



nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse

# ARBEIDSMILJØET I NORGE OG EU – en sammenlikning

Basert på data fra European  
Working Conditions Survey





## FORORD

Den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen *European Working Conditions Survey (EWCS)*, som utføres i regi av *European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (European Foundation)*, ble første gang gjennomført i 1990 og gjentas hvert femte år. Norge deltok i 2000 og 2005 som en del av EØS-avtalen, og deltakelsen finansieres av Den norske stat.

Målet med undersøkelsen er å overvåke trender og endringer i arbeidsforholdene i Europa og gi en helhetlig beskrivelse av hvordan arbeidstakere i EU opplever eget arbeidsmiljø. I 2005 deltok 25 medlemsland, to tiltredende land, to kandidatland samt Norge og Sveits. Det er også en målsetting at undersøkelsen skal være en kilde til informasjon for politikere og en basis for videre forskning.

I 2005 deltok nærmere 30 000 personer 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.

Denne rapporten, som er basert på EWCS 2005, er utarbeidet av Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) ved Statens arbeidsmiljøinstitutt på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Utgangspunktet for rapporten er å vise hvordan sysselsatte i Norge opplever eget arbeidsmiljø, sammenliknet med et gjennomsnitt av de sysselsatte i EU27 og EU15 og i enkeltland i EU. Bakgrunnen er at Norge i hovedsak presenteres sammen med Sveits i gruppen kalt ikke-medlemmer i rapporten utarbeidet av European Foundation.

Et hovedmål for denne rapporten er altså å si noe om arbeidsmiljøforholdene i Norge sammenliknet med et EU-gjennomsnitt. Ønsker man en mer detaljert beskrivelse og analyse av arbeidsmiljøet i Norge, bør resultater fra eksisterende nasjonale arbeidsmiljøundersøkelser benyttes.

Rapporten beskriver følgende arbeidsmiljøforhold i Norge og EU: arbeidstid, arbeidstidsordninger, eksponering for fysiske og kjemiske risikofaktorer i arbeidet, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø og helse og arbeid.

Hovedkonklusjonen er at arbeidsforholdene i Norge er bra sammenliknet med EU-gjennomsnittet. Til tross for dette er det flere som rapporterer at helsen påvirkes av arbeidet, og flere som rapporterer om fravær på grunn av helseplager, i Norge enn i EU.

Rapporten er utarbeidet av seniorrådgiver Cecilie Aagestad i samarbeid med seniorrådgiver Trine Eiken. Takk til professor Per Øystein Saksvik ved NTNU, avdelingsdirektør Bjørn Lau og overlege Tore Tynes for faglige råd og innspill.

September 2007

Steinar Aasnæss  
Avdelingsdirektør  
NOA  
Statens arbeidsmiljøinstitutt



## INNHold

<b>SAMMENDRAG</b>	<b>7</b>
<b>1.0 INNLEDNING</b>	<b>9</b>
Metode	10
<b>2.0 VIRKSOMHETENS STØRRELSE OG ANDELEN SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE</b>	<b>15</b>
Virksomhetens størrelse	16
Selvstendig næringsdrivende	16
<b>3.0 ARBEIDSTID OG ARBEIDSTIDSORDNINGER</b>	<b>19</b>
Heltids-/deltidsarbeid	20
Undersysselsatte	22
Ansettelsesforhold	22
Arbeidstid	24
Ulike arbeidstidsordninger	26
Skiftarbeid	30
Arbeidstid utover hovedjobben	32
<b>4.0 ERGONOMISK, FYSISK OG KJEMISK ARBEIDSMILJØ</b>	<b>39</b>
Ergonomi	40
Kjemiske og biologiske risikofaktorer	42
Miljømessige og fysiske risikofaktorer	44
<b>5.0 PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ</b>	<b>47</b>
Jobbkraft og egenkontroll	48
Jobbintensitet	50
Autonomi/selvbestemmelse	52
Styrt i arbeidet	54
Faglige utviklingsmuligheter	58
Sosial støtte	58
Vold og trakassering	60
Jobbtilfredshet	62
Balanse mellom arbeid og familie/privatliv	66
<b>6.0 HELSE OG ARBEID</b>	<b>71</b>
<b>REFERANSER</b>	<b>77</b>
<b>APPENDIKS</b>	<b>79</b>
Vekting	79
Landskoder	80
Tabeller over eksponeringsforhold i enkeltland	81
Tabeller over arbeidsrelaterte helseplager i enkeltland	89



## SAMMENDRAG

### Generelle konklusjoner

Ut fra de deskriptive funnene som er presentert, er hovedkonklusjonen at arbeidsforholdene i Norge er bra, sammenliknet med EU. Til tross for dette er andelen som rapporterer at helsen påvirkes av arbeidet, og andelen som rapporterer fravær grunnet helseplager, høyere i Norge enn i EU generelt.

Forskjellene mellom EU15 og EU27 er mindre enn antatt, spesielt i forhold til ergonomisk, kjemisk og biologisk eksponering. Noe av forklaringen på dette kan være at mer enn halvparten av de sysselsatte i EU bor i Tyskland, Storbritannia, Frankrike, Italia og Spania, noe som vil kunne ha stor innvirkning på gjennomsnittsverdiene i både EU15 og EU27. En faktor som imidlertid slår ut, er gjennomsnittlig arbeidstid, der sysselsatte i de nye medlemslandene i EU27 i større grad rapporterer lengre arbeidstid, enn sysselsatte i EU15.

De fleste arbeidsmiljøforholdene som beskrives, viser at det er store likheter mellom Norge og Danmark. Også Sverige og Finland har på mange områder mer til felles med hverandre, enn de har med Norge og Danmark. Likevel er det viktige fellestrekk mellom alle de skandinaviske landene i undersøkelsen på en rekke sentrale arbeidsmiljøforhold. Norge, Sverige, Danmark og Finland er for eksempel blant de få landene der gjennomsnittet av de sysselsatte har både høye krav i arbeidet, høy kontroll over egen arbeidssituasjon og høy sosial støtte. Denne kombinasjonen er optimal i forhold til sysselsattes ytelse og prestasjonsevne og innebærer ingen umiddelbare negative konsekvenser relatert til helse. De skandinaviske landene er også, sammen med Nederland, de landene med størst grad av fleksibel arbeidstid. Det er imidlertid også viktige forskjeller mellom landene, for eksempel når det gjelder arbeidstid (antall betalte og ubetalte arbeidstimer i uken) og eksponering for fysiske og kjemiske risikofaktorer.

Vi har i hovedsak valgt å presentere deskriptive funn. Det er ikke foretatt utvidede analyser for å beskrive forskjeller

og/eller likheter mellom Norge og medlemslandene i EU ytterligere.

Vi oppfordrer derfor forskningsmiljøer til å benytte dette materialet som er unikt fordi det gir gode muligheter til å foreta utvidede og mer dyptgående sammenlikninger mellom Norge og EU på arbeidsforhold som er av betydning for arbeidsmiljø og helse. Tilgang til datamaterialet fra EWCS 2005 og tidligere undersøkelser fås ved å kontakte [www.data-archive.ac.uk](http://www.data-archive.ac.uk) eller til [www.nsd.no](http://www.nsd.no), Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

### Hovedfunn

#### Yrkesdeltakelse

- Norge og Danmark har den høyeste andelen sysselsatte av alle landene i undersøkelsen.
- Flere kvinner er sysselsatt i Norge enn i EU, men kvinner i Norge arbeider oftere deltid.
- Norge har den laveste andelen arbeidsledige sammenliknet med EU-landene.

#### Arbeidstid og arbeidstidsordninger

- Sysselsatte i Norge har lavere gjennomsnittlig (betalt) arbeidstid i uken enn alle EU-land.
- Norge, Nederland og Storbritannia er de landene i undersøkelsen med mest deltidsarbeid.
- De skandinaviske landene og Nederland rapporterer om størst grad av fleksibel arbeidstid.
- En større andel arbeider skift i Norge enn i EU, men skiftarbeidere i Norge rapporterer om færre ukentlige arbeidstimer.
- Ved beregning av en indikator for samlet arbeidstid, inkludert betalt og ubetalt arbeid samt reisetid til jobb, har Norge den høyeste ukentlige arbeidstiden av alle landene i undersøkelsen.

### *Fysisk, kjemisk og biologisk eksponering*

- Både i Norge og i EU er gjentatte eller ensidige arm- og håndbevegelser den hyppigst rapporterte ergonomiske risikofaktoren.
- Sysselsatte i Norge rapporterer i mindre grad at de eksponeres for kjemiske risikofaktorer, enn sysselsatte i EU. Norske sysselsatte er derimot blant de som er mest utsatte for biologisk materiale.
- Sysselsatte i Norge sier at de er godt informert om helse og risikoforhold i arbeidet, sammenliknet med et gjennomsnitt av de sysselsatte i EU.

### *Psykososialt arbeidsmiljø*

- Norge, Sverige, Danmark og Finland er blant de få landene der gjennomsnittet av de sysselsatte har den optimale kombinasjonen av høye krav i arbeidet, høy kontroll over egen arbeidssituasjon og høy sosial støtte.
- Norge er blant de landene der flest sysselsatte har muligheter for betalt faglig utvikling.
- I Norge rapporterer tre av fire at arbeidstempoet deres er avhengig av direkte krav fra kunder, klienter eller liknende. Dette er høyest av alle land i undersøkelsen.
- Sysselsatte i Norge rapporterer noe oftere at de er utsatt for vold fra pasienter, klienter og liknende, enn sysselsatte i EU generelt.
- Danmark, Norge og Storbritannia har flest sysselsatte som rapporterer at de er fornøyde med jobben sin, og i tillegg er andelen som opplever jobbsikkerhet, størst i disse landene.
- Danmark og Norge er de to landene der flest sysselsatte rapporterer om god arbeid-familie-balanse (at arbeidstiden er godt tilpasset familielivet og sosiale forpliktelser).
- Andelen sysselsatte som kontaktes av arbeidsgiver utenfor vanlig arbeidstid et par ganger i måneden eller oftere, er større i Norge enn i alle andre land i undersøkelsen.

### *Arbeid og helse*

- I Norge er det en større andel sysselsatte som rapporterer at arbeidet påvirker helsen, enn i EU.
- Muskel-/skjelettsmerter er den hyppigst rapporterte helseplagen, og sysselsatte i Norge rapporterer dette i større grad enn sysselsatte i EU. I Norge er det derimot en lavere andel som rapporterer at de har ryggsmertter.
- I Norge er det en større andel som rapporterer at de har helserelatert fravær, sammenliknet med et gjennomsnitt av de sysselsatte i EU.



## 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 European Foundation en felles europeisk arbeidsmiljøundersøkelse: European Working Conditions Survey (EWCS)

Et av hovedsatsningsområdene i EU er å fremme sysselsetting og bedre levekår og arbeidsmiljøforhold i medlemslandene. For å nå disse målene legger European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions vekt på at det er nødvendig å overvåke og måle faktorer som påvirker arbeidsforholdene i Europa, kontinuerlig. Dette er nedfelt i Romatraktatens artikkel 136.

I EU måles flere ulike sider ved arbeidslivet. Et eksempel er Eurostats arbeidskraftundersøkelse (Labour Force Survey) som gir informasjon om det europeiske arbeidsmarkedet generelt. Denne undersøkelsen omfatter imidlertid ikke arbeidsmiljøforhold. I EU finnes det også statistikk på yrkesrelaterte sykdommer (EODS) og arbeidsulykker (ESAW). Statistikken som foreligger, er primært basert på nasjonale kilder og registre. Flere medlemsland har i tillegg gjennomført 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 generelt.

### European Working Conditions Survey (EWCS)

Med bakgrunn i Romatraktaten og en erkjennelse av at kildene til informasjon om arbeidsforholdene i Europa generelt var mangelfulle, utarbeidet European Foundation en felles europeisk arbeidsmiljøundersøkelse: *European Working Conditions Survey (EWCS)*. Dette 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, to tiltredende land (Bulgaria og Romania), to kandidatland (Kroatia og Tyrkia) samt Norge og Sveits. Norge deltar som en del av EØS-avtalen, og deltakelsen finansieres av Den norske stat.

Målet med EWCS er å overvåke trender og endringer i arbeidsforholdene 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 politikere og en basis for videre forskning. Arbeidsmiljøundersøkelsen gjennomføres hvert femte år. Dette gir en mulighet for å sammenlikne Norge og EU over tid og observere endringer og utviklinger i arbeidsforholdene.

I 2005 deltok nærmere 30 000 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.

### Bakgrunnen for denne rapporten

Med utgangspunkt i EWCS 2005 har Nasjonal overvåking av

arbeidsmiljø og -helse (NOA) fått i oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) å utarbeide en rapport der resultatene fra Norge sammenliknes både med EU generelt og med relevante enkeltland i EU. Bakgrunnen for oppdraget er at Norge i rapporten fra European Foundation hovedsakelig presenteres sammen med Sveits i gruppen kalt ikke-medlemmer.

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, med utgangspunkt i ulike arbeidsforhold. Vi legger spesielt vekt på Sverige, Danmark, Storbritannia og Tyskland, da disse regnes for å være blant våre viktigste handelspartnere. Rapporten baserer seg på datamaterialet fra 2005. Rapporten vil hovedsakelig gi en deskriptiv presentasjon av utvalgte arbeidsmiljøforhold på bakgrunn av oppdragets formål og definerte rammer.

Innledningsvis gjør vi kort gjort rede for bakgrunnen for EWCS samt formålet og mandatet for denne rapporten. Deretter ser vi Norge i et europeisk perspektiv i forhold til demografiske variabler (kapittel 1), virksomhetens størrelse og andel selvstendig næringsdrivende (kapittel 2), arbeidstid og arbeidstidsordninger (kapittel 3), ergonomisk, fysisk og kjemisk arbeidsmiljø (kapittel 4), psykososialt arbeidsmiljø (kapittel 5) og helse og arbeid (kapittel 6).

## METODE

I den fjerde EWCS i 2005 deltok nærmere 30 000 personer. I alt var 31 land med i undersøkelsen. I alle deltakende land var målet å inkludere 1000 respondenter, med unntak av Kypros, Estland, Luxemburg, Malta og Slovenia der antallet var satt til 600.

Dataene ble samlet inn mellom 19. september og 30. november 2005 med en feltarbeidsperiode på gjennomsnittlig seks uker i de deltakende landene. Totalt var 2745 intervjuere involvert i feltarbeidet, 72 300 husholdninger ble besøkt, og det ble gjennomført 29 766 intervjuer. I Norge var det MMI som var ansvarlig for datainnsamlingen i 2005, og datainnsamlingen var basert på instruksjoner fra European Foundation.

Enkelte tall kan avvike noe fra tallene i den originale EWCS-rapporten på grunn av ulik vektning av datamaterialet og ulik behandling av manglende verdier («missing»).

### Spørreskjemaet

Spørreskjemaet som benyttes, inneholder mer enn 100

spørsmål om arbeidsforhold i tillegg til bakgrunnsinformasjon om respondenten. Antall spørsmål i undersøkelsen har økt siden 1991. Flere av spørsmålene i 2005-versjonen er slik de opprinnelig ble utarbeidet og gir gode muligheter for å foreta sammenlikninger bakover i tid. En rekke spørsmål er imidlertid modifisert i tillegg til at enkelte nye spørsmål er inkludert i spørreskjemaet.

Alle spørsmålene i spørreskjemaet ble oversatt til språkene i deltakerlandene. Oversettelser fra tidligere undersøkelser ble benyttet der spørsmålene var de samme som tidligere. Ved oversettelse av nye og modifiserte spørsmål ble den engelske versjonen av spørsmålet gjenstand for en parallell oversettelse. Det innebar at to uavhengige oversettere som er kjent med bruk av spørreskjema i arbeidsmiljøundersøkelser, oversatte spørsmålene. De parallelle oversettelsene ble bearbeidet og oversatt tilbake til engelsk.

Selv om oversettelsene kvalitetssikres, fremhever European Foundation at oversettelser av internasjonale studier alltid er forbundet med utfordringer. Til tross for nevnte oversettelsesprosedyre kan det derfor forekomme at spørsmålene som stilles, ikke fullt ut måler det som er ment å skulle måles, både som følge av lingvistiske, kulturelle og andre konseptuelle forhold. Ved å benytte validerte skalaer forsøker man å unngå dette problemet. En kvalitativ posttest av enkelte av dimensjonene i undersøkelsen utføres nå i fem land. Et eksempel på en problematisk oversettelse fra engelsk til norsk er det engelske begrepet *fatigue*, som er oversatt til «tretthet» på norsk. I medisinsk terminologi er *fatigue* imidlertid noe mer enn tretthet i betydningen «tret, sliten og utmattet».

### Prosedyre

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 utfører lønnet arbeid, selv om dette bare utgjør én time i uken. Dette gjelder også sysselsatte som på grunn av midlertidig fravær forårsaket av sykdom, ferie, arbeidskonflikt og utdanning/kurs ikke var på jobb (Eurostat, Labour Force Survey: Concepts, Definitions and Classifications, 2005).

De fleste land, inkludert Norge, benyttet et stratifisert, flertrinns klyngeutvalg med en *random walk*-prosedyre for å velge ut respondenter, mens Belgia, Nederland, Sverige og Sveits valgte ut respondenter ved hjelp av telefonregistre. Alle intervjuer ble foretatt i respondentens eget hjem. Intervjuet som ble foretatt, var et fullstendig strukturert intervju der intervjueren stilte spørsmål fra et fastlagt spørreskjema med bestemte svarkategorier. Bruk av strukturert intervju bidrar til å øke svarprosenten totalt og svarprosenten på hvert enkelt spørsmål.

Første trinn i trekkingen var etableringen av *primære utvalgseenheter* («primary sampling units») stratifisert etter region og urbaniseringsnivå. Dette innebærer at intervjuene

som skulle foretas i hvert land, ble samlet inn i henhold til disse forhåndsbestemte strataene.

Innenfor hvert stratum ble det trukket en tilfeldig startadresse. Med utgangspunkt i denne adressen fulgte intervjueren en eksakt forhåndsdefinert *random walk*-prosedyre for å velge ut påfølgende adresser. Prosedyren gikk hovedsakelig ut på at intervjueren skulle velge ut hvert tredje hus på venstre side av startadressens husvære. Dersom adressen besto av mer enn en etasje, skulle man gå til tredje etasje. Dersom det var mer enn en husholdning i hver etasje, skulle man velge ut tredje leilighet på venstre side. Denne prosedyren ble valgt for å sikre et tilfeldig utvalg. Det var problematisk å velge ut en tilfeldig startadresse i enkelte stratum, spesielt i Norge med relativt spredt bebyggelse der enkelte steder mangler gateadresse.

Når en husholdning først var valgt ut, kunne ikke denne husholdningen bli erstattet, selv om ingen var hjemme. Den utvalgte husstanden ble kontaktet fire ganger på ulike dager og tider på døgnet før den eventuelt ble strøket. Intervjuene ble foretatt når arbeidstakerne og de selvstendig næringsdrivende var tilgjengelig hjemme, normalt på kvelder og i helger.

Hvis flere i husholdningen var sysselsatte, ble personen som sist hadde bursdag, valgt ut som intervjuobjekt.

Utvelgesprosedyren var tidkrevende, og i alt 40 000 forsøk på å kontakte en bestemt husholdning var mislykket. European Foundation konkluderer med at personlige intervjuer som involverer et tilfeldig utvalg av husholdninger etter en fastlagt plan, innebærer store problemer med å nå respondene. Dette skyldes ikke bare avslag eller negativ respons, men også mer ordinære problemer som manglende tilgang til større leilighetskomplekser som bygårder og liknende.

### Utvalget

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

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

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

I enkelte figurer presenteres også kandidatlandene Tyrkia og Kroatia i tillegg til Sveits. Når enkeltlandene i EU27 presenteres i figurer sammen med kandidatlandene og Norge og Sveits, betegnes dette som alle deltakende land i figur-/tabellteksten.

Tabell 1.1 viser kjønnsfordelingen og tabell 1.2 viser aldersfordelingen i utvalgene i Norge, EU15 og EU27. I Norge er det en større andel respondenter som rapporterer at de er i aldersgruppen 55 år eller eldre, enn i EU15 og EU27. Dette indikerer enten at det er flere sysselsatte i Norge som i løpet av de neste 10 årene vil pensjonere seg og således forlate arbeidslivet, eller at en større andel i denne aldersgruppen er i arbeid i Norge. Tabell 1.2 viser også at det også er færre sysselsatte i aldersgruppen 25–39 år i Norge, enn i EU15 og EU27. Dette bidrar til å bekrefte trenden om at behovet for arbeidskraft vil øke i Norge i løpet av den kommende tiårsperioden.

**Tabell 1.1: Kjønnsfordelingen i utvalgene i Norge, EU15 og EU27. (EWCS, 2005)**

	Menn (%)	Kvinner (%)	Totalt
Norge	48,7	51,3	1 000
EU15	50	50	14 952
EU27	49	51	25 614

**Tabell 1.2: Aldersfordelingen (%) i utvalgene i Norge, EU15 og EU27. (EWCS, 2005)**

	< 25 år	25–39 år	40–54 år	> 54 år	Totalt (N)
Norge	9,5	31,7	38	20,6	1 000
EU15	9,6	36,5	38,8	15	14 900
EU27	9,1	36,6	39,1	15,1	25 554

### Begrensninger i studien

Hovedformålet med EWCS er å skaffe sammenliknbar informasjon om arbeidsforholdene i EU. Målsettingen er ikke å studere hvert enkelt land i dybden. Utvalgsdesignen med en utvalgsgørrelse på 1000 intervjuer per land reflekterer dette. Undersøkelsen kan gi pålitelige sammenlikninger av arbeidsforholdene i de ulike EU-landene, men den er ikke en korrekt statistisk kilde dersom formålet er å gjennomføre detaljerte analyser av arbeidsbetingelsene til spesifikke grupper i spesifikke EU-land. For å få detaljerte analyser og beskrivelser av arbeidsmiljøforholdene i et spesifikt land bør leseren benytte eksisterende nasjonale arbeidsmiljøundersøkelser.

På et mer generelt nivå er det viktig å notere seg at et EU-gjennomsnitt ofte skjuler forskjeller mellom land og sektorer og ulike endringsmønstre. Når man ser på gjennomsnittsverdier i EU27, bør man være oppmerksom på at mer enn halvparten av alle sysselsatte bor i de fem største EU-nasjonene. Sysselsatte i Tyskland (17 %), Storbritannia (14 %), Frankrike (12 %), Italia (11 %) og Spania (9 %)

vil derfor påvirke gjennomsnittene som presenteres, i stor grad (på grunn av vektninger av datamaterialet som er gjort i ettertid). Når man sammenligner EU15 og EU27, må man ta hensyn til at gjennomsnittet i EU27 reflekterer medregningen av 12 nye land.

EWCS er en undersøkelse som beskriver arbeidsforhold slik sysselsatte opplever og rapporterer disse. Problemer med denne formen for rapportering er at resultatene vil være påvirket av subjektive vurderinger knyttet til eksempelvis eksponeringsforhold og arbeidets påvirkning på helsen. Likevel er en subjektiv opplevelse av helse viktig fordi dette kan bidra til å forklare sykefravær og gjennomtrekk (turnover).

Et annet aspekt som bør tas i betraktning, er de store variasjonene mellom landene når det gjelder sysselsatte versus arbeidsledige. Et eksempel som illustrerer dette, er forskjellen på antall sysselsatte i Polen (52 %) og Danmark (75 %). Det er også store forskjeller i arbeidsledighetsstallene mellom landene. Ni land har en arbeidsledighetsrate på over 10 prosent, mens ni andre land har under 6 prosent arbeidsledige. Det er også store ulikheter mellom landene når det gjelder kvinners deltakelse i arbeidslivet, bruken av midlertidige kontrakter og andelen arbeidstakere som arbeider deltid.

Disse forskjellene i arbeidsmarkedsindikatorerne fremheves som viktige og vil kunne ha innvirkning på arbeidsbetingelsene i de enkelte land, sammen med det enkelte lands lover og sosiale, økonomiske og kulturelle betingelser. Alle disse faktorene må tas i betraktning når resultatene av undersøkelsen diskuteres og fortolkes.

Tabell 1.3, som viser nøkkelindikatorer for arbeidsmarkedet i Europa, baserer seg på nasjonale registerdata, Eurostat og beregninger foretatt av European Foundation. Da tallene i denne rapporten er selvrapporterte, vil de kunne avvike noe fra tallene i tabell 1.3 når det gjelder arbeidstid og arbeidstidsordninger.

I tabell 1.3 ser vi at andelen sysselsatte i Norge i 2005 var 75,3 prosent. I et EU-perspektiv er dette på nivå med Danmark og Nederland. Sammenlikner vi med de andre nordiske landene, ser vi at sysselsettingen i Danmark var 75 prosent, mens den var 71,5 prosent i Sverige og 67,1 prosent i Finland. I Storbritannia var andelen sysselsatte 71,8. I Tyskland var andelen sysselsatte 65,9 prosent, og dette er den laveste andelen sammenliknet med Norge, nordiske EU-land og Nederland. I Norge var andelen sysselsatte menn 78,1 prosent og andelen sysselsatte kvinner 72,1 prosent i 2005. Tabellen viser at Norge er det landet som har flest sysselsatte kvinner, samtidig som det har den høyeste andelen deltidsarbeidende kvinner.

Tabell 1.3: Nøkkelindikatorer for arbeidsmarkedet i Europa.

	Sysselsetting (Antall i tusen)	Andel sysselsatte, %	Andel arbeidsledige, %	Andel syssel- satte menn, %	Andel sysselsatte kvinner, %	Kjønnforskjeller i yrkesdeltakelse, %	Andel midlertidig ansatte, %	Andel deltids- ansatte, %	Andel kvinner som arbeider deltid, %
Belgia	4 134	60,6	8,4	67,9	53,3	14,6	8,6	21,5	40,5
Tyskland	35 811	65,9	10,1	71,6	60,1	11,5	12,4	22,3	41,6
Frankrike	24 048	62,9	9,5	68,5	57,3	11,2	12,6	16,9	30,3
Luxemburg	186	61,6	4,8	72,4	50,6	21,8	4,9	17,8	40,2
Østerrike	3 745	68,1	5	75,2	61	14,2	8,7	19,7	38
Hellas	4 250	59,6	10,5	73,8	45,5	28,3	11,7	4,6	8,5
Spania	18 181	61,8	10,6	74,2	49,2	25	32,9	8,7	17,7
Italia	22 286	58	8,3	70,2	45,9	24,3	12	12,8	25,2
Kypros	332	68,8	5,2	79,8	58,6	21,2	12,6	8,5	13,4
Malta	147	54,0	7	74,3	33,5	40,8	5,1	8,9	20,6
Portugal	4 821	67,8	7,5	73,8	62	11,8	19,4	11,5	16,5
Danmark	2 691	75,6	5,1	79,4	71,6	7,8	8,8	22,1	33,2
Nederland	8 022	73,1	4,6	80	66,1	13,9	15,1	45,8	74,6
Finland	2 327	67,1	8	69	65,1	3,9	14,7	14,4	19,7
Sverige	4 195	71,5	6,2	73,1	69,9	3,2	15,2	24	36,7
Irland	1 859	66,7	4,5	76	57,2	18,8	3,6	16,7	31,4
Storbritannia	27 614	71,8	4,7	78	65,7	12,3	6	25,3	42,9
Tsjekkia	4 672	64,5	8,2	72,8	56,1	16,7	9,1	4,8	8,3
Estland	577	63,4	8,7	67,9	59,4	8,5	2,4	7,7	9,4
Litauen	1 423	61,4	10,7	64,9	58,1	6,8	5,8	8	10,1
Latvia	987	62,2	10,3	65,9	58,7	7,2	8,9	11,1	14,1
Ungarn	3 884	57	6,3	63,3	51	12,3	7,1	4,7	6,4
Polen	13 731	52,4	18,3	58,4	46,5	11,9	24	11,1	14,5
Slovenia	911	64,9	6,6	70,1	59,5	10,6	17,7	8,8	10,3
Slovakia	2 189	57,5	17,3	64	51,1	12,9	5,7	2,6	4,2
Bulgaria	2 871	54,1	12	58	50,3	7,7	6,9	1,9	2,2
Romania	8 592	57,4	8,5	63,2	51,6	11,6	2	9,2	9,5
Kroatia	1 333	54,9	14,1	62,3	47,8	14,5	12,4	8,7	11,1
Tyrkia	21 791	43,7	10,3	73,5	26,5	47	†	16,6*	30,8*
Norge	2 226	75,3	3,9	78,1	72,5	5,6	10,1	29,4	45,7
Sveits	3 959	67,3	4,3	76	59,1	16,9	†	31,7*	56,9

†Ingen data

\*European Foundations egne tall

Kilde: EU data: Labour Force Survey, Statistics in Focus, 6/2005 (labour marked trends for fourth quarter 2004; Turkey: National Statistics, 2004; Switzerland: Enquete Suisse sur la population active (ESPA) Office federal de la statistique, 2004; Croatia: From the LFS 3rd quarter 2005 and the Croatian Statistical Office website (Ø); \* Foundation's own calculations. (Fourth European Working Conditions Survey, 2007)

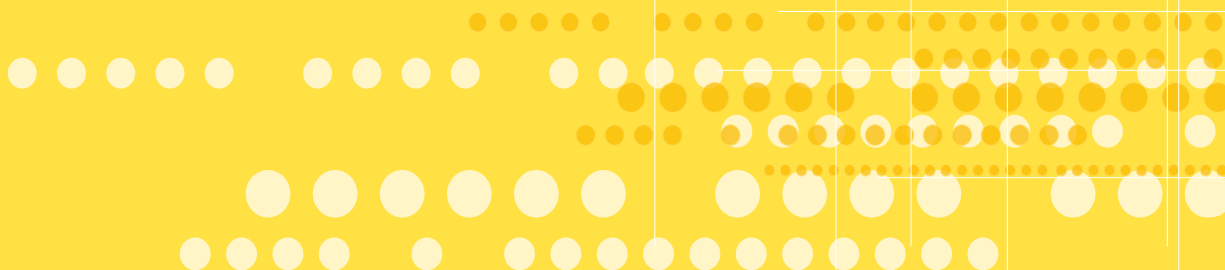
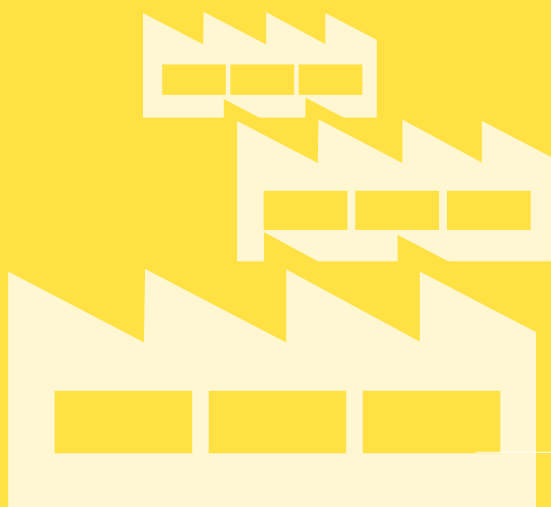
Når det gjelder midlertidig arbeid, arbeidet 10,1 prosent av de sysselsatte i Norge på midlertidige kontrakter i 2005. I Danmark var andelen 8,8 prosent, mens andelen var 15,2 prosent i Sverige og 14,7 prosent i Finland. Det er store forskjeller innad i EU-landene. I Spania var andelen sysselsatte som rapporterte at de har midlertidig arbeid, 33 prosent, mens 5 prosent rapporterte dette på Malta.

I Norge var andelen arbeidsledige 3,9 prosent i 2005, og dette er den laveste andelen sammenliknet med de andre landene i undersøkelsen. Andelen arbeidsledige var 5,1 prosent i Danmark, 6,2 prosent i Sverige og 8 prosent i Finland. Andre land det er interessant å se Norge i forhold til, er Nederland, der andelen arbeidsledige var 4,6 prosent, Storbritannia med en andel på 4,7 prosent og Tyskland med en andel på 10,1 prosent. Tyskland er det landet med flest arbeidsledige i et skandinavisk og nordeuropeisk perspektiv. Arbeidsledighetsraten er én av de faktorene som ifølge European Foundation vil kunne ha påvirkning på svarfordelingen til de enkelte landene.

## Virksomhetens størrelse og andelen selvstendig næringsdrivende

I Norge arbeider en større andel sysselsatte i mindre virksomheter, enn i et gjennomsnitt av EU.

I Norge arbeider færre sysselsatte som selvstendig næringsdrivende (med eller uten ansatte) sammenliknet med et EU-gjennomsnitt.



Innledningsvis presenterer vi noen arbeidsmarkedsindikatorer som er relevante for fortolkningen av resultatene som presenteres i denne rapporten. Størrelsen til en virksomhet antas å ha betydning for arbeidsmiljøet ved den enkelte virksomhet. For eksempel ser virksomhetens størrelse ut til å ha betydning for ansattes opplevelse av om de er godt informert om helse og risiko i arbeidet. Sysselsatte i større virksomheter rapporterer at de er bedre informert om helse og risiko i arbeidet, sammenliknet med sysselsatte i mindre virksomheter.

## VIRKSOMHETENS STØRRELSE

Sammenliknet med et EU-gjennomsnitt arbeider en svært liten andel sysselsatte i Norge i store bedrifter med mer enn 250 ansatte. Figur 2.1 viser at mer enn 80 prosent av sysselsatte i Norge arbeider i små virksomheter (virksomheter med enten 1–9 eller 10–49 ansatte), mens den tilsvarende andelen i EU er 66 prosent. I de nordiske EU-landene er det flere sysselsatte i Finland som rapporterer at de arbeider i små virksomheter, sammenliknet med Danmark og Sverige. I Danmark rapporterer 22 prosent at de arbeider i virksomheter med flere enn 250 ansatte, mens andelen i Sverige og Finland er henholdsvis 18 og 11 prosent. I Tyskland arbeider færre i små virksomheter (63 %) enn i Norge, men denne andelen er på nivå med EU-gjennomsnittet. 15 prosent av de sysselsatte i Tyskland rapporterer at de arbeider i virksomheter med flere enn 250 ansatte. I Nederland arbeider 64 prosent i små virksomheter, mens andelen som arbeider i virksomheter med mer enn 250 ansatte, er 14 prosent.

## SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE

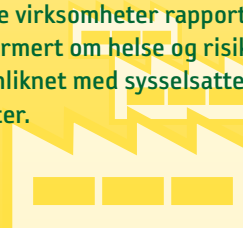
I EU27 oppgir 11 prosent at de arbeider som selvstendig næringsdrivende uten ansatte, mens 5 prosent oppgir at de arbeider som selvstendig næringsdrivende med ansatte (se figur 2.2). De tilsvarende andelen i Norge er henholdsvis 6 og 3 prosent. Det er en større andel menn enn kvinner som arbeider som selvstendig næringsdrivende i EU. Dette gjelder også Norge.

Andelen selvstendig næringsdrivende med eller uten ansatte i øvrige land det er interessant å sammenlikne seg med er 7 prosent i Danmark og Sverige, 9 prosent i Tyskland, 10 prosent i Nederland, 12 prosent i Finland og 14 prosent i Storbritannia.

Flertallet av de sysselsatte er ansatt hos en arbeidsgiver både i EU og i Norge. Andelen i EU27 som rapporterer at de er ansatt hos en arbeidsgiver, er 82 prosent, mens andelen i EU15 er 83 prosent. I Norge rapporterer 88 prosent at de er ansatt hos en arbeidsgiver

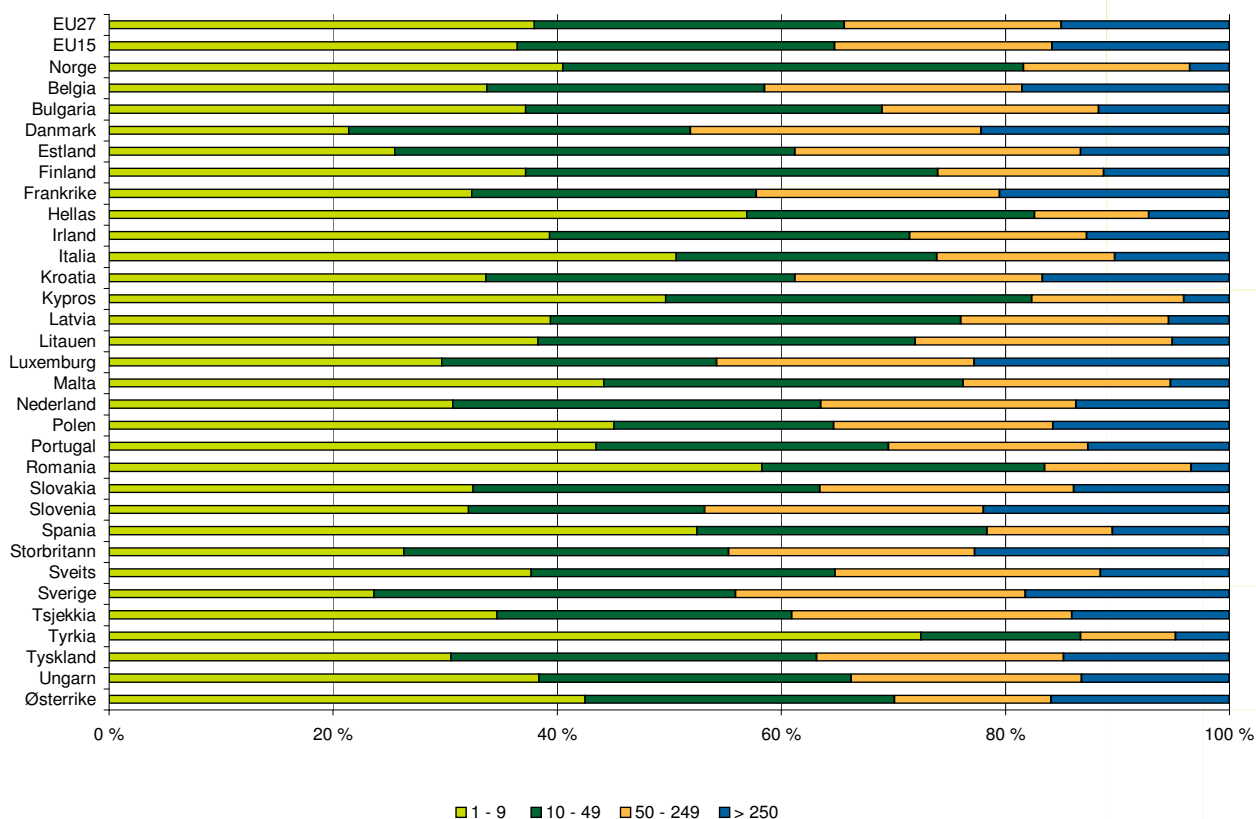
### VIRKSOMHETENS STØRRELSE:

- antas å ha betydning for arbeidsmiljøet og er viktig å ta i betraktning når resultater skal fortolkes
- ser ut til å ha betydning for ansattes opplevelse av om de får tilfredsstillende informasjon om helse og risiko i arbeidet
- Sysselsatte i større virksomheter rapporterer at de er bedre informert om helse og risiko i arbeidet, sammenliknet med sysselsatte i mindre virksomheter.

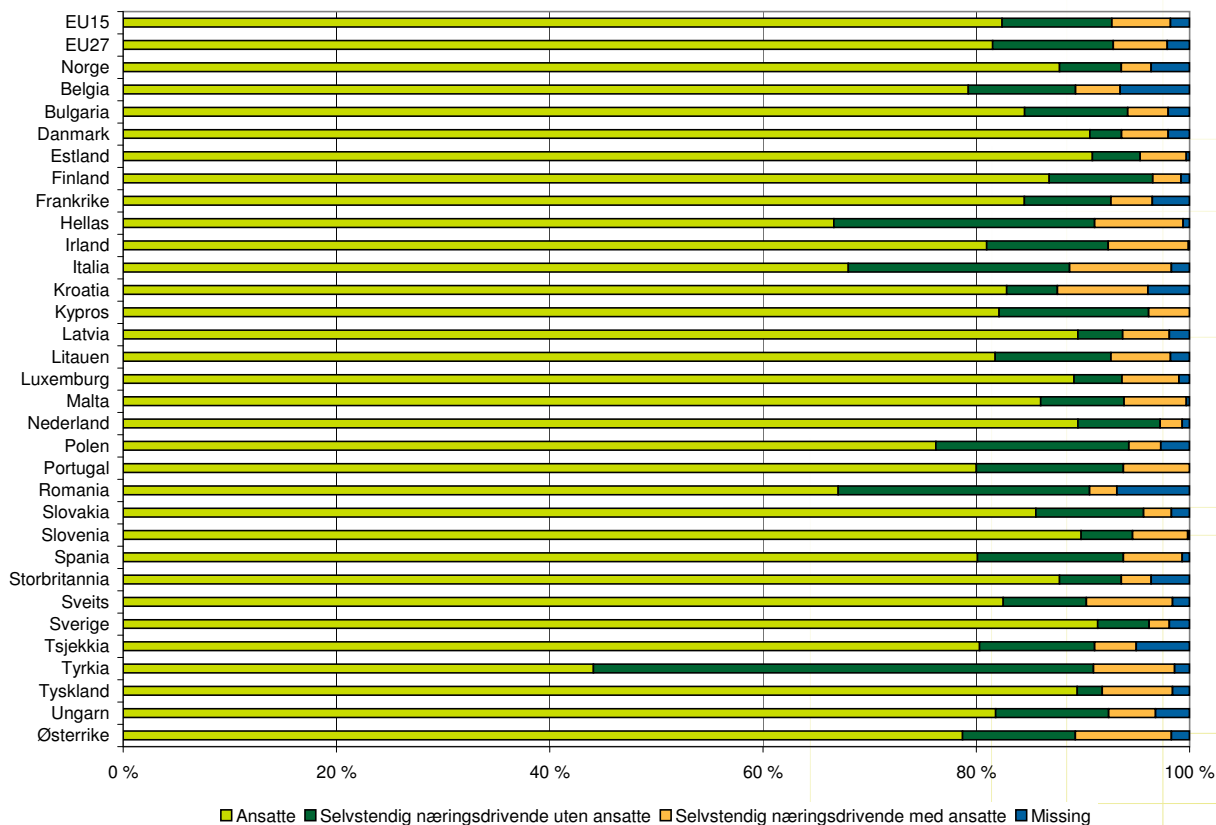




Figur 2.1: Andel sysselsatte som arbeider i virksomheter med ulik størrelse, i EU27, EU15 og alle deltakende land. (EWCS, 2005)



Figur 2.2: Andel sysselsatte som rapporterer at de er ansatt eller selvstendig næringsdrivende (med eller uten ansatte), i EU27, EU15 og alle deltakende land. (EWCS, 2005)



Virksomhetens størrelse og andel selvstendig næringsdrivende





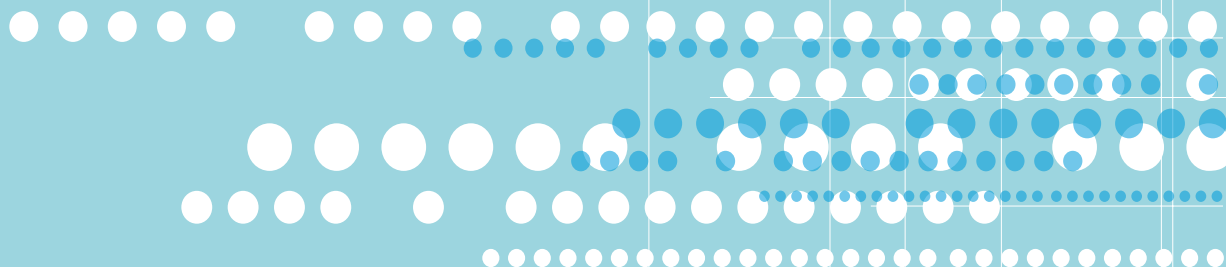
## Arbeidstid og arbeidstidsordninger

Sysselsatte i Norge har lavere gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid enn sysselsatte i EU-landene (betalt arbeid i hovedjobben). En svært liten andel av norske arbeidstakere har lang arbeidstid (over 48 timer i uken).

Norge er blant de landene i undersøkelsen med flest deltidsarbeidende. Majoriteten av deltidsansatte i Norge og i EU generelt er fornøyde med stillingsandelen, men rundt én av tre kunne tenke seg å jobbe flere timer i uken.

Arbeidstakere i de nordiske landene og Nederland har i størst grad fleksibel arbeidstid. Samtidig er Norge et av landene med mest skiftarbeid, noe som generelt henger sammen med blant annet mindre fleksitid, mindre autonomi og høyere opplevelse av arbeid-familie-konflikt.

Norske sysselsatte rapporterer den høyeste ukentlige samlede arbeidstiden av alle landene i undersøkelsen når vi inkluderer alt betalt og ubetalt arbeid samt reisetid til jobb.



Arbeidstid er en av de dimensjonene som har størst betydning for arbeidsmiljøforhold. Arbeidstidens lengde, ulike arbeidstidsordninger og organisering av arbeidstiden er avgjørende for hvordan arbeidstakerne opplever øvrige faktorer i arbeidslivet. Dessuten er arbeidstid viktig i tilretteleggingen av et balansert forhold mellom arbeid og privat/familieliv.

## HELTIDS-/DELTIDSARBEID

EWCS-dataene viser at 8 prosent av alle jobbene i Norge dekkes av menn som jobber deltid, 45 prosent av menn som jobber heltid, mens 20 prosent dekkes av kvinner som jobber deltid, og 28 prosent av kvinner som jobber heltid. Arbeidslivet i EU er jevnt over mindre preget av deltidarbeid. Der dekkes 4 prosent av jobbene av menn som jobber deltid, 52 prosent av menn som jobber heltid, mens 13 prosent dekkes av kvinner som jobber deltid, og 32 prosent av kvinner som jobber heltid. Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for en som jobber deltid i Norge, er 21 timer, mens en som jobber heltid, rapporterer en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 39 timer.

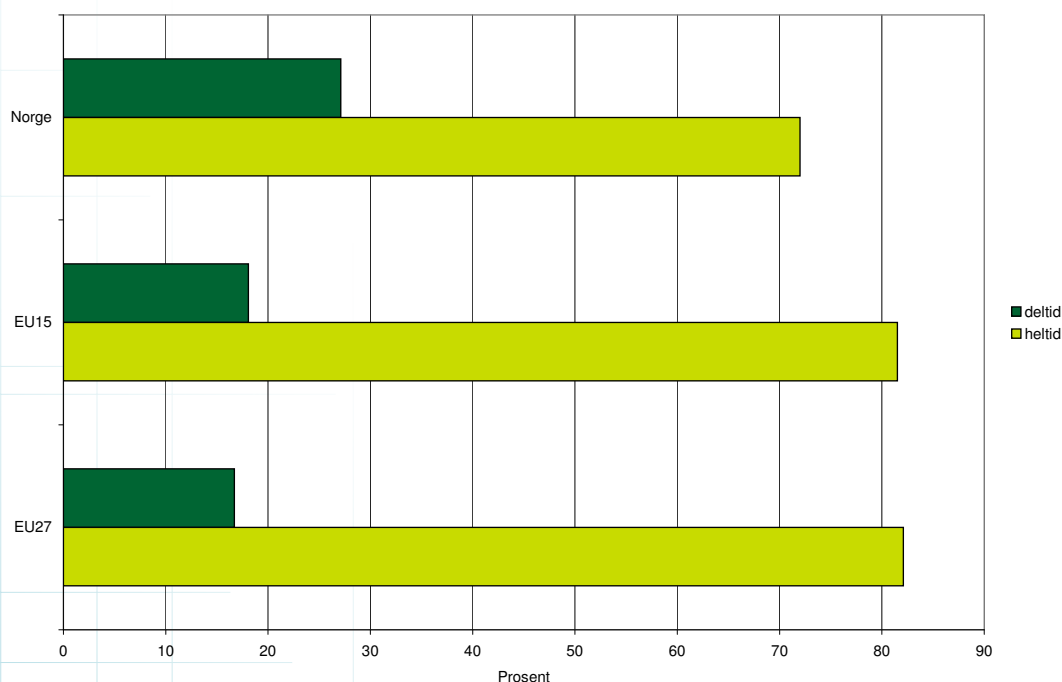
I Norge er det altså forholdsvis mange som jobber deltid,

sammenliknet med EU-landene generelt (se figur 3.1). Totalt rapporterer 27 prosent av norske sysselsatte at de arbeider deltid. Tilsvarende tall for land det kan være interessant å sammenlikne seg med, er Sverige (22 %), Danmark (22 %), Finland (11 %), Storbritannia (29 %), Tyskland (15 %), Frankrike (14 %) og Nederland (34 %). Nederland, Storbritannia og Norge skiller seg ut som de tre landene i undersøkelsen med mest deltidarbeid. Det er kjent at deltidsansatte (og midlertidig ansatte) er viktige fordi de oppfyller behovet for fleksibel arbeidskraft i et arbeidsliv i stadig endring, men det forklarer ikke hvorfor det er en større andel deltidsansatte i Norge enn for eksempel i Frankrike og Finland. Er forholdene bedre tilrettelagt for deltidarbeid i Norge? Eller gjenspeiler den store andelen en trend i samfunnet og kulturen?

