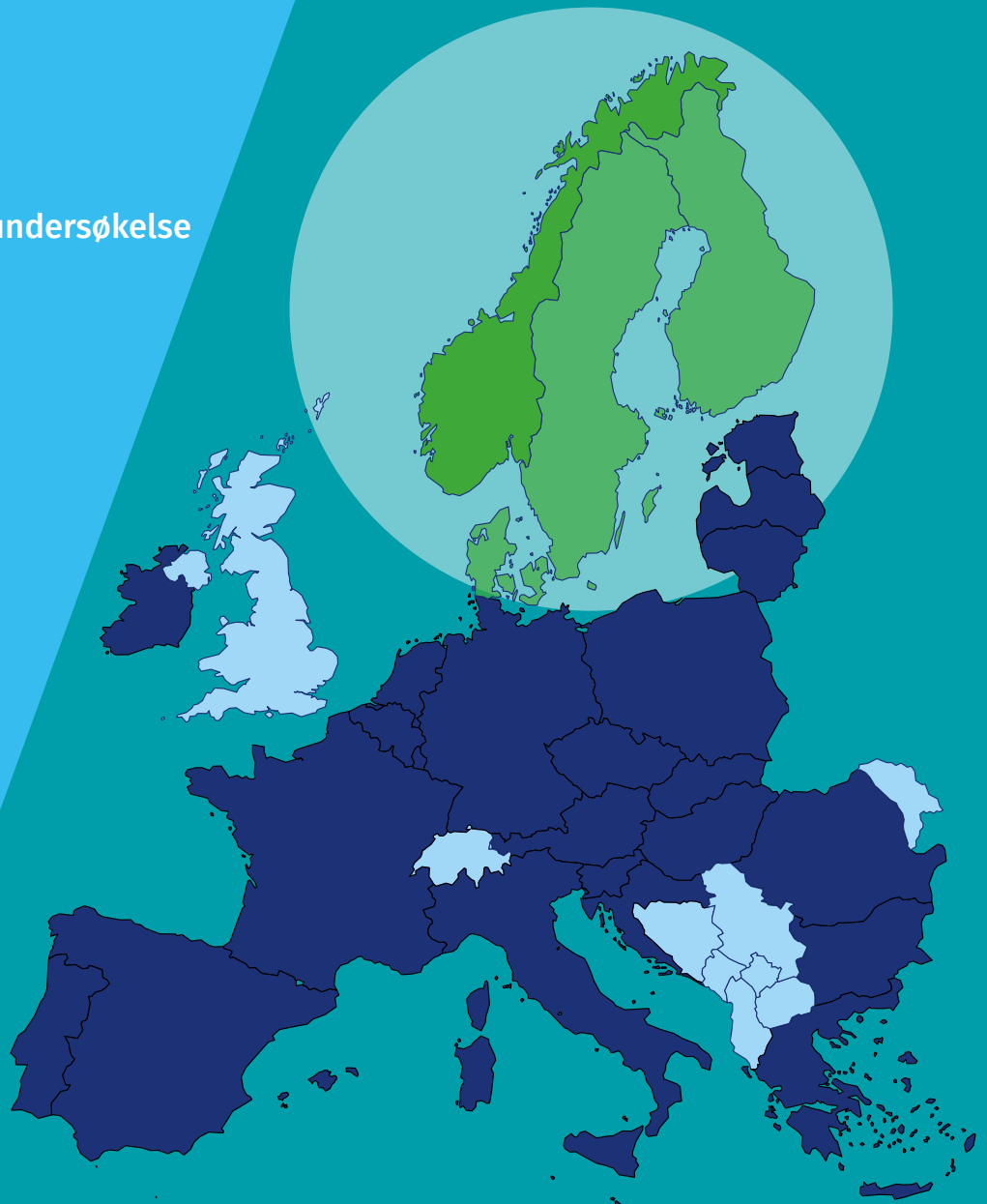


Arbeidsmiljøet i Norge og EU

– en sammenlikning

7^{nde}

Europeiske
arbeidsmiljøundersøkelse



Sitering av rapporten:

STAMI (2023). *Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning*.
STAMI-rapport, årgang 24, nr. 3, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt

Rapporten kan lastes ned fra stami.no

Denne rapporten er skrevet av

Beate B. Mjaaland

Hans Magne Gravseth

Espen Rosenquist

Ståle Østhus

Helene Øygardslia

Det redaksjonelle arbeidet ble avsluttet

24. mai 2023

Serie: STAMI-rapport

Nr. 3, Årgang 24 (2023).

Dato: 24. mai 2023

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø- og helse

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Postboks 5330 Majorstuen

0304 Oslo

ISSN nr. 1502-0932

Arbeidsmiljøet i Norge og EU

– en sammenlikning

7nde

Europeiske
arbeidsmiljøundersøkelse

Forkortelser

| | |
|------------------|--|
| AKU | Arbeidskraftundersøkelsen |
| EU | Forkortelse for Den europeiske union fra 1. februar 2020 etter Storbritannias utgang |
| Eurofound | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions |
| EWCS | European Working Conditions Survey |
| EWCTS | European Working Conditions Telephone Survey 2021 |
| HMS | Helse, miljø og sikkerhet |
| LKU-A | Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø |
| NOA | Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse |
| OECD | Organisation for Economic Co-operation and Development |
| SES | Structure of Earnings Survey |
| SSB | Statistisk sentralbyrå |
| STAMI | Statens arbeidsmiljøinstitutt |
| WHO | World Health Organization |

Innhold

| | | | |
|--|-----------|--|-----------|
| Sammendrag | 8 | 6 Sosialt miljø | 50 |
| Summary | 9 | 6.1 Negative sosiale relasjoner | 50 |
| 1 Innledning og metode | 12 | 6.2 Sosial støtte | 55 |
| 1.1 Innledning | 12 | 7 Medbestemmelse og HMS-arbeid | 58 |
| 1.2 Metode | 13 | 8 Belønning og framtidssutsikter | 63 |
| 1.3 Mål og struktur for rapporten | 16 | 8.1 Innsats-belønning-ubalanse | 63 |
| 2 Sysselsetting i Norge og EU | 18 | 8.2 Lønn og anerkjennelse som fortjent | 65 |
| 2.1 Deltakelse i arbeidslivet | 18 | 8.3 Læringsmuligheter | 66 |
| 2.2 Covid-19-pandemien | 20 | 8.4 Karrieremuligheter | 68 |
| 2.3 Alder og utdanningsnivå blant sysselsatte | 22 | 8.5 Jobbusikkerhet | 69 |
| 2.4 Yrke og selvstendig næringsdrivende | 22 | 9 Jobbkvalitet | 73 |
| 2.5 Næring og virksomhetsstørrelse | 24 | 9.1 Fysisk arbeidsmiljø | 73 |
| 2.6 Lønn | 25 | 9.2 Sosialt miljø | 74 |
| 3 Arbeidstid | 28 | 9.3 Arbeidsutførelsen | 75 |
| 3.1 Vanlig ukentlig arbeidstid | 28 | 9.4 Medbestemmelse og avhengighet | 75 |
| 3.2 Korte og lange arbeidsuker og deltidsarbeid | 29 | 9.5 Arbeidstid | 76 |
| 3.3 Arbeidstidspreferanser | 31 | 9.6 Framtidssutsikter | 76 |
| 3.4 Fleksibel arbeidstid | 32 | 9.7 Indre motivasjon | 77 |
| 3.5 Balanse mellom arbeid og privatliv | 33 | 9.8 Jobbkvalitetsdimensjonene | 77 |
| 3.6 Arbeidstid og tid brukt til arbeid | 34 | 10 Helse og arbeid | 83 |
| 4 Mekanisk, fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø | 36 | 10.1 Selvrapporterte helseplager | 85 |
| 4.1 Mekaniske faktorer | 36 | 10.2 Helseeffekter – en samlet vurdering | 95 |
| 4.2 Fysiske, kjemiske og biologiske faktorer | 39 | Litteraturliste | 96 |
| 5 Krav og kontroll | 42 | | |
| 5.1 Kvantitative krav og selvbestemmelse | 42 | | |
| 5.2 Fire ulike arbeidssituasjoner – krav og kontroll | 44 | | |
| 5.3 Styrt i arbeidet | 46 | | |
| 5.4 Emosjonelle krav | 46 | | |

Forord

Hvert femte år får vi data fra den Europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen som gir oss en mulighet til å sammenlikne arbeidsmiljøtilstanden i Norge med Europa. Slike internasjonale sammenlikninger er viktig for å kunne belyse likheter og forskjeller i arbeidsmiljø og arbeidshelse mellom land. Denne rapporten gir et godt bidrag i en slik sammenlikning, og analysene kan gi et grunnlag for å diskutere hva slike forskjeller kan bety, i tillegg til å gi et grunnlag for framtidige beslutninger og innsatsområder på arbeidsmiljøfeltet.

Årets rapport presenterer resultater fra den syvende Europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (European Working Conditions Survey (EWCS)). Undersøkelsen gjennomføres i regi av European Foundation for the Improvement of Working Conditions (Eurofound). Den ble første gang gjennomført i 1991, og siden 2000 har Norge deltatt gjennom finansiering fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, som en del av EØS-avtalen. STAMI har publisert en egen rapport for norsk arbeidsliv siden 2005, og dette blir dermed den fjerde rapporten i rekken. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden mars-november 2021, og et tilfeldig sannsynlighetsutvalg ble brukt for å generere representative utvalg for hvert land. Om lag 72 000 sysselsatte fra 36 europeiske land deltok i undersøkelsen. Det norske utvalget består av i overkant av 3300 sysselsatte.

Formålet med undersøkelsen er overvåke status, utvikling og endringer i arbeidsmiljøforholdene i Europa for å gi beslutningstakere i EU en felles og samlet beskrivelse av hvordan sysselsatte i ulike land opplever eget arbeidsmiljø. Denne rapporten presenterer forekomst og statistikk på ulike sider ved arbeidsmiljø og helse, eksempelvis arbeidstidsordninger, psykososiale og organisatoriske forhold samt fysisk, mekanisk, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøeksponeringer.

Norge har tradisjonelt gjort det godt i slike sammenlikninger av arbeidsmiljø og helse. Norsk arbeidsliv kjennetegnes av høy yrkesdeltagelse og høy grad av tillit og selvbestemmelse. Rapporten viser at Norge samlet sett har en lavere forekomst av de tradisjonelle mekaniske, fysiske, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøeksponeringene sammenliknet med EU-landene. På samme tid peker enkelte psykososiale arbeidsmiljøforhold seg ut med høyere forekomst i norsk arbeidsliv sammenliknet med EU. Nytt i årets rapport er vektleggingen av et overordnet samlemål for arbeidsmiljø, kalt «jobbkvalitet». Hensikten med et slikt samlemål er å vurdere hvor belastende arbeidsmiljøet er ved å kombinere belastningen eller jobbkravene (som fysiske krav, psykiske krav etc.) med beskyttende faktorer eller jobbressurser (som selvbestemmelse, støtte, fleksibilitet, anerkjennelse etc.). Dette gir oss en unik mulighet til å gi en samlet vurdering av arbeidsmiljøet i Norge sammenliknet med EU.

Årets rapport er et resultat av en betydelig innsats fra flere. En stor takk til Beate Mjaaland, Hans Magne Gravseth, Espen Rosenquist, Ståle Østhus og Helene Øygardslia som har utarbeidet rapporten, og til Andrea Rørvik Marti, som har gjort viktig tilretteleggende arbeid. Takk også til øvrige medarbeidere i NOA ved STAMI for verdifulle innspill og tilbakemeldinger til tekst og analyser.

Juni, 2023



Therese N. Hanvold
Direktør, STAMI

Sammendrag

Denne rapporten omtaler resultatene fra den sjuende EWCS-undersøkelsen (2021), som er en av verdens største undersøkelser om arbeidsforhold og utføres hvert femte år. Undersøkelsen omfatter alle 27 EU-land og ni andre europeiske land, hvorav Norge er ett av disse. Rapporten beskriver hva sysselsatte i Norge rapporterer sammenliknet med EU og med nabolandene Sverige, Danmark og Finland.

I all hovedsak bidrar EWCS-data fra 2021 til å tegne et positivt bilde av arbeidsmiljø og arbeidshelse i Norge, preget av trygge jobber og gode arbeidsforhold. Dette reflekteres også i resultatene fra tidligere EWCS-undersøkelser, der arbeidsmiljøtilstanden i Norge vurderes å være i det øvre sjiktet. På grunn av pandemisituasjonen måtte imidlertid Eurofound gjøre en større omlegging av metoden for datainnsamling, noe som begrenser mulighetene til å sammenlikne resultatene fra den siste undersøkelsen med tidligere undersøkelser.

Norsk arbeidsliv er kjennetegnet ved høy yrkesdeltakelse, lav arbeidsledighet og en høy andel høyt utdannede arbeidstakere. Sysselsatte i Norge har i gjennomsnitt kortere arbeidsuker enn sysselsatte i EU, men når vi tar hensyn til andelen som er sysselsatt, er gjennomsnittlig tid per innbygger brukt til arbeid høyere i Norge enn i EU. Få land har høyere kvinnelig yrkesdeltakelse enn Norge. Imidlertid er det en relativt høy andel kvinner som jobber deltid. Sammenliknet med gjennomsnittet for EU opplever norske sysselsatte sjeldnere dårlig balanse mellom arbeid og privatliv.

Sysselsatte i Norge har høyere jobbkvalitet enn sysselsatte i EU. Selv om norske sysselsatte oftere oppgir at de jobber i et høyt tempo og at arbeidet deres er styrt av kunder eller leverandører, oppgir de også høyere grad av selvbestemmelse og mulighet for å påvirke eget arbeid, sammenliknet med EU-gjennomsnittet. Norge er også landet hvor sysselsatte i størst grad rapporterer om medvirkning gjennom fagforeninger, tillitsvalgte, verneombud og/eller møter hvor ansatte kan uttrykke sitt syn på arbeidsmiljø saker som foregår i organisasjonen. Likeledes er det en høy andel i Norge som oppgir at de har kolleger og ledere som gir støtte i arbeidssituasjonen.

På samme tid finnes det utfordringer og forbedringspotensial. Sysselsatte i Norge oppgir i større grad enn EU-gjennomsnittet å utsettes for negative sosiale forhold som utskjelling, trusler, uønsket seksuell oppmerksomhet, mobbing, trakassering eller vold i forbindelse med arbeidet sitt. Det er også større andeler i Norge enn i EU som har opplevd diskriminering på jobben det siste året.

Selv om norske sysselsatte samlet sett rapporterer lavere forekomst av mekaniske, fysiske, kjemiske og biologiske eksponeringer på arbeidsplassen, rapporterer de høyere forekomst av løfting eller flytting av mennesker og håndtering av potensielt smitteførende materialer.

Når det gjelder ryggsmarter og muskelsmerter i beina, er forekomsten blant sysselsatte i Norge lavere enn EU-gjennomsnittet, mens vi ligger litt høyere enn gjennomsnittet når det gjelder muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer. Forekomsten av kroniske plager er høyere blant norske sysselsatte enn i EU. Dette kan være en indikasjon på et mer inkluderende arbeidsliv. En høyere andel kvinner enn menn rapporterer om kronisk sykdom eller helseplager, en kjønnsforskjell som er tydeligere i Norge enn i EU.

På spørsmålene som berører psykisk helse kommer også Norge godt ut sammenliknet med EU-gjennomsnittet. Vi er blant landene med lavest forekomst av selvrapportert angst, og det er en lavere andel i Norge enn i EU som er mentalt utmattet etter jobben. Når det gjelder mentalt velvære er Norge nivå med EU-gjennomsnittet. Andelen som oppgir at egen helse er i fare på grunn av arbeidet, er noe lavere i Norge enn i EU.

Summary

This report discusses the results from the seventh EWCS survey (2021), which is one of the world's largest surveys on working conditions and is conducted every five years. The survey includes all 27 EU countries and nine other European countries, including Norway. The report describes what employed individuals in Norway report compared to the EU and with neighboring countries Sweden, Denmark, and Finland.

In essence, EWCS data from 2021 contributes to painting a positive picture of the working environment and occupational health in Norway, characterized by safe jobs and good working conditions. This is also reflected in the results from previous EWCS surveys, where the state of the working environment in Norway is considered to be in the upper tier. Due to the pandemic situation, however, Eurofound had to make major changes in the data collection method, which limits the possibilities of comparing the results from the latest survey with previous surveys.

Working life in Norway is characterized by high labor force participation, low unemployment, and a high proportion of highly educated workers. Employees in Norway have, on average, shorter working weeks than employees in the EU, but when we take into account the proportion who are employed, the average time per inhabitant spent on work is higher in Norway than in the EU. Few countries have a higher female occupational participation than Norway. However, there is a relatively high proportion of women who work part-time. Compared to the EU average, Norwegian employees less frequently experience a poor balance between work and private life.

Employees in Norway have a higher job quality than employees in the EU. Even though Norwegian employees often report that they work at a high pace and that their work is dictated by customers or suppliers, they also report a higher degree of job discretion and opportunity to influence their own work, compared to the EU average. Norway is also the country where employees to the greatest extent report participation through trade unions, elected representatives, safety delegates and/or meetings where employees can express their views on workplace issues that are taking place

in the organization. Similarly, there is a high proportion in Norway who report that they have colleagues and managers who provide social support in the work situation.

At the same time, there are challenges and potential for improvement. Employees in Norway report to a greater extent than the EU average that they are exposed to negative social conditions such as harassment, threats, unwanted sexual attention, bullying or violence in connection with their work. There are also greater proportions in Norway than in the EU who have experienced discrimination at work in the past year.

Also, even though Norwegian employees as a whole report a lower incidence of mechanical, physical, chemical, and biological exposures in the workplace, they report a higher incidence of lifting or moving people and handling potentially infectious materials.

The prevalence of back pain and muscle pain in the legs among employees in Norway is lower than the EU average, while we are slightly above average when it comes to muscle pain in shoulders, neck, and/or arms. The prevalence of chronic complaints is higher among Norwegian employees than in the EU. This could be an indication of a more inclusive working life. A higher proportion of women than men report chronic illness or health complaints, a gender difference that is clearer in Norway than in the EU.

On questions relating to mental health, Norway fares well compared to the EU average. We are among the countries with the lowest prevalence of self-reported anxiety, and there is a lower proportion in Norway than in the EU who are mentally exhausted after work. In terms of mental well-being, Norway is level with the EU average. The proportion who report that their own health is at risk due to work is somewhat lower in Norway than in the EU.

1

Innledning og metode

1 Innledning og metode

1.1 Innledning

Den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen European Working Conditions Survey (EWCS) er en undersøkelse som gjennomføres av Det europeiske arbeidsmiljøorganet Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). EWCS er en av de største undersøkelsene av arbeidsforhold i verden og utføres hvert femte år. Denne rapporten gjengir resultater fra den sjuende i rekken av disse undersøkelsene.

Undersøkelsen gir et bredt bilde av arbeidsmiljøet i Europa og undersøker blant annet spørsmål som arbeidstid, balanse mellom arbeid og privatliv, arbeidsforhold og helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Resultatene fra EWCS brukes både av politikere, forskere, arbeidsgivere og arbeidstakere som ønsker å få et bilde av arbeidsmiljøet i Europa og utvikle politikk og praksis som kan forbedre arbeidsforholdene og arbeidstakernes helse og sikkerhet.

Norges deltakelse i EWCS gjør det mulig å sammenlikne arbeidsmiljøforholdene i Norge og EU på et overordnet nivå, sett fra perspektivet til de sysselsatte. Undersøkelsen utgjør et viktig supplement til Faktabok om arbeidsmiljø og helse, som beskriver arbeidsmiljøtilstanden i Norge basert på nasjonale datakilder. Dersom du ønsker en mer representativ og detaljert beskrivelse av arbeidsmiljøet i Norge og kunnskap om hvordan arbeidsmiljøet i norsk arbeidsliv varierer mellom ulike næringer og yrkesgrupper, henviser vi til nasjonale data, som presenteres i det nasjonale overvåkingssystemet for arbeidsmiljø og helse. Det vil si Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021 (1) og nettstedet www.noa.stami.no.

Arbeidsmiljøet i Norge og EU er regulert av forskjellige lover og direktiver som skal beskytte arbeidstakernes helse og sikkerhet på jobben. I Norge er det først og fremst arbeidsmiljøloven som regulerer arbeidsmiljøet, og den gir blant annet arbeidstakere rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og vern mot skadelig påvirkning av arbeidsmiljøet. I tillegg til arbeidsmiljøloven finnes det en rekke forskrifter som beskriver mer detaljert hva som kreves for å skape et godt arbeidsmiljø, for eksempel forskrifter om verneutstyr og arbeidsplassutforming.

I EU er det også en rekke direktiver som regulerer arbeidsmiljøet, og medlemslandene er forpliktet til å iverksette disse i sin nasjonale lovgivning. Et av de viktigste direktivene er rammedirektivet om helse og sikkerhet på arbeidsplassen, som fastsetter minimumskrav for arbeidsmiljøet i hele EU. Selv om det er noen forskjeller i reguleringen av arbeidsmiljøet i Norge og EU, er hovedprinsippene de samme. Både i Norge og i EU er myndighetene opptatt av å beskytte arbeidstakernes helse og sikkerhet på jobben, og de krever at arbeidsgiverne skal ta ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø.

Generelt kjennetegnes arbeidsmiljøtilstanden i Norge av et godt arbeidsmiljø, som er preget av trygge jobber og gode arbeidsforhold. Dette reflekteres også i resultatene fra tidligere EWCS-undersøkelser, der arbeidsmiljøtilstanden i Norge anses for å være i det øvre sjiktet. I Europa som helhet legges det også vekt på å forbedre arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene. Den siste utgaven av den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen, EWCTS, viser imidlertid at det er til dels store forskjeller mellom land og sektorer når det gjelder arbeidsmiljøet, og at det fortsatt er rom for forbedringer på en rekke områder.

Den siste utgaven av den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen, EWCTS (European Working Conditions Telephone Survey), ble gjennomført i 2021 med telefonintervjuer. Når vi i denne rapporten refererer til EWCS, viser vi til tidligere rapporter, mens vi med EWCTS viser til den siste undersøkelsen fra 2021.

Skal vi få kunnskap om hvordan arbeidsmiljøtilstanden er i Norge i forhold til i andre europeiske land, må vi kunne sammenlikne Norge med disse landene. Eurofound har publisert en egen rapport om arbeidsmiljøet sett fra et europeisk perspektiv (2). Formålet med denne norske rapporten er å vurdere arbeidsmiljøtilstanden i Norge mot arbeidsmiljøtilstanden i EU, særlig i land det er nærliggende å sammenlikne oss med. Det vil i første rekke si våre naboland Sverige, Danmark og Finland. Gjennom hele rapporten sammenliknes Norge med disse landene og med gjennomsnittet for EU. Enkeltland i EU omtales også der det er aktuelt. De øvrige landene som er med i undersøkelsen (kandidatlandene samt Storbritannia og Sveits) omtales kun i svært begrenset omfang.

1.2 Metode

Den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen har vært gjennomført hvert femte år siden 1991. Opprinnelig skulle den siste undersøkelsen, som utgjør datagrunnlaget i denne rapporten, gjennomføres i 2020. Men da dataene skulle samles inn i 2020, ble Europa rammet av covid-19-pandemien. Restriksjoner og anbefalinger fra myndigheter i de fleste land gjorde at man ikke kunne samle inn data slik man hadde gjort før, det vil si med fysiske, relativt lange intervjuer i deltakernes hjem. På grunn av dette ble den planlagte ansikt-til-ansikt-intervjuundersøkelsen stoppet i mars 2020.

Eurofound valgte å gjøre omfattende endringer i datainnsamlingsmetoden, og da de gjennomførte undersøkelsen i 2021, intervjuet de deltakerne per telefon samtidig som de reduserte antall spørsmål. For å spare intervjuetid ble enkelte spørsmål dessuten bare stilt til deler av utvalget. En fordel med dette var at de fikk intervjuet langt flere (ca. 70 000), men denne endringen innebærer også et brudd på mange av de indikatorene vi har rapportert på tidligere. Flere av indikatorene vi har rapportert på tidligere er ikke med i den siste undersøkelsen. Norge har deltatt i undersøkelsen siden 2000, og vi har kvalitetssikrede norske data fra 2005.

På grunn av de store endringene i datainnsamlingsmetoden gir undersøkelsen oss dessverre begrensede muligheter til å sammenlikne resultatene fra den siste undersøkelsen med tidligere undersøkelser. Dataene er dermed i liten grad egnet til å analysere i hvilken grad arbeidsmiljøtilstanden endret seg under pandemien, sammenliknet med fem år tidligere. I denne rapporten sammenlikner vi først og fremst arbeidsmiljøtilstanden i ulike land, basert på dataene som ble samlet inn under pandemien.

Deltakerland

EUs 27 medlemsstater (Belgia, Bulgaria, Tsjekia, Danmark, Tyskland, Estland, Hellas, Spania, Frankrike, Irland, Italia, Kypros, Latvia, Litauen, Luxembourg, Ungarn, Malta, Nederland, Østerrike, Polen, Portugal, Romania, Slovenia, Slovakia, Finland, Sverige og Kroatia), seks kandidatland / potensielle kandidatland (Albania, Bosnia-Hercegovina, Kosovo, Nord-Makedonia, Montenegro og Serbia) samt Sveits, Storbritannia og Norge

Datainnsamlingsperiode

Mars–november 2021

Målgruppe

Alle innbyggere i de ovennevnte landene som var 16 år eller eldre og i arbeid på tidspunktet for undersøkelsen. Personer ble ansett for å være i arbeid dersom de hadde jobbet for lønn eller fortjeneste i minst én time i uken før intervjuet (ILO-definisjon).

Utvalg

Tilfeldige sannsynlighetsutvalg ble brukt til å generere utvalg som var representative for hvert land. Tilfeldig direkte oppringing («random digit dialling») til mobiltelefon ble brukt i alle land unntatt Sverige, hvor både mobil og fasttelefon fra et folkeregister ble brukt.

Utvalgsstørrelse

Den minste forventede utvalgsstørrelsen var 1000 (kandidatland / potensielle kandidatland og Sveits) mens den største var 4 100 (Tyskland). I de fleste land var den forventede utvalgsstørrelsen 1 800. Det endelige antallet intervjuer som ble oppnådd etter kvalitetskontroll i alle 36 land, var 71 758. Svarprosenten var 5 prosent.

Intervjutype

Telefonintervju, median varighet på 22 minutter.

Data og representativitet

Eurofound inngikk en samarbeidsavtale med Ipsos, som stod for den praktiske gjennomføringen av feltarbeidet for EWCTS. Dette arbeidet ble gjennomført mellom mars og november 2021. Ipsos intervjuet totalt 71 764 sysselsatte i 36 europeiske land: EUs 27 medlemsland, seks kandidatland / potensielle kandidatland (Albania, Bosnia-Hercegovina, Kosovo, Montenegro, Nord-Makedonia og Serbia) samt Sveits, Storbritannia og Norge. Undersøkelsen overholder bransjestandarder for etikk og EUs GDPR-lovgivning.

Et tilfeldig sannsynlighetsutvalg basert på telefonnumre ble trukket for hvert land for å frambringe nasjonale representative utvalg. Utvalgene i EWCTS skal være representative for personer som er 16 år og over, bor i private husholdninger og er i arbeid. Personer som hadde utført minst én times arbeid mot lønn eller fortjeneste i uken før intervjuet, antas å være i arbeid. Feltarbeidet ble fullført i 27 land innen juli 2021, mens intervjuene fortsatte fram til oktober eller november 2021 i 8 land.

Den samlede svarprosenten var 5 prosent, som er mye lavere enn i tidligere undersøkelser. Dette forklarer Eurofound med de store endringene i datainnsamlingsmetoden, som blant annet betydde at ansikt-til-ansikt-intervjuer ble erstattet av telefonintervjuer. Utvalgsstørrelsen var i gjennomsnitt 1 800 for hvert medlemsland. Fordi populasjonsstørrelsen varierer fra land til land, og fordi noen deltakerland har betalt for å øke sin egen utvalgsstørrelse, varierer antall intervjuer per land fra 1 000 til 4 200. I Norge ble det gjennomført totalt 3 301 intervjuer. Til tross for den lave svarprosenten (6 % i Norge) gjør det relativt store utvalget det mulig å rapportere om statistikk og analyse av jobbkvalitet på nasjonalt nivå.

På grunn av den lave svarprosenten er sannsynligheten for skjevheter i utvalget ganske høy. Slike skjevheter kan være knyttet til at de som deltar i undersøkelsen, er systematisk forskjellige fra de som ikke deltar. Slike usikkerheter kan man ikke fullt ut ta høyde for, men Eurofound har utviklet følgende to vektorer for å sikre at resultater som er basert på EWCTS-data, skal kunne anses som representative for sysselsatte i Europa:

- en vekt som justerer for forskjeller i sannsynligheten for inkludering i utvalget
- en kalibreringsvekt som justerer for forskjeller mellom utvalget og populasjonen på utvalgte variabler (alder, kjønn, region, sektor og yrke) og for frafall

Referansepopulasjonsstatistikken som ble brukt til kalibreringsvektene, var de årlige estimatene for de respektive EU-lands arbeidskraftundersøkelse 2021. Når det gjaldt enkelte land utenfor EU, ble tilsvarende statistikk hentet fra nasjonale statistikkinstututter. Eurofound gjennomførte dessuten et stort antall kvalitetskontroller før, under og etter feltarbeidet for å sikre at datagrunnlaget som skulle brukes til å beskrive arbeidsmiljøtilstanden i Europa og de respektive deltakerlandene, var best mulig.

Detaljert informasjon om undersøkelsen er tilgjengelig på Eurofound's nettsider¹. Den tekniske EWCTS-rapporten inneholder en detaljert beskrivelse av metodikken som brukes for å produsere dataene. Siden datainnsamlingsmetoden er annerledes enn i tidligere undersøkelser, bør imidlertid ikke dataene i 2021-undersøkelsen sammenliknes med tidligere EWCS-datasett, ifølge Eurofond.

En annen viktig forskjell fra tidligere runder av undersøkelsen er konteksten. Pandemien hadde stor betydning for sysselsettingen i intervjuperioden (se kapittel 2.2), og det sentrale utvalgsriteriet for å delta var at man var sysselsatt på intervjutidspunktet. Det er derfor rimelig å anta at deltakelsen (og sammensetningen av utvalget) var påvirket

av den nasjonale arbeidsmarkedspolitikken, den enkeltes tilknytning til arbeidsmarkedet og hvilken fase pandemien var i på intervjutidspunktet. I de fleste land vil utvalget trolig være dominert av sysselsatte som i mindre grad var utsatt for å miste jobben under pandemien.

Kjønns-, alders- og næringsfordeling i utvalget

Tabell 1-1 viser den uvektede og vektete kjønns- og aldersfordelingen i utvalget i den norske delen av EWCTS sammenliknet med vektete tall fra Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø (LKU-A) fra 2019.

Av tabellen går det fram at kjønnsfordelingen er tilnærmet identisk i disse undersøkelsene. Når det gjelder aldersfordelingen, ser vi for det første at vektingen har mest å si for den yngste aldersgruppen. For de øvrige aldersgruppene er effekten av vektingen moderat. Videre ser vi at 9,6 prosent i LKU-A fra 2019 rapporterte at de var i aldersgruppen 17–24 år (vektede tall). Tilsvarende tall for Norge i EWCTS-undersøkelsen var 12 prosent. For de øvrige aldersgruppene er fordelingen relativt lik i de to undersøkelsene. Når vi sammenlikner tallene fra EWCTS med tallene fra LKU-A, må vi også ta høyde for at utvalget i LKU-A består av sysselsatte personer i alderen 17–67 år, mens utvalget i EWCTS består av personer i alderen 16–74 år.

Ulikhetene i aldersfordelingen mellom undersøkelsene trenger ikke være av vesentlig betydning for resultatene som blir presentert i denne rapporten. Vi vet imidlertid at personer med svak tilknytning til arbeidslivet og sysselsatte i kontaktintensive yrker og næringer ble særlig hardt rammet av pandemien, både i Norge og i EU. Blant disse er det normalt mange unge sysselsatte. Vi anbefaler derfor at det utvises særlig varsomhet i tolkningen av resultatene, og at det tas høyde for at respondentene i EWCTS trolig er en sterkere selektert gruppe enn det som har vært vanlig i tidligere undersøkelser.

Tabell 1-1 Kjønns- og aldersfordeling i LKU 2019 og det norske utvalget fra EWCTS 2021.

| | LKU-A 2019 (vektet) | Norge (EWCTS 2021) | |
|----------|---------------------|--------------------|--------|
| | | Uvektet | Vektet |
| Menn | 54 % | 53 % | 53 % |
| Kvinner | 46 % | 47 % | 47 % |
| Alder | | | |
| < 25 år | 9,6 % | 6,8 % | 12 % |
| 25–34 år | 24 % | 19 % | 21 % |
| 35–44 år | 23 % | 24 % | 22 % |
| 45–55 år | 23 % | 27 % | 24 % |
| 56+ år | 20 % | 22 % | 20 % |

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2021/european-working-conditions-telephone-survey-2021>

Når det gjelder næringsfordelingen, er det relativt godt sammenfall mellom LKU-A 2019 og EWCTS 2021. Andel sysselsatte i helse- og sosialtjenester (den største næringen) utgjør for eksempel 21 prosent i den vektete norske delen av EWCTS 2021 og 20 prosent i LKU-A 2019. Bygg- og anleggssektoren, en annen stor næring, utgjør 8,3 prosent i EWCTS 2021 og 8,6 prosent i LKU-A 2019. Dette viser at den norske delen av EWCTS 2021 er nokså representativ for den norske arbeidsstyrken med tanke på næringsfordeling.

Justerte og ujusterte nivåer

Vi har i noen tilfeller beregnet både justerte og ujusterte andeler og gjennomsnitt når vi beskriver arbeidsmiljøfaktorer i denne rapporten. Vi beregner justerte andeler og gjennomsnitt når det er grunn til å mistenke at de observerte (ujusterte) forskjellene vi finner mellom Norge og EU, i hovedsak kan forklares med at fordelingen av sysselsatte etter ulike næringer, eller etter kjønn og alder, er forskjellig i Norge og EU.

Vi vet at det er til dels store forskjeller med hensyn til hvordan sysselsatte i Norge og sysselsatte i EU fordeler seg etter næring og etter kjønn og alder (se kapittel 2). Siden vi i hovedsak baserer sammenlikningene mellom Norge og EU på gjennomsnittstall for alle sysselsatte, innser vi at vi i mange sammenhenger sammenlikner tall som stammer fra veldig ulike populasjoner (som om vi sammenlikner epler og pærer). Ved å i stedet presentere gjennomsnittstall der vi har justert for forskjeller i næringsstruktur eller kjønns- og alderssammensetningen blant sysselsatte, kan vi sammenlikne populasjoner som likner mer på hverandre med hensyn til næringsstruktur eller kjønns- og alderssammensetning. De justerte tallene viser nivået som vi forventer å finne for en aktuell arbeidsmiljøfaktor i et bestemt land (for eksempel Norge) hvis de sysselsatte i landet hadde fordelt seg på samme måte som de sysselsatte i EU på tvers av næringer eller kjønns- og aldersgrupper. De justerte tallene er altså en form for kontrafaktisk beregning som sier hvordan situasjonen i et land kunne ha sett ut hvis de sysselsatte i dette landet hadde liknet mer på de sysselsatte i EU. Metoden vi bruker for å beregne justerte tall, er mye brukt innenfor epidemiologisk forskning og kalles direkte standardisering.

Spørreskjema og måling av arbeidsmiljø

Det opprinnelige spørreskjemaet i EWCS inneholder et stort antall spørsmål og dekker et bredt spekter av temaer som ansettelsesforhold, jobbussikkerhet, arbeidstid, arbeidssted, organisering av arbeidet, fysiske og psykososiale risikofaktorer, sosiale forhold på arbeidsplassen, helse og sikkerhet på jobben og balansen mellom jobb og familieliv. I tillegg inkluderer spørreskjemaet spørsmål som gjelder den enkelte

respondent, for eksempel om inntekt og selvrapportert helse og velvære. Spørsmålene i EWCS er delvis hentet fra internasjonalt validerte skalaer, men også fra andre internasjonale eller nasjonale arbeidsmiljøundersøkelser.

Spørreskjemaet er likt utformet for alle deltakerland og gjør det derfor mulig å foreta sammenlikninger mellom enkeltland. Selv om en del spørsmål er kommet til over tid og en rekke spørsmål er endret, er en annen viktig intensjon med undersøkelsen å gjøre det mulig å foreta sammenlikninger bakover i tid. Denne muligheten til å sammenlikne med tidligere undersøkelser gjelder dessverre kun i begrenset grad for EWCTS 2021. Som nevnt ovenfor måtte det gjøres mange endringer i datainnsamlingsmetoden for at det skulle være mulig å gjennomføre undersøkelsen under pandemien.

For å endre undersøkelsen fra ansikt-til-ansikt-intervju til telefonintervju måtte den totale lengden til det opprinnelige spørreskjemaet forkortes. Antall spørsmål ble betydelig redusert, og i tillegg ble deler av spørsmålene delt inn i to moduler, Modul 1 og Modul 2, som kom i ulike versjoner. Spørreskjemaet er satt sammen av tre deler. Den ene delen, hoveddelen, er fast og obligatorisk for alle respondentene. De to andre bestod av modulene. Hver respondent svarte på tre deler av spørreskjemaet: hoveddelen, én versjon av Modul 1 og én versjon av Modul 2. Fordelingen av respondenter i grupper ble randomisert slik at hver respondent hadde samme sannsynlighet for å bli stilt spørsmål fra hver av modulene.

Det ble laget i alt 55 ulike språkversjoner av spørreskjemaet, og det ble gjennomført flere grep for å sikre sammenliknbarhet mellom de oversatte versjonene og den opprinnelige engelske versjonen. Grepene omfattet blant annet grundig opplæring av intervjuere og bruk av oversettelsesprosedyrer som er i tråd med god og anerkjent praksis når flerspråklige undersøkelser skal gjennomføres i flere ulike land. Selv om oversettelser kvalitetssikres, er de imidlertid alltid forbundet med noe usikkerhet. Enkelte begreper eller formuleringer kan være vanskelige å oversette til et annet språk, og det kan derfor hende at spørsmål som er oversatt, ikke fullt ut måler det de er ment å måle. Det kan også hende at spørsmål misforstås eller tolkes forskjellig i ulike land som følge av for eksempel kulturelle forhold.

Kvalitetssikring av arbeidsmiljøindikatorene

Spørsmålene som inngår i undersøkelsen og etableringen av de ulike jobbkvalitetsindeksene er basert på arbeidet til Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD), og deres teoretiske rammeverk for måling av kvaliteten på arbeidsmiljøet (3). Metoden går i korthet ut på at man forsøker å fange opp ulike sider ved jobben i form av jobbkrav og jobbressurser. Krav er definert som egenskaper ved jobben som kan utgjøre en belastning som øker de sys-

selsattes risiko for å få dårligere helse og redusert velvære. *Ressurser* er definert som egenskaper ved jobben som støtter de sysselsatte ved å redusere eller gjøre det lettere for dem å håndtere de ulike fysiske eller psykologiske jobbkravene de stilles overfor.

De ulike spørsmålene som avdekker forskjellige aspekter ved arbeidsmiljøet, blir omkodet til en dikotom variabel basert på respondentenes svar. Omkodingen er basert på skjønnsmessige vurderinger og korrelasjonsanalyser (det vil si i hvilken grad de ulike svaralternativene korrelerer med et validert mål på mental helse i bred forstand, såkalt «well-being» på engelsk). Når det gjelder spørsmålet om arbeid i høy hastighet, er det for eksempel fem svaralternativer: aldri, sjelden, noen ganger, ofte og alltid. Dersom respondentene svarte alltid eller ofte, antok man at de var eksponert for indikatoren høy arbeidsintensitet. Dersom de svarte med et av de øvrige svaralternativene (noen ganger, sjelden eller aldri), antok man at de ikke var eksponert for denne indikatoren.

Hver hoveddimensjon omfatter flere ulike indikatorer som måler mer spesifikke jobbkraav eller jobbressurser. Disse er igjen konstruert med utgangspunkt i ett eller flere spørsmål. Når det gjelder arbeidsintensitetsdimensjonen, er hovedregelen for indeksen at minst ett eller flere av de tre kravene innenfor dimensjonen må være oppfylt for at man skal anta at respondenten er utsatt for høy arbeidsintensitet («work intensity»). For noen indikatorer er det imidlertid satt som krav at to eller flere av betingelsene må være oppfylt. Når det gjelder indikatoren for fysiske krav, må for eksempel to eller flere av kriteriene være oppfylt for at man skal anta at respondenten er utsatt for fysiske krav. Som et overordnet mål på jobbkvalitet er det også laget en samleindikator hvor alle jobbkraav-indikatorer og alle jobbressurs-indikatorer er summert. Antall krav og ressurser avhenger imidlertid av respondentenes ansettelsesstatus. Selvstendig næringsdrivende får spørsmål om sju krav og åtte ressurser. Ansatte får også spørsmål om åtte ressurser, men kun seks krav (én av indikatorer, organisatorisk avhengighet, er basert på spørsmål som kun ble stilt til selvstendig næringsdrivende).

1.3 Mål og struktur for rapporten

Etter dette innledningskapitlet følger et kapittel om sysselsettingen i Norge og EU. Datakilden i kapittel 2 er ikke først og fremst EWCTS-undersøkelsen, men de europeiske arbeidskraftundersøkelsene, og dataene er hentet fra Eurostats nettsider. De øvrige kapitlene er imidlertid nesten utelukkende basert på EWCTS. Kapittel 3 omhandler forskjellige sider ved arbeidstiden og beskriver blant annet ulike arbeidstidsordninger og balansen mellom arbeid og privatliv.

De neste kapitlene omhandler ulike sider ved arbeidsmiljøet. Temaet i kapittel 4 er mekanisk, fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø. Dette er et tema som ble nedprioritert i EWCTS 2021. Derfor er dette kapitlet relativt kort. Kapittel 5 til 8 omhandler ulike sider ved det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet. I kapittel 5 behandles kravkontroll-modellen, mens temaet i kapittel 6 er det sosiale miljøet og sosiale relasjoner. Medbestemmelse/medvirkning og HMS-arbeid er temaet i kapittel 7, mens kapittel 8 handler om belønning og framtidutsikter. Dette inkluderer blant annet en beskrivelse av innsats-belønning-modellen og ulike indikatorer på jobbusikkerhet.

Temaet i kapittel 9 er jobbkvalitet. Et av hovedformålene med EWCTS 2021 var å måle jobbkvaliteten til sysselsatte i Europa. Jobbkvalitetsindeksen som presenteres, skal gi en samlet vurdering av hvor belastende en jobb er. I kapittel 10 er temaet helse og arbeid.

Det er som nevnt færre spørsmål om de ulike temaene i EWCTS enn i tidligere EWCS-undersøkelser. Men til tross for både dette og de andre databegrensningene vi har beskrevet, mener vi at det er mulig å gjøre en relativt grundig sammenlikning mellom Norge og EU når det gjelder de fleste sidene ved arbeidsmiljøet. Hvis ikke kilde for tabell eller figur er oppgitt, er kilden EWCTS 2021.

2

Sysseisseting i Norge og EU

2 Sysselsetting i Norge og EU

I Norge er det høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet. Yrkesdeltakelsen er også høy blant kvinner og unge sammenliknet med mange EU-land, men mange jobber deltid. Bruken av midlertidige ansettelser er lavere, og andelen med utdanning på universitets- eller høyskolenivå er høyere. I Norge er det også vanligere at sysselsatte er ansatt, mens andelen selvstendig næringsdrivende er lavere enn i samtlige EU-land. Ansatte i Norge tjener mer enn ansatte i EU, og gjennomsnittlig timelønn for fulltidsansatte i Norge er blant de høyeste i Europa.

I dette kapitlet presenteres statistikk fra Eurostat om yrkesdeltakelse og arbeidsledighet, kjennetegn ved sysselsatte og arbeidsplasser, og om lønn, i Norge og EU. De fleste tallene er hentet fra de europeiske arbeidskraftundersøkelsene, som heter EU Labour Force Survey (LFS) i EU og Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) i Norge. Disse undersøkelsene er autoritative kilder til informasjon om sysselsetting og arbeidsledighet, om sammensetningen av sysselsatte med hensyn til demografi, utdanning, og om nærings- og yrkesfordeling, i alle land i Europa. Informasjon om lønnsnivå er basert på tall fra Eurostats Structure of Earnings Survey (SES), som er en undersøkelse som kartlegger lønnsnivået i private virksomheter med mer enn ti ansatte i Norge og i EU. Undersøkelsen gjennomføres hvert fjerde år, og nyeste tilgjengelige tall er fra 2018.

2.1 Deltakelse i arbeidslivet

Norge er blant landene i Europa med høyest yrkesdeltakelse og lavest arbeidsledighet (Tabell 2-1). I 2021 var 80 prosent av befolkningen mellom 20 og 64 år sysselsatt i Norge, mens den gjennomsnittlige sysselsettingsraten for EU-landene var 73 prosent.

