

# ARBEIDSMILJØET I NORGE OG EU

– EN SAMMENLIKNING

BASERT PÅ DATA FRA EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY

6te

EUROPEISKE  
ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSE



Denne rapporten er skrevet av  
Cecilie Aagestad  
Anne Mette Bjerkan  
Hans Magne Gravseth

Det redaksjonelle arbeidet ble avsluttet  
15. september 2017

Serie: STAMI-rapport  
Årgang 18, nr. 3 (2017)  
Dato: 15. september 2017

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø- og helse  
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)  
Postboks 8149 Dep  
0033 Oslo

ISSN nr. 1502-0932

# ARBEIDSMILJØET I NORGE OG EU

– EN SAMMENLIKNING

BASERT PÅ DATA FRA EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY

6te  
EUROPEISKE  
ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSE

# Forkortelser

## AKU

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

## EU

Den europeiske union

## EU-OSHA

European Agency for Safety and Health and Work, Det europeiske byrå for helse og sikkerhet på arbeidsplassen

## EUROFOUND

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Det europeiske institutt for forbedring av leve- og arbeidsvilkår

## EUROSTAT

Statistical Office of the European Communities, Det europeiske fellesskaps statistikkontor

## EWCS

European Working Conditions Survey, den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen

## LKU

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

## SSB

Statistisk sentralbyrå

## STAMI

Statens arbeidsmiljøinstitutt, det nasjonale forskningsinstituttet for arbeidsmiljø og -helse.

## LANDSKODER EU28

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

\* Nytt land siden forrige EWCS-undersøkelse

## KANDIDATLAND

AL	Albania
MK	Makedonia
ME	Montenegro
RS	Serbia
TR	Tyrkia

## EFTA-LAND

NO	Norge
CH	Sveits

# Innhold

<b>Forord</b> .....	7	Krav på jobben og muligheter til å styre egen arbeidshverdag .....	66
<b>Sammendrag</b> .....	9	Kvantitative krav .....	67
<b>1 Innledning</b> .....	18	Autonomi/selvbestemmelse i arbeidet .....	69
<b>2 Metode</b> .....	20	Krav og kontroll .....	71
Datainnsamling .....	20	Emosjonelle krav .....	72
Representativitet og generaliserbarhet .....	21	Rolleklarhet .....	74
Spørreskjemaet .....	22	Styrt i arbeidet .....	74
Oversettelse .....	22	Sosiale relasjoner på jobben .....	76
<b>3 Yrkesdeltakelse, kontraktsforhold og næringsfordeling</b> .....	24	Sosial støtte .....	76
Deltakelse i arbeidslivet .....	24	Vold, mobbing og seksuell trakassering .....	78
Kjønn og alder .....	25	<b>7 Mekanisk, fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø</b> .....	84
Midlertidig ansatte .....	26	Samlet eksponering .....	84
Arbeidskontrakt .....	26	Mekanisk (ergonomisk) arbeidsmiljø .....	86
Yrkesfordeling .....	27	Fysisk arbeidsmiljø .....	87
Næringsfordeling .....	28	Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø .....	88
Yrke, næring og kjønn .....	29	<b>8 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)</b> .....	92
Bedriftsstørrelse og selvstendig næringsdrivende .....	30	Helse og sikkerhet .....	92
<b>4 Endringer i arbeidsmiljøet i Norge sammenliknet med EU15 i perioden 2005–2015</b> .....	34	Bruk av verneutstyr .....	93
<b>5 Arbeidstid og balanse mellom arbeid og familie-/privatliv</b> .....	40	Ansattmedvirkning .....	94
Tid mellom arbeidsperioder .....	44	<b>9 Helse og arbeid</b> .....	98
Atypiske arbeidstider .....	45	Arbeidets betydning for helsen .....	98
Skiftarbeid .....	45	Selvrapportert helse .....	99
Lørdags- og søndagsarbeid .....	47	Selvrapporterte helseplager .....	101
Fleksibel arbeidstid .....	47	Sykefravær .....	105
Balanse mellom arbeid og familie-/privatliv .....	49	Sykenærvær .....	107
Balanse mellom arbeid og familie-/privatliv og arbeidstid i Norge .....	52	Helseeffekter –en samlet vurdering .....	109
<b>6 Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø</b> .....	54	<b>10 Jobbkvalitet</b> .....	112
Tilfredshet, tilhørighet og motivasjon .....	54	Arbeidssituasjon og jobbkvalitet .....	115
Organisatoriske endringer – jobbuisikkerhet og medvirkning .....	57	Positivt krevende arbeidssituasjon .....	115
Jobbusikkerhet .....	60	Komfortabel arbeidssituasjon .....	115
Medvirkning .....	61	Aktiv/manuell arbeidssituasjon .....	115
Faglige utviklingsmuligheter og kvalitative krav i arbeidet .....	62	Presset arbeidssituasjon .....	116
Opplæring .....	65	Belastende arbeidssituasjon .....	116
		Fordeling av jobbkvalitet i yrkespopulasjonen .....	116
		Jobbkvalitet og helse .....	119
		<b>Vedlegg</b> .....	121
		<b>Litteraturliste</b> .....	122



