet eksponeringen for kjemiske og fysiske risikofaktorer i arbeidet høy.

Yrkesaktive menn i Norge og EU27 rapporterer høyere forekomst av hørselsproblemer enn kvinner. Blant norske yrkesaktive kvinner er det noe mer utbredt med hodepine og øyentretthet enn blant menn, mens menn oppgir høyere forekomst av pusteproblemer og hudproblemer. I EU generelt er det mer utbredt blant kvinner enn menn å rapportere om hudproblemer, pusteproblemer og hodepine og øyentretthet. Både i Norge og EU27 ser de fleste helseplagene ut til å øke med alderen,



TABELL 9.5 Prosentandel som oppgir plager knyttet til hud, pust og sanser i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

	Hørselsproblemer		Hudproblemer		Pusteproblemer		Hodepine, øyentretthet	
Høy forekomst	Sverige	15,1	Finland	18,9	Romania	9,5	Finland	52,2
	Finland	12,5	Estland	13,9	Litauen	9,1	Slovakia	51,8
	Danmark	10,5	Sverige	12,9	Estland	8,9	Portugal	51,1
	Nederland	9,2	Danmark	12,7	Tsjekkia	8,4	Tsjekkia	48,7
	Belgia	8,7	Nederland	10,7	Finland	8,0	Romania	48,5
Lav forekomst	Bulgaria	4,2	Portugal	5,5	Spania	4,9	Hellas	28,5
	Slovakia	3,8	Kypros	5,4	Østerrike	4,6	Kypros	28,4
	Kypros	3,7	Hellas	5,0	Irland	4,3	Nederland	28,3
	Irland	3,5	Bulgaria	4,9	Hellas	4,2	Spania	26,7
	Hellas	3,0	Romania	2,9	Tyskland	3,9	Irland	18,9
	Norge	8,5	Norge	8,8	Norge	5,4	Norge	36,0
	EU27	7,9	EU27	13,7	EU27	5,8	EU27	38,8

bortsett fra hudproblemer, som avtar. I Norge er det også en langt mindre andel som rapporterer forekomst av hodepine i den eldste aldergruppen.

LKU viser at arbeidsrelatert hodepine er mer enn dobbelt så vanlig blant kvinner som blant menn. Nedsatt hørsel er den jobbrelaterte helseplagen som forekommer oftest blant menn, da særlig i de eldste alderskategoriene. Forekomst av hudplager og luftveisplager er nokså likt fordelt mellom kjønnene, og det er ingen klare forskjeller mellom de ulike aldersgruppene (Faktabok, 2011). Forekomsten av hudplager, luftveisplager og plager relatert til sanseorganer fordelt på kjønn og alder samsvarer godt mellom undersøkelsene, selv om spørsmålene som stilles om plageforekomst, er ulike.

ANDRE KROPPSLIGE PLAGER OG SKADER

Hjerte- og karsykdommer og magesmerter samt skader er andre helseproblemer det stilles spørsmål om i EWCS. Tidligere har vi beskrevet psykiske helseplager, som kan bli forverret eller oppstå som en følge av et dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Fysiske helseplager kan imidlertid også bli påvirket av psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidsmiljøet, og forekomsten av hjerte- og karsykdommer er kanskje den sykdomsgruppen som har vært studert mest, og da i forhold til høye krav og manglende selvbestemmelse i jobben. Også magesykdommer og -plager har vært undersøkt, særlig i sammenheng med skift- og nattarbeid. Spørsmålet om skade skiller seg ut fra de øvrige spørsmålene om helseplager, og en rimelig

TABELL 9.6 Prosentandel som oppgir plager knyttet til hud, pust og sanser, fordelt etter kjønn og alder i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

		Hørselsproblemer	Hudproblemer	Pusteproblemer	Hodepine, øyentretthet
EU27	Menn	7,4	6,8	5,5	33,1
	Kvinner	4,7	9,1	6,2	45,6
	Under 35	4,7	8,7	5,1	37,7
	35-49	5,4	7,1	5,2	39,3
	50+	7,6	7,9	6,4	39,2
Norge	Menn	15,0	9,5	6,5	33,3
	Kvinner	8,3	7,2	4,1	39,0
	Under 35	6,2	11,6	5,1	40,9
	35-49	14,2	6,6	5,2	36,9
	50+	12,7	7,1	6,4	32,9

TABELL 9.7 Prosentandel som oppgir hjerte- og karsykdom, magesmerter og skader i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

	Hjerte- og karsykdom		Magesmerter		Skader	
Høy forekomst	Litauen	17,7	Finland	21,7	Nederland	14,1
	Latvia	14,4	Italia	19,7	Frankrike	13,3
	Estland	12,8	Sverige	18,7	Belgia	12,9
	Romania	12,2	Latvia	18,1	Luxemburg	12,8
	Finland	10,8	Litauen	17,8	Slovenia	10,6
Lav forekomst	Hellas	2,3	Estland	9,6	Spania	5,9
	Storbritannia	1,9	Nederland	9,0	Irland	5,4
	Irland	1,3	Hellas	8,6	Kypros	5,4
	Spania	,9	Malta	8,5	Romania	4,9
	Malta	,8	Irland	8,3	Malta	3,2
	Norge	3,4	Norge	8,8	Norge	8,9
	EU27	4,7	EU27	13,7	EU27	8,9

fortolkning av spørsmålet er om respondenten i løpet av de siste 12 månedene har vært utsatt for en skade som har ført til et helseproblem.