EU-land som hadde en sysselsettingsrate omtrent på nivå med Norge var Nederland (82 %), Sverige (81 %), Tsjekkia (80 %), Tyskland (80 %), Estland (79 %), Danmark (79 %) og Malta (79 %). Alle disse landene hadde også lavere arbeidsledighet enn gjennomsnittet for EU i 2021, med unntak av Sverige hvor arbeidsledigheten var over gjennomsnittet for EU (7,8 %). Også Polen (3,4 %) og Ungarn (3,9 %) hadde lav arbeidsledighet i 2021. Arbeidsledighetsraten i Norge var på 3,7 % (gjennomsnitt for året) mot 6,8 % i EU-landene samlet. EU-landene med lavest sysselsetting var Hellas (63 %), Italia (63 %), Romania (67 %), Spania (68 %) og Kroatia (68 %). Landene med høyest arbeidsledighet var Hellas (14,7 %), Spania (14,5 %) og Italia (9,4 %).

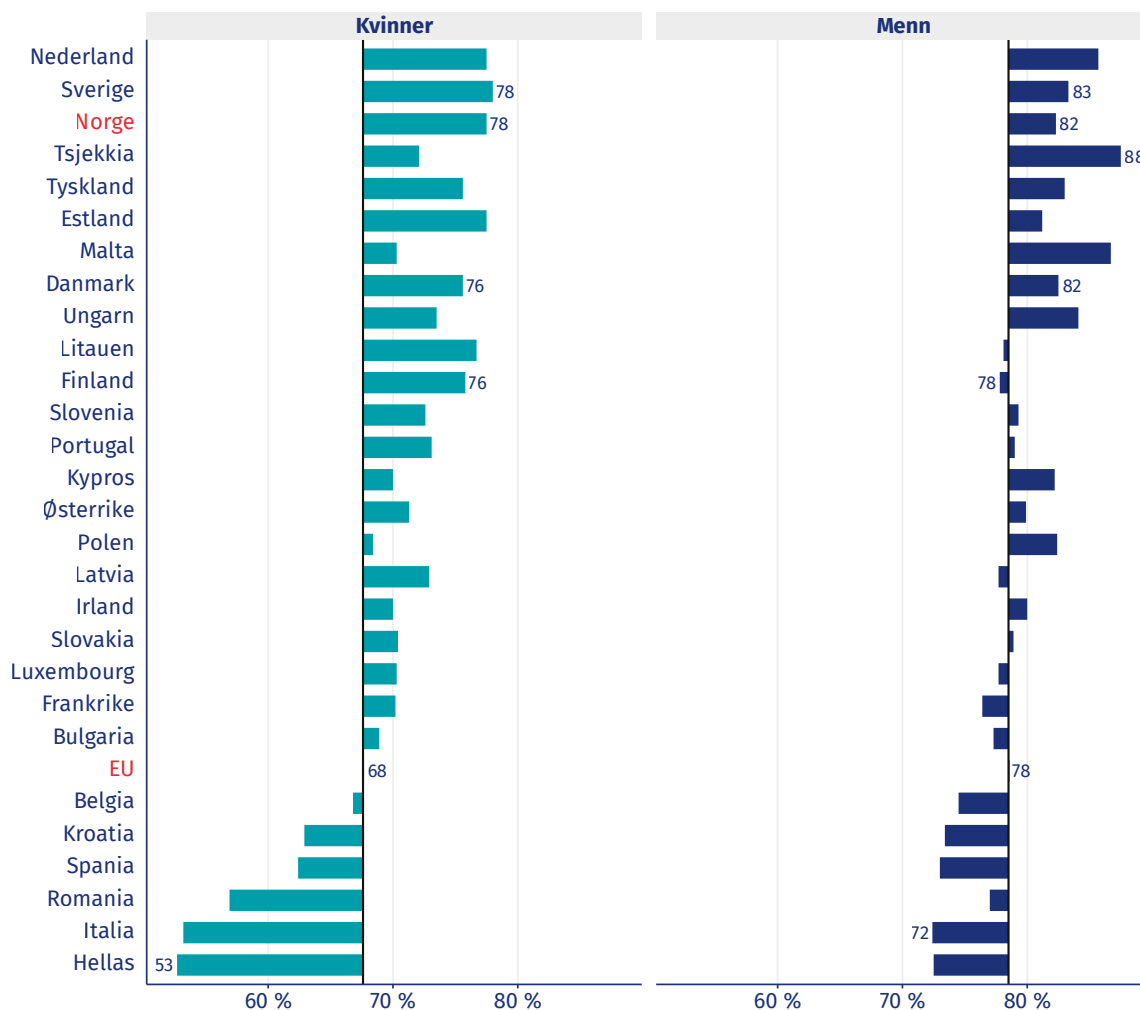
Både i Norge og i EU er yrkesdeltakelsen høyest blant menn, men Norge er blant landene i Europa med høyest kvinnelig yrkesdeltakelse (78 %), over 10 prosentpoeng høyere enn gjennomsnittet for EU. Blant EU-landene hadde Sverige, Nederland og Estland høyest kvinnelig yrkesdeltakelse (alle rundt 78 % og på nivå med Norge), mens Romania (57 %), Italia (53 %) og Hellas (53 %) hadde lavest kvinnelig yrkesdeltakelse.

Tabell 2-1 Sysselsetting og arbeidsledighet i Norge og EU, 2021².

| | Sysselsettingsrate | | | ARbeidsLedighetsrate | | |
|---------|--------------------|---------|---------|----------------------|--------|---------|
| | Totalt | Menn | Kvinner | Totalt | Menn | Kvinner |
| EU | 73 % | 79 % | 68 % | 7 % | 7 % | 7 % |
| | [63–82] | [72–88] | [53–78] | [3–15] | [2–13] | [3–19] |
| Norge | 80 % | 82 % | 78 % | 4 % | 4 % | 3 % |
| Sverige | 81 % | 83 % | 78 % | 8 % | 8 % | 8 % |
| Danmark | 79 % | 83 % | 76 % | 5 % | 5 % | 5 % |
| Finland | 77 % | 78 % | 76 % | 7 % | 8 % | 6 % |

² Tallene er hentet fra EU Labour Force Survey (LFSI_EMP_A, UNE_RT_A). Sysselsettingsrate er andel av befolkningen 20–64 år som er sysselsatt. Arbeidsledighetsrate er andel av arbeidsstyrken 20–64 år som er arbeidssøkere. Laveste og høyeste verdi for enkeltland innad i EU i klammer.

Figur 2-1 Prosentandel sysselsatte i enkeltland og gjennomsnittet for EU i 2021³.



I land med høy yrkesdeltakelse er det vanligere at en relativt høy andel av de sysselsatte jobber deltid sammenliknet med land med lavere yrkesdeltakelse. Å arbeide deltid er ikke det samme som å jobbe uønsket deltid (såkalt undersysselsetting), og i Norge er det bare et lite mindretall av de som arbeider deltid som ønsker å arbeide heltid. I EU arbeider 17 prosent av de sysselsatte deltid mens 22 prosent av de

sysselsatte gjør dette i Norge (Tabell 2-2). Aller vanligst er deltidsarbeid i Nederland, hvor 39 prosent av de sysselsatte arbeider deltid, men andelen av de sysselsatte som arbeider deltid er høy også i Tyskland (28 %) og i Østerrike (29 %). Landene hvor deltidsarbeid er minst utbredt er Bulgaria (1,5 %), Slovakia (3,1 %) og Romania (3,6 %).

Tabell 2-2 Deltidsarbeid og midlertidige ansettelser i Norge og EU, 2021⁴.

| | Deltidsarbeid | | | Midlertidig stilling | | |
|---------|---------------|--------|---------|----------------------|--------|---------|
| | Totalt | Menn | Kvinner | Totalt | Menn | Kvinner |
| EU | 17 % | 8 % | 28 % | 11 % | 10 % | 12 % |
| | [2-39] | [1-18] | [2-62] | [1-21] | [1-18] | [1-24] |
| Norge | 22 % | 13 % | 33 % | 8 % | 6 % | 10 % |
| Sverige | 19 % | 11 % | 28 % | 12 % | 10 % | 14 % |
| Danmark | 21 % | 12 % | 31 % | 9 % | 7 % | 11 % |
| Finland | 15 % | 10 % | 21 % | 13 % | 10 % | 16 % |

³ Tallene er hentet fra Eurostat «Employment and activity by sex and age – annual data», 2021. Sortert synkende etter begge kjønn.

⁴ Tallene er hentet fra EU Labour Force Survey (LFSI_PT_A). Deltidsarbeid er andel av sysselsatte 20–64 år som arbeider deltid. Midlertidige stillinger er andel av sysselsatte 20–64-år med midlertidig ansettelse. Laveste og høyeste verdi for enkeltland innad i EU i klammer.

Deltidsarbeid er mest utbredt blant kvinner, både i Norge og i EU, og den høye kvinnelige yrkesdeltakelsen i Norge må ses i sammenheng med at nær én av tre sysselsatte kvinner arbeider deltid. Andelen kvinnelige sysselsatte som arbeider deltid i Norge (33 %), er litt høyere enn gjennomsnittet for EU (28 %), men i enkelte EU-land er forekomsten langt høyere. I Nederland, hvor yrkesdeltakelsen blant kvinner også er høy (78 %), arbeider 62 prosent av de kvinnelige sysselsatte deltid, og både i Tyskland og i Østerrike arbeider nær halvparten av de kvinnelige sysselsatte deltid. Norge er imidlertid også blant landene med høyest andel deltidarbeid blant mannlige sysselsatte (13 % mot 8 % i EU). Blant EU-landene er deltidarbeid blant mannlige sysselsatte bare mer utbredt i Nederland (18 %).

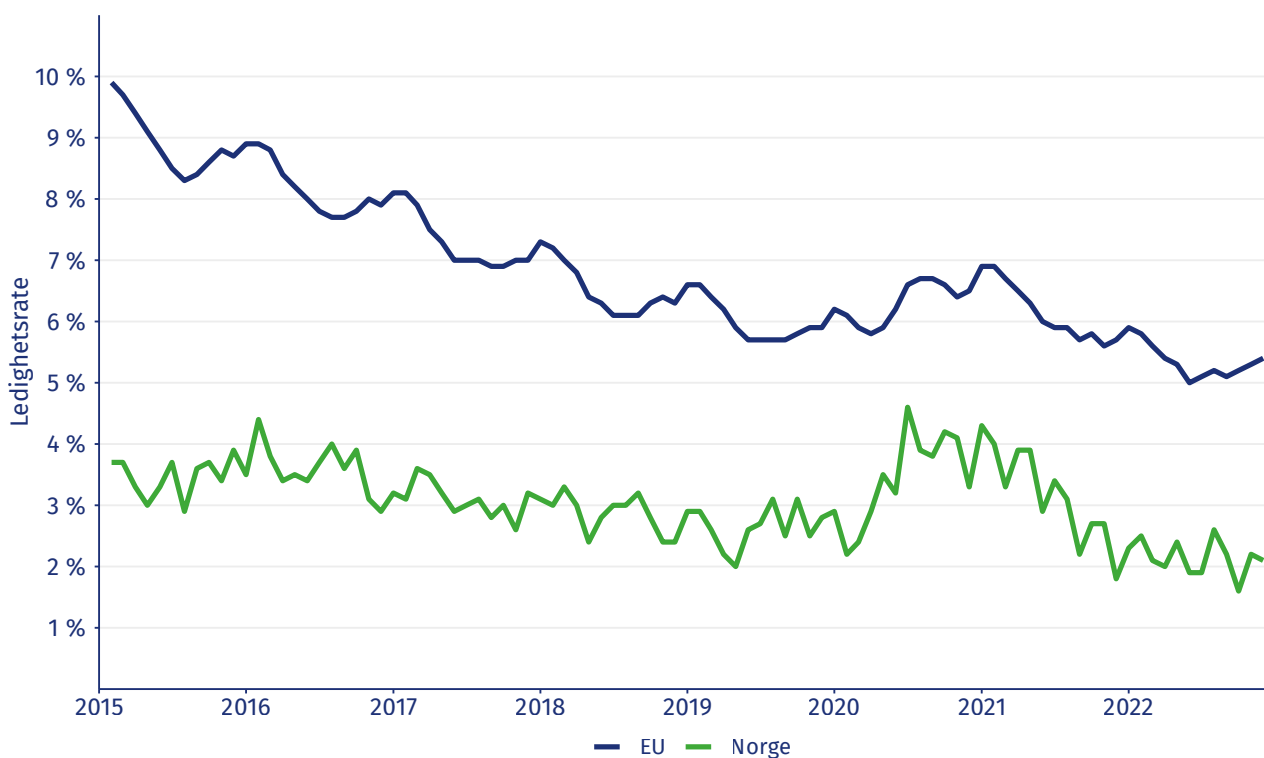
En annen form for løsere tilknytning til arbeidslivet er midlertidige ansettelser. Midlertidige ansettelser kan fungere som en bro inn i arbeidsmarkedet, spesielt for grupper som ellers ikke kommer i arbeid, og gjør det lettere for arbeidsgivere å tilpasse arbeidsstokken til endringer i etterspørsel. Midlertidige stillinger brukes imidlertid ofte som en indikator på usikre eller «prekære» ansettelsesformer, og sysselsatte i midlertidige stillinger er mer utsatt for å miste jobben i nedgangstider. Norge har et strengere regelverk for midlertidige ansettelser enn gjennomsnittet for EU-landene.

Bruken av midlertidige stillinger er generelt mer utbredt i EU enn i Norge, med forekomst på henholdsvis 11 prosent og 8 prosent i 2021. Midlertidige stillinger er vanligere blant kvinnelige enn blant mannlige sysselsatte, både i Norge og i EU. Innad i EU var forekomsten høyere i Spania (21 %) og i Nederland (19 %), og lavere i Estland (1,3 %), Litauen (1,6 %) og Romania (2,0 %).

2.2 Covid-19-pandemien

Effekten av covid-19-pandemien på arbeidsmarkedene i Norge og i EU ser ut til å ha vært dramatisk, men relativt kortvarig, ikke minst sammenliknet med finanskrisen i 2008 og den etterfølgende eurosonekrisen. Arbeidsledigheten økte raskt og voldsomt både i Norge og i EU under pandemien, men gikk relativt raskt tilbake (se Figur 2-2). Det er bred enighet om at dette i stor grad skyldes at både nasjonale myndigheter og EU var raskt ute med effektive tiltak - spesielt i form av generøse inntektssikringsordninger for permitterte («job retention schemes») - for å dempe betydningen av krisen (4). Etter pandemien var arbeidsmarkedene i flere land preget av mangel på arbeidskraft (5).

Figur 2-2 Arbeidsledighet i Norge og EU 2015–2022⁵.



⁵ Figuren viser månedlig (ujustert) arbeidsledighetsrate (arbeidssøkere som andel av arbeidsstyrken) i aldersgruppen 25–74 år. Tallene er hentet fra Eurostat (“Unemployment by sex and age - monthly data”).

Det er likevel uklart hvilke langtidsvirkninger pandemien vil ha. Pandemien rammet ikke alle deler av arbeidsmarkedene like hardt, men i mange land gikk den hardt utover særlig kontaktintensive salgs- og servicenæringer. Pandemien kan også ha forsterket virkningene av finanskrisen som mange land fremdeles slet med da pandemien inntraff. Betydningen av pandemien for arbeidsmiljøet blant sysselsatte er i liten grad undersøkt.

EWCTS-undersøkelsen ble gjennomført i 2021, på et tidspunkt hvor effektene av pandemien allerede hadde truffet ulike næringer og yrkesgrupper på forskjellige måter. Resultatene fra EWCTS-undersøkelsen kan tyde på at koronapandemien ikke har påvirket forekomsten av jobbusikkerhet blant de sysselsatte i stor grad, men resultatene må ses i lys av at undersøkelsen kun er besvart av personer som var i jobb.

En vedvarende effekt av pandemien er at den har virket som en katalysator for innføring av nye teknologiske samhandlingsplattformer og påvirket arbeidsformer for mange, spesielt i typiske kunnskapsyrker. Fjernarbeid og digital samhandling har økt i omfang og påvirket arbeidsmiljøet på ulike måter.

I Eurofounds rapport (2) er det gjort analyser med mål om å identifisere grupper av sysselsatte, som hadde innbyrdes likheter med hensyn til yrkesdeltakelse og arbeidsforhold (ansettelsesforhold, sektor, ukentlige arbeidstimer, fleksibilitet, fysisk arbeidsplass, HMS-representant på arbeidsplassen, kundekontakt, smitteførende materialer og pc-bruk), under pandemien. De sysselsatte ble i disse analysene kategorisert som enten *Home office workers*, *On location production workers*, *On location service workers* eller *Frontline workers*. Data fra Norge var ikke inkludert i analysen.

Sysselsatte i gruppen *Home-office workers* kjennetegnes av kjønnsbalanse, og sammenliknet med de andre covid-gruppene hadde de lengre utdanning, oftere fast ansettelse, og flere hadde lederansvar. Sysselsatte i denne gruppen jobbet i ulike næringer, blant annet jobbet en tredel innenfor «andre tjenester», en femtedel innen industri og ti prosent innen finansielle tjenester. *Home office workers* oppga i minst grad å være eksponert for materialer som kunne være

smitteførende, eller å oppleve fare for helse eller sikkerhet på jobb. Sammenliknet med de andre gruppene, jobbet sysselsatte i denne gruppen mange timer i uka og hadde høy arbeidsintensitet. Likevel hadde de større fleksibilitet og balanse mellom jobb og privatliv.

Under pandemien ble det tydelig at *Frontline workers* er viktige for å holde samfunnet i gang. Gruppen inkluderer blant annet sysselsatte innen helse og omsorg, utdanning og offentlig administrasjon. EWCTS-dataene viste at denne gruppen hadde mer krevende arbeidsforhold enn de andre gruppene, med høyere andeler som opplevde høy arbeidsintensitet, og samtidig lite anerkjennelse for arbeidsinnsatsen de la inn.

Flesteparten av de sysselsatte i gruppen kalt *On location production workers* kom fra private industriselskap, bygg- og anleggsbransjen eller transportnæringen. Dette er mannsdominerte næringer med høye fysiske krav. Denne gruppen hadde de lengste arbeidsukene målt i lønnet arbeid, og størst ubalanse mellom arbeid og privatliv. På samme tid hadde relativt mange i gruppen uforutsigbar inntjening og økonomiske utfordringer. Flere i denne gruppen rapporterer om lite medvirkningsmuligheter og dårlig sosialt klima på jobb, og fysisk og emosjonell utmattelse er vanlig. Sysselsatte i denne gruppen er også mer risikoutsatt og har lavere nivå av selvbestemmelse. Tiltak for å bedre disse forholdene er viktig, da mange av disse utfordringene ikke er knyttet til pandemiperioden alene.

I gruppen kalt *On location services workers* finner man sysselsatte innen blant annet salg og service, landbruk, personlig tjenesteyting og renholdere. Sysselsatte i denne gruppen rapporterte i større grad enn de andre gruppene om jobbusikkerhet, dårligere karrieremuligheter, mer uforutsigbar inntekt og økonomisk motgang under pandemien. Færre i denne gruppen enn de andre oppga å ha mottatt opplæring siste år. Mange rapporterte at de jobbet i lite involverende organisasjoner og manglet formell arbeidstakerrepresentasjon på arbeidsplassen, noe som gjør det vanskeligere å ta tak i utfordringer knyttet til sysselsetting, arbeidsforhold og jobbkvalitet.

Eurofound etterlyser ulike tiltak for å skape en framtid med arbeidsplasser som ikke holder noen utenfor. For alle covid-gruppene vektlegges behovet for fortløpende involvering av sysselsatte. Dette er spesielt viktig når noe, planlagt eller uplanlagt, vil innebære endringer på arbeidsplassen. Selv om *Home office workers* i all hovedsak kom godt ut i disse analysene, blir det viktig å kartlegge hvordan det påvirker sysselsatte over tid dersom skillet mellom jobb og privatliv blir svakere. Eurofound mener at både sysselsatte og arbeidsgivere i gruppene *On location services* og *On location production* ville hatt nytte av en reduksjon i jobbkrav, samt økt deltakelse og involvering i avgjørelser om deres arbeid og organisasjon. Den europeiske rapporten adresserer behov for tiltak som bidrar til å øke jobb kvaliteten, arbeidsstyrkens motstandsdyktighet og beredskap for å håndtere kriser som covid-19-pandemien. En forutsetning for dette er en organisering som styrker arbeidstakerrepresentasjon, med-

arbeiderinvolvering og medvirkningsmuligheter. Dette kan lette arbeidsbelastningen, øke jobb kvaliteten, og fremme karriereutvikling, spesielt med tanke på de som jobber i frontlinjen.

2.3 Alder og utdanningsnivå blant sysselsatte

Både i Norge og i EU er majoriteten av de sysselsatte mellom 25 og 49 år (se Tabell 2-3). Sysselsatte i Norge er imidlertid gjennomgående noe yngre enn sysselsatte i EU, med en høyere andel i alderen 15–24 år (12 % mot 8 %). Bare i Nederland (16 %) og Danmark (13 %) er andelen sysselsatte i alderen 15–24 år høyere enn i Norge.

Tabell 2-3 Alder og utdanningsnivå blant sysselsatte i Norge og EU, 2021⁶.

| | Alder | | | Utdanning | | |
|---------|---------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------------|
| | 15–24 år | 25–49 år | 50–74 år | Grunnskole | Videregående | Universitet/høgskole |
| EU | 8 % [3–16] | 58 % [51–68] | 34 % [23–39] | 16 % [3–35] | 47 % [24–69] | 37 % [23–54] |
| Norge | 12 % | 55 % | 33 % | 17 % | 36 % | 47 % |
| Sverige | 9 % | 57 % | 34 % | 11 % | 42 % | 46 % |
| Danmark | 13 % | 53 % | 34 % | 18 % | 42 % | 40 % |
| Finland | 10 % | 56 % | 34 % | 11 % | 47 % | 42 % |

Arbeidsstokken i Norge er gjennomgående høyt utdannet. Blant sysselsatte i Norge er det vanligere å ha utdanning på universitets- eller høgskolenivå (47 %) enn det er å ha utdanning på videregående nivå (36 %). Blant sysselsatte i EU er det motsatt: 47 prosent har videregående utdanning og 37 prosent har utdanning på universitets- eller høgskolenivå. Andelen sysselsatte uten utdanning utover grunnskolenivå er litt høyere i Norge (17 %) enn i EU sett under ett (16 %).

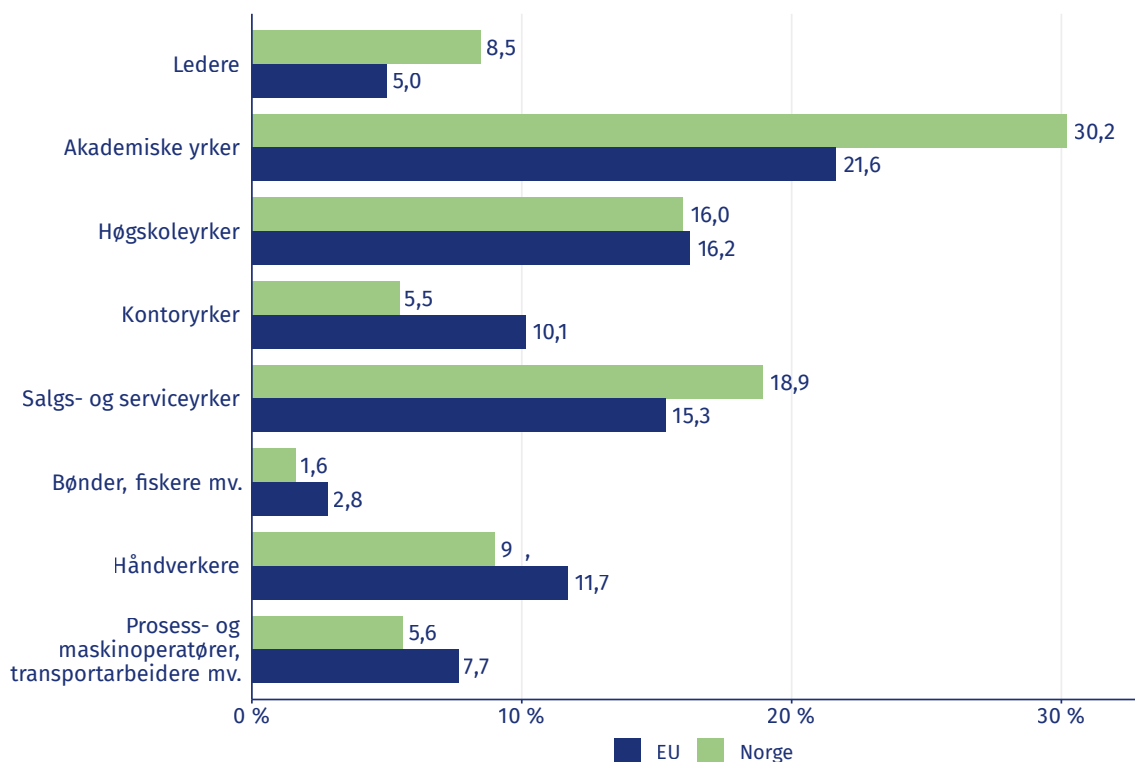
Selv om det er vanligere blant sysselsatte i Norge enn i EU å ha utdanning på universitets- eller høgskolenivå, er det flere EU-land hvor andelen sysselsatte med utdanning på universitets- eller høgskolenivå er enda høyere enn i Norge. Irland (54 %) og Luxembourg (54 %) er de to EU-landene som har den høyeste andelen sysselsatte med utdanning på universitets- eller høgskolenivå. Italia (24 %) og Romania (23 %) er de to landene med lavest andel. EU-landene med høyest andel sysselsatte uten utdanning utover grunnskolenivå er Portugal (35 %), Spania (30 %), Italia (29 %) og Malta (29 %).

2.4 Yrke og selvstendig næringsdrivende

Hvilket yrke man har, og om man er ansatt eller selvstendig næringsdrivende, vil ha betydning for sysselsattes arbeidsmiljø. Figur 2-3 viser yrkesfordelingen blant ansatte i Norge og i EU. I tråd med at en høy andel sysselsatte i Norge har utdanning på universitets- eller høgskolenivå, er det også en høy andel av de ansatte som har akademiske yrker (30 %) eller høgskoleyrker (16 %). Andelen av ansatte i Norge med høgskoleyrker er omtrent på nivå med gjennomsnittet for EU (16 %), mens andelen med akademiske yrker er markant høyere enn i EU (22 %). Andelen med lederyrker er også høyere i Norge (9 %) enn i EU (5 %). Dette er ansatte med administrativt ledelsesarbeid i offentlig eller privat sektor samt alt politisk, lønnet arbeid. Yrkene har ingen krav til formell kompetanse, men flertallet av lederne har bakgrunn fra universitet og høgskole.

⁶ Tallene er hentet fra EU Labour Force Survey (LFSA_EGAED). Utdanning på grunnskolenivå tilsvare ISCED nivå 0–2, videregående tilsvare ISCED 3–4 og universitet/høgskole tilsvare ISCED 5–8. Alle tall gjelder sysselsatte 15–74 år i 2021.

Figur 2-3 Yrkesfordeling blant ansatte i Norge og EU i 2021⁷.



Den samlede andelen ansatte i Norge som arbeider innenfor yrker hvor det kreves et utdanningsnivå tilsvarende videregående skole, er 41 prosent, hvilket er noe høyere enn i EU (48 %). Dette gjelder eksempelvis kontoryrker, salgs- og serviceyrker, bønder, fiskere, håndverkere, prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere (ISCO kode 4–8). Forskjellen mellom Norge og EU er spesielt stor for kontoryrker (10 % i EU og 6 % i Norge), men tydelig også for håndverkere (12 % i EU og 9 % i Norge), prosess- og maskinoperatører (8 % i EU og 6 % i Norge) og bønder, fiskere mv. (3 % i EU og 2 % i Norge). Merk at disse yrkene også har relativt mange selvstendig næringsdrivende (som ikke telles med her). I Norge arbeider en høyere andel av ansatte innenfor salgs- og serviceyrker (19 %) enn tilfellet er for ansatte i EU (15 %).

Innad i EU er det i Luxembourg (60 %), Sverige (51 %), Nederland (51 %), Danmark (48 %) og Finland (47 %) hvor den største andelen av ansatte arbeider innenfor akademiske yrker eller høgskoleyrker. I alle disse landene er andelen av alle ansatte som arbeider innenfor disse yrkene høyere eller på nivå med Norge (46 %). EU-landene med høyest andel av ansatte innenfor yrker hvor det normalt kreves ferdigheter tilsvarende videregående skole (ISCO kode 4–8) er Romania (62 %) og Hellas (60 %). Blant EU-landene finner vi den høyeste andelen av ansatte som arbeider innenfor yrker

som normalt ikke krever ferdigheter utover grunnskolenivå (renholdere, hjelpearbeidere mv.) i Kypros (13 %) og Spania (12 %). Andelen av ansatte i Norge som arbeider i slike yrker er 3 prosent, mens gjennomsnittet for EU er 8 prosent.

Tabell 2-4 Selvstendig næringsdrivende i Norge og EU, 2021⁸.

| | Totalt | Uten ansatte | Med ansatte |
|---------|---------------|--------------|-------------|
| EU | 13 % [8 – 28] | 9 % [4–20] | 4 % [1–8] |
| Norge | 4 % | 3 % | 1 % |
| Sverige | 9 % | 5 % | 3 % |
| Danmark | 8 % | 5 % | 3 % |
| Finland | 13 % | 9 % | 4 % |

Tabell 2-4 viser andelen sysselsatte som er selvstendig næringsdrivende i Norge og i EU. Andelen selvstendig næringsdrivende er svært liten i Norge (4 %) sammenliknet med EU (13 %). Ingen EU-land har en like lav forekomst som Norge. EU-landene med høyest andel selvstendig næringsdrivende er Hellas (28 %), Italia (20 %) og Polen (18 %). I Norge er de færreste (18 %) selvstendig næringsdrivende arbeidsgivere (har ansatte), mens dette er mer utbredt i EU (32 %). I Kroatia og Tyskland har rundt halvparten av de selvstendig næringsdrivende ansatte.

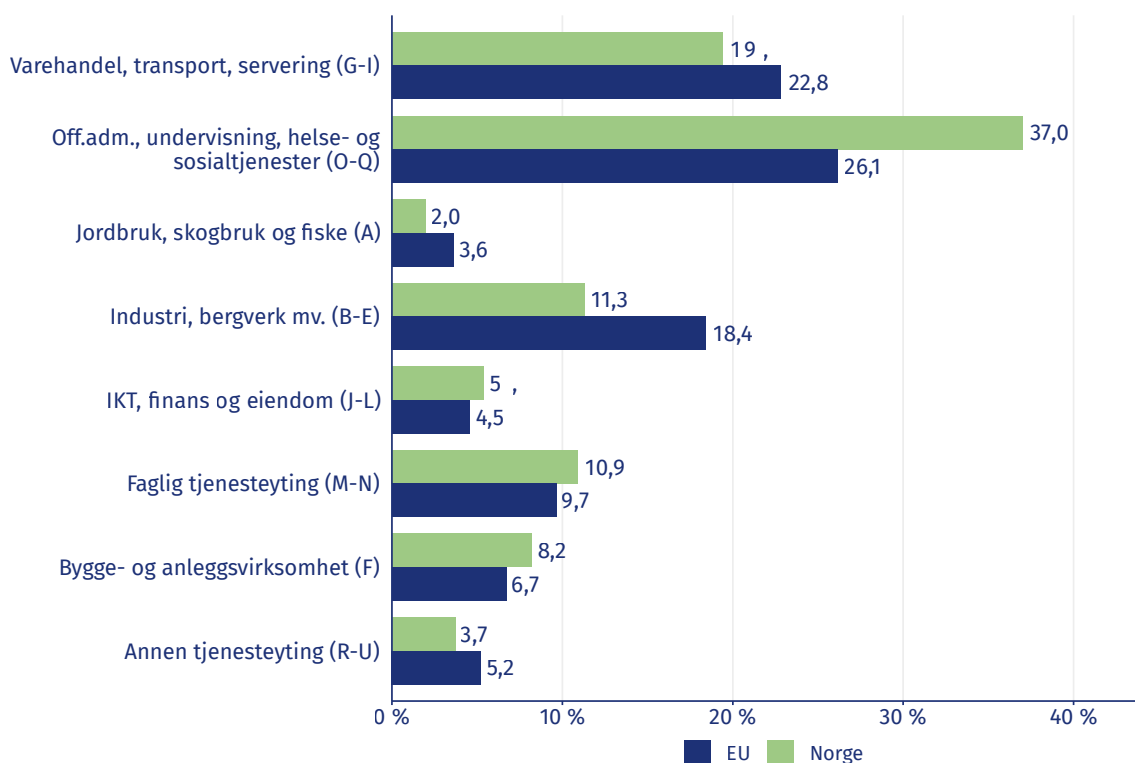
⁷ Tallene er hentet fra EU Labour Force Survey (LFSA_EGAIS). Yrke er basert på ISCO-08, 1 siffer. Alle tall gjelder ansatte 20–64 år i 2021.

⁸ Tallene er hentet fra EU Labour Force Survey (LFSA_EGAPS). Alle tall gjelder sysselsatte 20–64 år i 2021.

2.5 Næring og virksomhetsstørrelse

Næringsfordelingen blant sysselsatte i Norge er på flere måter forskjellig fra næringsfordelingen blant sysselsatte i EU (se Figur 2-4). I Norge arbeider en større andel av de sysselsatte innenfor offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester enn i EU (37 % mot 26 %), mens en mindre andel arbeider i industrien (11 % mot 18 %). Andelen sysselsatte som arbeider innenfor jordbruk, skogbruk og fiske, er også lavere i Norge (2 %) enn i EU (4 %).

Figur 2-4 Prosentandel sysselsatte etter næringsgruppe i Norge og EU 2021⁹.



Næringsfordelingen varierer også innad i EU. Landene med høyest andel sysselsatte innenfor jordbruk, skogbruk og fiske er Romania (11 %), Hellas (11 %) og Polen (8 %). EU-landene med høyest andel sysselsatte innenfor bergverk og industri er Tsjekkia (29 %), Slovakia (28 %) og Slovenia (25 %). EU-landene med høyest andel sysselsatte innenfor offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester, er Danmark (35 %) og Sverige (35 %).

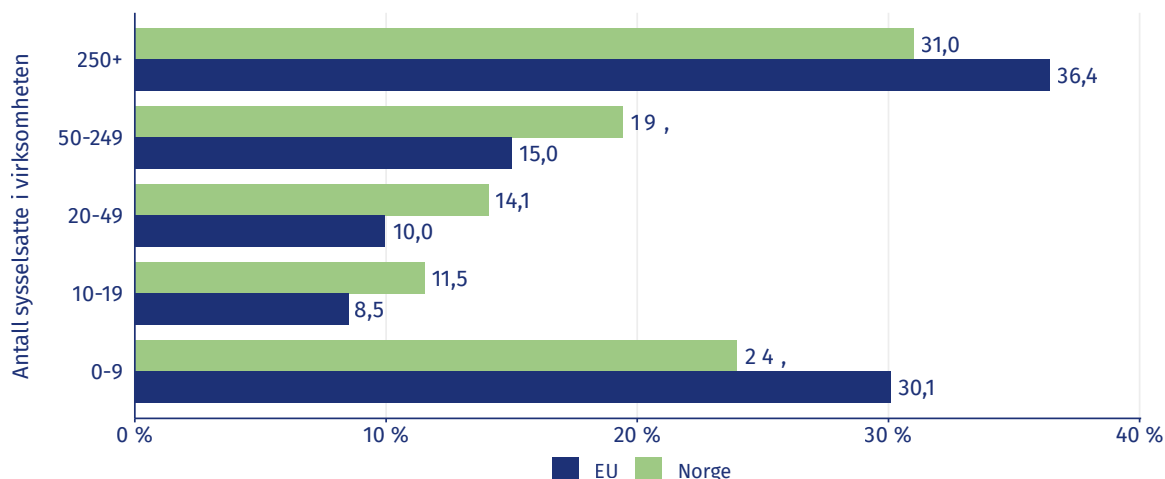
En lavere andel sysselsatte i Norge arbeider i små (0–9 ansatte) eller store (250+ ansatte) virksomheter sammenliknet med EU (Figur 2-5). I Norge arbeidet 24 prosent av

de sysselsatte i små virksomheter, og 31 prosent i store virksomheter, i 2021. Tilsvarende tall for EU var henholdsvis 30 prosent og 36 prosent. I Norge er det derfor en høyere andel sysselsatte (45 %) som arbeider i mellomstore virksomheter (10–249 ansatte) enn det er i EU sett under ett (34 %).

Innad i EU er det Hellas (44 %), Slovakia (43 %), Italia (43 %) og Portugal (43 %) som har størst andel sysselsatte i små virksomheter. Frankrike (46 %), Tyskland (45 %) og Sverige (44 %) har størst andel sysselsatte i store virksomheter. Høyest andel sysselsatte i mellomstore virksomheter finner vi i Latvia (48 %) og Luxembourg (46 %).

⁹ Tallene er hentet fra Eurostat «Labour Force Survey Data» (LFSA_EGAN2. Næringsinndeling er basert på NACE rev.2 (gruppebenevnelse i parentes). Alle tall gjelder sysselsatte 20–64 år i 2021.

Figur 2-5 Prosentandel sysselsatte etter virksomhetsstørrelse i Norge og EU, 2021¹⁰.



2.6 Lønn

Ansatte i Norge tjener mer enn ansatte i EU (Tabell 2-5). Time-lønnen til fulltidsansatte i Norge var høyere enn timelønnen til fulltidsansatte i samtlige land i EU i alle de tre siste årene Eurostats undersøkelse har blitt gjennomført. Gjennomsnittlig timelønn for fulltidsansatte i Norge var i 2018 på rundt 33 euro, mer enn dobbelt så mye som gjennomsnittlig timelønn i EU (16 euro). Landene med høyest gjennomsnittlig timelønn i EU var i 2018 Danmark (32 euro), Luxembourg (25 euro) og Irland (24 euro). EU-landene med lavest gjennomsnittlig timelønn var Bulgaria (3 euro), Romania (5 euro), Litauen (5 euro) og Ungarn (6 euro).

Det er også små lønnsforskjeller i Norge sammenliknet med de fleste land i EU. Uttrykt med ulikhetsmålet P90/P10 (avstanden mellom 10. og 90. prosentil i lønnsfordelingen) var ulikheten i timelønn i Norge på 2,4 i 2018. Blant EU-landene var det bare Danmark (P90/P10 = 2,3) og Finland (P90/P10 = 2,4) som hadde like små lønnsforskjeller. EU-landene med størst lønnsforskjeller var Kypros (P90/P10 = 4,3), Bulgaria (P90/P10 = 4,2) og Romania (P90/P10 = 4,0).

Tabell 2-5 Gjennomsnittlig timelønn (euro) i Norge og EU 2010, 2014 og 2018¹¹.

| | 2010 | 2014 | 2018 |
|---------|-----------|-----------|-----------|
| EU | 14 [2–28] | 14 [2–30] | 16 [3–32] |
| Norge | 30 | 33 | 33 |
| Sverige | 19 | 22 | 21 |
| Danmark | 28 | 30 | 32 |
| Finland | 18 | 20 | 21 |

I dette kapitlet har vi sett at det er til dels store forskjeller i sammensetningen av sysselsatte i Norge og i EU-landene. Sysselsatte i Norge er oftere en kvinne, yngre og høyt utdannede sammenliknet med den gjennomsnittlige sysselsatte i EU. Variasjonen innad i EU er stor og særlig de nordiske landene er like Norge. I EU er det en høyere andel som jobber i industrien, mens det i Norge er en høyere andel som jobber innenfor offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester. I kapitlet har vi også sett at lønnsnivået i Norge er høyt sammenliknet med EU.

Informasjon om deltakelse i arbeidslivet, sammensetningen av sysselsatte og lønnsnivå gir et nyttig bakteppe for å forstå arbeidslivet i Norge og EU, og er viktige for å forstå forskjeller i ulykkesrisiko, omfang og fordeling av arbeidsrelaterte helseplager og hvordan sysselsatte vurderer jobben sin.

I de neste kapitlene vil vi beskrive forhold ved arbeidsmiljøet som er målt ved hjelp av den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen EWCTS. EWCTS bidrar til en systematisk beskrivelse av arbeidsmiljøforholdene i Norge og i EU basert på hvordan de sysselsatte selv opplever arbeidsmiljøet. Norges delta-

¹⁰ Tallene er hentet fra strukturstatistikken til Eurostat (SBS_SC_OVW). Andeler er beregnet fra tall over antall sysselsatte i virksomheter innenfor NACE næringsgrupper B-S, unntatt O og S94 (offentlig administrasjon og frivillige organisasjoner).

¹¹ Tallene er hentet fra Eurostat Structure of Earnings Survey (EARN_SES_HOURLY). Tallene gjelder fulltidsansatte i private virksomheter med mer enn 10 ansatte innenfor NACE næringsgrupperinger B-S, unntatt O.

kelse i EWCTS gir oss mulighet til å sammenlikne arbeidsmiljøforholdene i Norge med EU på et overordnet nivå, og langs en rekke ulike dimensjoner. Samtidig må vi ta høyde for at det er mange faktorer utover selve arbeidsmiljøet som kan påvirke svarene i de ulike landene.

I tillegg til de forhold som er beskrevet i dette kapitlet skal vi ikke glemme at Norge bare sysselsetter en liten andel av alle sysselsatte i Europa, og det er også stor forskjell på størrelsen på arbeidsmarkedene innad i EU. De fem største EU-nasjonene Tyskland, Frankrike, Italia, Spania og Polen sysselsetter til sammen nesten to tredjedeler av alle sysselsatte i EU. Det er viktig å være klar over at et EU-gjennomsnitt vil skjule viktige forskjeller mellom land og sektorer, og de største EU-nasjonene vil påvirke gjennomsnittene som presenteres.



3

Arbeidstid

3 Arbeidstid

Tiden man tilbringer på jobb, det vil si hvor lenge og når man jobber, har betydning for arbeidsmiljøet og helsen. I Norge er den gjennomsnittlige arbeidsuken blant sysselsatte kortere enn blant sysselsatte i EU, og en høyere andel sysselsatte jobber deltid. Andelen sysselsatte som har svært lange arbeidsuker (48 timer eller mer), er også høyere i EU enn i Norge. Det er likevel bedre samsvar mellom faktisk og foretrukket arbeidstid blant sysselsatte i EU enn i Norge. Det er ikke noe entydig mønster i forskjellene mellom Norge og EU når det gjelder hvor fleksibel arbeidstid man har. Sysselsatte i Norge opplever imidlertid sjeldnere en dårlig balanse mellom arbeid og privatliv enn sysselsatte i EU.

3.1 Vanlig ukentlig arbeidstid

Respondentene i EWCTS ble bedt om å oppgi hvor mange timer de vanligvis arbeider i hovedjobben sin i løpet av en uke (Tabell 3-1). Norge er ifølge undersøkelsen blant de landene som har lavest gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i Europa (37,1 timer i uken). Dette er lavere enn gjennomsnittet for EU (38,9 timer i uken). Vanlig ukentlig arbeidstid varierer imidlertid forholdsvis lite på tvers av land. Blant EU-landene er det bare i Nederland (33,1 timer i uken) og i Danmark (35,3 timer i uken) at sysselsatte har lavere gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid enn i Norge. Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid blant sysselsatte i EU-landene varierer fra 33,1 timer i uken (Nederland) til 44,6 timer i uken (Hellas).

Tabell 3-1 Vanlig ukentlig arbeidstid (timer per uke) blant sysselsatte. Klammer angir laveste og høyeste landsgjennomsnitt/median innad i EU.