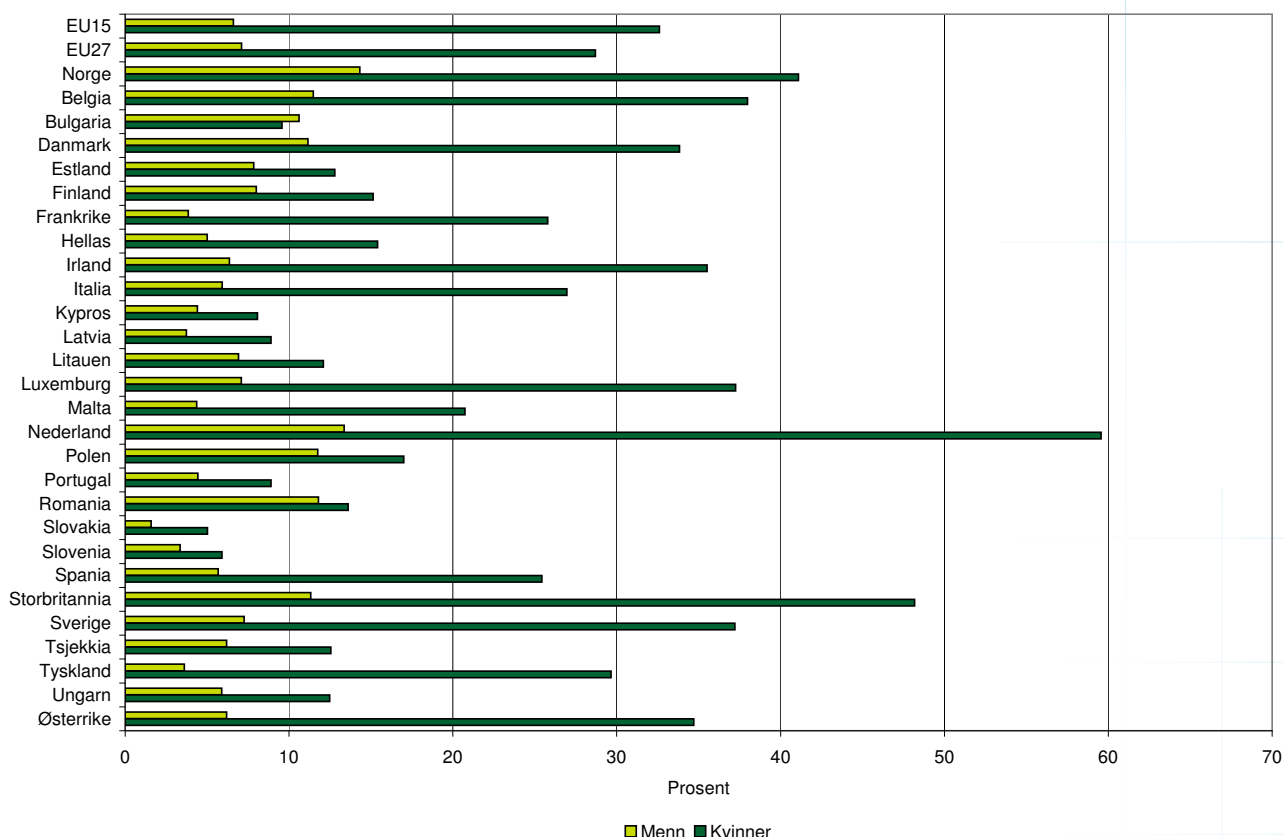
Deltidsarbeid har en klar sammenheng med midlertidig arbeid. Blant de med tidsbegrenset arbeidskontrakt jobber 46 prosent deltid. Hele 72 prosent av de som jobber gjennom vikarbyrå, jobber deltid. Blant fast ansatte i Norge er det derimot kun 23 prosent som jobber deltid. En liknende sammenheng ser vi også ellers i Europa.

I EU generelt (EU27) rapporterer 17 prosent av alle sysselsatte at de jobber deltid, og i hovedsak gjelder dette kvinner. Dette gjelder også Norge der 41 prosent av sysselsatte kvinner rapporterer at de arbeider deltid, i motsetning til bare 14 prosent av mennene. Figur 3.2 viser at deltidarbeid

Figur 3.1: Andel som rapporterer at de jobber heltid versus deltid. (EWCS, 2005)



Figur 3.2: Andel menn og kvinner som jobber deltid i hvert land. (EWCS, 2005)



domineres av kvinner over hele Europa. Østerrike, Tyskland, Nederland, Sverige og Frankrike har den høyeste andelen deltidsarbeidende kvinner. I andre land, som Polen og Slovenia, er det en langt jevnere fordeling mellom menn og kvinner i deltidsarbeid (vær imidlertid oppmerksom på at det i disse landene er svært få som jobber deltid i utgangspunktet).

Gjennomsnittsalderen til kvinner som jobber deltid i Norge, er 42 år, mens gjennomsnittsalderen til menn er 39 år. I EU27 er gjennomsnittsalderen til deltidsansatte kvinner og menn henholdsvis 46 og 40 år. Forskjellen mellom kvinnenes gjennomsnittsalder i Norge og EU kan skyldes at en større andel av de kvinnelige sysselsatte under 24 år jobber deltid i Norge, enn i EU-landene generelt. Gjennomsnittsalderen for heltidsansatte kvinner og menn er henholdsvis 48 og 52 år i Norge og 44 og 43 år i EU27.

#### ARBEIDSTID OG ARBEIDSTIDSORDNINGER:

- Arbeidstid har avgjørende betydning for arbeidsmiljøforhold.
- Arbeidstidens lengde, ulike arbeidstidsordninger og organisering av arbeidstiden har innvirkning på hvordan arbeidstakerne opplever øvrige faktorer i arbeidslivet.
- Arbeidstid er viktig i tilretteleggingen av et balansert forhold mellom arbeid og privat-/familieliv.
- Skiftarbeid assosieres med en rekke ulike helseplager som f.eks. søvnforstyrrelser, plager i mage- og tarmsystemet, samt hjerte- og karsykdommer.



## UNDERSYSSELSATTE

Undersysselsatte kan forstås som deltidsansatte som har forsøkt å øke stillingsandelen sin. I tilknytning til deltidsarbeid er det interessant å se hvor stor andel sysselsatte som er tilfredse med situasjonen sin, og hvor stor andel som ønsker å jobbe flere timer eller heltid. I figur 3.3 er landene rangert etter hvor stor andel av de sysselsatte som ønsker å jobbe mer enn de gjør i sin nåværende stilling. Figuren viser at 60 prosent av deltidsansatte i Norge ønsker å fortsette å jobbe samme antall timer. Andelen som ønsker å jobbe heltid, er 19 prosent, mens andelen som rapporterer at de ønsker å jobbe flere timer, men ikke heltid, er 14 prosent.

Blant deltidsansatte ønsker menn i større grad enn kvinner å jobbe flere timer eller heltid både i Norge og i EU generelt. I Norge ønsker 37 prosent av de deltidsarbeidende mennene en større stilling, mens det samme gjelder for 33 prosent av kvinnene. Hvis vi går til motsatt ende av skalaen, ønsker svært få deltidsansatte i Norge å jobbe færre timer enn de gjør i dag (kun 2 %). Denne andelen er svært lik nivået i Tyskland (3 %), mens andelen i for eksempel Sverige

og Storbritannia ligger på ca. 8 prosent. I de fleste land er det i hovedsak kvinner som rapporterer et ønske om å jobbe færre timer. I Norge er det ingen menn som rapporterer dette. Disse tallene kan muligens indikere at norske arbeidsgivere jevnt over er flinke til å tilrettelegge for at ansatte skal kunne jobbe færre timer i uken om de ønsker det.

## ANSETTELSESFORHOLD

### Fast kontrakt

Flertallet av de sysselsatte både i Norge (88 %) og i EU generelt (EU15: 77 % og EU27: 77 %) har fast ansettelseskontrakt. Andelen med fast kontrakt er særlig høy i Norge, og figur 3.4 viser at blant annet Tyskland og Sverige ligger like bak. Danmark ligger noe lavere med 79 prosent, mens det for eksempel i Storbritannia kun er 67 prosent av de sysselsatte som har fast kontrakt.

Menn har oftere fast kontrakt enn kvinner, og dette gjelder særlig i Norge, der 92 prosent av sysselsatte menn og 85 prosent av sysselsatte kvinner har fast kontrakt. Denne

Figur 3.3: Andel i EU27, EU15 og enkeltland fordelt på ønsket arbeidstid. Landene er rangert etter andelen som ønsker å jobbe mer enn de gjør i dag. (EWCS, 2005)



forskjellen er også til stede i EU-landene, men der er forskjellen mindre markant. Det er færrest sysselsatte med fast kontrakt blant de yngste aldersgruppene. Mens de aller fleste sysselsatte over 40 år har fast kontrakt (ca. 95 % i Norge og 80–85 % i EU-landene), forekommer dette langt sjeldnere blant sysselsatte under 25 år. I denne gruppen er det kun 56 prosent som har fast kontrakt i Norge (i EU er tallet 47 %).

Vi kan også se en klar sammenheng mellom arbeidstid og ansettelsesforhold, der heltidsansatte oftere har fast kontrakt enn deltidsansatte. Blant heltidsansatte i Norge har 93 prosent fast kontrakt, mens dette kun gjelder 75 prosent av de som jobber deltid.

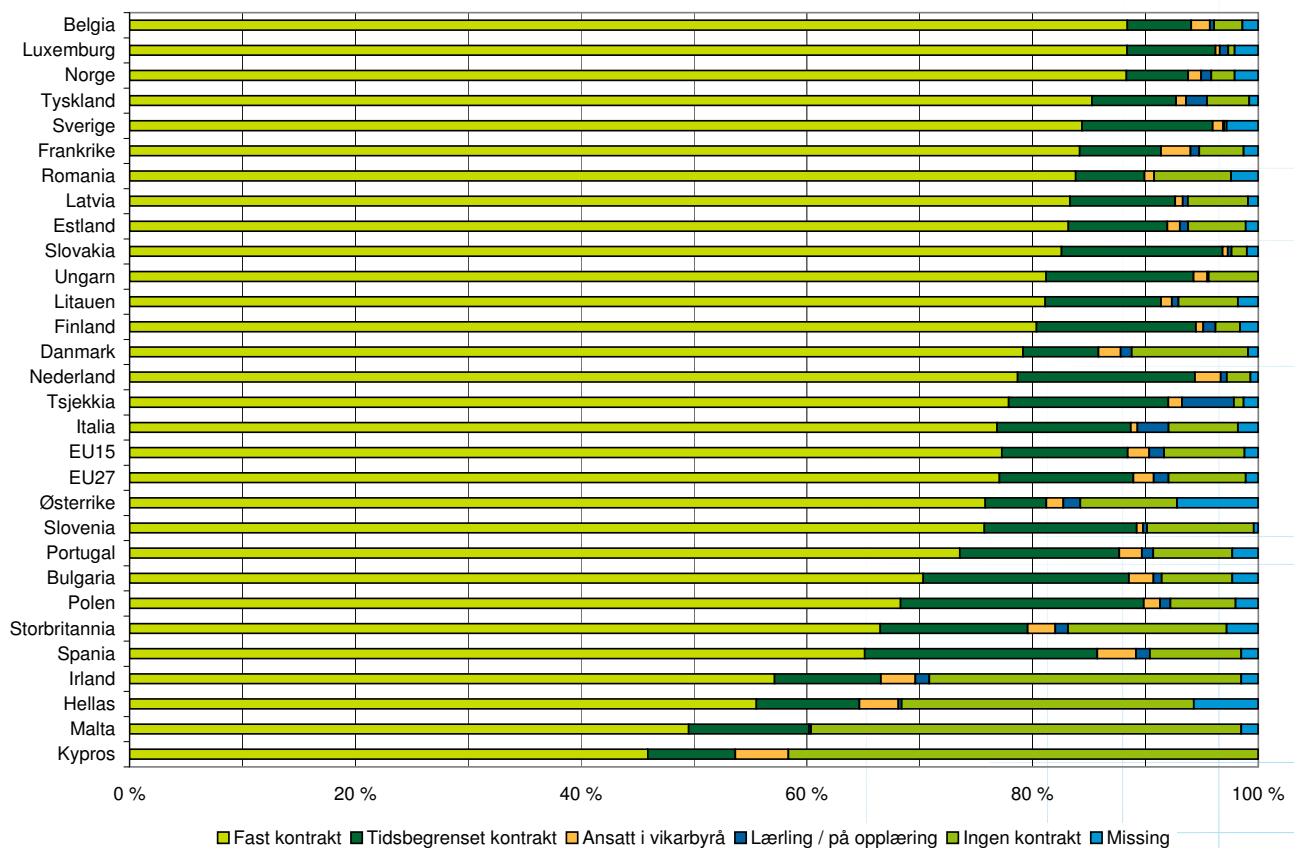
### Tidsbegrenset kontrakt

I Norge rapporterer 6 prosent av de sysselsatte at de har en tidsbegrenset ansettelseskontrakt (dette inkluderer ikke vikarbyråer, lærlinger eller personer under annen form for opplæring, for eksempel trainees, eller intervjuobjekter som har svart at de har andre typer kontrakter.) Blant disse er 3 prosent menn og 8 prosent kvinner. I EU27 har i gjennomsnitt 12 prosent av de ansatte tidsbegrenset kontrakt, men her er det store forskjeller mellom enkeltland. I Spania og

Polen er for eksempel andelen over 20 prosent. Forskjellen mellom Norge og Danmark er liten, mens rundt dobbelt så mange har tidsbegrenset kontrakt i Sverige og Storbritannia (henholdsvis 12 % og 13 %), som i Norge.

Blant de med tidsbegrenset kontrakt i Norge og i EU generelt er den største andelen under 40 år. I Norge er det kun 4 prosent av de heltidsansatte som har tidsbegrenset kontrakt, mens dette gjelder 9 prosent av de som jobber deltid (tilsvarende tall for EU27 er henholdsvis 11 % og 17 %). I EU-landene generelt ser vi at det er større sannsynlighet for at arbeidstakere har fast ansettelseskontrakt, når de har høyere utdanning. Der er det oftest de med ingen eller lite utdanning som har tidsbegrensede kontrakter. Dette er ikke tendensen i Norge. Norge har forholdsvis få arbeidstakere med tidsbegrenset kontrakt, men den største andelen av disse er i gruppen med høy utdanning. Med endringshastigheten i dagens arbeidsliv har det blitt mer vanlig med jevnlig tilføring av «friskt blod» og dermed større utskiftninger av ansatte. Viktige egenskaper for ansatte i dag er å være i stand til å betjene stadig ny teknologi og ha evne til å tilpasse seg de kontinuerlige endringene. Det har etter hvert blitt et uttalt mål blant flere organisasjoner å ha en større

Figur 3.4: Andel sysselsatte fordelt på ansettelsesforhold. Landene er rangert etter andel med fast kontrakt i EU27, EU15 og enkeltland (EWCS, 2005)



gjennomstrømning av ansatte, og kvaliteter som anses som viktigst hos nye medarbeidere, er at de er tilpasningsdyktige, raske til å lære og nytenkende (Danielsen, Nordvik & Saksvik, 2003). Et slikt arbeidsliv er muligens bedre tilrettelagt for tidsbegrensede kontrakter blant høyt utdannede som sitter på en ettertraktet kompetanse.

Både i Norge og i EU-landene er det kun en liten andel (1–2 %) som har kontrakt med vikarbyrå, lærlingkontrakt eller tilsvarende. Her er det ingen forskjell mellom kjønnene.

### Ingen kontrakt

I gjennomsnitt rapporterer 7 prosent av de ansatte i EU-landene at de ikke har arbeidskontrakt. I Norge er dette tallet langt lavere. Her er 2 prosent uten kontrakt, mens andelen i Sverige kun utgjør 0,2 prosent. I Danmark og i Storbritannia derimot er det henholdsvis 10 og 14 prosent som arbeider uten ansettelseskontrakt. Det er en liten overvekt av kvinner blant de uten kontrakt, men kjønnsforskjellen er ikke stor. Både i Norge og i EU er det derimot tydelig at det er de yngste sysselsatte som oftest jobber uten kontrakt (ca. 13 %). I Storbritannia gjelder dette 26 prosent av alle sysselsatte under 25 år. Det er svært få med høyere utdanning som ikke har kontrakt, mens andelen med lite eller ingen utdanning uten kontrakt er langt større, særlig i EU-landene.

Når det gjelder arbeidstid, er det i EU-landene dobbelt så mange som ikke har ansettelseskontrakt blant deltidsansatte (12 %), som blant heltidsansatte (6 %). I Norge er denne forskjellen enda tydeligere. Nesten alle som jobber heltid i Norge, har kontrakt (kun 0,3 % mangler kontrakt), mens hele 7 prosent av de som jobber deltid, ikke har kontrakt. Det er med andre ord over tjue ganger så mange som ikke har ansettelseskontrakt blant de som jobber deltid i Norge, sammenliknet med de som jobber heltid.

## ARBEIDSTID

Sammenliknet med EU rapporterer de sysselsatte i Norge en lavere gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid. Norske sysselsatte jobber derimot oftere utenom vanlig arbeidstid (kveld, natt og helg) og oftere skift.

### Arbeidstidens lengde

Siden 1990 har det vært en klar og konsekvent trend i EU mot en reduksjon i antall lønnete arbeidstimer. Denne trenden endret seg imidlertid noe i 2005 på grunn av de nye medlemslandene som ble innlemmet i 2004, som gjennomsnittlig rapporterer flere lønnete arbeidstimer per uke.

Tabell 3.1: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i timer etter enkeltland. (EWCS, 2005)

Romania	46,4	Kypros	39,8
Hellas	45,3	Østerrike	39,8
Bulgaria	44,3	Italia	38,4
Polen	43,9	Luxemburg	38,2
Slovakia	43,1	Sverige	37,9
Ungarn	42,3	Irland	37,9
Portugal	41,9	Tyskland	37,7
Slovenia	41,6	Finland	37,6
Tsjekkia	41,4	Belgia	37,2
Latvia	41,2	Danmark	36
Malta	40,6	Frankrike	35,5
Litauen	40,6	Storbritannia	34,8
Spania	40,3	Norge	34,4
Estland	40	Nederland	33,0

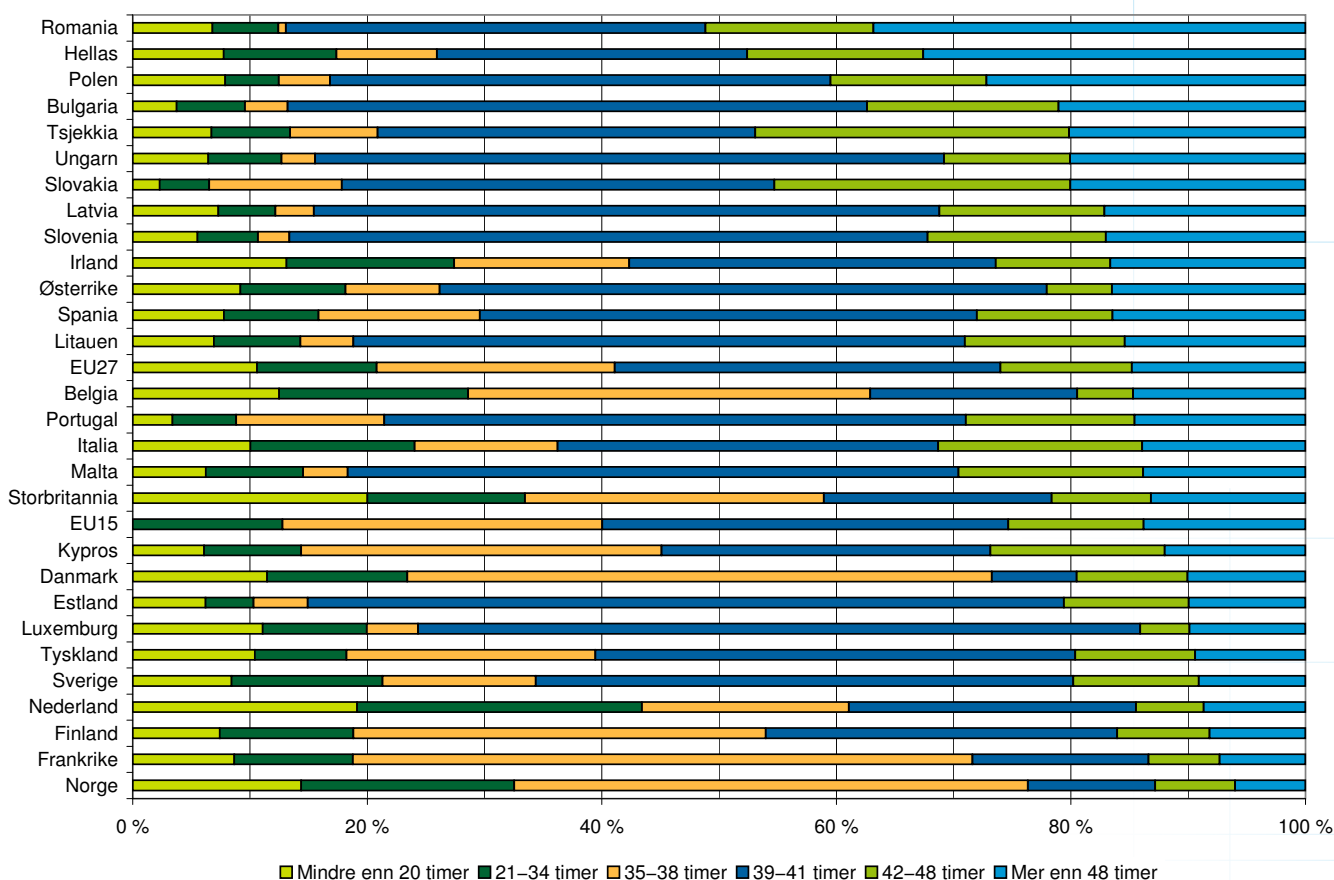
Tabell 3.1 viser at sysselsatte i Norge rapporterer en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 34 timer. Dette er lavest av alle land i undersøkelsen med unntak av Nederland. Storbritannia ligger omtrent på nivå med Norge, mens Frankrike og Danmark ligger like over.

Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i EU27 er 39 timer, mens den er 37 timer i EU15. Det er imidlertid store variasjoner mellom landene i EU når det gjelder arbeidstid. Denne variasjonen følger et geografisk mønster. De sysselsatte i østlige og sørlige Europa har lengst ukentlig arbeidstid, mens sysselsatte i sentrale og nordeuropeiske land rapporterer kortere arbeidstid per uke.

Figuren under (figur 3.5) viser fordelingen av sysselsattes ukentlige arbeidstimer i hvert land. Hele 44 prosent av sysselsatte i Norge jobber mellom 35–38 timer i uken. I Danmark og Frankrike gjelder dette ca. halvparten av de sysselsatte. Ser vi på Sverige derimot, er det kun 13 prosent av de sysselsatte som befinner seg i denne kategorien. Det vanligste i Sverige er å jobbe 38–41 timer i uken, noe som også gjelder Tyskland. I Romania, Tsjekkia, Hellas og Slovakia jobber den klart største andelen av de sysselsatte mer enn 42 timer i uken. Nederland, Storbritannia og Norge skiller seg derimot ut som de landene som har den største andelen sysselsatte som jobber under 34 timer i uken, noe som gjenspeiler den høye andelen deltidarbeid i disse landene.



Figur 3.5: Fordelingen av ukentlige arbeidstimer per land. Rangert etter andel som jobber mer enn 48 timer i uken, i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



### Lang arbeidstid

Helt til høyre (i blått) i figur 3.5 over vises andelen sysselsatte i hvert land som har det European Foundation karakteriserer som lang arbeidstid, det vil si en ukentlig arbeidstid på over 48 timer. I Norge rapporterer 6 prosent av de sysselsatte at de har en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på mer enn 48 timer, og dette er lavere enn i samtlige EU-land. Tilsvarende tall for noen land det kan være interessant å sammenlikne seg med, er Finland (8 %), Sverige (9 %), Danmark (10 %), Frankrike (7 %), Nederland (9 %), Tyskland (9 %) og Storbritannia (13 %).

Det er gjennomgående flere menn enn kvinner som har lang arbeidstid, og det gjelder hovedsakelig menn i alderen 25–54 år. I Norge rapporterer 11 prosent av mennene og under 1 prosent av kvinnene at de arbeider mer enn 48 timer. Mer enn én av ti menn i Norge har altså lang arbeidstid, mens dette gjelder for under én av hundre kvinner. I EU27 er

andelen menn med lang arbeidstid 20 prosent, mens andelen kvinner er 9 prosent. Tilsvarende tall i EU15 er 17 prosent for menn og 6 prosent for kvinner. Det er også flest med lang arbeidstid blant de med noe høyere utdannelse (de med høyest utdannelse er derimot ikke høyt representert i denne gruppen). Videre ser det ut til å være tidkrevende å starte eget firma, for 35 prosent av de som jobber lang arbeidsuke i Norge, er selvstendig næringsdrivende (46 % i EU27).

Hvis vi ser bort fra de selvstendig næringsdrivende og kun fokuserer på ansatte, ser vi at nesten halvparten (46 %) av de som jobber over 48 timer i Norge, har lederansvar (over andre). Blant alle arbeidstakere i Norge som har lederansvar (ikke medregnet selvstendig næringsdrivende), har 10 prosent lang arbeidstid, mens det samme kun gjelder 3 prosent av de uten lederansvar. I EU15 har 18 prosent av de med lederansvar lang arbeidstid, i motsetning til 6 prosent av de uten lederansvar (henholdsvis 19 og 8 % i EU27).



European Foundation har sett på effekten av lang arbeidstid på ulike arbeidsforhold (i EU27):

- Sysselsatte med lang arbeidstid oppgir oftere enn andre at de sjelden eller aldri får tid nok til å ferdigstille arbeidet.
- Arbeidstid over 48 timer i uken henger sammen med en større grad av misnøye med balansen mellom arbeid og familie.
- Sammenliknet med sysselsatte som arbeider færre enn 48 timer, rapporterer de med lang arbeidstid om større helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet.
- Sysselsatte med lang arbeidstid opplever i høyere grad at arbeidet påvirker helsen.
- De med lengst ukentlig arbeidstid rapporterer større grad av fleksibel arbeidstid enn de som jobber færre timer i uken.

Disse sammenhengene gjelder også for sysselsatte med lang arbeidstid i Norge. Lang arbeidstid og arbeid som sjeldent ferdigstilles, kombinert med mye fleksibilitet kan indikere at mange av disse personene kan være representanter for det såkalte grenseløse arbeidslivet, som kan jobbe hvor som helst, og når som helst.

## ULIKE ARBEIDSTIDSORDNINGER

### Nattarbeid

Spørsmålet som stilles 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?» Det er viktig å presisere at dette spørsmålet er forskjellig fra spørsmålet om nattarbeid som stilles i norske spørreundersøkelser, for eksempel i Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU). Denne fremstillingen gir derfor ikke et godt bilde av andelen sysselsatte som har nattarbeid i Norge (slik det defineres i Norge). Fremstillingen gir likevel en god sammenlikning av Norge med landene i EU når det gjelder en arbeidstid på minst to timers varighet mellom kl. 22.00 og 05.00.

Figur 3.6 viser at flere sysselsatte i Norge (13 %) rapporterer at de arbeider én til fem netter i måneden, enn i EU (9 % i EU27). Både i Norge og i EU generelt (EU27) jobber like under 10 prosent av de sysselsatte flere enn fem netter i måneden. Tyskland, Danmark og Nederland er de landene der færrest sysselsatte jobber flere enn fem ganger i måneden. Majoriteten av sysselsatte (i alle land) jobber aldri om natten (tallet varierer stort sett mellom 70–84 prosent). I Norge jobber 75 prosent aldri om natten.

Det er jevnt over flere menn som jobber om natten, enn

kvinner. I Norge jobber 18 prosent av mennene 1–5 netter i måneden, og dette er langt mer enn i EU generelt (11 % i både EU15 og EU27). Derimot jobber kun 10 prosent av norske menn flere enn fem netter i måneden, og dette ligger under gjennomsnittet i EU, som er på rundt 12 prosent. Norske kvinner jobber også mer om natten enn kvinnene i EU generelt. Blant norske kvinner jobber 8 prosent 1–5 ganger i måneden og 9 prosent flere enn fem ganger. I EU ligger begge disse tallene på rundt 6–7 prosent.

### Kveldsarbeid

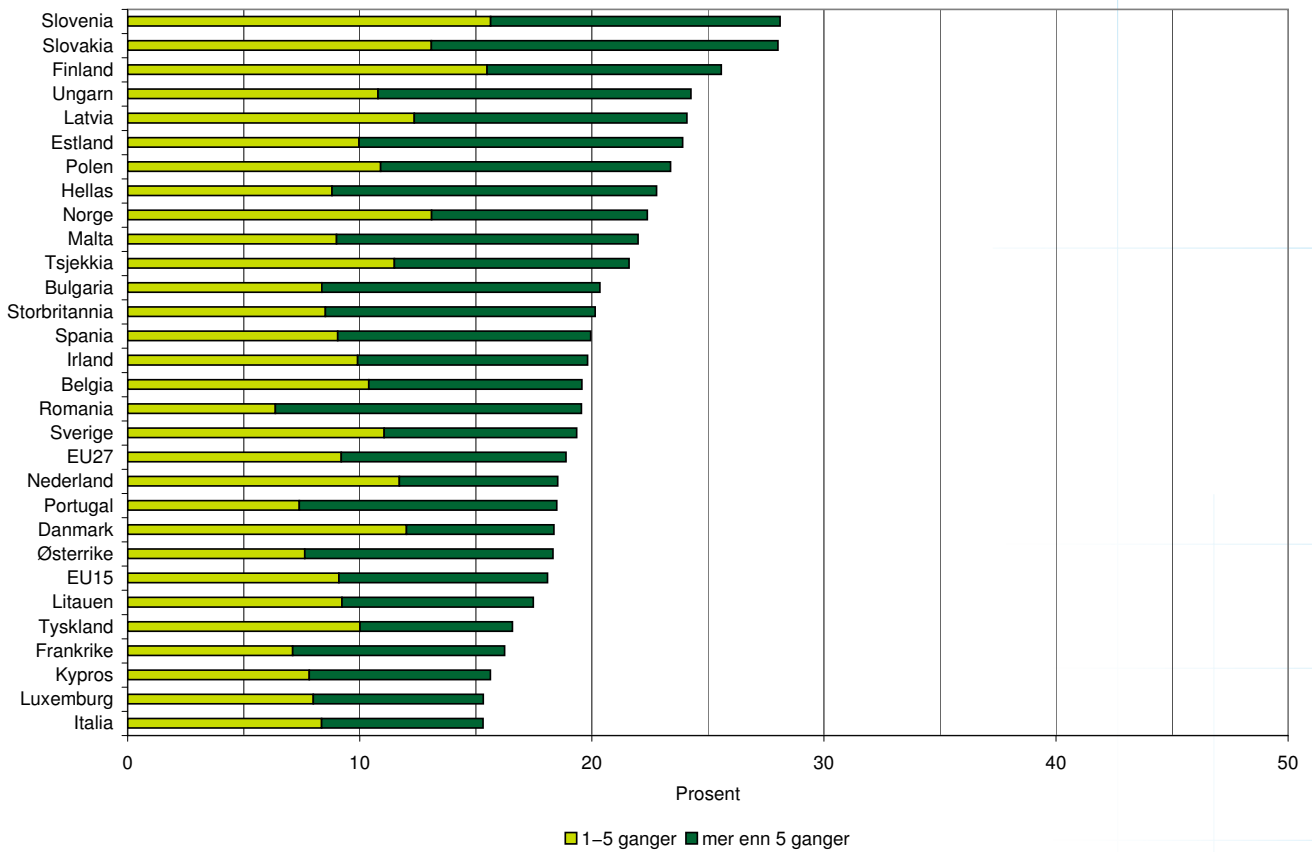
Spørsmålet som stilles er: «Hvor mange ganger i måneden jobber du kveldstid, det vil si minst to timer mellom kl 18.00 og 22.00?» Figur 3.7 viser at andelen sysselsatte som jobber flere enn fem kvelder i måneden, er nokså likt i Norge (28 %) og i EU generelt (27 % i EU27), mens forskjellene er større når det gjelder arbeid 1–5 kvelder i måneden. I Nederland og Sverige jobber over 34 prosent av de sysselsatte 1–5 kvelder i måneden. I Norge, Danmark og Finland gjelder dette rundt 27–29 prosent, og dette er også godt over gjennomsnittet i EU, som ligger på 17 prosent (EU27).

European Foundation har spekulert på hvorfor Skandinavia og Nederland har såpass høy andel sysselsatte som rapporterer at de jobber noen få kvelder i måneden, og peker på at kveldsarbeidet i disse landene kanskje er mindre formalisert enn i Europa for øvrig. Med det mener de at kveldsarbeidet i stor grad kan skyldes den høye fleksibiliteten i arbeidstiden i disse landene og i mindre grad at folk har fast arbeidstid på kvelden.

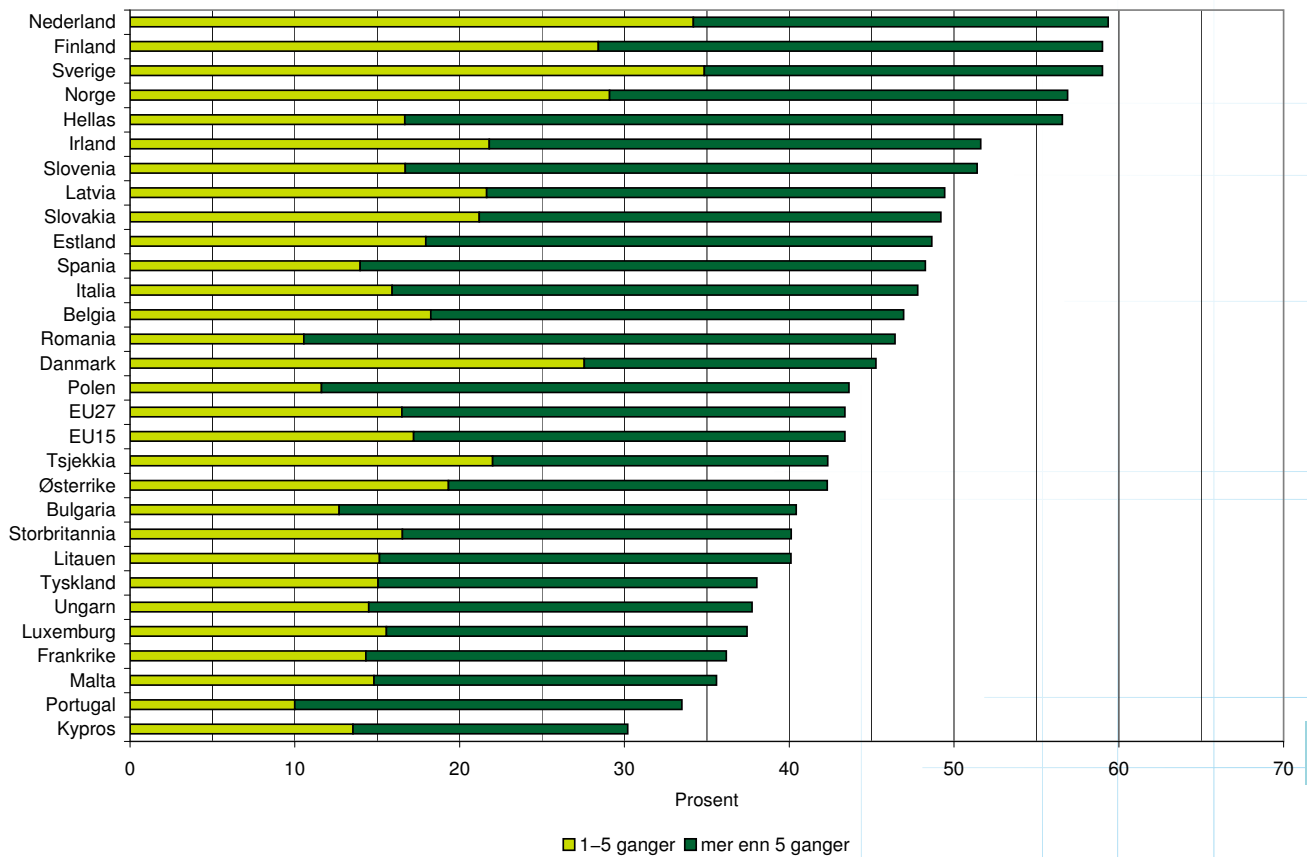
### Lørdagsarbeid

Andelen sysselsatte som rapporterer at de jobber én lørdag i måneden i Norge, er 21 prosent, og som vi kan se i figur 3.8, er dette klart høyere enn i alle andre land. 26 prosent av norske sysselsatte jobber to eller tre lørdager i måneden. Tyskland ligger omtrent på samme nivå, mens de andre landene det er mest nærliggende å sammenlikne Norge med, ligger på rundt 20 prosent, og dette er også gjennomsnittet i EU generelt. I Norge, Danmark og Sverige er det derimot svært få som jobber hver lørdag, kun 4–6 prosent. Her ligger gjennomsnittet i EU15 på 22 prosent og EU27 på 23 prosent. I Storbritannia og Tyskland jobber henholdsvis 19 og 15 prosent hver lørdag, mens over 40 prosent jobber hver lørdag i Hellas og Romania.

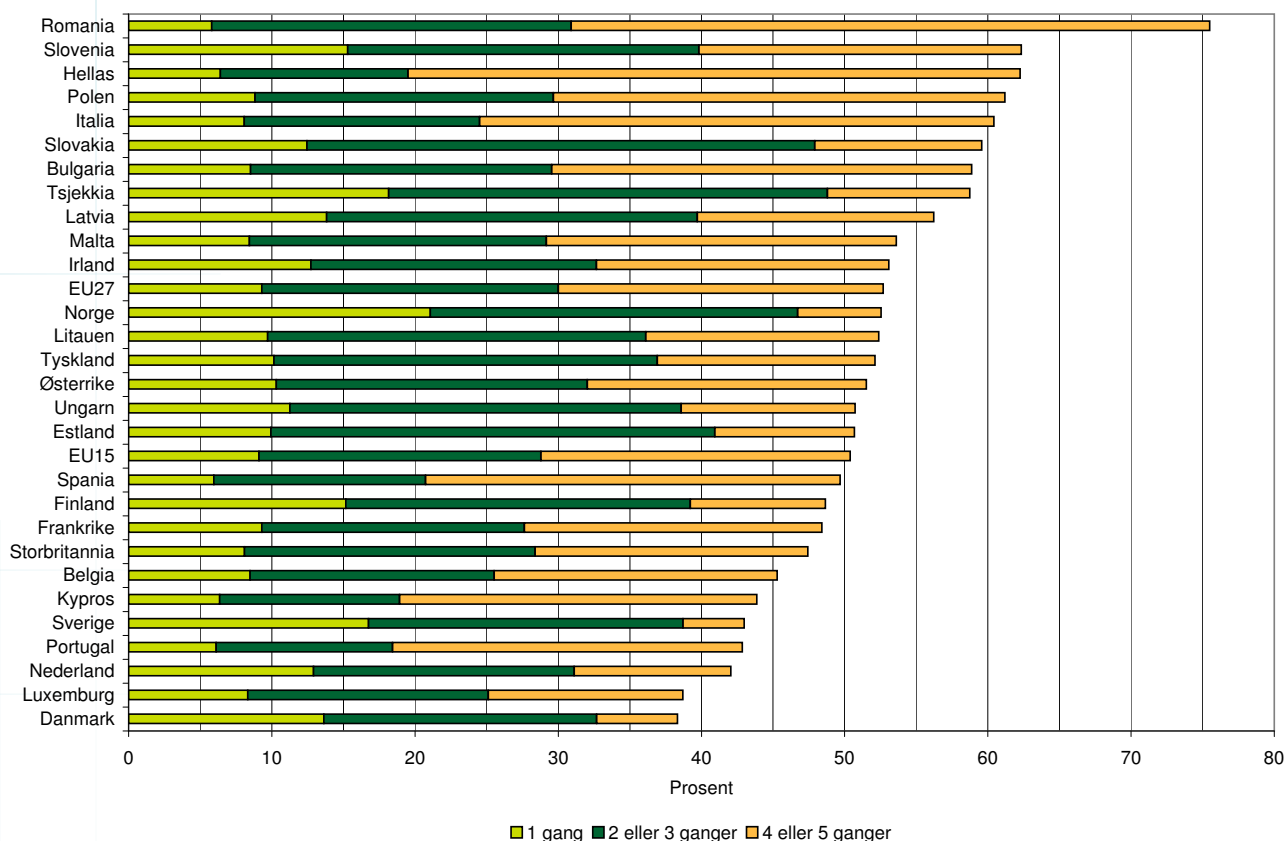
Figur 3.6: Andel sysselsatte som jobber om natten, etter antall ganger i måneden, i EU27, EU15 og enkeltland.(EWCS, 2005)



Figur 3.7: Andel sysselsatte som jobber på kveldstid, etter antall ganger i måneden, i EU27, EU15 og enkeltland.(EWCS, 2005)



Figur 3.8: Andel sysselsatte som jobber på lørdager, etter antall ganger i måneden, i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



### Søndagsarbeid

På samme måte som med lørdagsarbeid er Norge det landet i undersøkelsen der flest sysselsatte jobber minst to timer én søndag i måneden (se figur 3.9). Til sammen jobber 37 prosent av norske sysselsatte mellom én og tre søndager i måneden, noe som er betydelig høyere enn gjennomsnittet i EU15 (18 %) og EU27 (20 %). I tillegg til at dette kommer av at sysselsatte i service og omsorgsykker jobber søndager, kan det skyldes at søndag er den dagen da flest norske sysselsatte jobber hjemme for arbeidsgiver (Statistisk sentralbyrås tidsbruksundersøkelse 2002).

Sammenliknet med lørdagsarbeid er det i gjennomsnitt langt færre som arbeider hver søndag i EU (EU15: 7 % og EU27: 8 %). I Norge, Danmark og Sverige jobber 5–6 prosent hver søndag, mens andelen er 12 prosent i Storbritannia og under 3 prosent i Tyskland.

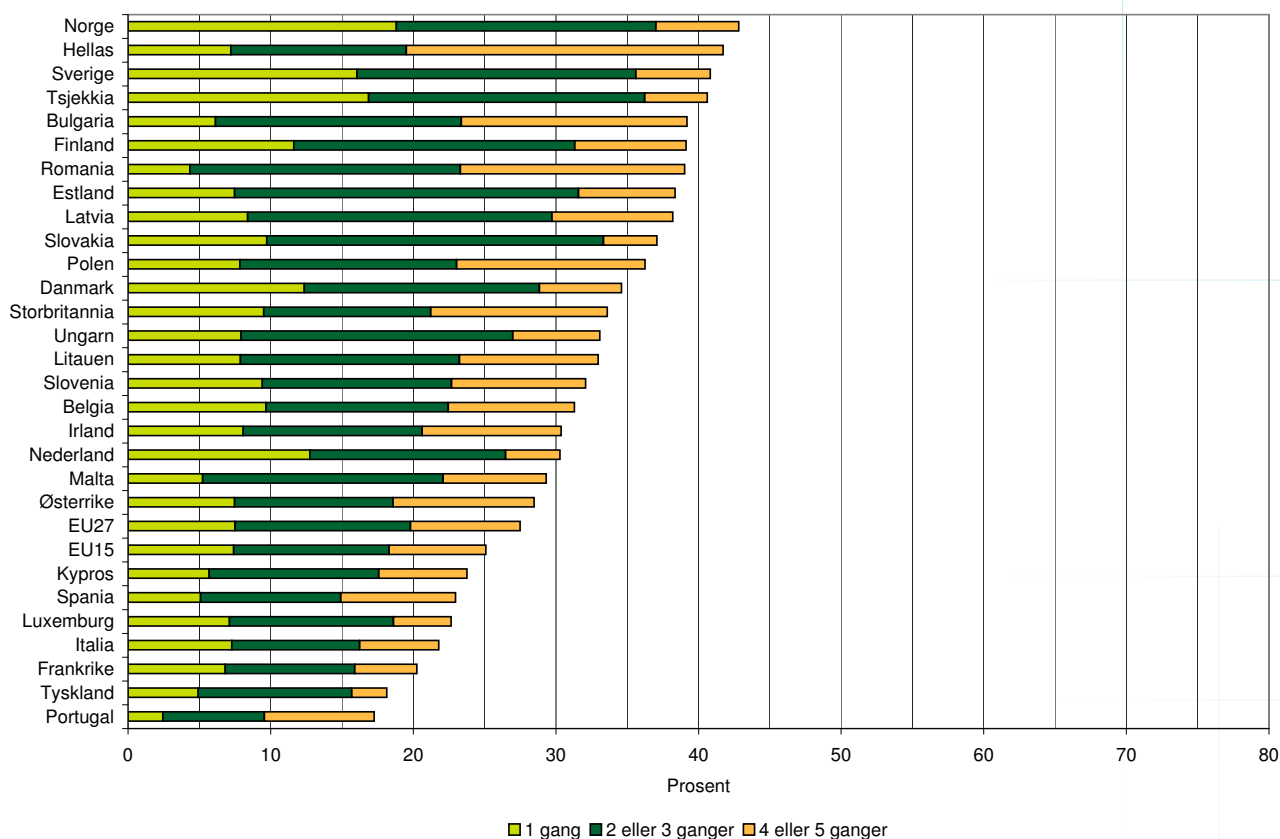
### Fleksibel arbeidstid

Sammenliknet med øvrige arbeidstakere rapporterer selvstendig næringsdrivende i langt større grad at de selv bestemmer arbeidstiden. Blant selvstendig næringsdrivende kan hele 84 prosent i EU27 og 93 prosent i Norge tilpasse arbeidstiden til egne behov (med eller uten visse rammer). Vi har derfor valgt ikke å inkludere selvstendig næringsdrivende i de videre analysene av fleksibel arbeidstid.