I Norge er andelen som oppgir at de har hjerte- og karsykdom og magesmerter, lavere enn blant EU-gjennomsnittet. Norske yrkesaktive rapporterer imidlertid på samme nivå som gjennomsnittet for EU27 når det gjelder hvorvidt de i løpet av de siste 12 månedene har hatt helseproblemer i form av en skade. Forekomsten av hjerte- og karsykdom er mer utbredt i flere østeuropeiske land og Finland enn i de øvrige europeiske landene, mens magesmerter og skader er jevnt fordelt mellom de ulike europeiske landene.

Yrkesaktive menn i Norge oppgir høyere forekomst av hjerte- og karsykdom og skader enn kvinner, mens magesmerter ser ut til å være mer jevnt fordelt mellom kjønnene i Norge. I EU er det ingen forskjell mellom kjønnene når det gjelder hjerte- og karsykdom, mens en høyere andel kvinner rapporterer om magesmerter. I likhet med Norge er det en høyere andel menn enn kvinner som oppgir et helseproblem i form av en skade.

I LKU stilles det spørsmål om forekomst av magesmerter og skader. Andelen som oppgir at de er plaget med magesmerter (både arbeidsrelaterte og ikke-arbeidsrelaterte) i LKU, er rundt 8–9 prosent, og forekomsten av arbeidsrelaterte magesmerter er nokså likt fordelt mellom

TABELL 9.8 Prosentandel som oppgir hjerte- og karsykdom, magesmerter og skader, fordelt etter kjønn og alder i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)

		Hjerte- og karsykdom	Magesmerter	Skader
EU27	Menn	4,8	12,4	11,4
	Kvinner	4,4	15,4	5,7
	Under 35	2,6	12,7	9,4
	35–49	3,3	13,9	8,2
	50+	7,3	14,0	8,6
Norge	Menn	5,1	8,1	11,1
	Kvinner	1,7	9,6	6,4
	Under 35	1,1	12,1	13,5
	35–49	3,3	8,9	8,6
	50+	4,9	5,9	5,6



kjønnene. I LKU finner vi ingen forskjeller mellom ulike aldergrupper og forekomsten av arbeidsrelaterte magesmerter. I EWCS stilles det ikke spørsmål om arbeidsskader. Det gjør det derimot i AKU 2007, og i Norge finner vi at forekomsten av arbeidsskader er mer utbredt blant menn enn kvinner, og at denne typen skader avtar med alderen (Faktabok, 2011).

Det er ikke slik at landene der flest yrkesaktive rapporterer at helsen påvirkes negativt i arbeidet, også rapporterer om høyest sykefravær grunnet helseplager. Flest antall fraværsdager finner vi i Norge og Finland (nærmere 10 dager). Norske yrkesaktive oppgir imidlertid i langt mindre grad at helsen påvirkes negativt i arbeidet, enn yrkesaktive i mange andre europeiske land.

SYKEFRAVÆR

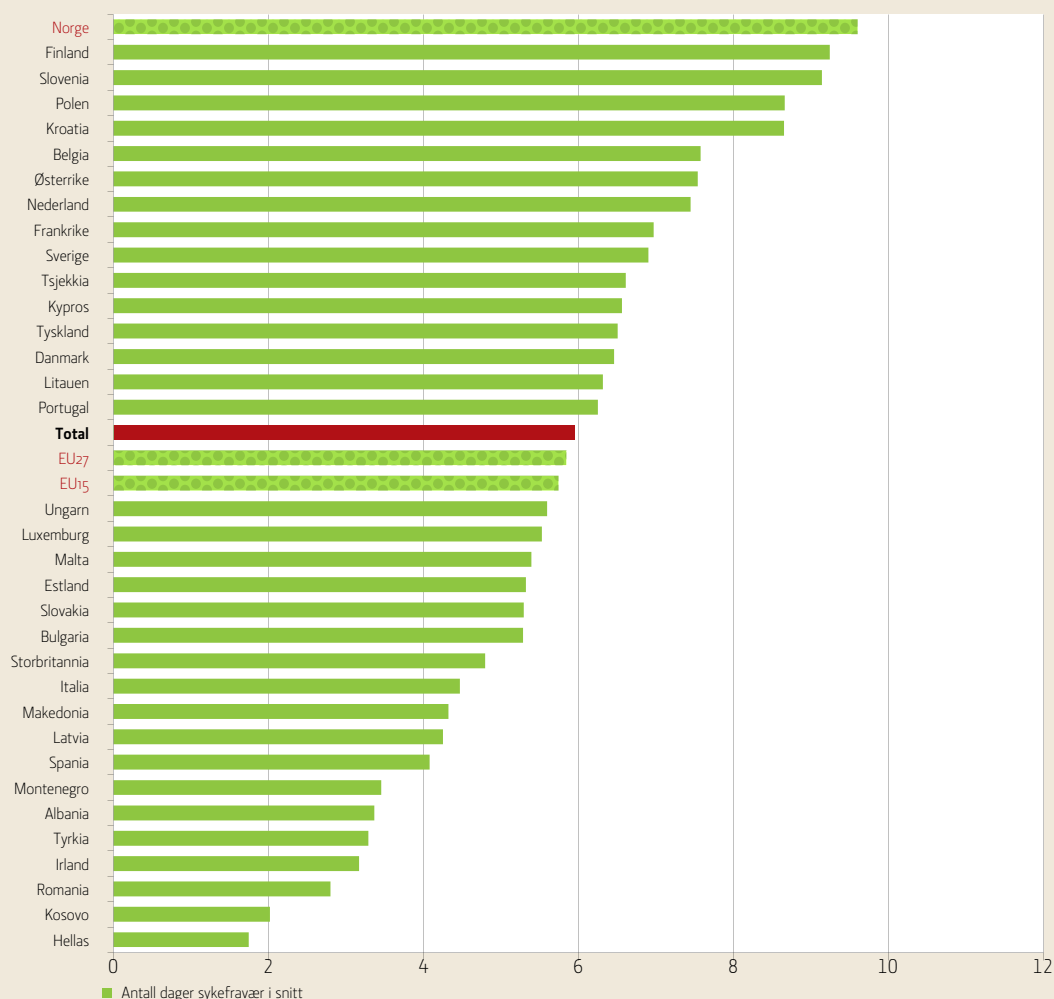
Sykefravær er et komplekst fenomen, og antall sykefraværsdager må sees som en konsekvens av mange forhold, blant annet av den yrkesaktives helse, men også av toleransen for sykefravær, eksponeringer i arbeidsmiljøet samt de ulike landenes sykelønnsordninger.