# Forord

Denne rapporten omtaler resultater fra den sjette Europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen *European Working Conditions Survey* (EWCS) i regi av European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (Eurofound), gjennomført i 2015. Formålet med undersøkelsen er å overvåke trender og endringer i arbeidsmiljøforholdene i Europa for på denne måten å gi beslutningstakere i EU en felles og samlet beskrivelse av hvordan yrkesaktive i ulike land opplever eget arbeidsmiljø. Temaer som dekkes er yrkesdeltakelse, kontraktsforhold og næringsfordeling, arbeidstid og arbeidstidsordninger, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, fysisk, kjemisk, biologisk og mekanisk arbeidsmiljø, samt arbeid og helse.

Undersøkelsen ble første gang gjennomført i 1991. Med finansiering fra Arbeids- og sosialdepartementet har Norge deltatt fra 2000 som en del av EØS-avtalen. STAMI har fra 2005 publisert en egen norsk rapport, hvor resultatene fra undersøkelsen presenteres for et norsk publikum. Årets rapport er den tredje i rekken. I 2015 deltok nesten 44 000 personer fra i alt 28 medlemsland, 5 kandidatland, Sveits og Norge. Det store utvalget gjør det mulig å gi en god beskrivelse av arbeidsforholdene i EU og å sammenlikne utvalgte arbeidsmiljøforhold mellom ulike sektorer og land i Europa. Den norske svarprosenten har økt siden forrige undersøkelse, og utvalget anses å være representativt for den norske yrkesbefolkningen.

Nytt i årets rapport er at vi, i tillegg til å gi en beskrivelse av arbeidsmiljøtilstanden i Norge sammenliknet med EU, har sett nærmere på sentrale faktorer i arbeidsmiljøet og i hvilken grad disse har endret seg i Norge i forhold til EU i perioden 2005-2015. I rapportens siste kapittel har vi aggregert dataene fra individ- til gruppenivå, og sammenstilt en rekke arbeidsmiljøfaktorer til fem ulike arbeidssituasjoner: «positivt krevende», «komfortabel», «aktiv/manuell», «presset» og «belastende» arbeidssituasjon. Disse arbeidssituasjonene reflekterer ulike nivåer av jobbkvalitet. Det å identifisere hvilken arbeidssituasjon som på et overordnet nivå kjennetegner arbeidsmiljøet til både norske og europeiske yrkesaktive og hvordan grupper av yrkesaktive plasserer seg i de ulike arbeidssituasjonene vil kunne gi et bidrag til å identifisere risikoutsatte grupper i både norsk og europeisk arbeidsliv.