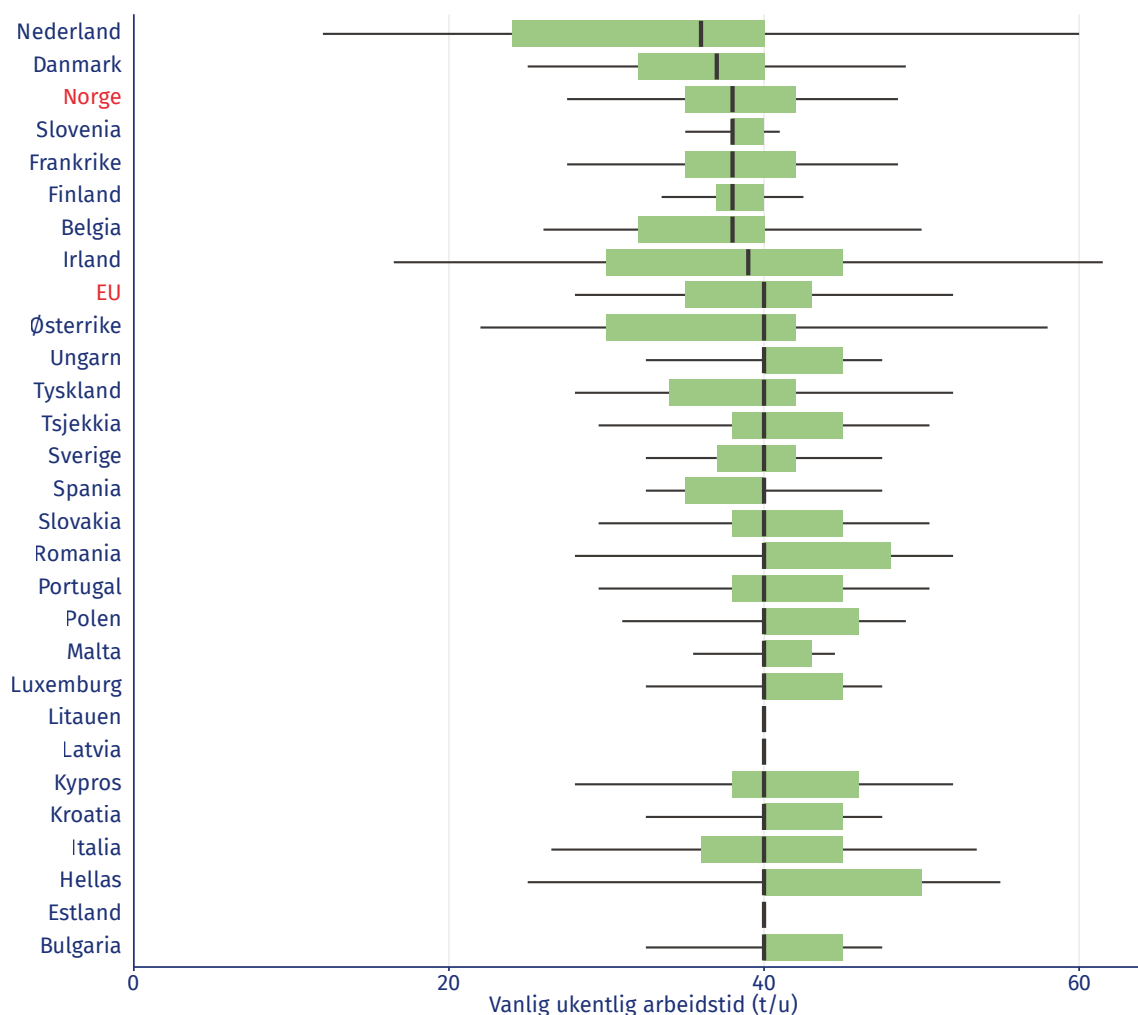
| | Gjennomsnitt | Median |
|---------|------------------|------------|
| EU | 38,9 [33,1–44,6] | 40 [36–40] |
| Norge | 37,1 | 38 |
| Danmark | 35,3 | 37 |
| Finland | 38,1 | 38 |
| Sverige | 38,1 | 40 |

I nesten alle land som deltar i undersøkelsen, er median ukentlig arbeidstid på 40 timer i uken. I Norge er median ukentlig arbeidstid 38 timer i uken og blant EU-landene har Nederland (36), Danmark (37), Belgia (38), Finland (38), Frankrike (38), Slovenia (38) og Irland (39) lavest median ukentlig arbeidstid. I de resterende EU-landene er median ukentlig arbeidstid 40 timer i uken.

Figur 3-1 er et boksdiagram over vanlig ukentlig arbeidstid i Norge og i EU-landene, der ytterkantene av hver boks er henholdsvis den 25. og 75. prosentilen i fordelingen for hvert land (medianen er markert med en loddrett strek inni boksen), og der «værhårene» stikker ut halvannen ganger boksens bredde på hver side¹². Brede bokser og lange værhår betyr at det er stor variasjon i den vanlige ukentlige arbeidstiden i et land, mens smale bokser og korte værhår betyr at flere har omtrent like lang arbeidsuke. Hvis det ikke er tegnet noen boks (eller værhår) for et land, betyr det at den 25. og 75. prosentilen er lik medianen (minst halvparten av de sysselsatte har like lang arbeidsuke).

¹² På grunn av måten værhårene er spesifisert, kalles et slikt diagram et «Tukey plott». Værhårene viser intervallet der vi forventer å finne mesteparten av variasjonen i data, ut fra en bestemt statistisk fordeling (normalfordelingen).

Figur 3-1 Vanlig ukentlig arbeidstid blant sysselsatte i Norge og EU-landene, sortert stigende etter median ukentlig arbeidstid.



Figuren viser tydelig at variasjonen i vanlig ukentlig arbeidstid er større innad i land enn på tvers av land. I figuren har Nederland, Irland og Østerrike brede bokser og lange værhår. Det betyr at det i disse landene også er ganske stor variasjon i arbeidstiden blant sysselsatte som har en arbeidstid som ligger nær midten av fordelingen. I Nederland, for eksempel, er median arbeidstid på 36 timer i uken, mens den 25. og 75. prosentilen er henholdsvis 12 og 40 timer i uken. Det betyr at halvparten av de sysselsatte i Nederland arbeider 36 timer eller mer i uken, og at halvparten av de sysselsatte arbeider mellom 12 og 40 timer i uken. I Norge er median, 25. og 75. prosentilen på henholdsvis 38, 35 og 42 timer i uken, som betyr at halvparten arbeider 38 timer eller mer og at halvparten arbeider mellom 35 og 42 timer i uken. Arbeidstid i Norge er følgelig mer konsentrert rundt midten av fordelingen enn i Nederland, der det både er relativt flere som jobber korte arbeidsuker, og relativt flere som jobber lange arbeidsuker. Estland, Latvia og Litauen har på den andre siden relativt liten variasjon i arbeidstiden (ingen bokser eller værhår i figuren), og flesteparten av de

sysselsatte har like lange arbeidsuker (halvparten av de sysselsatte arbeider 40 timer i uken).

3.2 Korte og lange arbeidsuker og deltidsarbeid

Vi har gruppert respondentene i EWCTS etter om de har korte (1–34 timer i uken), «normale» (35–47 timer i uken) eller lange (48+ timer i uken) arbeidsuker, og etter om de svarer «ja» på spørsmålet om de jobber deltid (Tabell 3-2). Andelen sysselsatte som rapporterte å ha korte arbeidsuker er litt høyere i Norge (23 %) enn i EU (21 %). Andelen som svarer «ja» på spørsmål om de jobber deltid er også høyere i Norge (24 %) enn i EU (20 %)

Undersøkelsen gir altså ikke støtte for å si at Norge skiller seg dramatisk fra EU-landene når det gjelder andelen av de

sysselsatte som arbeider deltid¹³. Andelen sysselsatte som rapporterer at de jobber korte arbeidsuker, er minst like høy i sju EU-land (Belgia, Danmark, Irland, Italia, Nederland, Tyskland og Østerrike) som i Norge. I alle disse landene (unntatt i Italia) svarte også en større andel av de sysselsatte ja på spørsmålet om de jobber deltid enn i Norge.

Blant EU-landene er andelen sysselsatte med korte arbeidsuker høyest i Nederland (46 %), hvor andelen er rundt dobbelt så høy som i Norge. EU-landene med lavest forekomst av korte arbeidsuker var Kroatia (8 %) og Romania (10 %). Disse to landene hadde også lavest andel som svarte ja på spørsmål om de jobber deltid (7 % for begge).

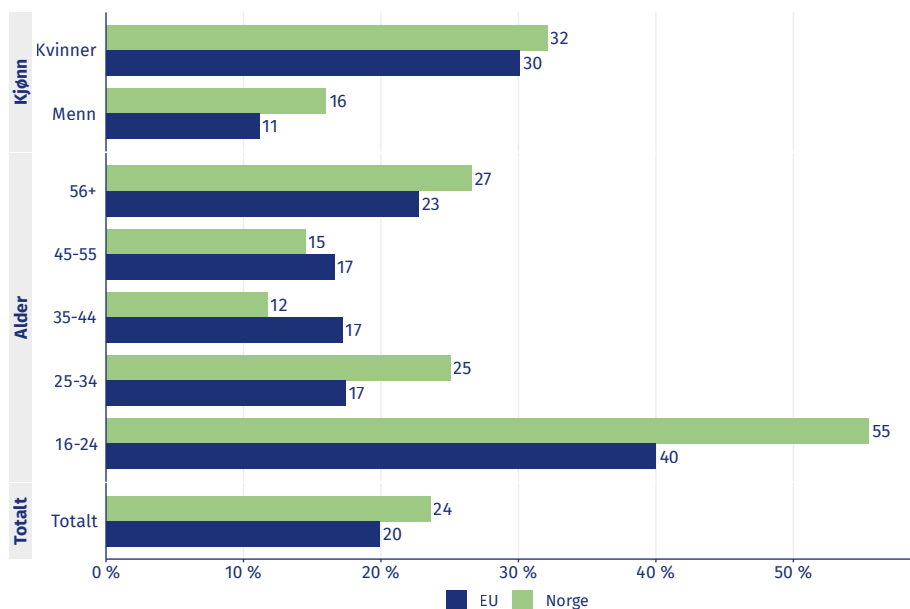
Tabell 3-2 Arbeidstid og selvrapportert deltidsarbeid blant sysselsatte. Klammer angir laveste og høyeste verdi for land innad i EU.

| | Vanlig ukentlig arbeidstid | | | Arbeider deltid | |
|---------|----------------------------|--------------|-------------|-----------------|-------------|
| | 1-34 t/u | 35-47 t/u | 48+ t/u | Nei | Ja |
| EU | 21 % [8-46] | 62 % [44-78] | 17 % [9-34] | 80 % [55-93] | 20 % [7-45] |
| Norge | 23 % | 67 % | 10 % | 76 % | 24 % |
| Sverige | 21 % | 67 % | 10 % | 77 % | 23 % |
| Danmark | 29 % | 63 % | 9 % | 75 % | 26 % |
| Finland | 18 % | 71 % | 11 % | 83 % | 17 % |

I Norge rapporterer 10 prosent av sysselsatte at de vanligvis jobber lange arbeidsuker (48 timer i uken eller mer). Blant sysselsatte i EU rapporterer 17 prosent om lange arbeidsuker. Blant EU-landene har sysselsatte i Hellas den høyeste andelen som jobber lange arbeidsuker (34 %) mens lange arbeidsuker er minst vanlig blant sysselsatte i Danmark (9 %).

Forskjellen mellom Norge og EU med hensyn til andelen av de sysselsatte som rapporterer at de jobber deltid (24 % i Norge og 20 % i EU) er større blant mannlige sysselsatte (16 % i Norge og 11 % i EU) enn blant kvinnelige sysselsatte (32 % i Norge og 30 % i EU). Det er særlig blant de yngste sysselsatte at andelen som jobber deltid er større i Norge enn i EU (Figur 3-2).

Figur 3-2 Prosentandel sysselsatte som arbeider deltid i Norge og EU etter kjønn og alder.



13 Begrepet deltidsarbeid har ulik betydning fra land til land (og er målt ulikt i ulike undersøkelser). I noen land/undersøkelser likestilles deltidsarbeid med å ha kortere arbeidsuker enn 35 timer i uken. I andre land/undersøkelser har man andre terskelverdier, direkte spørsmål om man jobber deltid eller ikke, eller man kombinerer flere framgangsmåter. I EWCTS har man både spurt etter vanlig ukentlig arbeidstid (som brukes til å sette terskelverdier for korte og lange arbeidsuker) og et direkte spørsmål om man jobber deltid. Siden regler og praksis knyttet til hva som faktisk er deltidsarbeid i ulike land varierer, vil det ikke alltid være samsvar mellom rangeringen av land med høyeste andel som rapporterer korte arbeidsuker og land med høyeste andel som svarer ja på spørsmål om de jobber deltid. Andelen som jobber deltid er gjennomgående høyere om vi måler deltid ved hjelp av EWCTS enn om vi måler deltid ved hjelp av EU-LFS (se kapittel 2).

3.3 Arbeidstidspreferanser

Det at ikke alle har like lange arbeidsuker, og det at andelen sysselsatte som jobber henholdsvis korte og lange arbeidsuker, varierer mellom land, skyldes både at folks arbeidstidspreferanser og muligheter til å velge jobber med ulik arbeidstid varierer. I land der arbeidsmarkedet i liten grad tilbyr folk muligheter til å jobbe deltid, vil personer med sterke preferanser for deltid oftere ha lengre arbeidsuker enn de foretrekker, eller ikke jobbe i det hele tatt.

I tillegg til å få spørsmål om vanlig ukentlig arbeidstid og om man jobber deltid ble respondentene i EWCTS også spurt om deres foretrukne arbeidstid¹⁴. Nær halvparten (48 %) av de sysselsatte i Norge som jobber fulltid rapporterer at deres foretrukne arbeidstid er kortere enn deres vanlige ukentlige arbeidstid (Tabell 3-3). I EU oppgir 50 prosent av de fulltidsansatte at de ville ha foretrukket en kortere arbeidsuke. Innad i EU er andelen som jobber fulltid og ønsker kortere arbeidsuke, aller høyest i Sverige (67 %) og i Danmark (64 %). Andelen er lavest i Hellas (42 %) og i Slovenia (41 %).

Tabell 3-3 Deltidsarbeid og foretrukket arbeidstid i Norge og EU. Klammer angir laveste og høyeste verdi for land innad i EU.

| | Nei – arbeider ikke deltid | | | Ja – arbeider deltid | | |
|---------|---------------------------------|---------|--------|---------------------------------|---------|---------|
| | Foretrukket ukentlig arbeidstid | | | Foretrukket ukentlig arbeidstid | | |
| | Mindre | Som nå | Mer | Mindre | Som nå | Mer |
| EU | 50 % | 42 % | 7 % | 23 % | 46 % | 31 % |
| | [39–67] | [30–51] | [3–12] | [12–35] | [29–61] | [20–54] |
| Norge | 48 % | 43 % | 10 % | 20 % | 40 % | 41 % |
| Sverige | 67 % | 30 % | 3 % | 35 % | 40 % | 25 % |
| Danmark | 64 % | 31 % | 5 % | 27 % | 43 % | 30 % |
| Finland | 49 % | 46 % | 5 % | 21 % | 50 % | 29 % |

Blant deltidsansatte i Norge svarer 41 prosent at de ønsker lengre arbeidsuke, mot 31 prosent av deltidsansatte i EU¹⁵. Dette til tross for at gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid blant sysselsatte i Norge, både blant de som jobber deltid (22 timer i uken) og blant de som jobber fulltid (42 timer i uken), er lavere enn blant sysselsatte i EU (henholdsvis 24 og 43 timer i uken). EU-landene med høyest andel deltidsansatte som ønsker lengre arbeidsuke er Spania (54 %) og Hellas (52 %), mens det er best samsvar mellom faktisk og foretrukket arbeidstid blant deltidsansatte i Estland og Nederland. I begge landene er andelen som ønsker lengre arbeidsuke, 20 prosent.

Både i Norge og i EU er korte arbeidsuker vanligst blant kvinner og blant de yngste og eldste sysselsatte (Tabell 3-4)¹⁶. Lange arbeidsuker er mye mindre vanlig blant kvinner og yngre sysselsatte både i Norge og i EU. Det er imidlertid bare små forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder samsvar mellom faktisk og foretrukket arbeidstid, mens det er vanlig at unge sysselsatte, både i Norge og i EU, ønsker å jobbe mer enn de gjør (Tabell 3-4). Andelen sysselsatte under 25 år som ønsker å jobbe mer enn de gjør på intervju-tidspunktet, er imidlertid en god del høyere i Norge (42 %) enn i EU (24 %).

14 Spørsmålet var formulert som følger: «Generelt sett, hvis du tar i betraktning alle jobbene samlet, hvordan synes du arbeidstiden din passer inn når det gjelder familien din og sosiale forpliktelser utenom jobben?». Hvis respondenten svarer noe annet enn at vanlig ukentlig arbeidstid er den samme som foretrukket arbeidstid, trekkes respondentens oppgitte antall foretrukne antall arbeidstimer i uken fra det oppgitte antallet vanlige ukentlige arbeidstimer. Da får vi et mål på om respondenten foretrekker en lengre eller kortere arbeidsuke enn det han eller hun har på intervju-tidspunktet.

15 Det at deltidsansatte har en foretrukket arbeidstid som er lengre enn deres vanlige ukentlige arbeidstid er ikke det samme som at de jobber ufrivillig deltid (mange som jobber deltid ønsker å arbeide flere timer i uken uten å gå over til en fulltidsstilling).

16 Vi finner samme mønster for selvrapportert deltidsarbeid

Tabell 3-4 Vanlig og foretrukket arbeidstid i Norge og EU etter kjønn og alder, som prosent av de sysselsatte.

| | Mindre | | Som nå | | Mer | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Norge | EU | Norge | EU | Norge | EU |
| Menn | 42 % | 46 % | 41 % | 43 % | 17 % | 11 % |
| Kvinner | 41 % | 43 % | 43 % | 44 % | 16 % | 13 % |
| Alder | | | | | | |
| 16–24 | 21 % | 30 % | 38 % | 47 % | 42 % | 24 % |
| 25–34 | 41 % | 46 % | 39 % | 40 % | 20 % | 14 % |
| 35–44 | 49 % | 48 % | 38 % | 41 % | 13 % | 11 % |
| 45–55 | 43 % | 46 % | 45 % | 43 % | 11 % | 11 % |
| 56+ | 44 % | 44 % | 48 % | 47 % | 8 % | 9 % |
| Totalt | 41 % | 45 % | 42 % | 43 % | 17 % | 12 % |

3.4 Fleksibel arbeidstid

Fleksibilitet i arbeidslivet er noe stadig flere arbeidstakere etterspør, i stor grad fordi man ønsker at arbeidstiden skal være tilpasset familielivet og sosiale forpliktelser. I EWCTS blir respondentene spurt om hvor ofte jobben krever at de må møte på kort varsel eller jobbe i fritiden og hvor lett det er å ta en time fri fra jobben for å ta hånd om familiære eller sosiale forpliktelser.

Tabell 3-5 Prosentandel sysselsatte som oppgir lite fleksibel arbeidstid. Klammer angir laveste og høyeste verdi for land innad i EU.

| | Må møte på kort varsel (>1g/mnd) | Jobber i fritiden (>1g/mnd) | Svært/ganske vanskelig å ta en time fri |
|---------|----------------------------------|-----------------------------|---|
| EU | 14 % [6–20] | 33 % [27–42] | 24 % [10–38] |
| Norge | 16 % | 33 % | 16 % |
| Sverige | 11 % | 33 % | 14 % |
| Danmark | 14 % | 33 % | 16 % |
| Finland | 15 % | 30 % | 19 % |

Norge er ikke veldig forskjellig fra EU-landene med hensyn til slike indikatorer på (manglende) fleksibilitet knyttet til arbeidstiden (Tabell 3-5). I Norge svarer 16 prosent av sysselsatte at de i løpet av de siste tolv månedene har måttet møte på jobben på kort varsel flere ganger i måneden, mens andelen i EU er litt lavere (14 %). Andelen sysselsatte som oppgir at de har måttet jobbe i fritiden flere ganger i måneden, er like stor i Norge som i EU (33 %). I Norge sier imidlertid bare 16 prosent av de sysselsatte at det er ganske eller svært vanskelig å ta en time fri fra jobben, mens andelen som svarer det samme i EU er 24 prosent.

Det å måtte møte på jobben på kort varsel er mer utbredt blant yngre sysselsatte, både i Norge og i EU (Tabell 3-6). Yngre sysselsatte jobber imidlertid sjeldnere i fritiden. I Norge er det de yngste (16–24 år) og de eldste (56+ år) sysselsatte som lettest kan ta en time fri for å ta hånd om familiære eller sosiale forpliktelser. Kvinnelige sysselsatte sier oftere enn menn at det er vanskelig å ta en time fri fra jobben, både i Norge og i EU.

Tabell 3-6 Prosentandel sysselsatte som oppgir atypisk arbeidstid og lite fleksibel arbeidstid i Norge og EU etter kjønn og alder.

| | Må møte på kort varsel (>1g/mnd) | | Jobber i fritiden (>1g/mnd) | | Svært/ganske vanskelig å ta en time fri | |
|---------------|----------------------------------|-------------|-----------------------------|-------------|---|-------------|
| | Norge | EU | Norge | EU | Norge | EU |
| Menn | 15 % | 15 % | 32 % | 33 % | 12 % | 21 % |
| Kvinner | 17 % | 12 % | 35 % | 34 % | 20 % | 28 % |
| Alder | | | | | | |
| 16–24 | 27 % | 21 % | 20 % | 28 % | 13 % | 23 % |
| 25–34 | 14 % | 15 % | 31 % | 34 % | 17 % | 23 % |
| 35–44 | 16 % | 13 % | 36 % | 35 % | 18 % | 25 % |
| 45–55 | 15 % | 13 % | 38 % | 34 % | 18 % | 26 % |
| 56+ | 12 % | 12 % | 34 % | 33 % | 13 % | 21 % |
| Totalt | 16 % | 14 % | 33 % | 33 % | 16 % | 24 % |

Arbeid i helger, netter og skiftarbeid omtales gjerne som atypiske arbeidstider og skiller seg fra vanlig dagarbeid ved at arbeidet utføres utenfor normalarbeidsdagen, som er mellom klokken 06:00 og 18:00. Det foreligger en god del forskning på natt- og skiftarbeid, og det er dokumentert at denne typen arbeid øker risikoen for søvnforstyrrelser, nedsatt yteevne og ulykker (6). Skift- og nattarbeid er også forbundet med ulike plager og sykdommer, som mage- og tarmplager, hjerte- og karsykdommer og enkelte kreftformer.

Tabell 3-7 Prosentandel sysselsatte som jobber på natten. Klammer angir laveste og høyeste verdi for land innad i EU.

| | Jobber netter (av og til/ofte/alltid) |
|---------|---------------------------------------|
| EU | 21 % [16–31] |
| Norge | 23 % |
| Sverige | 16 % |
| Danmark | 16 % |
| Finland | 21 % |

Spørsmål stilt i EWCTS:

– Hvor ofte arbeider du om natten, dvs. minst to timer mellom klokken 22:00 og 05:00?

Svaralternativene er aldri, sjelden, av og til, ofte eller alltid.

Andelen sysselsatte i Norge som svarer at de jobber netter «av og til», «ofte» eller «alltid» (23 %) er omtrent på nivå med andelen som svarer det samme blant sysselsatte i EU (21 %). Blant EU-landene er nattarbeid minst vanlig i Sverige (16 %), Tyskland (16 %), Danmark (16 %) og Nederland (17 %). EU-landene med høyest andel sysselsatte som jobber netter er Hellas (31 %) og Polen (28 %). Både i Norge og i EU er nattarbeid mindre vanlig blant kvinner og eldre sysselsatte.

3.5 Balanse mellom arbeid og privatliv

Blant sysselsatte i Norge rapporterer 15 prosent om dårlig balanse mellom arbeid og privatliv, mens 19 prosent av sysselsatte i EU svarer det samme (Tabell 3-8). Innad i EU er det i Hellas (30 %) og Kypros (29 %) at vi finner den høyeste andelen sysselsatte som rapporterer dårlig balanse mellom arbeid og privatliv, mens dette er minst utbredt i Nederland (9 %) og Østerrike (11 %).

Tabell 3-8 Balanse mellom arbeid og privatliv blant sysselsatte¹⁷. Klammer angir laveste og høyeste verdi for land innad i EU.

| | Dårlig balanse mellom arbeid og privatliv | Tenker på jobben i fritiden | For sliten etter jobb til å gjøre husarbeid | Vanskelig å konsentrere seg på jobben pga familiebekymringer |
|---------|---|-----------------------------|---|--|
| EU | 19 % [9–30] | 52 % [31–71] | 56 % [38–69] | 32 % [17–42] |
| Norge | 15 % | 52 % | 50 % | 24 % |
| Sverige | 14 % | 50 % | 59 % | 25 % |
| Danmark | 11 % | 44 % | 52 % | 17 % |
| Finland | 16 % | 51 % | 55 % | 23 % |

Andelen som rapporterer at de av og til, ofte eller alltid tenker på jobben i fritiden er lik blant sysselsatte i Norge og i EU (52 %). Men både andelen som rapporterer at de av og til, ofte eller alltid er for slitne etter jobb til å gjøre husarbeid, og andelen som rapporterer at de av og til, ofte eller alltid har vanskelig for å konsentrere seg om jobben på grunn av familiebekymringer, er lavere blant sysselsatte i Norge (henholdsvis 50 % og 24 %) enn i EU (henholdsvis 56 % og 32 %). Samlet sett kan det derfor se ut til at sysselsatte i Norge opplever en noe bedre balanse mellom arbeid og privatliv enn sysselsatte i EU.

Innad i EU er det imidlertid flere land der andelen sysselsatte som sier at de av og til, ofte eller alltid tenker på jobben i

fritiden, er for slitne etter jobb til å gjøre husarbeid eller har vanskelig for å konsentrere seg om jobben på grunn av familiebekymringer, er lavere enn andelen som sier det samme i Norge. Landene med lavest andel sysselsatte som sier at de av og til, ofte eller alltid tenker på jobben i fritiden, er Østerrike (31 %) og Tyskland (32 %). Den høyeste andelen finner vi i Portugal (71 %) og Kroatia (69 %). EU-landene med lavest andel sysselsatte som sier at de av og til, ofte eller alltid er for slitne etter jobb til å gjøre husarbeid er Slovenia (38 %) og Østerrike (44 %), mens landene med høyest andel er Hellas (69 %) og Kypros (69 %). EU-landene med lavest andel sysselsatte som sier de av og til, ofte eller alltid har vanskelig for å konsentrere seg om jobben på grunn av familiebekymringer er Danmark (17 %), Ungarn (21 %), Estland

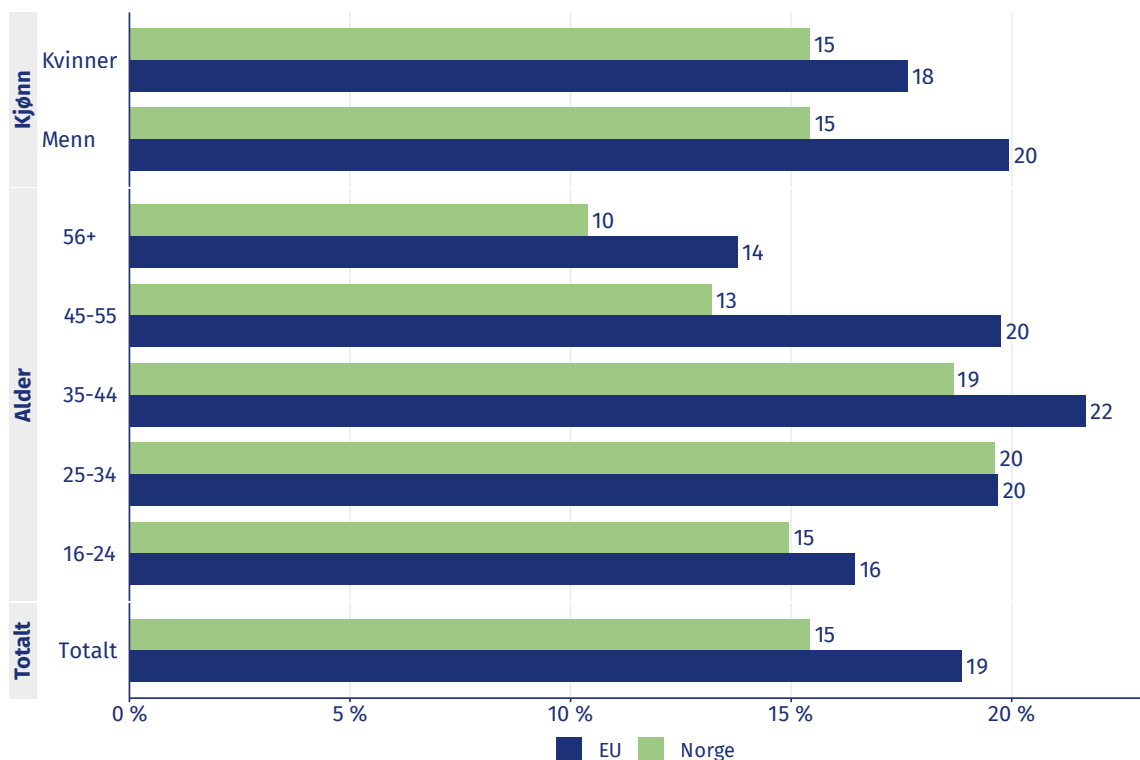
¹⁷ Prosent av sysselsatte. Andelen med dårlig (eller svært dårlig) balanse mellom arbeid og privatliv er fra data om hele utvalget. Andelen som (av og til/ofte/alltid) tenker på jobben i fritiden, er for sliten til å gjøre husarbeid eller har vanskelig for å konsentrere seg pga. familiebekymringer er fra data om et underutvalg (spørsmålene gikk bare til 66 % av respondentene).

(21 %) og Slovenia (21 %). Landene med høyest andel er Hellas (42 %), Kypros (41 %) og Italia (41 %).

Samlet sett er andelen som opplever dårlig eller svært dårlig

balanse mellom arbeid og privatliv høyere blant sysselsatte i EU enn blant sysselsatte i Norge. Forskjellen mellom Norge og EU er imidlertid mest markant blant eldre sysselsatte, og blant menn (se Figur 3-3).

Figur 3-3 Prosentandel sysselsatte som opplever dårlig eller svært dårlig balanse mellom arbeid og privatliv i Norge og EU etter kjønn og alder.



3.6 Arbeidstid og tid brukt til arbeid

Arbeidstid blant sysselsatte bør ses i sammenheng med yrkesdeltakelse. EWCTS inneholder ikke data om personer som ikke er sysselsatte (de med null arbeidstimer), men vi vet at sysselsettingsraten i Norge er høyere enn i EU, både blant menn og kvinner (se kapittel 2.1). I dette kapitlet har vi sett at sysselsatte i Norge generelt har kortere arbeidsuker enn sysselsatte i EU, men justerer vi for andelen som er sysselsatt er det lett å se at gjennomsnittlig tid brukt til arbeid er høyere i Norge enn i EU¹⁸.

Det betyr at kvinner og menn i Norge i gjennomsnitt tilbringer mer tid på jobben enn kvinner og menn i EU, på grunn av ulik sysselsetting. Norge har høyere sysselsetting enn mange land i EU. Antakelig bidrar den relativt gode tilgangen på deltidsjobber til dette. Årsakene til at Norge kommer bedre ut enn EU når det gjelder i hvilken grad arbeidstiden er tilpasset familie- og privatlivet, henger nok også sammen med måten arbeidsmarkedet er strukturert. Deltidsarbeid og kortere arbeidsuker er fordelaktig for balansen mellom arbeid og privatliv.

¹⁸ Gjennomsnittlig arbeidstid for sysselsatte i EU er 38,9 timer/uke (Tabell 3-1) og sysselsettingsraten i EU er 73%. Gjennomsnittlig tid brukt til arbeid for bosatte i EU blir dermed $(38,9 \times 0,73 = 28,4)$ 28,4 t/u. Tilsvarende beregning for Norge gir $37,1 \times 0,80 = 29,7$ t/u.

4

**Mekanisk, fysisk, kjemisk
og biologisk arbeidsmiljø**

4 Mekanisk, fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø

Eksponering for mekaniske, fysiske, kjemiske og biologiske faktorer i arbeidet kan utgjøre en betydelig helse- og sikkerhetsrisiko. Sysselsatte i Norge er samlet sett eksponert for en lavere andel av disse faktorene enn sysselsatte i EU-landene, men isolert sett er de mer eksponert for løfting eller flytting av mennesker og tunge ting, samt håndtering av eller direkte kontakt med biologiske materialer som kan være smitteførende.

I Norge har næringsstrukturen endret seg mye de siste tiårene. Generelt er det nå flere som er sysselsatt i det offentlige gjennom blant annet skole, barnehage, helse og omsorg. Tungt fysisk arbeid er noe som kjennetegner pleie- og omsorgssektoren, som har hatt en betydelig vekst og som er forventet å vokse også i de neste tiårene. I antall er det dessuten fortsatt like mange som jobber i industrien og andre sekundærnæringer, og med den økte sysselsettingen i bygg- og anleggsnæringen de siste tjue årene betyr dette at mange sysselsatte i Norge har jobber hvor eksponering for mekaniske, kjemiske og fysiske faktorer fortsatt er sentrale arbeidsmiljøutfordringer (1).

Helt siden den første EWCS-undersøkelsen ble gjennomført på 1990-tallet, har mekaniske, fysiske, kjemiske og biologiske faktorer i arbeidslivet blitt viet stor plass. Eksponering for slike arbeidsmiljøfaktorer kan utgjøre en betydelig helse- og sikkerhetsrisiko og kan føre til helseutfall som muskel- og skjelettsmerter, øresus og nedsatt hørsel, kontakteksem, kols, astma og hjerte- og karsykdommer (1). I EWCTS-undersøkelsen fra 2021 har imidlertid temaene fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø blitt viet mye mindre plass. Endringene ble gjort som følge av covid-19-pandemien og er beskrevet i kapittel 1 Metode.

EWCTS inneholder sju spørsmål som måler hvordan sysselsatte eksponeres for mekaniske, fysiske, kjemiske og biologiske faktorer i arbeidsmiljøet. De sysselsatte blir bedt om å svare på disse spørsmålene ved hjelp av følgende svaralternativer: aldri, sjelden, av og til, ofte, alltid.

4.1 Mekaniske faktorer

I utgangspunktet er det sunt å bruke kroppen og bevege seg, men dersom den mekaniske (ergonomiske) belastningen blir for stor eller for ensidig og man ikke har tilstrekkelig tid til hvile og restitusjon, kan det oppstå helseplager. Manuell håndtering av utstyr, uheldige arbeidsstillinger, repetitive bevegelser og tungt fysisk arbeid er eksempler på mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som kan øke risikoen for muskel- og skjelettsmerter. Hvor belastende man opplever at det er å bli eksponert for slike faktorer på arbeidsplassen, vil variere fra person til person.

Muskel- og skjelettsmerter er svært utbredt både i Norge og i resten av Europa, og kan på ulike måter påvirke deltakelsen i arbeidslivet og risikoen for frafall. Tall fra Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021 viser at 68 prosent av de sysselsatte i Norge oppgir at de har muskel- og skjelettsmerter. Diagnoser knyttet til muskel- og skjelettlidelser utgjør den største andelen av det legemeldte sykefraværet i Norge (1).

Spørsmål stilt i EWCTS:

Hvor ofte innebærer din betalte hovedjobb:

- Anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger?
- Løfting eller flytting av mennesker?
- Løfting eller flytting av tunge ting?
- Gjentatte ensidige hånd- eller armbevegelser?

Svaralternativene er aldri, sjelden, av og til, ofte og alltid.

Tabell 4-1 Prosentandel sysselsatte som oppgir at de eksponeres for mekaniske faktorer av og til, ofte eller alltid. Klammer angir lavest til høyest andel oppgitt blant landene i EU.

| | Anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger | Løfting eller flytting av mennesker | Løfting eller flytting av tunge ting | Gjentatte ensidige hånd- eller armbevegelser |
|---------|--|-------------------------------------|--------------------------------------|--|
| EU | 50 % [30–63] | 12 % [8–15] | 35 % [24–43] | 71 % [60–82] |
| Norge | 34 % | 16 % | 39 % | 65 % |
| Sverige | 42 % | 11 % | 36 % | 68 % |
| Danmark | 38 % | 12 % | 35 % | 62 % |
| Finland | 45 % | 13 % | 41 % | 75 % |

Anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger

Andelen sysselsatte i Norge (34 %) som oppgir at de er eksponert for anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger, er en god del lavere enn gjennomsnittet for EU (50 %). Andelen som oppgir dette i EU-landene, varierer fra 30 prosent (Tsjekkia) til 63 prosent (Kypros). Tsjekkia er det eneste landet med en lavere forekomst av anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger enn Norge. Kypros (18 %) og Hellas (17 %) er land med høy forekomst. I EU var det sysselsatte innenfor jordbruk, helse- og omsorgssektoren samt bygg- og anleggsbransjen som hyppigst rapporterte om anstrengende eller smertefulle stillinger (2).

Både Norge og våre naboland er godt under gjennomsnittet for EU. Dersom vi sammenlikner landene i Norden, ser vi at sysselsatte i Norge (34 %) og Danmark (38 %) rapporterer om noe lavere forekomst enn sysselsatte i Sverige (42 %) og Finland (45 %).

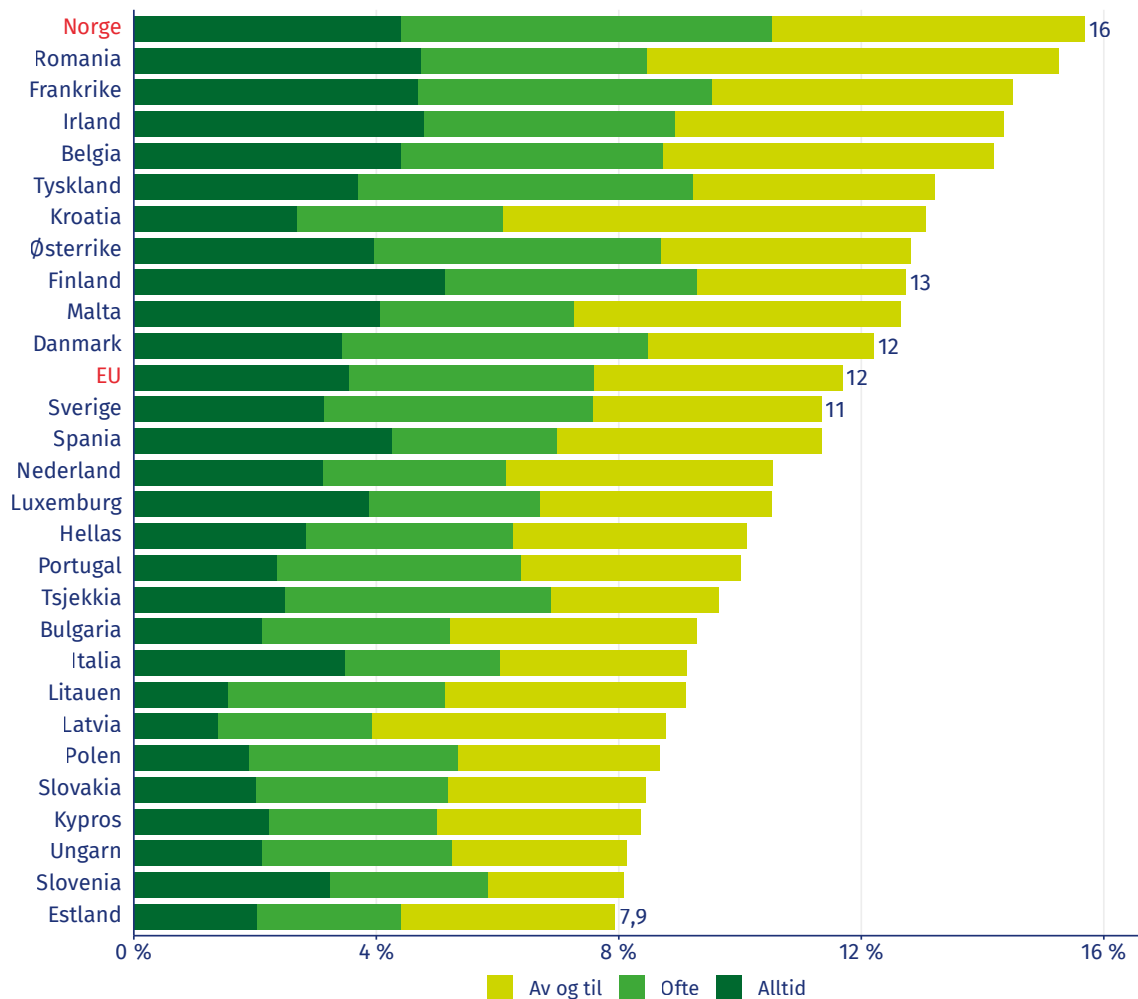
Kvinner er noe mer eksponert for den mekaniske faktoren anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger enn menn, både i Norge og i EU. Forekomsten er lavere i høye aldersgrupper.

Løfting eller flytting av mennesker

Sysselsatte i Norge (16 %) har den høyeste forekomsten av løfting eller flytting av mennesker blant sysselsatte i alle deltakerlandene i EU. Gjennomsnittlig forekomst i EU-landene er 12 prosent, og forekomsten varierer fra 8 prosent (Estland) til 15 prosent (Romania). Andre land som oppgir høye andeler, er Frankrike (15 %), Belgia (14 %) og Irland (14 %). Forekomsten i våre naboland er 11 prosent i Sverige, 12 prosent i Danmark og 13 prosent i Finland.

Den høye forekomsten i Norge skyldes at en høyere andel er sysselsatt i helse- og omsorgssektoren. Også tallene fra EU viser at det var flest innenfor helse- og omsorgssektoren (51 %) som rapporterte om løfting eller flytting av mennesker (2). I Norge er kvinner langt mer eksponert for dette enn menn. Dette kommer også fram i tallene fra EU, men forskjellene ikke er like tydelige. Dette kan igjen ha en sammenheng med at vi i Norge har mange sysselsatte innenfor helse og omsorg, der det er en overvekt av kvinnelige ansatte. Både i Norge og i EU er andelen eksponerte høyest blant de yngste aldersgruppene.

Figur 4-1 Prosentandel som oppgir løfting eller flytting av mennesker med Norge, gjennomsnitt for EU og EU-landene.



Løfting eller flytting av tunge ting

I Norge (39 %) oppgir flere sysselsatte at de må løfte eller flytte tunge ting i arbeidet, sammenliknet med gjennomsnittet for EU-landene (35 %). Andelen som oppgir at de må løfte eller flytte tunge ting i EU, varierer fra 24 prosent blant sysselsatte i Ungarn til 43 prosent i Frankrike. Når det gjelder landene i Norden, oppgir sysselsatte i Danmark (35 %) og Sverige (36 %) noe lavere eksponering enn Norge (39 %) og Finland (41 %).

Det er flere menn som løfter eller flytter tunge ting på jobb, enn kvinner. Både i Norge og i EU er forekomsten lavere i høye aldersgrupper. Tallene fra EU tyder imidlertid på at det er en kjønnsforskjell her: Det går klart fram at forekomsten reduseres med økende alder for menn, men dette er ikke like tydelig for kvinner (2). Vi kan ikke vite om nedgangen handler om en faktisk reduksjon i eksponeringen, eller om sysselsatte som har vært utsatt for høye fysiske krav, avslutter arbeidslivet tidligere.

Gjentatte og ensidige hånd- eller armbevegelser

Gjentatte og ensidige hånd- eller armbevegelser er den mekaniske arbeidsmiljøfaktoren som flest sysselsatte rapporterer at de er utsatt for, både i Norge og i EU-landene. I EU er forekomsten i gjennomsnitt 71 prosent, og den varierer fra 60 prosent (Tyskland) til 82 prosent (Portugal). Forekomsten i Norge er på 65 prosent, noe som er tydelig lavere enn EU-gjennomsnittet. I Norden er forekomsten høyest i Finland (75 %), etterfulgt av Sverige (68 %), Norge (65 %) og Danmark (62 %).

Kvinner er mer eksponert for den mekaniske faktoren ensidige hånd- eller armbevegelser enn menn både i Norge og i EU-landene. I Norge er forekomsten lavere blant høye aldersgrupper. Dette kommer ikke fram fra dataene for EU, der forskjellen er jevnere i ulike aldersgrupper.

4.2 Fysiske, kjemiske og biologiske faktorer

Det fysiske arbeidsmiljøet omfatter faktorer som støy, inneklime, vibrasjoner, ugunstige temperaturer, lysforhold og stråling. De kan forekomme når arbeidet utføres, eller kjennetegne omgivelsene der arbeidet utføres, og påvirke helsen og trivselen til dem som befinner seg på arbeidsplassen. I EWCTS-undersøkelsen fra 2021 er det bare stilt spørsmål om kraftig støy i arbeidet. Kortvarig og langvarig eksponering for kraftig støy kan gi støyskader i form av øresus og nedsatt hørsel. Tall fra Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021 viser at 12 prosent av norske sysselsatte oppgir øresus og 11 prosent oppgir nedsatt hørsel (1).

Det kjemiske og biologiske arbeidsmiljøet omfatter faktorer som forurensinger i arbeidsluften, biologiske agens og hudirritanter. Forurensinger i arbeidsluften omfatter blant annet innånding av kjemikalier, røyk, støv og gasser. Biologiske

agens handler om hvorvidt sysselsatte er i kontakt med materialer som kan være infiserende eller smitteførende, som avfall, kroppsvæsker og laboratoriematerialer. Dette kan blant annet føre til risiko for smitte. Håndtering av og hudkontakt med irritanter som kjemiske produkter eller stoffer kan utløse eller forverre hudplager og hudlidelser.

Spørsmål stilt i EWCTS:

Hvor ofte er du utsatt for følgende i ditt arbeid:

– Så kraftig støy at du må heve stemmen når du snakker med andre?

– Håndterer eller kommer i hudkontakt med kjemiske produkter eller stoffer?

– Håndtering eller direkte kontakt med materialer som kan være infiserende, som f.eks. avfall, kroppsvæsker, laboratoriemateriale, etc.?

Svaralternativene er aldri, sjelden, av og til, ofte og alltid.

Tabell 4-2 Prosentandel sysselsatte som oppgir at de eksponeres for fysiske, kjemiske og biologiske faktorer av og til, ofte eller alltid. Klammer angir laveste til høyeste andel oppgitt i EU.

| | Så kraftig støy at du må heve stemmen når du snakker med andre | Håndterer eller kommer i hudkontakt med kjemiske produkter eller stoffer | Håndtering eller direkte kontakt med materialer som kan være infiserende |
|---------|--|--|--|
| EU | 34 % [26–40] | 26 % [17–37] | 18 % [10–25] |
| Norge | 35 % | 25 % | 25 % |
| Sverige | 32 % | 25 % | 18 % |
| Danmark | 29 % | 20 % | 24 % |
| Finland | 36 % | 31 % | 23 % |

Kraftig støy

I EU-landene oppgir 34 prosent av de sysselsatte at de er utsatt for kraftig støy på arbeidsplassen, og forekomsten varierer fra 26 prosent (Nederland) til 40 prosent (Frankrike). I Norden er forekomsten høyest i Finland (36 %) og Norge (35 %) og noe lavere i Sverige (32 %) og Danmark (29 %).