Spørsmål som stilles om sykefravær i EWCS er:

"I løpet av siste 12 måneder, hvor mange dager totalt var du borte fra jobb på grunn av helserelaterte problemer?"

"Av de dagene du var borte fra jobb ovenfor, hvor mange dagers fravær var forårsaket av en arbeidsulykke eller ulykke som skjedde på jobben?"

FIGUR 9.4 Gjennomsnittlig antall fraværsdager i løpet av de siste 12 månedene grunnet helseplager i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)



Når man ser på gjennomsnittlig antall fraværsdager i yrkesbefolkningen, er standardavvikene i de fleste land store. At standardavvikene er store, betyr at noen yrkesaktive kan ha mye sykefravær, mens andre har langt mindre. Et gjennomsnitt kan skjule forskjeller mellom land som for eksempel har høy eller mindre høy forekomst av langtidsfravær. Datamaterialet gjør det mulig å identifisere antall dager, men ikke antall dager sammenhengende fravær. Likevel gir fremstillingen en indikasjon på hvilke land som har et høyere sykefravær grunnet helseplager enn øvrige land.

TABELL 9.9 Gjennomsnittlig antall fraværsdager i løpet av siste 12 måneder grunnet helseplager etter ulike bakgrunnsvariabler i Norge og EU27. (Kilde: EWCS, 2010)

	EU27	Norge
Menn	5,38	8,89
Kvinner	6,41	10,37
Under 35	5,48	13,08
35-49	5,78	8,84
50+	6,19	7,02
Selvstendig næringsdrivende	3,50	9,03
Ansatt	6,36	9,67
Fast ansatt	6,89	10,46
Midlertidig ansatt	4,71	2,95

Ser vi på gjennomsnittlig antall fraværsdager, har kvinner flere antall fraværsdager enn menn både i Norge og EU. I Norge er forekomsten høyere i aldersgruppen under 35 år, mens det i EU er mindre forskjeller mellom aldersgruppene. I Norge er det liten forskjell mellom selvstendig næringsdrivende og fast ansatte i antall fraværsdager, men det er langt mer utbredt å være fraværende blant fast ansatte enn blant midlertidig ansatte.

I Norge oppgis flest antall fraværsdager innenfor næringen helse- og sosialtjenester, bygg- og anleggsvirksomhet og industri med rundt 13 dager. I EU oppgis ansatte innenfor offentlig administrasjon og forsvar, helse- og sosialtjenester, industri og transport/lager/

kommunikasjon et høyere antall fraværsdager enn gjennomsnittet for alle næringsgrupper i EU.

SYKENÆRVÆR

Med sykenærvær menes at den yrkesaktive går på jobb til tross for at vedkommende av helsemessige årsaker ikke burde vært på arbeidet. Det er mange årsaker til at noen mener de er "friske nok" til å gå på jobb. I tillegg til individuelle faktorer som holdninger, motivasjon, trivsel, tilhørighet og selvsagt typen helseproblem vil rent økonomiske faktorer som sykelønnsordninger kunne ha betydning for forekomsten av sykenærvær i de enkelte land. Sykenærvær kan generelt sett være en av forklaringene på et lavt sykefravær, men hvis vi ser på landene som har et høyt sykefravær i denne undersøkelsen, finner vi igjen flere av landene som rapporterer høy forekomst av sykenærvær.

Spørsmål som stilles om sykenærvær i EWCS er:

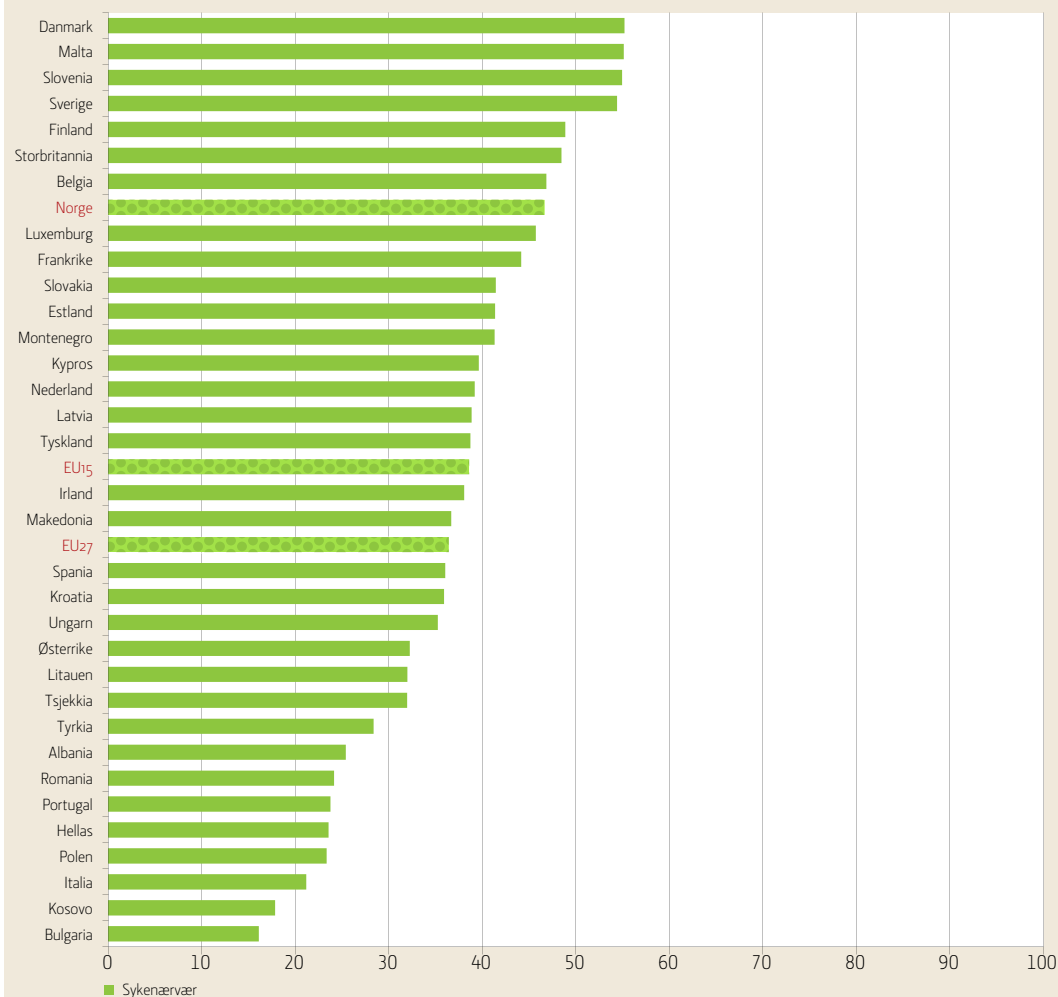
"I løpet av de siste 12 månedene, har du jobbet mens du har vært syk?"

I Norge oppgir nærmere halvparten av de yrkesaktive at de har vært sykenærstående i løpet av de siste 12 månedene. I EU27 oppgis dette av i underkant av én av fire yrkesaktive. Det er store forskjeller mellom landene når det gjelder forekomst av sykenærvær, og enkelte av landene som rapporterer høyest gjennomsnittlig antall fraværsdager på grunn av helseplager, finner vi også igjen blant de landene som skårer høyt på sykenærvær. I EU27 er det mer utbredt blant kvinner (38 %) enn blant menn (35 %) å være sykenærstående. I Norge oppgir 48 prosent av kvinnene og 45 prosent av mennene at de har vært sykenærstående, og forekomsten er høyere i aldersgruppen 35-49 år enn i øvrige aldersgrupper. I EU27 er det høyest forekomst innenfor næringsgruppene utdanning (42 %) og helse- og sosialtjenester (41 %), mens det i Norge er ansatte innenfor handel/reparasjon/overnatting (58 %) og bygg- og anleggsvirksomhet (54 %) som rapporterer høyest.

Sykenærvær måles også i LKU, og her rapporterer i overkant av halvparten at de har vært sykenærstående i løpet av de siste 12 månedene. LKU viser at sykenærvær er



FIGUR 9.5 Prosentandel som i løpet av de siste 12 månedene har jobbet selv om de har vært syke
(Kilde: EWCS, 2010)



noe mer utbredt blant kvinner enn menn og noe mindre utbredt blant de yngste enn de andre aldersgruppene. Flere yrkesgruppene innenfor utdanning, salgs-/service og helse- og sosialtjenester skårer høyest ifølge LKU.

HELSEEFFEKTER – EN SAMLET VURDERING

Avslutningsvis ønsker vi å oppsummere ved å se om landene som oppgir høy eksponering for risikofaktorer, også oppgir høy forekomst av helseplager og sykefravær, og om det er et rimelig samsvar mellom eksponeringene og helseplagene som blir rapportert. Det er imidlertid viktig å minne om at dataene som blir presentert her, ikke er egnet til å si noe sikkert om direkte sammenhenger eller årsakssammenhenger

mellom eksponeringene og helseplagene som måles. For å vurdere årsakssammenhenger bør målene på eksponering og målene på helseplager samles inn fra uavhengige kilder og på forskjellig tidspunkt, fordi belastende miljøfaktorer og kroppslige eller psykiske plager gjensidig kan påvirke måten vi rapporterer disse forholdene på.

Flere nordeuropeiske land, og særlig Norge, Sverige og Danmark, kommer generelt sett godt ut på de fleste eksponeringsforhold. Yrkesaktive i disse landene opplever i langt mindre grad å være eksponert for kjemiske, fysiske og mekaniske risikofaktorer i arbeidet enn yrkesaktive i andre land i Europa, men derimot er norske, svenske og finske yrkesaktive blant dem som er mest eksponert for støy i arbeidet. Støy i arbeidet kan over tid føre til hørselsproblemer, og Norge og de øvrige skandinaviske landene

er blant de fem landene der de yrkesaktive oppgir høyest forekomst av hørselsproblemer.