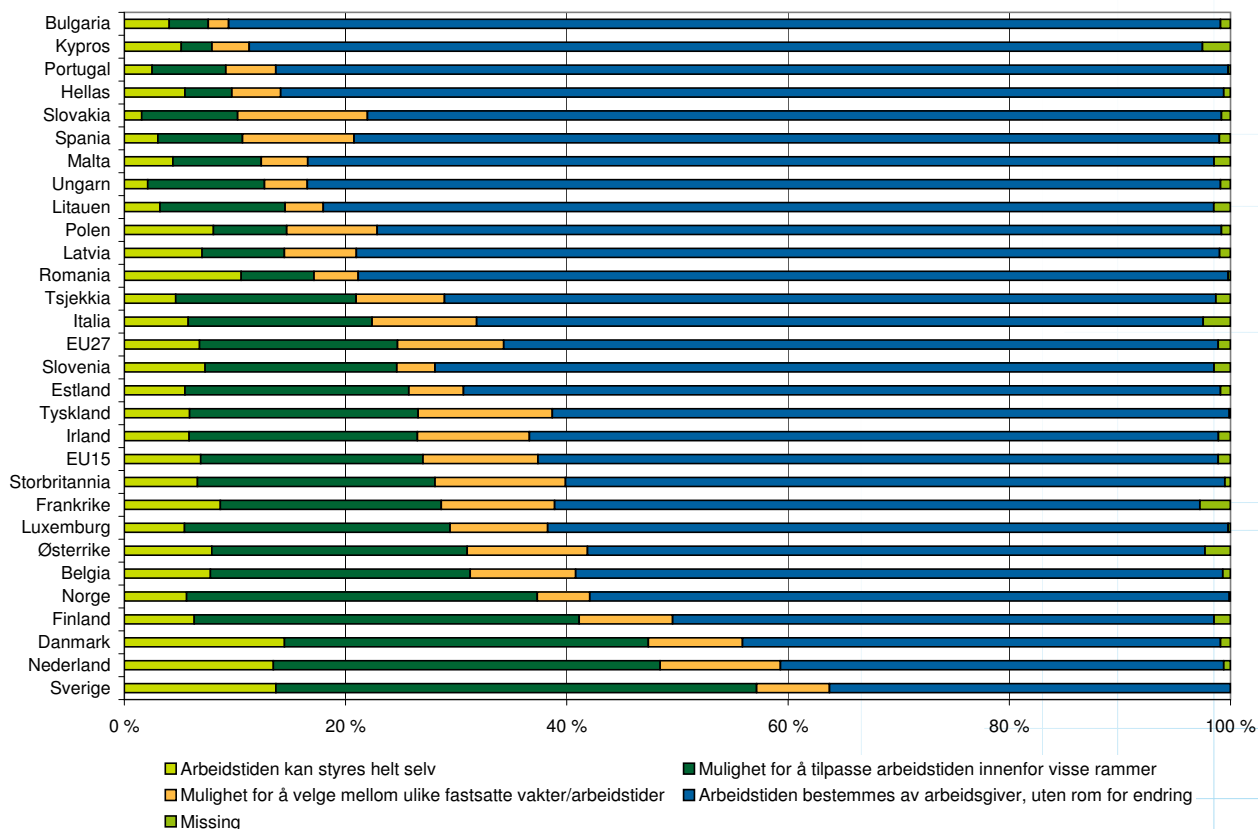
Figur 3.10 viser i hvilken grad det er virksomheten eller arbeidstakeren selv som kontrollerer arbeidstiden. I Norge rapporterer 58 prosent at arbeidstiden bestemmes av arbeidsgiver uten noe rom for endring, mens tilsvarende tall for Danmark og Sverige kun er henholdsvis 44 og 36 prosent. I EU15 gjelder dette 62 prosent og i EU27 65 prosent av arbeidstakerne, men European Foundation understreker at det er store forskjeller innad i EU når det gjelder innflytelse over egen arbeidstid. Det konkluderes blant annet med at arbeidstakere i Nord-Europa har større innflytelse over arbeidstiden enn arbeidstakere i Sør- og Øst-Europa, der arbeidstidene i større grad bestemmes av arbeidsgiver.

Figur 3.10 bekrefter at en klart større andel av arbeidstakerne i de skandinaviske landene og Nederland helt eller delvis har mulighet til å tilpasse arbeidstiden til egne behov, sammenliknet med andre land i EU (særlig når det gjelder muligheten for å tilpasse arbeidstiden innenfor visse rammer). European Foundation poengterer at det er langt større forskjeller mellom landene når det gjelder muligheten for fleksibel arbeidstid, enn det er i forhold til de fleste andre arbeidstidsindikatorer. Dette kan indikere at de ulike landene (eller geografiske områdene) opererer med ulike modeller når det gjelder arbeidstakeres evne til å organisere egen arbeidstid. Det ser imidlertid ikke ut til at dette er tilfelle når det gjelder faktisk tid brukt på jobb. I de fleste land er det

Figur 3.9: Andel sysselsatte som jobber på søndager, etter antall ganger i måneden, i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



Figur 3.10: Arbeidstakeres muligheter for å bestemme over egen arbeidstid i EU27, EU15 og enkeltland. Landene rangeres etter andel som har mulighet til å tilpasse egen arbeidstid (enten helt eller innenfor visse rammer). (EWCS, 2005)



med andre ord klare bestemmelser om hvor mange timer arbeidstakerne skal jobbe, mens variasjonene mellom de ulike landene er langt større når det gjelder hvorvidt arbeidstakeren selv kan bestemme når disse timene skal legges inn.

## SKIFTARBEID

Skiftarbeid har stor økonomisk betydning for enkelte virksomheter. Døgnkontinuerlig drift er i mange tilfeller nødvendig for å oppnå god lønnsomhet og benyttes ofte i industrier med høye faste utgifter og kostbart maskineri, samt i helse- og servicenæringene der pasienter har behov for hjelp og assistanse døgnet rundt. I dataene fra EWCS skiller det for øvrig ikke mellom skift- og turnusarbeid.

I Norge rapporterer 22 prosent av de sysselsatte at de arbeider skift. Dette er en høyere andel enn i EU15 (16 %) og EU27 (17 %). Men det er store forskjeller mellom enkeltlandene i EU når det gjelder mengden skiftarbeid. I Danmark rapporterer 9 prosent at de arbeider skift, mens andelen er 16 prosent i Sverige og 23 prosent i Finland. I Tyskland, Frankrike og Storbritannia ligger andelen som jobber skift, på rundt 15 prosent. Det er ingen statistisk signifikant forskjell mellom kjønn når det gjelder skiftarbeid i EU. I Norge er det derimot en nokså betydelig kjønnsforskjell. 20 prosent av mennene oppgir at de jobber skift, mot en andel på 28 prosent av kvinnene.

Figur 3.11 viser at skiftarbeid i Norge hovedsakelig utføres som roterende eller permanente skift. Dette er også de skiftordningene som er mest vanlige i EU for øvrig. Delt skift er nokså sjeldent i hele Europa og forekommer nesten ikke i Norge eller Sverige. Det forekommer oftest i Italia og Spania, men også i disse landene er dette en sjelden arbeids-tidsordning (henholdsvis 3 og 2 %).

Ifølge tall fra European Foundation jobber én av tre i helsesektoren skiftarbeid i EU. I hotell- og restaurantnæringen og innenfor produksjon og transport jobber én av fire sysselsatte skift. I Statistisk sentralbyrås leveårsundersøkelse for 2006 rapporterer 28 prosent av norske sysselsatte at de har en arbeidstid utenom vanlig dagtid (som er satt til 06.00-18.00). Dette er vanligst i følgende yrkesgrupper (prosenten viser andelen innenfor yrkesgruppen som har sin vanligste arbeidstid utenom vanlig dagtid):

Sykepleiere: 74 %  
Bønder, fiskere osv.: 65 %  
Pleie- og omsorgsarbeidere: 58 %  
Operatører: 51 %  
Sjåførere: 49 %  
Butikkmedarbeidere og selgere: 48 %  
Andre salgs- og serviceyrker: 46 %

## Effekten av skiftarbeid

European Foundation har analysert effekten av skiftarbeid og ulike arbeidstidsordninger i EU27. Det er interessant å utføre de samme analysene på det norske utvalget, særlig med tanke på at en større andel sysselsatte har skiftarbeid i Norge enn i EU. Analysene viser blant annet at skiftarbeidere både i EU27 og i Norge har mer regulerte arbeidstidsbestemmelser enn andre sysselsatte. I Norge sier 80 prosent av de som jobber skift, at arbeidstiden bestemmes helt av arbeidsgiver, mot 45 prosent av øvrige sysselsatte. Kun ca. 15 prosent av norske skiftarbeidere kan tilpasse arbeidstiden til egne behov (altså enten regulert fleksitid eller helt selvstyrt arbeidstid), mens dette er mulig for 51 prosent av øvrige norske sysselsatte.

I EU27 rapporterer 62 prosent av de sysselsatte som arbeider skift, at de har en ukentlig arbeidstid på over 38 timer i uken. I Norge er gjelder dette kun for 13 prosent av skiftarbeiderne. Skiftarbeidere i Europa har altså gjennomgående en lengre ukentlig arbeidstid enn norske skiftarbeidere.

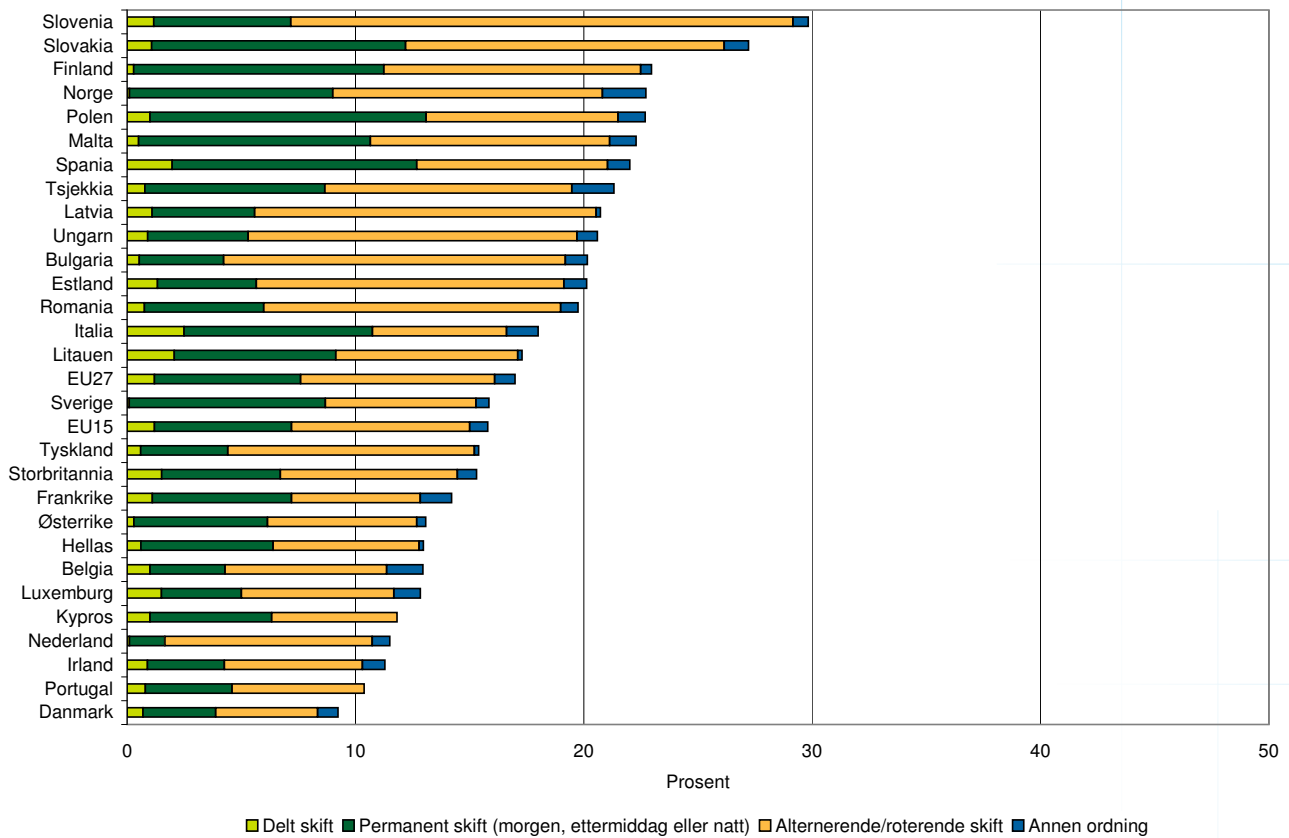
Skiftarbeidere i EU27 rapporterer videre at de har betydelig mindre autonomi i arbeidet enn øvrige sysselsatte. Figuren under (figur 3.12) viser at dette også er tilfelle i Norge – over 30 prosent av norske sysselsatte som jobber skift, rapporterer at de ikke har mulighet til å endre arbeidstempo, arbeidsmetoder eller rekkefølgen arbeidsoppgavene skal utføres i. Blant norske sysselsatte som ikke jobber skift, gjelder dette 15–20 prosent.

Videre analyser av effekten av skiftarbeid i EU27 viser at skiftarbeidere i større grad enn øvrige sysselsatte opplever:

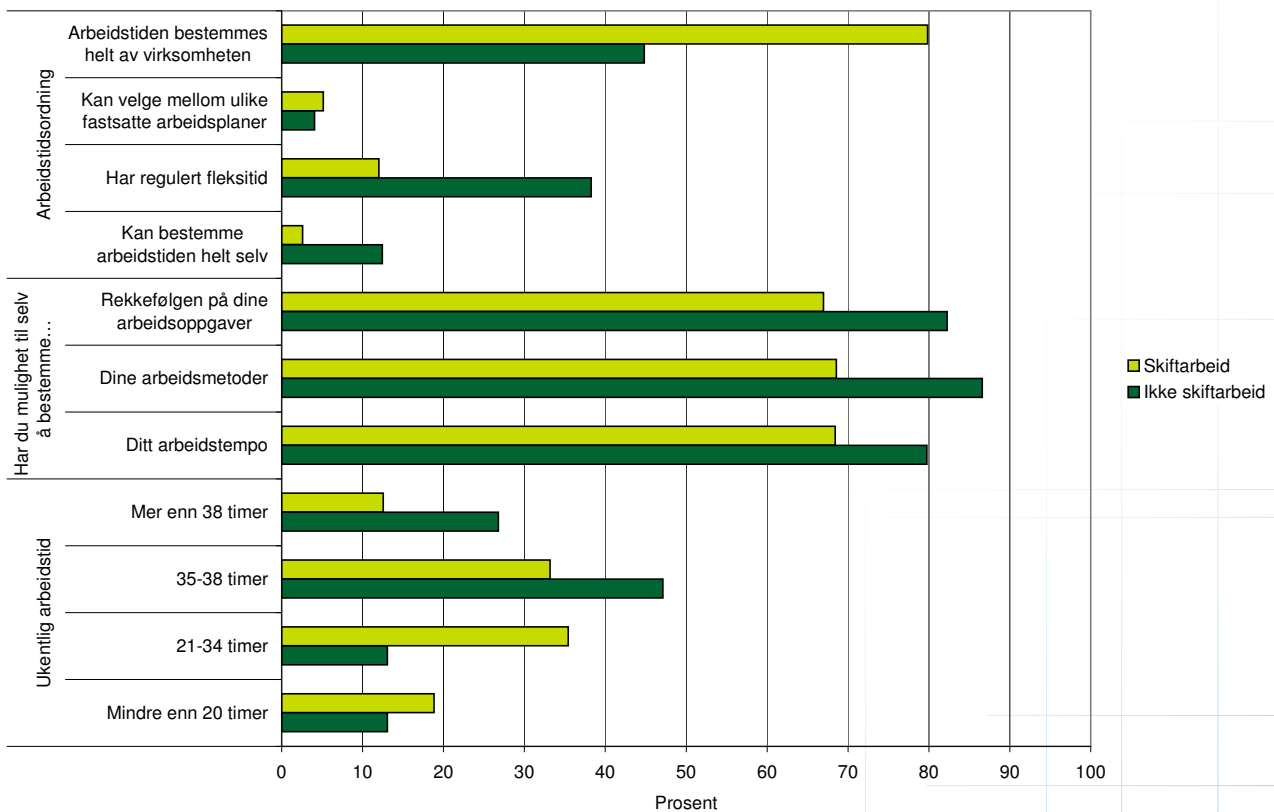
- en helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet
- at arbeidet påvirker helsen
- en konflikt mellom arbeid og familie
- misnøye med arbeidsforholdene

European Foundation påpeker at disse resultatene kun er basert på korrelasjoner. Det er med andre ord ikke mulig å kontrollere om resultatet er påvirket av underliggende faktorer. Likevel bidrar resultatene til å gi en indikasjon på forskjellene i arbeidsmiljøet til skiftarbeidere og øvrige sysselsatte. Effekten av skiftarbeid i Norge kan ses i figur 3.13 og er helt i tråd med resultatene i EU27. Norske skiftarbeidere er også i større grad enn øvrige sysselsatte misfornøyd med arbeidsforholdene, de opplever oftere en konflikt mellom arbeid og familieliv og de rapporterer i større grad at arbeidet påvirker helsen, og at arbeidet utgjør en helse- og sikkerhetsrisiko.

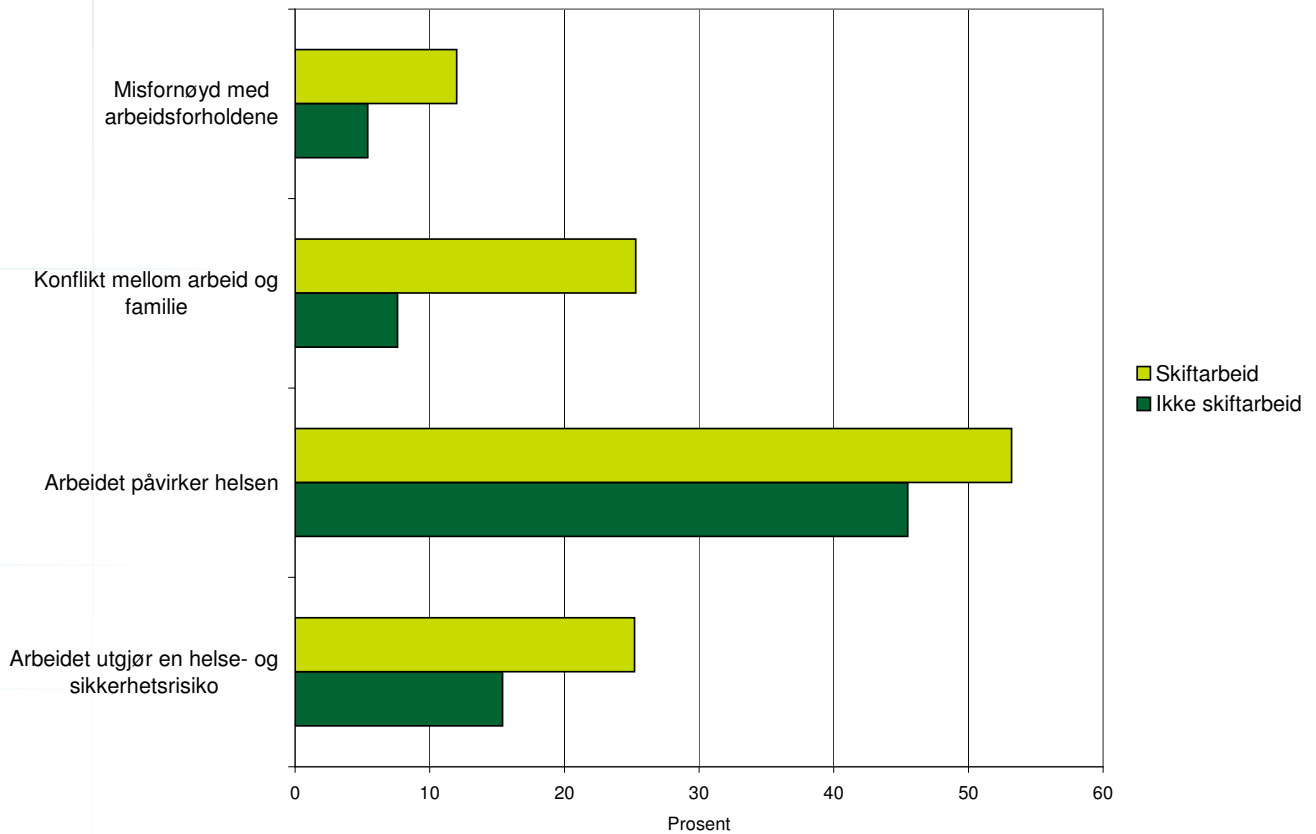
Figur 3.11: Andel som jobber skift, etter skiftordning. (EWCS, 2005)



Figur 3.12: Autonomi og arbeidstid blant norske sysselsatte med og uten skiftarbeid. (EWCS, 2005)



Figur 3.13: Effekten av skiftarbeid i Norge. (EWCS, 2005)



## ARBEIDSTID UTOVER HOVEDJOBBen

European Foundation påpeker at de fleste analysene av arbeidstid er basert på restriktive, og ikke alltid eksplisitte, definisjoner. I standard arbeidsmiljøundersøkelser/arbeidskraftundersøkelser måles arbeidstid som tiden benyttet i hovedjobben. European Foundation fremhever at dette ikke nødvendigvis behøver å samvariere med tiden en person faktisk bruker på å arbeide.

### Tilleggsjobb

Et spørsmål som belyser denne problemstillingen, er i hvilken grad sysselsatte har såkalte multiple arbeidsforhold, det vil si om de har mer enn én jobb. I EU gjelder dette 7 prosent av de sysselsatte. Men selv om denne andelen er nokså liten, bør ikke forholdet ignoreres, da det kan utgjøre en stor forskjell for de personene det gjelder.

Figur 3.14 viser at Norge har den største andelen sysselsatte med mer enn én jobb. Dette forekommer også ofte i Danmark og Sverige, mens Storbritannia og Frankrike er blant de landene der færrest sysselsatte har mer enn én jobb.

Tabell 3.2 viser at det er en like stor andel menn som kvinner som har mer enn én jobb, både i Norge og i EU27. I Norge er det mest vanlig å ha tilleggsjobb blant yngre sysselsatte og blant sysselsatte som jobber deltid. Videre er andelen som har mer enn én jobb, større blant selvstendig næringsdrivende enn andre sysselsatte, og den er også større blant de som ikke har fast ansettelseskontrakt i hovedjobben, enn de som har. Disse sammenhengene ser vi i langt mindre grad i EU27, der det å ha tilleggsjobb ser ut til å være langt mindre avhengig av arbeidstid og ansettelsesforhold.

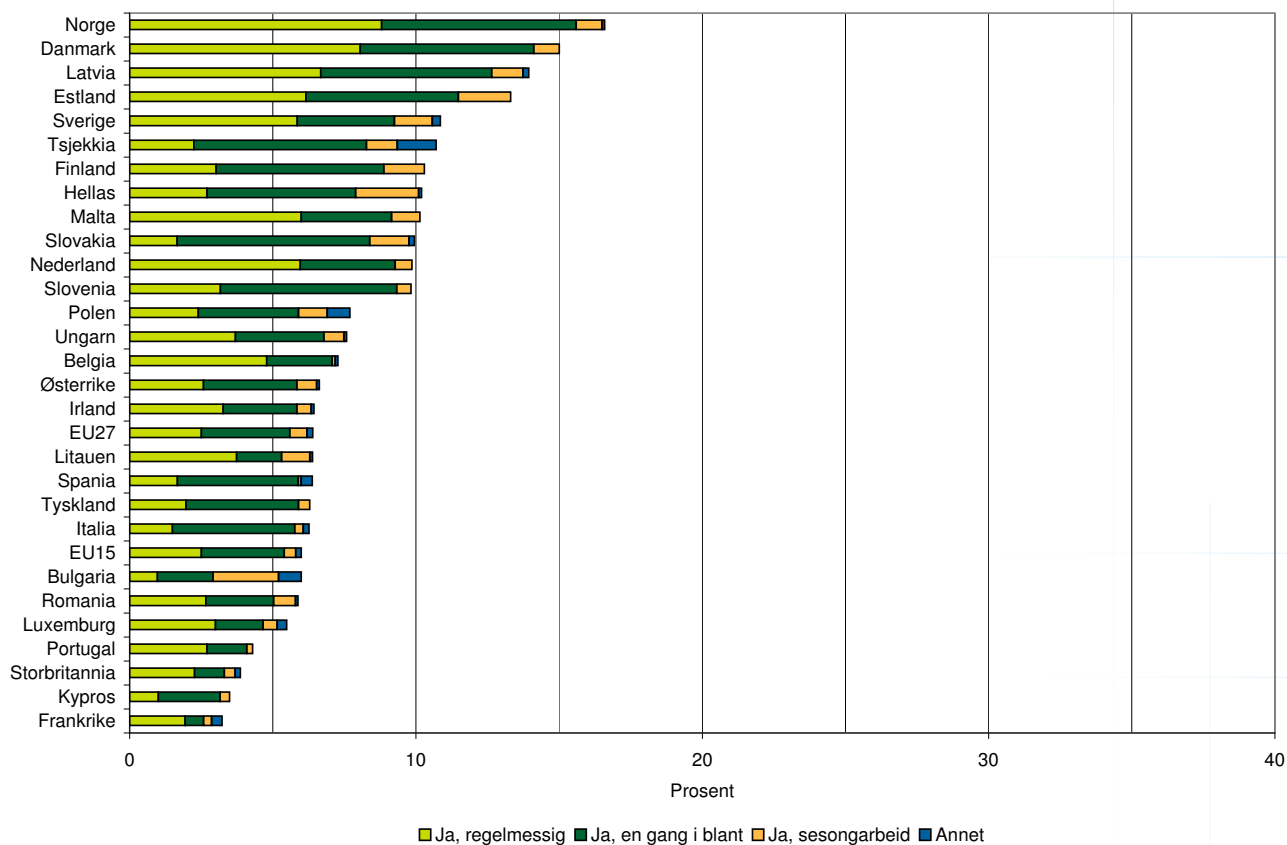
### Reisetid

Den tradisjonelle måten å måle arbeidstid på omfatter ikke tiden brukt på reising til og fra jobb. Selv om dette ikke anses som arbeidstid blant arbeidsgivere, er det utvilsomt en del av den tiden sysselsatte vier til jobb. Det bør derfor tas i betraktning når man diskuterer hvor mye tid som brukes på arbeid. I Norge har sysselsatte en gjennomsnittlig reisetid på 32 minutter per dag, mens det daglige gjennomsnittet i EU15 og EU27 er på henholdsvis 41 og 42 minutter.

Når man ser alle landene i undersøkelsen sammen, er reisetiden til deltidsansatte betydelig lavere enn reisetiden til heltidsansatte. Dette er i tråd med forskning på området som



Figur 3.14: Andel sysselsatte som har mer enn én jobb, etter land. (EWCS, 2005)



Tabell 3.2: En sammenlikning av hva som kjennetegner de som har én jobb, versus de som har flere jobber, i Norge og i EU27. (EWCS, 2005)

		Norge		EU27	
		En jobb	Mer enn én jobb	En jobb	Mer enn én jobb
Kjønn	Menn	84 %	16 %	93 %	7 %
	Kvinner	83 %	17 %	94 %	6 %
Alder (gjennomsnitt)		50 år	38 år	44 år	42 år
Arbeidstid	Heltid	86 %	14 %	94 %	6 %
	Deltid	75 %	25 %	91 %	9 %
	Timer per uke i hovedjobb	35 timer	32 timer	39 timer	37 timer
Ansettelsesforhold	Selvstendig næringsdrivende	77 %	23 %	92 %	8 %
	Ansatt	84 %	16 %	94 %	6 %
	Fast kontrakt	86 %	14 %	94 %	6 %
	Annen kontrakt	74 %	26 %	92 %	8 %



viser en tydelig sammenheng mellom deltidsarbeid, kjønn og tid brukt på pendling. Det argumenteres for at ansvarsfordelingen i hjemmet medvirker til at kvinner velger jobber med kortere reisetid (på samme måte som flere kvinner velger deltidsarbeid).

### Ubetalt arbeid

Målet på arbeidstid inkluderer heller ikke tiden som brukes på ubetalt arbeid. Ubetalt arbeid defineres her som tid brukt på følgende tre faktorer:

- matlaging og husarbeid
- omsorg for og oppdragelse av barn
- omsorg for eldre og handikappede eller funksjonshemmede slektninger

Slikt ubetalt arbeid er også arbeid som må utføres, og det bør derfor regnes med i tiden brukt på arbeid (uten nødvendigvis å plasseres i samme kategori som betalt arbeid). Men i tolkningen av disse resultatene er det viktig å være oppmerksom på at respondentene i denne undersøkelsen kun har utført betalt arbeid i referanseuken før intervjuet. Mye ubetalt arbeid gjøres selvfølgelig av personer som ikke er i betalt arbeid, men i denne undersøkelsen snakker vi altså kun om ubetalt arbeid utført av personer som allerede er i betalt arbeid.

Målet på ubetalt arbeidstid i denne undersøkelsen er også langt mer upresist enn målet på betalt arbeidstid. Respondentene ble kun spurt om hvor mange timer om dagen de brukte på en rekke ulike aktiviteter utenom betalt arbeid, og disse svarene ble i hovedsak lagt sammen og ganget med syv for å utgjøre antall ukentlige timer totalt. Selv om dette ikke er optimalt, antas det å være et godt anslag for de reelle verdiene.

Norske sysselsatte bruker i gjennomsnitt under en halvtime i uken på omsorg for eldre og handikappede eller funksjonshemmede slektninger. Tidsbruken ligger på det samme i Sverige, Danmark og Tyskland, mens den i Storbritannia ligger på ca. 1 time. I enkelte søreuropeiske land brukes det i gjennomsnitt litt over 1 time i uken på slik omsorg, men tallet er generelt lavt i hele Europa. Det brukes derimot jevnt over langt mer tid på husarbeid og omsorg for barn, så disse faktorene kan vi se nærmere på.

Figur 3.15 og 3.16 viser stor forskjell mellom kjønnene i alle land med hensyn til hvor mange timer som brukes på matlaging og husarbeid og på omsorg for barn. Hvis dataene også hadde inkludert personer uten betalt arbeid (deriblant mange hjemmевærende kvinner), ville forskjellen mellom menn og kvinner vært enda større.

I Norge bruker sysselsatte i gjennomsnitt 9 timer i uken på matlaging og husarbeid (6 timer blant menn og 13 timer blant kvinner). Sysselsatte i Luxemburg og Storbritannia skiller seg ut med henholdsvis 13 og 11 timer i uken. I

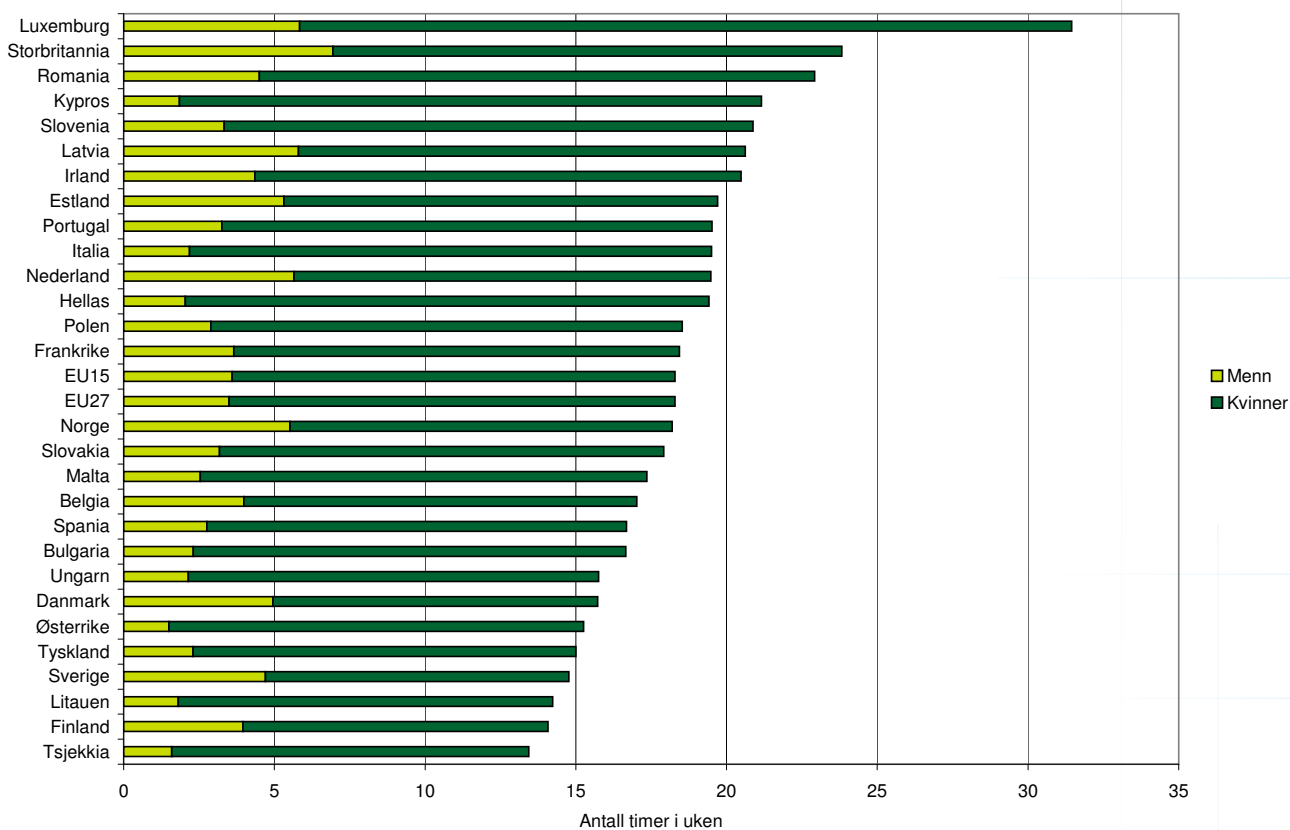
Danmark bruker sysselsatte nesten 8 timer på matlaging og husarbeid, mens sysselsatte i Sverige og Tyskland kun bruker rundt 7 timer. Storbritannia er det landet der menn bidrar aller mest til matlaging og husarbeid, og norske menn ligger i gruppen like bak.

Figur 3.16 viser at Norge er det landet der sysselsatte til sammen bruker klart flest timer i uken på omsorg for og oppdragelse av barn (19 timer), etterfulgt av Nederland (16 timer) og Luxemburg (14 timer). Menn i Norge rapporterer å bruke 15 timer i uken på omsorg for barn, noe som tilsvarer mer enn 50 prosent mer enn menn i Nederland, som er de som bruker nest mest tid (9 timer).

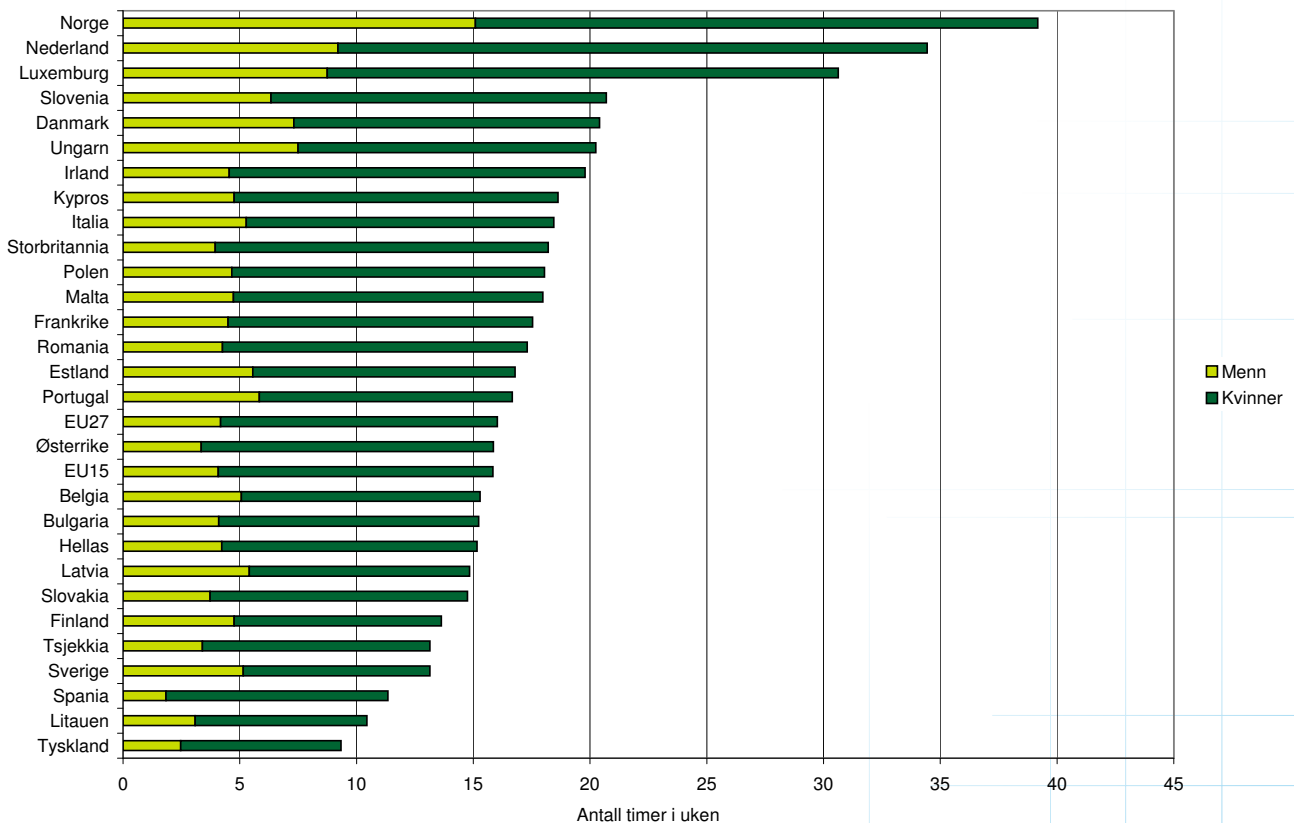
Det er store forskjeller innad i Skandinavia i forhold til antall timer brukt på omsorg for barn. Mens Norge ligger på 19 timer, ligger Danmark og Sverige på henholdsvis 10 og 7 timer. Men her må man ta høyde for at ulike respondenter kan ha tolket spørsmålet forskjellig, og at svaret derfor kan være mer tilfeldig enn det burde ha vært. Mens enkelte har svart at de bruker 1 time om dagen på omsorg for barn, har andre svart at de bruker 24 timer i døgnet. Sistnevnte svar kan indikere at disse respondentene tolker dette som et spørsmål om hvor mange timer i uken de har *ansvar* for barn. Dette gir nødvendigvis et annet svar på spørsmålet om hvor mye tid de bruker på direkte omsorg og oppdragelse. Vi har ikke mulighet til å etterkontrollere måten respondentene har tolket spørsmålet på, så vi må bruke tallene som de er, og heller huske å ta dette i betraktning når vi tolker resultatene.

I figur 3.17 har vi slått sammen de tre indikatorene for ubetalt arbeid (tid brukt på matlaging og husarbeid, omsorg for barn og omsorg for eldre) og fått frem det totale antallet ubetalte arbeidstimer i uken for alle landene i undersøkelsen.

Figur 3.15: Antall timer i uken som brukes på matlaging og husarbeid. (EWCS, 2005)



Figur 3.16: Antall timer i uken som brukes på omsorg for og oppdragelse av barn. (EWCS, 2005)



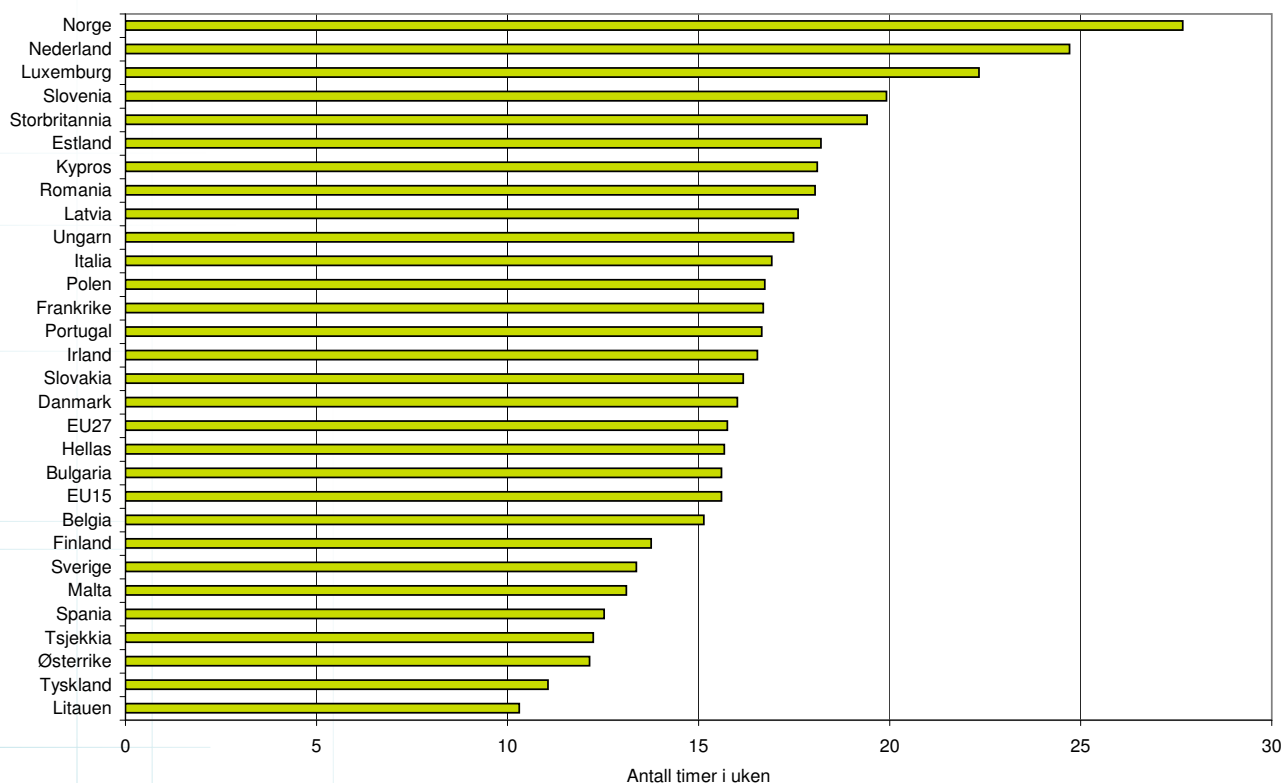
Figur 3.17 viser at sysselsatte i Norge (28 timer) har klart flest ubetalte arbeidstimer i uken sammenliknet med EU-landene (EU27 har i gjennomsnitt 16 timer). Kvinner i Norge rapporterer å ha 36 ubetalte arbeidstimer per uke, mens norske menn ligger på 20 timer. Dette er nok en direkte følge av at norske sysselsatte rapporterer å bruke såpass mye tid på omsorg for barn. Danmark, Sverige, Finland og Tyskland rapporterer alle et forholdsvis lavt antall ubetalte arbeidstimer per uke (mellom 11 og 16 timer).

Indikatoren for samlet arbeidstid i figur 3.18 er et samlemål på betalt arbeid i både hovedjobb og tilleggsjobb(er), ubetalt arbeid og reisetid til og fra jobb. Landene har blitt rangert fra høyt til lavt, og spriket mellom ukentlig arbeidstid i hovedjobb og den totale samlede arbeidstiden er betydelig. Som tidligere nevnt har Norge den laveste gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden (betalt arbeid i hovedjobben) i Europa (34 timer). Figur 3.18 viser at selv om dette tallet er lavt, så har Norge, med unntak av Romania, Europas høyeste gjennomsnittlig ukentlige arbeidstid totalt (64 timer). Dette er en konsekvens både av at Norge er det landet der flest sysselsatte har mer enn én jobb, og det høye antall timer brukt på ubetalt arbeid i Norge. Storbritannia ligger på nivå med gjennomsnittet i EU27, som har en samlet arbeidstid på 55 timer i uken. Danmark, Sverige, Finland og Tyskland ligger under

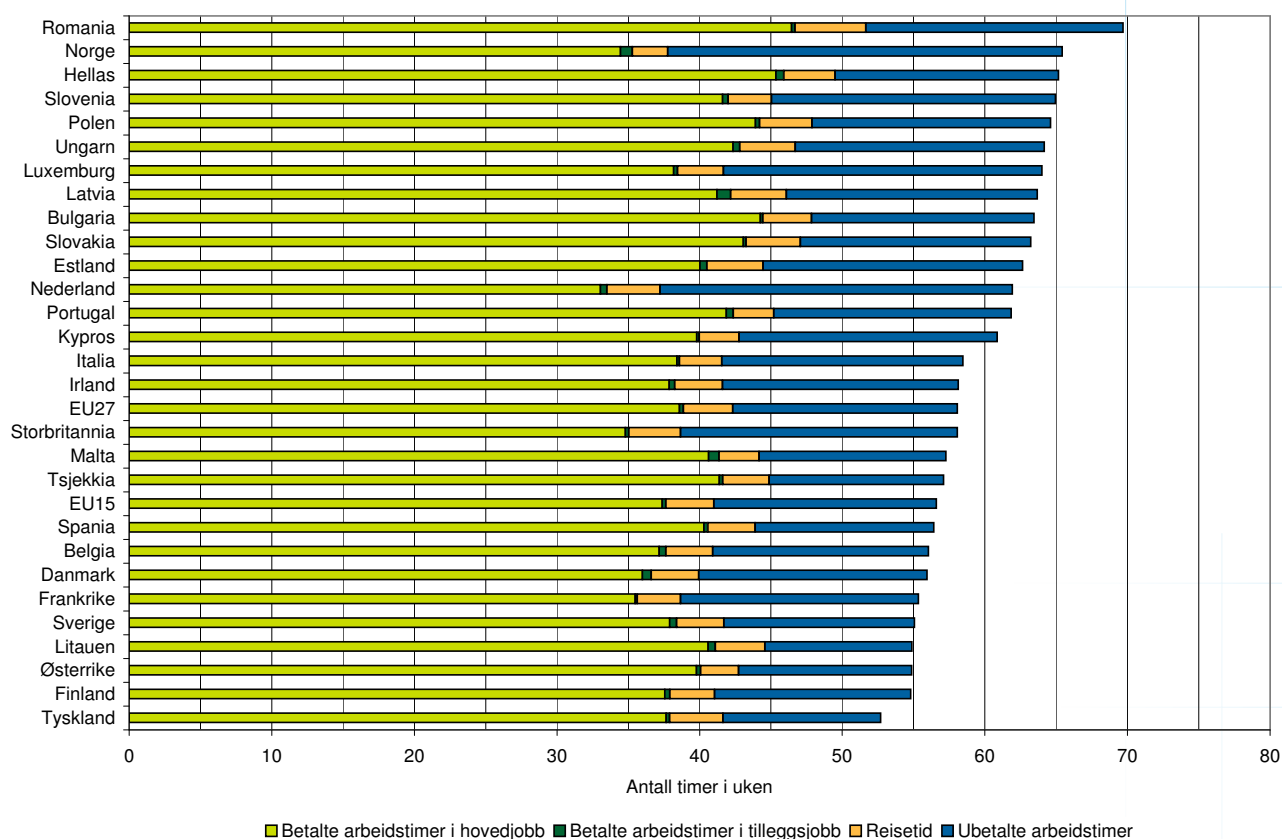
gjennomsnittet med rundt 50–53 timer i uken.

Vi kan se nærmere på hvordan de samlede arbeidstidene i Norge fordeler seg i befolkningen, i figur 3.19 og figur 3.20. I figur 3.19 ser vi at kvinner mellom 25–39 har den klart høyeste samlede arbeidstiden (89 timer i uken), etterfulgt av kvinner mellom 40–54 og menn mellom 25–39. Kvinner har jevnt over lavere betalt arbeidstid enn menn, men står til gjengjeld for en stor overvekt av de ubetalte arbeidstidene.