Menn er mer eksponert for kraftig støy enn kvinner, både i Norge og i EU. I Norge har eksponeringen for kraftig støy tradisjonelt sett vært særlig utbredt i mannsdominerte manuelle yrker (1). Den europeiske rapporten for denne undersøkelsen viste imidlertid at andelen eksponert i EU var høy både innenfor bygg og anlegg, jordbruk og industri, men at den var aller høyest innenfor utdanningssektoren (2). Andelen eksponerte var lavest blant sysselsatte som jobbet hjemmefra.

Kjemiske produkter og stoffer

Andelen norske sysselsatte som er eksponert for kjemiske produkter og stoffer, er omtrent like stor som EU-gjennom-

snittet (Norge 25 % og EU 26 %). Forekomsten i EU-landene varierer fra 17 prosent (Nederland) til 37 prosent (Polen). Dersom vi sammenlikner oss med våre naboland, finner vi at andelen som blir eksponert for kjemiske produkter eller stoffer, er lavere i Danmark (20 %). Danmark har, sammen med Nederland (17 %) og Luxemburg (18 %) den laveste forekomsten. Sverige (25 %) ligger, i likhet med Norge (25 %), relativt likt med gjennomsnittet for EU. Finland (31 %) er derimot et av landene med høyest forekomst. De andre er Polen (37 %), Kroatia (34 %), Litauen (32 %) og Latvia (32 %).

Menn er mer eksponert for kjemiske produkter og stoffer enn kvinner. Dette gjelder både i Norge og i EU. Forekomsten er lavere i høye aldersgrupper.

Håndtering av eller direkte kontakt med materialer som kan være infiserende

Norske sysselsatte oppgir en tydelig høyere forekomst av håndtering av eller direkte kontakt med materialer som kan være infiserende enn sysselsatte i EU-landene (Norge 25 %, EU 18 %).

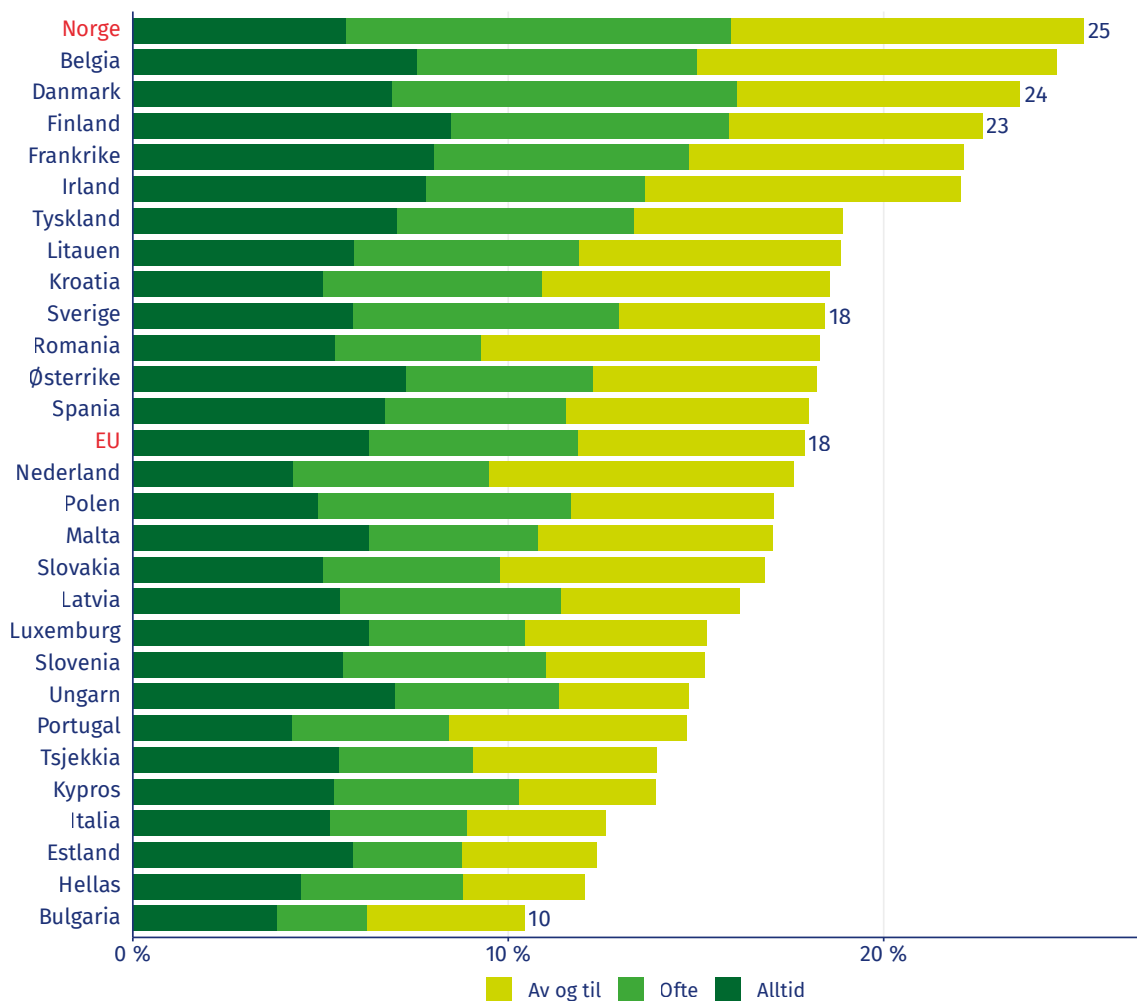
EU 18 %). Det er ingen land i EU som oppgir like høy andeler som Norge. Forekomsten av kontakt med slike potensielt smitteførende materialer varierer fra 10 prosent (Bulgaria) til 25 prosent (Belgia) i EU-landene.

Når vi sammenlikner oss med de Nordiske landene, finner vi at også Danmark (23 %) og Finland (23 %) har en høy andel sysselsatte som er eksponert for materialer som kan være smitteførende. Sammen med Norge og Belgia (25 %), utgjør Danmark og Finland de fire landene som har den høyeste forekomsten som er målt i EWCTS. Sverige (18 %) ligger derimot på gjennomsnittet for EU-landene.

At Norge har en høy andel sysselsatte som oppgir at de håndterer eller har direkte kontakt med materialer som kan være smitteførende, skyldes antakelig at en høy andel er

sysselsatt innenfor helse og omsorg. Flere av disse utsettes for biologiske agens i arbeidet. Dersom vi justerer tallene slik at næringsstrukturen i Norge og EU hypotetisk sett er den samme, er imidlertid andelen eksponerte fortsatt betydelig høyere i Norge enn i EU. Dette tyder på at næringsstrukturen alene ikke kan forklare hele forskjellen. En annen faktor som kan være relevant, er hvorvidt de sysselsatte er klar over at de er utsatt for biologisk materiale. Det å bli eksponert for materialer som kan være infiserende eller smitteførende, fikk en utvidet betydning under pandemien. Grupper som ikke tidligere definerte seg som eksponert for smitterisiko, involverte nå også sysselsatte som hadde kontakt med kunder eller elever. Sysselsatte generelt opplevde at det å jobbe utenfor hjemmet innebar mer risiko enn å arbeide hjemmefra (2). Dette kan også ha påvirket resultatene.

Figur 4-2 Prosentandel som oppgir at de av og til, ofte eller alltid er utsatt for håndtering eller direkte kontakt med materialer som kan være infiserende. Figuren viser Norge, gjennomsnitt for EU og EU-landene.



Både i Norge og i EU-landene er kvinner noe mer eksponert kontakt med materialer som kan være smitteførende, enn menn. I Norge er det lavere forekomst blant sysselsatte i høye aldersgrupper. Dette er ikke like tydelig i tallene for EU.

5

Krav og kontroll

5 Krav og kontroll

Norske sysselsatte oppgir i større grad enn EU-gjennomsnittet at de arbeider i et høyt tempo, og at arbeidet er styrt av kunder eller leverandører. Samtidig opplever sysselsatte i norsk arbeidsliv høy grad av selvbestemmelse i arbeidssituasjonen. Kombinasjonen av høye krav og høy grad av selvbestemmelse indikerer at Norge kan befinne seg i en aktiv arbeidssituasjon som anses som gunstig både for produktiviteten, helsen og velværet.

Arbeidslivet er i stadig endring, og over tid vil både større og mindre endringer utgjøre merkbare forskjeller i yrkes- og næringsstrukturen, arbeidsinnholdet og hvordan man har det på jobb. For noen grupper av sysselsatte kan endringene føre til krav om raskere utførelse eller til at arbeidshverdagen blir mindre variert. For andre kan endringene føre til at de får nye og mer utfordrende oppgaver, noe som også kan oppleves positivt og givende for den enkelte.

Krav og utfordringer i jobben har betydning både for de sysselsattes helse og for hvor tilfredse de er på jobb. Når jobbkravene oppleves som positive utfordringer, kan det bidra til at de utvikler ferdigheter og tilegner seg ny kunnskap, som igjen kan føre til at de får mer varierte arbeidsoppgaver, økt selvbestemmelse og mer påvirkningsmuligheter i jobben. Samtidig er det også slik at for høye krav over tid kan ha negative helseeffekter. Studier av sysselsatte i Norge har vist at høye jobbkrav øker risikoen for rygg-, nakke- og skuldersmerter på sikt (7, 8). Dette er i tråd med funnene i to metaanalyser som så på sammenhengen mellom psykososiale stressorer og muskel- og skjelettplager (9, 10). Kombinert med lav grad av selvbestemmelse innebærer høye krav økt risiko for helseplager, sykdom og sykefravær (11, 12, 13, 14). Når de sysselsatte har tilstrekkelig selvbestemmelse, kan de derimot lettere håndtere jobber med høye krav.

5.1 Kvantitative krav og selvbestemmelse

Kvantitative krav handler om de sysselsattes opplevelse av arbeidsmengde og tidspress, målt ved om jobben involverer et veldig høyt arbeidstempo og veldig stramme tidsfrister. De to faktorene utgjør til sammen det som kalles arbeidsintensitet eller kvantitative krav. Forskning har vist at det er en sammenheng mellom varige høye krav og ulike helseplager, for eksempel muskel- og skjelettplager (8, 9), hjerte- og karsykdom (12, 15) og depresjon (11, 16). Dette gjelder spesielt dersom man i tillegg har lav grad av selvbestemmelse.

Selvbestemmelse handler om hvor mye autonomi vi har i jobben. Det vil si i hvilken grad vi selv kan bestemme hvordan og hvor fort vi skal gjøre arbeidsoppgavene våre. Høy grad av selvbestemmelse bidrar til høyere jobbtilfredshet (17) og beskytter mot sykefravær (13).

Spørsmål stilt i EWCTS:

Kvantitative krav

- Involverer ditt arbeid veldig høyt arbeidstempo?
- Involverer ditt arbeid veldig stramme tidsfrister?

Selvbestemmelse

- Har du mulighet til å selv bestemme eller forandre rekkefølgen på oppgavene dine?
- Har du mulighet til å selv bestemme eller forandre arbeidsmetodene dine?
- Har du mulighet til å selv bestemme eller forandre arbeidstempoet ditt?

Svaralternativene inkludert består av fem kategorier (aldri, sjelden, av og til, ofte og alltid).

Indeksene for kvantitative krav og selvbestemmelse konstrueres på følgende måte: De fem svaralternativene kodes om til tallene 1–5, hvor 1 = aldri og 5 = alltid. Deretter beregnes en gjennomsnittsskår basert på henholdsvis de to spørsmålene om kvantitative krav og de tre om selvbestemmelse.

Tabell 5-1 Prosentandeler som oppgir at jobben ofte eller alltid involverer høyt tempo og stramme tidsfrister og å selv kunne bestemme eller forandre metode, rekkefølge og tempo. Klammer angir lavest og høyest andel oppgitt blant landene i EU.

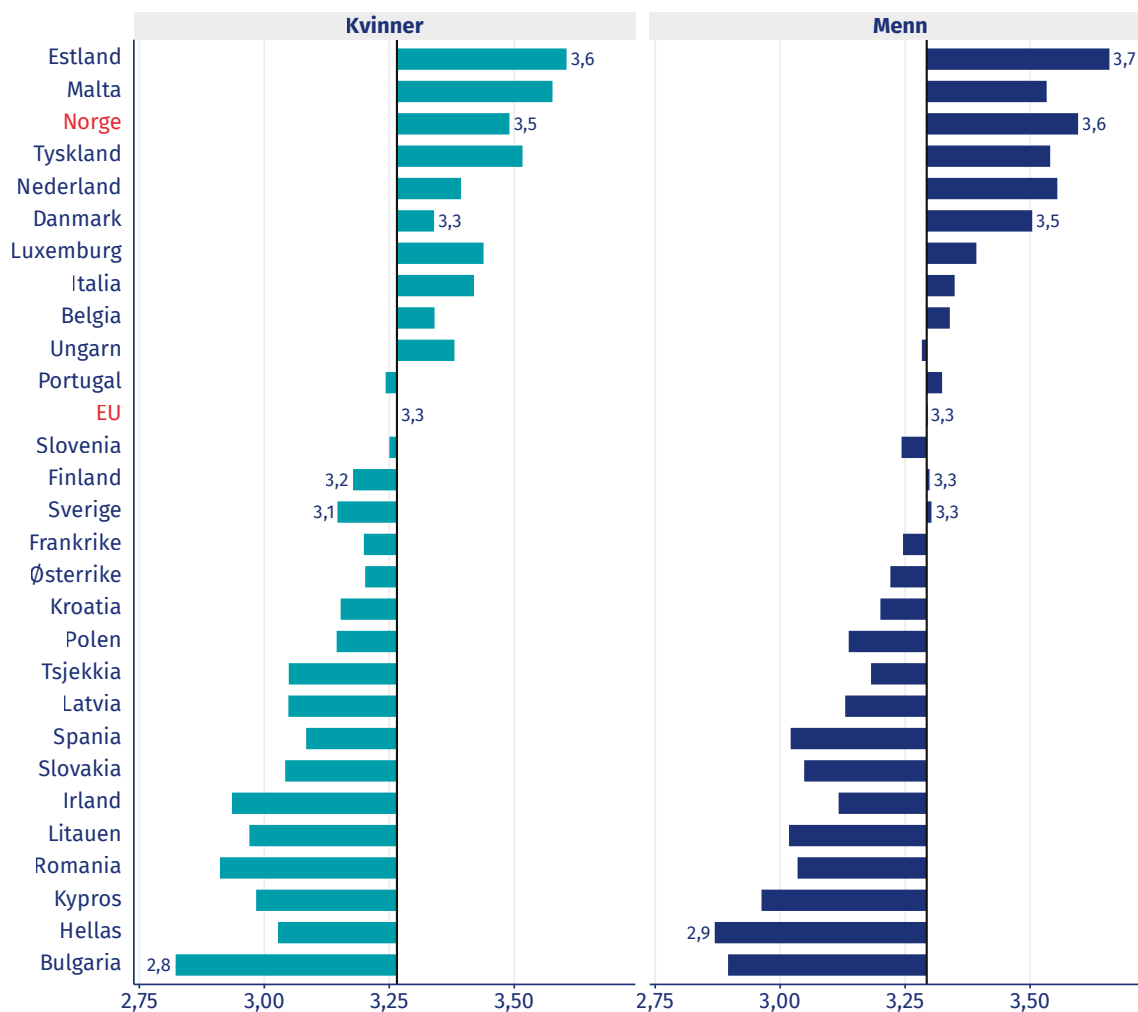
| | Kvantitative krav | | Selvbestemmelse | | |
|---------|-------------------|----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Veldig høyt tempo | Veldig stramme tidsfrister | Rekkefølge | Metode | Tempo |
| EU | 49 % [35–66] | 47 % [31–59] | 53 % [31–67] | 48 % [31–61] | 50 % [29–65] |
| Norge | 56 % | 41 % | 64 % | 59 % | 55 % |
| Sverige | 56 % | 43 % | 55 % | 50 % | 29 % |
| Danmark | 52 % | 45 % | 66 % | 55 % | 52 % |
| Finland | 61 % | 54 % | 57 % | 40 % | 48 % |

Som Tabell 5-1 viser, er andelen sysselsatte som oppgir at jobben ofte eller alltid involverer høye krav til tempo høyere i Norge (56 %) enn i EU (49 %). Hellas (66 %) har den høyeste andelen som oppgir høye tempokrav av alle EU-land, og Latvia laveste (35 %). Det er relativt små forskjeller mellom de nordiske landene, som alle befinner seg over gjennomsnittet for EU. Finland (61 %) har nest høyeste andel av alle land, Sverige (56 %) ligger bare noen desimaler høyere enn Norge når det gjelder andelen som oppgir at jobben involverer veldig høye krav til tempo, mens Danmark (52 %) ligger fire prosentpoeng lavere.

Ser vi på andelen sysselsatte i Norge som oppgir at jobben involverer veldig stramme tidsfrister sammenliknet med sysselsatte i de tre nabolandene som deltok i undersøkelsen, finner vi at Finland (54 %) er det eneste nordiske landet som ligger høyere enn gjennomsnittet for EU, mens Danmark (45 %), Sverige (43 %) og Norge (41 %) ligger lavere enn EU.

Tabellen viser også at det er en større andel norske sysselsatte som oppgir at de selv kan bestemme rekkefølgen på oppgavene, at de kan påvirke arbeidsmetodene som brukes, og at de har mulighet til å bestemme eller forandre arbeidstempoet, sammenliknet med sysselsatte i EU. Andelen sysselsatte som oppgir at de selv kan bestemme rekkefølgen, er høyest i Malta (67 %) og lavest i Litauen (31 %). Andelen sysselsatte som oppgir at de selv kan bestemme arbeidsmetoden, er høyest i Tyskland (61 %), Norge (59 %) og Estland (59 %) og lavest i Irland (31 %). Her er Norges andel bare noen desimaler høyere enn Estlands. Når det gjelder muligheten til å selv å bestemme arbeidstempo, varierer forekomsten mellom 65 prosent blant sysselsatte i Estland og 29 prosent i Sverige.

Figur 5-1 Gjennomsnittlig selvbestemmelse for enkeltland og EU fordelt på kvinner og menn.



Figur 5-1 viser hvordan Norge og alle EU-land plasserer seg i forhold til gjennomsnittet for EU (3,3), fordelt på kvinner og menn. I en sammenlikning kun av hvordan Norges sysselsatte og EU-gjennomsnittet oppgir selvbestemmelse var det små forskjeller mellom gruppene, men denne figuren illustrerer variasjonen mellom alle enkeltlandene i EU. Norge skårer relativt høyt for begge kjønn, men noe høyere selvbestemmelse oppgis blant menn (3,6) enn kvinner (3,5). Med unntak av noen land, skårer menn høyere enn kvinner.

Når vi sammenlikner gjennomsnittlig totalskår for Norge og våre naboland Sverige, Danmark og Finland, finner vi at sysselsatte i Norge har den høyeste skåren (3,55). Sysselsatte i Danmark (3,43) befinner seg også over gjennomsnittet for EU (3,28), mens sysselsatte i Finland (3,24) og Sverige (3,24) ligger noe lavere enn EU-gjennomsnittet.

5.2 Fire ulike arbeids-situasjoner – krav og kontroll

En av de mest brukte og mest anerkjente modellene innenfor forskningen på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og arbeidsmiljø er krav-kontroll-modellen som Karasek utviklet i 1979. I denne modellen defineres det psykososiale arbeidsmiljøet ved hjelp av to dimensjoner. Disse er jobbkrav og selvbestemmelse (beslutningsfrihet). Jobbkrav omfatter faktorer som tidsfrister og arbeidsmengde, som vi tidligere i kapitlet har slått sammen og kalt kvantitative krav. Kontrolldimensjonen er bygget opp av en kombinasjon av to teoretisk atskilte begreper. Disse er evneutnyttelse (utfordringer og muligheter til å benytte ferdigheter og kunnskaper), og autonomi eller beslutningsautoritet (om man har autoritet til å ta beslutninger om egne arbeidsoppgaver).

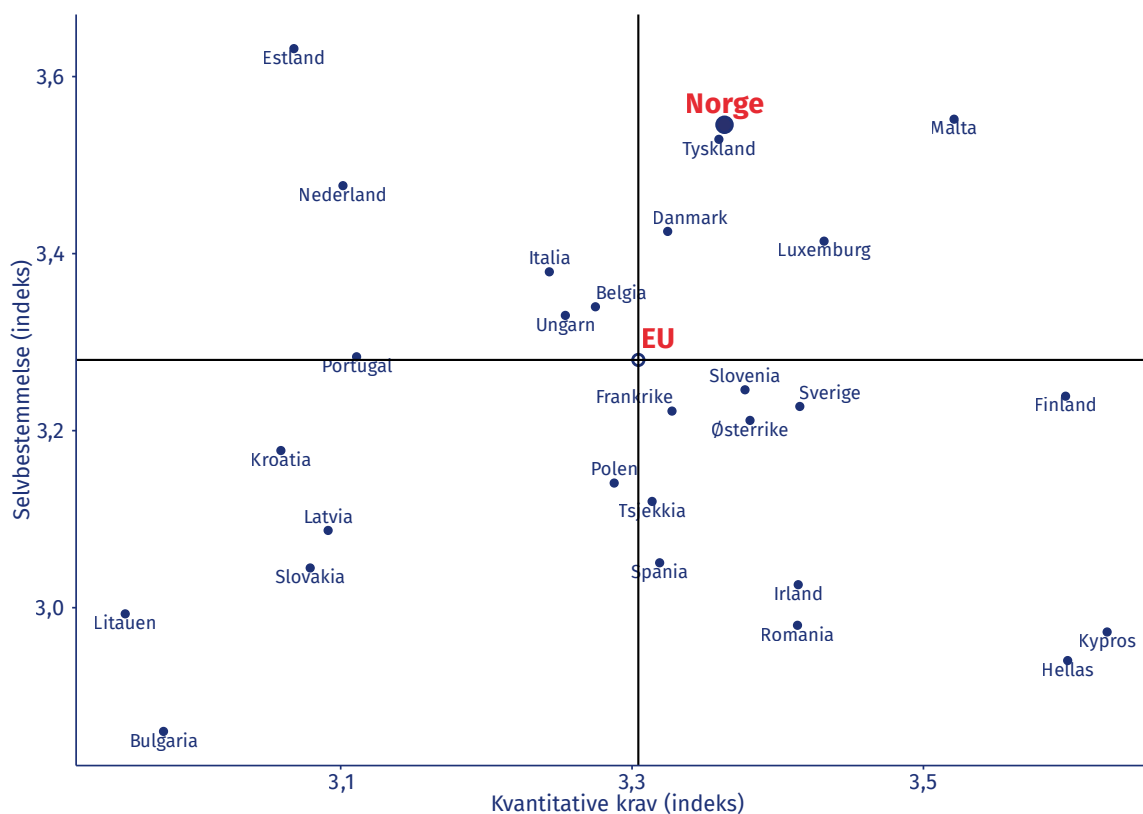
Kvaliteten på det psykososiale arbeidsmiljøet avgjøres ifølge modellen av hvordan de ansattes grad av krav og kontroll

står i forhold til hverandre. Høye jobbkrav vil ha en negativ innvirkning på sysselsatte i tilfeller der de ikke har tilstrekkelig kontroll og frihet til å ta egne avgjørelser om hvordan arbeidet skal utføres (18). Krav-kontroll-modellen danner utgangspunkt for en inndeling i fire ulike arbeidssituasjoner:

- aktiv arbeidssituasjon, med arbeid som innebærer høye krav og høy kontroll
- belastende arbeidssituasjon, med høye krav og lav kontroll
- lite belastende arbeidssituasjon, med lave krav og høy kontroll
- passiv arbeidssituasjon, med lave krav og lav kontroll.

Figur 5-2 viser landenes gjennomsnittsskår på selvbestemmel- ses- og kravindeksene. Det er viktig å huske på at fordelingen av landene bare er basert på landenes relative plassering i forhold til andre land. Plasseringen av et land sier dermed mest om forholdene som blir rapportert i det aktuelle landet sammenliknet med forholdene som blir rapportert av resten av landene, og mindre om hvorvidt krav- og kontrollnivåene i det enkelte land er høye eller lave i seg selv. Som vi ser, plasserer mange land seg nært gjennomsnittet for alle sysselsatte i EU, og for mange av landene som ligger rett over eller under gjennomsnittet for henholdsvis krav og kontroll, er det relativt små forskjeller i gjennomsnittsskåren.

Figur 5-2 Gjennomsnittlig skåre på indekser for selvbestemmelse og kvantitative krav i Norge og enkeltland i EU. Kryss markerer gjennomsnittsverdier for EU-landene samlet.



Figur 5-2 viser at Norge er et av de landene hvor flest sysselsatte oppgir høye krav. I tillegg oppgir en høy andel sysselsatte i Norge høy selvbestemmelse. Det er stor sannsynlighet for at de landene som i gjennomsnitt har høy grad av selvbestemmelse og høye krav, også har en større andel sysselsatte som har aktive jobber på individnivå. Dersom samme person oppgir høye krav og høy selvbestemmelse, er det en kombinasjon som antas å være gunstig for helse og prestasjon. Ifølge krav-kontroll-modellen opplever de ansatte vekst og utvikling når de får moderat høye krav og utfordringer kombinert med varierte arbeidsoppgaver og muligheter til å styre arbeidshverdagen selv. Andre land som skårer høyt på både selvbestemmelse og krav

er Danmark, Tyskland, Malta, og Luxemburg. Både Sverige og Finland skårer høyt på jobbkrav, men ligger litt under gjennomsnittet når det gjelder selvbestemmelse. STAMIs Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021) indikerer at ledere og revisorer er yrkesgrupper i Norge som befinner seg i en aktiv arbeidssituasjon.

Den antatt mest belastende arbeidssituasjonen er kombinasjonen av lav kontroll og høye krav. En slik organisering av arbeidet vil ha en negativ innvirkning på arbeidsmiljøet, og de ansatte får liten mulighet til å håndtere det krevende arbeidet. Flere litteraturgjennomganger og metaanalyser har vist at denne kombinasjonen øker både risikoen for ulike

fysiske og psykiske helseplager (11, 12), og sykefraværet (13, 14). Sysselsatte i Hellas, Irland og Kypros har oppgitt høye krav og lav grad av selvbestemmelse. Basert på tidligere EWCS-undersøkelser er det ikke overraskende at sysselsatte fra land i Sørøst-Europa, skårer høyt når det gjelder kvantitative krav, og lavt på selvbestemmelse, men nordiske land har tidligere befunnet seg i sonen som indikerer en aktiv arbeidssituasjon (19, 20). Denne gangen plasserer imidlertid både Sverige og Finland seg litt under gjennomsnittet når det gjelder selvbestemmelse.

5.3 Styr i arbeidet

Å være styrt i arbeidet innebærer at selvbestemmelsesmuligheter, innflytelse og muligheter til å utøve faglig ansvar begrenses av for eksempel kolleger, maskiner eller utstyr, tidsfrister eller ulike resultatmål. Arbeidet kan også være

styrt av fastlagte rutiner eller prosedyrer. Tidligere EWCS-undersøkelser (19, 21) har vist at Norge blant landene hvor flest oppgir at arbeidstempoet er styrt av direkte krav fra kunder, klienter eller liknende. I 2015 lå Norges andeler også over gjennomsnittet for EU når det gjelder å være styrt av kolleger og forespørsler fra andre.

Spørsmål stilt i EWCTS:

- I hvilken grad påvirker din overordnede eller leder hva du gjør på jobben din?
- I hvilken grad påvirker kundene eller leverandørene dine arbeidsoppgavene dine på jobben?
- I hvilken grad påvirkes det du gjør på jobben, av et datastyrt system?

Svaralternativene inkludert består av fem kategorier fra ikke relevant til i stor grad.

Tabell 5-2 Prosentandeler som oppgir å i stor grad være styrt av leder, kunder og datamaskiner. Klammer angir lavest og høyest andel oppgitt blant landene i EU.

| | Styrt av leder | Styrt av kunder | Styrt av datamaskiner |
|---------|----------------|-----------------|-----------------------|
| EU | 30 % [15–45] | 33 % [20–50] | 44 % [28–61] |
| Norge | 27 % | 49 % | 47 % |
| Sverige | 20 % | 50 % | 47 % |
| Danmark | 16 % | 41 % | 49 % |
| Finland | 27 % | 43 % | 46 % |

De landene hvor størst andel oppgir at lederen eller den overordnede i stor grad påvirker hva de gjør på jobb, er Bulgaria (45 %), Polen (44 %) og Østerrike (43 %). Andelen som oppgir dette i Norge, er 27 prosent og dermed lavere enn gjennomsnittet for EU (30 %). Andelen som oppgir at jobben de gjør, er styrt av lederen eller den overordnede, er nokså lik i Norge og i EU, men andelen som oppgir dette, er litt høyere blant kvinner enn menn.

Når det gjelder andelen som oppgir at arbeidsoppgavene i stor grad er påvirket av kunder eller leverandører, finner vi relativt høye andeler i alle de nordiske landene i undersøkelsen. Sverige (50 %) ligger helt på topp, etterfulgt av Norge (49 %). Finland (43 %) og Danmark (41 %) ligger noe lavere, men også der er andelen atskillig høyere enn gjennomsnittet for EU (33 %).

Andelen som oppgir at jobben i stor grad er styrt av datamaskiner, er størst i Litauen (61 %) og Polen (60 %). Både Norge (47 %) og de tre nabolandene som deltok i EWCTS, ligger høyere noe enn EU-gjennomsnittet (44 %), men forskjellene i prosentpoeng og plassering på listen er ikke store. Andelen er 49 prosent i Danmark, 47 prosent i Norge og Sverige og 46 prosent i Finland.

5.4 Emosjonelle krav

Emosjonelle krav er en annen type jobbkrav som handler om de følelsesmessige forventningene som stilles til arbeidstakere i møte med andre. I mange yrker består arbeidshverdagen i stor grad av interaksjon med kunder, klienter, elever eller pasienter, og det å håndtere egne og andres følelser er en viktig del av jobben. Arbeidstakerne må ofte bruke egne følelser for å skape en stemning som gir tilfredse tjenestemottakere. Har man kontakt med kunder eller klienter i jobben sin, forventes man å smile, være høflig og vise engasjement og empati, uavhengig av dagsform og humør. Det kan hende at man må justere eller undertrykke egne følelser, eller håndtere andre menneskers sorger og gleder. Disse kravene er ikke negative i seg selv. Tvert imot vil mange føle at de bidrar til å gi arbeidet mening, og interaksjonen med andre er kanskje også grunnen til at de valgte å jobbe med mennesker. Over tid kan likevel det å skulle håndtere denne typen krav og undertrykke egne følelser i møte med andre føre til økt risiko for emosjonell utmattelse og sykefravær (22, 23). Flere studier av den norske yrkesbefolkningen indikerer at sysselsatte som rapporterer om høye emosjonelle krav, har større risiko for å utvikle

mentale helseplager og ha et høyt sykefravær, enn sysselsatte som i mindre grad rapporterer om slike krav (24, 25). Funnene støttes av en nylig publisert metaanalyse som viser at emosjonelle krav er en risikofaktor for å utvikle mentale helseplager (26).

Spørsmål stilt i EWCTS:

- Hvor ofte innebærer din betalte hovedjobb at du har direkte kontakt med mennesker som ikke er ansatt på din arbeidsplass, som f. eks kunder, klienter, passasjerer, elever, pasienter osv.?
- Hvor ofte innebærer din betalte hovedjobb å måtte stå i situasjoner du opplever som emosjonelt vanskelige?

Svaralternativene inkludert består av fem kategorier (aldri, sjelden, av og til, ofte og alltid).

Tabell 5-3 Prosentandel som er i kontakt med kunder, klienter, pasienter, elever, passasjerer osv. og som oppgir ofte eller alltid å måtte stå i emosjonelt vanskelige situasjoner. Klammer angir lavest og høyest andel oppgitt blant landene i EU.

| | Direkte kontakt med kunder, klienter, pasienter, elever, passasjerer osv. | Emosjonelt vanskelige situasjoner |
|---------|---|-----------------------------------|
| EU | 52 % [40–62] | 18 % [8–36] |
| Norge | 63 % | 15 % |
| Sverige | 58 % | 11 % |
| Danmark | 57 % | 15 % |
| Finland | 61 % | 17 % |

Tabell 5-3 viser at Norge er det landet hvor den høyeste andelen sysselsatte oppgir at de har kontakt med mennesker som ikke er ansatt på arbeidsplassen, som kunder, klienter, elever og pasienter. Blant EU-landene er dette vanligst i Frankrike (62 %) og Spania (61 %), mens det er minst vanlig i Slovakia og Romania (40 %).

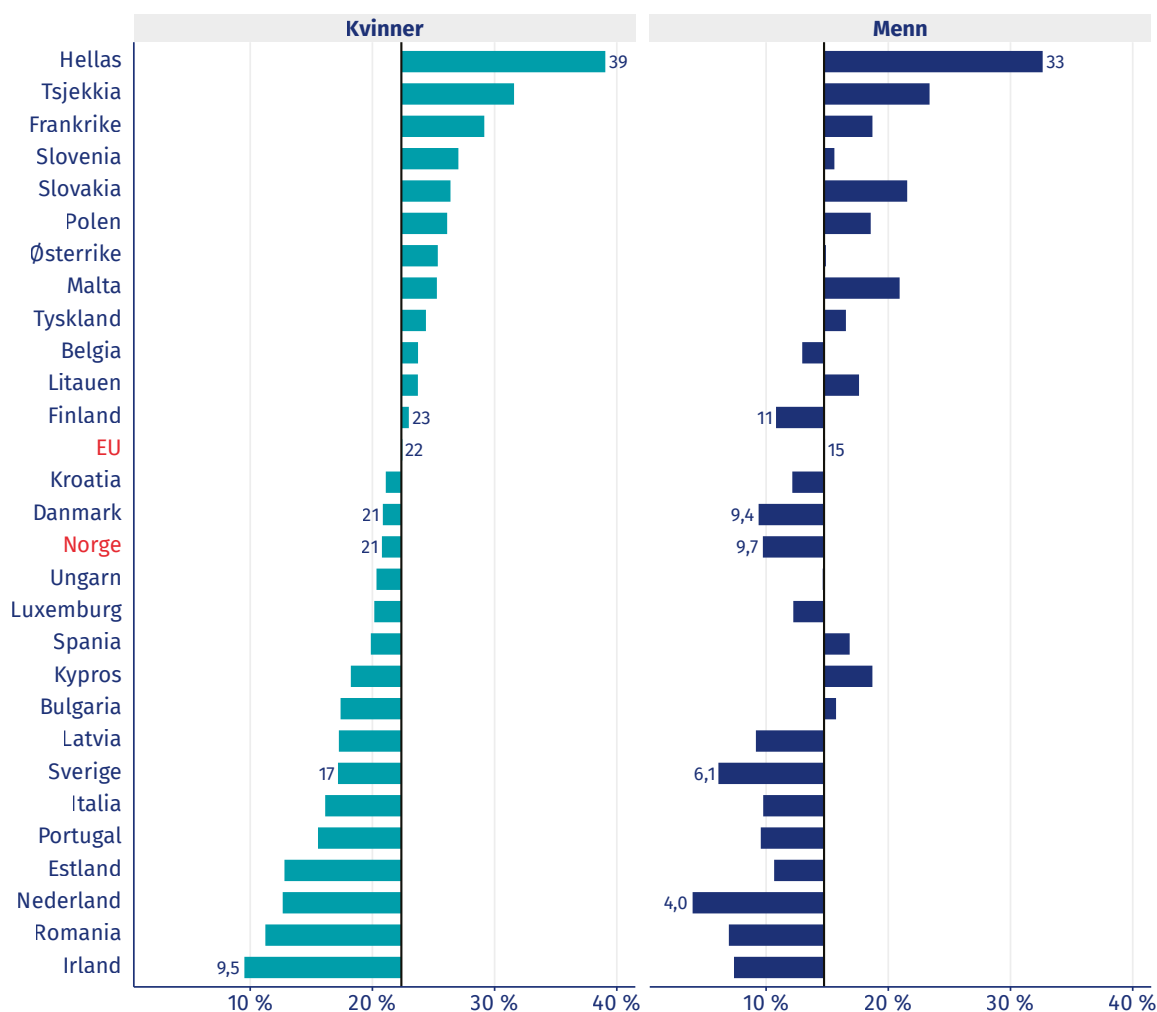
Sysselsatte i Finland (61 %), Sverige (58 %) og Danmark (57 %) ligger også over gjennomsnittet for EU (52 %). Sysselsatte fra land i Sentral-/Øst-Europa har gjennomgående relativt lav forekomst av direkte kontakt med kunder, klienter, pasienter, elever, passasjerer osv. Dette er land med en relativt stor andel ansatte i industrisektoren (20).

Både i Norge og i samtlige EU-land er det kvinnene som i størst grad oppgir at de har direkte kontakt med mennesker som ikke er ansatt på arbeidsplassen. I Norge gjelder dette 59 prosent av mennene og 67 prosent av kvinnene. Den eneste gruppen som skårer høyere enn norske kvinner, er finske kvinner (68 %). Direkte kontakt med mennesker er vanlig innenfor pleie og omsorg, undervisning og salg og service, hvor kvinneandelen er høy.

Tabell 5-3 viser også andelen sysselsatte som oppgir at de ofte står i følelsesmessig vanskelige situasjoner. Dette er minst vanlig i Nederland (8 %), etterfulgt av Irland som bare ligger noen desimaler høyere, og mest vanlig i Hellas (36 %). Hellas' høye prosentandel skiller seg ut fra de andre landene. Andelen er 27 prosent i landet som har den nest

høyeste andelen (Tsjekia). Akkurat som i 2015 oppgir en lav andel norske sysselsatte at de utsettes for emosjonelt vanskelige situasjoner i jobben. I 2021 er det bare 2 prosent som oppgir at de alltid utsettes for dette, til tross for at Norge har relativt mange sysselsatte i helse- og omsorgssektoren hvor emosjonelle krav er utbredt. De sysselsatte i Norge har i hovedsak benyttet seg av de midtre svaralternativene (av og til og ofte) når de har svart på spørsmål om krav og selvbestemmelse, men svarene på spørsmålet som gjelder emosjonelt vanskelige situasjoner, utgjør et unntak: 24 prosent av norske sysselsatte svarer at de aldri står i emosjonelt vanskelige situasjoner, mens 34 prosent svarer at de sjelden gjør det. Når det gjelder de nordiske landene i undersøkelsen, ligger alle under gjennomsnittet for EU (18 %). Andelen i Finland er 17 prosent, i Norge og Danmark er den 15 prosent og i Sverige 11 prosent.

Figur 5-3 Prosentandel som oppgir å ofte eller alltid måtte stå i emosjonelt vanskelige situasjoner i Norge og EU-land, etter kjønn.



Figur 5-3 viser prosentandel som oppgir å stå i emosjonelt vanskelige situasjoner på jobb i Norge og samtlige land i EU, fordelt på kjønn og sortert etter kvinner. Kvinner skårer konsekvent høyere enn menn, med unntak av ett land: i Kypros er andelen høyere blant menn. Emosjonelle krav er utbredt blant annet innenfor tjenesteytende næringer som helse- og sosialtjenester og overnatting og servering. Her er pasient-/bruker- eller kundekontakt en vesentlig del av arbeidshverdagen (1). Norge er dermed blant de landene der de sysselsatte i størst grad oppgir at de har kundekontakt, og i minst grad oppgir at de står i emosjonelt vanskelige situasjoner.

6

Sosialt miljø

6 Sosialt miljø

Det sosiale miljøet på arbeidsplassen omfatter både negative faktorer, som det å være utsatt for negativ sosial adferd, som trusler, vold og trakassering, og positive faktorer, som opplevelsen og tilstedeværelsen av sosial støtte fra kolleger og ledere. Andelen som oppgir at de har vært utsatt for utskjelling, trusler eller uønsket seksuell oppmerksomhet, er høyere i Norge sammenliknet med gjennomsnittet for EU-landene. Det gjelder også andelen som har opplevd mobbing, vold eller trakassering siste år. På den andre siden opplever nær ni av ti sysselsatte i Norge sosial støtte fra kolleger, mens dette i gjennomsnitt gjelder i underkant av åtte av ti sysselsatte i EU-landene. Det er også en høyere andel sysselsatte som oppgir at lederen hjelper og støtter dem, i Norge enn i EU-landene.

For de fleste av oss er deltakelse i yrkeslivet mer enn en inntekt – det er også noe som gir oss struktur i hverdagen, sosial tilhørighet og bekreftelse fra andre. Alt dette er eksempler på viktige psykologiske behov (27). Kvaliteten på arbeidsmiljøet har imidlertid betydning for hvorvidt det å være i jobb er helsebringende eller helseskadelig (1). Forskningslitteraturen viser at ansatte som oppgir høy grad av sosial støtte, har lavere risiko for å oppleve psykisk utmattelse (28), og at de opplever mindre søvnforstyrrelser (29). Motsatt kan et dårlig sosialt klima på arbeidsplassen bidra til økt risiko for psykiske plager (16). Hvordan nærmeste leder samhandler med de ansatte, kan også ha stor betydning for de ansattes helse, trivsel og sykefravær (30).

I dette kapitlet ser vi nærmere på det sosiale miljøet. I EWCTS måles det ved hjelp av fire spørsmål som handler om hvorvidt de ansatte har opplevd negative sosiale relasjoner på arbeidsplassen, og hvordan de opplever støtte fra kolleger og overordnede.

6.1 Negative sosiale relasjoner

Vold, trusler, seksuell trakassering og mobbing kan føre til alvorlige helsekonsekvenser for den som rammes. For virksomhetene og for samfunnet som helhet er slike negative sosiale relasjoner på arbeidsplassen direkte kontraproduktive. Seksuell trakassering på arbeidsplassen kan variere fra slengbemerkinger til fysiske tilnærminger og overgrep, men ifølge studier på feltet har flertallet av dem som opplever seksuell trakassering, blitt utsatt for uønskede verbale kommentarer om kropp, klesvalg eller livsstil (31). Forskning viser at seksuell trakassering på jobb er forbundet med nedsatt trivsel, mindre engasjement i jobben, avgang fra yrke, mentale og fysiske helseplager og symptomer på

posttraumatisk stresslidelse (32). Tilsvarende er mobbing og trakassering uønskede handlinger som kan ha store negative konsekvenser for den enkelte som utsettes for det, og for arbeidsfelleskapet der det finner sted. I tidligere forskning har ansatte som har opplevd mobbing, rapportert om en høyere forekomst av ulike stressrelaterte symptomer som angst- og depresjonssymptomer, søvnproblemer, hodepine og mageproblemer (33).

Det har vært en økende oppmerksomhet på vold og trusler om vold i norsk og europeisk arbeidsliv de siste tiårene. Vold kan dreie seg om slag, spark, dytting, lugging eller andre fysiske angrep, mens trusler om vold kan være trusler om slike handlinger. En ny systematisk kunnskapsoppsummering konkluderte med at det er en mulig sammenheng mellom vold og trusler om vold og økt risiko for søvnproblemer og symptomer på psykiske plager (34). I en studie av norske helse- og sosialarbeidere viser beregninger at sykefraværet ville ha blitt redusert med inntil 13 prosent dersom vold og trusler om vold ikke forekom i det hele tatt (25), og en relativt ny studie indikerer at ansatte som er utsatt for dette, har økt risiko for framtidig legemeldt sykefravær på tvers av ulike yrker (35).

Spørsmålene stilt i EWCTS:

I løpet av den siste måneden, har du i forbindelse med arbeidet ditt blitt utsatt for noe av det følgende?

- utskjelling eller trusler
- uønsket seksuell oppmerksomhet

Og i løpet av de siste tolv månedene / siden du begynte i hovedjobben din, har du i forbindelse med arbeidet ditt blitt utsatt for noe av det følgende?

- mobbing, trakassering, vold

Svaralternativene er ja eller nei.