Norge er et av de landene der en høy andel yrkesaktive løfter mennesker i jobben, arbeider med datamaskin og eksponeres for gjentatte ensidige hånd- eller armbevegelser. En mulig konsekvens av mekanisk eksponering i arbeidsmiljøet er muskel- og skjelettplager, og Norge er et av landene med høyest forekomst av muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer.

Muskelsmerter i skuldre og nakke kan oppstå eller bli forverret av mekaniske risikofaktorer i arbeidet, men kan også være en effekt av et dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Sammenliknet med resten av Europa kommer imidlertid norske yrkesaktive generelt sett godt ut når det gjelder de fleste psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold, men de skiller seg ut med en langt høyere forekomst av trusler og vold på arbeidsplassen.

Norske yrkesaktive kommer godt ut på indeksen som måler mental velvære i befolkningen, og i forhold til mange europeiske land opplever en høy andel norske yrkesaktive at arbeidet påvirker helsen positivt. Til tross for dette og til tross for at eksponeringen for de fleste kjente risikofaktorer i arbeidsmiljøet er lav, er Norge et av de landene der de yrkesaktive har høyest gjennomsnittlig antall fraværsdager i løpet av de siste 12 månedene. Enkelte land har et gjennomsnittlig lavt sykefravær. Kanskje er det også for lavt og antakelig er det, som nevnt innledningsvis, slik at både høyt og lavt sykefravær i de enkelte landene reflekterer mange ulike forhold. Det er for eksempel sannsynlig at sykelønnsordningene kan ha betydning for forekomsten av sykefraværet i de ulike landene.

Næringsstruktur har selvsagt en betydning for eksponeringsforholdene i de ulike landene, og vi ser at østeuropeiske land som Estland, Latvia, Litauen, Slovenia, Slovakia, Tsjekkia og Romania, hvor tradisjonell industri fortsatt er utbredt, rapporterer høy forekomst av kjemisk, fysisk og mekaniske eksponering. Flere av disse landene har også høy forekomst av helseplager som hudproblemer, pusteproblemer, hodepine og muskel- og skjelettplager, men også mentale helseplager. Sistnevnte helseplager kan også oppstå som følge av et dårlig psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Særlig Latvia, Litauen og Estland skårer høyt på jobbusikkerhet og høy intensitet i jobben, samtidig som mange

yrkesaktive i disse landene opplever liten selvbestemmelse i jobben. Alt dette er forhold i arbeidsmiljøet som kan føre til mentale helseplager, men også muskel og -skjelettplager. I flere østeuropeiske land opplever også de yrkesaktive i høy grad at helsen påvirkes negativt i arbeidet, men likevel er det ikke de yrkesaktive i disse landene som oppgir flest antall fraværsdager i løpet av de siste 12 månedene.

Tall fra EWCS viser at det både i Norge og EU27 forekommer særlige helseutfordringer innenfor yrker med lavere krav til utdanning, og at det gjennomgående er disse yrkesgruppene som opplever høy eksponering for kjemiske, fysiske og mekaniske, men også for psykososiale og organisatoriske, risikofaktorer i arbeidsmiljøet.

Et gjennomsnitt skjuler forskjeller mellom ulike yrkesgrupper, og i Norge er det til dels store ulikheter mellom yrkesgrupper både når det gjelder eksponering for risikofaktorer i arbeidsmiljøet og helseeffekter. For en mer detaljert beskrivelse av arbeidsmiljø og helse blant norske yrkesaktive henvises leseren til *Faktabok om arbeidsmiljø og -helse*, 2011.



APPENDIKS

VEKTING

I den femte EWCS er det benyttet vekting for å forbedre representativiteten til dataene.

1. W_1 , selection probability weight

Formålet med denne vektingen er å øke sannsynligheten for å velge ut respondenter som bor i små husholdninger. I en enpersonshusholdning er sannsynligheten for å bli valgt 100 prosent, mens sannsynligheten er 50 prosent i en husholdning med to personer. For å unngå skjevhet i resultatene må dataene alltid vektas med denne vekten.

2. W_2 , no response (post stratification weight)

Ulike typer av valgbare respondenter har ulike responsrater som kan medføre skjevhet i estimatene. Den vanlige måten å redusere denne effekten på er å generere en vekt som korrigerer den skjeve responsraten for enkelte nøkkelvariabler slik at skjevheten blir minimal. Vektene korrigerer for alder og kjønn, inntekt, yrke og region.

3. W_4 , post stratification weight with probability samples imbedded

Denne vekten benyttes når man vil foreta en analyse for å presentere fordelingene til de enkelte land og eventuelt sammenligne disse. Den inkluderer poststratifiseringsvekten uten å justere for de ulike størrelsene på arbeidsstyrken i de ulike land. Denne vekten skal bare brukes der enkeltland presenteres sammen.

4. W_5 , cross national weight

Denne vekten benyttes når man vil analysere resultater for grupper av land, slik at resultatene reflekterer gjennomsnittet for alle arbeidstakerne i gruppen. Vektene for alle respondentene i hvert land multipliseres med andelen landet representerer i den totale sammenhengen på det aktuelle kryssnasjonale området.

For den observante leser vil noen av prosentfordelingene i denne rapporten avvike noe fra EWCS-rapporten. Dette skyldes vektingen som er utført etter publisering av rapporten, samt noe variasjon i behandlingen av "missing"-verdier.