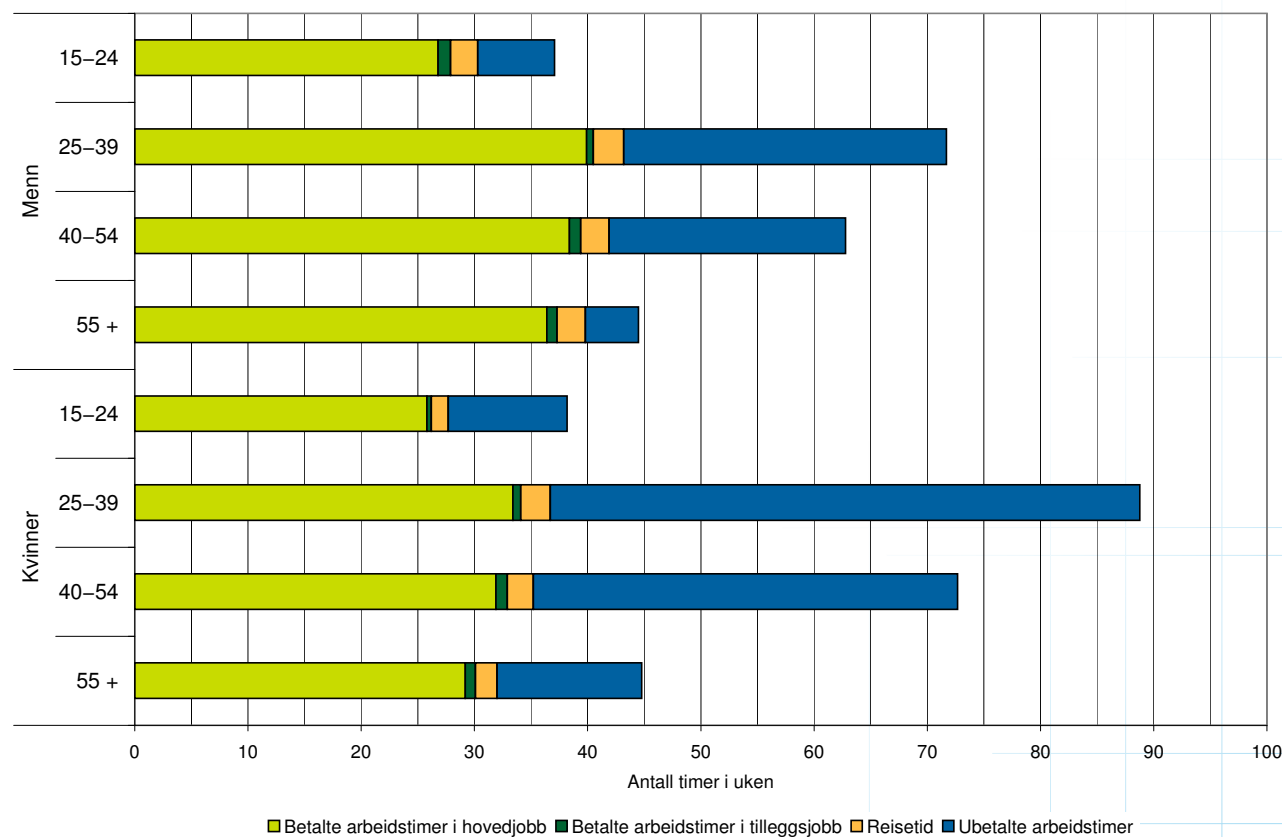
Figur 3.17: Ubetalt arbeid totalt etter antall timer i uken og land. (EWCS, 2005)



Figur 3.18: Samlet arbeidstid – inkludert alt betalt og ubetalt arbeid samt reisetid. (EWCS, 2005)

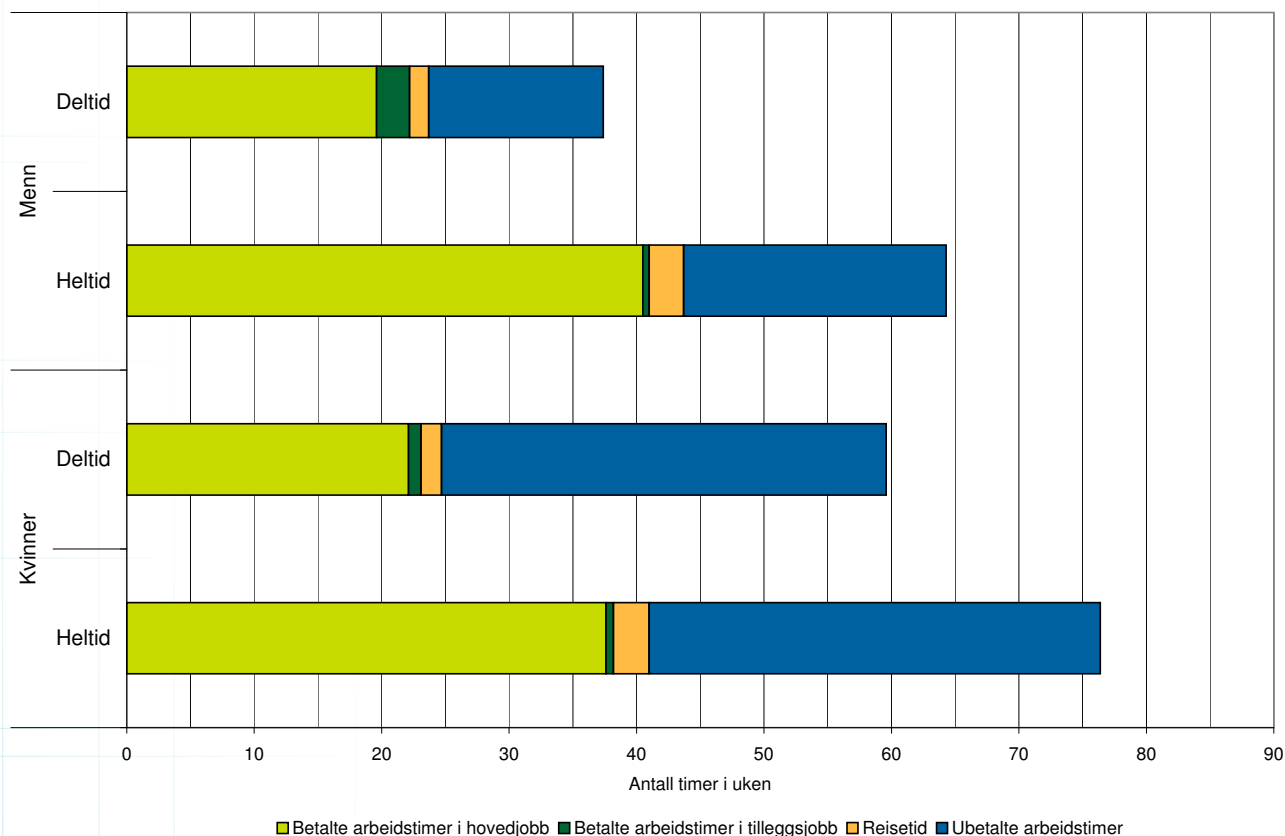


Figur 3.19: Samlet arbeidstid i Norge, etter kjønn og alder. (EWCS, 2005)



Figur 3.20 viser fordelingen av den samlede arbeidstiden for sysselsatte som jobber heltid og deltid. Deltidsarbeid fremholdes ofte som et familievennlig tiltak som kan hjelpe arbeidstakere med å balansere arbeidslivet med livet utenfor jobben. Men dette vil jo avhenge av hvordan disse arbeidstakerne velger å bruke den tiden de sparer når de jobber deltid, noe figur 3.20 gir oss en viss innsikt i. Det vi ser, er at menn som jobber deltid, faktisk bruker enda mindre tid i uken på ubetalt arbeid (14 timer) enn menn som jobber heltid (21 timer). Kvinner som jobber deltid, bruker ifølge disse tallene like mange timer på ubetalt arbeid i uken som kvinner som jobber heltid. Dette tyder på at ingen av kjønnene benytter tiden de sparer ved å jobbe deltid til mer husarbeid eller mer omsorg for barn eller eldre.

Figur 3.20: Samlet arbeidstid i Norge, etter kjønn og stillingstype. (EWCS, 2005)



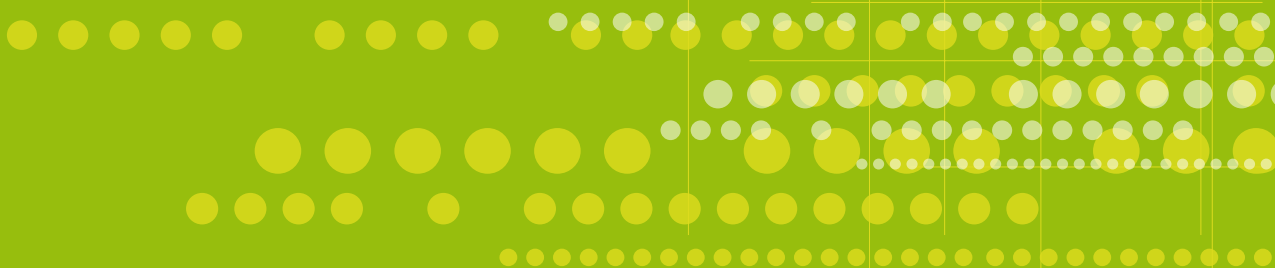
## Ergonomisk, fysisk og kjemisk arbeidsmiljø

Sysselsatte i Norge, de nordeuropeiske EU-landene og Spania rapporterer i størst grad at de løfter/flytter på mennesker en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer.

Andelen som rapporterer at de eksponeres for øvrige ergonomiske risikoforhold i arbeidet, er størst i de øst- og søreuropeiske EU-landene og i Finland.

Andelen som rapporterer at de er utsatt for kjemisk og til dels biologisk eksponering, er høyest i de østeuropeiske landene og i Finland.

Innenfor fysiske og miljømessige eksponeringer, rapporterer de sysselsatte i de østeuropeiske landene oftest at de eksponeres for støy, mens sysselsatte i de søreuropeiske landene rapporterer høyest på eksponering for høye temperaturer.



Til tross for at det har vært en nedgang i antall sysselsatte som arbeider i tradisjonelt fysisk krevende yrker i for eksempel industri og jordbruk, legger European Foundation vekt på at risikoen knyttet til ergonomiske, fysiske, kjemiske og biologiske forhold fortsatt er til stede på europeiske arbeidsplasser. I perioden fra 1990 til 2005 endret eksponeringsforholdene seg i liten grad i EU. Andelen sysselsatte i EU som rapporterer at de eksponeres for repeterende hånd- eller armbevegelser, er imidlertid økende. Dette er den fysiske risikofaktoren flest sysselsatte rapporterer, bortsett fra stående eller gående arbeid som ikke nødvendigvis er en risikofaktor i seg selv.

I EU27 er det klare kjønnsforskjeller når det gjelder eksponeringsforhold. Menn eksponeres i større grad for vibrasjon og støy og puster inn damp fra kjemikalier og løsemidler. Kvinner rapporterer i større grad at de eksponeres for biologisk materiale og løfting/flytting av mennesker. Denne kjønnsforskjellen i eksponeringsforhold rapporteres også i det norske utvalget. Menn og kvinner rapporterer i like stor grad at de eksponeres for smertefulle arbeidsstillinger og repeterende hånd- og armbevegelser i EU27. I det norske utvalget er det heller ingen kjønnsforskjell i forhold til disse eksponeringsforholdene.

I dette kapitlet presenterer vi først Norge og et gjennomsnitt av henholdsvis EU15 og EU27 i forhold til ulike eksponeringsforhold. Deretter ser vi Norge i forhold til de enkeltlandene i EU der de sysselsatte rapporterer at de er mest eller minst eksponert for ergonomiske, kjemiske, biologiske og fysiske/miljømessige risikoforhold i arbeidet. For øvrig er rangeringen av alle EU-land i forhold til ulike eksponeringsforhold oppført i appendikset.

## ERGONOMI

Ensidig gjentakende arbeid er monotont, kan være stressende og inneholder som regel repetitive bevegelser med vedvarende muskelbelastning. Repetitivt arbeid i kombinasjon med uhensiktsmessige arbeidsstillinger og stress kan gi vedvarende belastninger og slitasje på muskler og sener. Figur 4.1 viser at den hyppigst rapporterte ergonomiske risikofaktoren, bortsett fra stående eller gående arbeid (som ikke er klart definert som en risikofaktor), er gjentatte eller ensidige arm- eller håndbevegelser. Dette gjelder for EU27, EU15 og for Norge.

I Norge er det færre sysselsatte som rapporterer at de en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer er utsatt for tunge løft, vibrasjoner fra håndverktøy, maskiner osv., smertefulle eller anstrengende arbeidsstillinger, og gjentatte eller ensidige arm- eller håndbevegelser, sammenliknet med EU15 og EU27.

Andelen sysselsatte som rapporterer at de står eller går en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, er like stor i Norge som i EU15/EU27, mens andelen sysselsatte som rapporterer

### ERGONOMI, FYSISK OG KJEMISK ARBEIDSMILJØ:

- Til tross for en nedgang i antall sysselsatte i tradisjonelt fysisk krevende yrker er risikoen knyttet til ergonomiske, fysiske og kjemiske forhold fortsatt til stede.
- Muskel- og skjelettplager er av de jobberelaterede helseplagene som koster samfunnet mest.
- Kjemisk eksponering, selv i små mengder, kan gi helseproblemer. Eksponering for kjemiske stoffer forekommer i omtrent alle sektorer i arbeidslivet.

at de løfter/flytter mennesker en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, er større i Norge enn i EU.

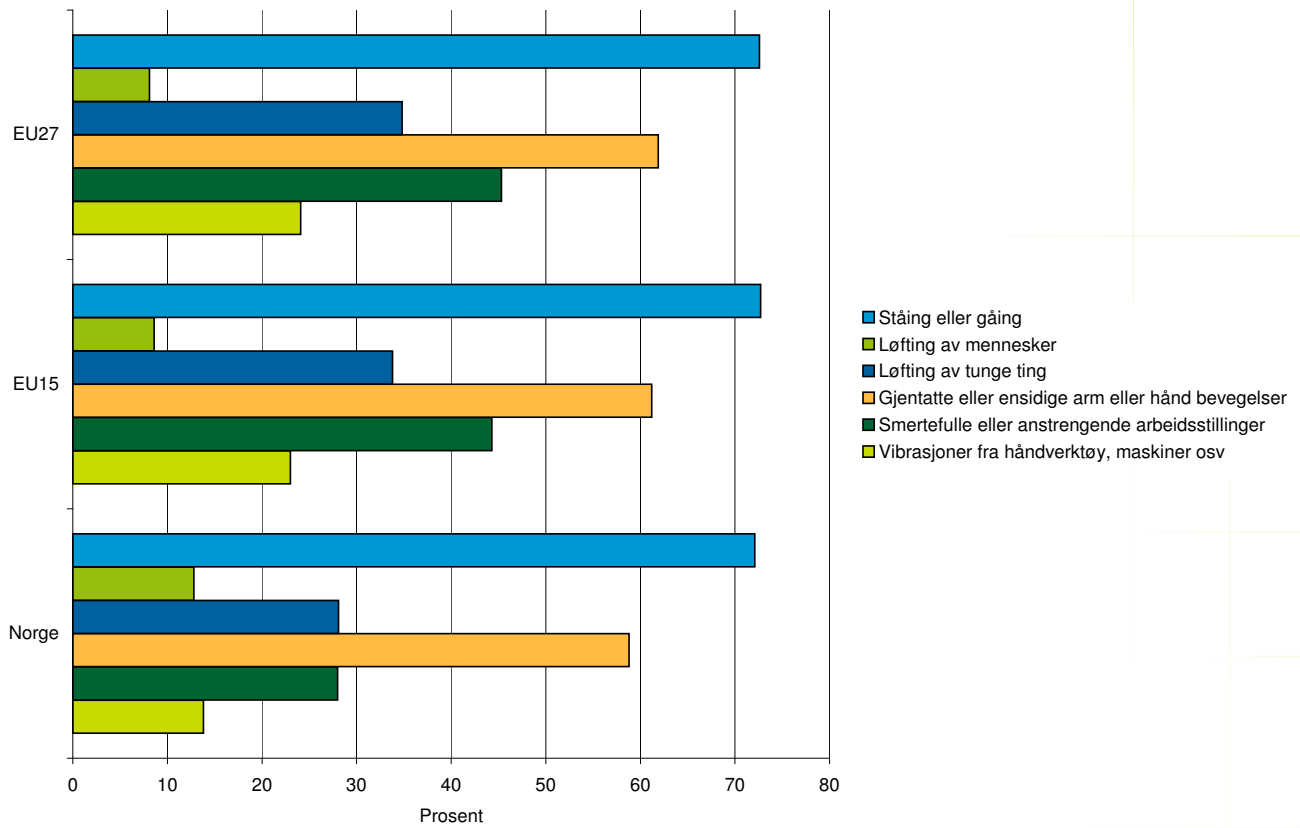
Det kan være interessant å se hvordan sysselsatte i Norge rapporterer om ergonomiske risikoforhold sammenliknet med sysselsatte i enkeltlandene i EU. Tabell 4.1 viser EU27-landene der andelen sysselsatte rapporterer å være mest og minst eksponert for ergonomiske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer. Andelen i Norge presenteres nederst i tabellen (%). Enkelte EU-land som det er interessant å sammenlikne Norge med, men som ikke er presentert i tabellen, kommenteres i teksten.

Sysselsatte i de østeuropeiske landene rapporterer i større grad at de eksponeres for *vibrasjoner* en fjerdedel av dagen eller mer, enn sysselsatte i øvrige EU-land. Nærmere 14 prosent av norske sysselsatte rapporterer dette, og Norge inngår dermed i gruppen av land der de sysselsatte er minst eksponert for denne risikofaktoren. Sysselsatte i de nordiske EU-landene Sverige og Danmark samt Storbritannia, Nederland og Belgia er mindre eksponert enn sysselsatte i øvrige EU-land. Et annet land det kan være interessant å sammenlikne seg med, er Tyskland, der 29 prosent rapporterer at de eksponeres for vibrasjoner en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer. Tyskland er dermed nærmere gruppen land der eksponeringen for denne risikofaktoren er høyest.

Sysselsatte i sør- og østeuropeiske land rapporterer i større grad at de eksponeres for *smertefulle arbeidsstillinger* en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, enn sysselsatte i øvrige EU-land. I Norge rapporterer 28 prosent dette, og Norge inngår dermed i gruppen land der eksponeringen for denne risikofaktoren er minst. Sysselsatte i Nederland (25 %) er minst eksponert for smertefulle arbeidsstillinger, mens tilsvarende tall i de nordiske EU-landene er Finland (45 %), Sverige (43 %) og Danmark (33 %). Øvrige land det er interessant å sammenlikne seg med, er Storbritannia og



Figur 4.1: Andel sysselsatte som rapporterer at de eksponeres for ergonomiske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer. (EWCS, 2005)



Tabell 4.1: Andel sysselsatte eksponert for ergonomiske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer i enkeltland i EU27 sammenliknet med Norge. (EWCS, 2005)

		Vibrasjoner	Smertefulle arbeidsstillinger	Løfting av mennesker	Løfting av tunge ting	Ståing og gåing	Gjentatte armbev.
Mest eksponert	1	Ungarn 34,0	Hellas 66,1	Spania 12,4	Romania 44,6	Portugal 79,7	Finland 79,2
	2	Estland 33,4	Romania 61,2	Sverige 12,1	Litauen 41,3	Litauen 79,4	Hellas 76,5
	3	Portugal 33,3	Kypros 59,7	Finland 11,4	Hellas 41,3	Finland 79,4	Romania 76,2
	4	Latvia 31,5	Portugal 56,9	Storbritannia 11,1	Latvia 41,1	Romania 78,3	Portugal 74,1
	5	Litauen 31,2	Ungarn 53,2	Romania 11,0	Polen 40,6	Sverige 77,3	Litauen 67,2
Minst eksponert	23	Belgia 18,6	Danmark 33,1	Slovakia 4,8	Kypros 29,8	Belgia 66,9	Tyskland 56,4
	24	Danmark 16,7	Irland 31,2	Latvia 4,5	Danmark 29,5	Luxemburg 64,4	Luxemburg 53,3
	25	Nederland 15,8	Storbritannia 30,6	Italia 3,9	Italia 28,5	Kypros 62,0	Belgia 52,3
	26	Storbritannia 15,4	Tsjekkia 29,6	Bulgaria 3,6	Luxemburg 25,6	Nederland 58,7	Irland 51,0
	27	Sverige 15,1	Nederland 24,7	Polen 3,1	Nederland 22,0	Tsjekkia 58,5	Malta 50,7
	Norge	Norge 13,8	Norge 28,0	Norge 12,8	Norge 28,1	Norge 72,1	Norge 58,8



Tyskland, der henholdsvis 31 og 46 prosent rapporterer at de eksponeres for smertefulle arbeidsstillinger.

Østeuropeiske EU-land og Finland (80 %) rapporterer i større grad at de eksponeres for *gjentatte og ensidige armbevegelser* en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, sammenliknet med øvrige EU-land. I Norge er det nærmere 59 prosent som rapporterer dette, og sysselsatte i Norge er således ikke blant de fem landene der de sysselsatte er minst eksponert for denne risikofaktoren. De landene som rapporterer å være minst eksponert, er Malta, Irland, Belgia, Luxemburg og Tyskland. Øvrige nordiske EU-land det er interessant å sammenlikne seg med, er Danmark (61 %) og Sverige (64 %).

Når det gjelder *løfting av tunge gjenstander* en fjerdedel av dagen eller mer, rapporteres dette i større grad i sør- og østeuropeiske land sammenliknet med øvrige EU-land. I Norge rapporterer 28 prosent av de sysselsatte dette, og sammen med Kypros, Danmark, Italia, Luxemburg og Nederland er vi minst utsatt for denne risikofaktoren. Øvrige EU-land det er interessant å sammenlikne seg med, er Tyskland (31 %), Storbritannia (34 %), Sverige (37 %) og Finland (39 %).

Med unntak av spanske arbeidstakere er det sysselsatte i de nordeuropeiske landene som i størst grad rapporterer at de *løfter/flytter på mennesker* en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, sammenliknet med øvrige EU-land. Eksponeringen for denne risikofaktoren er høyest i Norge (13 %) etterfulgt av Spania, Sverige, Finland og Storbritannia og lavest i de østeuropeiske landene. Forklaringen på at sysselsatte i Norge rapporterer å være mest eksponert for denne ergonomiske risikofaktoren, er nok flersidig. Én årsak kan være at det er større fokus på helsemessige konsekvenser av det å løfte/flytte på mennesker i Norge, sammenliknet med øvrige EU-land. En annen årsak kan være at flere eldre er innlagt på sykehjem i Norge, og at andelen sysselsatte som arbeider innenfor pleie og omsorg, følgelig er høyere enn i østeuropeiske EU-land. En tredje årsak kan være en skjevhet i utvalget i forhold til yrke og næring. I Tyskland og Nederland er andelen som rapporterer at de løfter/flytter på mennesker en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, 7 prosent, noe som er langt lavere enn i Norge.

Et nytt spørsmål i EWCS 2005 er i hvilken grad man *står eller går på jobb*. Det å gå og stå i seg selv er helsebringende, men hvis man blir eksponert for dette over lange perioder, kan det disponere for muskel-/skjelettplager eller fatigue (tretthet, sliten, utmattet). På den andre siden kan jobber hvor man i liten grad står eller går, ofte kontorbaserte og passive jobber, medføre økt helserisiko forbundet med fysisk inaktivitet, for eksempel høyt blodtrykk og fedme (EWCS, 2007). Det er stor geografisk spredning mellom landene med hensyn til hvem som går og står mest på jobben. I Norge rapporterer 72 prosent at de står eller går en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer. Et land det er naturlig å sammenlikne seg med, er Nederland, som er et av de fem landene som rapporterer

å være minst eksponert. Andelen i Nederland er nærmere 59 prosent. Sysselsatte i de nordiske EU-landene Sverige og Finland, der nærmere henholdsvis 77 og 79 prosent rapporterer dette, er blant de mest eksponerte. Andelen sysselsatte i Danmark som rapporterer at de står eller går en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, er 73 prosent.

## KJEMISKE OG BIOLOGISKE RISIKOFAKTORER

I Norge er det færre sysselsatte som totalt sett rapporterer at de eksponeres for kjemiske og biologiske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, sammenliknet med EU (se figur 4.2). Hvis vi derimot fokuserer på spesifikke risikofaktorer, er norske sysselsatte like mye eksponert for stråling som sysselsatte i EU, mens de er mer eksponert for biologisk materiale.

Tabell 4.2 viser EU27-landene der andelen sysselsatte rapporterer at de er mest og minst eksponert for kjemiske og biologiske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer. Andelen i Norge presenteres nederst i tabellen (%)

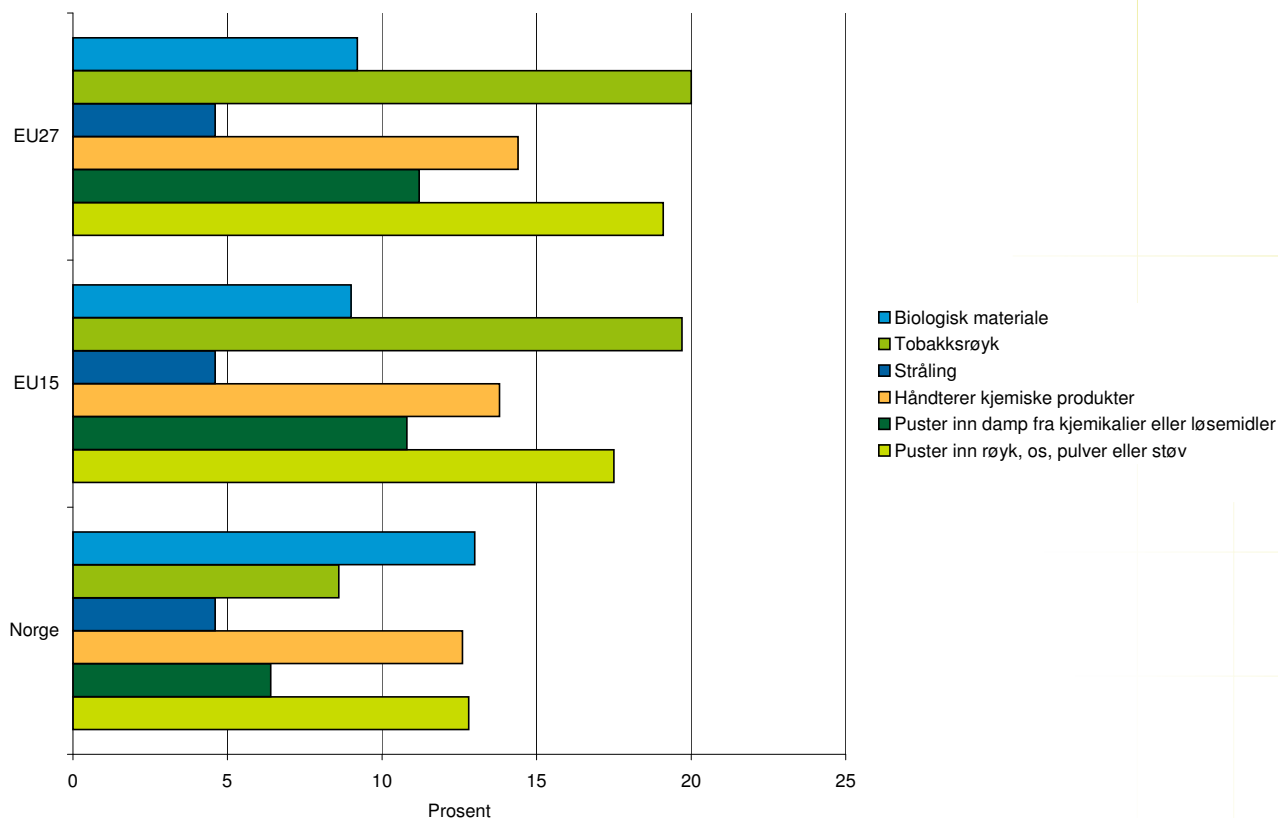
Enkelte EU-land som det er interessant å sammenlikne Norge med, men som ikke er presentert i tabellen, kommenteres i teksten.

Sysselsatte i de østeuropeiske landene rapporterer i større grad at de eksponeres for *røyk, os (for eksempel fra sveising eller eksos), pulver eller støv (som sagflis eller mine-rålstøv)*, enn sysselsatte i øvrige EU-land. Andelen som rapporterer dette i Norge, er på samme nivå som Danmark (13 %), og sammen med Storbritannia, Nederland, Irland og Belgia, utgjør disse to den gruppen land der de sysselsatte er minst eksponert for denne risikofaktoren. 24 prosent av de sysselsatte i Finland rapporterer at de eksponeres for dette en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, mens andelen i Sverige er 18 prosent. Andelen i Tyskland er 19 prosent.

Sysselsatte i de østeuropeiske landene rapporterer i større grad at de *puster inn damp fra kjemikalier eller løsemidler* en fjerdedel av arbeidstiden eller mer, enn sysselsatte i øvrige EU-land. Andelen som rapporterer dette i Norge, er på samme nivå som Sverige (6 %), mens andelen er 5 prosent i Danmark og 14 prosent i Finland. Nederland og Irland rapporterer å være like lite eksponert for denne risikofaktoren (5–6 %) som Danmark, Sverige og Norge. Andelen i Tyskland og Frankrike er 14 prosent.

Andelen som rapporterer at de er utsatt for å *håndtere eller komme i hudkontakt med kjemiske produkter og stoffer* en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, er høyest i de østeuropeiske landene og Finland (23 %). I Norge er andelen 13 prosent og i Sverige 16 prosent. Irland, Luxemburg, Danmark, Kypros og Nederland er minst eksponert for denne risikofaktoren med en andel på rundt 10 prosent. Andelen i Tyskland er 15 prosent, mens andelen i Storbritannia er 12 prosent.

Figur 4.2: Andel sysselsatte som rapporterer kjemiske og biologiske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer. (EWCS, 2005)



Tabell 4.2: Andel sysselsatte eksponert for kjemiske og biologiske risikofaktorer en fjerdedel av dagen eller mer i enkeltland i EU27 sammenliknet med Norge. (EWCS, 2005)

		Puster inn røyk, os osv	Damp fra kjemikalier	Håndterer kjemiske produkter	Stråling	Tobakksrøyk	Biologisk materiale
Mest eksponert	1	Romania 29,0	Litauen 17,2	Finland 23,2	Malta 8,5	Hellas 37,2	Romania 18,9
	2	Slovakia 28,4	Tsjekkia 16,5	Slovenia 19,7	Slovenia 7,8	Portugal 29,0	Finland 15,9
	3	Latvia 27,6	Slovakia 16,3	Litauen 19,6	Tyskland 6,8	Latvia 28,6	Sverige 14,4
	4	Estland 27,4	Spania 14,5	Hellas 18,2	Sverige 6,7	Spania 27,9	Malta 13,1
	5	Hellas 27,4	Finland 14,4	Polen 17,8	Finland 6,1	Danmark 27,4	Slovakia 13,0
Minst eksponert	23	Belgia 15,1	Nederland 6,7	Irland 11,5	Luxemburg 3,3	Bulgaria 14,4	Østerrike 6,6
	24	Irland 14,1	Irland 6,2	Luxemburg 10,5	Bulgaria 3,3	Finland 11,3	Polen 6,2
	25	Nederland 13,8	Sverige 6,1	Danmark 10,1	Belgia 3,2	Italia 9,1	Kypros 5,5
	26	Danmark 13,1	Storbritannia 6,0	Kypros 9,7	Italia 3,1	Sverige 6,7	Bulgaria 4,9
	27	Storbritannia 11,7	Danmark 4,5	Nederland 8,8	Storbritannia 3,0	Irland 5,7	Italia 3,7
	Norge	Norge 12,8	Norge 6,4	Norge 12,6	Norge 4,6	Norge 8,6	Norge 13,0



Sysselsatte i de søreuropeiske landene og Danmark (27 %) rapporterer i størst grad at de er eksponert for tobakksrøyk. I Norge rapporterer 9 prosent av de sysselsatte dette, og Norge inngår dermed i gruppen land som er minst eksponert for denne risikofaktoren, sammen med de øvrige nordiske EU-landene Sverige (7 %) og Finland (11 %) samt Bulgaria, Italia og Irland. Andelen i Tyskland er 26 prosent, mens andelen i Storbritannia, er 15 prosent.

Sysselsatte på Malta og i Slovenia, Tyskland, Sverige og Finland rapporterer i større grad at de er eksponert for *stråling*, enn sysselsatte i øvrige EU-land og Norge. I Norge rapporterer 5 prosent dette, mens andelen for Danmark og Nederland er 4 prosent. Det er de sysselsatte i Storbritannia (3 %) som i minst grad rapporterer at de er eksponert for stråling. Luxemburg, Bulgaria, Belgia og Italia inngår også i gruppen som er minst eksponert.

Andelen sysselsatte som rapporterer at de er eksponert for *biologisk materiale*, er høyere i Romania (19 %), Finland (16 %), Sverige (14 %), Malta og Slovakia, enn i øvrige EU-land. Andelen sysselsatte i Norge som rapporterer dette, er 13 prosent, og Norge inngår dermed i rekken av land med høyest eksponering. I Danmark er andelen 9 prosent, mens andelen er 11 prosent i Tyskland og Nederland og nærmere 10 prosent i Frankrike. Landene med minst eksponering er Østerrike, Polen, Kypros, Bulgaria og Italia.

## MILJØMESSIGE OG FYSISKE RISIKOFAKTORER

Miljømessige risikofaktorer beskrives i EWCS-rapporten som «sterk støy», «høy temperatur» og «lav temperatur». Sysselsatte i Norge rapporterer i mindre grad at de eksponeres for miljømessige og fysiske risikofaktorer, sammenliknet med sysselsatte i EU (se figur 4.3).

Tabell 4.3 viser EU27-landene der andelen sysselsatte rapporterer at de er mest og minst eksponert for miljømessige og fysiske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer. Andelen i Norge presenteres nederst i tabellen (%).

Enkelte EU-land som det er interessant å sammenlikne Norge med, men som ikke er presentert i tabellen, kommenteres i teksten.

Andelen sysselsatte som rapporterer at de er eksponert for *sterk støy*, er høyere i de østeuropeiske landene enn i øvrige EU-land. Norge er et av de landene som rapporterer å være minst eksponert for sterk støy og ligger på samme eksponeringsnivå som Østerrike (24 %).

Blant sysselsatte i de nordiske EU-landene rapporterer 30 prosent i Danmark at de eksponeres for sterk støy, mens andelen er 34 prosent i Sverige og 37 prosent i Finland. I Tyskland rapporterer 33 prosent at de eksponeres for sterk

støy, mens andelen i Frankrike er 32 prosent.

Andelen sysselsatte som rapporterer at de er eksponert for *høy temperatur*, er høyere i de søreuropeiske landene enn i øvrige EU-land. I Norge er andelen 14 prosent, og Norge tilhører således gruppen av land med lavest eksponering. De landene der de sysselsatte i minst grad rapporterer at de er eksponert for høy temperatur, er Sverige, Litauen, Storbritannia, Irland og Estland. Andre EU-land det er interessant å sammenlikne seg med, er Tyskland og Nederland (24 %), Frankrike (27 %) og Danmark (20 %).

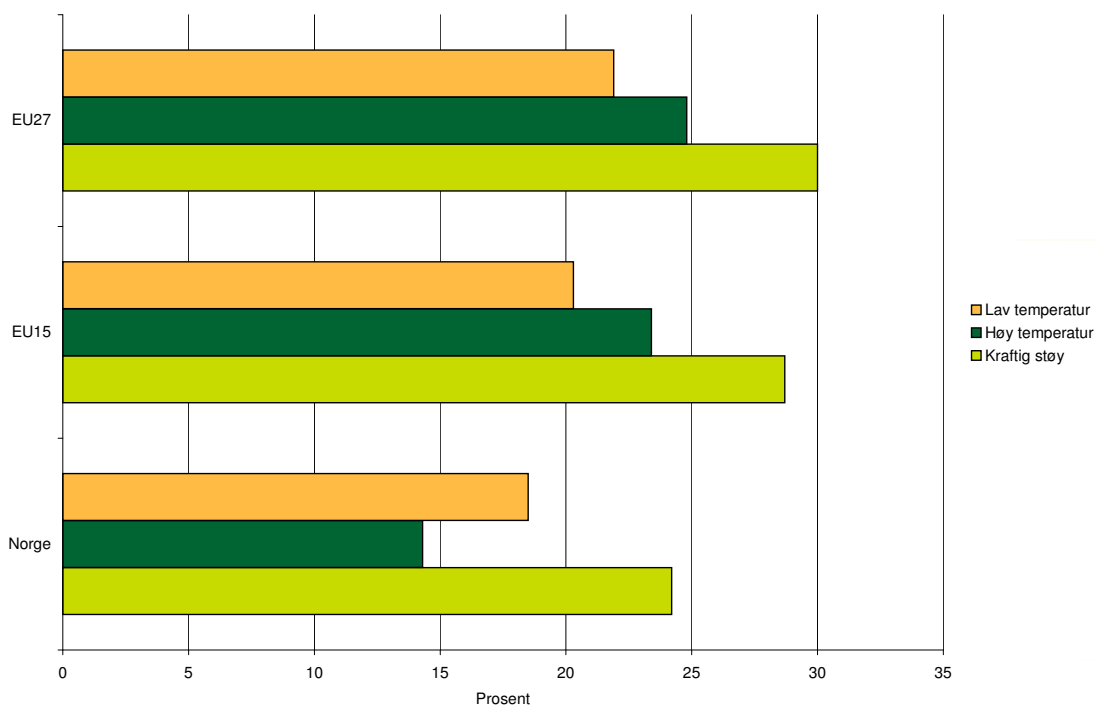
Landene der flest sysselsatte rapporterer at de er eksponert for *lav temperatur*, er stort sett de samme som de landene der flest sysselsatte eksponeres for høy temperatur. Dette kan nok gjenspeile klimaet i de enkelte land og eksempelvis bruk av kjøling i produksjonsanlegg. I Norge rapporterer nærmere 19 prosent at de eksponeres for lav temperatur, og Norge inngår dermed ikke i gruppen av EU-land der eksponeringen for lav temperatur i arbeidet er minst. I gruppen av nordiske land skiller Finland seg ut med en andel på 26 prosent som rapporterer at de eksponeres for lav temperatur en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer. Danmark og Sverige ligger på nivå med Norge. Andelen er mindre i Nederland, Belgia, Østerrike, Irland og Italia enn i øvrige EU-land. I Tyskland rapporterer 18 prosent av de sysselsatte dette, mens andelen er 20 prosent i Storbritannia, 24 prosent i Frankrike og 26 prosent i Finland.

Fremstillingen av de rapporterte eksponeringsforholdene i Norge og EU er deskriptiv. Det er vanskelig å tolke resultatene utover dette siden de deltakende lands ulike kulturelle, sosiale og økonomiske forutsetninger kan ha innvirkning på rapporteringsstilen og således resultatene i de enkelte land. Likevel gjenspeiler eksponeringsfordelingen mellom landene de enkelte lands samfunnsstruktur. Det rapporteres i større grad om eksponering for de fleste kjemiske, fysiske og ergonomiske forhold i de østeuropeiske landene der det fortsatt er mange arbeidsplasser innenfor tradisjonell industri.

Et spørsmål i EWCS som er relevant i tilknytning til eksponeringsforhold i arbeidslivet, lyder: «Når det gjelder helse- og sikkerhetsrisiko i forhold til utførelsen av ditt arbeid, hvor godt informert vil du si at du er?» (se figur 4.4). Andelen som svarer «ikke spesielt godt informert» og «ikke informert i det hele tatt», er 14 prosent i EU27, 15 prosent i EU15 og 10 prosent i Norge. Fordeling for enkeltlandene vises i figur 4.4.

Sysselsatte i Finland, Slovakia, Estland, Ungarn og Tsjekia er de som i minst grad rapporterer at de ikke er informert om helse- og sikkerhetsrisikoen i arbeidet. I disse landene oppleverer med andre ord de sysselsatte at informasjonen er god nok, sammenliknet med sysselsatte i øvrige EU-land. Samtidig er eksponeringen for ulike fysiske og kjemiske risikoforhold i arbeidet størst i disse landene. At rapporteringen på eksponering er høyere kan dermed skyldes en høy grad av bevisstgjøring om helse- og sikkerhetsrisiko blant de

Figur 4.3: Andel som rapporterer at de eksponeres for miljømessige risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer. (EWCS, 2005)



Tabell 4.3: Andel sysselsatte eksponert for miljømessige og fysiske risikofaktorer en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer i enkeltland i EU27 sammenliknet med Norge. (EWCS, 2005)

		Kraftig støy	Høy temperatur	Lav temperatur
Mest eksponert	1	Polen 41,6	Romania 44,9	Hellas 39,0
	2	Slovenia 40,2	Hellas 44,5	Romania 38,4
	3	Estland 39,4	Kypros 36,7	Kypros 32,7
	4	Litauen 39,3	Malta 32,3	Litauen 29,9
	5	Ungarn 38,2	Spania 31,8	Bulgaria 28,5
Minst eksponert	23	Østerrike 24,2	Sverige 17,9	Nederland 17,0
	24	Italia 23,9	Litauen 17,2	Belgia 16,5
	25	Storbritannia 23,7	Storbritannia 16,4	Østerrike 15,7
	26	Luxemburg 23,3	Irland 14,6	Irland 15,2
	27	Nederland 19,9	Estland 14,0	Italia 13,5
		Norge	24,2	Norge 14,3



sysselsatte. Det er imidlertid mer sannsynlig at de sysselsatte i liten grad er klar over helserisikoen på arbeidsplassen og derfor oppgir at de opplever informasjonen som god nok. Nærmere 10 prosent av sysselsatte i Norge rapporterer at de ikke er godt nok informert om helse- og risikoforhold i arbeidet.

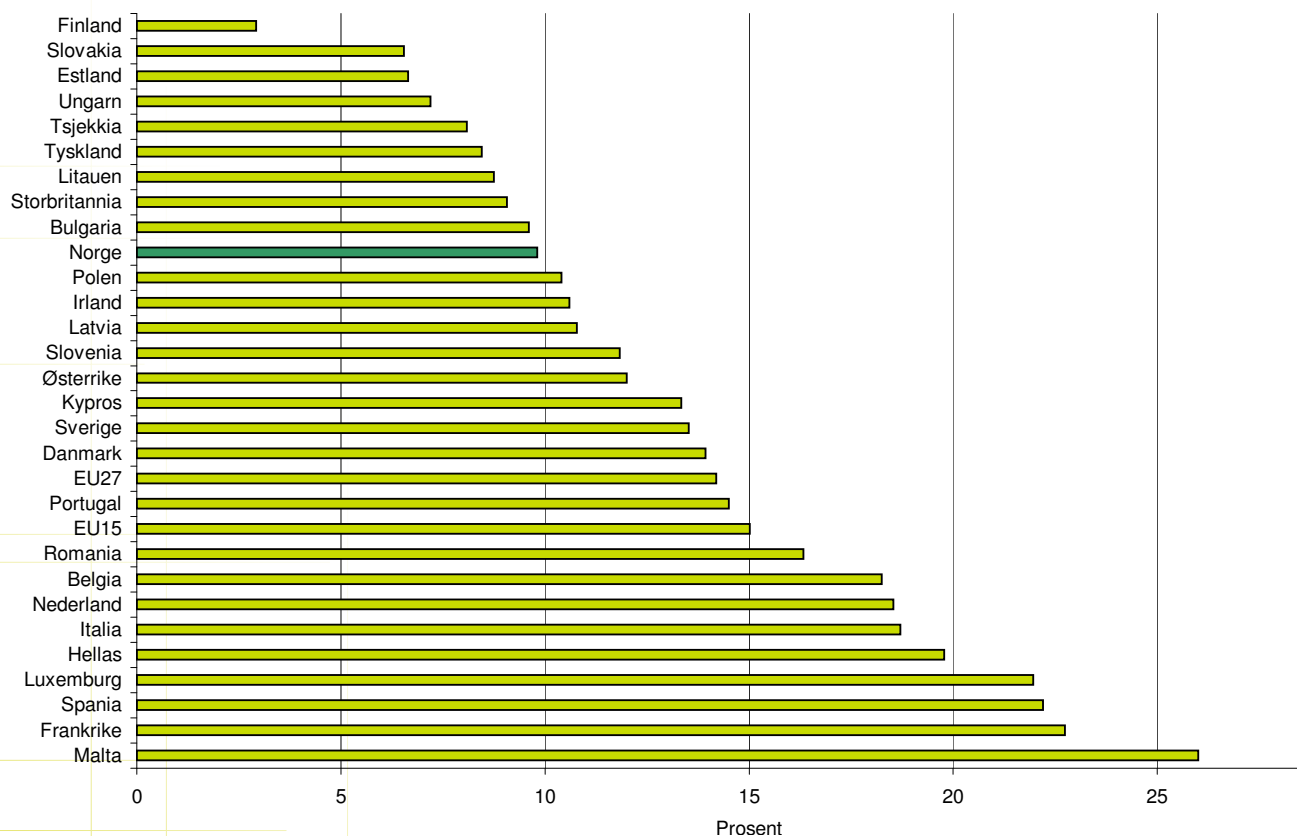
I et overordnet EU-perspektiv opplever sysselsatte i Norge at de er bedre informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet sammenliknet med et gjennomsnitt av EU. Totalt sett er det 14 prosent i EU27 og 15 prosent i EU15 som opplever at informasjonen er mangelfull. Det er derimot bare i gjennomsnitt 9 prosent av de sysselsatte i de nye medlemslandene i EU27 (Bulgaria, Kypros, Tsjekia, Estland, Latvia, Litauen, Malta, Polen, Romania, Slovakia og Slovenia) som rapporterer at de ikke er godt nok informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet.

I løpet av de siste fem årene har det vært en økning på 5 prosent i andelen sysselsatte i EU15 som rapporterer at de ikke er godt nok informert om helse- og sikkerhetsrisiko i

arbeidet. Samtidig har andelen som benytter verneutstyr i EU15, økt fra 28 prosent i 2000 til 32 prosent i 2005. Dette kan tyde på at bevisstgjøringen omkring helseeffekter av arbeidet har økt, og at det er et ønske om mer informasjon om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet.

Virksomhetens størrelse og hvorvidt den sysselsatte har en arbeidskontrakt, har betydning for om vedkommende opplever at informasjonen om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet er god nok. Det ser ut til at sysselsatte som arbeider i større virksomheter, oftere opplever at de er godt informert, sammenliknet med sysselsatte i mindre virksomheter. Videre opplever fast ansatte at de er bedre informert enn sysselsatte med mindre permanente arbeidskontrakter (EWCS, 2005).

Figur 4.4: Andel sysselsatte som rapporterer at de ikke er godt nok informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



## Psykososialt arbeidsmiljø

Sysselsatte i Norge og i de nordiske EU-landene rapporterer om høyere nivåer av krav, kontroll og sosial støtte i arbeidet sammenliknet med et gjennomsnitt av de sysselsatte i EU.

Norske sysselsatte rapporterer i større grad trivsel, tilfredshet og tilhørighet på jobben i tillegg til en høyere grad av jobbsikkerhet og en bedre balanse mellom arbeid og familieliv, enn sysselsatte i EU.



*Psykososialt arbeidsmiljø* blir ofte definert som de psykologiske og sosiale forholdene mennesker opplever på arbeidsplassen (Theorell & Karasek, 1996).

Internasjonal forskning har i de senere år vist at en rekke psykologiske, sosiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer har betydning for helsen. Flere studier viser for eksempel at arbeidstakere som rapporterer høye arbeidskrav kombinert med lav kontroll over egen arbeidssituasjon, løper en større risiko for å få hjerteinfarkt og muskel-/skjelettlidelser. Med spørsmålene som stilles i den fjerde EWCS, er det mulig å benytte Karaseks krav-kontroll-modell som utgangspunkt for å sammenlikne arbeidsmiljøforholdene i de ulike landene.

## JOBBKRAV OG EGENKONTROLL

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). I denne modellen definerer Karasek det psykososiale arbeidsmiljøet med utgangspunkt i de to dimensjonene psykologiske jobbkrav og egenkontroll (beslutningsfrihet). I jobbkrav inngår eksempelvis tidsfrister og arbeidsmengde. Kontrolldimensjonen (autonomi) er bygget opp av en kombinasjon av to teoretisk atskilte begreper: *evneutnyttelse* (utfordringer i forhold til ferdigheter og kunnskaper) og *beslutningsautoritet eller autonomi* (autoritet til å ta beslutninger om egne arbeidsoppgaver) (Karasek & Theorell, 1990).

Kvaliteten på det psykososiale arbeidsmiljøet avgjøres av hvordan ansattes grad av krav og kontroll står i forhold til hverandre. Høye jobbkrav vil ha en negativ innvirkning på arbeidstakere i de tilfeller der de ikke har tilstrekkelig kontroll og frihet til å ta egne avgjørelser om hvordan arbeidet skal utføres (Karasek & Theorell, 1990).

Krav-kontroll-modellen gir opphav til fire typer arbeid: *Aktivt arbeid* som innebærer høye krav og høy kontroll, *høystressarbeid* med høye krav og lav kontroll, *lavstressarbeid* med lave krav og høy kontroll og passivt arbeid med lave krav og lav kontroll.

I figur 5.1 presenteres et todimensjonalt bilde av henholdsvis psykologiske jobbkrav og kontroll som omfatter alle land som inngår i EWCS. Vi ser av figuren at Norge og de nordiske EU-landene (Sverige, Finland og Danmark) befinner seg i området aktivt arbeid («active work organisation») som karakteriseres av høye krav og høy kontroll i arbeidet. Denne arbeidsformen er optimal i forhold til sysselsattes ytelse og prestasjonsevne og innebærer ingen umiddelbare negative konsekvenser for arbeidsforhold og helse. Dersom kontroll-dimensjonen avtar samtidig som jobbkravene er konstante eller økende, vil Norge og de nordiske EU-landene ende opp i kategorien høystressarbeid («high strain work»), som vil kunne påvirke de sysselsattes helse negativt.