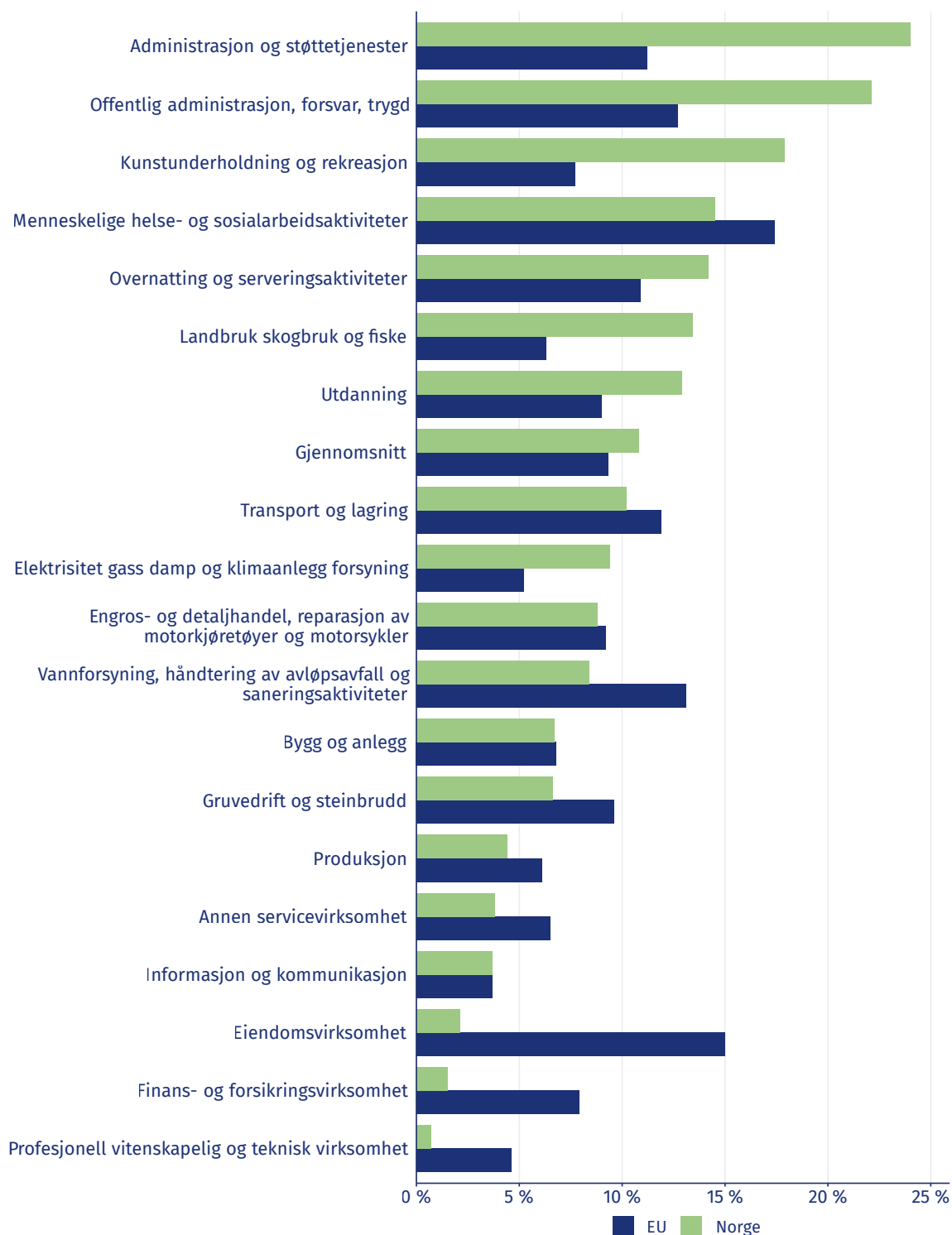
Tabell 6-1 Prosentandeler som oppgir å ha blitt utsatt for utskjelling, trusler eller uønsket seksuell oppmerksomhet siste måned, samt mobbing, trakassering eller vold på jobben siste 12 måneder. Klammer angir lavest og høyest andel oppgitt blant landene i EU.

| | Utskjelling eller trusler siste måned | Uønsket seksuell oppmerksomhet siste måned | Mobbing, trakassering eller vold siste 12 mnd. |
|---------|---------------------------------------|--|--|
| EU | 9,3 % [5-16] | 1,8 % [0-5] | 5,9 % [2-11] |
| Norge | 10,8 % | 5,1 % | 9,2 % |
| Sverige | 10,3 % | 3,0 % | 6,6 % |
| Danmark | 14,9 % | 4,0 % | 8,6 % |
| Finland | 11,6 % | 3,1 % | 8,8 % |

Tabellen ovenfor viser prosentandeler som oppgir at de har vært utsatt for mobbing, trakassering eller vold siste år. Gjennomsnittet for EU-landene er 5,9 prosent, med høyest og lavest forekomst i henholdsvis Luxemburg (10,8 %) og Italia (2,1 %). Forekomsten i Norge (9,2 %), Finland (8,8 %), Danmark (8,6 %) og Sverige (6,6 %) befinner seg over gjennomsnittet for EU-landene.

Andelen som oppgir at de har blitt utsatt for utskjelling eller trusler på jobb den siste måneden, er noe høyere i alle de nordiske landene som deltok i undersøkelsen, sammenliknet med gjennomsnittet for EU-landene (9,3 %). Av disse fire landene er sysselsatte i Danmark (15 %) mest utsatt for dette, etterfulgt av Finland (12 %), Norge (11 %) og Sverige (10 %). Landene med høyest og lavest andel blant EU-landene er henholdsvis Nederland (16 %) og Italia (5 %).

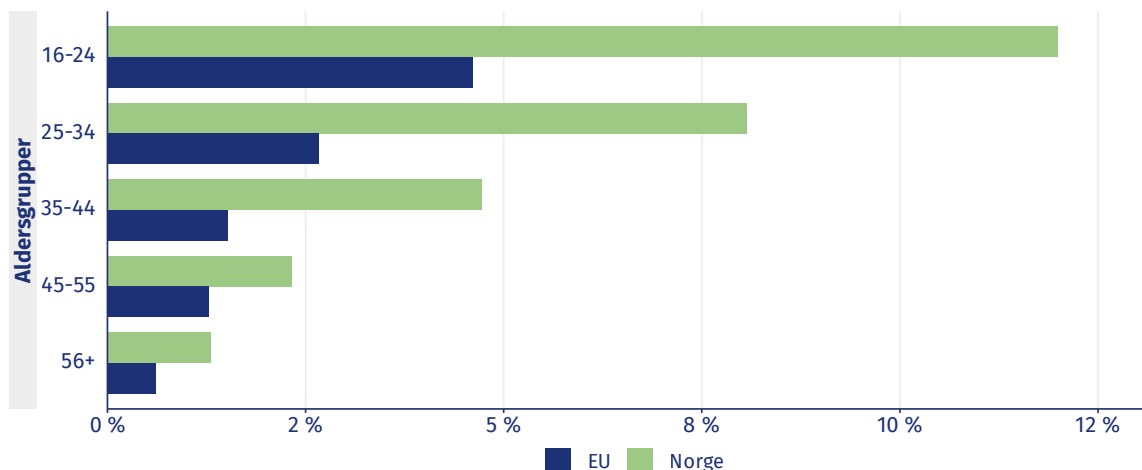
Figur 6-1 Prosentandel som oppgir å ha blitt utsatt for utskjelling og trusler, etter næring.



Som Figur 6-1 viser, er andelen sysselsatte som oppgir at de har blitt utsatt for utskjelling og trusler, ulik i de forskjellige næringene. Det er også variasjoner mellom Norge og EU med hensyn til hvilke næringer som har høyest forekomst av dette. Ser vi på data for alle land som har deltatt i undersøkelsen, finner vi at forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet siste måned er høyest i de fire nordiske landene. Høyest andel har Norge, hvor 5,1 prosent oppgir

at de har opplevd dette, etterfulgt av Danmark (4,0 %), Finland (3,1 %) og Sverige (3,0 %). Til sammenlikning er gjennomsnittet for EU 1,8 prosent. Andelen i EU varierer fra 0,0 prosent i Spania til 4,0 prosent i Danmark. I samtlige EU-land er andelen som oppgir at de har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet siste måned, høyere blant kvinner enn menn.

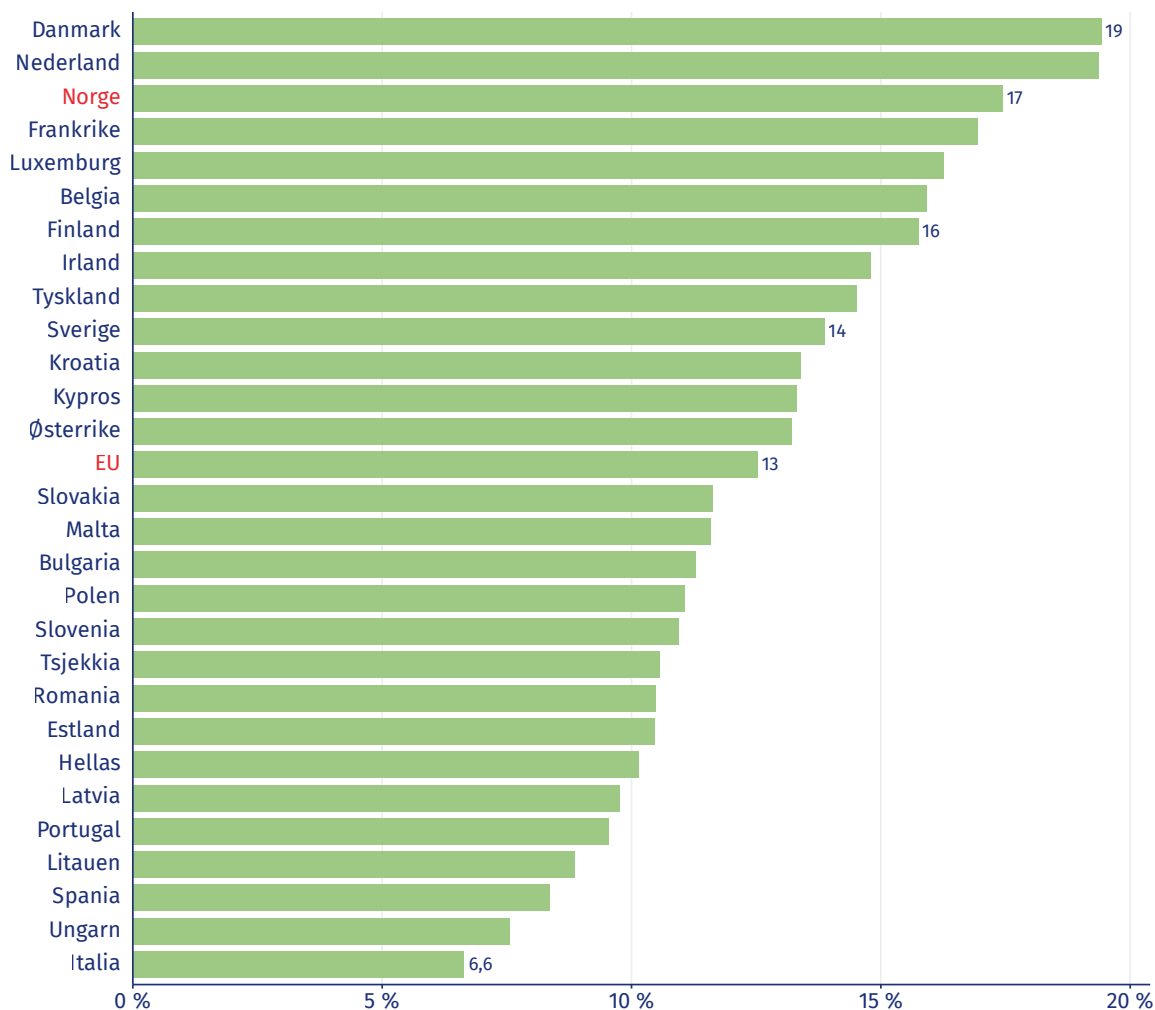
Figur 6-2 Prosentandel som oppgir at de har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, etter aldersgrupper i EU og Norge.



Figur 6-2 viser forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb i ulike aldersgrupper. Selv om andelen som oppgir dette, er lavere i EU enn i Norge totalt sett,

er tendensen lik: De yngste (16–24 år) er mest utsatt, og forekomsten synker med økende alder.

Figur 6-3 Prosentandel som oppgir å ha blitt utsatt for negative sosiale relasjoner i Norge, alle EU-land og gjennomsnitt for EU.



For å si noe om den totale forekomsten av negative sosiale relasjoner eller opplevelser, er det laget et samlemål som identifiserer andelen som oppgir minst én av følgende opplevelser på jobb: utskjelling, trusler, vold eller uønsket seksuell oppmerksomhet. Her inngår spørsmål som både handler om siste måned og siste år. Figur 6-3 viser prosentandelene for dette samlemålet for ulike land. Alle de fire nordiske landene har en forekomst som ligger over gjennomsnittet for EU-landene (13 %), med høyest forekomst i Danmark (19 %), etterfulgt av Norge (17 %), Finland (16 %) og Sverige (14 %).

Svarfordelingen på spørsmålene om utskjelling, trusler, vold eller uønsket seksuell oppmerksomhet i arbeidet kan være påvirket av kulturelle og sosiale forhold, samt av hvilken bevissthet arbeidstakerne har omkring disse temaene. Dette kan blant annet være påvirket av medias oppmerksomhet på slike saker, for eksempel metoo-kampanjen. Det kan gjøre det enklere både å identifisere og rapportere om slike hendelser. Selv om lovverk som skal bidra til å beskytte sysselsatte

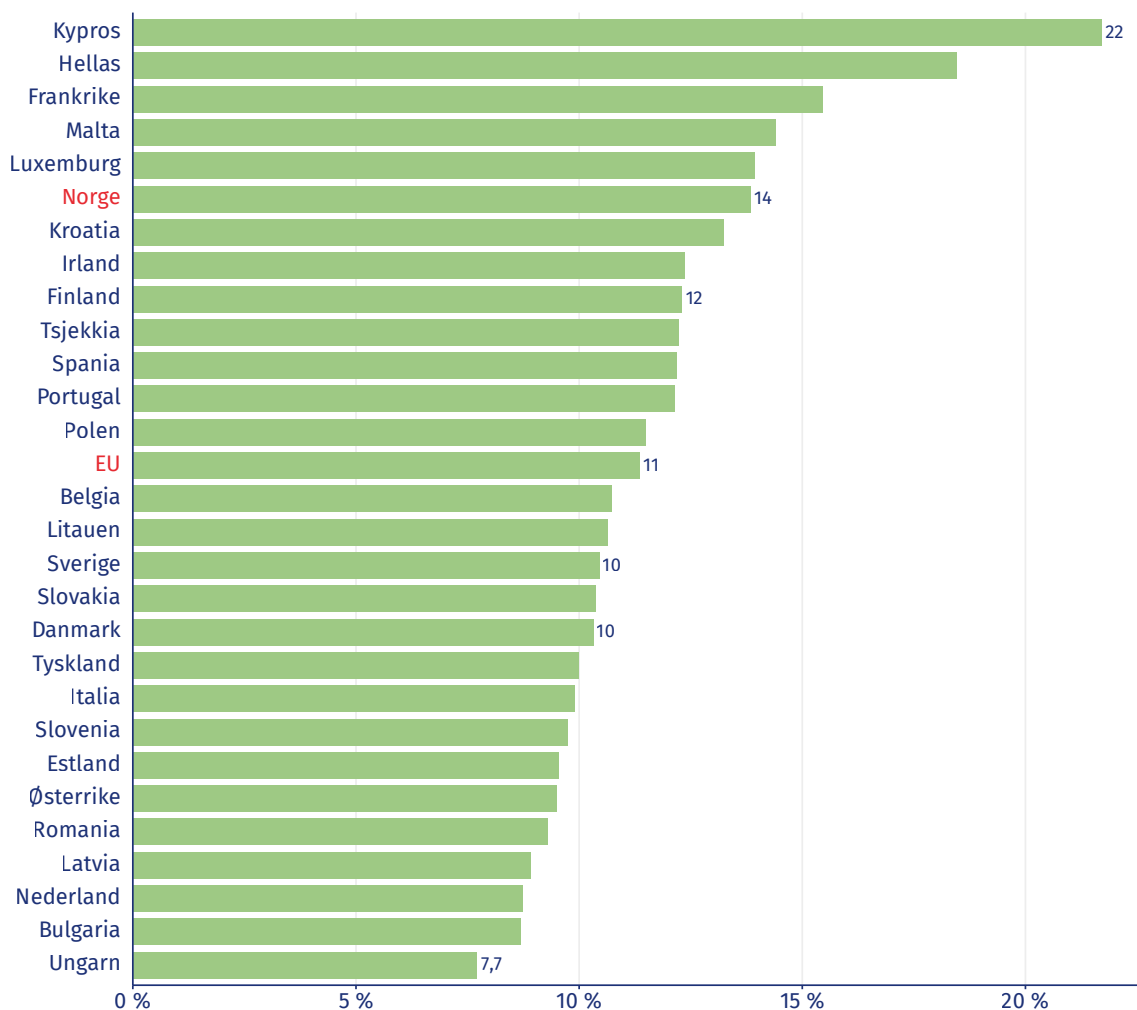
mot negative sosiale relasjoner er vanlig, kan det være ulik håndhevelse av slike lover i ulike land.

EWCTS inkluderer også et spørsmål om diskriminering på jobben. Selv om det handler om en negativ faktor i det sosiale arbeidsmiljøet, inngår ikke spørsmålet i samlemålet for negative sosiale relasjoner i Figur 6-3. Andelen som oppgir at de har opplevd diskriminering, presenteres derfor i en egen figur.

Spørsmål stilt i EWCTS:

– Har du i løpet av de siste tolv månedene opplevd å bli diskriminert på jobben? Med dette mener jeg å bli behandlet på en urettferdig eller mindre fordelaktig måte på grunnlag av hvem du er, eller fordi du har bestemte karakteristikk.

Figur 6-4 Prosentandel som oppgir å ha blitt utsatt for diskriminering siste 12 måneder i Norge, land i EU og gjennomsnitt for EU.



Figuren ovenfor viser at sysselsatte i Kypros (22 %) og Hellas (19 %) er mest utsatt og sysselsatte i Ungarn (8 %) minst utsatt for diskriminering. Sysselsatte i Norge (14 %) og Finland (12 %) ligger over EU-gjennomsnittet på 11 prosent, mens Sverige (11 %) og Danmark (10 %) ligger under. Når vi ser på forekomsten blant alle land som deltok i undersøkelsen, skiller søkerlandene til EU seg ut ved at de sysselsatte der i større grad har opplevd diskriminering det siste året.

6.2 Sosial støtte

Forholdet til nærmeste leder og kollegene er viktig, ikke bare fordi mange tilbringer mange timer på jobb hver dag og setter pris på et godt sosialt felleskap, men også fordi de kan bidra med ulike former for sosial støtte, gi anerkjennelse og dele erfaringer og kompetanse. Positive sosiale relasjoner som innebærer støtte og rettferdig behandling, antas å redusere opplevelsen av stress i arbeidet og bidra til at den enkelte arbeidstaker verdsetter både seg selv og arbeidsmiljøet mer. Nærmeste leders betydning for ansattes helse og trivsel på jobb er sammensatt, og det er sannsynligvis flere aspekter som virker sammen. Konkrete og løsningsorienterte tilbakemeldinger som formidles direkte fra en leder til ansatte som har gjort en god jobb, kan fremme motivasjonen og trivselen (36). Ansatte som opplever nærmeste leder som rettferdig og støttende, har lavere risiko for psykiske helseplager og muskel- og skjelettplager, enn ansatte som opplever at nærmeste leder er lite støttende (24, 37, 38, 39). I to studier av den norske yrkesbefolkningen fant man at lite støttende ledelse økte risikoen for lange sykefravær (25), og for at ansatte sluttet å jobbe på grunn av helseproblemer (7). En relativt ny litteraturgjennomgang fant at støtte fra overordnede kan bidra til å redusere varigheten på sykefraværet (40).

Spørsmål stilt i EWCTS:

Hvor ofte gjelder følgende for din arbeidssituasjon?

- *Kollegene dine hjelper og støtter deg.*
- *Din overordnede/leder hjelper og støtter deg.*

Respondentene blir bedt om å svare på spørsmålene med følgende svaralternativer: aldri, sjelden, av og til, ofte og alltid.

Spørsmålene om sosial støtte er også brukt for å lage et indeksmål. De fem svaralternativene kodes da om til tallene 1–5, hvor 1 = aldri og 5 = alltid, og basert på disse beregnes en gjennomsnittsskår for de to dimensjonene.

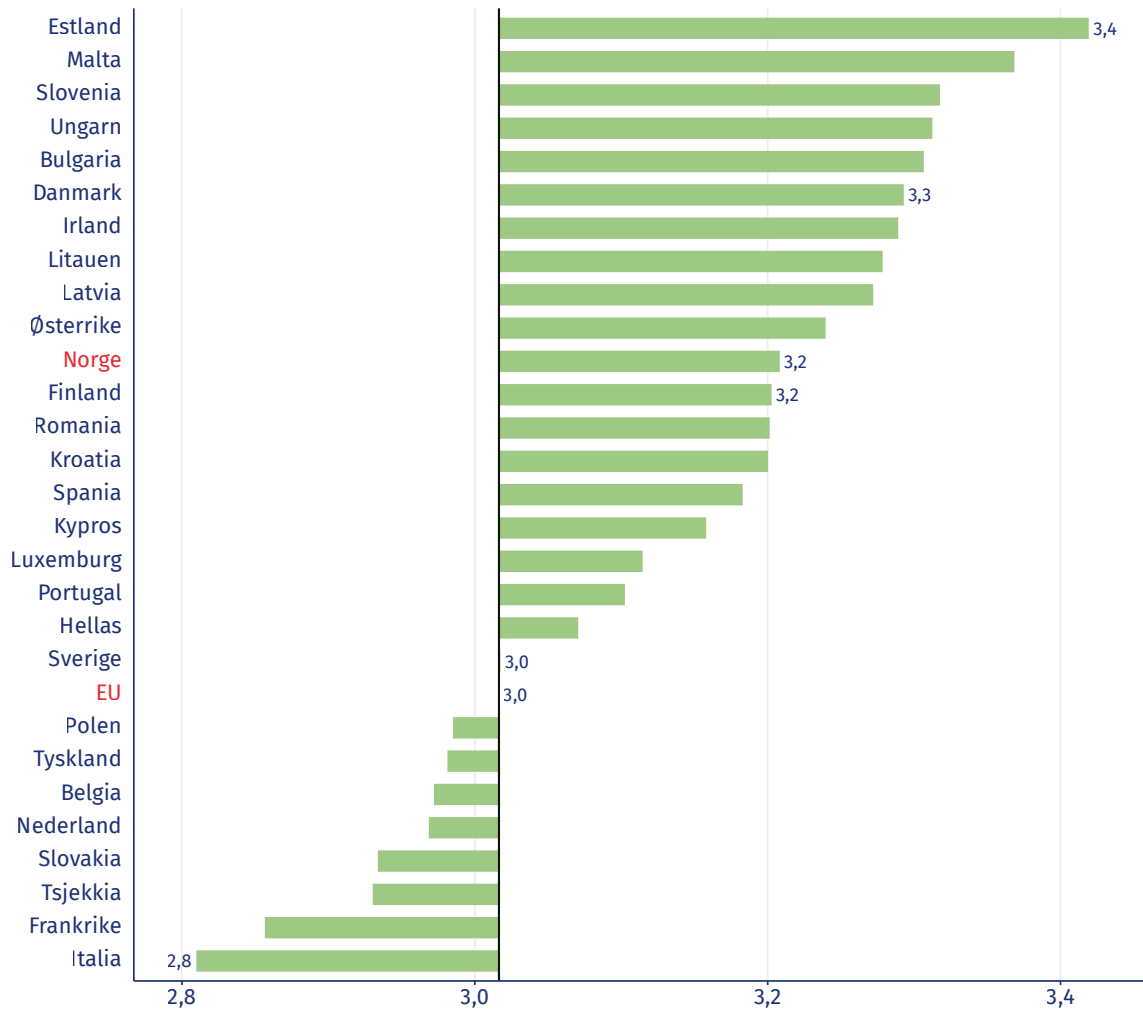
Sysselsatte i Norge opplever i stor grad hjelp og støtte i arbeidet, både fra kolleger og overordnede. Tabell 6-2 viser at andelen som oppgir at kolleger ofte eller alltid hjelper og støtter, er noe høyere i Norge (86 %) enn i EU (78 %), og at det samme gjelder våre naboland Danmark (88 %), Finland (87 %) og Sverige (81 %). Blant alle EU-landene oppgir de sysselsatte i Estland høyest grad av kollegastøtte (90 %) og de sysselsatte i Italia lavest grad av kollegastøtte (69 %).

Tabell 6-2 Prosentandel som oppgir at de ofte eller alltid mottar støtte fra kolleger og leder. Klammer angir lavest og høyest andel blant landene i EU.

| | Støtte fra kolleger | Støtte fra leder |
|---------|---------------------|------------------|
| EU | 78 % [69–90] | 68 % [61–84] |
| Norge | 86 % | 76 % |
| Sverige | 81 % | 61 % |
| Danmark | 88 % | 79 % |
| Finland | 87 % | 75 % |

Det er også en høyere andel i Norge (76 %) enn i EU (68 %) som oppgir at deres overordnede støtter og hjelper. Andelen er høyest blant Maltas sysselsatte, hvor 84 prosent oppgir at lederen eller deres overordnede ofte eller alltid støtter og hjelper. Den laveste andelen finner vi i Sverige med 61 prosent. De sysselsatte i Danmark (79 %) og Finland (75 %) oppgir også mer lederstøtte enn gjennomsnittet for EU.

Figur 6-5 Gjennomsnittskår på indeks for sosial støtte per land og gjennomsnitt for EU.



Figuren ovenfor viser sosial støtte som en indeks som omfatter spørsmålene om støtte fra kolleger og leder. Som figuren viser, oppgir sysselsatte i Estland mest og sysselsatte i Italia minst sosial støtte. Sysselsatte i Norge opplever i større grad sosial støtte på jobb enn gjennomsnittet for EU, og det samme gjelder nabolandene Sverige, Danmark og Finland.

7

**Medbestemmelse
og HMS-arbeid**

7 Medbestemmelse og HMS-arbeid

Europeiske arbeidsgivere plikter å risikovurdere arbeidsforholdene i egen virksomhet og å prioritere forebyggende arbeid. I Norge krever arbeidsmiljøloven at virksomhetene skal drive systematisk HMS-arbeid. Dette forutsetter at de ansatte deltar ikke bare som enkeltindivider, men kollektivt gjennom verneombud, tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalg. Norge er det landet som i størst grad lar ansatte medvirke i arbeidsmiljø saker. Det er også et av de landene som i størst grad lar de sysselsatte påvirke sitt eget arbeid og sin egen arbeidssituasjon.

At de ansatte i en virksomhet har en egen ansattrepresentant, antas å kunne virke positivt inn på virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og arbeidsmiljøforholdene generelt sett. EU-landene varierer med hensyn til hvor utbredt det er å ha ansattrepresentanter på arbeidsplassen (tillitsvalgte, verneombud). Dette kan antakelig tilskrives forskjeller i gjeldende lovverk og i hvor stor bevissthet og oppmerksomhet det er rundt betydningen av ansattrepresentanter. I EWCTS er det tre spørsmål om de ansattes medvirkning i arbeidsmiljø saker (ingen av disse stilles til selvstendig næringsdrivende).

Figur 7-1 viser resultatene fra disse spørsmålene i EU og Norge. Figuren er sortert etter andelen som oppgir at de har et verneombud eller liknende. Andelen er høyest i Norge (92 %). Deretter følger Finland og Danmark. Også Sverige ligger noe over EU-gjennomsnittet, som er 75 prosent. Lavest andel har Litauen og Hellas med 50 prosent. Vi ser også at det er stor grad av korrelasjon mellom de tre spørsmålene. Det er altså slik at landene som skårer høyt på ett av spørsmålene, har en tendens til å skåre høyt på de andre spørsmålene også.

Spørsmål stilt i EWCTS

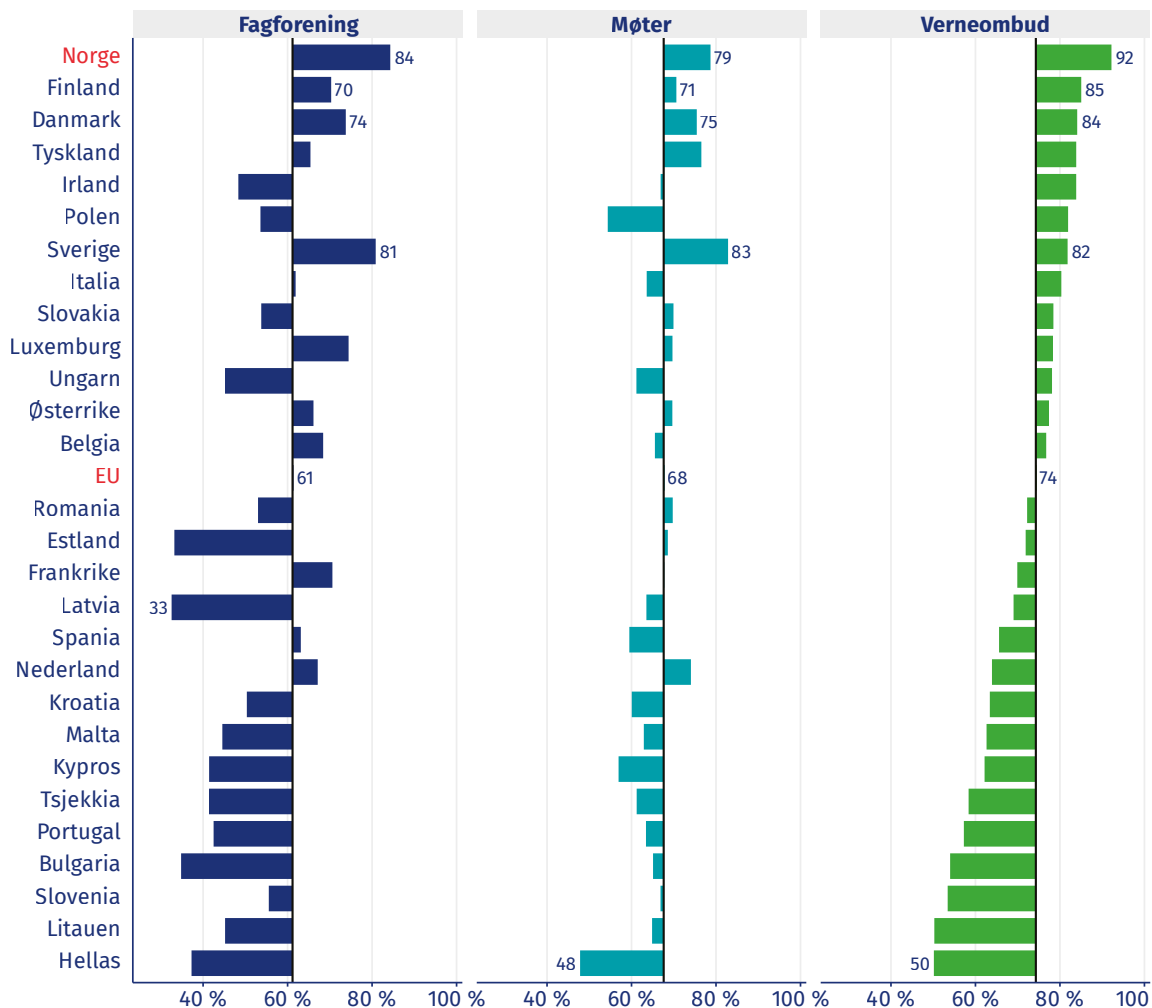
– I din bedrift eller organisasjon, har dere en fagforening, tillitsvalgte eller arbeidsgruppe som representerer de ansatte?

– I din bedrift eller organisasjon, har dere et verneombud, en HMS- (helse, miljø og sikkerhet) representant eller -gruppe?

– I din bedrift eller organisasjon, har dere jevnlig møter som avholdes slik at de ansatte kan uttrykke sitt syn på det som foregår i organisasjonen?

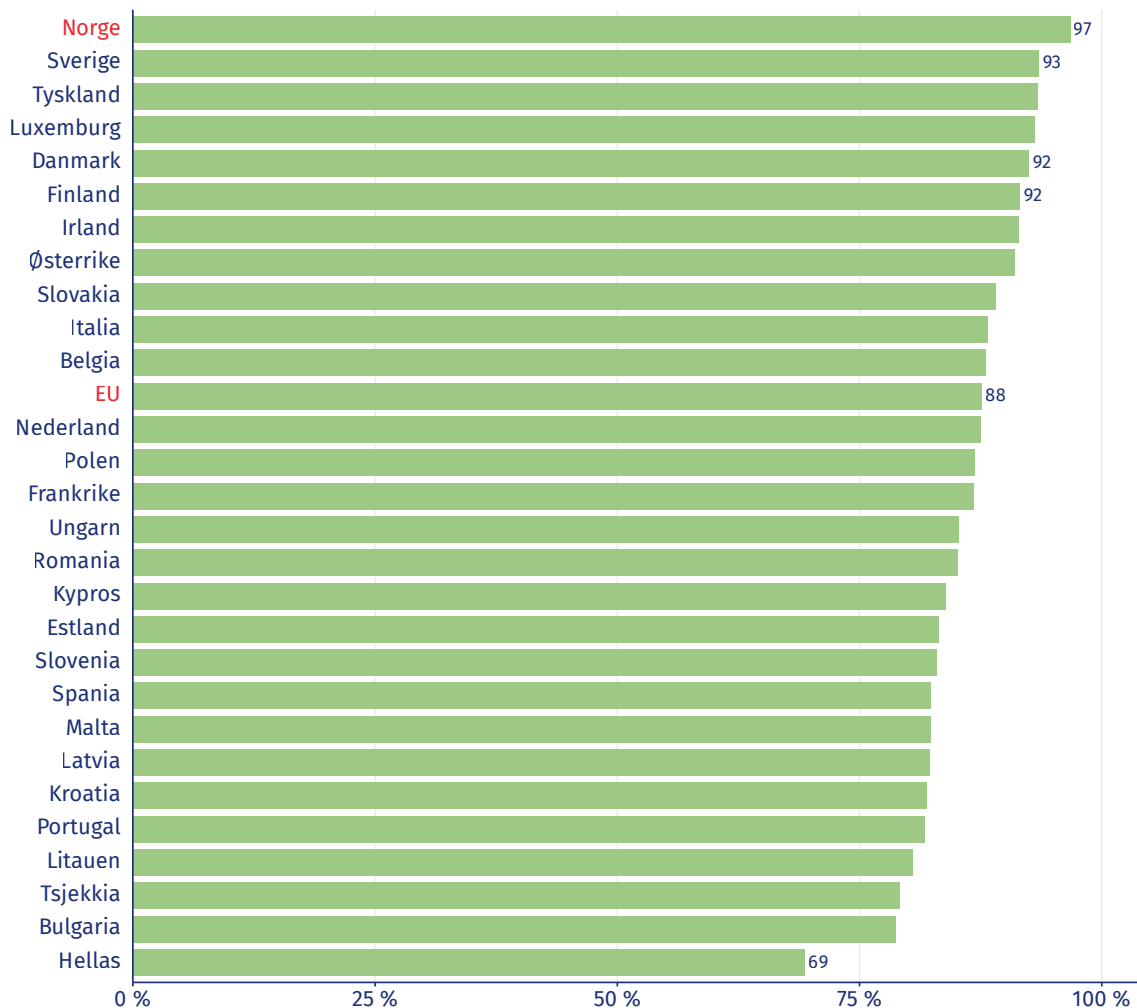
Svaralternativene er ja eller nei.

Figur 7-1 Prosentandel som oppgir å ha fagforening/tillitsvalgt, verneombud/HMS-representant og møter for at ansatte kan uttrykke sitt syn på organisasjonen. Grafene er sortert etter andel som oppgir å ha et verneombud eller liknende.



Dette ser man også hvis man lager en samlevariabel om ansattmedvirkning. Denne variabelen har positiv verdi dersom man har svart ja på minst ett av de tre spørsmålene ovenfor. Figur 7-2 viser hvordan denne variabelen fordeler seg i EU og Norge. Rekkefølgen er nokså lik den i Figur 7-1. Norge ligger helt øverst. Her svarer så mange som 97 prosent av de spurte ja på minst ett av de tre spørsmålene. De øvrige nordiske landene har også høy grad av ansattmedvirkning. EU-gjennomsnittet er 88 prosent. Tsjekkia, Bulgaria og Hellas har lavest forekomst, her er andelene under 80 prosent. Disse andelene er gjennomgående noe høyere enn de var i 2015. EU-gjennomsnittet var da på 73 prosent.

Figur 7-2 Prosentandel som oppgir at de har en form for ansattmedvirkning i virksomheten.



At sysselsatte får mulighet til å påvirke avgjørelser som er viktige for jobben, er spesielt viktig i forbindelse med endringsprosesser. Medbestemmelse og medvirkning er faktorer som i stor grad vil kunne påvirke om slike prosesser blir vellykkede eller ikke (41).

I Norge har vi en arbeidsmiljølov som definerer arbeidstakernes medbestemmelsesrett, og etter hvert er det blitt en tradisjon for medvirkning og medbestemmelse både når det gjelder organisatoriske og individuelle forhold i arbeidslivet. I de senere årene har også medarbeidersamtalen fått stor oppmerksomhet. I en medarbeidersamtale skal arbeidstakeren sammen med sin nærmeste leder blant annet skal diskutere og komme fram til en felles målsetting for arbeidet. I hvilken grad slike prosesser vektlegges i lovverket og i arbeidslivet generelt, varierer mellom landene.

Spørsmål stilt i EWCTS:

- Hvor ofte gjelder følgende for din arbeidssituasjon?*
- Du kan påvirke avgjørelser som er viktige for jobben din
 - Du blir konsultert før det settes mål for arbeidet ditt
 - Du er med på å forbedre organiseringen av arbeidet eller arbeidsprosessene i avdelingen eller organisasjonen din

Respondentene blir bedt om å svare på disse spørsmålene med følgende svaralternativer: aldri, sjelden, av og til, ofte og alltid.

Tabell 7-1 Prosentandel som oppgir at de ofte eller alltid deltar i utviklingsprosesser på arbeidsplassen. Klammer angir lavest og høyest andel blant landene i EU.

| | Du kan påvirke avgjørelser som er viktige for jobben din | Du blir konsultert før det settes mål for arbeidet ditt | Du er med på å forbedre organiseringen av arbeidet eller arbeidsprosessene i avdelingen eller organisasjonen din |
|---------|--|---|--|
| EU | 60 % [47–71] | 57 % [49–73] | 58 % [44–67] |
| Norge | 65 % | 64 % | 62 % |
| Sverige | 62 % | 56 % | 56 % |
| Danmark | 68 % | 64 % | 59 % |
| Finland | 66 % | 59 % | 52 % |

Når det gjelder alle spørsmålene i Tabell 7-1, er andelen norske sysselsatte som oppgir at de deltar i utviklingsprosesser på arbeidsplassen, noe høyere enn EU-gjennomsnittet. På spørsmålet om de blir konsultert før det settes mål for arbeidet deres, er andelen sysselsatte som svarer ja, nokså høy i de baltiske landene, særlig i Estland, og lavest i ulike land i Sør-Europa. Estland skårer høyt også på de andre indikatorene for medvirkning. Siden forrige undersøkelse i 2015, har det vært en økning i andelen som oppgir at de har de ulike mulighetene for medvirkning, både i Norge og i EU.

Både i Norge og i EU oppgir noe flere menn enn kvinner at de ofte eller alltid kan påvirke avgjørelser som er viktige for arbeidet. Når det gjelder opplevelsen av å bli konsultert før det settes mål for arbeidet, og muligheten til å være med og forbedre organiseringen av arbeidet eller arbeidsprosessene i avdelingen eller organisasjonen, er forekomsten litt høyere blant menn enn blant kvinner. Dette gjelder både i Norge og EU.

8

**Belønning og
framtidssutsikter**

8 Belønning og framtidsutsikter

Norske sysselsatte opplever i større grad balanse mellom innsats og belønning enn sysselsatte i EU, og et flertall har i løpet av de siste 12 månedene fått opplæring for å utvikle sine ferdigheter, enten betalt for eller gitt av arbeidsgiver eller fra arbeidskolleger/overordnede. Det er en noe større andel i Norge enn i EU som er helt enig i at de i at de kan bruke sin kunnskap og kompetanse i jobben og at jobben tilbyr gode muligheter for avansement. Det er også en lavere andel i Norge enn i EU som er redd for å miste jobben i løpet av de neste seks månedene.

8.1 Innsats-belønning-ubalanse

Innsats-belønning-modellen kobler jobbkravene til ulike typer belønninger som de ansatte får for jobben de gjør. I modellen defineres arbeidet som en kontraktsfestet bytteprosess, hvor innsatsen blir målt i forhold til ulike typer kompensasjon knyttet til belønning (42). Et godt arbeidsmiljø kjennetegnes ifølge modellen av at det er balanse mellom den innsatsen som legges ned i arbeidet, og belønningen som mottas. I sin enkleste form: at man får rettferdig lønn for strevet. Belønning handler imidlertid ikke bare om kontraktsfestede forhold som lønn, men også om andre forhold som karrieremuligheter, jobbsikkerhet og status i form av utviklingsmuligheter og uttelling for utdanning og kompetanse.

Ubalanse mellom innsats og belønning har i flere systematiske litteraturoppsummeringer vist seg å være en mulig risikofaktor for blant annet framtidige søvnforstyrrelser (29) og depressive lidelser (43). En systematisk kunnskapsoppsummering fra STAMI konkluderer med at innsats-belønning-ubalanse er én av flere organisatoriske og psykososiale risikofaktorer for frafall fra arbeidslivet grunnet uførhet (44).

Ubalanse mellom innsats og belønning kan måles på flere måter. En mulighet er å ta utgangspunkt i objektiv informasjon om lønnsnivå, karriereutvikling eller jobbsikkerhet. Imidlertid handler den teoretiske modellen først og fremst om sysselsattes erfaringer og opplevelser, og det er anbefalt å bruke spesielle spørsmålsbatterier i spørreskjemaundersøkelser for å måle sysselsattes opplevelse av innsats-belønning ubalanse på en valid måte (45, 46).

Spørsmål stilt i EWCTS:

I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende påstander som beskriver jobben din?

– *Tatt i betraktning hele min innsats i jobben og alt jeg presterer, føler jeg at jeg får forholdsmessig riktig betalt.*

– *Jobben min gir gode muligheter for karriereutvikling*

– *Jeg forventer en uønsket endring i min arbeidssituasjon*

– *Jeg kan miste jobben i løpet av de neste 6 månedene*

– *Jeg får den anerkjennelsen jeg fortjener for arbeidet mitt*

– *Jeg har nok av muligheter til å bruke min kunnskap og kompetanse i min nåværende jobb*

Svaralternativene er helt enig, delvis enig, verken enig eller uenig, delvis uenig og helt uenig.

Hvor ofte opplever du at du

– *må jobbe veldig fort*

– *har stramme tidsfrister*

– *er fysisk utmattet på slutten av arbeidsdagen*

– *blir følelsesmessig utmattet av arbeidet*

Svaralternativene er aldri, sjelden, av og til, ofte og alltid.

Spørsmålene som stilles i EWCTS om innsats og belønning er ikke hentet fra måleinstrumenter med kjente psykomeriske egenskaper, men det er inkludert en rekke spørsmål som samsvarer godt med enkeltspørsmål som brukes i etablerte spørsmålsbatterier. Vi har brukt disse spørsmålene (seks spørsmål om belønning og fire spørsmål om innsats) til å beregne gjennomsnittsskårer for i hvilken grad ansatte opplever høye krav til arbeidsinnsats, at de mottar tilstrekkelig belønning for jobben de utfører og gjennomsnittlig grad av ubalanse mellom innsats og belønning.

Enkeltspørsmålene som inngår i de sammenslåtte målene av innsats (høyt arbeidstempo, stramme tidsfrister, fysisk utmattet etter jobb, følelsesmessig utmattet etter jobb) og belønning (anerkjennelse som fortjent, karrieremuligheter, lønn som fortjent, får brukt ferdigheter/kunnskap, forventer uønsket endring, kan miste jobben) er kodet om til skalaer fra 1 til 5 (der 1 indikerer liten grad og 5 indikerer høy grad)¹⁹. For hver respondent har vi så beregnet gjennomsnittsskåre

på tvers av de seks spørsmålene som måler belønning og på tvers av de fire spørsmålene som måler innsats. Verdien 1 på skalaen for innsats-belønning ubalanse indikerer perfekt balanse mellom innsats og belønning. Verdier mellom 0 og 1 indikerer ubalanse i favør av at man blir belønnet bedre enn innsatsen skulle tilsi, mens verdier over 1 indikerer ubalanse i favør av at innsatsen er høyere enn belønningene.

Tabell 8-1 Innsats-belønning ubalanse for ansatte i Norge og EU.