Vektene som benyttes er utarbeidet og kvalitetssikret av European Foundation.



LITTERATURLISTE

- Barth, E & Ringdal, K. *Fleksibel arbeidsorganisering 1997-2003*. I Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning. Oslo: Gyldendal Akademisk; 2005:s. 35-54.
- Bonde JP. *Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence*. Occupational and Environmental Medicine 2008;65(7):438-45.
- Dallner, M. Elo, A.L., Gamberale, F., Hottinen, V. Knardahl, S., Lindstøm, K., Skogstad, A. & Ørheide, E. *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for Psychological and Social Factors at Work*. København: Nordic Councils of Ministers; 2000.
- Eller NH, Netterstrøm B, Gyntelberg F, Kristensen TS, Nielsen F, Steptoe A, Theorell T. (2009). *Work-related psychosocial factors and the development of ischemic heart disease: a systematic review*. Cardiology in Review 2009;17(2):83-97.
- Kjeldstad, R. & Nymoen, E. *Kvinner og menn i deltidsarbeid. Fordeling og forklaringer*. SSB-Rapport 2004:29. Statistisk Sentralbyrå, Oslo.
- Einarsen, S & Mikkelsen (2003). *Individual effects of exposure to bullying at work*. I Einarsen, S, Hoel, H, Zapf, D & Cooper, C.L (red). Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice. London: Taylor & Francis; 2003: s. 127-144.
- Einarsen S, Raknes, BI. (1991). *Mobbing i arbeidslivet. En undersøkelse av forekomst og helsemessige konsekvenser av mobbing på norske arbeidsplasser*. Bergen: Universitetet i Bergen, Forskningscenter for Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet; 1991.
- Eurofound 2012. *European Working Condition Survey 2010: Survey questionnaire*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2010.
- Eurofound 2010. *5 th European Working Conditions Survey: Translation process for the questionnaire*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2010.
- Eurofound's Survey Mapping Tool (SMT)*:
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results.htm>
- STAMI 2011. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011*.
STAMI-rapport 2011; årgang 12, nr 7. Statens arbeidsmiljøinstitutt, Oslo.
- STAMI 2008. *Fysisk arbeidsmiljø*.
STAMI-rapport 2009; årgang 9, nr 13. Statens arbeidsmiljøinstitutt, Oslo.
- STAMI 2008. *Arbeid som årsak til muskelskjelettlidelser. Kunnskapsstatus 2008*.
STAMI-rapport årgang 9, nr. 22., 2008: 22 Statens arbeidsmiljøinstitutt, Oslo.
- STAMI 2008. *Arbeidstid og helse. En systematisk litteraturstudie*.
STAMI-rapport 2008; årgang 9, nr. 21 Statens arbeidsmiljøinstitutt, Oslo.
- EU-OSHA 2005. *Priorities for occupational safety and health research in the EU27*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work; 2005.
- Ferrie JE, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J, Kivimäki M. *Flexible labor markets and employees health*. Scandinavian journal of Work Environment and health 2008; 34 suppl 6:98-110.



Karasek, R.A & Theorell. *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books;1990.

Molinier, P and Flotters, A. *Les approches en cliniques du travail en France*, *College d'Expertise de Suivi des Risques Psychosociaux au Travail*, Paris i Parent- Thirion A, Vermeylen G, Van Houten G, Lyly-Yrjanaien M, Biletta I, Cabrita J, Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union Luxembourg (2012).

OECD Factbook (2009). *Economic, Environmental and Social Statistics*.

Eurofound (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Sverke M, Hellgren J, Näwall K. *No security: a meta analysis and review of job insecurity and its consequences*. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2002;7(3):242-64.

Våge OF. *Tidene skifter. Tidsbruk 1971-2010*. Statiske analyser 2012:125. Statistisk sentralbyrå, Oslo-Kongsvinger.

WHO Five Well being Index (WHO-5):
<http://www.who-5.org>.