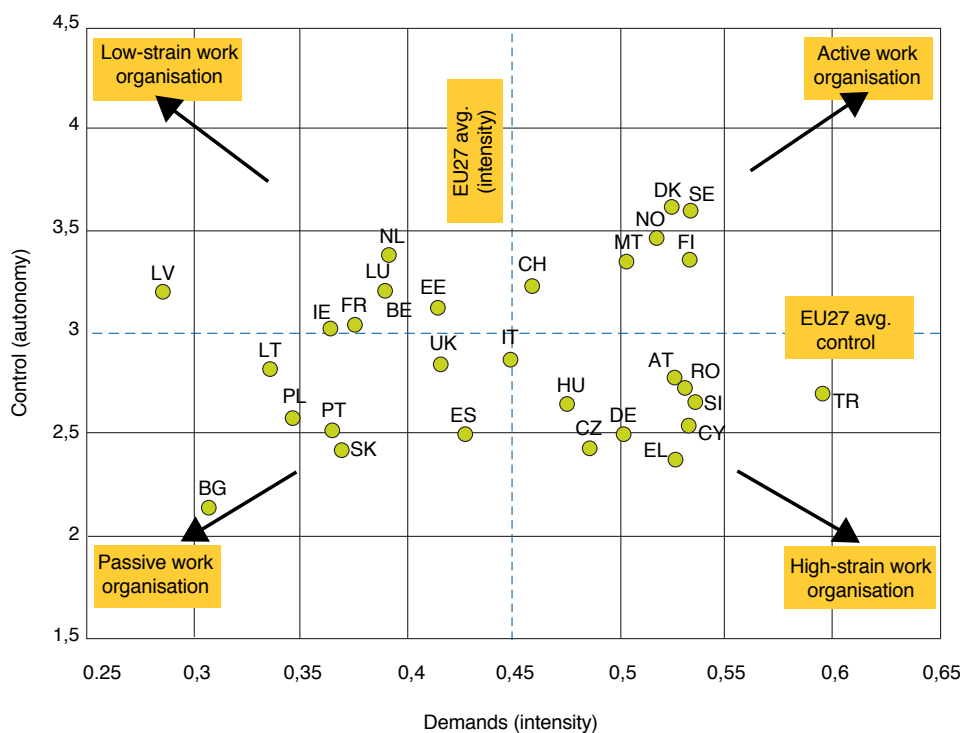
Land som inngår i kategorien høystressarbeid («high strain work organisation»), er østeuropeiske land som Romania, Slovenia, Ungarn og Tsjekia i tillegg til Kypros, Østerrike og Tyskland. Arbeidstakere i disse landene opplever høye krav og lav kontroll. En slik form for organisering av arbeidet vil ha 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.

### PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ:

- Forskning har vist at en rekke psykologiske, sosiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer har betydning for helsen.
- Arbeidstakere som rapporterer høye arbeidskrav kombinert med lav kontroll over egen arbeidssituasjon, løper en større risiko for å få hjerteinfarkt og muskel-/skjelettlidelser.
- Studier av hjerte- og karsykdommer har vist at sosial støtte er en av de viktigste stressreducerende faktorene i arbeidslivet.



Figur 5.1: Jobbkrev og jobbkontroll fordelt på enkeltland.



Figuren er hentet fra Fourth European Working Conditions Survey, 2007, figur 6.12, s 60.

Øverst til venstre i figur 5.1 er kategorien lavstressarbeid («low strain work organisation»). Det som karakteriserer denne formen for arbeid, er lave jobbkrev og høy kontroll. Arbeidet gir få utfordringer, samtidig som de sysselsatte har stor frihet til å ta beslutninger. Stressnivået i denne typen arbeid vil være lavt, og det samme vil kunne gjelde for produktiviteten. Land hvor denne arbeidsformen er gjeldende, er Nederland, Estland, Belgia, Luxemburg, Irland, Frankrike og Latvia. European Foundation påpeker at selv om Belgia, Luxemburg og Nederland er i lavstressarbeid-kategorien, så kjennetegnes disse landene ved et høyt produktivitetsnivå. Dette indikerer at lavstress ikke nødvendigvis betyr lav produktivitet.

Passivt arbeid («passive work organisation») innebærer jobber med lave jobbkrev og lav kontroll. Dette kan medføre tap av evner og redusert evne til å mestre utfordringer. Land som inngår i denne kategorien, er Storbritannia, Spania, Bulgaria, Polen, Portugal, Litauen og Slovakia.

Figur 5.1 er interessant fordi den plasserer Norge i en europeisk sammenheng ut fra et teoretisk rammeverk der psykososiale eksponeringsforhold i arbeidet, som man vet har betydning for helsen, presenteres. Ifølge analyser gjort av European Foundation kan helseplager som magesmerter, stress og angst assosieres med psykososiale eksponeringsforhold som høye krav og lav kontroll i arbeidet.



## JOBBINTENSITET

European Foundation har målt jobbintensitet siden 1991. Tendensen i EU15 de siste 15 årene har vært en økning i jobbintensiteten. Dette bekreftes også i nasjonale arbeidsmiljøundersøkelser. Jobbintensitet måles av en indeks<sup>1</sup> sammensatt av to spørsmål, og kan fungere som mål på kravdimensjonen i Karaseks krav-kontroll-modell.

Intensitetsindeksen måler gjennomsnittet av svarfordelingen til de to spørsmålene som inngår i indeksen. Figur 5.2 viser verdiene for de 27 medlemslandene, EU27, EU15 og Norge. I 2005 er intensitetsindeksen for EU27 43 prosent, mens den er 44 prosent for EU15 og 51 prosent for Norge. Det er store variasjoner mellom landene. Indeksen er høyest i Slovenia med 54 prosent, mens den er over 50 prosent i Tyskland, Norge, Sverige, Finland og Danmark og mindre enn 35 prosent i Bulgaria, Latvia, Litauen og Polen.

I Norge og de nordiske EU-landene er det høyere krav

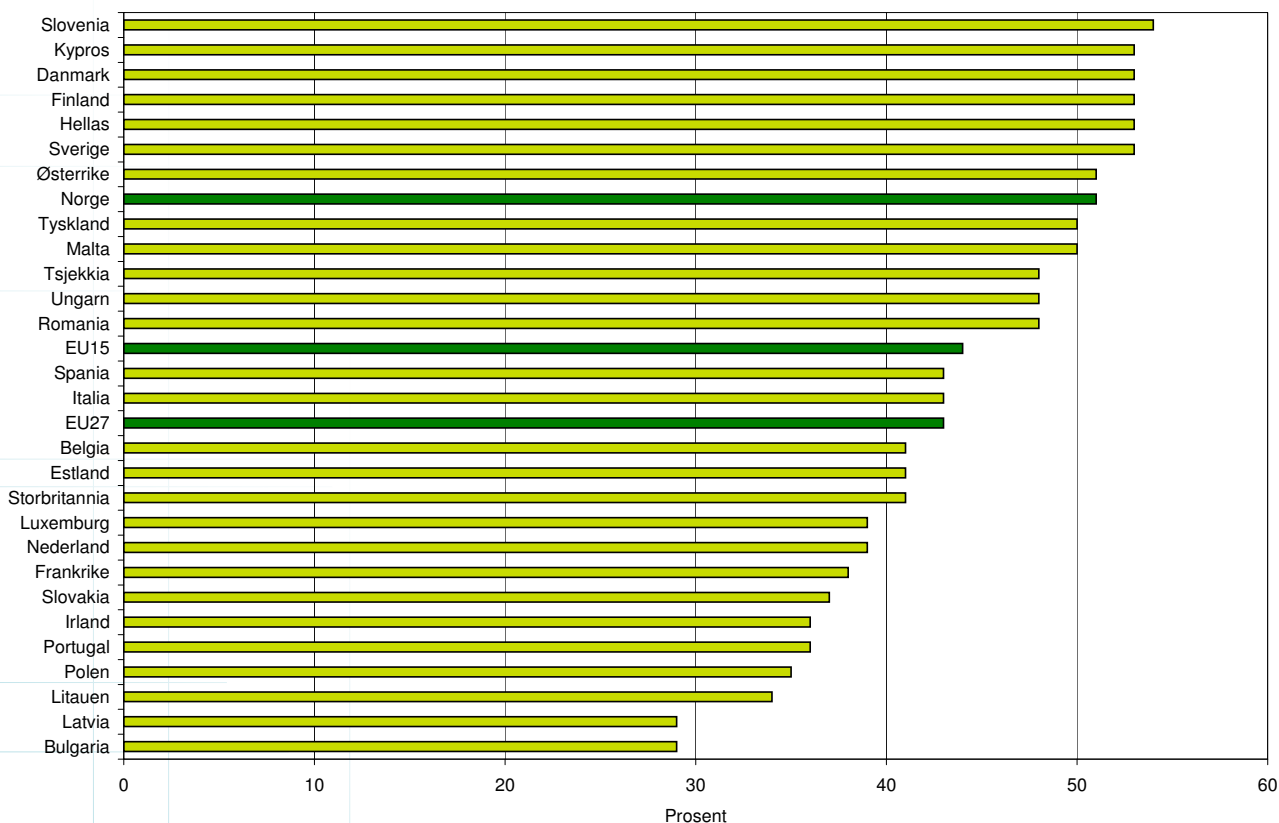
1 Spørsmålene som inngår i indeksen, er følgende: «Involverer arbeidet ditt et veldig høyt arbeidstempo?» og «Involverer arbeidet ditt arbeid etter veldig stramme tidsfrister?». Svarkategoriene er følgende: «hele tiden», «nesten hele tiden», «tre fjerdedeler av tiden», «halvparten av tiden», «en fjerdedel 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.

til intensitet i arbeidet. Sysselsatte i disse landene, som i større grad opplever kontroll i arbeidet, vil antakelig mestre høye krav til intensitet bedre enn sysselsatte i de øvrige landene som rapporterer på et likt nivå.

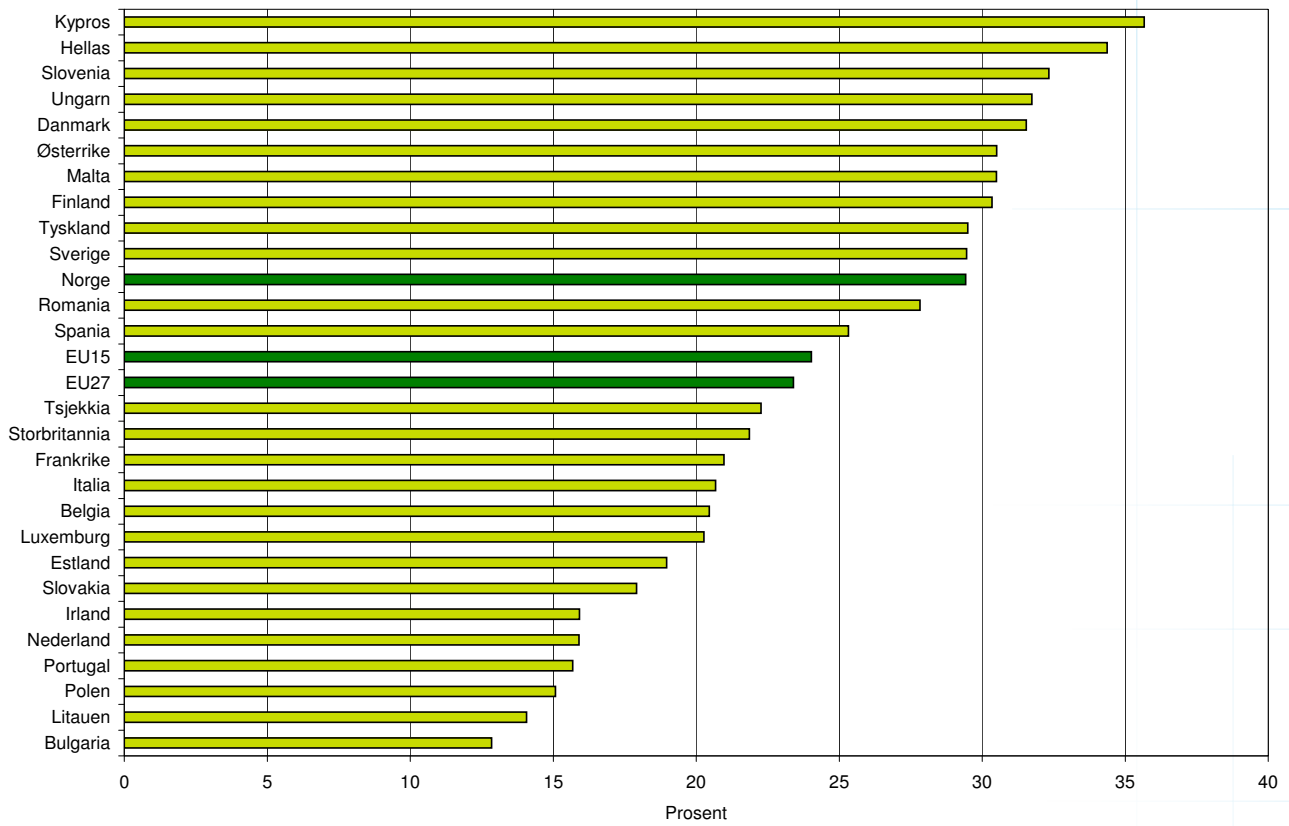
Det er også interessant å se svarfordelingen til de øverste svarkategoriene «hele tiden» og «nesten hele tiden» på indeksen jobbintensitet/krav. Figur 5.3 viser at andelen som svarer at de «hele tiden» / «nesten hele tiden» opplever jobbintensitet i arbeidet, er 28 prosent i Norge, 24 prosent i EU15 og 23 prosent i EU27. Konklusjonen er at sysselsatte i Norge i større grad rapporterer jobbintensitet, sammenliknet med et gjennomsnitt av EU. Figur 5.3 viser samtidig at sysselsatte i de nordiske EU-landene og Tyskland i større grad rapporterer at de ofte opplever høy jobbintensitet enn norske sysselsatte.

Andelen sysselsatte som har svart «nesten aldri» / «aldri» på indeksen, er 19 prosent i Norge, 31 prosent i EU15 og EU27, 23 prosent i Tyskland, 18 prosent i Danmark, 16 prosent i Finland, 40 prosent i Frankrike, 28 prosent i Nederland, 12 prosent i Sverige og 35 prosent i Storbritannia. I Frankrike og Nederland er det med andre ord en større andel som rapporterer om lave jobbkrav / lav jobbintensitet, enn i Norge og nordiske EU-land. I Tyskland er fordelingen mellom dem som rapporterer at de «hele tiden» / «nesten hele tiden» og «nesten aldri» / «aldri» opplever jobbintensitet, nesten like stor.

Figur 5.2: Intensitetsindeks etter ulike land (%). (EWCS, 2005)



Figur 5.3: Andel sysselsatte som rapporterer at de «hele tiden» og «nesten hele tiden» opplever jobbintensitet, etter land. (EWCS, 2005)



## AUTONOMI/SELVBESTEMMELSE

Autonomi/selvbestemmelse utgjør en sentral del av kontroll-dimensjonen i Karaseks krav-kontroll-modell.

I løpet av de siste 20 årene har arbeidsforholdene i EU endret seg som følge av kravene fra 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 en følge av dette har organiseringen av arbeidet endret seg fra tradisjonelle hierarkiske strukturer med flere leder-nivåer og begrenset autonomi for den ansatte, til flatere ledelsesstrukturer med økt autonomi, medvirkning og samarbeid. Denne trenden er imidlertid mer tydelig i Nord-Europa enn i Sør- og Øst-Europa.

I EWCS er det utarbeidet en indeks basert på fem spørsmål. Disse fem spørsmålene representerer hver sin dimensjon<sup>2</sup>. 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 dimensjonen dreier seg om hvorvidt arbeidstakeren har innflytelse over valg av samarbeidspartnere, og den femte om ansatte kan ta pauser etter eget ønske. Indeksen går fra én til fem, der én indikerer at arbeidstaker har kontroll over én dimensjon i indeksen, to at arbeidstaker har kontroll over to dimensjoner osv.

Totalt sett opplever selvstendig næringsdrivende større grad av autonomi i arbeidet sammenliknet med ansatte. De videre analysene omfatter derfor kun ansatte.

Sysselsatte i Norge og i de nordiske EU-landene (se figur 5.4) rapporterer at de i gjennomsnitt har stor grad av kontroll når det gjelder nærmere fire av fem av dimensjonene i indeksen autonomi. Norge har en skår på 3,5, mens Danmark og Sverige har en skår på 3,6. I EU, hvor arbeidstakerne rapporterer at de har stor grad av kontroll over tre dimensjoner i indeksen, er skåren på 2,8 (EU15). 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. Sør- og østeuropeiske land har den laveste skåren med Hellas (2,4) og Bulgaria (2,1) nederst. I forhold til EU generelt ser det ut til at arbeidstakerne i Norge og de nordiske

EU-landene opplever mer kontroll i form av autonomi/selvbestemmelse i arbeidet. Dette er i samsvar med figur 5.1.

På grunn av begrensninger i utvalget er det ikke mulig å analysere forskjeller mellom land ut fra sektor eller yrkeskategorier. Vi kan derimot se at det er store forskjeller mellom sektorer og yrker i EU27 generelt når det gjelder autonomi på arbeidsplassen. Det høyeste nivået av autonomi er i finans, vann/kraft/elektrisitet og eiendom. Det laveste nivået av autonomi er i hotell- og restaurantnæringen samt i industrien. Det er enda større forskjeller mellom ulike yrkeskategorier der ledere (4,0), akademikere og teknikere (ingeniører) skårer høyere enn maskinoperatører (1,8) og ufaglærte (2,4), som skårer lavest.

Det er også forskjeller i opplevd autonomi når det gjelder bruk av ulikt teknisk utstyr på arbeidsplassen. Det er interessant å se at bruk av informasjonsteknologi i stor grad assosieres med et høyere nivå av autonomi, sammenliknet med arbeidsplasser der det benyttes maskinteknologi eller ingen form for teknisk utstyr i det hele tatt. Forskjeller mellom næring/yrker og bruk av informasjonsteknologi på arbeidet gjenspeiles i fordelingen på autonomiskalaen for de ulike landene. Sør- og østeuropeiske land har større grad av tradisjonell industri versus nordeuropeiske og nordiske land, hvor det i større grad benyttes informasjonsteknologi i arbeidet. Dette kan være én av flere årsaker til forskjellene mellom landene.

### Rotasjon i arbeidsoppgaver og samarbeid

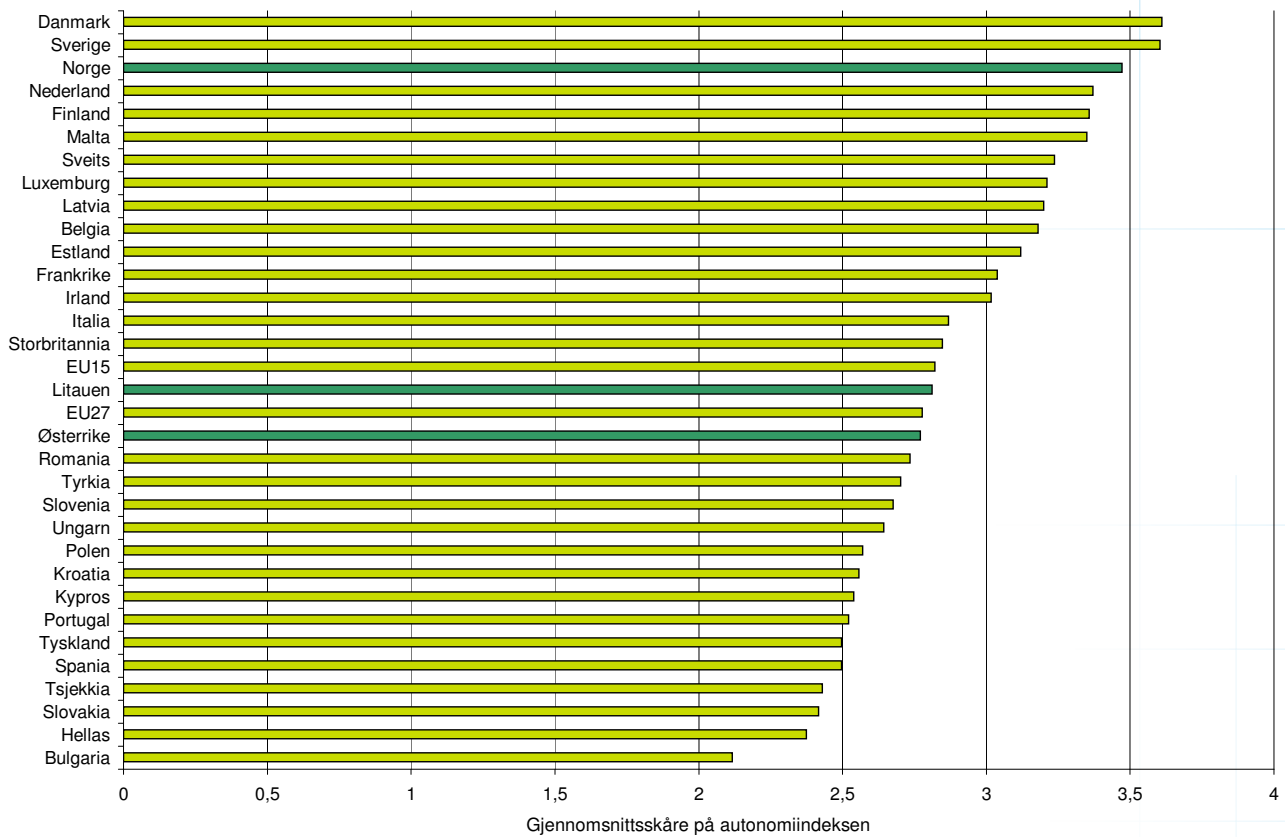
En annen forskjell på tradisjonelle og nye former for arbeidsorganisering er det økte fokuset på rotasjon i arbeidsoppgaver og samarbeid i den senere tid. I EU27 rapporterer nærmere 50 prosent av de ansatte at de roterer på arbeidsoppgavene, og 60 prosent at de utfører alt eller deler av arbeidet i team.

Figur 5.5 viser nivået av rotasjon i arbeidsoppgaver og samarbeid i de ulike europeiske landene. Begge former for arbeidsorganisering rapporteres hyppigst i Slovenia og Nederland og minst i Frankrike, Ungarn, Italia, Portugal og Spania. I overkant av 75 prosent av de sysselsatte i Norge rapporterer at de arbeider i team, mens andelen er 70 prosent i Sverige og 60 prosent i Danmark. Finland rapporterer på samme nivå som Norge, mens 60 prosent av tyske sysselsatte arbeider i team. I overkant av 70 prosent i Danmark rapporterer at de har roterende arbeidsoppgaver, sammenliknet med i overkant av 55 prosent i Norge og 58 prosent i Sverige.

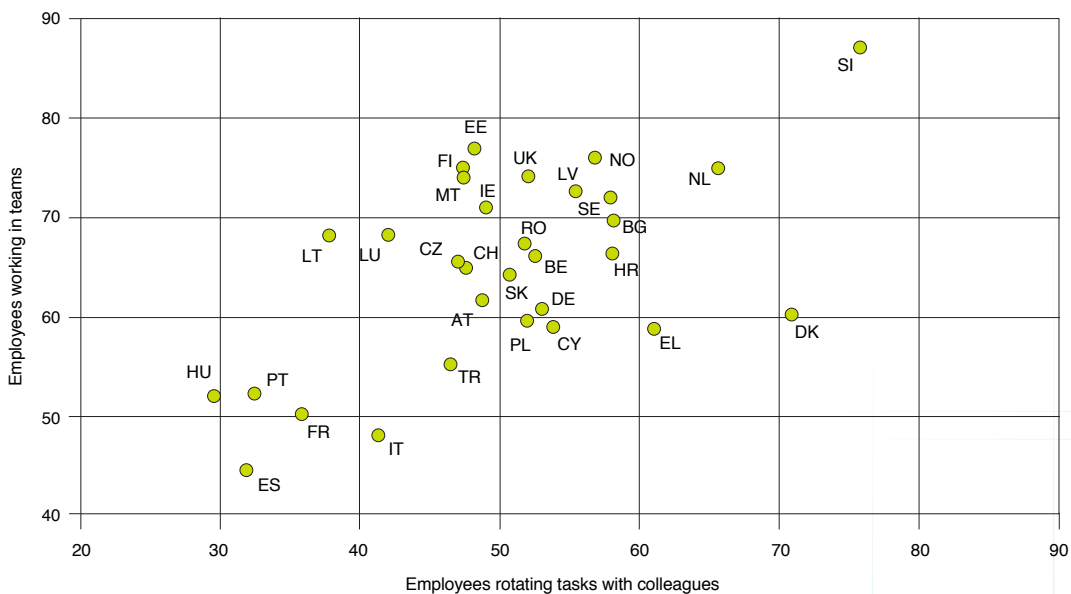
I spørreskjemaet til EWCS stilles det oppfølgings-spørsmål for å måle nivået av autonomi i tilknytning til disse nye formene for arbeidsorganisering. Hovedspørsmålet er «Involverer jobben din rotering av arbeidsoppgavene mellom deg og dine kollegaer?» med oppfølgings-spørsmålet «Krever oppgavene forskjellige evner?» og «Hvem bestemmer fordelingen av arbeidsoppgavene?» 78 prosent av de sysselsatte i EU rapporterer at rotering av arbeidsoppgaver krever at en har ulike evner tilpasset de ulike arbeidsoppgavene.

<sup>2</sup> Fem spørsmål måler autonomi/ selvbestemmelse i arbeidet: «Har du mulighet til selv å bestemme eller forandre rekkefølgen på dine oppgaver?» «Har du mulighet til selv å bestemme eller forandre dine arbeidsmetoder?», «Har du mulighet til selv å bestemme eller forandre ditt arbeidstempo?» med svar kategoriene «ja» og «nei», og «Har du innflytelse over valg av arbeidspartnere?» og «Du kan ta en pause når du ønsker det» med femdelt svarskala som er kodet om til en dummy-variabel «ja» og «nei». Chronbachs alpha (D) = 0,58  
Siden svarkategoriene er kodet om til dummy-variabler, innebærer dette at verdien 1= ja, som i denne sammenhengen betyr at arbeidstakeren har kontroll over én av dimensjonene som inngår i indeksen. 2 innebærer at respondenten har kontroll over to dimensjoner osv.

Figur 5.4: Autonomi på arbeidsplassen i alle deltakende land og EU totalt. (EWCS, 2005)



Figur 5.5: Rotasjon i arbeidsoppgaver og teamarbeid i alle deltakende land (%):



Figuren er hentet fra Fourth European Working Conditions Survey, 2007, figur 6.2, s 52.



50 prosent rapporterer at det er arbeidstakerne selv som bestemmer arbeidsdelingen. På bakgrunn av dette er nivået av autonomi assosiert med denne indikatoren relativt høy.

Hovedspørsmålet som stilles i forhold til teamarbeid, er «Involverer din jobb at du utfører alt eller deler av ditt arbeid i team?» med oppfølgingsspørsmålet «Bestemmer medlemmene i teamet selv fordelingen av arbeidsoppgavene og hvem som leder teamet?» 50 prosent av de ansatte som arbeider i team, sier at de kan være med å bestemme arbeidsfordelingen. Mindre enn 30 prosent rapporterer at de kan velge lederen av teamet. Nivået av autonomi og medbestemmelse er dermed lavere i teamarbeid enn for rotering av arbeidsoppgaver.

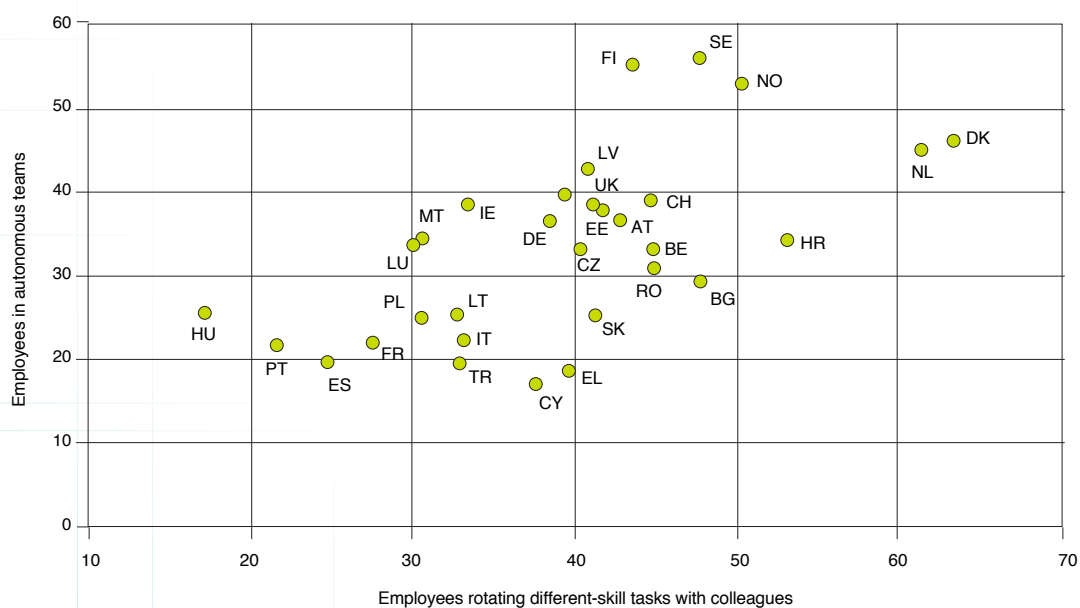
Figur 5.6 viser at sysselsatte i de nordiske EU-landene, Norge og Nederland i større grad rapporterer at de arbeider i selvstyrte team og har varierte arbeidsoppgaver som krever ulike ferdigheter, sammenliknet med sysselsatte i øvrige EU-land. Tyskland og Storbritannia rapporterer dette i mindre grad.

## STYRT I ARBEIDET

Når sysselsattes 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. EWCS omfatter fem spørsmål som beskriver indikatoren styrt i arbeidet. Spørsmålene gjenspeiles i figur 5.7. Andelen som rapporterer at de er styrt av kunder, klienter og liknende, er større i Norge enn i et gjennomsnitt av EU, mens andelen som rapporterer at de er styrt av den automatiske hastigheten til en maskin, er større i EU generelt enn i Norge.

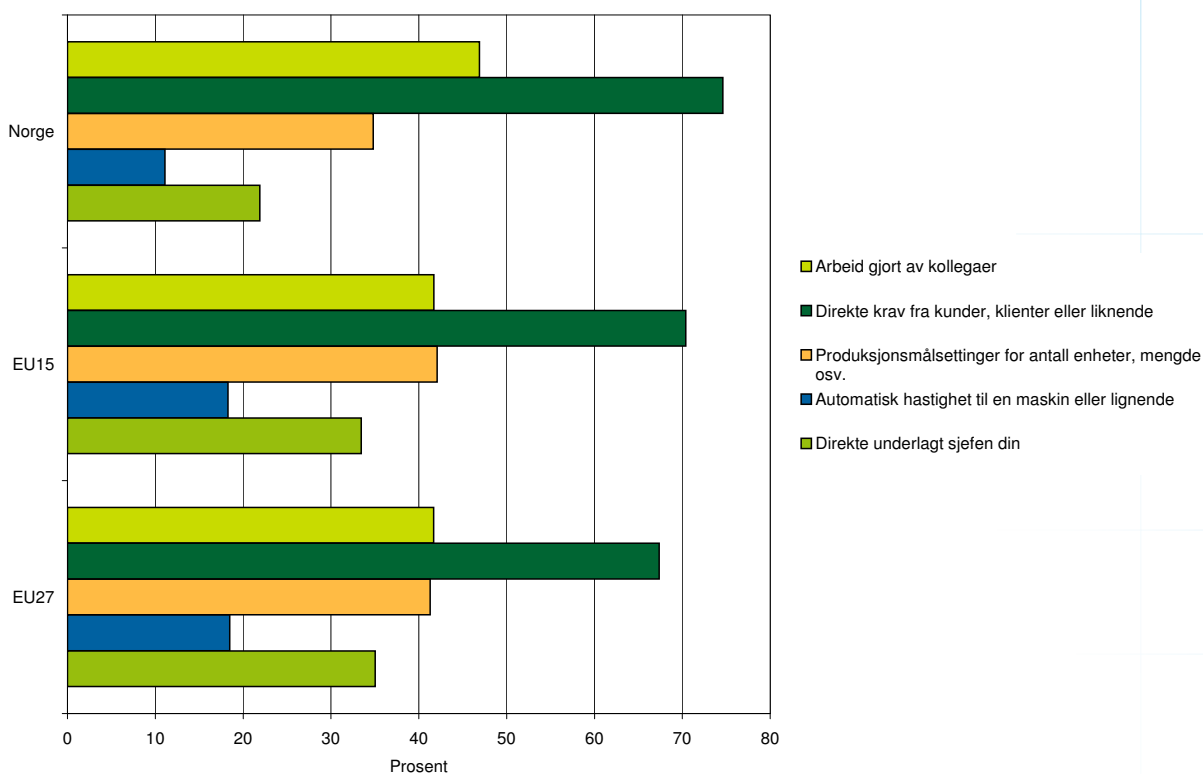
Både i Norge, i de nordiske EU-landene og i EU er det en betydelig større andel sysselsatte som opplever at arbeidstempoet er styrt direkte av krav fra kunder, klienter eller liknende, enn av de øvrige målene for *styrt i arbeidet*. Færrest rapporterer at de er styrt av den automatiske hastigheten til en maskin eller liknende. Denne andelen har i løpet av de siste 15 årene blitt mindre, noe som er et uttrykk for at arbeidsmarkedet dreier mot mer serviceorienterte bransjer og bort fra tradisjonell industri (EWCS, 2007).

Figur 5.6: Rotasjon i arbeidsoppgaver som krever ulike ferdigheter og arbeid i selvstyrte team i alle deltakende land (%).



Figuren er hentet fra Fourth European Working Conditions Survey, 2007, figur 6.3, s 53.

Figur 5.7: Andel sysselsatte som rapporterer at de er styrt i arbeidet. (EWCS, 2005)



European Foundation fremhever at det er tre dimensjoner i *styrt i arbeid* som ikke entydig kan plasseres etter en inndeling i industrisamfunn versus kunnskaps-/servicesamfunn. Disse tre dimensjonene påvirker mer enn en tredjedel av arbeidstakerne i EU og dreier seg om i hvilken grad arbeidstakere er styrt av kollegaers arbeid og produksjonsmålsettinger og i hvilken grad de er underlagt sjefen. Disse betingelsene reflekterer organisatoriske forhold i større grad enn ytre betingelser. Det er en økende trend at sysselsatte styres av høyere krav til økt produksjon og at arbeidet i større grad styres av arbeid utført av kollegaer. Direkte kontroll av en overordnet viser en nedadgående trend.

Andelen sysselsatte i Norge som rapporterer at arbeidstempoet er avhengig av arbeid utført av kollegaer, er høyere sammenliknet med et gjennomsnitt av EU. I Norge rappor-

terer tre av fire at arbeidstempoet er avhengig av direkte krav fra kunder, klienter eller liknende. Dette er høyere enn i både EU15 og EU27. Nærmere 35 prosent av de sysselsatte i Norge rapporterer at arbeidstempoet er styrt av produksjonsmålsettinger for antall enheter osv. Dette er lavere sammenliknet med EU der rundt to av fem rapporterer dette.

I forhold til samfunnmessige endringer og ulikheter mellom de enkelte land i EU er det spesielt interessant å se på fordelingen til de ulike landene når det gjelder i hvilken grad sysselsatte opplever at de er styrt av direkte krav fra kunder, klienter og liknende, versus i hvilken grad sysselsatte opplever å være styrt av automatisk hastighet til en maskin eller liknende.



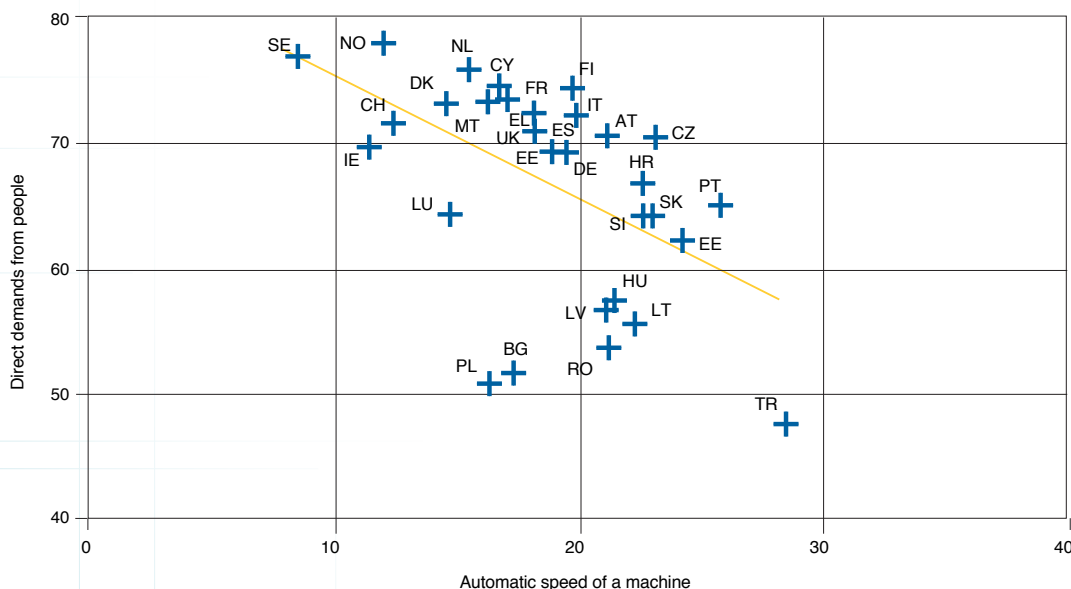
Figur 5.8 viser andelen sysselsatte som opplever at de har et arbeid hvor de er styrt av direkte krav fra kunder/klienter og liknende, versus andelen som er styrt av den automatiske hastigheten til en maskin, fordelt på ulike land. Det er en synlig negativ sammenheng mellom forekomsten av de to styrt i arbeid-faktorene, der den ene gjenspeiler kravene i et industrisamfunn og den andre kravene i et kunnskaps- og servicesamfunn. I Tyrkia og de fleste østeuropeiske land er arbeidstakerne i større grad styrt av den automatiske hastigheten til en maskin enn av direkte krav fra mennesker, mens arbeidstakerne i Norge og de nord- og til dels vesteuropeiske landene i større grad er styrt av kunder, klienter og liknende. Totalt sett ser det likevel ut til at færre sysselsatte styres av maskiner, mens flere styres av kunder og klienter, uavhengig av land. Dette bildet er et godt bevis på endringene i arbeidsmarkedet generelt i EU-landene.

Figur 5.9 viser i hvilken grad sysselsatte opplever at de er styrt av direkte krav fra kunder, klienter og liknende, samt i hvilken grad de er under direkte kontroll av en overordnet, fordelt på ulike land. Det er også her en negativ sammenheng mellom landene i forhold til hvordan sysselsatte opplever at de er styrt i arbeidet. Jo mer de er styrt av en overordnet,

desto mindre er de styrt av kunder, klienter og liknende. For nordeuropeiske EU-land og Norge er arbeidet mer bestemt av direkte krav fra kunder, klienter og liknende, mens direkte kontroll av en overordnet forekommer i mindre grad. Sysselsatte i østeuropeiske land som Bulgaria og Kroatia rapporterer derimot at de i større grad arbeider under direkte kontroll av en overordnet, sammenliknet med sysselsatte i øvrige EU-land. Kypros, Malta og Storbritannia er blant unntakene fra dette mønsteret. I disse landene er arbeidet bestemt ut fra krav fra kunder, klienter og liknende samtidig som de sysselsatte rapporterer at de er under direkte kontroll av en overordnet.

Når det gjelder helseplager, er det avdekket direkte sammenhenger mellom fysiske helseproblemer og i hvilken grad sysselsatte er styrt av hastigheten til en maskin eller av produksjonsmålsettinger. Arbeidstakere som i stor grad rapporterer å være styrt av maskiner, opplever også mindre autonomi i arbeidet og opplever arbeidet som mer intenst og stressende. Arbeidstakere med arbeid som i større grad er styrt av direkte krav fra mennesker, rapporterer derimot et høyere nivå av negative psykologiske helseproblemer.

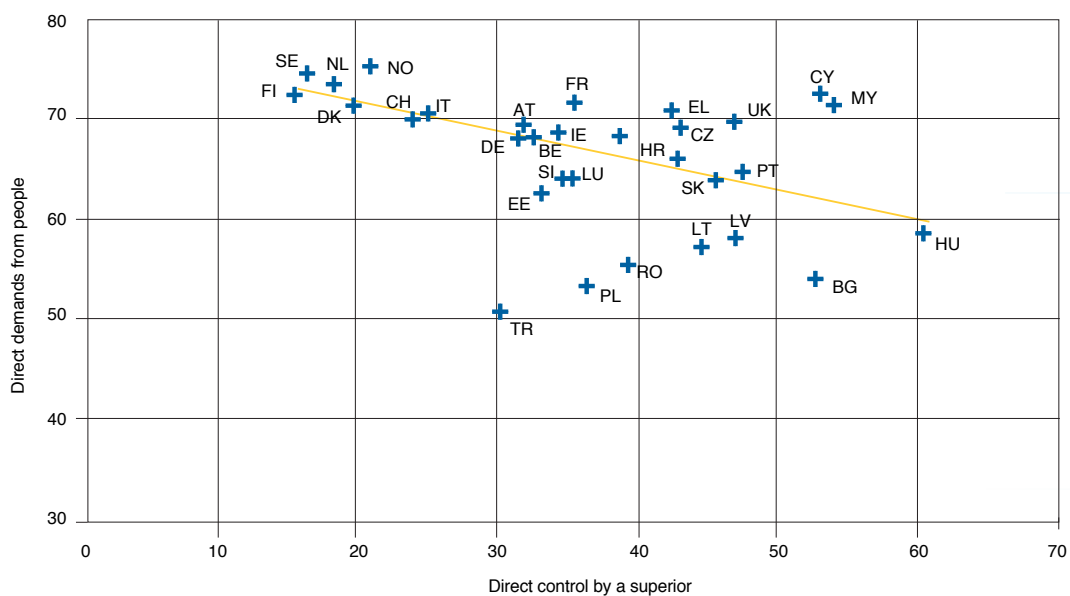
Figur 5.8: Andel som styres av direkte krav fra kunder klienter og liknende, og andel som styres av den automatiske hastigheten til en maskin (%).



Figuren er hentet fra Fourth European Working Conditions Survey, 2007, figur 6.6, s 54.



Figur 5.9: Andel som opplever å være styrt av krav fra kunder, klienter og liknende, samt å være styrt av nærmeste leder, etter land (%).



Figuren er hentet fra Fourth European Working Conditions Survey, 2007, figur 6.7, s 57.



## FAGLIGE UTVIKLINGSMULIGHETER

Karasek og Theorell (1990) hevder at kontrolldimensjonen er bygget opp av en kombinasjon av to atskilte komponenter: *evneutnyttelse*, det vil si i hvilken grad arbeidstakeren får utnyttet og utviklet de ulike ferdighetene eller kunnskapene han eller hun innehar, og *beslutningsautoritet* eller autonomi, det vil si om arbeidstakeren har autoritet til å ta beslutninger om egne arbeidsoppgaver. Det gjensidig forsterkende forholdet mellom de to komponentene bygger på at det er utnyttelsen av evner som på lang sikt gir ansatte innflytelse over arbeidsprosessene.

Læring i arbeidet har vist seg å ha betydning for arbeidstakerens fysiske og spesielt psykiske velvære. Sammenliknet med et gjennomsnitt av EU rapporterer norske sysselsatte i større grad faglige utviklingsmuligheter i arbeidet (se figur 5.10).

Det er først og fremst sysselsatte i de nordiske og vesteuropeiske landene som rapporterer at de har faglige utviklingsmuligheter i arbeidet. Andelen som rapporterer at de får opplæring betalt av arbeidsgiver, er 26 prosent i EU27

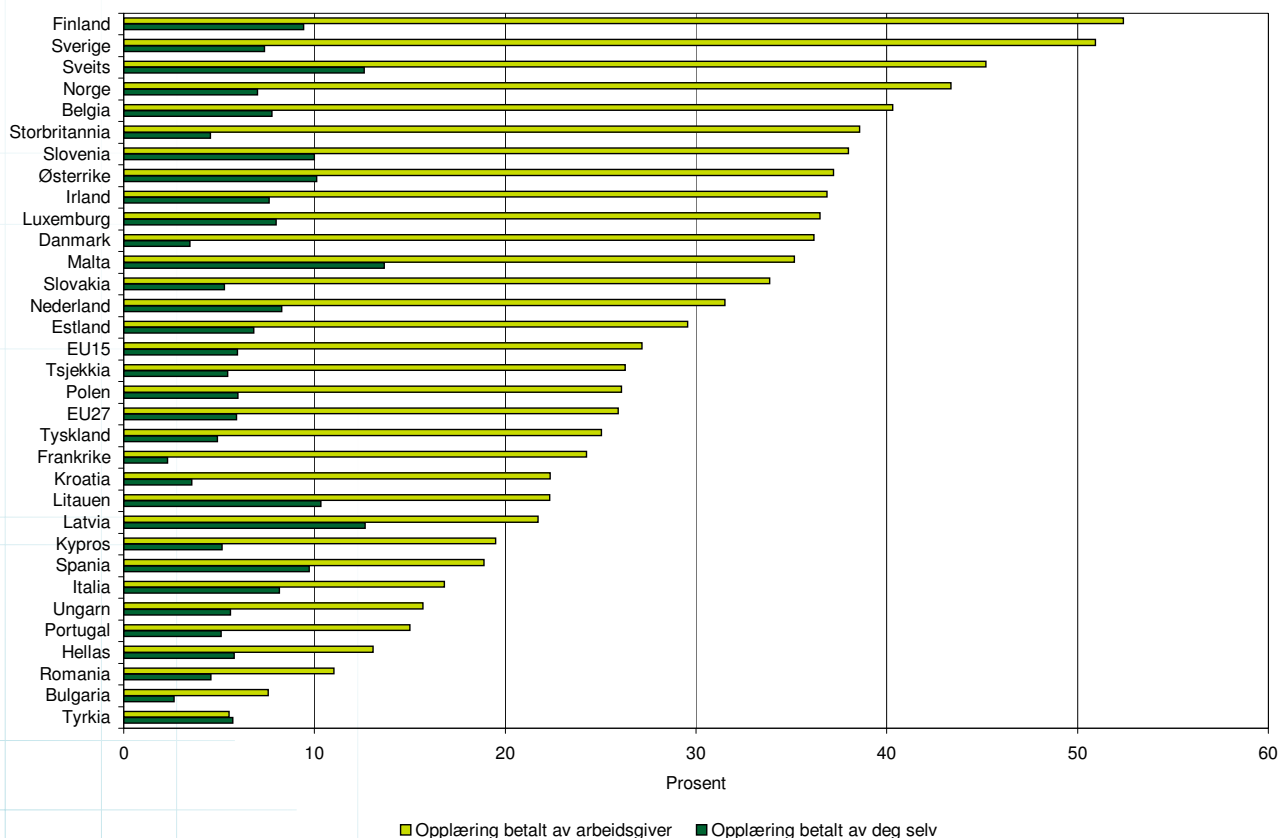
og 27 prosent i EU15. I Norge er andelen 43 prosent. I de nordiske EU-landene er andelen som rapporterer at de får opplæring betalt av arbeidsgiver, høyest i Finland (52 %) og Sverige (51 %) og lavest i Danmark (36 %). Øvrige land det er interessant å sammenlikne Norge med, er Storbritannia med en andel på 39 prosent, Nederland med 32 prosent og Tyskland med 25 prosent.