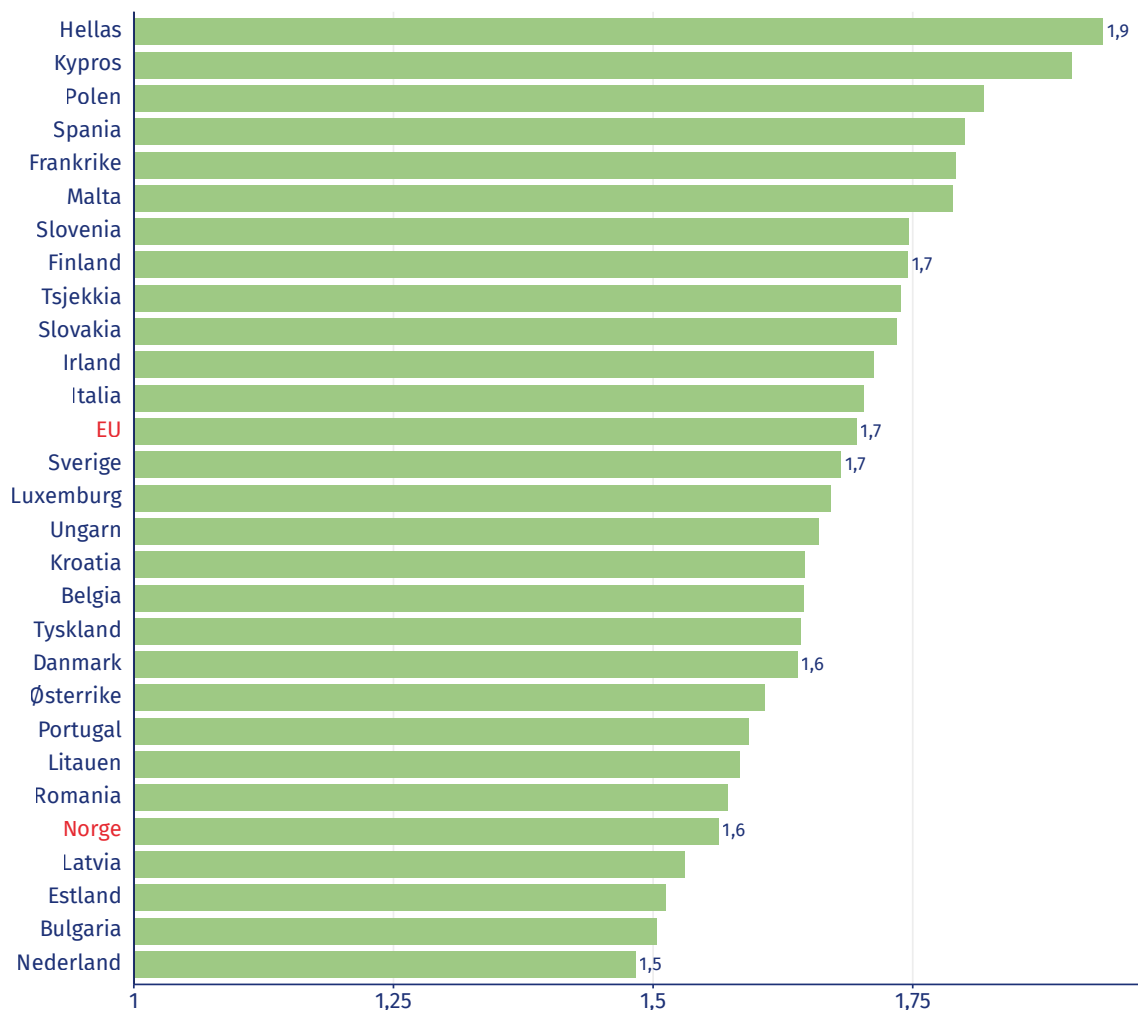
| | Norge | EU |
|------------------------------------|-------|-----|
| Anerkjennelse som fortjent | 4,1 | 3,8 |
| Karrieremuligheter | 3,3 | 3,2 |
| Lønn som fortjent | 3,7 | 3,4 |
| Får brukt ferdigheter/kunnskap | 4,3 | 4,2 |
| Forventer uønsket endring (snudd) | 3,9 | 3,8 |
| Kan miste jobben (snudd) | 4,5 | 4,1 |
| Høyt arbeidstempo | 3,6 | 3,4 |
| Stramme tidsfrister | 3,2 | 3,3 |
| Fysisk utmattet etter jobb | 2,8 | 3,0 |
| Følelsesmessig utmattet etter jobb | 2,5 | 2,4 |
| Innsats | 3,2 | 3,1 |
| Belønning | 4,1 | 3,8 |
| Innsats-belønning ubalanse | 1,6 | 1,7 |

Tabell 8-1 viser gjennomsnittsverdier for enkeltspørsmålene, de to sammenslåtte målene på innsats og belønning, og målet på innsats-belønning ubalanse, for ansatte i henholdsvis Norge og i EU. Gjennomsnittsverdiene på alle enkeltspørsmålene om belønning, og gjennomsnittlig skåre på belønningsindeksen, er høyere i Norge enn i EU. Gjennomsnittlig skåre på indeksen for belønning er 4,1 blant ansatte i Norge og 3,8 blant ansatte i EU. Bildet er mer sammensatt for enkeltspørsmålene som måler innsats. Gjennomsnittsverdiene for i hvilken grad man har et høyt arbeidstempo og er følelsesmessig utmattet etter jobb er høyere blant ansatte i Norge enn blant ansatte i EU. Gjennomsnittsverdiene for i hvilken grad man har stramme tidsfrister og er fysisk utmattet etter jobb er lavere blant ansatte i Norge enn blant ansatte i EU. Gjennomsnittlig skåre på indeksen som måler innsats er omtrent lik blant ansatte i Norge og EU²⁰.

19 To av spørsmålene som måler belønning (forventer uønsket endring, kan miste jobben) er snudd, slik at høy verdi på disse spørsmålene henholdsvis indikerer at man i liten grad forventer en uønsket endring i arbeidssituasjonen og i liten grad er redd for å miste jobben. Beregningen av innsats-belønning ubalanse følger anbefalinger gitt i Siegrist m.fl. 45. Siegrist J, Li J, Montano D. Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire. Germany: Duesseldorf University. 2014:1-13. hvor det justeres for antallet enkeltspørsmål hver enkelt respondent har svart på.

20 Forskjellen er ikke statistisk signifikant ($p > 0,05$).

Figur 8-1 Gjennomsnittlig innsats-belønning ubalanse blant ansatte i Norge og i EU.



Ansatte i Norge skårer i gjennomsnitt lavere på indeksen som måler innsats-belønning ubalanse enn ansatte i EU (1,6 mot 1,7)²¹. Det er imidlertid stor variasjon innad i EU når det gjelder innsats-belønning ubalanse (Figur 8-1). Hellas og Kypros er de to EU-landene der ansatte har aller høyest grad av innsats-belønning ubalanse (gjennomsnittsskårer på 1,9). Nederland, Bulgaria, Estland og Latvia er de eneste EU-landene hvor ansatte har lavere gjennomsnittlig grad av innsats-belønning ubalanse enn ansatte i Norge (gjennomsnittsskårer på 1,5).

8.2 Lønn og anerkjennelse som fortjent

Lønn og anerkjennelse er to former for belønning arbeidstakere kan motta for jobben man gjør, og som varierer mellom arbeidstakere. På samme måte som vi gjorde for alle seks

spørsmålene om belønning, har vi beregnet i hvilken grad sysselsatte opplever at de får den lønnen og anerkjennelse de fortjener for arbeidet de utfører.

Spørsmål stilt i EWCTS:

I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende påstander som beskriver jobben din?

- Tatt i betraktning hele min innsats i jobben og alt jeg presterer, føler jeg at jeg får forholdsmessig riktig betalt.
- Jeg får den anerkjennelsen jeg fortjener for arbeidet mitt

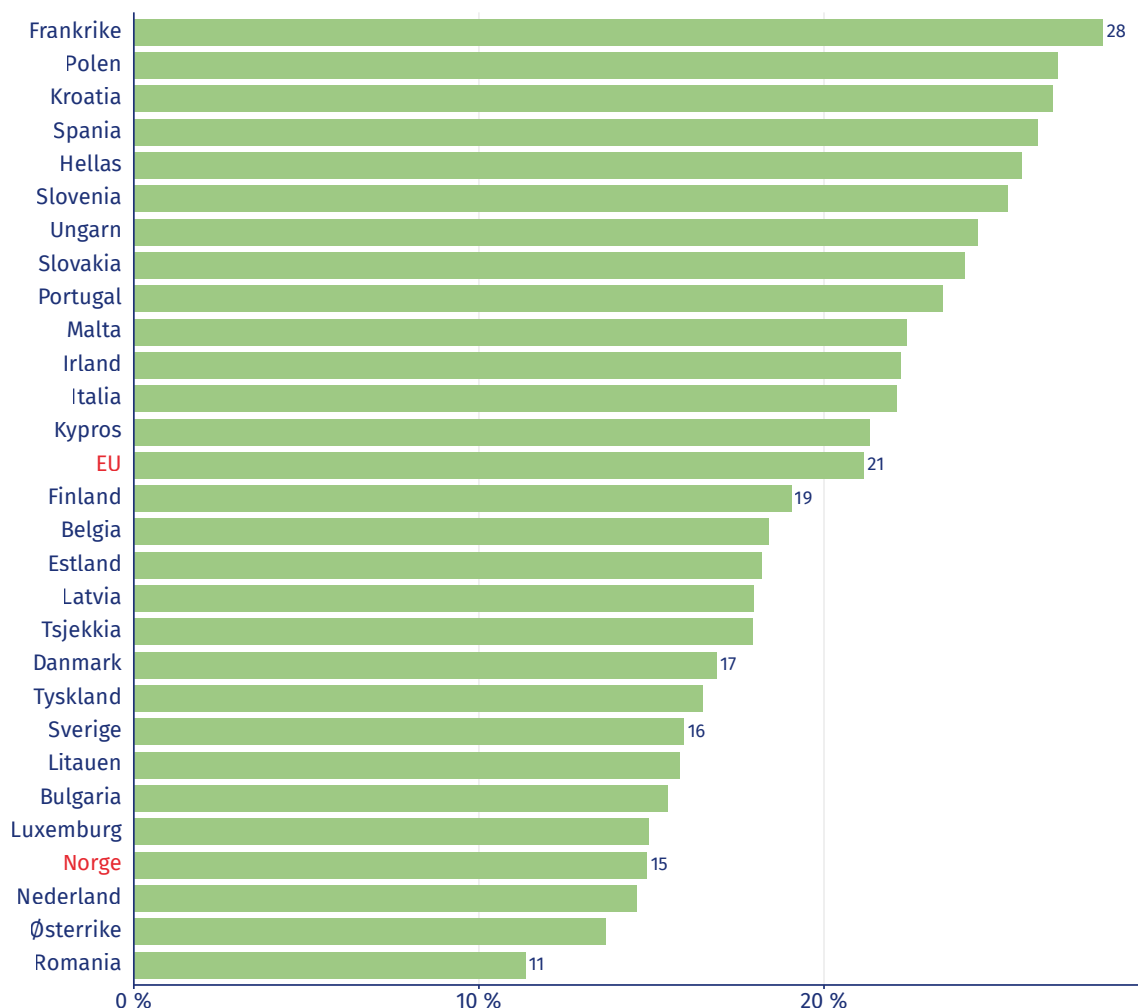
De fem svaralternativene (helt enig, delvis enig, verken enig eller uenig, delvis uenig og helt uenig) kodes om til tallene 1–5, hvor 1 = helt enig og 5 = helt uenig. Verdiene for de to spørsmålene kombineres så til en skår som er lik gjennomsnittsverdien. Hvis gjennomsnittsverdien er over 3, antas det at de sysselsatte mener at de ikke får lønn og anerkjennelse som fortjent.

²¹ Forskjellen er statistisk signifikant ($p < 0,001$).

I EU er det 21 prosent som opplever at det er ubalanse mellom innsatsen de legger ned på jobb, og belønningen de får (se Figur 8-2). Andelen i Norge er noe lavere (15 %). Dette samsvarer bra med andelen i LKU-A 2019 (13 %). Aller

lavest andel har Romania (11 %), mens Frankrike har den høyeste andelen (28 %). Finland ligger svært nær EU-gjennomsnittet, mens Sverige og Danmark plasserer seg mellom EU-gjennomsnittet og Norge.

Figur 8-2 Prosentandel sysselsatte som i liten grad opplever at de får den lønnen og/eller anerkjennelsen de fortjener for jobben de utfører, i Norge, enkeltland og gjennomsnitt for EU.



Det gjennomsnittlige lønnsnivået i EU og Norge som beskrives i kapittel 2 (Tabell 2-5), er kun beregnet ut fra timelønnen, mens figuren ovenfor viser om de sysselsatte føler at det er ubalanse mellom innsatsen de legger ned, og belønningen de får. Norske sysselsatte har høy lønn og opplever i liten grad ubalanse mellom innsats og belønning. Andre land kan derimot ha mer uventede mønstre. Romania er det landet der de sysselsatte i minst grad føler at det er ubalanse mellom innsats og belønning, samtidig som timelønnen der er nest lavest i EU. Franske sysselsatte er de som i størst grad opplever slik ubalanse, samtidig som timelønnen er noe over gjennomsnittet for EU. Selv om dette er ytterpunkter og det er mange land hvor det er bedre samsvar, viser dette at sysselsattes opplevelse av om de får riktig betaling og anerkjennelse for arbeidet de gjør, er avhengig av andre faktorer enn bare lønnsnivået.

8.3 Læringsmuligheter

Arbeidsmiljøloven slår fast at de ansatte skal få den opplæringen de trenger for å sette seg inn i systemene som brukes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, og at de skal medvirke ved utformingen av dem. Formålet er å sikre at de ansatte mestrer arbeidet, og at arbeidsplassen blir trygg og meningsfylt for den enkelte, samt å unngå ulykker, fremme produktivitet og hindre utstøting fra arbeidslivet.

Spørsmål stilt i EWCTS:

I løpet av de siste 12 månedene, har du deltatt i noen av de følgende typene opplæring for å utvikle ferdighetene dine?

- Opplæring betalt for eller gitt av arbeidsgiver
 - Opplæring på jobben (arbeidskolleger, overordnede)
- Svaralternativene er ja eller nei.

I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende påstand som beskriver hovedjobben din?

- Jeg har nok av muligheter til å bruke min kunnskap og kompetanse i min nåværende jobb

Svaralternativene er helt uenig, delvis uenig, verken enig eller uenig, delvis enig og helt enig.

Resultatene avdekker til dels store forskjeller mellom EU-land med hensyn til opplæring som er betalt for eller

gitt av arbeidsgiver (se Figur 8-3). Gjennomsnittet for EU er 45 prosent, mens andelen i Norge er 52 prosent. Aller høyest er andelen i Tsjekkia, med 58 prosent. Finland er på omtrent samme nivå som Norge, mens Sverige befinner seg nær gjennomsnittet. Danmark har, sammen med Romania, lavest andel (29 %). EU-gjennomsnittet har økt litt siden forrige måling (da var andelen 41 %), mens andelen i Norge er tilnærmet uendret.

En annen form for opplæring er opplæring gitt i arbeidssituasjonen av arbeidskolleger og/eller en overordnet. Sysselsatte i land som skårer høyt på opplæring betalt av arbeidsgiver, har med visse unntak en tendens til å skåre høyt også på denne typen opplæring, som vist i Figur 8-3. Norge ligger sammen med Finland aller høyest her, med 63 prosent. EU-gjennomsnittet er 46 prosent. Også Sverige og Danmark ligger litt høyere enn gjennomsnittet for EU her.

Figur 8-3 Prosentandel som oppgir at de i løpet av de siste 12 månedene har fått opplæring betalt av arbeidsgiver eller opplæring på jobben (arbeidskolleger, overordnede). Sortert synkende etter andel «opplæring betalt av arbeidsgiver».



Muligheten til å kunne utnytte og videreutvikle egne ferdigheter og kompetanse gjennom jobben kan bidra til å øke de ansattes evne til å mestre nye utfordringer og håndtere uforutsigbare situasjoner på arbeidsplassen, samtidig som det for mange vil skape mening og motivasjon i jobben (1).

Tabell 8-2 Prosentandel som er helt enig i at de har nok av muligheter til å bruke kunnskap og kompetanse i jobben. Klammer angir laveste og høyeste andel i EU.

| | Nok av muligheter til å bruke kunnskap og kompetanse |
|---------|--|
| EU | 48 % [21–70] |
| Norge | 63 % |
| Sverige | 52 % |
| Danmark | 63 % |
| Finland | 61 % |

I underkant av halvparten av ansatte i EU (48 %) er helt enige i at de kan bruke sin kunnskap og kompetanse i jobben. Sammenliknet med EU er det flere i Norge (63 %) og de andre nordiske landene som oppgir at de har nok av muligheter til å bruke sin kunnskap og kompetanse i jobben. Andelen i Danmark er som i Norge (63 %), mens andelen er 61 prosent i Finland og 52 prosent i Sverige. Det landet hvor flest sysselsatte er helt enige i at de har nok av muligheter til å bruke sin kunnskap og kompetanse er Romania (70 %). I motsatt ende av skalaen finner man Polen (21 %).

En noe større andel menn enn kvinner oppgir å ha nok muligheter til å bruke kunnskap og kompetanse i jobben sin, både i Norge og EU. I Norge er det slik at flesteparten både blant kvinner (61 %) og menn (65 %) oppgir at de er helt enig i at de har nok av muligheter til å bruke kunnskap og kompetanse i jobben. I EU oppgir halvparten av menn (50 %) dette og 46 prosent av kvinnene.

8.4 Karrieremuligheter

Å gi muligheter for karriereutvikling er avgjørende for å opprettholde motivasjon og engasjement blant arbeidsstyrken (2). Som beskrevet tidligere i kapitlet er ubalanse mellom innsats som legges ned og belønning som mottas vist å være en mulig risikofaktor for ulike helseplager. Innsats-belønning-modellen kobler jobbkrav ikke bare til lønn, men ulike typer belønninger ansatte får for jobben de gjør, som karrieremuligheter, jobbsikkerhet, status i form av utviklingsmuligheter og uttelling for utdanning og kompetanse. I følge Eurofound's rapport tenderer jobber med dårlige jobbutsikter til å forårsake psykiske plager.

Spørsmål stilt i EWCTS:

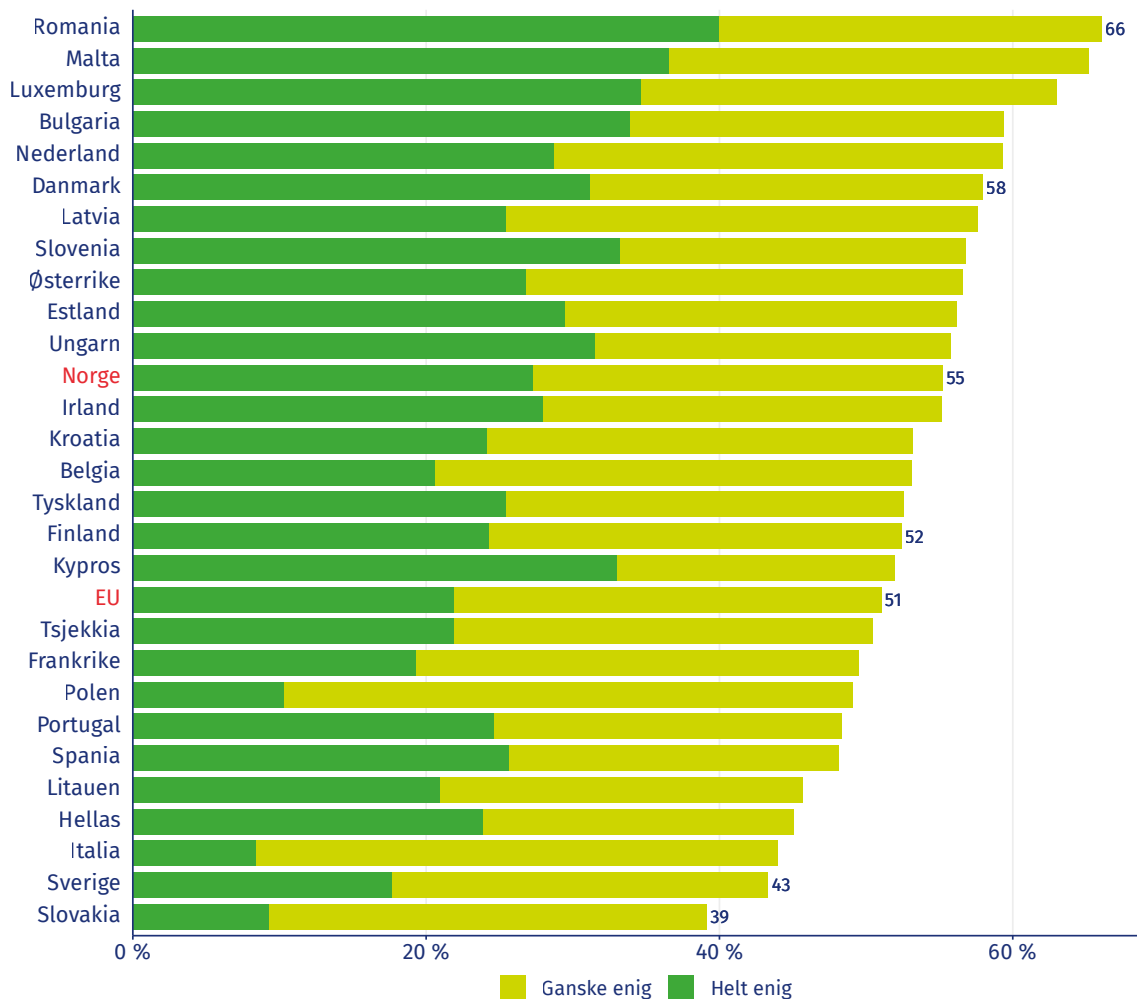
I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende påstander som beskriver hovedjobben din?

– Jobben min gir gode muligheter for avansement

Svaralternativene er helt uenig, delvis uenig, verken enig eller uenig, delvis enig og helt enig.

Andelen ansatte som er helt eller delvis enig i at jobben tilbyr gode muligheter for avansement eller karriereutvikling er høyere i Norge (55 %) enn i EU (51 %). Høyeste og laveste andel blant landene i EU er henholdsvis Romania (66 %) og Slovakia (39 %). Når vi sammenlikner Norge med de øvrige nordiske landene som har deltatt i undersøkelsen, finner vi også Danmark (57 %) og Finland (52 %) over gjennomsnittet for EU, mens andelen i Sverige (43 %) er lavere enn i EU.

Figur 8-4 Prosentandel som oppgir å være enig i at jobben gir muligheter for avansement i Norge og EU.



Høyere andeler menn enn kvinner oppgir at de har gode muligheter for avansement, både i Norge og EU. En tredel av menn i Norge oppgir at de er helt enige i at jobben tilbyr gode muligheter for avansement, imens en femtedel blant norske kvinner oppgir det.

Ansatte som opplever jobbusikkerhet, rapporterer om lavere jobbtillfredshet og en lavere grad av tillit til og følelse av forpliktelse overfor virksomheten de jobber for (47). Jobbusikkerhet øker også risikoen for psykiske helseplager (48). I tillegg er det indikasjoner på en mulig sammenheng mellom jobbusikkerhet og hjerte- og karsykdom og diabetes (49)(50).

8.5 Jobbusikkerhet

Jobbusikkerhet defineres ofte som en subjektiv opplevelse av at man har en mindre trygg ansettelse enn man skulle ønske, og kan ha negative helsemessige konsekvenser. Opplevelsen av usikkerhet rundt egen framtidige jobbsituasjon påvirkes i perioder med større økonomisk usikkerhet, omorganiseringer og nedbemanning. For mange handler ikke usikkerheten bare om hvorvidt de mener det er sannsynlig at de kan finne en jobb som tilsvarer den de har med hensyn til innhold og lønn. De negative helsemessige konsekvensene av jobbusikkerhet vil også være knyttet til den enkeltes opplevelse av hvor sannsynlig det er at vedkommende mister jobben, og hvor alvorlig det vil være.

Covid-19-pandemien og pandemiens økonomiske konsekvenser førte til en rask endring av hele arbeidsmarkedet i Europa. Resultatene fra EWCTS-undersøkelsen kan imidlertid tyde på at koronapandemien ikke har påvirket forekomsten av jobbusikkerhet blant de sysselsatte i stor grad.

Spørsmål stilt i EWCTS:

I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende påstander som beskriver hovedjobben din?

- Jeg forventer en uønsket endring i arbeidssituasjonen min
- Det kan hende jeg vil miste jobben i løpet av de neste seks månedene

Respondentene blir bedt om å svare på spørsmålene med følgende svaralternativer: helt uenig, ganske uenig, verken eller enig eller enig, ganske enig eller helt enig.

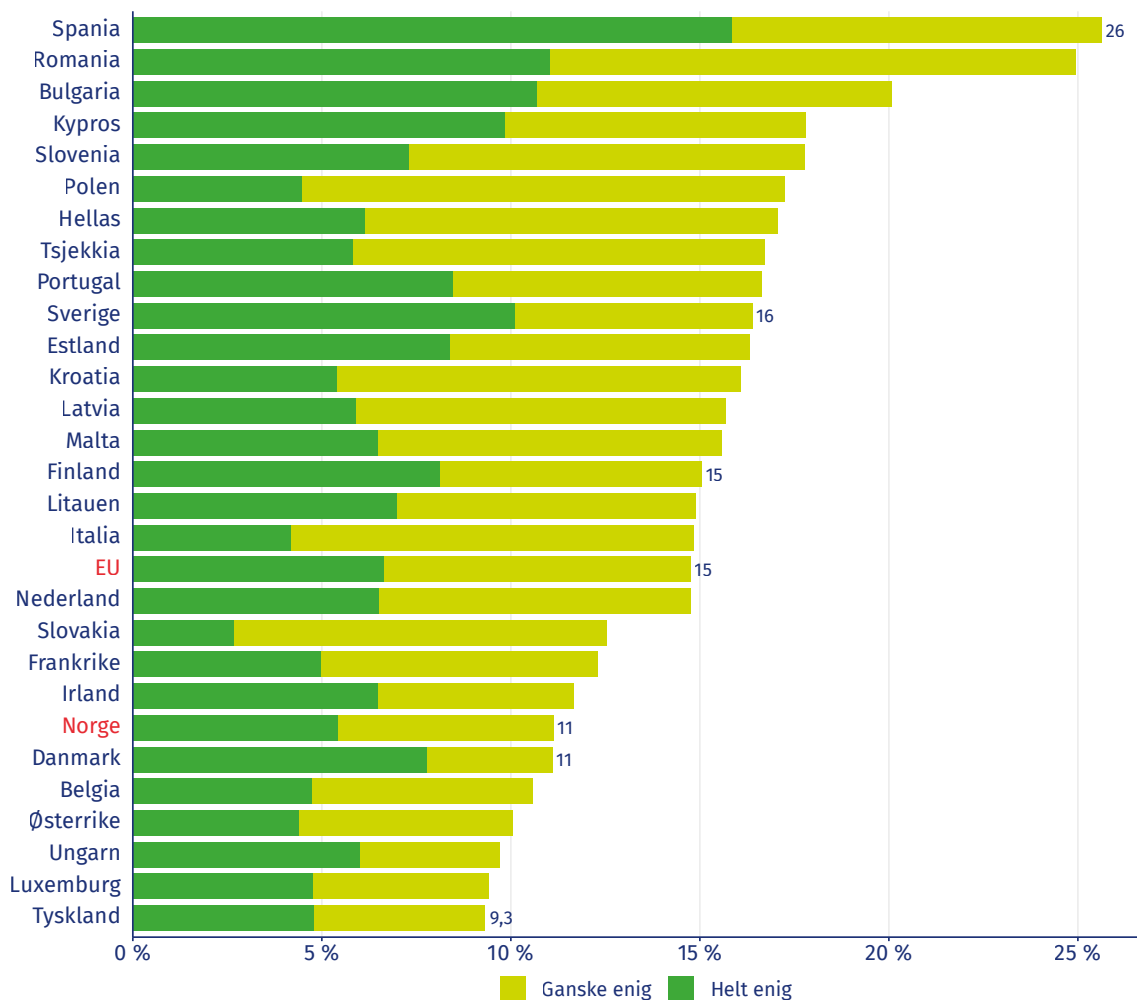
Tabell 8-3 Prosentandel sysselsatte som oppgir at de er ganske enig eller helt enig i at de kan forvente en uønsket endring i arbeidssituasjonen eller at de kan miste jobben i løpet av de neste seks månedene. Klammer angir lavest og høyest andel blant enkeltlandene i EU.

| | Jeg forventer en uønsket endring i arbeidssituasjonen min. | Det kan hende jeg vil miste jobben i løpet av de neste seks månedene. |
|---------|--|---|
| EU | 22 % [11–41] | 15 % [9–26] |
| Norge | 23 % | 11 % |
| Sverige | 19 % | 16 % |
| Danmark | 41 % | 11 % |
| Finland | 19 % | 15 % |

I Norge oppgir 11 prosent av de sysselsatte at det kan hende de vil miste jobben i løpet av de neste seks månedene. Dette er lavere enn gjennomsnittet for EU, som er 15 prosent. I EU-landene varierer andelen fra 9 prosent (Tyskland) til 26 prosent (Spania). Norge er blant de ti landene der andelen sysselsatte er minst redd for å miste jobben. Andelen er lavest i Tyskland (9 %), Luxemburg (9 %), Ungarn (10 %) og Østerrike (10 %). I motsatt ende finner vi Spania (26 %), Romania (25 %) og Bulgaria (20 %), der en relativt høy andel frykter at de vil miste jobben. Sammenlikner vi oss med våre naboland, er andelen noe høyere i Sverige (16 %) og Finland (15 %) enn i Danmark (11 %) og Norge. De europeiske dataene viser at frykten for å miste jobben er mer vanlig blant unge sysselsatte, blant dem med enkeltpersonforetak og midlertidig ansatte (2).

Under covid-19-pandemien var det mange som mistet jobben eller ble permittert. På grunn av de tidligere omtalte endringene i datainnsamlingsmetoden under pandemien, kan ikke tallene fra EWCTS sammenliknes direkte med tidligere EWCS-undersøkelser. Det kan imidlertid se ut som om andelen som frykter at de skal miste jobben i Norge, er tilnærmet lik andelen tidligere år, selv med usikkerheten som rådet under pandemien (2015: 10 %; 2021: 11 %). Det samme gjelder for EU-gjennomsnittet (2015: 16 %; 2021: 15 %). Dersom vi sammenlikner de norske tallene med data fra levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø, som ble samlet inn like før pandemien i Norge, ser det også ut til at de norske tallene samsvarer før og under pandemien (LKU-A 2019: 10 %; EWCTS 2021: 11 %). Resultatene må imidlertid ses i lys av at EWCTS-undersøkelsen bare inkluderer sysselsatte personer. Da vi vet at mange ble arbeidsledige under covid-19-pandemien, kan det være rimelig å anta at de med høy jobbusikkerhet kan ha mistet jobben og dermed ikke er representert i denne undersøkelsen (se kapittel 2.2).

Figur 8-5 Prosentandel som oppgir at de er ganske enig eller helt enig i at det kan hende de vil miste jobben i løpet av de neste seks månedene.



Andelen som oppgir å være ganske enig eller helt enig i at de kan forvente en uønsket endring i sin arbeidssituasjon, er på 23 prosent i Norge. Dette er tilnærmet likt EU-gjennomsnittet på 22 prosent. Andelen som oppgir at de er ganske enige eller helt enige i at de kan forvente en uønsket endring i arbeidssituasjonen, er 23 prosent i Norge. Dette er tilnærmet likt EU-gjennomsnittet på 22 prosent. Andelen varierer fra 11 prosent (Portugal) til 41 prosent (Danmark) i EU-landene. Andelen er lavest i Portugal (11 %), Italia (15 %) og Slovakia (17 %). I motsatt ende finner vi Danmark (41 %), Romania (33 %) og Frankrike (28 %). Sammenlikner vi oss med våre naboland, er andelen både i Sverige (19 %) og Finland (19 %) lavere enn i Norge. Danmark (41 %) skiller seg derimot ut fra de øvrige nordiske landene med en høy andel sysselsatte som forventer en uønsket endring i arbeidssituasjonen. Det er ingen EU-land som har like høye andeler som Danmark.

9

Jobbkvalitet

9 Jobbkvalitet

Et av hovedformålene med EWCTS i 2021 var å måle jobbkvaliteten til sysselsatte i Europa. Spørsmålene i undersøkelsen er ment å kombineres på en bestemt måte, slik at vi kan beregne den enkeltes skår på en «jobbkvalitetsindeks». Skåren på denne indeksen er basert på en opptelling av ulike krav og ressurser som jobben omfatter, og er ment å indikere hvor belastende jobben er.

Tanken bak jobbkvalitetsindeksen er at det er balansen mellom jobbkrav og jobbressurser som bestemmer om vi har en god jobb eller ikke. Hvis vi i jobben blir møtt med flere krav enn man har ressurser til å beskytte oss med, kan jobben klassifiseres som en belastende («strained») jobb.

Jobbkvalitetsindeksen er et forsøk på å fange opp flere dimensjoner ved det som kjennetegner en god jobb, enn vi klarer om vi for eksempel bare bruker lønn som vurde-

ringsgrunnlag. De ulike jobbkravene og ressursene som måles i undersøkelsen er valgt på grunnlag av forskning på sammenhengene mellom ulike sider ved arbeidsmiljøet og faktorer som den enkeltes trivsel, motivasjon og helse. Samtidig skal indeksen resultere i en samlet vurdering av jobben i form av hvor belastende den er. De ulike dimensjonene ved jobben, samt de tilhørende jobbkravene og jobbressursene som jobbkvalitetsindeksen er basert på, er vist i Tabell 9-1.

Tabell 9-1 Jobbkvalitetsdimensjoner med tilhørende jobbkrav og jobbressurser.

| Dimensjon | Jobbkrav | Jobbressurser |
|-------------------------------|--|---|
| Fysisk og sosialt miljø | Fysisk risiko Fysiske krav Negativ sosial adferd | Sosial støtte |
| Arbeidsutførelsen | Arbeidsintensitet | Selvbestemmelse |
| Medbestemmelse og avhengighet | Avhengighet (kun selvstendige) | Medbestemmelse |
| Arbeidstid | Usosial arbeidstid | Fleksibel arbeidstid |
| Framtidsutsikter | Usikker jobb | Muligheter for læring Karrieremuligheter |
| Indre motivasjon | | Anerkjennelse Muligheter for selvrealisering |

I resten av kapitlet skal vi se nærmere på hver av disse dimensjonene, jobbkravene og jobbressursene, før vi til slutt bruker jobbkvalitetsindeksen til å gi en samlet vurdering av jobbkvaliteten i Norge og EU.

Som tidligere nevnt blir ikke alle EWCTS-responentene stilt samtlige spørsmål i spørreskjemaet, og noen av spørsmålene går kun til et underutvalg (to tredjedeler av respondentene). Flere av spørsmålene som brukes til å måle jobbkvalitet hører til sistnevnte kategori. Eurofound har derfor beregnet to ulike jobbkvalitetsindekser, en som er basert på svar fra samtlige respondenter (og færre spørsmål) og en som er basert på svar på samtlige spørsmål (men færre respondenter). Det er imidlertid kun førstnevnte indeks (samtlige respondenter og færre spørsmål) som blir brukt som grunnlag for inndelingen i mer eller mindre belastende jobber. Også vi tar utgangspunkt i denne indeksen når vi vurderer den samlede jobbkvaliteten i Norge og EU. Når vi i det følgende gir en mer detaljert oversikt over de ulike dimensjonene og enkeltindikatorerne på jobbkvalitet tar vi imidlertid både

med spørsmål som har gått til samtlige respondenter og spørsmål som har gått til underutvalg av respondentene. I noen tilfeller har det betydning for Norges plassering i forhold til EU-landene hvilke spørsmål indeksen er basert på.

9.1 Fysisk arbeidsmiljø

Kvaliteten på det fysiske arbeidsmiljøet og i hvilken grad de sysselsatte er utsatt for det vi i Norge kaller mekanisk belastning, er i undersøkelsen målt ved hjelp av sju spørsmål (se Tabell 9-2). Andelen som har mye kontakt med kjemikalier (25 %) og andelen som er utsatt for støy (35 %) i Norge, er omtrent på nivå med gjennomsnittet for EU (henholdsvis 26 % og 34 %). Andelen som har mye kontakt med smitteførende materiale, er imidlertid høyere i Norge (25 %) enn i EU (18 %).

Når det gjelder mekaniske belastninger (fysiske krav) er

andelen som har en jobb som innebærer tunge løft og andelen som løfter personer høyere i Norge (henholdsvis 39 % og 16 %) enn i EU (35 % og 12 %). Andelen som må jobbe i vonde stillinger eller med gjentakende arm- eller håndbevegelser er imidlertid lavere i Norge (henholdsvis 34 % og 65 %) enn i EU (50 % og 71 %).

Tabell 9-2 Fysisk arbeidsmiljø – høy eksponering for fysisk risiko og krav²².

| | Norge | | EU | |
|-------------------------------------|---------|-------|---------|--------|
| | Prosent | N | Prosent | N |
| Fysisk risiko | | | | |
| Kontakt med kjemikalier | 26 % | 3 293 | 26 % | 58 318 |
| Kontakt med smitteførende materiale | 25 % | 3 293 | 18 % | 58 296 |
| Utsatt for støy* | 35 % | 2 199 | 34 % | 38 776 |
| Fysiske krav | | | | |
| Tunge løft | 39 % | 3 300 | 35 % | 58 373 |
| Løfter personer | 16 % | 3 296 | 12 % | 58 341 |
| Vonde stillinger* | 34 % | 2 192 | 50 % | 38 758 |
| Gjentakende bevegelser* | 65 % | 2 191 | 71 % | 38 724 |

* Spørsmålet ble kun stilt til to tredeler av respondentene.

Som nevnt har noen av spørsmålene kun har gått til et utvalg av respondentene. Disse er ikke inkludert i beregninger av samlet nivå av fysisk risiko og fysiske krav som brukes til å konstruere jobb kvalitetsindeksen som presenteres på slutten av kapitlet. Ser vi bort fra spørsmålene som kun har gått til et utvalg av respondentene kommer sysselsatte i Norge dårligere ut enn sysselsatte i EU både med hensyn til fysisk risiko og fysiske krav (se også Tabell 9-9). Det at sysselsatte i Norge er mindre utsatt for å måtte jobbe i vonde stillinger eller med gjentatte arm- eller håndbevegelser enn sysselsatte i EU fanges dermed ikke opp av jobb kvalitetsindeksen.

9.2 Sosialt miljø

Kvaliteten på det sosiale arbeidsmiljøet er i undersøkelsen målt ved hjelp av sju spørsmål (se Tabell 9-3). En høyere andel sysselsatte i Norge er utsatt for negativ sosial adferd (trusler, uønsket seksuell oppmerksomhet, trakassering eller

vold) og diskriminering på jobben enn sysselsatte i EU. Blant sysselsatte i Norge sier 11 prosent at de har vært utsatt for trusler, mens andelen er 9 prosent i EU. Uønsket seksuell oppmerksomhet siste måned oppgis av 5 prosent i Norge mot 2 prosent i EU. Videre oppgir 9 prosent av sysselsatte i Norge at de det siste året har vært utsatt for trakassering eller vold (6 % i EU), og 14 prosent for diskriminering (11 % i EU).

Samtidig rapporterer en større andel ansatte i Norge enn ansatte i EU at de alltid mottar sosial støtte fra kolleger eller ledelsen. Nær halvparten av ansatte i Norge (48 %) sier at de alltid mottar støtte fra kolleger, og 43 prosent sier at de alltid mottar støtte fra ledelsen der de jobber. Gjennomsnittet for EU er henholdsvis 47 og 41 prosent. Andelen selvstendig næringsdrivende som sier at de alltid mottar sosial støtte fra kolleger eller fagfeller, er lavere i Norge (30 %) enn i EU (37 %).

Tabell 9-3 Sosialt arbeidsmiljø - eksponering for negativ sosial adferd og diskriminering og mottak av sosial støtte²³.

| | Norge | | EU | |
|---------------------------------|---------|-------|---------|--------|
| | Prosent | N | Prosent | N |
| Negativ sosial adferd | | | | |
| Trusler* | 11 % | 2 195 | 9 % | 38 760 |
| Uønsket seksuell oppmerksomhet* | 5 % | 2 194 | 2 % | 38 769 |
| Trakassering eller vold* | 9 % | 2 198 | 6 % | 38 776 |
| Diskriminering | | | | |
| Diskriminering | 14 % | 3 295 | 11 % | 58 206 |
| Sosial støtte | | | | |
| Støtte fra kolleger | 48 % | 3 099 | 47 % | 50 379 |
| Støtte fra ledelsen* | 43 % | 2 059 | 41 % | 33 280 |
| Støtte fra kolleger/fagfeller* | 30 % | 148 | 37 % | 6 147 |

* Spørsmålet ble kun stilt til to tredeler av respondentene.

Igjen er det slik at ikke alle spørsmålene er besvart av hele utvalget, og derfor er de heller ikke inkludert i beregningene av jobb kvalitetsindeksen som presenteres senere i kapitlet²⁴. Det betyr at ingen av spørsmålene om negativ sosial adferd og heller ikke spørsmålet om sosial støtte fra ledelsen er inkludert i beregningene av jobb kvalitetsindeksen.

²² Prosentandel sysselsatte som «av og til», «ofte» eller «alltid» er utsatt for ulike fysiske risiko og krav. N er antall respondenter.

²³ Respondentene ble spurt om de hadde vært utsatt for trusler eller uønsket seksuell oppmerksomhet i løpet av siste måned, og trakassering/vold eller diskriminering i løpet av siste år. Sysselsatte som her er klassifisert med sosial støtte har svart at de «alltid» mottar slik støtte. Spørsmålene om støtte fra kolleger/ledelsen er bare stilt til ansatte, mens spørsmålet om støtte fra kolleger/fagfeller kun stilt er til selvstendig næringsdrivende. N er antall respondenter.

²⁴ Merk også at andelen som i Tabell 9-9 har jobbbressursen sosial støtte er høyere enn andelen som mottar sosial støtte fra kolleger/fagfeller i Tabell 9-3, til tross for at andelen med jobbbressursen sosial støtte er basert på spørsmålene om støtte fra kolleger/fagfeller. Grunnen er at det er brukt andre terskelverdier i beregninger av jobb kvalitetsindeksen. Andelen som mottar sosial støtte i Tabell 9-9 er basert på de som har svart at de «ofte» eller «alltid» mottar slik støtte, mens andelen i Tabell 9-3 er andelen som «alltid» mottar slik støtte.

9.3 Arbeidsutførelsen

Kvaliteten på selve arbeidsutførelsen er målt ved hjelp av seks spørsmål (se Tabell 9-4). En høyere andel sysselsatte i Norge (56 %) enn i EU (49 %) sier at de ofte eller alltid må jobbe i et høyt tempo. Det er likevel en lavere andel i Norge enn i EU som sier at de ofte eller alltid jobber etter stramme tidsfrister (41 % i Norge mot 48 % i EU), eller som opplever jobben som en følelsesmessig belastning (15 % i Norge mot 19 % i EU). Samlet sett er derfor Norges gjennomsnittlige skår på jobbkrav som er knyttet til arbeidsintensitet omtrent på nivå med tilsvarende skår for EU (se også Tabell 9-9).

Det er en mye større andel sysselsatte i Norge enn i EU som sier at de ofte eller alltid kan velge eller endre framgangsmåten (60 % i Norge mot 50 % i EU), rekkefølgen på arbeidsoppgaver (65 % i Norge mot 55 % i EU) eller arbeidstempoet (56 % i Norge mot 51 % i EU). Den samlede skåren på jobbressursen selvbestemmelse er derfor høyere i Norge enn i EU. Alle spørsmålene er imidlertid ikke stilt til hele utvalget, og i beregningene av jobbkvalitet er graden av selvbestemmelse dermed bare basert på spørsmålet om de sysselsatte kan velge eller endre framgangsmåte.

Tabell 9-4 Arbeidsutførelsen – grad av arbeidsintensitet og selvbestemmelse²⁵

| | Norge | | EU | |
|-------------------------------|--------------|-------|--------------|--------|
| | Prosentandel | N | Prosentandel | N |
| Arbeidsintensitet | | | | |
| Høyt tempo | 56 % | 3 292 | 49 % | 58 180 |
| Stramme tidsfrister | 41 % | 3 282 | 48 % | 58 117 |
| Følelsesmessig belastende | 15 % | 3 295 | 19 % | 58 254 |
| Selvbestemmelse | | | | |
| Kan velge/endre framgangsmåte | 60 % | 3 275 | 50 % | 57 997 |
| Kan velge/endre rekkefølge* | 65 % | 2 192 | 54 % | 38 721 |
| Kan velge/endre arbeidstempo* | 56 % | 2 186 | 51 % | 38 574 |

* Spørsmålet ble kun stilt til to tredeler av respondentene.

9.4 Medbestemmelse og avhengighet

Medbestemmelse og avhengighet, eller kvaliteten på de organisatoriske egenskapene ved jobben, er målt ved hjelp av fem spørsmål (se Tabell 9-5). Samtlige sysselsatte fikk spørsmålet om hvor ofte de har mulighet til å påvirke beslutninger som er av betydning for eget arbeid. Spørsmålet om hvor ofte de er involvert i forbedringer av organiseringen av arbeidet eller arbeidsprosesser, og spørsmålet om hvor ofte de blir hørt før det settes mål for arbeidet, ble bare stilt til ansatte. Spørsmålene om avhengighet ble bare stilt til selvstendig næringsdrivende.

Tabell 9-5 Medbestemmelse og avhengighet²⁶

| | Norge | | EU | |
|---------------------------------------|--------------|-------|--------------|--------|
| | Prosentandel | N | Prosentandel | N |
| Medbestemmelse | | | | |
| Kan påvirke beslutninger | 65 % | 3 275 | 60 % | 57 979 |
| Involvert i forbedringer* | 62 % | 2 058 | 58 % | 33 612 |
| Bli hørt før mål settes* | 64 % | 1 998 | 57 % | 33 281 |
| Avhengighet (kun selvstendige) | | | | |
| Kan ikke ansette/si opp folk | 31 % | 173 | 30 % | 7 323 |
| Tar viktigste beslutninger selv | 8 % | 174 | 6 % | 7 185 |

* Spørsmålet ble kun stilt til to tredeler av respondentene.

Sysselsatte i Norge er i større grad med på å påvirke beslutninger (65 %), involvert i forbedringer (62 %) og blir i større grad hørt før det settes mål for arbeidet (64 %), enn sysselsatte i EU (henholdsvis 60 %, 58 % og 57 %). Forskjellen mellom Norge og EU med hensyn til den beregnede jobbressursen medbestemmelse, som bare er basert på det første av disse tre spørsmålene, er likevel nokså beskjeden.

En omtrent like stor andel selvstendig næringsdrivende i Norge (31 %) som i EU (30 %) rapporterer at de ikke selv kan ansette eller si opp folk. En noe større andel av selvstendig næringsdrivende i Norge (8 %) enn i EU (6 %) opplever at de selv tar de viktigste beslutningene om driften av virksomheten. Samlet er det likevel en høyere grad av avhengighet blant selvstendig næringsdrivende i Norge enn i EU (se Tabell 9-9).