FIGUR- OG TABELLISTE

Tabell 2.1	Kjønns- og aldersfordelingen i utvalget i Norge, EU15 og EU27 i EWCS 2010 sammenliknet med kjønns- og aldersfordelingen i den norske levekårsundersøkelsen 2009 (kilder: EWCS 2010 og LKU 2009, SSB)	26
Tabell 3.1	Nøkkelindikatorer for arbeidsmarkedet i Europa (Kilde: Eurostat, 5th European Working Conditions Survey, 2012)	32
Figur 3.1	Prosentandel av de yrkesaktive fordelt på 9 yrkesgrupper (ISCO-88, 1 siffer nivå) i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	34
Figur 3.2	Prosentandel av de yrkesaktive fordelt på 10 næringsgrupper (NACE Rev.2.) i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	35
Figur 3.3	Prosentandel av yrkesaktive som arbeider i virksomheter med ulik størrelse i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	37
Figur 3.4	Prosentandel av yrkesaktive som arbeider som selvstendig næringsdrivende med og uten ansatte i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	38
Figur 4.1	Prosentandel som oppgir ulike endringer i arbeidstiden fra 2009, i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	42
Figur 4.2	Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	43
Figur 4.3	Prosentandel som jobber deltid, i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	44
Tabell 4.1	Prosentandel som oppgir faktisk arbeidstid på 48 timer eller mer, etter kjønn (Kilde: EWCS, 2010)	45
Figur 4.4	Prosentandel som oppgir faktisk arbeidstid på 48 timer eller mer, i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	46
Figur 4.5	Prosentandel som oppgir antall dager som overstiger 10 timer månedlig, i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	47
Tabell 4.2	Prosentandel som oppgir ulike former for regelmessighet i arbeidet og atypiske arbeidstider, etter Norge, utvalgte enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	48
Figur 4.6	Prosentandel som oppgir ulike skiftordninger, etter enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	49
Tabell 4.3	Ulike effekter av skiftarbeid i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	49
Tabell 4.4	Prosentandel som oppgir ulike atypiske arbeidstider, etter utvalgte enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	50
Figur 4.7	Prosentandel som oppgir ulike muligheter til å bestemme arbeidstiden, i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	51
Tabell 4.5	Prosentandel som oppgir at det forekommer endringer i arbeidstiden, og hvor mange dager i forveien man blir informert om endringen, i Norge, utvalgte enkeltland, EU15 og EU 27 (Kilde: EWCS, 2010)	52
Figur 4.8	Prosentandel som oppgir at de har en eller flere bijobber, etter enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	53
Tabell 4.6	Prosentandel som har en bijobb, etter ulike bakgrunnsvariabler i Norge (Kilde: EWCS, 2010)	53
Tabell 4.7	Ubetalt arbeidstid etter kjønn i utvalgte enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	54
Figur 4.9	Ubetalt samlet arbeidstid etter enkeltland, EU15 og EU27. (Kilde: EWCS, 2010)	55
Figur 4.10	Samlet arbeidstid i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	56
Figur 4.11	Lokalisering av arbeidssted i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	58
Tabell 5.1	Prosentandel som oppgir at arbeidstiden ikke passer spesielt godt eller ikke godt i det hele tatt i forhold til familie og sosiale forpliktelser, etter kjønn og alder (Kilde: EWCS, 2010)	61
Figur 5.1	Prosentandel som oppgir at arbeidstiden passer veldig godt eller godt i forhold til familie og sosiale forpliktelser (Kilde: EWCS, 2009)	62
Tabell 6.1	Prosentandel som opplever tilfredshet, tilhørighet og motivasjon i jobben i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	66
Tabell 6.2	Prosentandel som opplever trivsel, tilhørighet og motivasjon i jobben, etter utvalgte bakgrunnsvariabler i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	67
Figur 6.1	Organisatoriske endringer i perioden 2007 til medio 2010, i Norge, enkeltland, EU 15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	69



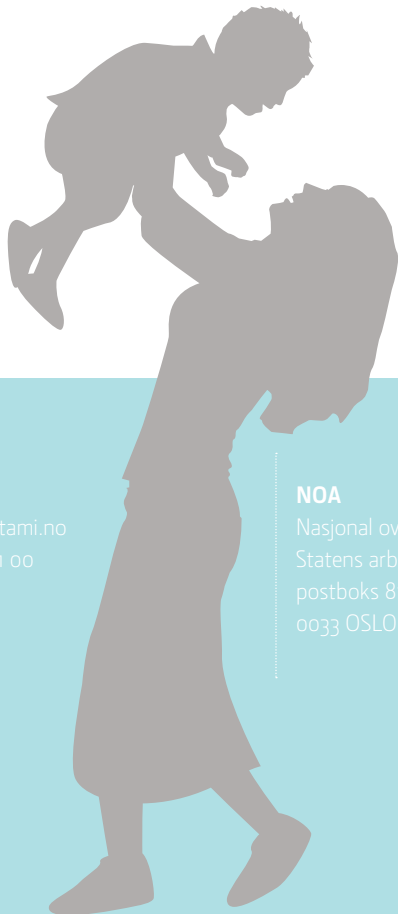
Figur 6.2	Prosentandel yrkesaktive som opplever jobbusikkerhet i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	70
Tabell 6.4	Prosentandel som oppgir å delta i utviklingsprosesser på arbeidsplassen i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	71
Figur 6.3	Prosentandel som opplever kreativitet i arbeidet og varierende arbeidsoppgaver i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	73
Tabell 6.5	Prosentandel som opplever kreativitet i arbeidet og varierende arbeidsoppgaver i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	74
Figur 6.4	Andelen som trenger videre opplæring for å håndtere arbeidsoppgavene og andel som har ferdigheter til å håndtere mer krevende oppgaver (Kilde: EWCS, 2010)	75
Tabell 6.6	Prosentandel som oppgir faglige utviklingsmuligheter etter kjønn, alder utdanning, arbeidstid og tilknytning til arbeidsmarkedet. (Kilde: EWCS, 2010)	76
Figur 6.5	Prosentandel som oppgir faglige utviklingsmuligheter i arbeidet i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	77
Figur 6.6	Intensitet målt i prosent i arbeidet i Norge, enkeltland, EU 15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	79
Tabell 6.7	Prosentandel som opplever å ha kvantitative krav på jobben i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	80
Figur 6.7	Prosentandel som opplever å ha kvantitative krav i jobben, etter kjønn i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	80
Tabell 6.8	Prosentandel som opplever selvbestemmelse/ autonomi i arbeidet i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	81
Figur 6.8	Prosentandel som opplever autonomi/selvbestemmelse i arbeidet, etter kjønn i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	81
Figur 6.9	Autonomi på arbeidsplassen blant yrkesaktive i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	82
Figur 6.10	Prosentandel som arbeider i ulike typer av team i virksomheter med flere enn ti ansatte, i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	84
Figur 6.11	Norge, enkelt land, EU15 og EU27 i fire ulike arbeidssituasjoner (Kilde: EWCS, 2010)	85
Tabell 6.9	Prosentandel som opplever å ha emosjonelle krav på jobben i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	86
Figur 6.12	Prosentandel som opplever å ha emosjonell krav på jobben etter kjønn i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	86
Figur 6.13	Prosentandel i Norge, enkelt land, EU15 og EU27 som oppgir at de er styrt av kunder, klienter og liknende og styrt av den automatiske hastigheten til en maskin (Kilde: EWCS, 2010)	88
Tabell 6.10	Prosentandel som opplever å ha feilhandlingskonsekvenser på jobben , i Norge, de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	88
Figur 6.14	Prosentandel som sjelden eller aldri vet hva som forventes i jobben i Norge, enkelt land i EU 15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	89
Figur 6.15	Prosentandel som opplever at kollegaene alltid og for det meste hjelper og støtter i arbeidet (Kilde: EWCS, 2010)	90
Tabell 6.11	Prosentandel som opplever ulike former for lederstøtte i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	91
Tabell 6.12	Prosentandel som opplever å være utsatt for negative sosiale relasjoner og fysisk vold i arbeidet, i Norge, de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, og EU27. (Kilde: EWCS, 2010)	93
Figur 6.16	Prosentandel som opplever å være utsatt for negative sosiale relasjoner på jobb, etter kjønn i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	94
Figur 7.1	Risiko for samlede fysiske, biologiske/kjemiske og mekaniske risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Gjennomsnittet for EU27 er satt til 100 (Kilde: EWCS, 2010)	98
Tabell 7.1	Prosentandel som rapporterer at de eksponeres for mekaniske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir mest eller minst eksponering, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	99