## SOSIAL STØTTE

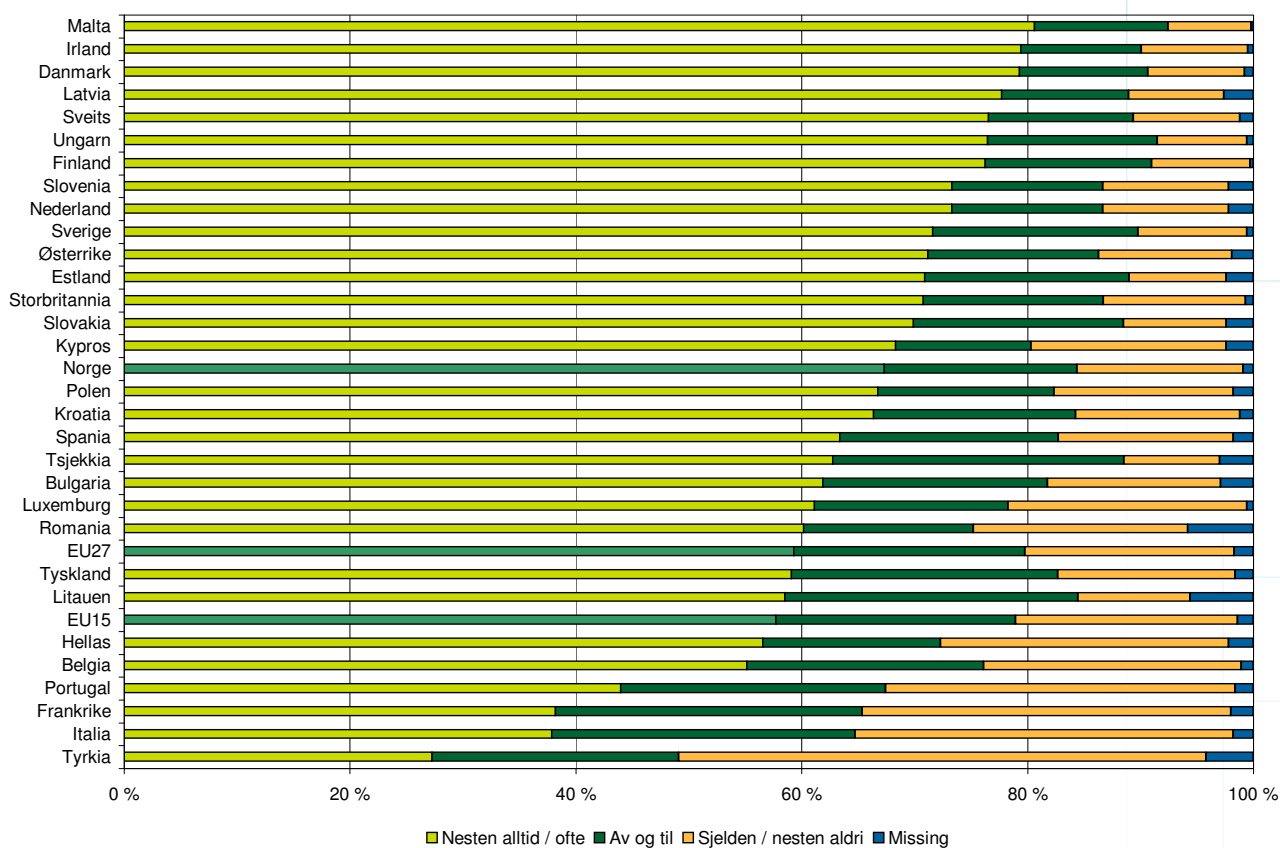
Krav-kontroll-modellen ble videreutviklet av Karasek og Theorell (1990) til å inkludere dimensjonen sosial støtte<sup>3</sup> og refereres i dag til som krav-kontroll-støtte-modellen. Studier av hjerte- og karsykdommer har vist at sosial støtte er en av de viktigste stressreducerende faktorene i arbeidslivet (Karasek & Theorell, 1990). Støtte fra nærmeste leder

3 Sosial støtte måles i EWCS ved hjelp av spørsmålene: «Du kan få hjelp fra kollegaer hvis du ber om det» og «Du kan få hjelp fra din overordnet/sjef hvis du ber om det.»

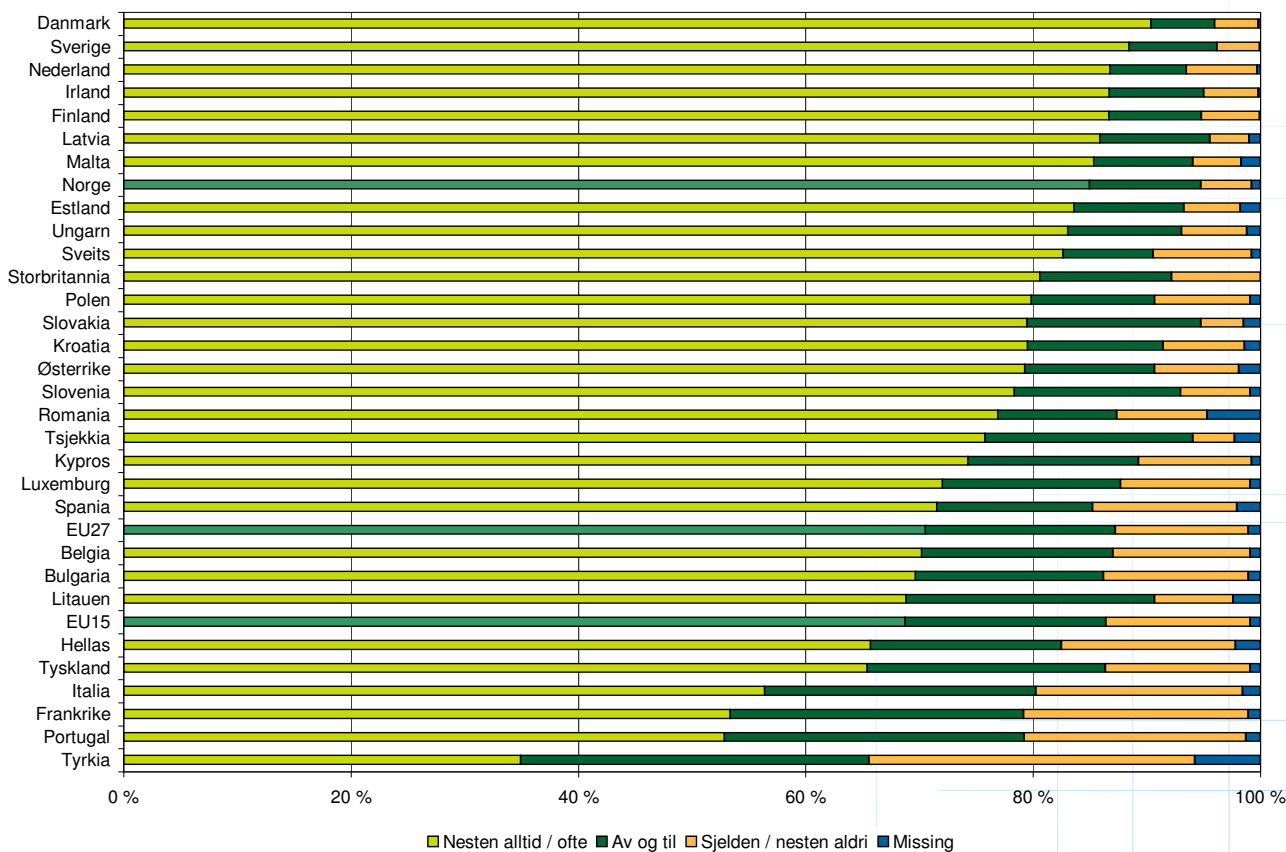
Figur 5.10: Andel sysselsatte som rapporterer om faglige utviklingsmuligheter i arbeidet, i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



Figur 5.11: Andel sysselsatte som rapporterer lederstøtte, fordelt på tre kategorier. (EWCS, 2005)



Figur 5.12: Andel sysselsatte som rapporterer kollegastøtte, fordelt på tre svarkategorier, i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



ser ut til å ha enda større betydning for helse, sykefravær og turnover enn støtte fra kollegaer.

Figur 5.11 viser ingen geografisk inndeling som kan bidra til å forklare forskjellene mellom landene med hensyn til andelen sysselsatte som opplever lederstøtte. Andelen som rapporterer at de nesten alltid / ofte får støtte fra leder/overordnet, er 56 prosent i EU15 og 59 prosent i EU27. I Norge er andelen 63 prosent. Lederstøtte rapporteres i høyere grad i Danmark (79 %) og Finland (76 %) enn i Sverige (72 %). Likevel er andelen høyere i Sverige enn i Norge (63 %). I Tyskland rapporterer 59 prosent at de nesten alltid / ofte opplever lederstøtte, mens andelen i Nederland er 73 prosent.

Figur 5.12 viser at andelen sysselsatte som rapporterer kollegastøtte, er 69 prosent i EU15, 71 prosent i EU27 og 85 prosent i Norge. Danmark (90 %), Sverige (88 %) og Nederland (87 %) har høyest antall sysselsatte som rapporterer kollegastøtte, sammenliknet med sysselsatte i øvrige EU-land. 81 prosent av de sysselsatte i Storbritannia rapporterer kollegastøtte, mens andelen er 65 prosent i Tyskland. Dermed befinner Tyskland seg blant de landene der sysselsatte rapporterer om mindre grad av kollegastøtte. Det er flere som rapporterer at de får støtte fra kollegaer, enn fra overordnede både i Norge, de nordiske EU-landene og EU.

## VOLD OG TRAKASSERING

### Mobbing og trakassering

Nasjonale arbeidsmiljøundersøkelser har i de senere år fokusert på den økende forekomsten av psykiske helseproblemer relatert til negative sosiale relasjoner på jobben. Forhold som kan medføre helseproblemer, er blant annet mobbing, vold og trusler om vold<sup>4</sup>. Forskning viser at hvis mobbing, trakassering og vold ikke håndteres effektivt, vil det ha ødeleggende effekter, ikke bare på individuell velvære og prestasjonsnivået til offeret, men også for det psykososiale arbeidsmiljøet som helhet og for prestasjonsnivået og omsetningen til hele organisasjonen.

Det å oppleve mobbing/trakassering er forbundet med en betydelig reduksjon i jobbtilfredshet, og resultater fra en rekke undersøkelser viser at de som utsettes for mobbing, rapporterer flere helseproblemer enn andre arbeidstakere (Einarsen & Mikkelsen, 2003). EWCS-rapporten konkluderer at det er klare sammenhenger mellom negative sosiale relasjoner som trakassering og vold / trusler om vold på arbeidsplassen, og arbeidsrelaterte helseplager som søvnproblemer, angst, magesmerter og irritabilitet.

4 Spørsmålet som stilles i EWCS, er: «Har du i løpet av de siste 12 måneder blitt utsatt for trusler om fysisk vold, fysisk vold begått av personer som arbeider på din arbeidsplass, fysisk vold fra andre personer, sjikane/trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet?» Svarkategoriene er «ja» og «nei».

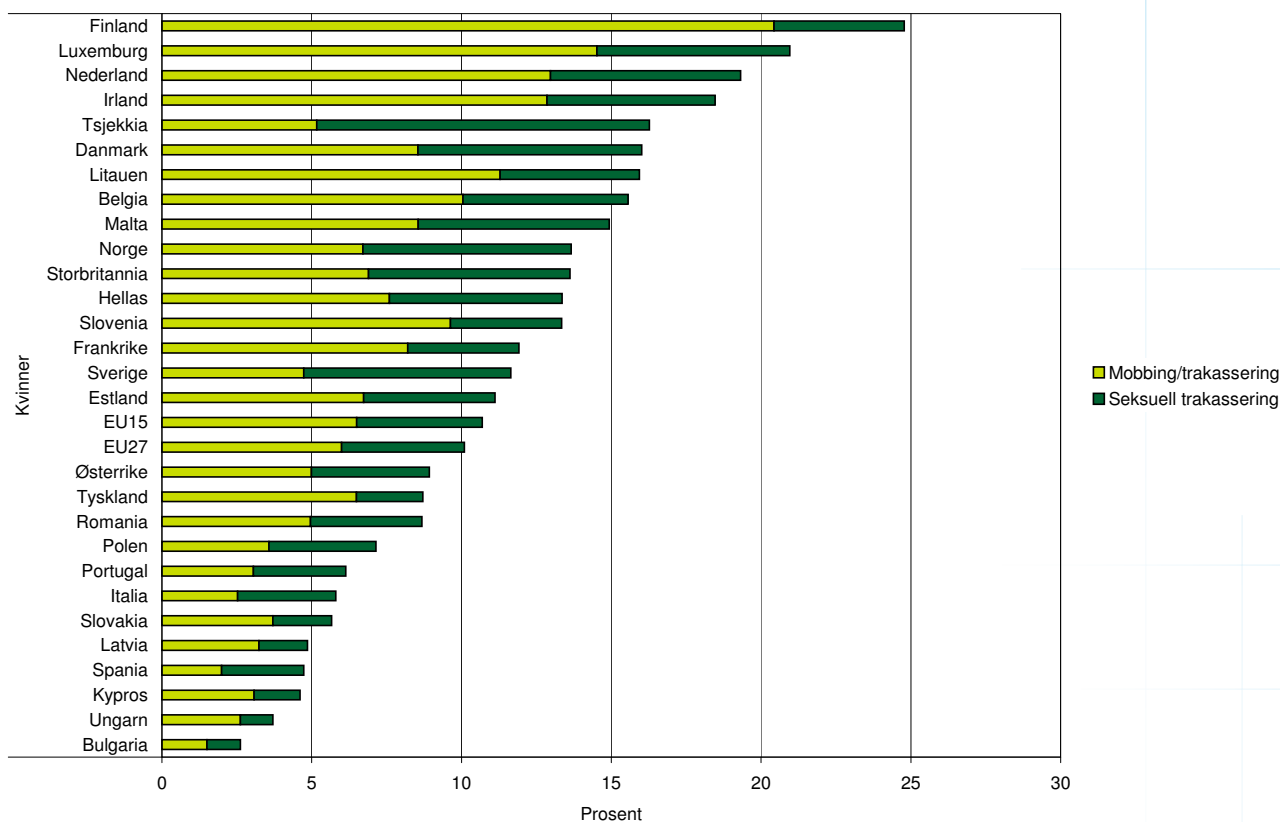
Det er store variasjoner i utbredelsen av mobbing i de ulike landene. (Ordet *mobbing* ble ikke brukt i det opprinnelige spørreskjemaet, der begrepene som ble benyttet, var *sjikane/trakassering*. Vi velger likevel å benytte begrepene mobbing og trakassering i denne sammenhengen, da dette er de mest velkjente begrepene innenfor området). I Finland rapporterer hele 17 prosent av de sysselsatte at de har blitt utsatt for mobbing og trakassering, mens andelen i Nederland er 12 prosent. I Norge, Tyskland og Storbritannia ligger tallet på rundt 4–5 prosent.

Andelen i Norge som har opplevd seksuell trakassering, ligger omtrent på samme nivå (4 %). Dette er høyere enn gjennomsnittet i EU (ca. 2,5 %), men omtrent på samme nivå som Danmark og Storbritannia. I Sverige er nivået noe lavere, mens det kun er litt over 1 prosent som har opplevd seksuell trakassering i Tyskland. Det er viktig å være oppmerksom på at skjevheter i utvalget kan medføre at atferd som mobbing, trakassering og vold blir underrapportert totalt sett. For eksempel kan det godt hende at mange arbeidstakere som har blitt utsatt for alvorlige tilfeller av mobbing, trakassering eller vold, ikke lenger er i arbeid. Dermed vil de heller ikke bli inkludert i dette utvalget.

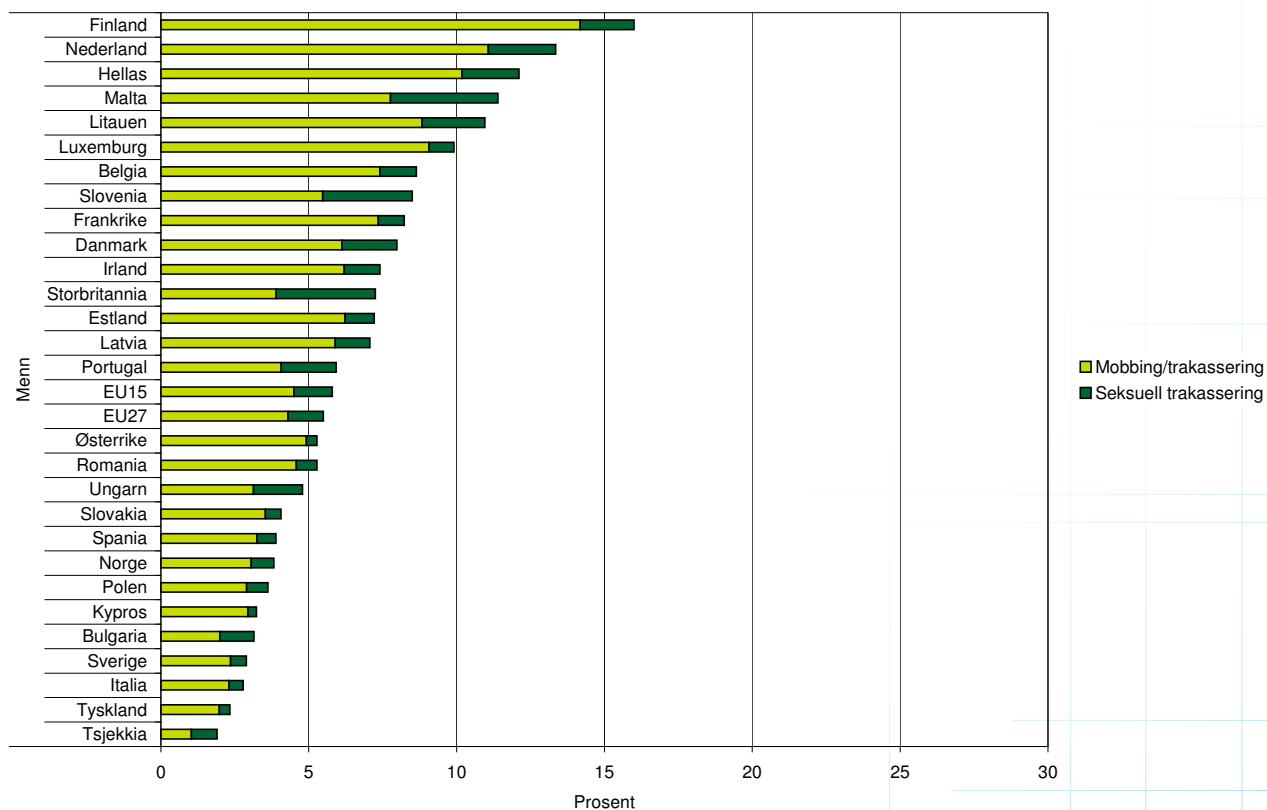
Figur 5.13 og 5.14 viser kjønnsforskjeller i opplevelsen av mobbing og trakassering. Figurene viser tydelig at kvinner er mer utsatt for slike negative sosiale relasjoner enn menn. Over 20 prosent av de sysselsatte kvinnene i Finland har opplevd mobbing eller trakassering det siste året. I Norge har nesten 7 prosent av kvinnene og 3 prosent av mennene opplevd mobbing eller trakassering på jobb. Når det gjelder seksuell trakassering, ligger andelen norske menn som rapporterer dette, under 1 prosent. Derimot er Norge blant landene der flest kvinnelige arbeidstakere har opplevd seksuell trakassering. Med unntak av Tsjekkia (11 %) finner vi de høyeste nivåene av seksuell trakassering blant kvinner i Danmark, Sverige, Norge og Storbritannia (alle rundt 7 %). Gjennomsnittet i EU ligger på 4 prosent blant kvinner. Vi bør være forsiktige med å konkludere med at hele denne forskjellen reflekterer en reell forskjell i mengden seksuell trakassering i de ulike landene. Det kan tenkes at det er et sterkere fokus på dette problemet i de skandinaviske landene og Storbritannia, og at det dermed har blitt enklere å rapportere om slike opplevelser i disse landene. Andre kulturelle forskjeller vil også spille inn her.

Ved tolkning av figur 5.13 og 5.14 bør man være oppmerksom på at de som har svart at de har blitt utsatt for seksuell trakassering, i en del tilfeller kan være de samme som rapporterer at de har blitt utsatt for mobbing. Derfor kan vi ikke uten videre legge sammen prosentandelene for hver kategori og få en totalandel av arbeidstakere som utsettes for slike relasjoner (selv om det presenteres slik i figurene). Dette tallet vil nok i så fall bli en overestimert.

Figur 5.13: Andel kvinner utsatt for mobbing og trakassering, i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



Figur 5.14: Andel menn utsatt for mobbing og trakassering, i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



## Vold eller trusler om vold

Figur 5.15 viser at flest arbeidstakere opplever trusler om fysisk vold i Finland (13 %), Nederland (12 %) og Storbritannia (11 %). I Norge har 7 prosent opplevd trusler om fysisk vold de siste 12 månedene, mens gjennomsnittet i EU ligger på ca. 6 prosent. Nederland er også det landet der flest har vært utsatt for vold fra kollegaer på egen jobb (6 %), tett etterfulgt av Sverige og Storbritannia (begge 5 %). I Norge har under 1 prosent av arbeidstakere opplevd fysisk vold fra kollegaer. Til gjengjeld har over 5 prosent av norske arbeidstakere opplevd fysisk vold fra personer utenfor jobben (for eksempel kunder, klienter, elever, pasienter osv). I Storbritannia, Frankrike og Finland har over 7 prosent opplevd dette.

## JOBBTILFREDSHET

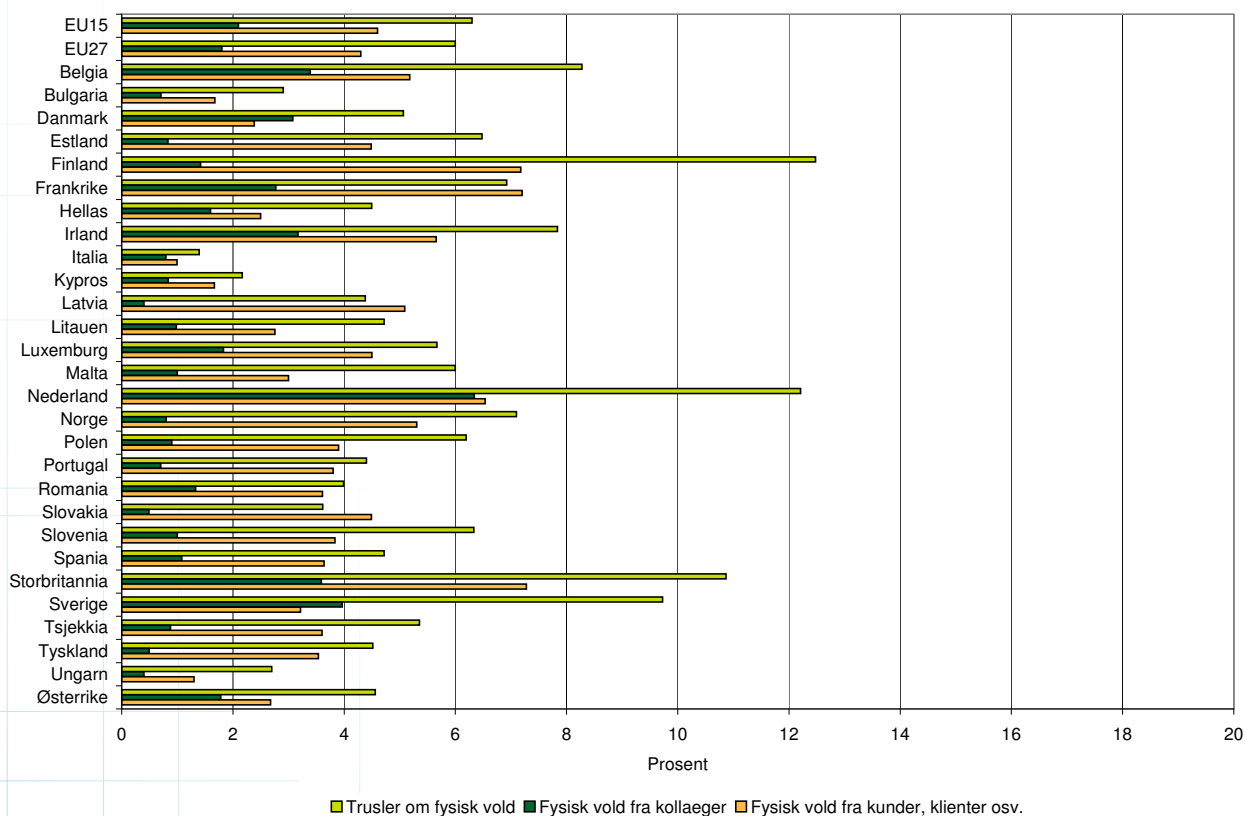
Jobben opptar den voksne befolkningen i Europa store deler av dagen og er en basis for økonomisk trygghet. Jobben betyr også mye i forhold til individers sosiale identitet og tilhørighet. I lys av jobbens sentrale plass kan et mål på jobbtilfredshet være en indikator på hvor godt arbeidet

oppfyller faglige, private og sosiale behov hos individuelle arbeidstakere. Det er likevel viktig å være oppmerksom på to ting. For det første er jobbtilfredshet et meget subjektivt mål som ikke nødvendigvis sier noe om arbeidsforholdene eller kvaliteten på jobben i seg selv. Svaret påvirkes i stor grad av hvorvidt alle aspekter ved jobben passer til forventningene til arbeidstakeren. For det andre har arbeidstakere flest en generell tendens til å rapportere høye nivåer av jobbtilfredshet. I de fleste spørreundersøkelser vil de fleste arbeidstakere (mer enn 75 %) si seg «fornøyd» eller «meget fornøyd» med jobben. Spørsmålet 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?»

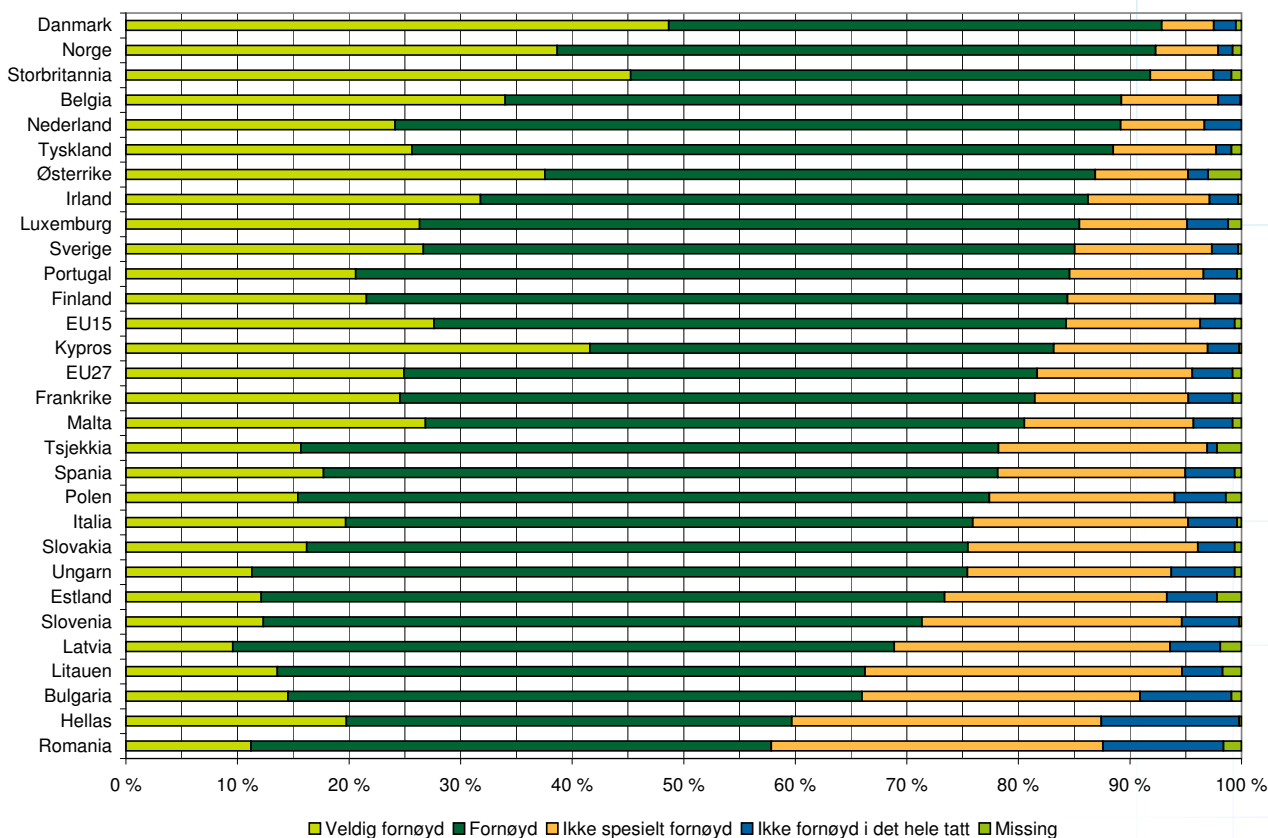
En rekke ulike arbeidsrelaterte faktorer påvirker grad av opplevd jobbtilfredshet. Lang arbeidstid, arbeidstid utenom vanlig dagtid, høy intensitet i arbeidet, lav kontroll og eksponering for fysiske eller psykologiske risikofaktorer er alle assosiert med lavere nivåer av tilfredshet. Høyere grad av autonomi over hvordan arbeidet skal utføres, og høyere intellektuelle krav (uten for mye intensitet eller press) er derimot ofte assosiert med økt jobbtilfredshet.

Figur 5.16 viser at Danmark (93 %) og Norge (92 %) skårer aller høyest på jobbtilfredshet (når vi ser de to første

Figur 5.15: Arbeidstakere utsatt for vold eller trusler om vold, i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



Figur 5.16: Jobbtilfredshet i EU27, EU15 og enkeltland. Landene er rangert etter hvor stor andel som er fornøyd eller veldig fornøyd med jobben. (EWCS, 2005.)



svarkategoriene sammen). Danmark og Norge er tett etterfulgt av land som Storbritannia, Nederland og Tyskland. Gjennomsnittet ligger på 84 prosent i EU15 og 82 prosent i EU27. Generelt, er det en tendens til at nasjonale nivåer av jobbtilfredshet er nært knyttet til standardmål på nasjonal velstand. Høy nasjonal velstand er ofte assosiert med høy jobbtilfredshet hos landets sysselsatte.

Når en såpass stor andel sier seg fornøyde med jobben, kan det være interessant å se litt på hva som karakteriserer gruppen som rapporterer at de ikke er tilfredse. Tall fra EU viser at det stort sett er menn, og særlig yngre menn, som rapporterer at de ikke er fornøyde med jobben. Videre ser det ut til å være en sammenheng mellom lavere utdanning og lavere nivåer av tilfredshet. Arbeidstakere uten fast anset-

telseskontrakt sier seg også oftere misfornøyd. Selv om disse sammenhengene eksisterer, er det også blant disse gruppene høy jobbtilfredshet generelt. Det er bare rundt én av fire som ikke er tilfredse selv i disse gruppene.

Som vi så over, sier 92 prosent av Norges arbeidstakere seg fornøyd med jobben. Dette er et veldig generelt mål og vanskelig å tolke videre, så vi skal gå nærmere inn på noen faktorer som kan være viktige for jobbtilfredshet, for å få et mer nyansert bilde.



I Figur 5.17 kan vi sammenlikne norske arbeidstakere med arbeidstakere i EU generelt i forhold til deres opplevelser av noen positive jobbelementer innenfor læring/utvikling, sosial integrasjon og jobbsikkerhet. De norske arbeidstakerne opplever fire av de fem positive elementene i større grad enn arbeidstakere i EU. Det var mest variasjon i svarene på spørsmålet om jobbusikkerhet, så vi skal gå litt mer i dybden på akkurat dette elementet. Men først ser vi litt nærmere på de andre jobbelementene.

### Læring og utvikling

Et av elementene som kan virke inn på graden av jobbtilfredshet, er muligheter til læring og utvikling på jobben. Jevnt over er arbeidstakerne mindre optimistiske med hensyn til fremtidsutsiktene for karriere og personlig utvikling enn det man skulle tro på grunnlag av de høye nivåene av generell jobbtilfredshet. I EU generelt mener litt under én av tre av jobben deres tilbyr gode muligheter for avansement. I Danmark og Storbritannia er arbeidstakerne noe mer optimistiske, mens det i Norge og Sverige kun er ca. én av fire arbeidstakere som ser slike muligheter.

En langt større andel rapporterer at de har mulighet til å lære og til å forbedre seg på jobb. Rundt én av to arbeidstakere i EU rapporterer om læringsmuligheter, og det samme gjør tre av fire i Norge. Tilsvarende tall fra andre land det kan være relevant å sammenlikne Norge med, er: Danmark (72 %), Sverige (70 %), Storbritannia (64 %) og Tyskland (48 %).

### Sosial integrasjon

Et annet element som kan virke inn på graden av jobbtilfredshet, er sosial integrasjon på jobben. Spørsmålet «Jeg har veldig gode venner på jobb» kan gi en antydning om hvor sosialt integrert en arbeidstaker er på arbeidsplassen. Figur 5.17 viser at Norge ligger over gjennomsnittet i EU (som er ca. 70 %) når det gjelder andel arbeidstakere som har gode venner på jobben. Over 80 prosent av arbeidstakerne i Norge, Danmark, Sverige og Storbritannia rapporterer at de har veldig gode venner på jobb, mens tyske arbeidstakere ligger så vidt under gjennomsnittet med 68 prosent.

En opplevelse av jobbtilhørighet er også en form for sosial integrasjon. I EWCS måles jobbtilhørighet med spørsmålet «Jeg føler meg «hjemme» i denne organisasjonen». Også her skårer de skandinaviske landene og Storbritannia høyt (80–86 %), mens gjennomsnittet i EU er rundt 63–65 prosent. Her finner vi også Tyskland (63 %). I Frankrike er det derimot kun 45 % av de sysselsatte som rapporterer jobbtilhørighet.

### Jobbsikkerhet

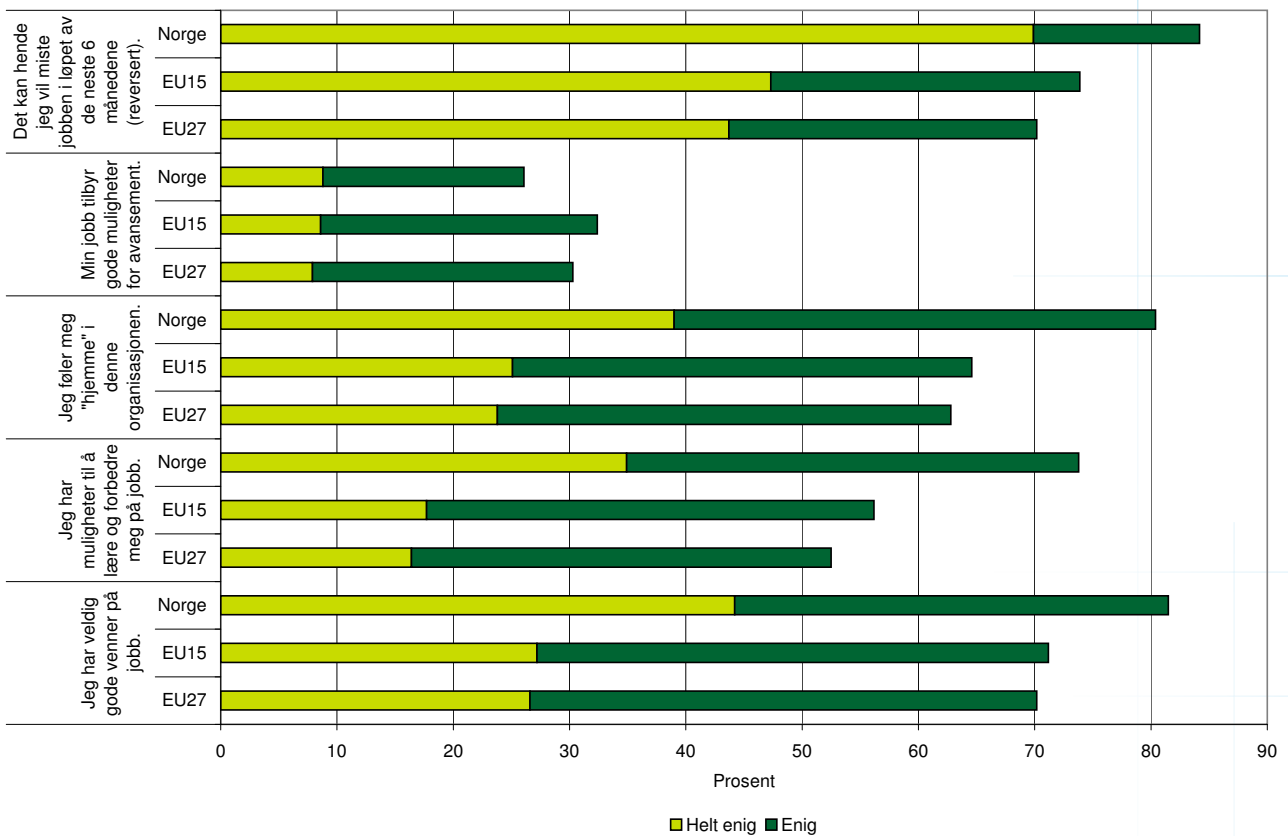
I et arbeidsmiljøperspektiv er jobbsikkerhet et individuelt fenomen som gir seg uttrykk i ansattes oppfatninger om fremtidige jobbmuligheter i organisasjonen (Perce, 1998). Usikkerhet omkring utsiktene til å beholde arbeidet fører til nedsatt opplevelse av forutsigbarhet og kontroll over egen arbeidssituasjon (Ashford, Lee & Bobko, 1989). Jobbusikkerhet har vist seg å ha en negativ effekt på ansattes helse og på arbeidsmiljøet generelt.

Spørsmålet som ble stilt i undersøkelsen, er: «Det kan hende jeg mister jobben i løpet av de neste seks månedene». Dette er egentlig et direkte spørsmål om jobbusikkerhet, men ved å reversere (eller snu) svaralternativene kan vi vende fokuset over på jobbsikkerhet. Da konsentrerer vi oss om de som svarer at de er «helt uenig» eller «uenig» i påstanden over, og som derfor føler seg ganske sikre på at de ikke vil miste jobben.

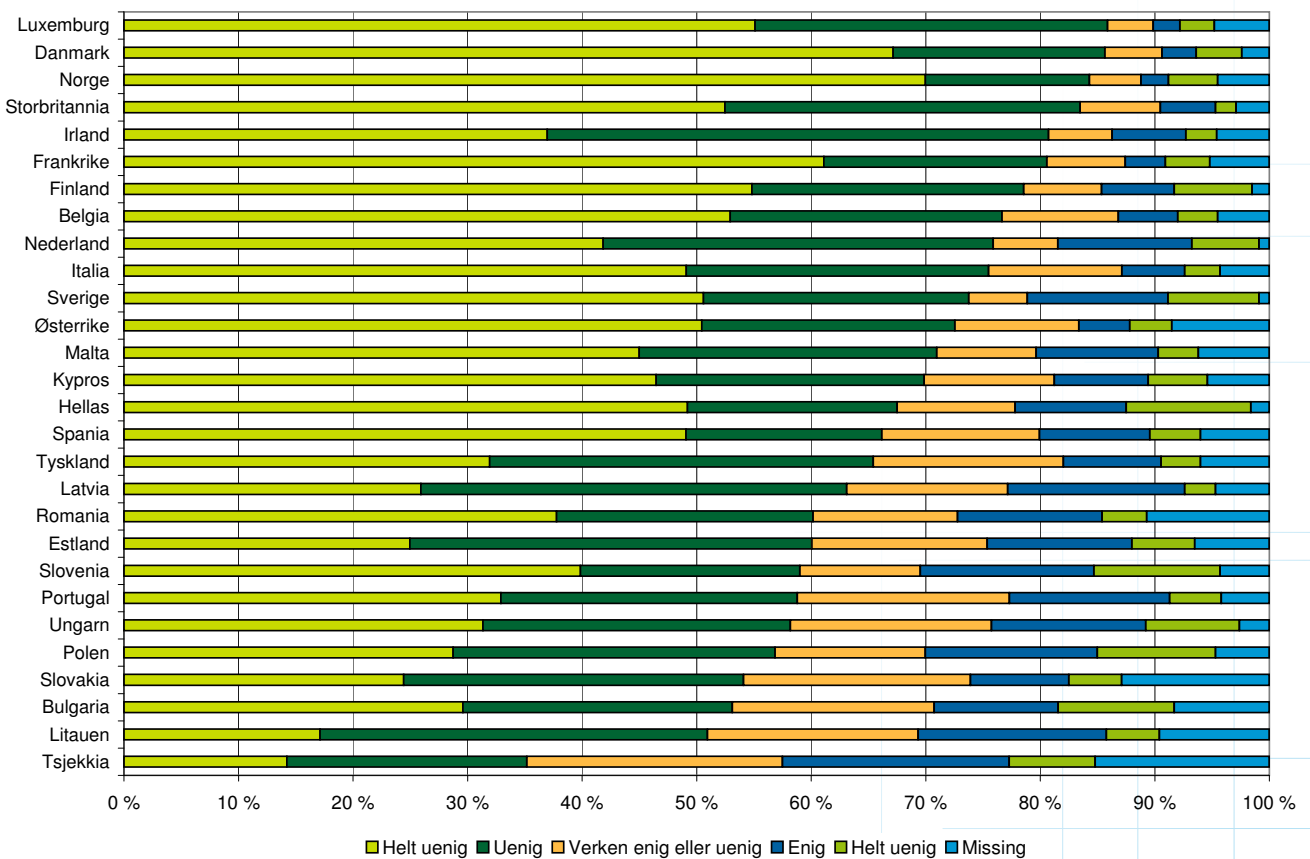
Totalt er majoriteten av de sysselsatte i undersøkelsen optimistiske med hensyn til egen jobbsikkerhet. Kun 13 prosent – mindre enn én av syv – anser det som sannsynlig at de vil miste jobben i løpet av de neste seks månedene. Det er likevel relativt store forskjeller både mellom enkeltland og innad i hvert land. Opplevelsen av jobbsikkerhet varierer nok mye fra bransje til bransje og kan også assosieres med blant annet utdanningsnivå og type ansettelseskontrakt. Ser vi likevel på de generelle tendensene i de ulike landene, går det frem av figur 5.18 at Norge, sammen med blant annet Danmark og Storbritannia, er de landene der sysselsatte opplever størst grad av jobbsikkerhet (ca. 85 %). I Sverige opplever 74 prosent jobbsikkerhet, mens tallet kun er 65 prosent i Tyskland. Gjennomsnittet for EU 15 og EU27 ligger på henholdsvis 74 og 70 prosent.



Figur 5.17: Tilfredshet med positive jobbelementer i Norge, EU27 og EU15. (EWCS, 2005)



Figur 5.18: Jobbsikkerhet i EU27, EU15 og enkeltland. Landene er rangert etter andel som ikke tror de vil miste jobben i nær fremtid. (EWCS, 2005)



## Psykologisk velvære

I jobbsammenheng kan psykologisk velvære assosieres med følelsen av at arbeidet man utfører, er nyttig, at man gjør en god jobb, at man får muligheten til å utføre de oppgavene man gjør best, og at man får anvende sine egne ideer i utførelsen av arbeidet.

Figur 5.19 viser at det store bildet er positivt. En høy andel av arbeidstakerne i undersøkelsen opplever jevnt over at de utfører arbeid som er nyttig, og at de gjør en god jobb. Sysselsatte i Norge ligger noe høyere enn sysselsatte i EU på alle de fire aspektene ved psykologisk velvære. Størst forskjell er det i forhold til opplevelsen av å gjøre nyttig arbeid og muligheten til å kunne benytte egne ideer i arbeidet. Når vi sammenlikner oss med andre enkeltland, ser vi at Sverige jevnt over ligger på nivå med Norge, mens Danmark har en tendens til å ligge noe høyere. Storbritannia og Tyskland ligger derimot på nivå med eller noe under gjennomsnittet i EU generelt. For eksempel er det kun én av to sysselsatte i Tyskland som har mulighet til å gjøre det han eller hun er flinkest til på jobb.

Figur 5.20 viser at det er en tydelig sammenheng mellom jobbtilfredshet og arbeid–familie–balanse. De som rapporterer at de ikke synes arbeidstiden passer godt til familieliv og sosiale forpliktelser, rapporterer også lavest jobbtilfredshet. De som synes arbeidstiden passer «veldig godt» til familie-

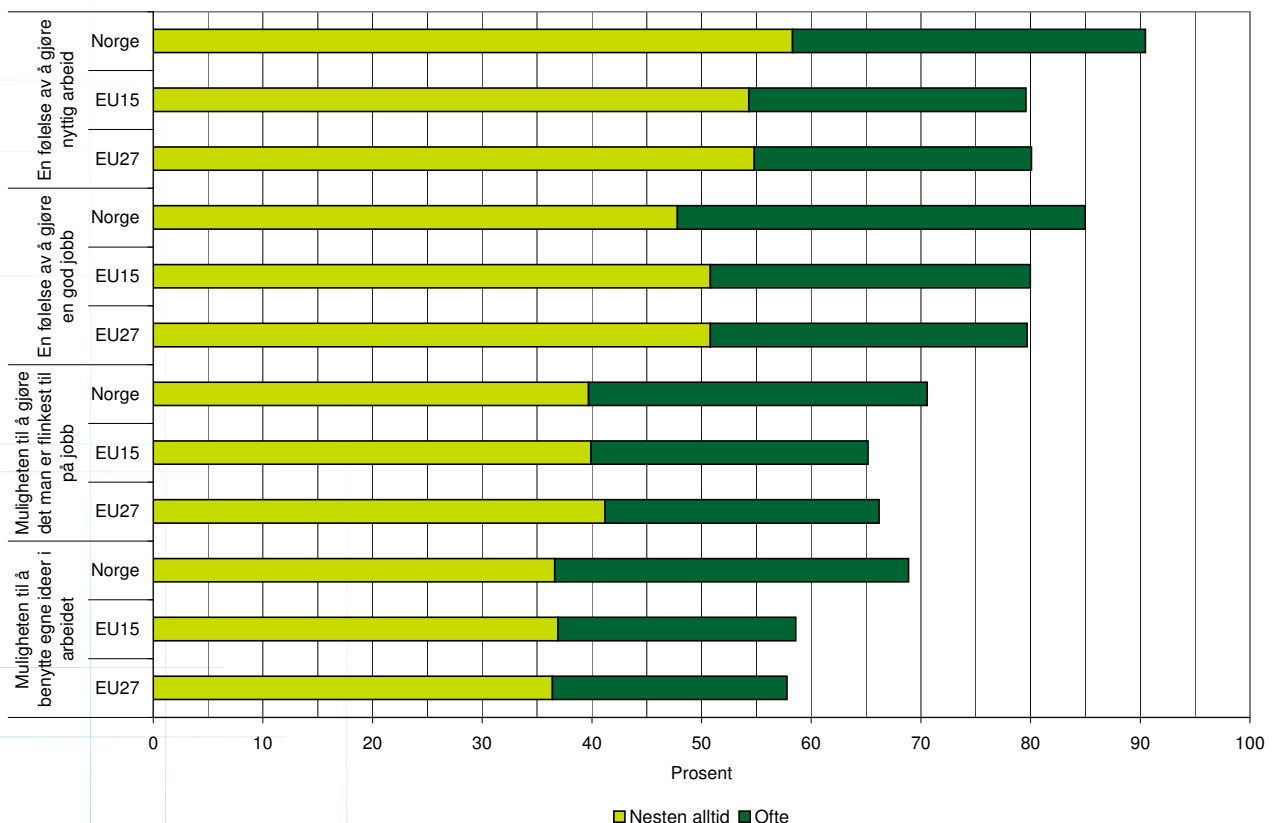
livet, ser ut til å skille seg mest ut i forhold til jobbtilfredshet, både i Norge og i EU27. Blant disse svarer rundt 50 prosent at de er «veldig fornøyd» med jobben, og dette er rundt dobbelt så mange som neste gruppe (de som svarer at arbeidstiden passer «godt»).