25 Prosentandel sysselsatte som svarte «ofte» eller «alltid» på de ulike spørsmålene. N er antall respondenter.

26 Prosentandel sysselsatte som svarte «ofte» eller «alltid» på spørsmålene om medbestemmelse, og «uenig» eller «helt uenig» på spørsmålet om man selv tar de viktigste beslutninger som angår driften av virksomheten. Spørsmålene om avhengighet er kun stilt til selvstendig næringsdrivende. N er antall respondenter.

9.5 Arbeidstid

Kvaliteten på hvordan arbeidstiden er organisert, er målt ved hjelp av fem spørsmål (se Tabell 9-6). Andelen sysselsatte som sier at de ofte jobber i fritiden, eller som har lange arbeidsuker, er lavere i Norge (henholdsvis 14 % og 10 %) enn i EU (henholdsvis 16 % og 17 %). Andelen som jobber natt, og andelen som ofte må møte på jobben på kort varsel, er imidlertid litt høyere i Norge (henholdsvis 23 % og 16 %) enn i EU (henholdsvis 21 % og 14 %). Samlet sett har dermed sysselsatte i Norge omtrent like høye krav om usosial arbeidstid som sysselsatte i EU (se også Tabell 9-9). Det er imidlertid mye vanligere at sysselsatte i Norge kan ta en time fri for å ordne med private gjøremål (47 %) enn det er blant sysselsatte i EU (33 %). Sysselsatte i Norge har dermed i gjennomsnitt større grad av fleksibilitet i arbeidstiden enn sysselsatte i EU.

Tabell 9-6 Arbeidstid – grad av usosial og fleksibel arbeidstid²⁷.

| | Norge | | EU | |
|-----------------------------|--------------|-------|--------------|--------|
| | Prosentandel | N | Prosentandel | N |
| Usosial arbeidstid | | | | |
| Må jobbe på fritiden | 14 % | 3 219 | 16 % | 57 689 |
| Nattarbeid | 23 % | 3 297 | 21 % | 58 364 |
| Lang arbeidsuke (48+ t/u) | 10 % | 3 175 | 17 % | 56 398 |
| Må møte på kort varsel* | 16 % | 2 153 | 14 % | 38 026 |
| Fleksibel arbeidstid | | | | |
| Kan ta en time fri | 47 % | 3 300 | 33 % | 58 403 |

* Spørsmålet ble kun stilt til to tredeler av respondentene.

9.6 Framtidsutsikter

En annen viktig dimensjon ved jobbkvaliteten er hvilke framtidsutsikter jobben tilbyr. Jobbsikkerhet, muligheter for læring og karrieremuligheter er i undersøkelsen målt med sju spørsmål (se Tabell 9-7). En lavere andel sysselsatte i Norge (11 %) enn i EU (15 %) mener at de står i fare for å miste jobben i nær framtid, mens andelen som forventer en uønsket endring i arbeidssituasjonen i Norge (23 %) er omtrent på nivå med gjennomsnittet for EU (22 %). Andelen selvstendig næringsdrivende som bare har én kunde eller én klient, og som dermed er ekstra sårbare, er litt høyere i Norge (14 %) enn i EU (11 %). Samlet sett har likevel sysselsatte i Norge høyere opplevd jobbsikkerhet enn sysselsatte i EU (se også Tabell 9-9).

Tabell 9-7 Framtidsutsikter – grad av jobbsikkerhet, muligheter for læring og karrieremuligheter²⁸.

| | Norge | | EU | |
|---|--------------|-------|--------------|--------|
| | Prosentandel | N | Prosentandel | N |
| Jobbsikkerhet | | | | |
| Kan miste jobben i løpet av neste 6 mnd. | 11 % | 3 220 | 15 % | 56 959 |
| Forventer uønsket endring i arbeidssituasjon* | 23 % | 2 155 | 22 % | 38 246 |
| Har bare en klient/kunde | 14 % | 172 | 11 % | 7 431 |
| Muligheter for læring | | | | |
| Mottar opplæring betalt av arbeidsgiver* | 52 % | 2 076 | 45 % | 34 074 |
| Mottar opplæring av kolleger eller overordnede* | 63 % | 2 189 | 46 % | 38 997 |
| Lærer nye ting | 66 % | 3 300 | 62 % | 58 344 |
| Karrieremuligheter | | | | |
| Gode karrieremuligheter* | 55 % | 2 077 | 51 % | 38 057 |

* Spørsmålet ble kun stilt til to tredeler av respondentene.

27 Prosentandel sysselsatte som svarte oftere enn en gang i uken på spørsmål om man må jobbe i fritiden, «av og til», «ofte» eller «alltid» på spørsmål om man arbeider om natten (dvs. arbeider minst to timer mellom klokken 22:00 og 05:00), at vanlig ukentlig antall arbeidstimer per uke er 48 timer eller mer, at man må møte på kort varsel oftere enn en gang i måneden, eller at det er «svært enkelt» å ta en time fri for å ta hånd om sosiale eller private forpliktelser. N er antall respondenter.

28 Prosentandel er basert på vektete data fra respondenter som svarte «enig» eller «helt enig» på spørsmål om man kan miste jobben eller forventer en uønsket endring i arbeidssituasjonen i løpet av de neste seks måneder, «ja» på spørsmål om man mottar formell eller uformell opplæring, «ofte» eller «alltid» lærer nye ting, eller «enig» eller «helt enig» på spørsmål om karrieremuligheter. Spørsmålet om man kun har en kunde eller klient er bare stilt til selvstendig næringsdrivende. N er antall respondenter.

De selvrapporterte mulighetene for læring er også bedre i Norge enn i EU (se også Tabell 9-9). En større andel ansatte i Norge (52 %) enn i EU (45 %) mottar opplæring som er betalt av arbeidsgiver. Andelen sysselsatte som mottar opplæring på jobben (fra arbeidskolleger eller overordnede), er også høyere i Norge (63 %) enn i EU (46 %). Det samme gjelder andelen som ofte lærer nye ting gjennom jobben (66 % i Norge, 62 % i EU). Det er også en høyere andel sysselsatte i Norge (55 %) enn i EU (51 %) som mener at jobben gir gode muligheter for opprykk eller annen karriereutvikling.

9.7 Indre motivasjon

Undersøkelsen inneholder fem spørsmål om faktorer som bidrar til arbeidsglede og jobbmotivasjon. Sysselsatte i Norge skårer høyere enn sysselsatte i EU på alle de fem spørsmålene, som handler om de får den anerkjennelsen de fortjener og om de har gode muligheter for selvrealisering gjennom jobben (se Tabell 9-8).

Tabell 9-8 Indre motivasjon – i hvilken grad man mottar anerkjennelse og muligheter for selvrealisering i jobben²⁹.

| | Norge | | EU | |
|--|---------|-------|---------|--------|
| | Prosent | N | Prosent | N |
| Anerkjennelse | | | | |
| Får den anerkjennelsen jeg fortjener | 81 % | 3 274 | 72 % | 57 929 |
| Muligheter for selvrealisering | | | | |
| Nok muligheter til å utnytte kunnskap og ferdigheter | 63 % | 3 291 | 48 % | 58 140 |
| Jeg gjør en god jobb | 88 % | 3 293 | 86 % | 58 231 |
| Jeg gjør nyttig arbeid* | 90 % | 2 193 | 88 % | 39 015 |
| Lønnen samsvarer med arbeidsinnsatsen* | 67 % | 2 194 | 59 % | 38 855 |

* Spørsmålet ble kun stilt til to tredeler av respondentene.

I Norge rapporterer 81 prosent av de sysselsatte at de får den anerkjennelsen de fortjener for jobben de utfører (72 % i EU). Blant sysselsatte i Norge sier 63 prosent at de har nok muligheter til å utnytte kunnskap og ferdigheter i jobben, mens under halvparten oppgir det samme i EU (48 %). I Norge mener 88 prosent av sysselsatte at de gjør en god jobb (86 % i EU), og 90 prosent mener at jobben de gjør er nyttig (88 % i EU). En høyere andel sysselsatte i Norge (67 %) enn i EU (59 %) mener at lønnen de får, er god nok i forhold til arbeidsinnsatsen.

9.8 Jobbkvalitetsdimensjonene

Som nevnt bruker Eurofound bare spørsmålene som gikk til hele utvalget, i beregningen av respondentenes skår på jobbkvalitetsindeksen³⁰. Tabell 9-9 viser gjennomsnittsskåren for sysselsatte i Norge og EU på de ulike jobbkravene og jobbressursene som inngår i indeksen.

Dersom vi ser på dimensjonen fysisk og sosialt miljø, skårer sysselsatte i Norge i gjennomsnitt høyere enn sysselsatte i

EU på alle de tre jobbkravene (fysisk risiko, fysiske krav og negativ sosial adferd), men også på jobbressursen sosial støtte. Andelen som er utsatt for fysisk risiko er 37 prosent i Norge og 32 prosent i EU. Andelen som er utsatt for fysiske krav er 46 prosent i Norge og 40 prosent i EU. Negativ sosial adferd oppgis blant 14 prosent av de sysselsatte i Norge og 11 prosent av de sysselsatte i EU. Sysselsatte i Norge (85 %) opplever høy grad av sosial støtte, mens andelen i EU er noe lavere (74 %). Sysselsatte i Norge er altså ifølge undersøkelsen mer utsatt for fysiske og sosiale jobbkrav samtidig som de opplever høyere grad av sosial støtte enn sysselsatte i EU.

Sysselsatte i Norge og i EU rapporterer om omtrent like høye krav til arbeidsintensitet (68 % i Norge og 66% i EU), men sysselsatte i Norge rapporterer om høyere grad av selvbestemmelse (69 %) enn sysselsatte i EU (49 %).

Når det gjelder kvaliteten på de organisatoriske forholdene på arbeidsplassen, rapporterer sysselsatte i Norge om et høyere nivå av medbestemmelse (63 %) enn sysselsatte i EU (56 %). Selvstendig næringsdrivende i Norge rapporterer omtrent like høy grad av avhengighet (33 %) som selvstendig næringsdrivende i EU (32 %)³¹.

²⁹ Prosentandel sysselsatte som svarte «ofte» eller «alltid» på spørsmål om man gjør en god jobb eller jobben er nyttig, og «enig» eller «helt enig» på de andre spørsmålene. N er antall respondenter.

³⁰ Eurofound 2. Eurofound. Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series [Internett]. Luxembourg 2022 [cited 20.03.2023. Available from: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future>. gir detaljert informasjon om hvordan jobbkvalitetsindeksen er beregnet.

³¹ Andelen med høy grad av avhengighet i Norge er høyere enn i EU (en forskjell på 1,8 prosentpoeng), men forskjellen er ikke statistisk signifikant ($p < 0,05$).

Tabell 9-9 Jobbkvalitet – prosent av sysselsatte som opplever ulike jobbkrav og jobbresurser i Norge og i EU.³²

| | Norge | EU | Forskjell | |
|--------------------------------|-------|------|-----------|-----|
| Fysisk og sosialt miljø | | | | |
| Fysisk risiko | 37 % | 32 % | 5,0 | *** |
| Fysiske krav | 46 % | 40 % | 6,5 | *** |
| Negative sosiale relasjoner | 14 % | 11 % | 2,5 | ** |
| Sosial støtte | 85 % | 74 % | 10,4 | *** |
| Arbeidsutførelsen | | | | |
| Arbeidsintensitet | 67 % | 66 % | 1,8 | |
| Selvbestemmelse | 60 % | 49 % | 10,5 | *** |
| Medbestemmelse og avhengighet | | | | |
| Medbestemmelse | 63 % | 56 % | 6,9 | *** |
| Avhengighet | 33 % | 32 % | 1,1 | |
| Arbeidstid | | | | |
| Usosial arbeidstid | 48 % | 49 % | -1,5 | |
| Fleksibel arbeidstid | 47 % | 33 % | 14 | *** |
| Framtidsutsikter | | | | |
| Usikker jobb | 12 % | 17 % | -5,2 | *** |
| Muligheter for læring | 66 % | 62 % | 4,2 | *** |
| Indre motivasjon | | | | |
| Anerkjennelse | 50 % | 35 % | 15,4 | *** |
| Muligheter for selvrealisering | 71 % | 67 % | 4,2 | *** |
| | | | | |
| Krav totalt (0–100) | 37,4 | 35,7 | 1,7 | ** |
| Ressurser totalt (0–100) | 63,0 | 53,6 | 9,4 | *** |

* p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Andelen sysselsatte som har en usosial arbeidstid, er omtrent like stor i Norge (48 %) som i EU (49 %). Imidlertid rapporterer sysselsatte i Norge om høyere grad av fleksibilitet knyttet til arbeidstiden (47 % i Norge mot 33 % i EU).

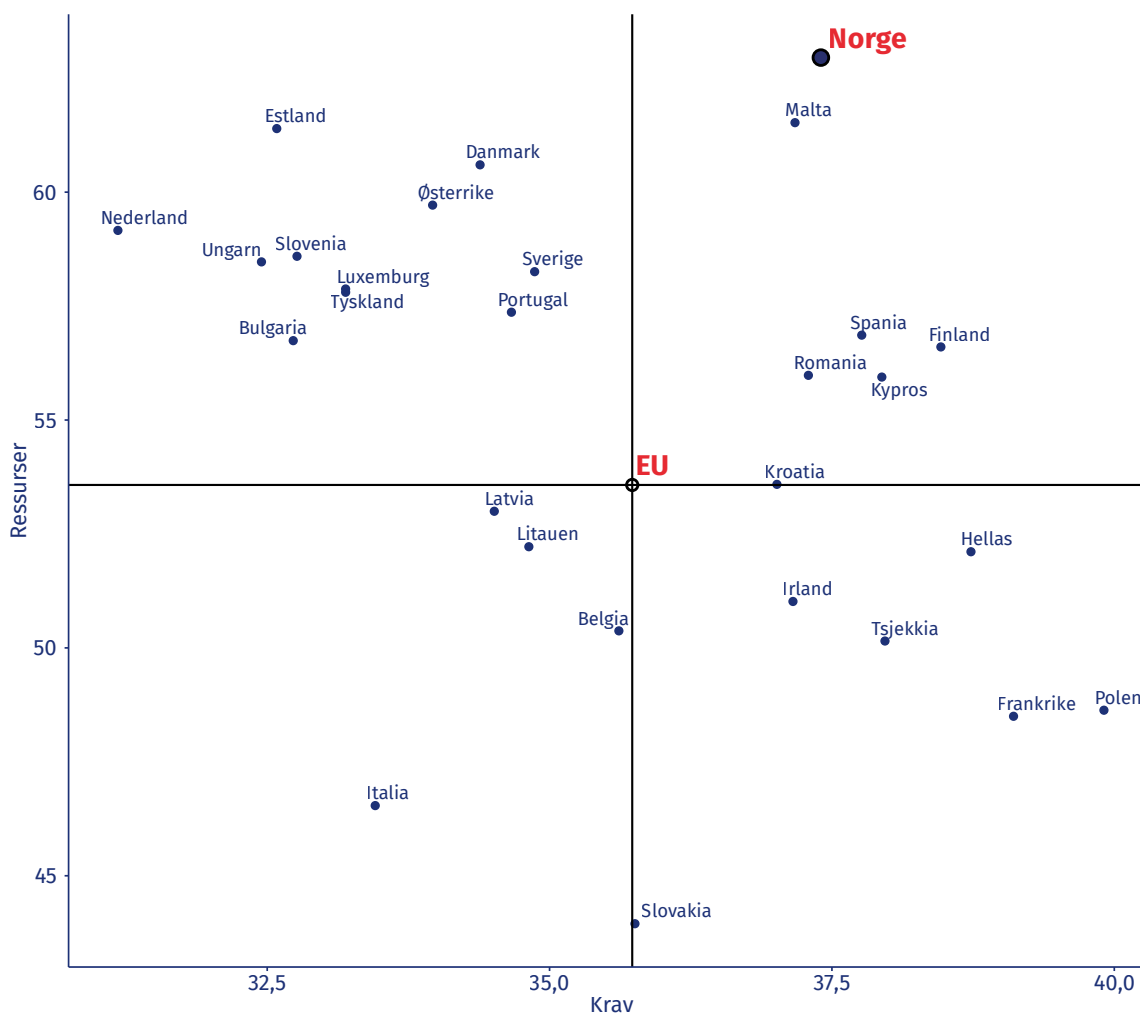
Når det gjelder framtidsutsiktene i jobben, er andelen sysselsatte i Norge som oppgir at jobben er usikker, noe lavere i Norge (12 %) enn i EU (17 %), mens andelen som oppgir at de har gode muligheter for læring, er høyere i Norge (66 %) enn i EU (62 %). Det er også en høyere andel som oppgir at de får den anerkjennelsen de fortjener, i Norge (50 %) enn i EU (35 %). Det samme gjelder sysselsatte som oppgir at jobben gir gode muligheter for selvrealisering (71 prosent i Norge og 67 prosent i EU).

Til sammen resulterer dette i at den gjennomsnittlige skåren på tvers av jobbkravene som inngår i indeksen (på en skala fra 0 til 100) er litt høyere for sysselsatte i Norge (37,4) enn for sysselsatte i EU (35,7). Skåren på tvers av jobbresursene er også høyere for sysselsatte i Norge (63,0) enn for sysselsatte i EU (53,6).

Gjennomsnittsskåren på tvers av jobbkrav og jobbresurser for alle EU-landene og Norge vises i Figur 9-1. Norge skiller seg ut ved å ha den høyeste gjennomsnittsskåren på jobbresurser sammenliknet med samtlige land, og befinner seg øverst til høyre i diagrammet (høye krav og mye ressurser). Norges plassering i forhold til EU når vi ser på jobbkrav og jobbresurser som inngår i jobbkvalitetsindeksen er til forveksling lik den plassering Norge hadde i forhold til EU da vi bare så på egenskaper ved arbeidsutførelsen (se Figur 5-2).

32 Kun spørsmål som ble stilt til samtlige respondenter er inkludert i beregningene (spørsmål som kun ble stilt til to tredeler av respondentene er utelatt). Indikator for avhengighet gjelder kun selvstendig næringsdrivende. Forskjellene er testet ved hjelp av t-tester med vektete data.

Figur 9-1 Gjennomsnittsskår på tvers av jobbkrav og på tvers av jobbressurser i Norge og EU. Krysset indikerer gjennomsnittsverdier for sysselsatte i EU.

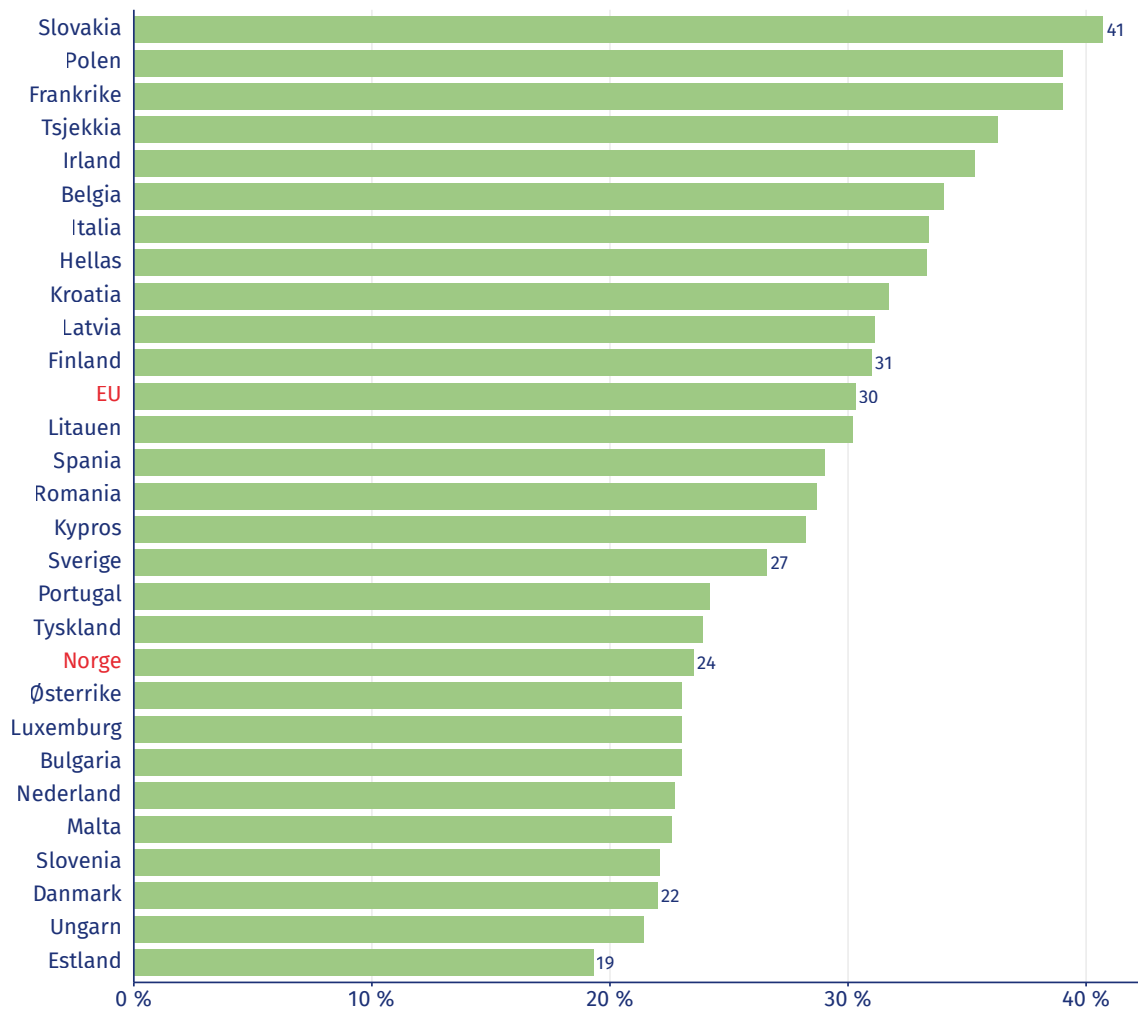


Landet som likner mest på Norge når det gjelder gjennomsnittsskåren på tvers av jobbkrav og –jobbressurser er Malta, men også Finland, Kypros, Spania og Romania rapporterer om høyere jobbkrav og jobbressurser enn gjennomsnittet for EU. Landet som er mest forskjellig fra Norge er Italia, hvor både gjennomsnittsskåren på jobbkrav og jobbressurser er lav.

Også Sverige og Danmark har høyere gjennomsnittsskår på jobbressurser enn EU, men skiller seg fra Norge ved at gjennomsnittlig skår på jobbkrav er lavere enn gjennomsnittet for EU. Landene med høyest skår på tvers av jobbkrav er Polen og Frankrike. I begge disse landene er også gjennomsnittlig skår på jobbressurser lavere enn gjennomsnittet for EU. Sysselsatte i Slovakia rapporterer lavest gjennomsnittlig skår på jobbressurser av samtlige EU-land.

Vi må huske på at Figur 9-1 viser gjennomsnittsskåren på henholdsvis jobbkrav og jobbressurser for det enkelte land. Dette trenger ikke samsvare med andelen sysselsatte i hvert enkelt land som har høye jobbkrav og mange jobbressurser. Det er nettopp dette – at de sysselsatte har flere jobbkrav enn jobbressurser – som antas å være en indikasjon på en belastende jobb («job strain»). Andelen sysselsatte som rapporterer om flere jobbkrav enn jobbressurser i det enkelte land er vist i Figur 9-2, hvor vi får en annen rangering av landene enn i Figur 9-1.

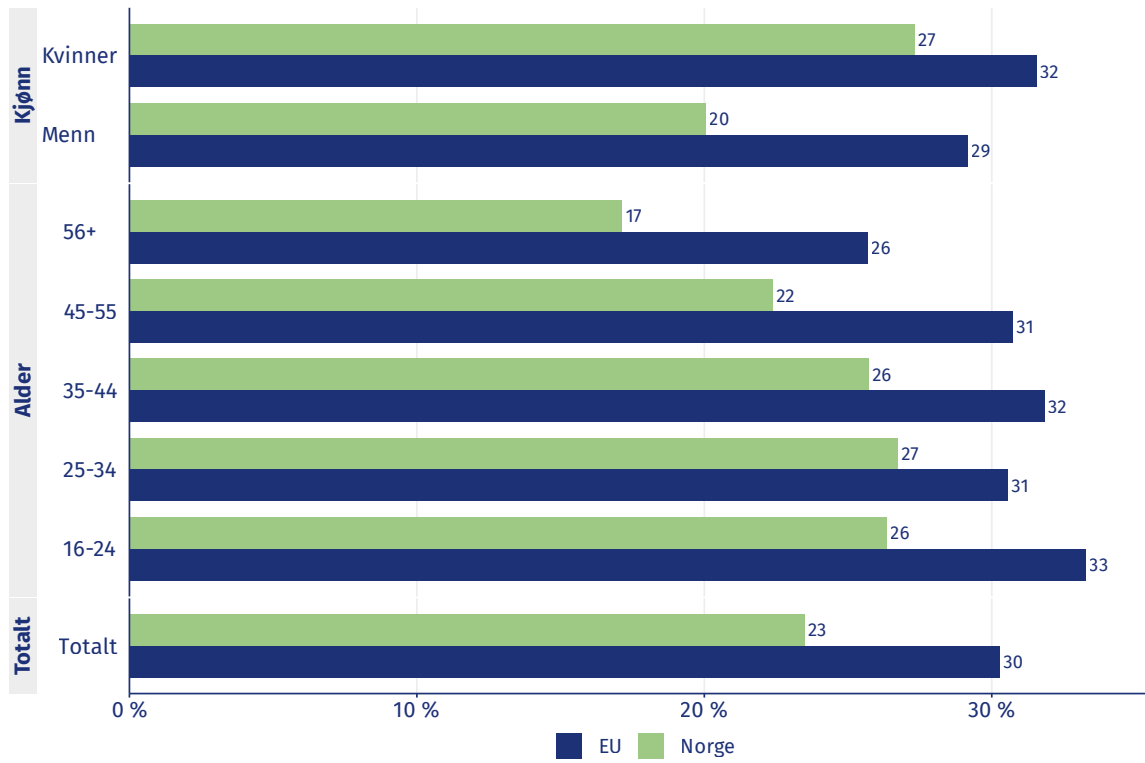
Figur 9-2 Prosentandel sysselsatte med flere jobbkrav enn jobbressurser i Norge og EU.



Som vist i Figur 9-2 er Norge et av landene som har en relativt lav andel sysselsatte i belastende jobber, og andelen med belastende jobber er lavere enn gjennomsnittet for EU. Det er imidlertid relativt mange EU-land hvor andelen sysselsatte med belastende jobber er omtrent like stor som i Norge. Landene med høyest andel sysselsatte med belastende jobber er Slovakia, Polen og Frankrike.

Andelen sysselsatte med belastende jobber i Norge er lavere enn gjennomsnittet for EU både blant kvinner og menn og i ulike aldersgrupper (se figuren nedenfor). Forskjellen mellom Norge og gjennomsnittet for EU synes å være særlig stor blant menn og blant eldre sysselsatte.

Figur 9-3 Prosentandel sysselsatte med flere jobbkrav enn jobbbressurser etter alder og kjønn i Norge og EU.



10

Helse og arbeid

10 Helse og arbeid

Deltakelse i arbeidslivet kan bidra til å forebygge sykdom og skape god helse, men for noen kan faktorer i arbeidsmiljøet medvirke til sykdom og uførhet. I en europeisk sammenheng vil forholdet mellom helse og arbeid være påvirket av en rekke faktorer som det er viktig å ta hensyn til når man sammenlikner de ulike landene. Ulikheter i næringsstrukturen mellom landene påvirker hva de sysselsatte eksponeres for i arbeidsmiljøet, som igjen vil kunne ha betydning for hvilke helsekonsekvenser som rapporteres. I tillegg vil politiske prioriteringer, økonomiske forhold, helsevesenet, forebyggende helsearbeid og reguleringer i arbeidsmiljøet ha betydning for den generelle helsetilstanden.

I Norge er arbeidshelse et prioritert område. Vi en arbeidsmiljølov og et velfungerende partssamarbeid. Sammen bidrar dette til å sette arbeidsmiljø og helse på agendaen.

Som omtalt i kapittel 7 har de fleste virksomheter i Norge et verneombud eller en ansattrepresentant som skal ivareta helse-, miljø- og sikkerhetsaspekter på arbeidsplassen, samtidig som bransjeforskriften pålegger mange virksomheter å være tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. I dag dreier innsatsen innenfor arbeidsmiljø og helse seg om mer enn skader og sykdommer som kan tilskrives arbeidet. I Norge er det vanlig å vurdere arbeidsmiljø og helse i et bredere perspektiv, der trivsel og velvære på jobben samt god balanse mellom jobb og privatliv også er viktige tema. Et hovedmål i den gjeldende intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv er å legge til rette for at så mange som mulig skal kunne arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig. De sysselsattes opplevelse av arbeidets påvirkning på egen helse er i stor grad subjektiv, men likevel er den en viktig kilde til informasjon om årsaker til sykefravær og til gjennomtrekk av arbeidstakere («turnover»).

Arbeidets betydning for helsen

Spørsmål stilt i EWCTS:

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

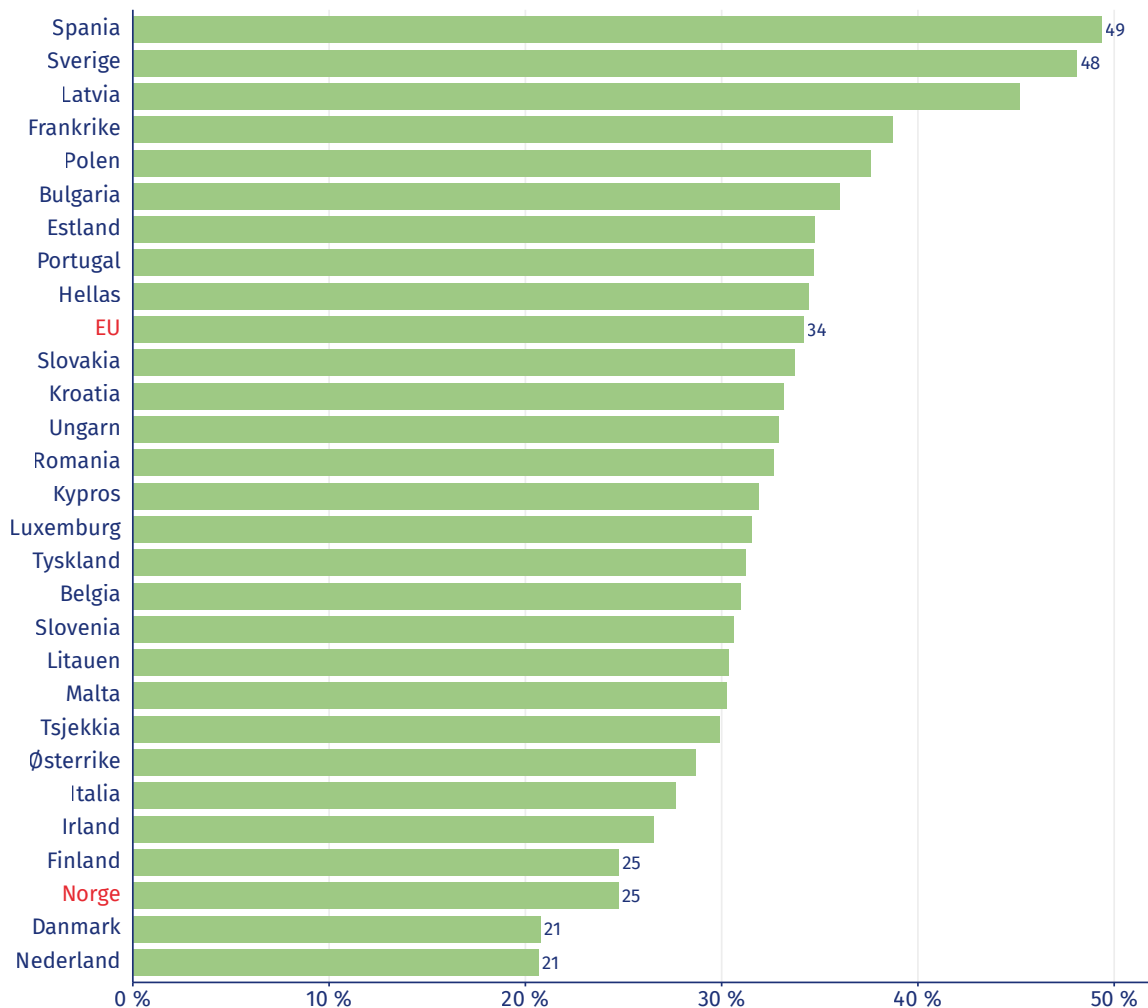
Svaralternativene er ja eller nei.

De sysselsattes egen vurdering av i hvilken grad arbeidet påvirker helsen, er relatert både til hva slags jobb de har, og hva de utsettes for av arbeidsmiljøfaktorer. Samtidig påvirkes dette nødvendigvis også av mange andre faktorer, som kulturelle forhold, normer, kjønn, alder og yrke, men også av medieoppmerksomheten omkring temaet.

I EU svarer om lag 34 prosent at egen helse eller sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet (se Figur 10-1). Andelen varierer fra 21 prosent (Nederland og Danmark) til 49 prosent (Spania). Noe overraskende er det kanskje at andelen i Sverige er såpass høy som 48 prosent. I Norge er det tilsvarende tallet 25 prosent, på samme nivå som Finland. Det er gjennomgående litt flere menn enn kvinner som opplever at egen helse eller sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet. Det er videre flest i aldersgruppen 35–44 år, med lavere andeler både i yngre og eldre aldersgrupper. Fordelt på næring er det flest innenfor helsesektoren, transportnæringen og landbruk som opplever dette.

Generelt er det en økning sammenliknet med 2015 når det gjelder andelen som opplever at egen helse og sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet. I Norge er det en økning fra 15 til 25 prosent, mens EU-gjennomsnittet har økt fra 23 til 34 prosent. Dette kan tenkes å være en effekt av at den siste undersøkelsen ble foretatt midt under pandemien, da flere kan ha opplevd at det var utrygt å dra på jobb.

Figur 10-1 Prosentandel som oppgir at egen helse eller sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet.



Mentalt velvære

For å måle det mentale velværet i yrkesbefolkningen i EU har Eurofound benyttet en indeks om mental helse som er utarbeidet av Verdens helseorganisasjon. Indeksen er ansett å være et godt screeninginstrument for å avdekke tegn til depresjon i den generelle befolkningen.

Spørsmål stilt i EWCTS:

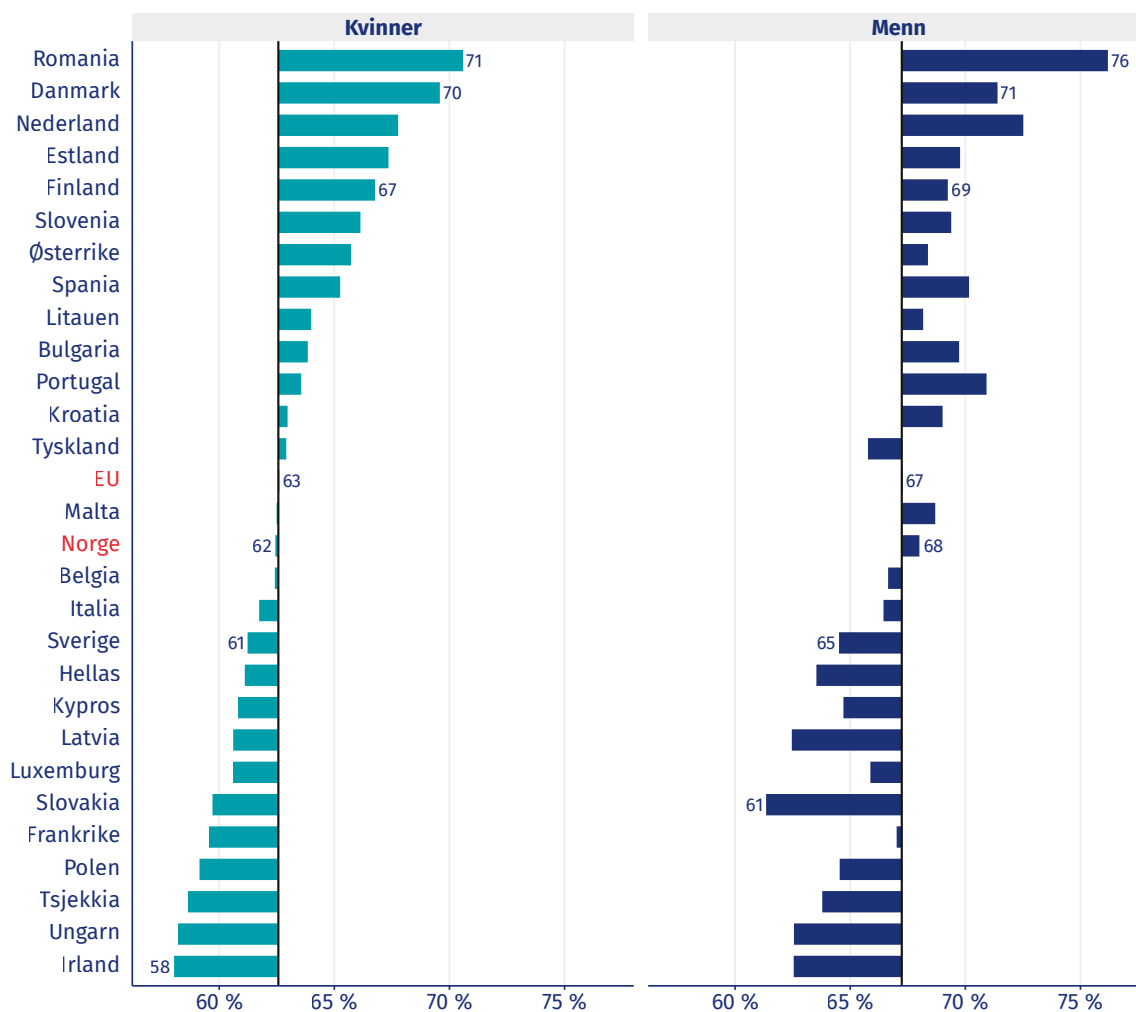
I løpet av de siste to ukene, hvor ofte har du følt deg

- Glad og i godt humør
- Rolig og avslappet
- Aktiv og energisk
- Opplagt og uthvilt når du våknet
- Som at ditt daglige liv har vært fylt av ting som interesserer deg

Hvert spørsmål skåres på en seksdelt skala, med alternativer fra «Ikke på noe tidspunkt» (null poeng) til «Hele tiden» (5 poeng). Summen av poeng multipliseres så med fire, slik at man til slutt får en skår rangert fra 0 til 100. Høyere skår indikerer altså høyere mentalt velvære. Nivåer under 50 indikerer lavt mentalt velvære og kan være en indikasjon på depresjon.

Gjennomsnittsskåren i EU er 65. I samtlige land er skåren høyere blant menn enn blant kvinner, og gjennomsnittsskåren for henholdsvis menn og kvinner er 67 og 63. Figur 10-2 viser skåren for menn og kvinner i hvert enkelt land.

Figur 10-2 Gjennomsnittsskår for mentalt velvære for kvinner og menn, sortert synkende etter kvinner.



Norge ligger nær EU-gjennomsnittet, med verdier på henholdsvis 68 og 62 prosent for menn og kvinner. Best ut kommer Romania, Nederland og Danmark. Også Finland ligger relativt godt an, mens Sverige skårer noe lavere enn gjennomsnittet på denne indikatoren. Aller dårligst ut kommer Irland (kvinner) og Slovakia (menn).

I EU får om lag 22 prosent av de sysselsatte (19 % blant menn og 26 % blant kvinner) en skår som er lavere enn 50, noe som altså indikerer at man kan ha en depresjon. Dette er en økning på 5 prosentpoeng siden forrige undersøkelse, og økningen er størst blant kvinner. I Norge er andelen 20 prosent, noe som er dobbelt så høyt som i 2015. En mulig årsak til denne store forskjellen er at den siste undersøkelsen ble gjennomført midt under koronapandemien.

10.1 Selvrapporterte helseplager

I EWCTS stilles det spørsmål om flere ulike helseplager, men respondentene blir ikke bedt om å ta stilling til om helseplagene er arbeidsrelaterte. Her skiller dermed EWCTS seg fra LKU-A, der respondentene får spørsmål om de antar at helseplagene helt eller delvis skyldes jobben.

Spørsmål stilt i EWCTS:

I løpet av de siste 12 månedene, har du hatt noen av de følgende helseproblemene?

- Vondt i ryggen
- Muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller øvre lemmer (armer, albuer, håndledd, hender etc.)
- Muskelsmerter i nedre lemmer (hofter, legg, knær, føtter, etc.)
- Hodepine, øyeplager
- Angst

Svaralternativene er ja eller nei.

Muskel- og skjelettplager

Muskel- og skjelettplager er den vanligste årsaken til arbeidsuførhet, både midlertidig og langvarig. Slike plager er en fellesbetegnelse på smerter, ubehag eller nedsatt funksjon i knokler, ledd, muskler, sener eller nerver. De fleste mennesker opplever muskel- og skjelettplager fra tid til annen. Årsakene til langvarige smerter i muskel- og skjelettsystemet er ofte sammensatte. I arbeidssammenheng er det påvist at både mekaniske og psykososiale forhold har betydning for omfanget og intensiteten av disse plagene.

Tabell 10-1 Prosentandel som oppgir ulike muskel- og skjelettplager. Klammer angir minste og største andel blant landene i EU.

| | Vondt i ryggen | Muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer | Muskelsmerter i beina |
|---------|----------------|---|-----------------------|
| EU | 54 % [39–70] | 57 % [45–74] | 35 % [25–51] |
| Norge | 48 % | 59 % | 30 % |
| Sverige | 44 % | 55 % | 29 % |
| Danmark | 41 % | 60 % | 28 % |
| Finland | 55 % | 74 % | 41 % |

Både i Norge og i EU er det smerter i skuldre, nakke og/eller armer som er den mest utbredte muskel- og skjelettplagen (se Tabell 10-1). Nær 60 prosent rapporterer om slike plager, både i Norge og i EU. Land med høy forekomst av minst to av disse plagene er Portugal, Spania, Latvia og Polen, mens land med lav forekomst av minst to av disse plagene er Slovenia, Sverige, Danmark, Tyskland og Nederland. Norge ligger, akkurat som i 2015, lavere enn EU-gjennomsnittet når det gjelder ryggsmarter og muskelsmerter i beina, men litt over når det gjelder muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer. Nivået av alle typer plager ligger generelt på et noe høyere nivå enn i 2015. For eksempel har forekomsten av ryggplager økt fra 43 til 54 prosent i EU og fra 40 til 48 prosent i Norge. Her må man imidlertid ta i betraktning den store omleggingen av metoden for datainnsamling i den siste undersøkelsen, noe som gjør at slike utviklingstrekk bør tolkes med varsomhet.

Tabell 10-2 Prosentandel som oppgir ulike muskel- og skjelettplager, etter kjønn og aldersgruppe, i Norge og EU.

| | | Vondt i ryggen | Muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer | Muskelsmerter i beina |
|-------|----------|----------------|---|-----------------------|
| EU | Menn | 50 % | 50 % | 34 % |
| | Kvinner | 59 % | 65 % | 37 % |
| | 16–24 år | 49 % | 52 % | 30 % |
| | 25–34 år | 54 % | 55 % | 32 % |
| | 35–44 år | 55 % | 58 % | 34 % |
| | 45–55 år | 58 % | 60 % | 38 % |
| | 56+ år | 50 % | 54 % | 37 % |
| Norge | Menn | 44 % | 52 % | 27 % |
| | Kvinner | 53 % | 67 % | 33 % |
| | 16–24 år | 51 % | 52 % | 26 % |
| | 25–34 år | 53 % | 61 % | 24 % |
| | 35–44 år | 53 % | 68 % | 34 % |
| | 45–55 år | 44 % | 55 % | 29 % |
| | 56+ år | 41 % | 57 % | 34 % |

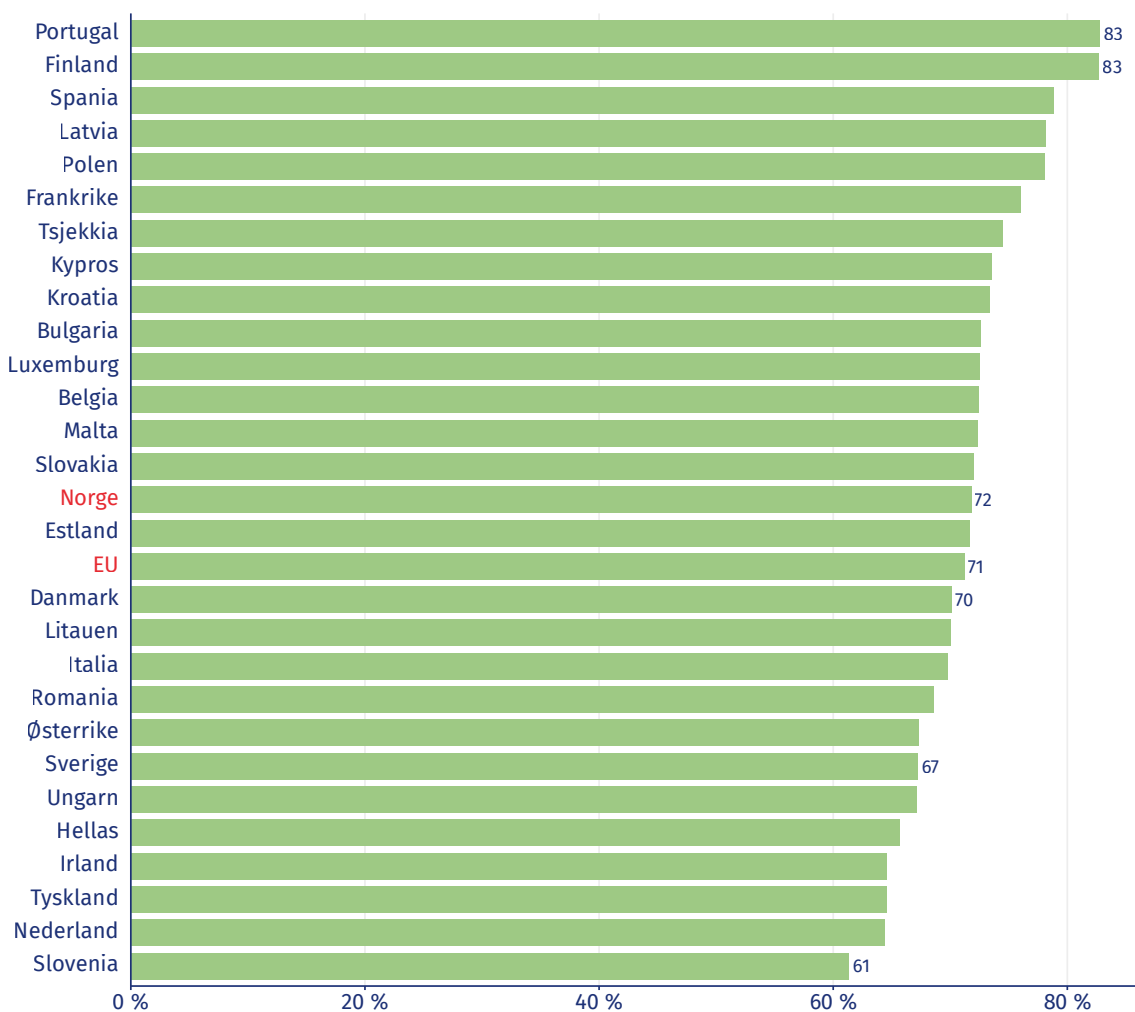
Disse plagene forekommer generelt hyppigere blant kvinner enn blant menn. De har også til en viss grad en tendens til å øke med alderen (se Tabell 10-2). Imidlertid er forekomsten typisk høyest i aldersgruppen 45–55 år (i EU) eller 35–44 år (i Norge). Blant de eldste sysselsatte går forekomsten litt ned igjen for de fleste typer plager. Dette kan være en seleksjonseffekt, idet det gjerne er de friskeste arbeiderne som står lengst i jobb.