Tabell 7.2	Prosentandel som rapporterer at de eksponeres for kjemiske og biologiske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir mest eller minst eksponering, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	100
Tabell 7.3	Prosentandel som oppgir at de eksponeres for fysiske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir mest eller minst eksponering, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	101
Tabell 8.1	Prosentandel som opplever at egen helse og sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet, og at de ikke er godt nok informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, etter ulike bakgrunnsvariabler i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	105
Figur 8.1	Prosentandel som opplever at egen helse og sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet, og at de ikke er godt nok informert om helserisiko i arbeidet i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	106
Tabell 8.2	Prosentandel i håndverksyrker og blant operatører som benytter verneutstyr i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	107
Figur 8.2	Prosentandel som oppgir at de har en ansatt representant i virksomheten i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	108
Figur 9.1	Prosentandel som opplever at arbeidet påvirker helsen negativt eller positivt i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	112
Figur 9.2	Prosentandel som sier at helsen er veldig god eller god i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	113
Figur 9.3	Prosentandel som skårer lavere enn 13 på WHO-indeksen om mental helse (Kilde: 5th European Working Conditions Survey)	114
Tabell 9.1	Prosentandel som oppgir psykiske helseplager i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	115
Tabell 9.2	Prosentandel som oppgir psykiske helseplager, etter kjønn og alder i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010).	116
Tabell 9.3	Prosentandel som oppgir muskel- og skjelettplager i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	116
Tabell 9.4	Prosentandel som oppgir muskel- og skjelettplager fordelt etter kjønn i Norge, EU27 og de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst (Kilde: EWCS, 2010).	117
Tabell 9.5	Prosentandel som oppgir plager knyttet til hud, pust og sanser i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	118
Tabell 9.6	Prosentandel som oppgir plager knyttet til hud, pust og sanser, fordelt etter kjønn og alder i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	118
Tabell 9.7	Prosentandel som oppgir hjerte- og karsykdom, magesmerter og skader i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	119
Tabell 9.8	Prosentandel som oppgir hjerte- og karsykdom, magesmerter og skader, fordelt etter kjønn og alder i Norge og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	119
Figur 9.4	Gjennomsnittlig antall fraværsdager i løpet av de siste 12 månedene grunnet helseplager i Norge, enkeltland, EU15 og EU27 (Kilde: EWCS, 2010)	120
Tabell 9.9	Gjennomsnittlig antall fraværsdager i løpet av siste 12 måneder grunnet helseplager etter ulike bakgrunnsvariabler i Norge og EU27. (Kilde: EWCS, 2010)	121
Figur 9.5	Prosentandel som i løpet av de siste 12 månedene har jobbet selv om de har vært syke (Kilde: EWCS, 2010)	122







epost noa@stami.no
telefon 23 19 51 00

stami.no/noa

NOA

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
postboks 8149 dep
0033 OSLO

NOA er en avdeling ved Statens arbeidsmiljøinstitutt og har som oppgave å samordne, systematisere og formidle kunnskap om arbeidsmiljø og -helse til myndigheter og andre brukergrupper. Overvåkingssystemet som NOA baserer sitt arbeid på, skal først og fremst bidra til å styre den forebyggende innsatsen mot arbeidsrelaterte helsekader, det vil si sykdom, skader, uferhet og for tidlig død, og mot utstøting gjennom sykefravær og uføretrygding som følge av risikoforhold i arbeidslivet.

NOA

- framskaffer og forbedrer relevante data og informasjon og gjør dem tilgjengelige for aktuelle brukere
- gir en samlet presentasjon av de viktigste dataene til samfunnet
- gir grunnlag for regelmessige rapporter til regjeringen og Stortinget for å bedre kunnskapsgrunnlaget for politisk handling
- er med på å bedre grunnlaget for prioritering av målgrupper, innsatsområder og strategier, både for de enkelte næringene selv og for myndighetene