## BALANSE MELLOM ARBEID OG FAMILIE/PRIVATLIV

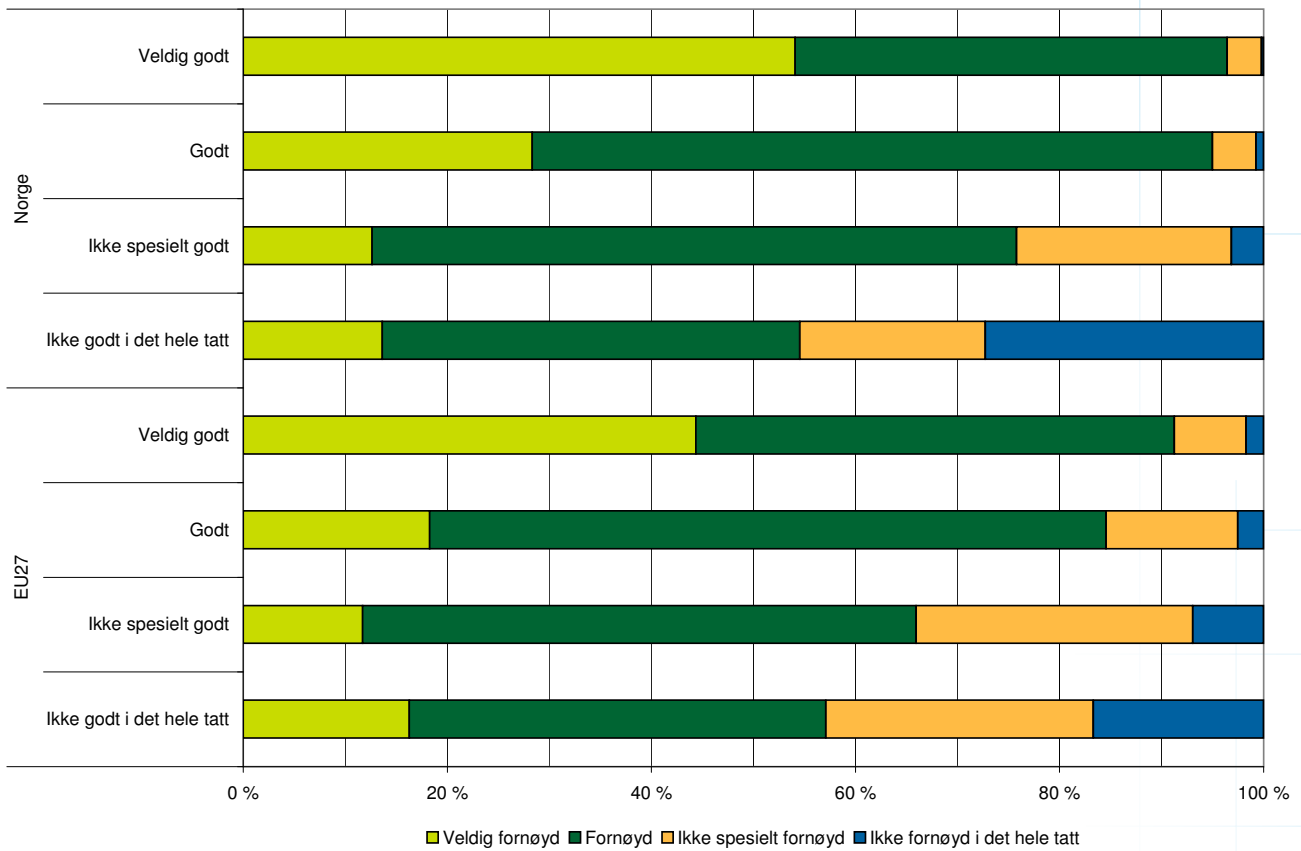
Når kravene fra arbeidslivet og familielivet er uforenlige, kan det oppstå en konflikt mellom jobb og familie. Flere faktorer har vist seg å ha sammenheng med arbeid–familie–konflikter, blant annet antall arbeidstimer, overtidarbeid, uregelmessige arbeidstider og i hvilken grad arbeidstiden er fleksibel. Spørsmålet som stilles om arbeid–familie–balanse i undersøkelsen, er: «Generelt sett, vil du si at arbeidstiden din passer meget godt, godt, mindre godt eller ikke godt i det hele tatt i forhold til familie og sosiale forpliktelser?»

Blant sysselsatte i Norge rapporterer 88 prosent at de opplever at arbeidstiden passer «veldig godt» eller «godt» til familielivet (se figur 5.21). Danmark og Norge er de to landene der størst andel rapporterer dette. Land som Storbritannia og Tyskland skårer også høyt på opplevd arbeid-

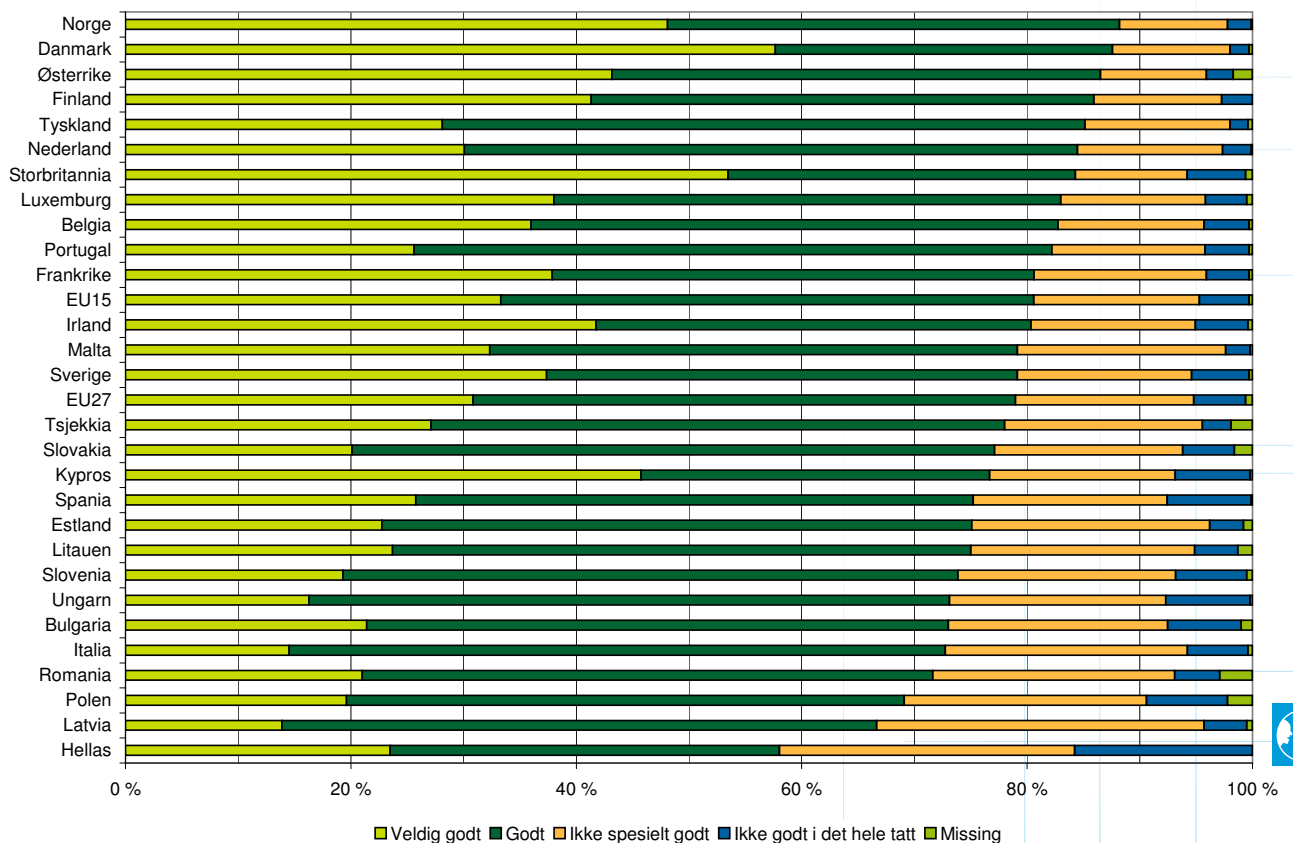
Figur 5.19: Andel arbeidstakere som skårer høyt på aspekter av arbeidsrelatert psykologisk velvære, i Norge, EU27 og EU15. (EWCS, 2005)



Figur 5.20: Arbeidstakeres jobbtilfredshet med utgangspunkt i hvor godt de synes arbeidstiden lar seg kombinere med arbeid og fritid/familieliv, i Norge og EU27. (EWCS, 2005)



Figur 5.21: Andel arbeidstakere som opplever balanse mellom arbeid og fritid. Landene er rangert etter andel som synes at arbeidstiden passer veldig godt eller godt til familie- og privatliv, i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



familie-balanse, mens Sverige ligger noe lavere, rundt samme nivå som gjennomsnittet i EU generelt (EU15: 81 % og EU27: 79 %).

Disse tallene kan vi også snu på hodet for å få et bilde av utbredelsen av arbeid-familie-konflikt sett i forhold til arbeidstid. Når 88 prosent i Norge svarer at arbeidstiden passer «godt», betyr det at 12 prosent svarer «ikke spesielt godt» eller «ikke godt i det hele tatt». I Sverige svarer 21 prosent det samme. Disse opplever sannsynligvis en form for arbeid-familie-konflikt. Det er bare i overkant av 2 prosent av de sysselsatte i Norge som sier at arbeidstiden ikke er godt tilpasset livet utenom jobben i det hele tatt. Dette er under halvparten av det som rapporteres i EU15 og EU27.

European Foundation har foretatt en del utvidede analyser på utvalget EU27 som på mange måter bidrar til å bekrefte tidligere funn om effektene av ulike arbeidsbetingelser på arbeid-familie-konflikten. De har blant annet funnet en klar sammenheng mellom lang arbeidstid og misnøye med arbeid-familie-balansen.

I kapittelet om arbeidstid så vi at kvinner, både i Norge og i EU, generelt bruker langt flere timer i uken på ubetalt arbeid, som husarbeid og omsorg for barn, enn menn. Dette har mange antatt lenge, og dermed har mye av fokuset i arbeid-familie-debatten vært på såkalte dobbeltarbeidende kvinner. I så måte er det interessant å se at menn, i større grad enn kvinner, rapporterer at de er misfornøyd med balansen mellom arbeid og familie. Dette er tall fra EU27, men vi kan se den samme tendensen i Norge (Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse 2006). Tall fra EU viser at kjønnsforskjellen er enda tydeligere når vi kun ser på foreldre til barn under 16 år der begge er i arbeid. Den generelle kjønnsforskjellen kan for en stor del relateres til den høye andelen kvinner som arbeider deltid, sammenliknet med menn. Det er færre deltidsarbeidende som rapporterer at de opplever en konflikt mellom arbeid og familie. Tall fra EU27 viser at over 85 prosent av sysselsatte som jobber under 30 timer i uken, rapporterer at de er fornøyd med arbeid-familie-balansen, mens over 40 prosent av de som jobber mer enn 45 timer, ikke er fornøyd.

Arbeid utenfor normal arbeidstid (kvelder, helger og netter) assosieres med dårligere balanse mellom arbeid og familie. De fleste fritidsaktiviteter (foreldremøter, idrettsarrangementer, osv.) er organisert for å passe med standard arbeidstid på dagtid. Naturlig nok rapporterer de som har

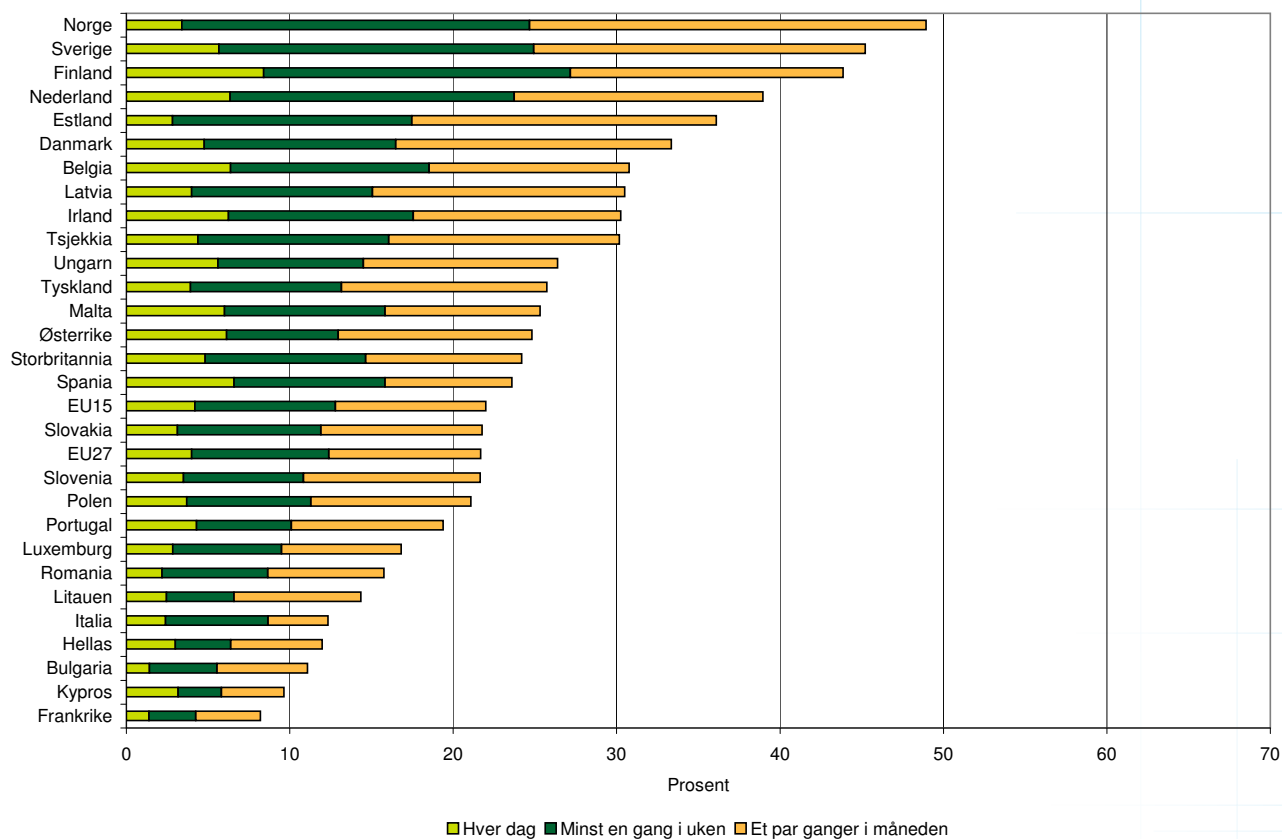
arbeidstid innenfor standard dagtid på hverdager – uten lange dager og uten helgejobbing – derfor minst arbeid-familie-konflikt. Sysselsatte som jobber utenom disse tidene, er mer misfornøyd med arbeid-familie-balansen, spesielt de som jobber om natten.

En konsekvent og forutsigbar arbeidsplan henger sammen med en vellykket arbeid-familie-balanse, mens ethvert avvik fra et slikt fast arbeidsmønster ofte medfører økt misnøye. Det er altså gunstigere å jobbe like mange dager per uke og like mange timer per dag enn at antall dager eller timer varierer. Vi kan se den samme tendensen i forhold til fleksibilitet i arbeidstiden. Sysselsatte som begynner og avslutter arbeidsdagen til et bestemt tidspunkt, er mer fornøyd med arbeid-familie-balansen enn sysselsatte som har mer fleksible arbeidstidsordninger. De som til en viss grad kan påvirke arbeidstiden med regulert fleksitid, er imidlertid hakket mer fornøyd. Overraskende nok er det de som bestemmer arbeidstiden helt selv, som er mest misfornøyd med arbeid-familie-balansen. I denne gruppen er det en antakelig en stor andel selvstendig næringsdrivende, og mange her opplever nok det som ofte betegnes som det grenseløse arbeidslivet, der det ikke er noe definert skille mellom jobb og fritid. Forutsigbarhet ser ut til å være et av de viktigste elementene for å få til en vellykket arbeid-familie-balanse. Et spørsmål i undersøkelsen som kan bidra til å nyansere bildet av arbeid-familie-balansen, er:

«Har du i løpet av de siste 12 måneder blitt kontaktet, enten via e-post, eller telefon, i forbindelse med ting som angår din hovedjobb utenfor normal arbeidstid?» Fordelingen i figur 5.22 viser hvor stor andel av arbeidstakerne i hvert land som har blitt kontaktet et par ganger i måneden eller mer, det siste året. Fordelingen viser at andelen sysselsatte i Norge som kontaktes utenfor vanlig arbeidstid, er større enn i alle andre land i undersøkelsen. De andre skandinaviske landene rapporterer også høy grad av kontakt utenom arbeidstid, mens Tyskland og Storbritannia ligger like over gjennomsnittet i EU. Dette gjelder for all kontakt over et par ganger i måneden. Hvis vi ser på sysselsatte som kontaktes utenom arbeidstid daglig, ligger Finland og Spania helt øverst. Her ligger Norge under gjennomsnittet i EU.

I kapittel 3 så vi at Norge har det laveste antallet betalte arbeidstimer i uken av alle land i undersøkelsen, og i dette kapittelet har vi sett at Norge har den høyeste andelen arbeidstakerne som er godt fornøyd med balansen mellom

Figur 5.22: Andel sysselsatte som rapporterer at de blir kontaktet av arbeidsgiver utenom arbeidstid et par ganger i måneden eller mer, i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



arbeid og familie. Samtidig er Norge blant de landene der arbeidstakerne kontaktes aller mest av arbeidsgiver utenom arbeidstid. Dette er et interessant funn i seg selv, men hvor stor betydning denne kontakten har for opplevelsen av arbeid-familie-balansen, vil nok variere mye mellom bransjer og mellom yrkesgrupper. Mens arbeidstakere i noen yrkesgrupper kan oppleve at arbeidsgiver tar kontakt for å gi en beskjed, kan arbeidstakere i andre yrkesgrupper som kontaktes av arbeidsgiver, bli bedt om å komme på jobb når de i utgangspunktet hadde fri (for eksempel i helsesektoren). Mens det siste vil kunne ha store effekter på familielivet og

sosiale forpliktelser, vil det første sannsynligvis ikke forårsake like store problemer. Begge former for kontakt bør likevel tas alvorlig, for begge krever at arbeidstaker er tilgjengelig for arbeidsgiver utenom normal arbeidstid. Dette er en økende tendens i samfunnet generelt som vi ennå ikke helt kjenner konsekvensene av.

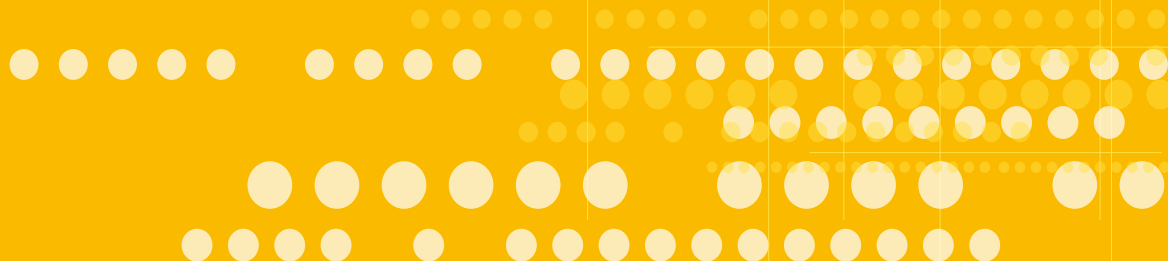
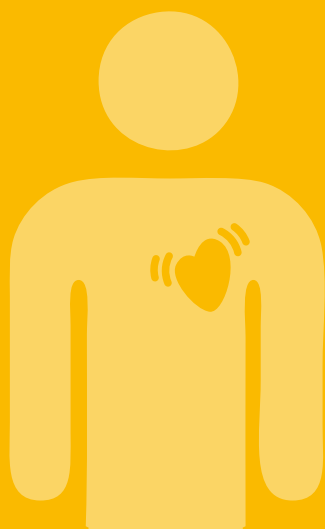




## Helse og arbeid

Andelen som rapporterer at helsen påvirkes av arbeidet, er høyere i Norge enn i et gjennomsnitt av EU.

Flere sysselsatte i Norge rapporterer at de har vært fraværende på grunn av helseplager, sammenliknet med sysselsatte i EU.



En av hovedmålsettingene med kartleggingen av arbeidsforholdene i EU er å ivareta og bedre de sysselsattes helse og velvære. Resultater fra tidligere EWCS-undersøkelser viser relativt få endringer i rapporteringen av arbeidsrelaterte helseplager til tross for den generelle tendensen til at arbeidslivet endrer seg fra mer fysisk krevende yrker mot mer service- og kunnskapsorienterte yrker.

Mens forskningen enes om at mennesker som har en jobb, ser ut til å ha bedre helse enn mennesker som er utenfor arbeidslivet, er de sysselsattes opplevelse av arbeidets påvirkning på egen helse i stor grad subjektiv. Likevel gir den en viktig kilde til informasjon om årsaker til sykefravær og turnover. Dette kapitlet beskriver først i hvilken grad de sysselsatte opplever at arbeidet påvirker helsen. De som i undersøkelsen svarte bekreftende på spørsmålet om arbeidet har innvirkning på helsen, ble bedt om å oppgi hvordan, og figur 6.2 viser de fem hyppigst nevnte lidelsene i tillegg til skader. Tabell 6.1 viser landene hvor de fem nevnte helseplagene i tillegg til skader rapporteres i størst og minst grad. Fordelingen for Norge vises også i tabellen. Deretter beskrives hvor mange av de sysselsatte som hadde vært fraværende i løpet av de siste 12 månedene grunnet helseproblemer, og til slutt hvor mange dager de var borte fra jobb totalt på grunn av helserelaterte problemer.

### Arbeidets betydning for helsen

Spørsmålet som stilles, er: «Har arbeidet ditt noen innvirkning på din helse?» Figur 6.1 viser at det er store forskjeller mellom de europeiske landene. I Hellas, Polen, Latvia og Slovenia rapporterer nærmere to tredjedeler at arbeidet påvirker helsen, mens én av fire sysselsatte oppgir dette i Tyskland, Nederland, Irland og Frankrike. I Storbritannia, hvor andelen er lavest, rapporterer bare én av fem at arbeidet påvirker helsen.

#### HELSE OG ARBEID:

- Å ha et arbeid har stor betydning for individers helse, identitet og følelse av tilhørighet.
- Mange mennesker har varige helseproblemer på grunn av arbeidsmiljøet.
- Kartlegging av arbeidsmiljøforholdene har til formål å ivareta og bedre de sysselsattes helse og velvære.
- Ved å spørre ansatte selv om deres opplevelse av arbeidets betydning for egen helse, kan vi kaste nytt lys på mange komplekse fenomener som f.eks. sykefravær og turnover.

I EU27 rapporterer 35 prosent av de sysselsatte at arbeidet påvirker helsen, mens andelen i EU15 er 30 prosent. I Norge er andelen 47 prosent. Den høyeste andelen sysselsatte som rapporterer at arbeidet påvirker helsen, finner vi i de østeuropeiske landene og Hellas (68 prosent). Dette stemmer overens med at det er de sysselsatte i de østeuropeiske landene som rapporterer om høyest grad av eksponering for fysiske, kjemiske og ergonomiske risikoforhold i arbeidet. Andelen som rapporterer at arbeidet påvirker helsen, er lavest i Storbritannia (21 %). Når det gjelder de nordiske EU-landene, er andelen høyere i Sverige (56 %) enn i Finland (42 %) og Danmark (44 %). Det kan virke som paradoks at nærmere 50 prosent av de sysselsatte i de skandinaviske landene totalt sett rapporterer at arbeidet påvirker helsen, samtidig som disse landene som oftest rapporterer lavt på eksponering for risikofaktorer i arbeidet generelt.

### Hvilke helseplager rapporteres

Sysselsatte som rapporterte at arbeidet påvirker helsen, ble bedt om å angi hvilke utslag dette har på helsen. Spørsmålet som stilles, er: «Har arbeidet ditt noen innvirkning på din helse?» De som svarer «ja», har i neste spørsmål muligheten for å oppgi inntil 16 helseplager samt svaralternativet «annet». Svarfordelingen er ikke representativ for antall sysselsatte som opplever at arbeidet har påvirkning på helsen, men representativ for antall symptomer som rapporteres. Resultatene fra EWCS indikerer at flertallet av de sysselsatte som bekrefter at arbeidet påvirker helsen, rapporterer alt fra én til seks helseplager.

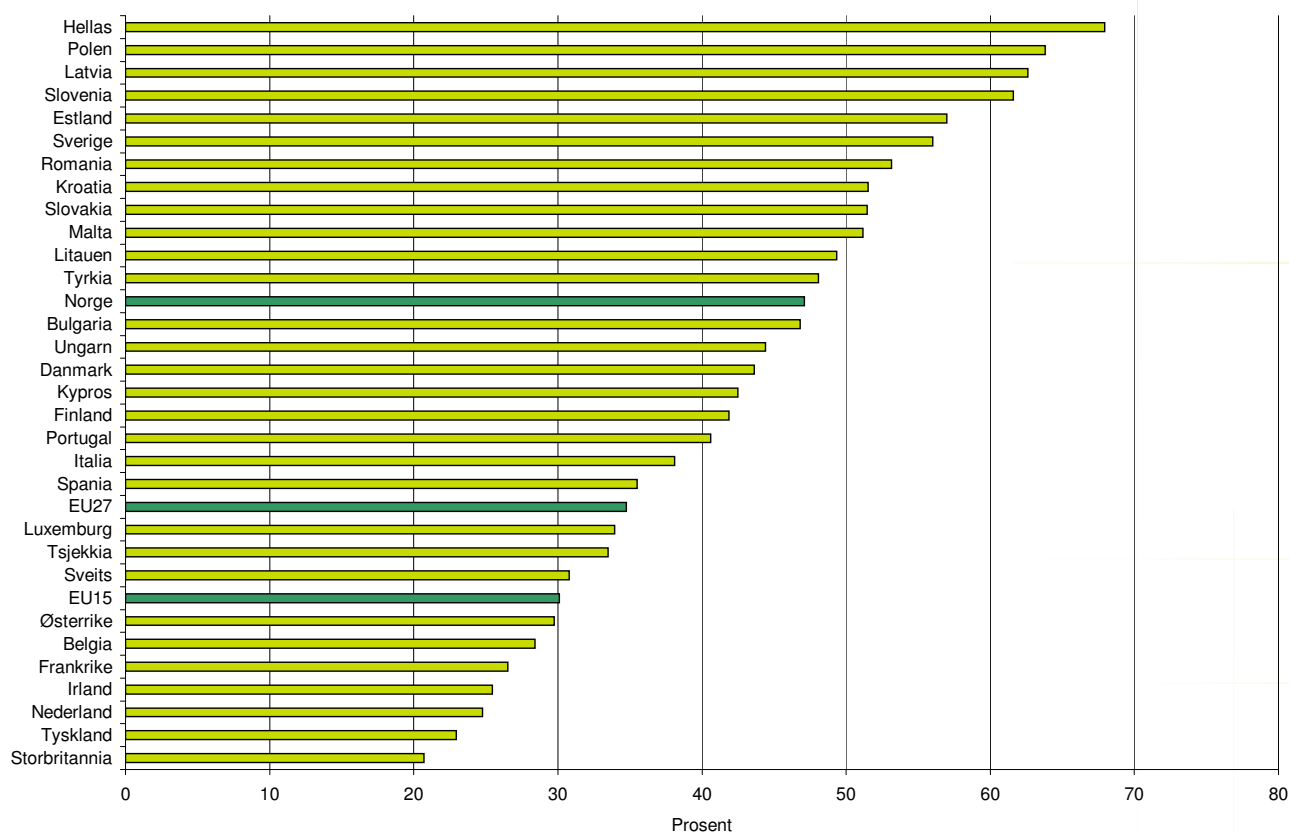
I figur 6.2 vises de fem hyppigst rapporterte helseplagene inklusive skader. Totalt sett er den hyppigst rapporterte helseplagen muskel-/skjelettlidelser (ryggsmarter og muskel-/skjelettsmerter), etterfulgt av «fatigue» (generell tretthet), stress og hodepine. Andre symptomer som problemer med syn, hørsel og hud samt luftveisproblemer rapporteres av mindre enn 10 prosent av de sysselsatte i EU.

I EU rapporterer de sysselsatte i større grad arbeidsrelaterte helseplager sammenliknet med Norge. Det er imidlertid én helseplage som rapporteres oftere i Norge, og det er muskel-/skjelettsmerter. I denne sammenhengen er det viktig å fremheve at sysselsatte i Norge i mindre grad rapporterer ryggsmarter, enn sysselsatte i EU. I nasjonale arbeidsmiljøundersøkelser inngår ofte ryggsmarter i kategorien muskel-/skjelettsmerter. Det er også langt færre i Norge som rapporterer «fatigue» (generell tretthet) som en arbeidsrelatert helseplage. Årsaken til denne forskjellen kan forklares med den norske oversettelsen av begrepet fatigue. I medisinsk terminologi er «fatigue» noe annet enn generell tretthet. Tabell 6.1 viser rapporterte helseplager fordelt på høyest og lavest forekomst i de ulike EU-landene og Norge (%). Fordelingene for alle landene er vedlagt i appendikset.

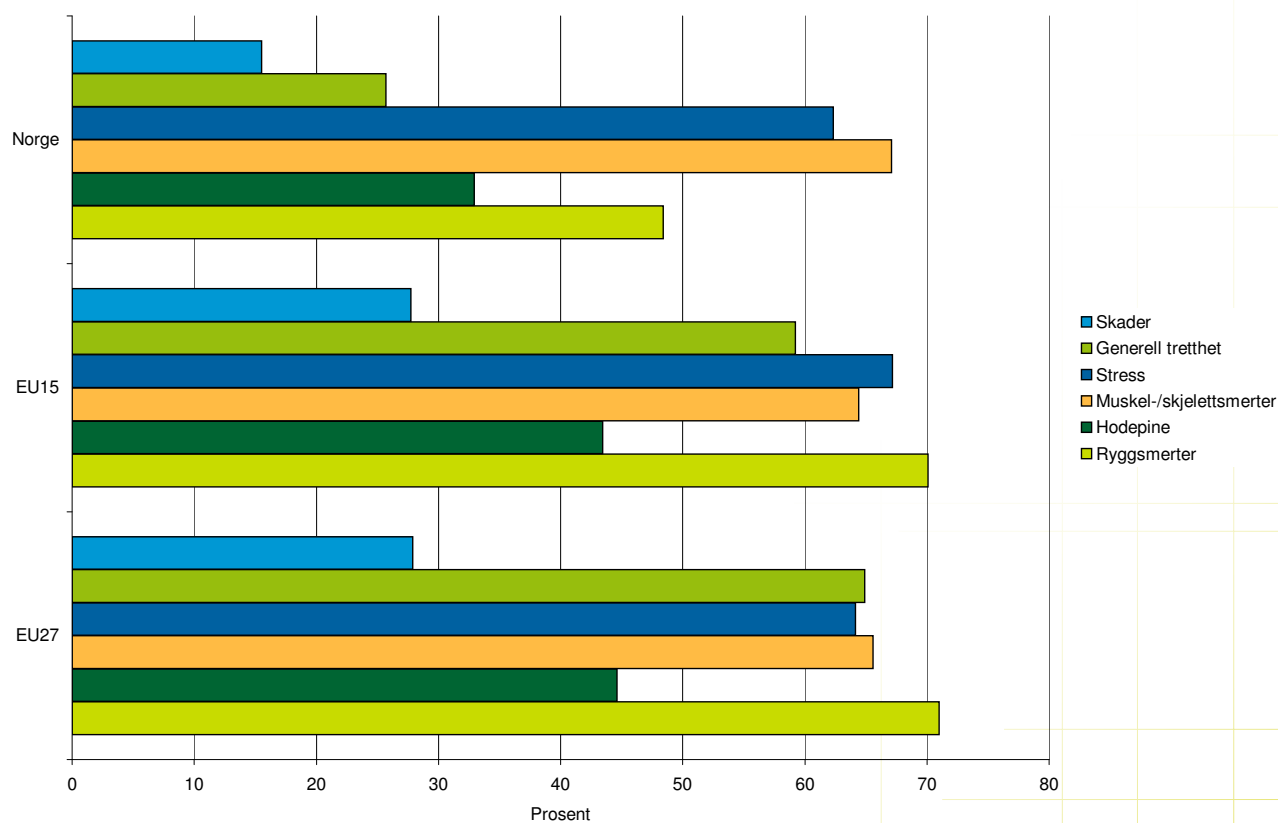
Arbeidsrelaterte ryggsmarter rapporteres i størst grad av sysselsatte i Spania, Tyskland, Frankrike og Østerrike.



Figur 6.1: Andel sysselsatte som rapporterer at arbeidet påvirker helsen, i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



Figur 6.2: Andel som rapporterer arbeidsrelaterte helseplager, i Norge, EU15 og EU27. (EWCS, 2005)



Sysselsatte i Finland skiller seg ut fra sysselsatte i de øvrige nordiske EU-landene og Norge ved at nærmere 63 prosent rapporterer at de har ryggsmertor. I Norge er andelen som rapporterer dette, lavere enn i de enkelte EU-landene. Sysselsatte i Danmark og Sverige, de øvrige skandinaviske EU-landene, samt Storbritannia, Nederland og Irland rapporterer en lavere forekomst av ryggsmertor enn sysselsatte i øvrige EU-land.

Når det gjelder arbeidsrelaterte *muskel-/skjelettsmerter*, rapporterer 67 prosent av de norske arbeidstakerne dette, og Norge er dermed nærmere de EU-landene som rapporterer en høy forekomst av denne helseplagen. Andelen som rapporterer dette, er høyest i Finland (80 %), mens den er 69 prosent i Danmark og 68 prosent i Sverige. I Nederland og Tyskland rapporterer henholdsvis 63 og 64 prosent at de har muskel-/skjelettsmerter.

Stress kan enten forstås som eksponering eller en reaksjon (outcome). I denne sammenheng forstås stress som en helseplage – altså en reaksjon. De nordiske EU-landene og øvrige EU-land det er interessant å sammenlikne seg med, rapporterer verken høyest eller lavest forekomst av stress. Andelen som rapporterer stress som en helsemessig konsekvens av arbeidet, er 62 prosent i Norge. Andelen i de nordiske EU-landene er 68 prosent i Sverige og 61 prosent i Danmark og Finland. Øvrige EU-land det er interessant å sammenlikne seg med, er Storbritannia (57 %), Nederland (65 %) og Tyskland (60 %).

Sysselsatte i de skandinaviske landene og Storbritannia, Kroatia og Irland rapporterer at de har en lavere forekomst av *generell tretthet* sammenliknet med sysselsatte i øvrige EU-land. Sysselsatte i Norge rapporterer også en lavere forekomst av denne helseplagen (26 %). Sysselsatte i Finland (51 %) rapporterer derimot generell tretthet i større grad enn sys-

selsatte i de øvrige nordiske EU-landene og Norge. I Tyskland og Nederland er andelen henholdsvis 49 og 59 prosent.

Sysselsatte i de søreuropeiske landene og Tyskland rapporterer en høyere forekomst av hodepine, sammenliknet med sysselsatte i øvrige EU-land, mens forekomsten er lavere blant sysselsatte i de skandinaviske EU-landene og Nederland, Storbritannia og Irland. 33 prosent av de sysselsatte som oppgir at arbeidet påvirker helsen, i Norge, rapporterer om arbeidsrelatert hodepine, og denne andelen er lavere enn andelen i alle EU-land.

Når det gjelder *skader* (oppgitt som arbeidsrelatert helseplage), er andelen som rapporterer dette, høyest i Tyskland (36 %) etterfulgt av de østeuropeiske landene og Hellas. Forekomsten av skader er lavest i Norge, Danmark og Finland samt i Nederland, Storbritannia og på Malta.

### Fravær grunnet helseproblemer

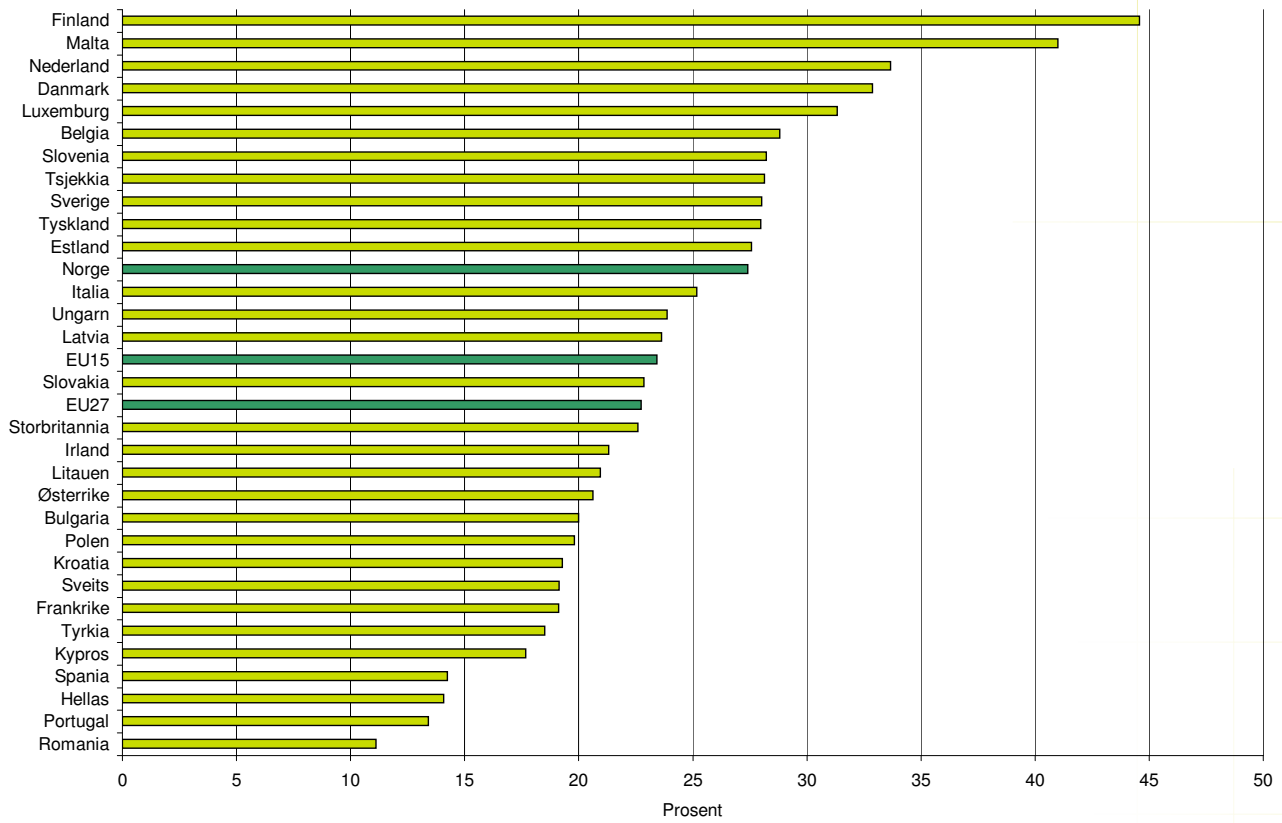
Spørsmålet som stilles, er: «Har du vært borte siste 12 md. grunnet helseplager?» Helserelatert fravær er et komplekst fenomen som er avhengig av mange faktorer rundt den individuelle arbeidstakers helse og de ulike sykkelønsordningene i det enkelte land. Figur 6.3 viser at andelen sysselsatte som rapporterer dette, er høyere i Norge og i de nordiske EU-landene, sammenliknet med EU. I et nordisk perspektiv er andelen som rapporterer fravær grunnet helseproblemer, størst i Finland.

Ifølge European Foundation er det ingen sammenheng mellom de som rapporterer at arbeidet påvirker helsen, og fravær som skyldes helseproblemer. Landene som i stor grad rapporterer at helsen påvirkes av arbeidet, er ikke de samme landene som i større grad rapporterer om helserelatert fravær. Et eksempel er Hellas som har den høyeste andelen sysselsatte som rapporterer at helsen påvirkes av arbeidet,

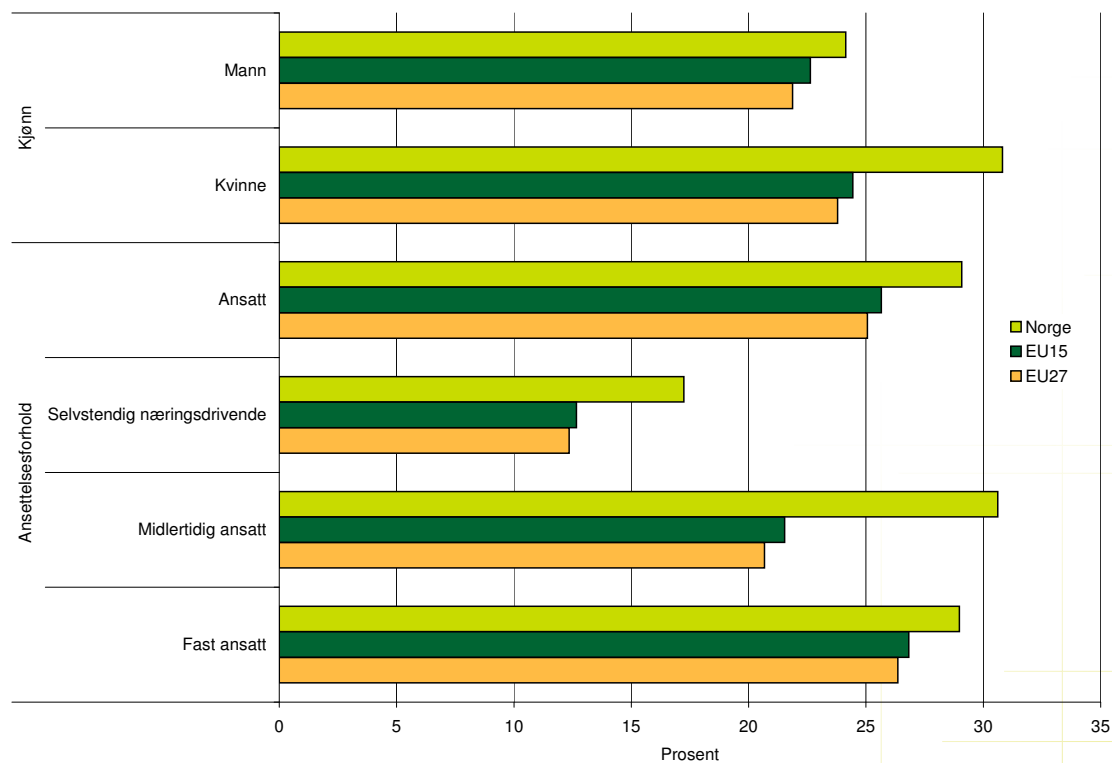
**Tabell 6.1: Rapporterte helseplager i utvalgte land. Andelen rapportert i Norge sammenliknet med land med henholdsvis høyest og lavest rapportert andel. (EWCS, 2005)**

		Ryggsmertor	Muskel/skjelett	Stress	Generell tretthet	Hodepine	Skader
Høyest forekomst	1	Spania 82,2	Finland 78,2	Hellas 81,4	Bulgaria 86,3	Portugal 59,0	Tyskland 35,6
	2	Tyskland 81,6	Spania 76,2	Kypros 78,4	Hellas 86,2	Romania 55,7	Tsjekkia 35,5
	3	Frankrike 81,5	Estland 75,5	Luxemburg 78,4	Kypros 84,3	Kypros 54,3	Ungarn 35,4
	4	Østerrike 80,7	Kypros 74,1	Tyrkia 76,8	Romania 84,1	Hellas 52,2	Hellas 35,1
	5	Romania 79,8	Romania 73,8	Belgia 74,4	Litauen 82,3	Tyskland 52,1	Slovenia 34,7
Lavest forekomst	23	Irland 56,8	Italia 58,7	Estland 56,9	Danmark 38,5	Danmark 36,4	Finland 20,0
	24	Nederland 55,9	Malta 58,6	Malta 54,7	Storbritannia 44,0	Sverige 35,2	Nederland 19,3
	25	Danmark 52,8	Latvia 56,7	Polen 54,6	Sverige 28,4	Nederland 35,0	Storbritannia 16,9
	26	Storbritannia 52,5	Irland 54,1	Tsjekkia 51,7	Kroatia 19,0	Storbritannia 34,2	Danmark 14,6
	27	Sverige 49,7	Storbritannia 45,7	Bulgaria 38,4	Østerrike 18,3	Irland 33,9	Malta 11,1
		Norge 48,4	Norge 67,1	Norge 62,3	Norge 25,7	Norge 32,9	Norge 15,5

Figur 6.3: Andel sysselsatte som har vært fraværende i løpet av siste 12 måneder grunnet helseplager, i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



Figur 6.4: Helserelatert fravær etter kjønn og ansettelsesforhold Norge, i EU27 og i EU15. (EWCS, 2005)



men den laveste andelen sysselsatte som er borte fra jobb på grunn av helseproblemer. Det viser hvor komplekst og flerdimensjonalt helserelatert fravær er.

Andelen kvinner og menn som har hatt et helserelatert fravær siste 12 måneder, i Norge, er høyere enn i EU. Det er også større forskjell mellom kjønnene i Norge når det gjelder helserelatert fravær, enn i EU (se figur 6.4). Hvis man kun ser på norske sysselsatte kvinner, er det i overkant av 31 prosent som har hatt et helserelatert fravær siste 12 måneder, sammenliknet med 24 prosent blant kvinnene i EU15.

Selvstendig næringsdrivende rapporterer mindre grad av helserelatert fravær enn ansatte for øvrig. Dette gjelder både i Norge og EU. Midlertidig ansatte i Norge rapporterer et høyere helserelatert fravær enn fast ansatte, mens det motsatte er tilfelle i EU. Noe av forskjellen kan nok forklares ut fra de ulike landenes sykelønnsordninger, det vil si hvilke rettigheter de midlertidig ansatte har til sykepenger. Antakelig er det store forskjeller innad i EU, og kanskje er det slik at midlertidig ansatte i større grad har rett på sykepenger i Norge. Likevel skulle man kanskje tro at fast ansatte ville ha et større sykefravær enn midlertidig ansatte i Norge, på samme måte som i EU, med utgangspunkt i at fast ansatte generelt sett har en tryggere tilknytning til arbeidslivet. Sannsynligvis er det flere aspekter som må tas i betraktning. Det kan være store variasjoner mellom landene når det gjelder årsaken til at arbeidstakere jobber midlertidig. Selv om vi

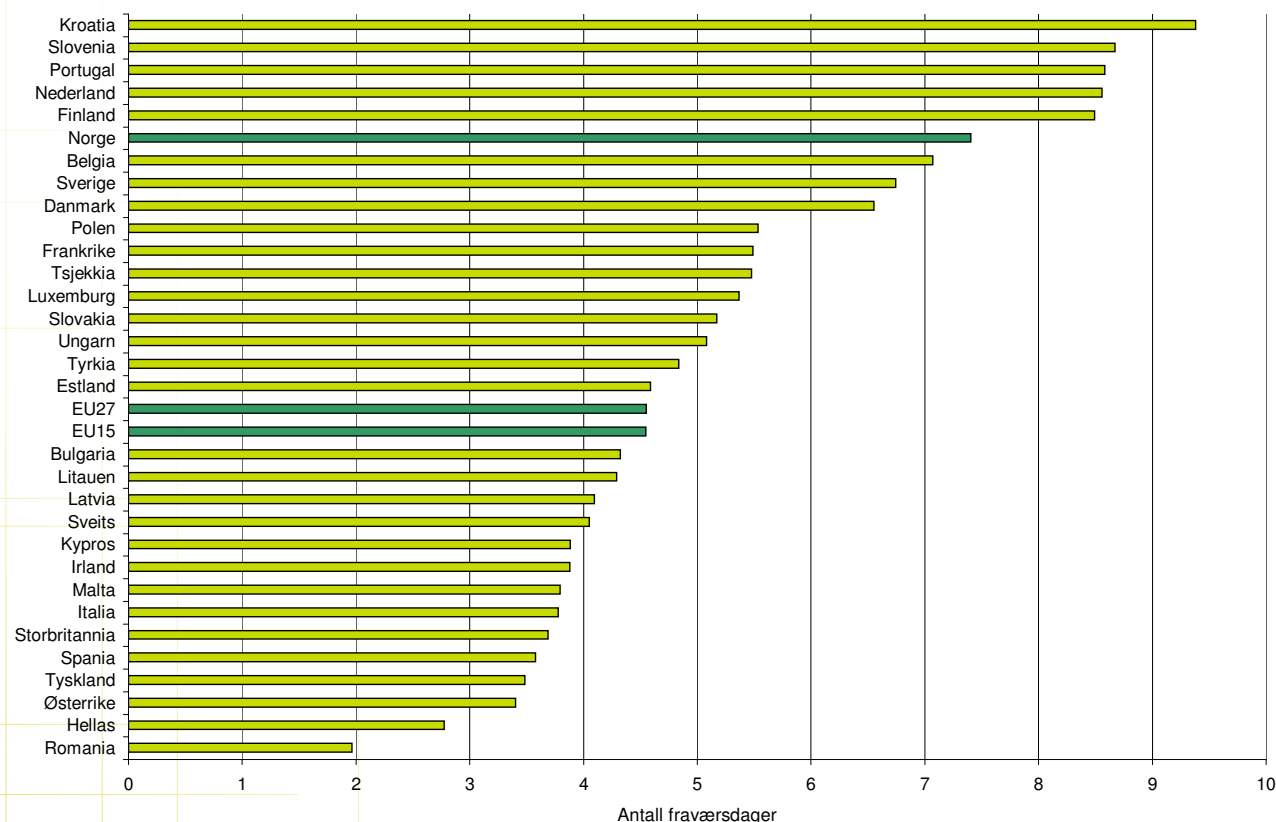
kun fokuserer på de som frivillig har midlertidig arbeid, kan dette skyldes alt fra at arbeidet er sesongbetont (for eksempel i fiskerinæringen), til at arbeidstakere velger å jobbe midlertidig fordi de allerede sliter med en eller flere helseplager. I tillegg har forskning vist at midlertidig ansatte i mange land i langt mindre grad inkluderes i forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Figur 6.5 viser gjennomsnittlig antall helserelaterte fraværsdager. Gjennomsnittet for hvert land refererer til antall helserelaterte fraværsdager for den enkelte sysselsatte. Dette inkluderer alle aktive arbeidstakere og ikke bare de som faktisk har vært fraværende.