Data fra LKU-A 2019 bekrefter i hovedsak funnene i EWCTS, hvis vi ser bort fra informasjonen om hvorvidt forekomsten av plager er relatert til arbeidet eller ikke (informasjon om dette mangler som nevnt i EWCTS). Også i LKU-A rapporterer kvinner om en tydelig høyere forekomst av muskel- og skjelettplager enn menn, og forskjellen er størst når det gjelder nakke- eller skuldresmerter. Også i LKU-A er hovedtendensen at muskel- og skjelettplager øker med alderen, unntatt ryggsmertor, hvor alderseffekten er liten (51). Tallene i LKU-A bekrefter også at den hyppigst rapporterte muskel- og

skjelettplagen blant norske sysselsatte er smerter og plager i skuldre og nakke, etterfulgt av ryggsmertor og smerter i beina. Spørsmålene som stilles om denne typen plager, er imidlertid ikke direkte sammenliknbare med spørsmålene som stilles i LKU-A, så vi kan ikke uten videre sammenlikne prosentandelene i de to undersøkelsene.

Det er også laget et samlemål på muskel- og skjelettplager, en indeks som angir andelen som i løpet av det siste året har hatt minst én muskel- og skjelettplage (se Figur 10-3). Norge ligger her svært nær EU-gjennomsnittet, med en andel på 72 prosent. Høyest andel finner vi i Portugal og Finland, med 83 prosent. Danmark og Sverige har litt lavere forekomst enn gjennomsnittet, og aller lavest er forekomsten i Slovenia, med 61 prosent. Forekomsten i Norge har gått litt ned siden forrige undersøkelse (fra 74 % til 72 %), mens EU-gjennomsnittet har gått opp fra 65 prosent til 71 prosent.

Figur 10-3 Prosentandel som oppgir minst én muskel- og skjelettplage siste år.



Hodepine/øyeplager

Hodepine er en annen utbredt helseplage i befolkningen, og flere arbeidsrelaterte faktorer kan være assosiert med økt forekomst av hodepine. I EWCTS blir de sysselsatte spurt om de har hatt hodepine eller øyeplager i løpet av det siste året. Om lag halvparten av alle i EU rapporterer om slike plager, litt flere enn i Norge, hvor andelen er 46 prosent. Størst er andelen i Polen og Portugal, mens forekomsten er lavest i Irland og Nederland. Forekomsten i Danmark er omtrent som i Norge, mens Sverige og Finland ligger noe over gjennomsnittet.

Tabell 10-3 Prosentandel som oppgir hodepine/øyeplager. Klammer angir minste og største andel blant landene i EU.

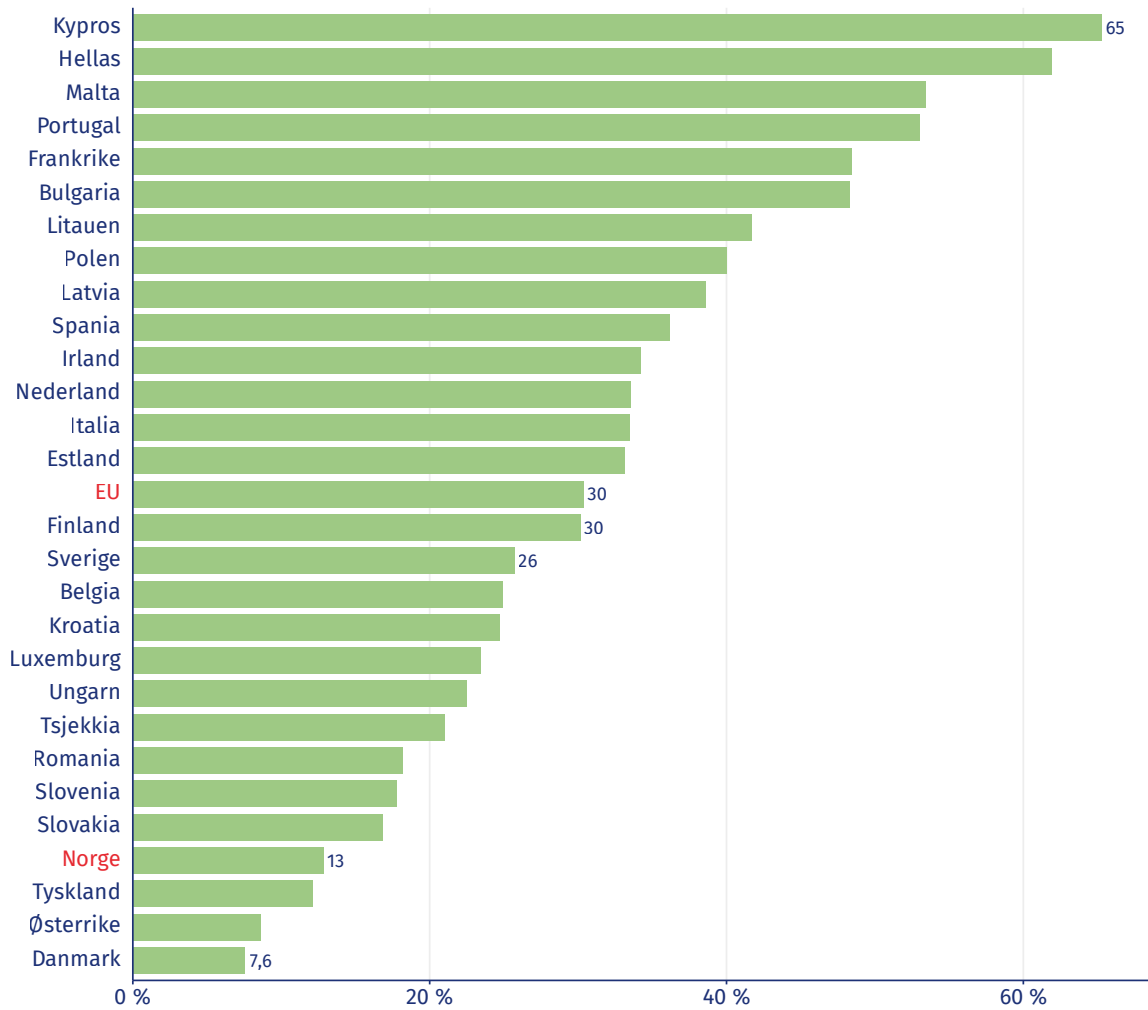
| | Hodepine eller øyeplager |
|---------|--------------------------|
| EU | 51 % [39–66] |
| Norge | 46 % |
| Sverige | 56 % |
| Danmark | 46 % |
| Finland | 60 % |

Angst

Mental helse kan i vid forstand defineres som en persons evne til å mestre tanker, følelser og adferd, tilpasse seg endringer og håndtere motgang. Psykiske lidelser eller plager har ofte ulik grad av symptombelastninger, for eksempel grader av angst, depresjon og søvnevansker. Psykiske lidelser kan ha sammenheng med nedarvet sårbarhet, akutte kriser, oppvekst, sosiale forhold og situasjonen på arbeidsplassen. Flere av disse faktorene opptrer gjerne samtidig hos personer med høy risiko, og det gjør det vanskelig å påvise de uavhengige effektene av de enkelte faktorene. På jobb er det særlig psykososiale og organisatoriske forhold man regner med har betydning for den psykiske helsen (1).

Spørsmålene om psykiske helseplager er noe redusert i EWCTS sammenliknet med forrige undersøkelse, som ble gjennomført i 2015. I denne undersøkelsen er det, i tillegg til spørsmålene om mentalt velvære (se Figur 10-2) og mental utmattethet (se Figur 10-6), bare ett spørsmål om man har opplevd angst i løpet av de siste 12 månedene. Her er det store forskjeller mellom landene (se Figur 10-4). Høyest forekomst har Kypros, Hellas, Malta og Portugal, med andeler på over 50 prosent. Gjennomsnittet for EU er 30 prosent, mens forekomsten i Norge er 13 prosent. Østerrike og Danmark ligger lavere enn 10 prosent. Finland og Sverige har en forekomst nær EU-gjennomsnittet. Også forrige gang var det stor variasjon mellom landene på dette spørsmålet, men med mange av de samme landene i topp og bunn. Det ble da anført at det er nærliggende å tro at det ikke er reelt med så store forskjeller. Her kan oversettelser og ulike kulturelle forhold spille en betydelig rolle.

Figur 10-4 Prosentandel som oppgir angst siste 12 måneder.



Fysisk utmattethet

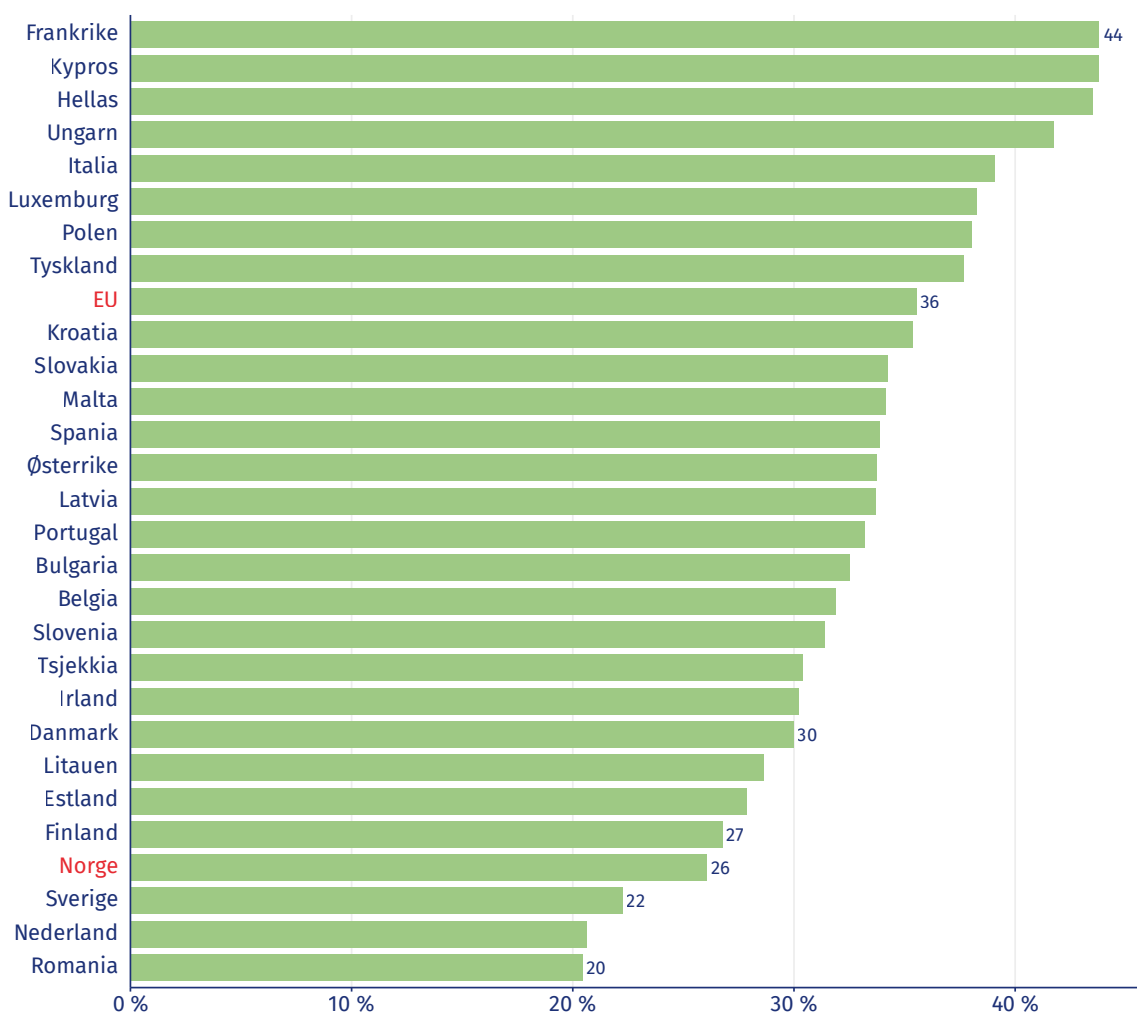
Spørsmål stilt i EWCTS:

Hvor ofte kjenner du deg fysisk utslitt/utmattet på slutten av arbeidsdagen?

Svaralternativene er aldri, sjelden, av og til, ofte og alltid. Alternativene ofte og alltid er slått sammen og kategorisert som «fysisk utmattet på slutten av arbeidsdagen».

Av Figur 10-5 går det fram at 26 prosent av de spurte i Norge kategoriseres som fysisk utmattet. Dette er en av de laveste andelenene i Europa. Gjennomsnittet for EU er 36 prosent. Forekomsten er høyest i Frankrike, Kypros og Hellas, med 44 prosent, mens Sverige, Nederland og Romania har lavest forekomst, med i overkant av 20 prosent. Også Danmark og Finland ligger lavere enn EU-gjennomsnittet.

Figur 10-5 Prosentandel som oppgir at de ofte eller alltid kjenner seg fysisk utslitt/utmattet på slutten av arbeidsdagen.



Mental utmattethet

Det er vanlig at friske personer har perioder eller dager der de opplever at de er emosjonelt eller psykisk utmattet etter jobb. Forskning på data fra LKU-A viser at særlig det å ha en stor arbeidsmengde på jobb, men også det å ha en stor arbeidsmengde utenfor arbeidstid og lite tid til å hente seg inn igjen, er forbundet med psykisk utmattelse (52). Emosjonell utmattelse er en sentral komponent i det som forskningslitteraturen definerer som jobbrelatert utbrenthet.

Spørsmål stilt i EWCTS:

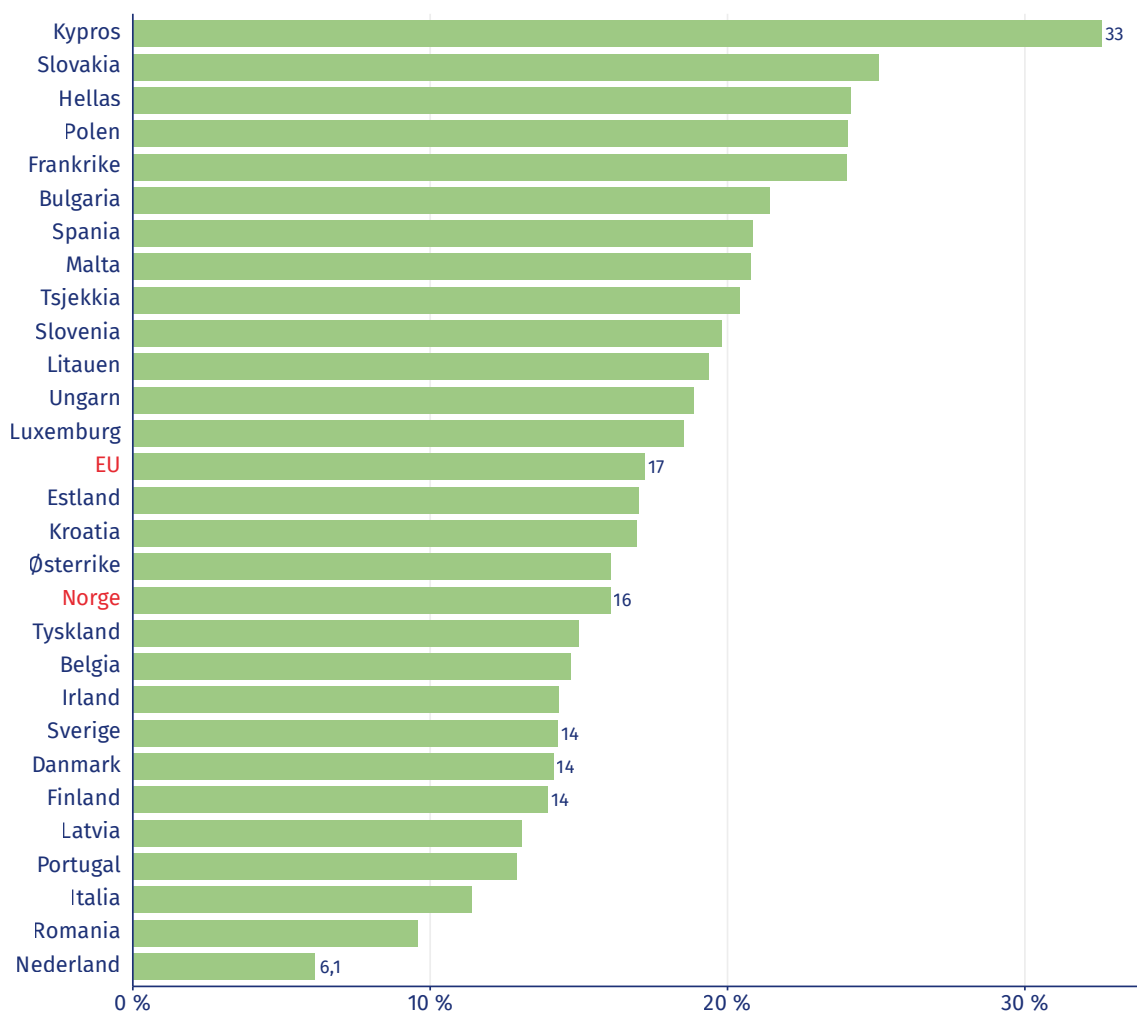
Hvor ofte blir du mentalt utmattet av jobben din?

Svaralternativene er aldri, sjelden, av og til, ofte og alltid. Alternativene ofte og alltid er slått sammen og kategorisert som «mentalt utmattet».

Av Figur 10-6 går det fram at 17 prosent av de spurte i EU kategoriseres som mentalt utmattet. Andelen i Norge er marginalt lavere (16 %). Forekomst er høyest i Kypros og Slovakia, hvor minst én av fire er mentalt utmattet, og lavest i Romania og Nederland, med andeler på 10 prosent eller lavere. Sverige, Danmark og Finland har alle en lavere forekomst enn Norge, med en forekomst på rundt 14 prosent.

Et liknende spørsmål er stilt i LKU-A 2019. Her oppgir 22 prosent at de føler seg psykisk utmattet etter arbeid (1). Tallene er imidlertid ikke helt sammenliknbare, da svaralternativene ikke er like.

Figur 10-6 Prosentandel som oppgir at de ofte eller alltid blir mentalt utmattet av jobben sin.



Kroniske plager

Flere av helsespørsmålene fra forrige EWCS er fjernet i den siste undersøkelsen. Det gjelder blant annet spørsmålene om hørselsproblemer, hudproblemer, skader og sykefravær. Det har imidlertid kommet inn et spørsmål om kroniske plager.

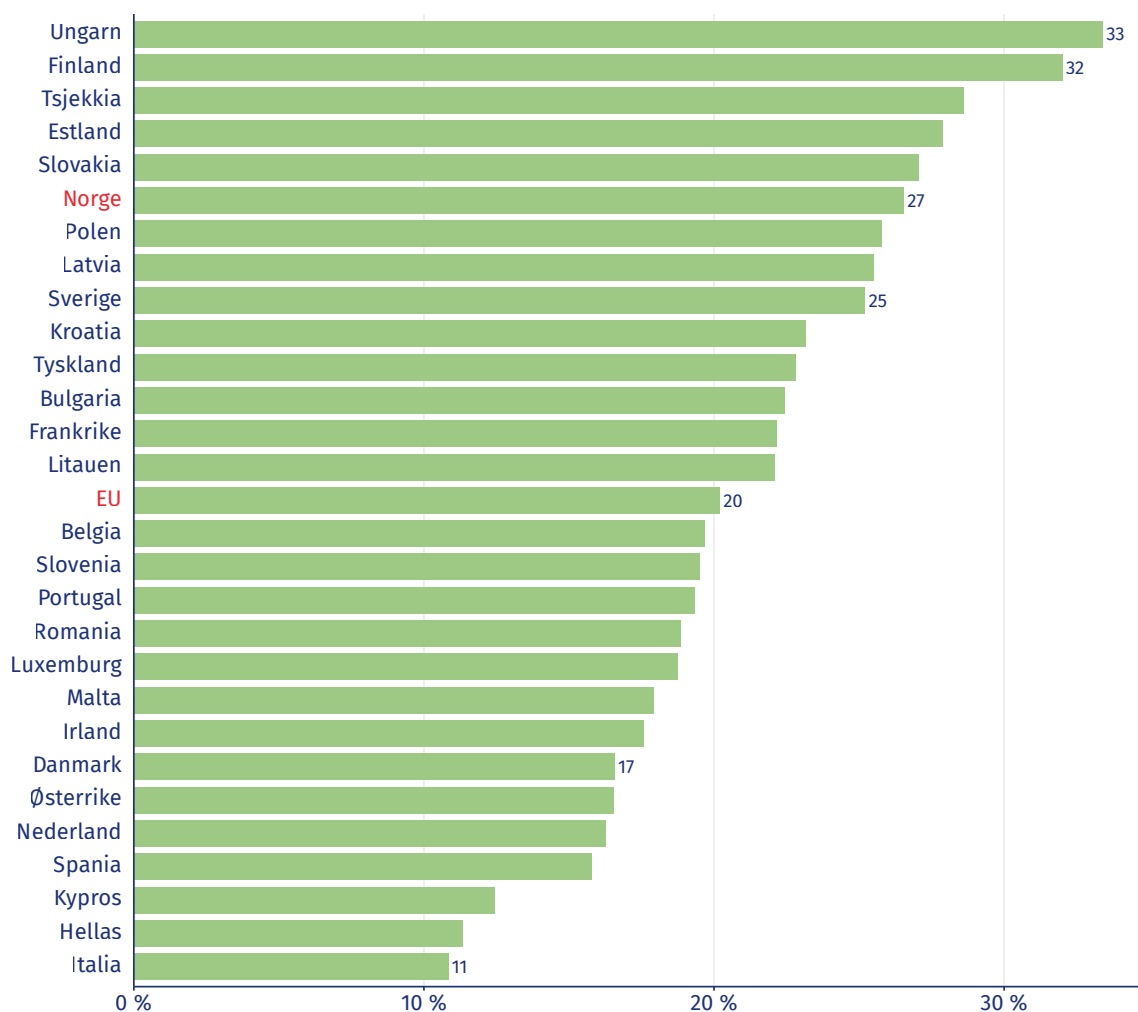
Spørsmål stilt i EWCTS:

Har du sykdommer eller helseproblemer som har vart, eller forventes å vare, i mer enn 6 måneder?

Svaralternativer er ja eller nei.

I Norge svarer 27 prosent av de sysselsatte ja på dette spørsmålet, mot 20 prosent i EU (se Figur 10-7). Dette kan tolkes som en indikator på et mer inkluderende arbeidsliv, altså at flere med redusert funksjonsevne er i arbeid. Høyest er andelen i Ungarn og Finland, mens det er Hellas og Italia som har lavest forekomst. Andelen i Sverige er litt lavere enn i Norge, mens Danmark har en forekomst som er litt lavere enn EU-gjennomsnittet.

Figur 10-7 Prosentandel som oppgir helseproblemer som har vart, eller forventes å vare, i mer enn 6 måneder.



Det er flere kvinner enn menn som rapporterer om kronisk sykdom eller helseproblemer (Tabell 10-4). Dette er tilfelle både i Norge og i EU. I EU øker forekomsten jevnt med økende alder, mens det i Norge ikke er en like klar sammenheng mellom alder og kronisk sykdom.

Tabell 10-4 Prosentandel som oppgir kronisk sykdom eller helseproblem, etter kjønn og aldersgruppe.

| | | Kronisk sykdom eller helseproblem |
|-------|----------|-----------------------------------|
| EU | Menn | 18 % |
| | Kvinner | 22 % |
| | 16–24 år | 13 % |
| | 25–34 år | 15 % |
| | 35–44 år | 18 % |
| | 45–55 år | 24 % |
| | 56+ år | 27 % |
| Norge | Menn | 22 % |
| | Kvinner | 31 % |
| | 16–24 år | 20 % |
| | 25–34 år | 29 % |
| | 35–44 år | 22 % |
| | 45–55 år | 31 % |
| | 56+ år | 28 % |

Sykenærvær

Med sykenærvær menes at den sysselsatte går på jobb til tross for at vedkommende av helsemessige årsaker ikke burde ha gjort det. Det er mange årsaker til at noen mener at de er friske nok til å gå på jobb. I tillegg til individuelle faktorer som holdninger, motivasjon, trivsel, tilhørighet og selvsagt typen helseproblem vil rent økonomiske faktorer som sykelønnsordninger kunne ha betydning for forekomsten av sykenærvær i de enkelte land.

Spørsmål stilt i EWCTS:

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

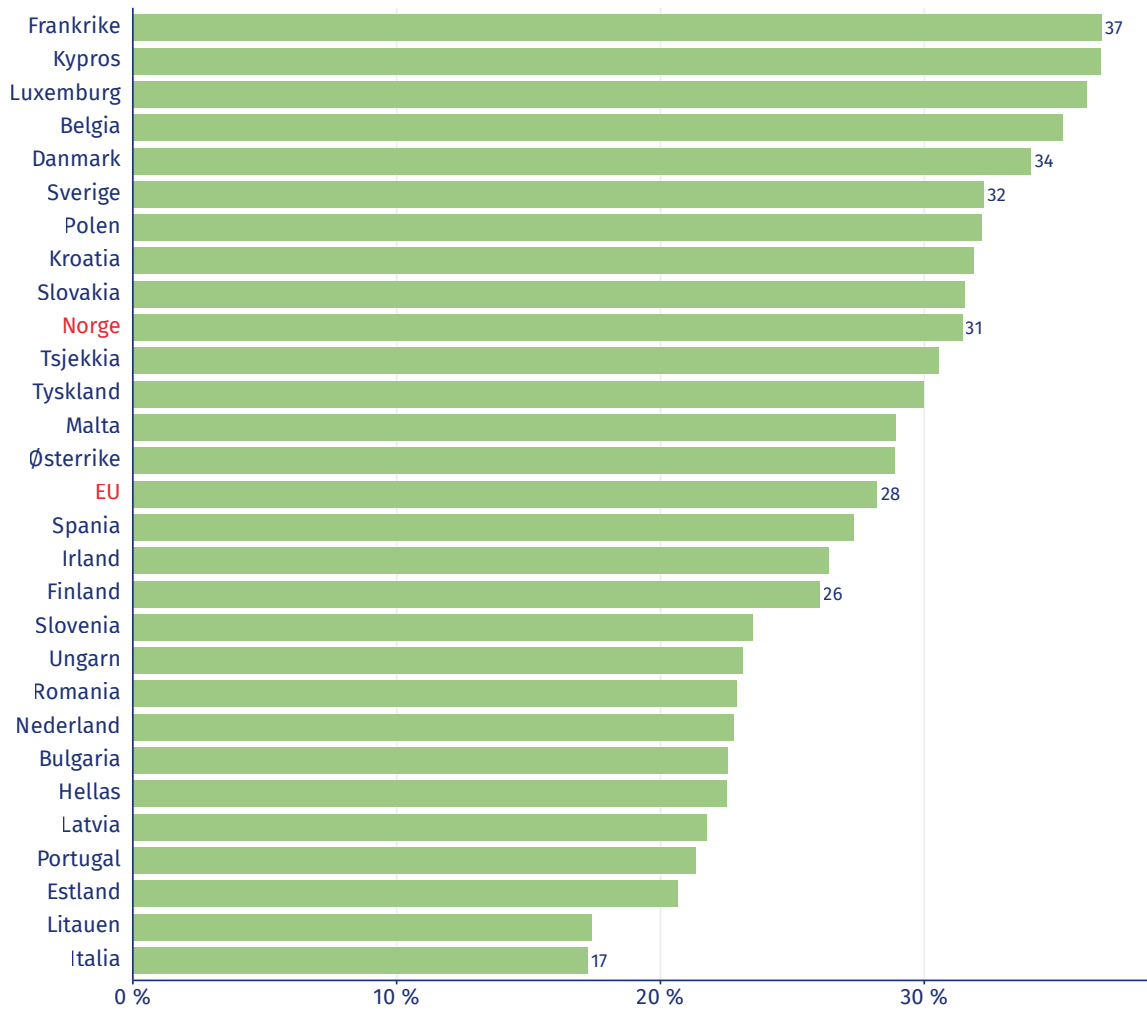
Svaralternativer er ja eller nei.

Pandemien kan ha påvirket holdningene til sykenærvær og til hvor akseptabelt det er å gå på jobb når man ikke er helt frisk. Dette skyldes blant annet økt oppmerksomhet omkring risikoen for å pådra seg smittsomme sykdommer på jobb (53). Pandemien kan også ha påvirket sykenærveret på ulik måte i forskjellige næringer. For de gruppene som har mulighet til å ha hjemmekontor, kan sykenærveret ha økt. Forskning har vist at disse gruppene har økt tilbøyelighet til å arbeide når de ikke er helt friske, fordi de slipper reiseveien, og fordi det ikke er noen risiko for å smitte andre på hjemmekontoret (54). Sykenærveret kan ha gått ned for dem som er nødt til å jobbe på selve arbeidsplassen, da det i perioder har vært anbefalinger og reguleringer med hensyn til om man bør dra på jobb med for eksempel lette luftveissymptomer.

Som vist i Figur 10-8 er det i EU 28 prosent som oppgir at de i løpet av de siste tolv månedene har jobbet mens de har vært syke. Den aller høyeste andelen har Frankrike og Kypros, med 37 prosent. Også Norge ligger over gjennomsnittet, med en andel på 31 prosent. Sverige og Danmark ligger litt høyere enn Norge, med henholdsvis 32 prosent og 34 prosent. Andelen er lavest i Litauen og Italia, med 17 prosent. Gjennomgående er sykenærveret noe lavere enn i 2015. Dette tyder på at en mulig økning i sykenærveret under pandemien som følge av økt bruk av hjemmekontor, har blitt mer enn oppveid av den motsatte effekten, altså redusert sykenærvær blant dem som ikke har anledning til å jobbe på hjemmekontor.

Både i Norge og i EU er det flere kvinner enn menn som har jobbet mens de har vært syke. Blant norske menn er forekomsten høyest i aldersgruppen 35–44 år, og den er lavere både blant yngre og blant eldre. Det samme er tilfelle både for kvinner og menn i EU. Blant norske kvinner er aldersprofilen noe mer ujevn, med høyest forekomst i aldersgruppen 45–55 år og lavest forekomst i aldersgruppen over 55 år.

Figur 10-8 Prosentandel som i løpet av de siste 12 månedene har jobbet selv om de har vært syke.



10.2 Helseeffekter – en samlet vurdering

Avslutningsvis ønsker vi å oppsummere dette kapitlet ved å se om landene som oppgir høy eksponering for risikofaktorer, også oppgir høy forekomst av helseplager, og om det er et rimelig samsvar mellom arbeidsmiljøfaktorene som de sysselsatte eksponeres for og de helseplagene som blir rapportert. Det er imidlertid viktig å minne om at dataene som blir presentert her, ikke er egnet til å si noe om direkte sammenhenger eller årsakssammenhenger mellom disse arbeidsmiljøfaktorene og helseplagene som måles. For å vurdere årsakssammenhenger bør målene på eksponering og målene på helseplager samles inn fra uavhengige kilder og på forskjellige tidspunkt, fordi belastende miljøfaktorer og kroppslige eller psykiske plager gjensidig kan påvirke måten vi rapporterer om disse forholdene på.

Flere nordeuropeiske land, deriblant Norge, kommer generelt sett godt ut på mange eksponeringsforhold. Jevnt over opplever sysselsatte i disse landene i mindre grad å være eksponert for kjemiske, fysiske og mekaniske risikofaktorer enn sysselsatte i andre land i EU. Norge er imidlertid det landet med høyest andel sysselsatte som løfter mennesker i jobben, og vi har også relativt høy forekomst av løfting eller flytting av tunge ting. En mulig konsekvens av slik mekanisk eksponering i arbeidsmiljøet er muskel- og skjelettplager, og Norge har høyere forekomst av muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer enn gjennomsnittet i EU.

Muskelsmerter i skuldre og nakke kan oppstå eller bli forverret av mekaniske risikofaktorer i arbeidet, men kan også være en effekt av et dårlig psykososialt arbeidsmiljø.

Sammenliknet med resten av Europa kommer imidlertid norske sysselsatte generelt sett godt ut når det gjelder de fleste psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold. For eksempel er det en høy andel jobber i Norge som kjenetegnes av høye krav og høy grad av selvbestemmelse, som anses som gunstig for både produktivitet, helse og velvære. Imidlertid har norske sysselsatte en relativt høy forekomst av uønsket seksuell oppmerksomhet, mobbing, trakassering og fysisk vold.

Når det gjelder mental helse kommer norske sysselsatte relativt godt ut. Vi er blant landene med lavest forekomst av selvrapportert angst. Det er også litt færre enn gjennomsnittet i EU som rapporterer om mental utmattethet etter jobben, og vi har litt høyere mentalt velvære enn hva tilfelle er i EU. For de to sistnevnte indikatorene er imidlertid forskjellene mellom Norge og EU små. Norge er også blant de landene hvor lavest andel sysselsatte oppgir at egen helse eller sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet. Dette harmonerer bra med at eksponeringen for de fleste kjente risikofaktorer i arbeidsmiljøet er relativt lav.

Næringsstruktur har stor betydning for eksponeringsforholdene i de ulike landene, og vi ser at flere østeuropeiske land, hvor tradisjonell industri fortsatt er utbredt, rapporterer høy forekomst av kjemisk, fysisk og mekanisk eksponering. Dette er også tilfelle for Frankrike, Hellas og Spania, og til dels også Finland. Flere av disse landene har også høy forekomst av helseplager som hodepine og muskel- og skjelettplager, men også mentale helseplager. Sistnevnte helseplager kan også oppstå som følge av et dårlig psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. I flere østeuropeiske land opplever også de sysselsatte i høy grad at egen helse eller sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet.

Litteraturliste

1. STAMI. Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt; 2021 årgang 22, nr. 4
2. Eurofound. Working conditions in the time of COVID[1]9: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series [Internett]. Luxembourg 2022 [hentet 20.03.2023]. Tilgjengelig fra: [https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of\[1\]covid-19-implications-for-the-future](https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of[1]covid-19-implications-for-the-future).
3. OECD. OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment. Paris; 2017.
4. Ando S, Balakrishnan R, Gruss B, Hallaert J, Jirasavetakul L, Kirabaeva K, et al. European labor markets and the Covid-19 pandemic: fallout and the path ahead. Washington, DC: International Monetary Fund; 2022.
5. Causa O, Abendschein M, Luu N, Soldani E, Soriolo C. The Post-Covid-19 Rise in Labour Shortages. Paris: OECD; 2022.
6. Wagstaff AS, Lie J-AS. Shift and night work and long working hours - a systematic review of safety implications. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2011;37(3):173-85.
7. Sterud T, Tynes T. Work-related psychosocial and mechanical risk factors for low back pain: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Occup Environ Med*. 2013;70(5):296-302.
8. Sterud T, Johannessen HA, Tynes T. Work-related psychosocial and mechanical risk factors for neck/shoulder pain: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Int Arch Occup Environ Health*. 2014;87(5):471-81.
9. Lang J, Ochsmann E, Kraus T, Lang JW. Psychosocial work stressors as antecedents of musculoskeletal problems: a systematic review and meta-analysis of stability-adjusted longitudinal studies. *Soc Sci Med*. 2012;75(7):1163-74.
10. Hauke A, Flintrop J, Brun E, Rugulies R. The impact of work-related psychosocial stressors on the onset of musculoskeletal disorders in specific body regions: A review and meta-analysis of 54 longitudinal studies. *Work & Stress*. 2011;25(3):243-56.
11. Harvey SB, Modini M, Joyce S, Milligan-Saville JS, Tan L, Mykletun A, et al. Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occup Environ Med*. 2017;74(4):301-10.
12. Sultan-Taïeb H, Villeneuve T, Chastang JF, Niedhammer I. Burden of cardiovascular diseases and depression attributable to psychosocial work exposures in 28 European countries. *Eur J Public Health*. 2022;32(4):586-92.
13. Knardahl S, Sterud T, Nielsen MB, Nordby K. Arbeidsplassen og sykefravær : arbeidsforhold av betydning for sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning*. 2016;14(2):179-99.
14. Duchaine CS, Aubé K, Gilbert-Ouimet M, Vézina M, Ndjaboué R, Massamba V, et al. Psychosocial Stressors at Work and the Risk of Sickness Absence Due to a Diagnosed Mental Disorder: A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA Psychiatry*. 2020;77(8):842-51.
15. Fishta A, Backé EM. Psychosocial stress at work and cardiovascular diseases: an overview of systematic reviews. *Int Arch Occup Environ Health*. 2015;88(8):997-1014.
16. Theorell T, Hammarström A, Aronsson G, Träskman Bendz L, Grape T, Hogstedt C, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*. 2015;15:738.
17. Squires JE, Hoben M, Linklater S, Carleton HL, Graham N, Estabrooks CA. Job Satisfaction among Care Aides in Residential Long-Term Care: A Systematic Review of Contributing Factors, Both Individual and Organizational. *Nurs Res Pract*. 2015;2015:157924.
18. Karasek RA, Theorell T. *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books; 1990.
19. STAMI. Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenligning. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt; 2012. Report No.: ISSN Nr. 1502-0932.
20. STAMI. Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenligning. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt; 2017. Report No.: ISSN nr. 1502-0932.
21. STAMI. Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenlikning. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt; 2007.

22. Indregard A-MR, Knardahl S, Nielsen MB. Emotional dissonance and sickness absence: a prospective study of employees working with clients. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2017;90(1):83-92.
23. Indregard A-MR, Ulleberg P, Knardahl S, Nielsen MB. Emotional Dissonance and Sickness Absence Among Employees Working With Customers and Clients: A Moderated Mediation Model via Exhaustion and Human Resource Primacy. *Frontiers in Psychology*. 2018;9.
24. Johannessen HA, Tynes T, Sterud T. Effects of occupational role conflict and emotional demands on subsequent psychological distress: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *J Occup Environ Med*. 2013;55(6):605-13.
25. Aagestad C, Johannessen HA, Tynes T, Gravseth HM, Sterud T. Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. *J Occup Environ Med*. 2014;56(8):787-93.
26. van der Molen HF, Nieuwenhuijsen K, Frings-Dresen MHW, de Groene G. Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*. 2020;10(7):e034849.
27. Jahoda M. *Employment and unemployment: A social psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press; 1982.
28. Aronsson G, Theorell T, Grape T, Hammarström A, Hogstedt C, Marteinsdottir I, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*. 2017;17(1):264.
29. Linton SJ, Kecklund G, Franklin KA, Leissner LC, Sivertsen B, Lindberg E, et al. The effect of the work environment on future sleep disturbances: a systematic review. *Sleep Med Rev*. 2015;23:10-9.
30. Kuoppala J, Lamminpää A, Liira J, Vainio H. Leadership, job well-being, and health effects--a systematic review and a meta-analysis. *J Occup Environ Med*. 2008;50(8):904-15.
31. Nielsen MB, Bjørkelo B, Notelaers G, Einarsen S. Sexual Harassment: Prevalence, Outcomes, and Gender Differences Assessed by Three Different Estimation Methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*. 2010;19(3):252-74.
32. Willness CRS, Piers Lee, Kibeom. A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*. 2007;60(1):127-62.
33. Nielsen MB, Einarsen S. Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*. 2012;26(4):309-32.
34. Rudkjoebing LA, Bungum AB, Flachs EM, Eller NH, Borritz M, Aust B, et al. Work-related exposure to violence or threats and risk of mental disorders and symptoms: a systematic review and meta-analysis. *Scand J Work Environ Health*. 2020;46(4):339-49.
35. Sterud T, Degerud E, Skare Ø, Hanvold TN, Christensen JO. Adverse social behaviour at the workplace and subsequent physician certified sick leave: a three-wave prospective study of the general working population in Norway. *Occup Environ Med*. 2021.
36. Fong CJ, Patall EA, Vasquez AC, Stautberg S. A Meta-Analysis of Negative Feedback on Intrinsic Motivation. *Educational Psychology Review*. 2019;31(1):121-62.
37. Finne LB, Christensen JO, Knardahl S. Psychological and social work factors as predictors of mental distress: a prospective study. *PLoS One*. 2014;9(7):e102514.
38. Sterud T, Johannessen HA. Do work-related mechanical and psychosocial factors contribute to the social gradient in long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. *Scand J Public Health*. 2014;42(3):329-34.
39. Christensen JO, Knardahl S. Work and back pain: a prospective study of psychological, social and mechanical predictors of back pain severity. *Eur J Pain*. 2012;16(6):921-33.
40. Villotti P, Gagnano A, Larivière C, Negrini A, Dionne CE, Corbière M. Tools Appraisal of Organizational Factors Associated with Return-to-Work in Workers on Sick Leave Due to Musculoskeletal and Common Mental Disorders: A Systematic Search and Review. *J Occup Rehabil*. 2021;31(1):7-25.
41. Sterud T. Nedbemanning og omorganiseringer blant norske yrkesaktive - har informasjon og medvirkning betydning for helse og trivsel? *Søkelys på arbeidslivet*. 2009;26(1):59-73.
42. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol*. 1996;1(1):27-41.

43. Rugulies R, Aust B, Madsen IE. Effort-reward imbalance at work and risk of depressive disorders. A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Scand J Work Environ Health*. 2017;43(4):294-306.
44. Knardahl S, Johannessen HA, Sterud T, Harma M, Rugulies R, Seitsamo J, et al. The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. *BMC Public Health*. 2017;17(1):176.
45. Siegrist J, Li J, Montano D. Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire. Germany: Duesseldorf University. 2014:1-13.
46. Siegrist J, Li J. Associations of extrinsic and intrinsic components of work stress with health: a systematic review of evidence on the effort-reward imbalance model. *International journal of environmental research and public health*. 2016;13(4):432.
47. Sverke M, Hellgren J, Näswall K. No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*. 2002;7(3):242.
48. Ronnblad T, Gronholm E, Jonsson J, Koranyi I, Orellana C, Kreshpaj B, et al. Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scand J Work Environ Health*. 2019;45(5):429-43.
49. Virtanen M, Nyberg ST, Batty GD, Jokela M, Heikkila K, Fransson EI, et al. Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *BMJ*. 2013;347:f4746.
50. Ferrie JE. Is job insecurity harmful to health? *J R Soc Med*. 2001;94(2):71-6.
51. STAMI. Ryggsmerter [Internett]. Oslo: STAMI, 2023 [hentet 24. mai 2023]. Tilgjengelig fra: <https://noa.stami.no/helse-og-fravaer/muskel-og-skjelettsmerter/ryggsmerter/>
52. Cropley M, Rydstedt LW, Andersen D. Recovery from work: testing the effects of chronic internal and external workload on health and well-being. *J Epidemiol Community Health*. 2020;74(11):919-24.
53. Ruhle SA, Schmoll R. COVID-19, Telecommuting, and (Virtual) Sickness Presenteeism: Working From Home While Ill During a Pandemic. *Front Psychol*. 2021;12:734106.
54. Steidelmuller C, Meyer SC, Muller G. Home-Based Telework and Presenteeism Across Europe. *J Occup Environ Med*. 2020;62(12):998-1005.