Gjennomsnittlig antall dager med helserelatert fravær siste 12 måneder er høyere i Norge og de nordiske EU-landene sammenliknet med EU. Gjennomsnittlig antall fraværsdager for sysselsatte i Norge er syv dager, mens gjennomsnittlig antall fraværsdager per sysselsatt i Tyskland var mellom tre og fire dager i 2005.

Sykefravær er som nevnt innledningsvis et komplekst fenomen. Antall helserelaterte fraværsdager gir kanskje ikke et reelt bilde av det faktiske sykefraværet som skyldes helseproblemer, men gjenspeiler kanskje i større grad de enkelte lands velferdssystemer.

Figur 6.5: Gjennomsnittlig antall fraværsdager grunnet helseplager siste 12 måneder i EU27, EU15 og enkeltland. (EWCS, 2005)



# Referanser

Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Contents, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803–829.

Danielsen, I.H., Nordvik, H. & Saksvik, P.Ø. (2006). Individuell karriere og lojalitet til bedriften – motstridende interesser? I P.Ø. Saksvik & K. Nytrø (red.) *Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring: Nye perspektiver på samspillet organisasjon og menneske* (s. 135–158). Oslo: J.W. Cappelens Forlag AS.

Einarsen, S. & E.G. Mikkelsen (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (red.) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (s. 127–144). London: Taylor & Francis.

*Fourth European Working Conditions Survey*. (2007). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Eurostat, Labour Force Survey: Concepts, Definitions and Classifications (2005).

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

Pearce, J.L. (1998). *Job insecurity is important, but not for the reasons you might think: The example of contingent workers*. *Trends in Organizational Behavior*, 5, 31–46.

Theorell, T. & R.A. Karasek (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 9–26



# Appendiks

## VEKTING

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

### 1. W1, 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 vektet med denne vekten.

### 2. W2, 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. W4, 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 sammenlikne 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. W5, 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 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 publiseringen av rapporten, samt noe variasjon i behandlingen av «missing»-verdier. Vektene som benyttes, er utarbeidet og kvalitetssikret av European Foundation.

## LANDSKODER

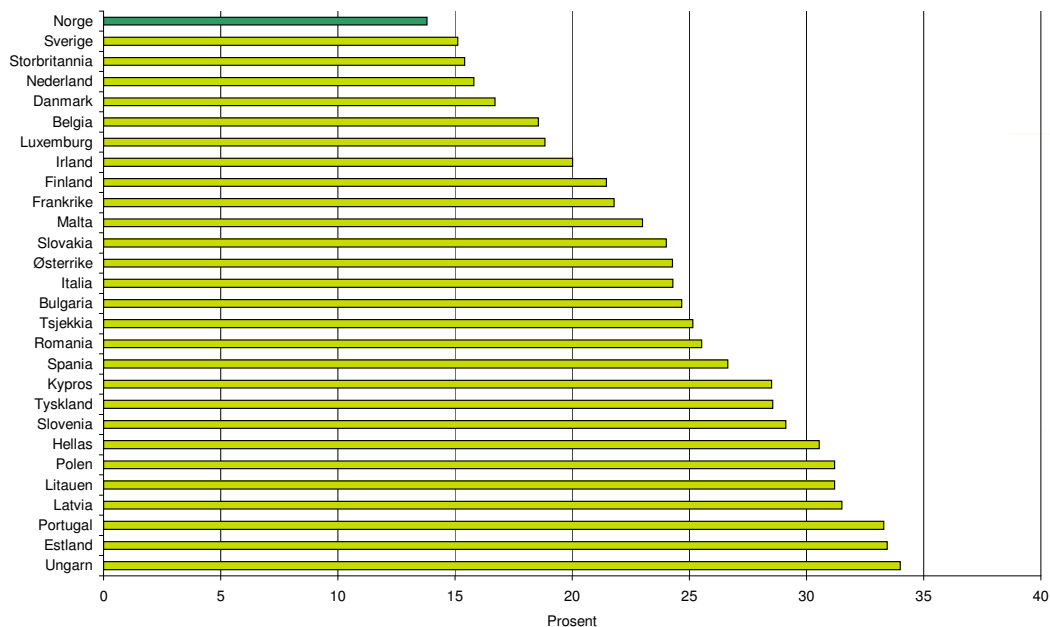
AT:	Østerrike
BE:	Belgia
BG:	Bulgaria
CY:	Kypros
CZ:	Tsjekkia
DK:	Danmark
EE:	Estland
FI:	Finland
FR:	Frankrike
DE:	Tyskland
EL:	Hellas
HU:	Ungarn
IE:	Irland
IT:	Italia
LV:	Latvia
LT:	Litauen
LU:	Luxemburg
MT:	Malta
NL:	Nederland
PL:	Polen
PT:	Portugal
RO:	Romania
SK:	Slovakia
SI:	Slovenia
ES:	Spania
SE:	Sverige
UK:	Storbritannia
HR:	Kroatia
NO:	Norge
CH:	Sveits
TR:	Tyrkia



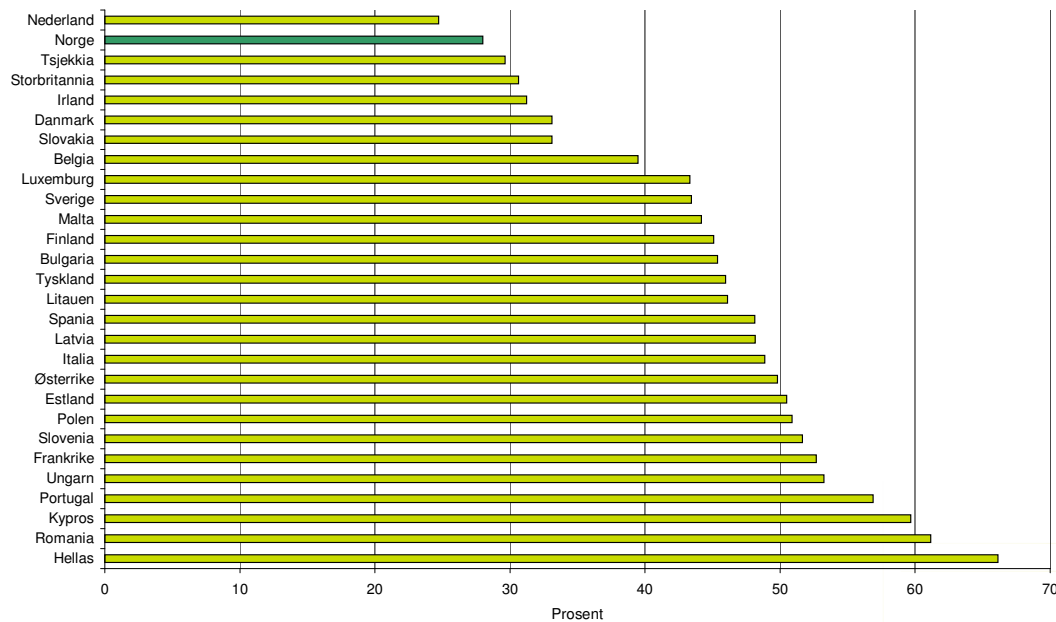
## TABELLER OVER EKSPONERINGSFORHOLD I ENKELTLAND

### Ergonomiske risikofaktorer

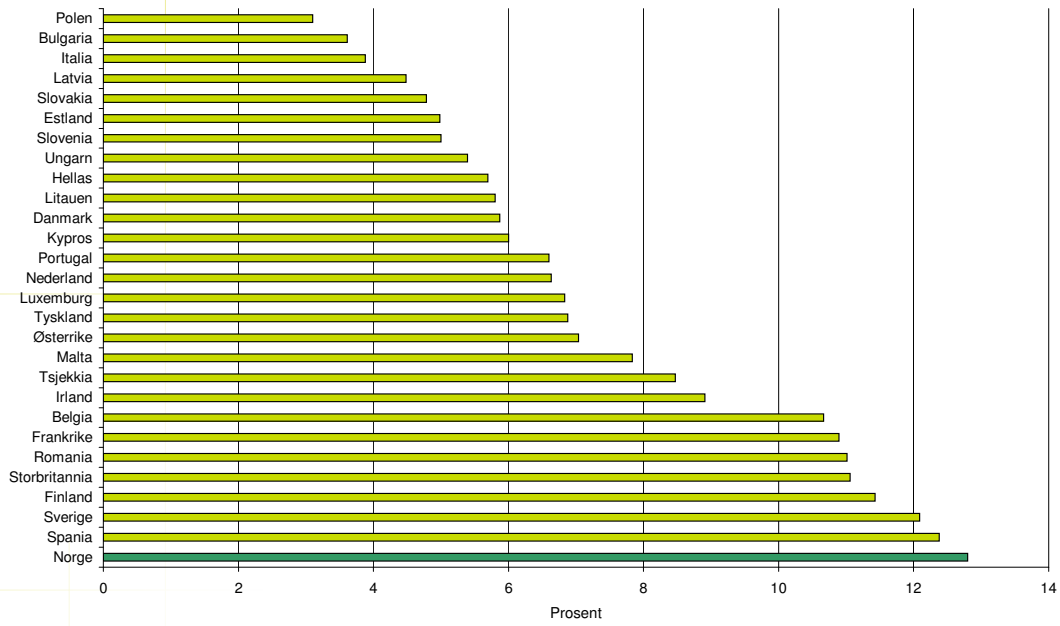
Eksponeeres for vibrasjoner en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer



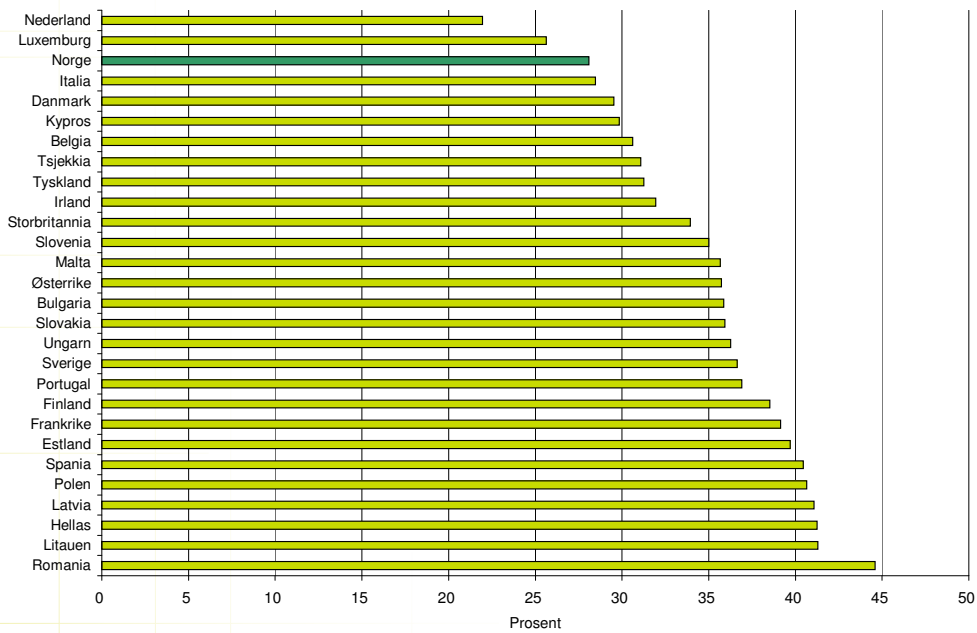
Eksponeeres for smertefulle arbeidstillinger en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer



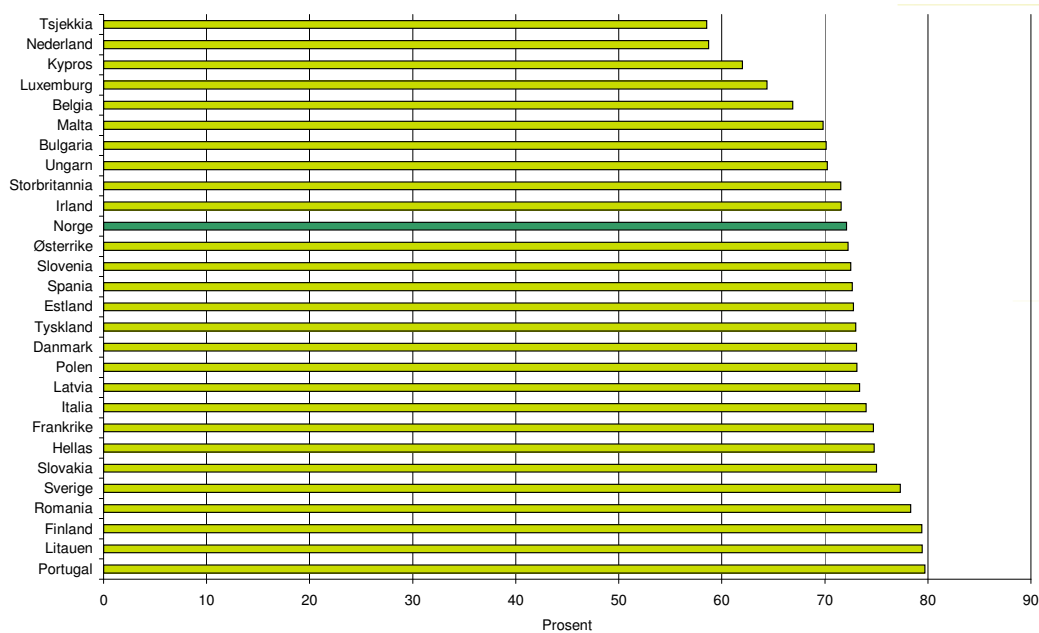
Løfter/flytter mennesker en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer



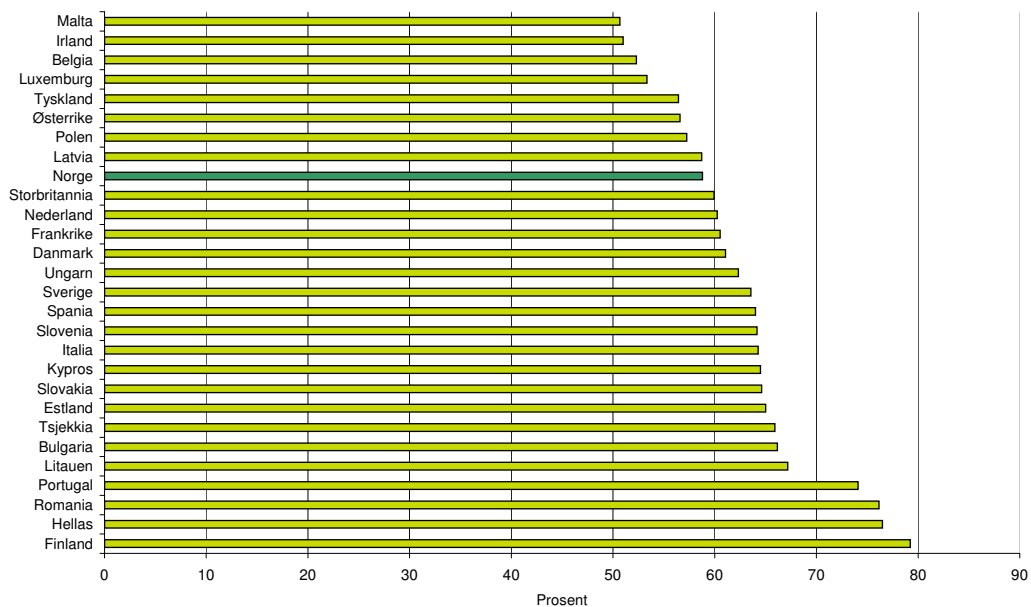
Løfter tunge ting en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer



### Ståing eller gåing fjerdedel av arbeidsdagen eller mer

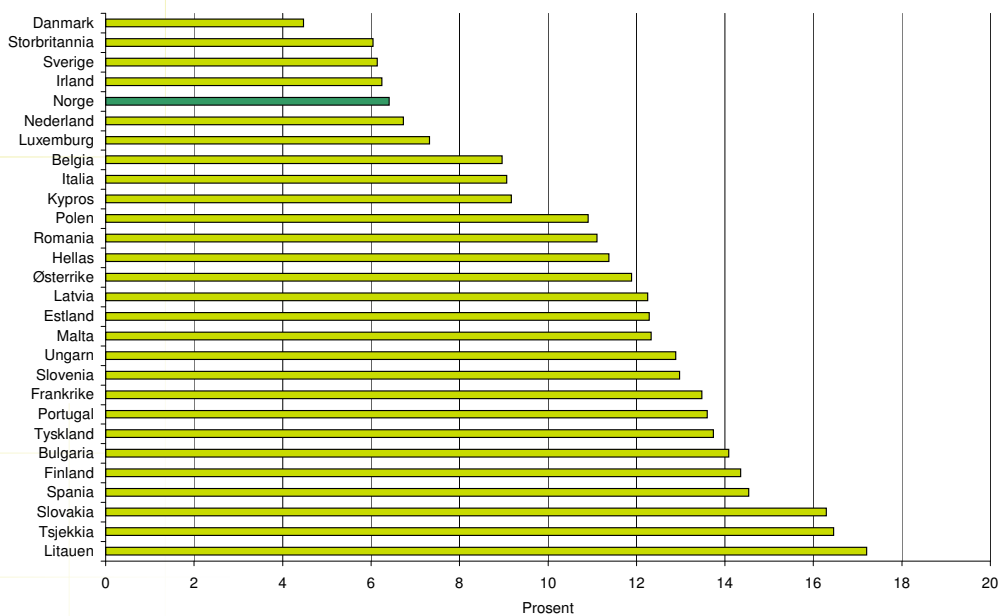


### Gjentatte og ensidige armbevegelser en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer

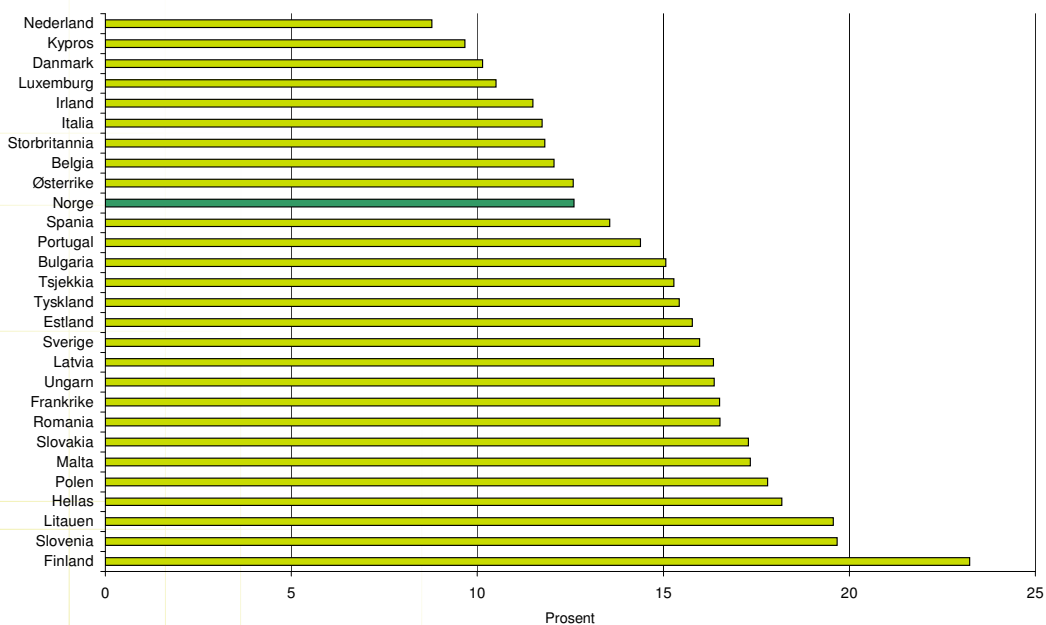


## Kjemiske og biologiske risikofaktorer

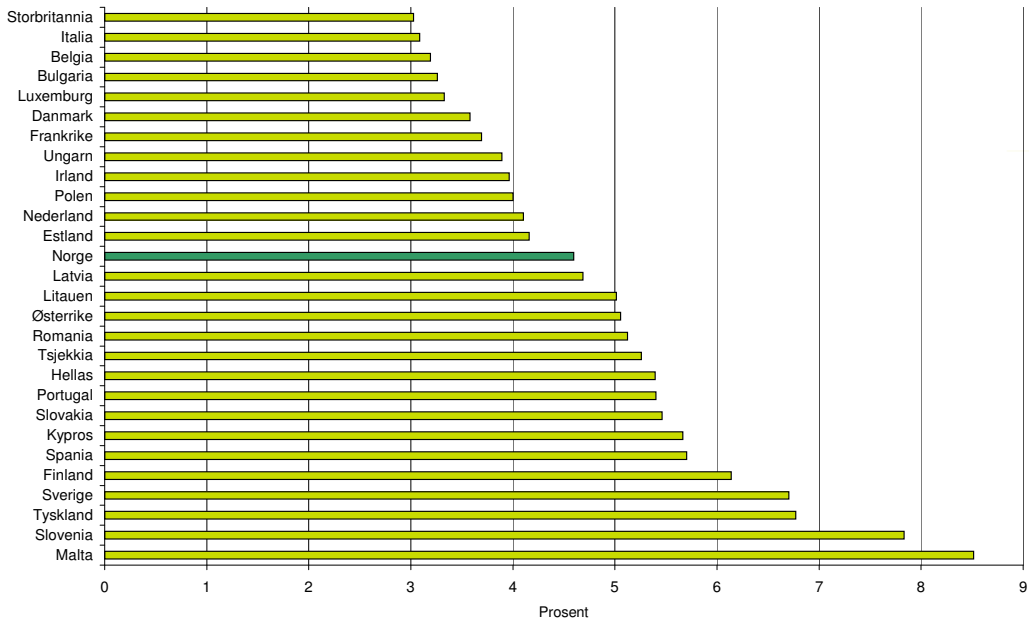
Puster inn damp fra kjemikalier en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer



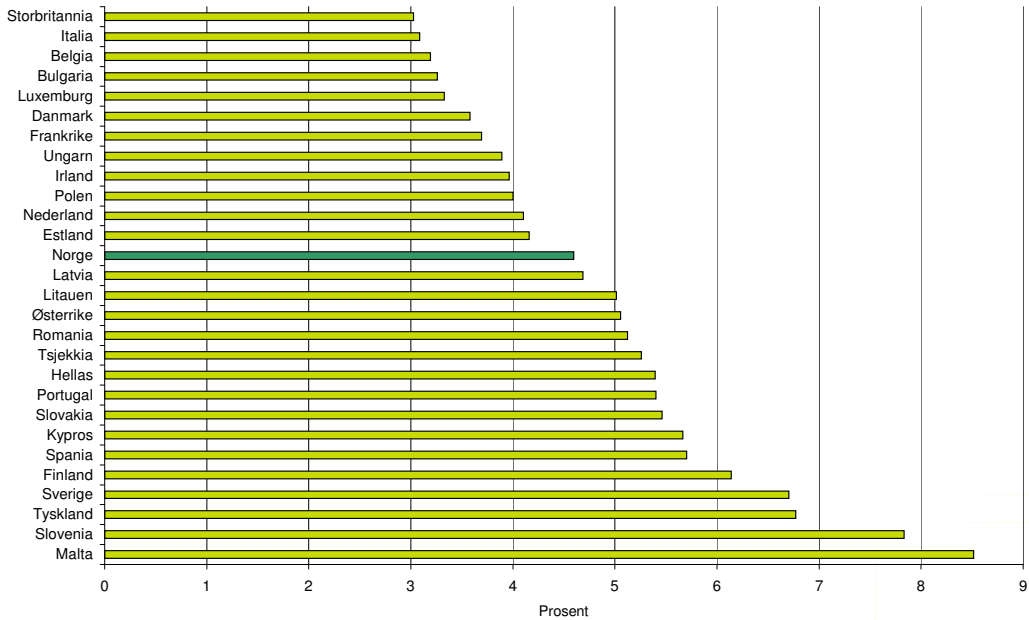
Håndterer kjemiske produkter en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer



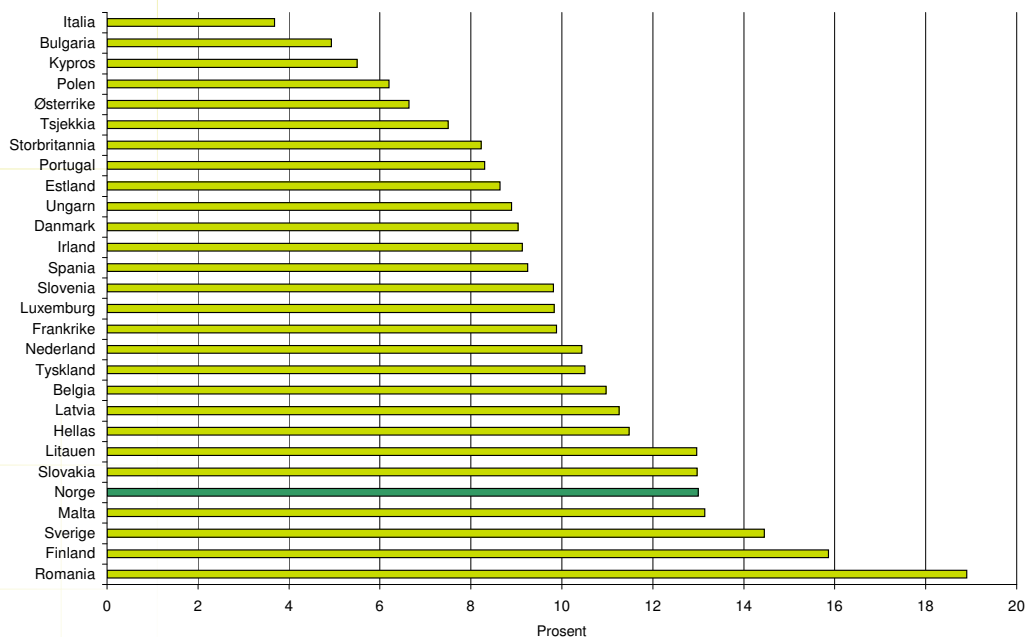
**Eksponeres for stråling en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer**



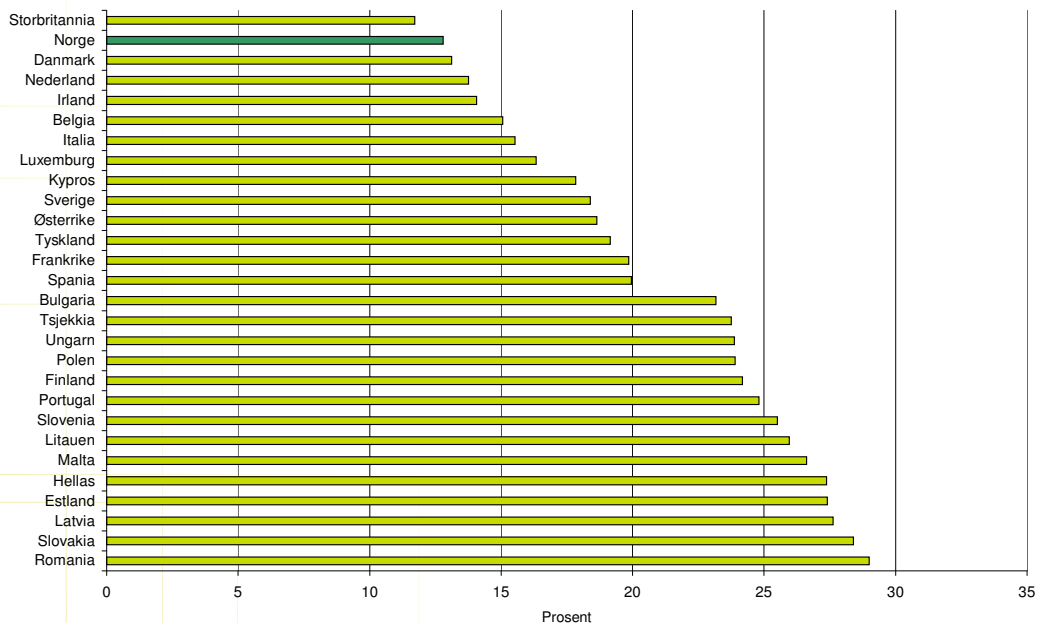
**Eksponeres for stråling en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer**



Håndterer biologisk materiale en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer

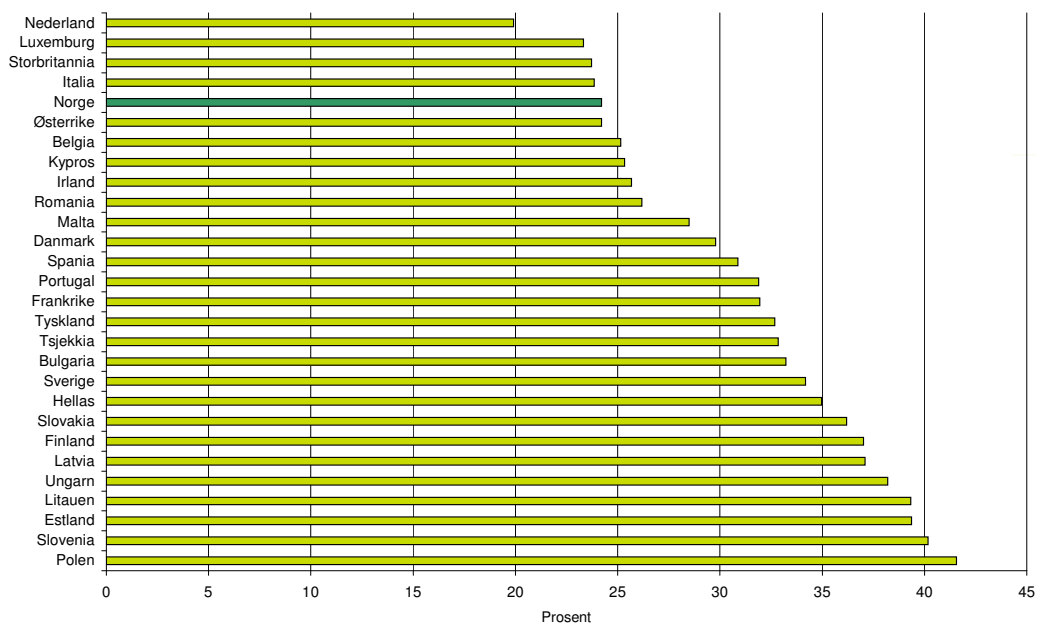


Puster inn røyk, os osv en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer

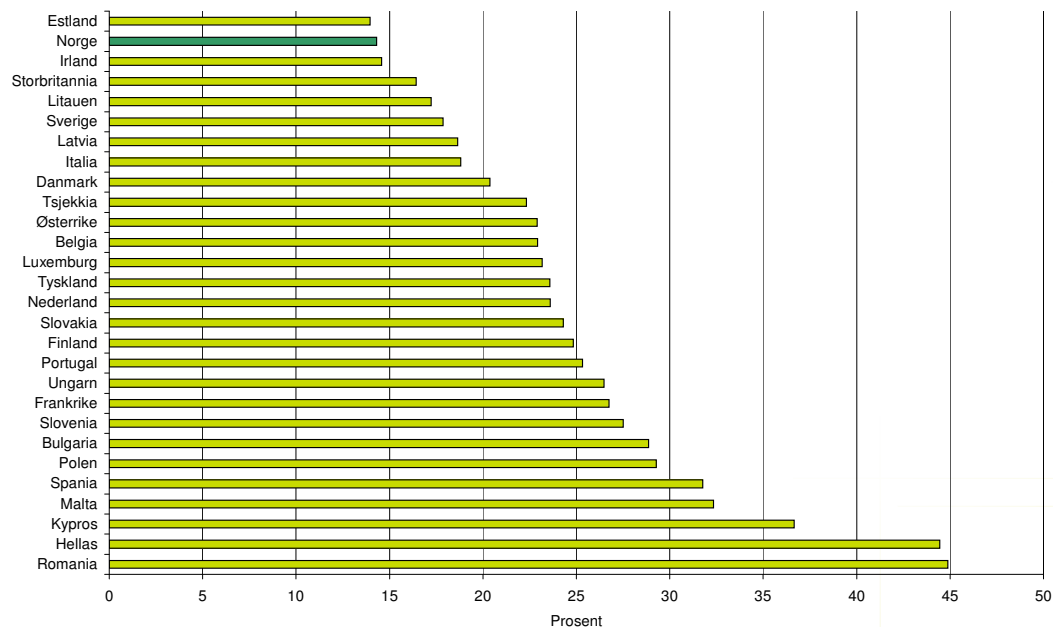


## Miljømessige og fysiske risikofaktorer

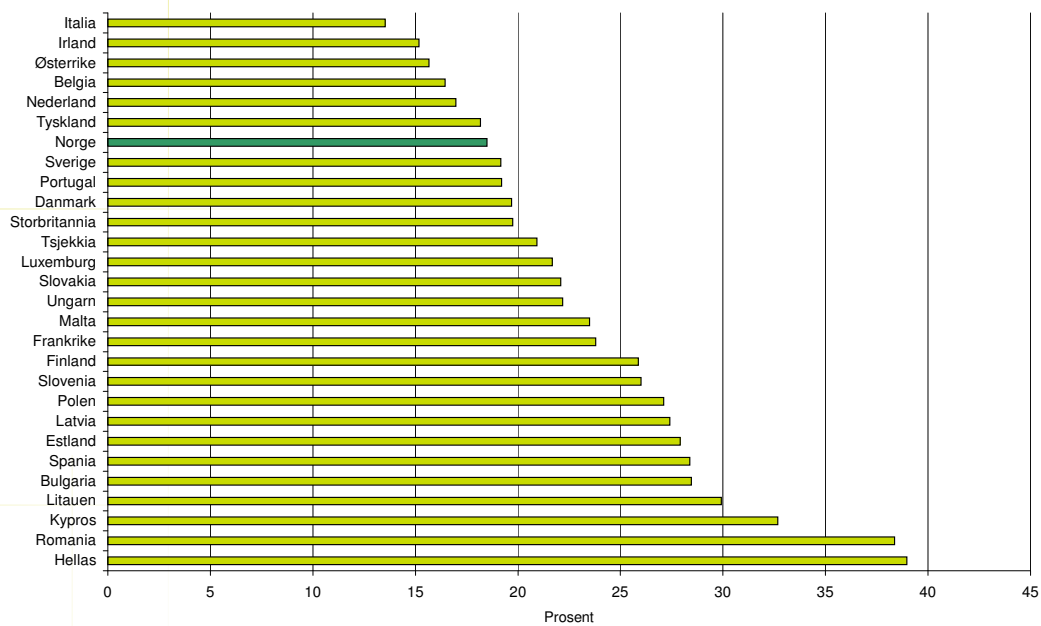
Ekspioneres for kraftig støy en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer



Ekspioneres for høy temperatur en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer



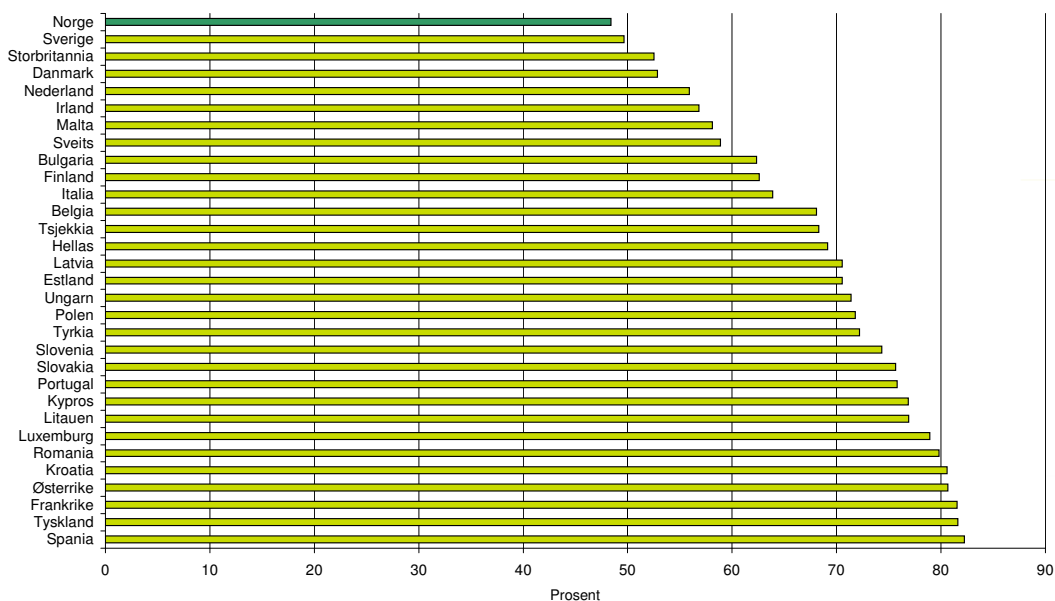
Eksponeeres for lav temperatur en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer



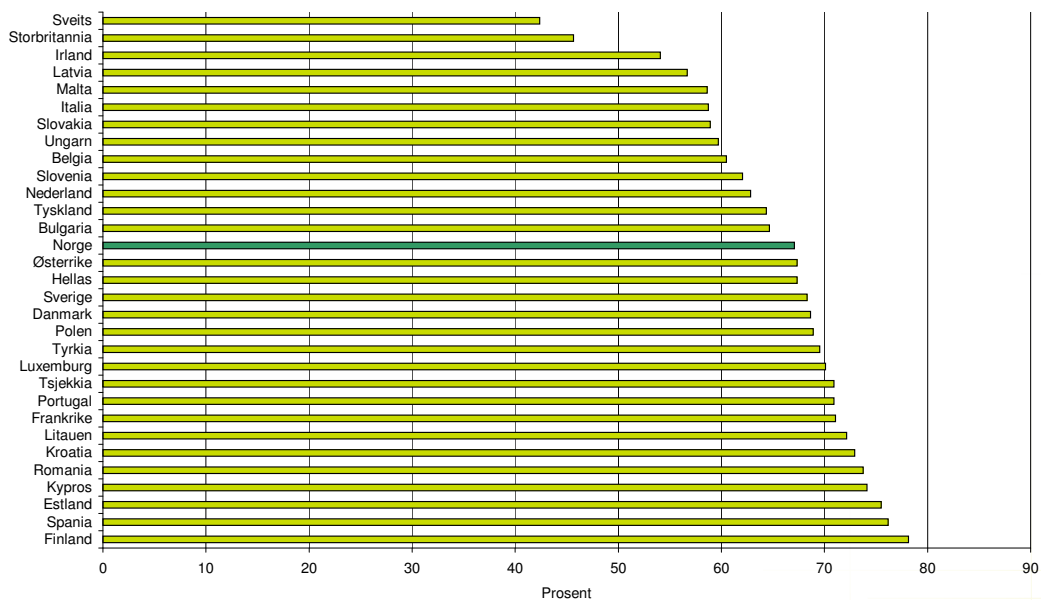


## TABELLER OVER ARBEIDSRELATERTE HELSEPLAGER I ENKELTLAND

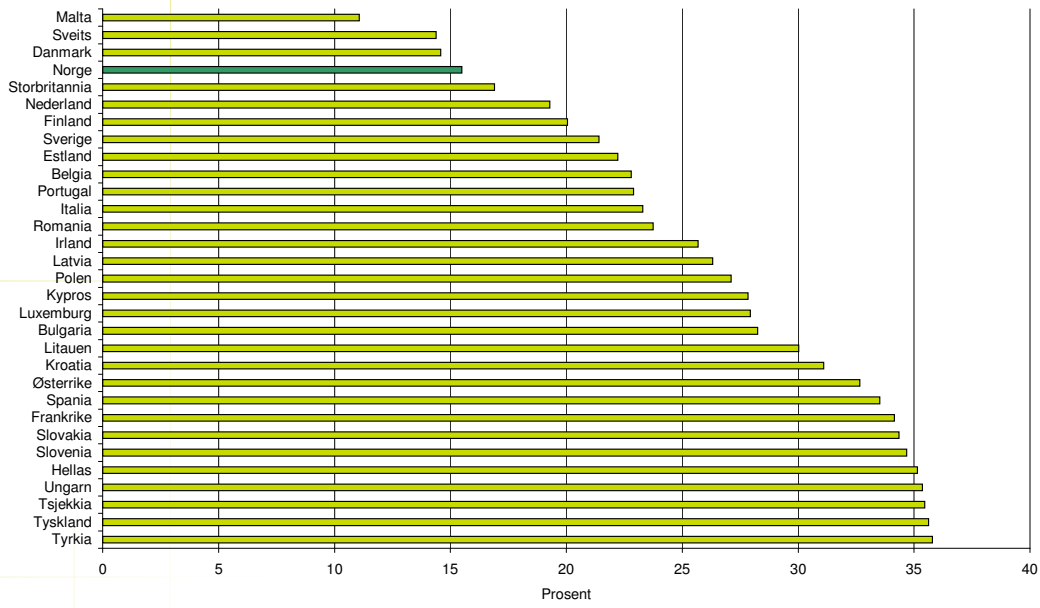
### Ryggsmerter



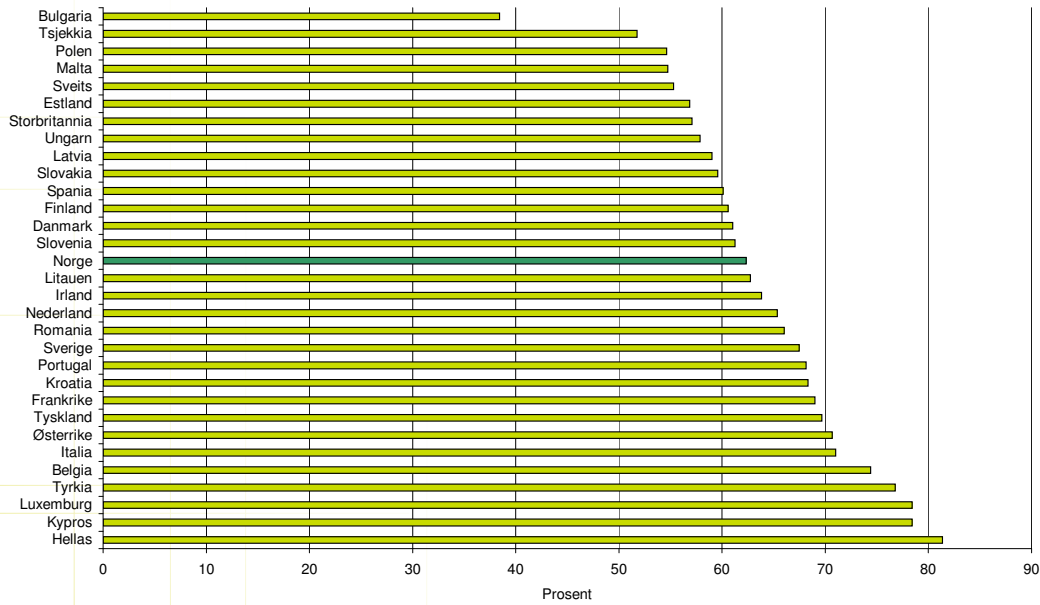
### Muskel-/skjelettsmerter



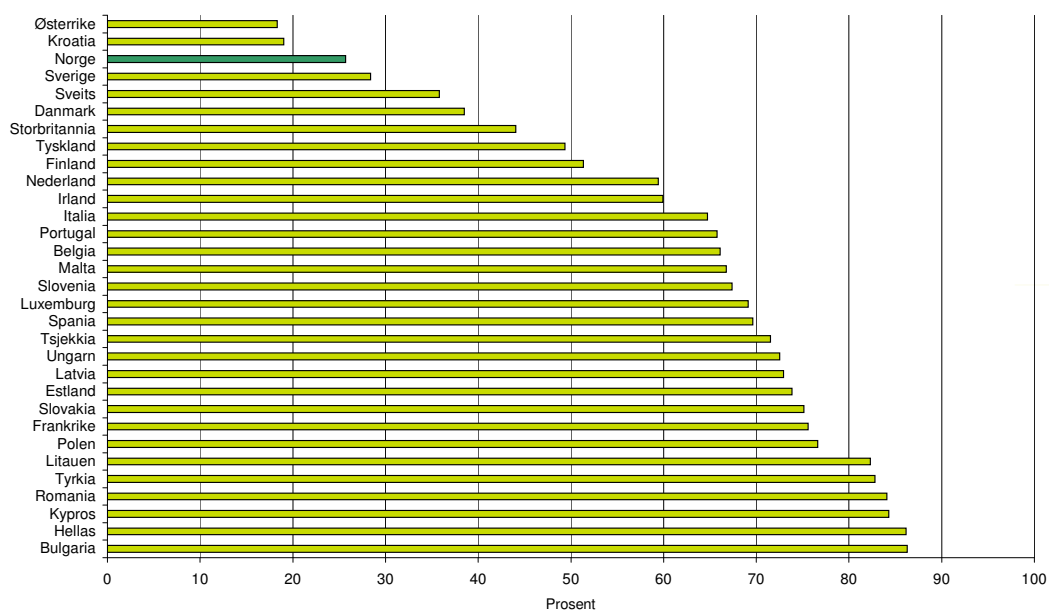
### Skader



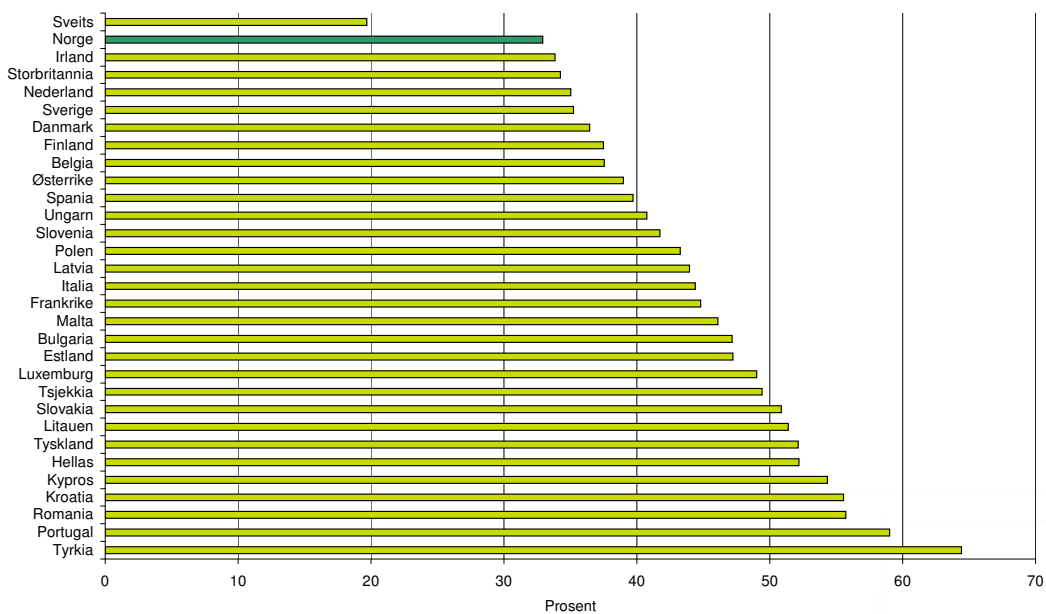
### Stress



### Generell tretthet



### Hodepine





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. Overvåkningssystemet som NOA baserer sitt arbeid på, skal først og fremst bidra til å styre den forebyggende innsatsen mot arbeidsrelaterte helseskader, det vil si sykdom, skader, uførhet 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

E-post: [noa@stami.no](mailto:noa@stami.no)

Telefon: 23 19 51 00

[www.stami.no/noa](http://www.stami.no/noa)



Statens  
arbeidsmiljøinstitutt

NOA  
Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse  
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)  
Postboks 8149 Dep  
0033 OSLO