Arbeidsforholdene i Norge er generelt gode sammenliknet med arbeidsforholdene i de fleste EU-land, men samtidig vet vi at det er utfordringer i noen yrkes- og næringsgrupper, hvor Norge kan bli bedre. Internasjonale sammenlikninger av arbeidsmiljøforhold er viktig for å kunne undersøke om det er forskjeller i arbeidsmiljøet mellom land og på den måten bidra til å stille spørsmål om hvorfor det er forskjeller og hva det betyr. Denne rapporten gir et godt bidrag i en slik sammenlikning. For en detaljert beskrivelse av arbeidsmiljøtilstanden i Norge bør resultatene i denne rapporten sees i sammenheng med den nasjonale rapporten *Faktabok om arbeidsmiljø og helse, status og utviklingstrekk i Norge* som gir en grundigere analyse av norske arbeidsmiljøforhold.

Takk til Cecilie Aagestad, Anne Mette Bjerkan og Hans Magne Gravseth, som har utarbeidet rapporten. Takk til Mathijn Wilkens ved Eurofound, for tilrettelegging av data.

September 2017,  
Berit Bakke  
Avdelingsdirektør  
STAMI





# Sammendrag

Formålet med den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS) er å overvåke status og trender i arbeidsforholdene, identifisere grupper med særlige arbeidsmiljøutfordringer og analysere ulike forhold i arbeidsmiljøet. Med bakgrunn i resultater fra den sjette EWCS-undersøkelsen konkluderer Eurofound at det på et overordnet nivå har vært en positiv utvikling i arbeidsmiljøet blant yrkesaktive i EU. Men det er fortsatt en rekke utfordringer, spesielt knyttet til arbeidsmiljøforhold blant spesifikke grupper av yrkesaktive i forhold til kjønn, alder og virksomhetsstørrelse. Det er også en opphoping av risikofaktorer i enkelte yrkes- og næringsgrupper.

I denne rapporten ser vi på likhetstrekk og forskjeller i arbeidsmiljø og -helse i Norge og EU. Hovedkonklusjonen er at arbeidsforholdene i Norge er gode, sammenliknet med EU, selv om det også i Norge er utfordringer i enkelte yrkes- og næringsgrupper. De fleste arbeidsmiljøforholdene som beskrives, viser at det er store likhetstrekk mellom Norge og de øvrige skandinaviske landene. I Europa for øvrig har særlig Nederland, men også Sveits, flere fellestrekk med Norge når det gjelder arbeidsmiljø, helse og trivsel på jobb.

Norge har deltatt i den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS) fire ganger, første gang i år 2000 og deretter hvert femte år. Fra 2005 har vi kvalitetssikrede data, og det betyr at vi har tre måletidspunkt, 2005, 2010 og 2015, hvor vi kan sammenlikne utvalgte faktorer i arbeidsmiljøet og hvordan disse har endret seg i Norge i forhold til EU15 og enkeltland i EU. Resultatene av tverrsnittsanalysene viser at andelen som i perioden 2005–2015 rapporterer at arbeidet involverer veldig stramme tidsfrister, har blitt redusert i Norge sammenliknet med EU15, men samtidig har andelen som oppgir at de opplever flere typer samtidige krav til arbeidsutførelsen, økt i Norge. Både i Norge og EU har det vært en positiv utvikling når det gjelder yrkesaktives innflytelse på egen arbeidshverdag (selvbestemmelse) og muligheter for faglig videreutvikling. I perioden 2005–2015 har det vært en signifikant reduksjon i kjemisk eksponering i Norge, mens reduksjonen i fysisk og mekanisk eksponering er mer uttalt i EU15 enn i Norge i denne perioden.

Yrkesaktive kvinner i Norge deler mange likhetstrekk med kvinner i EU når det gjelder arbeidsmiljøforhold; tilsvarende er det mange likhetstrekk mellom arbeidsmiljøet til yrkesaktive norske menn og arbeidsmiljøet til menn i EU. Det skyldes fortrinnsvis

at arbeidsmarkedet er kjønnsdelt. Kvinner og menn rapporterer ulike risikofaktorer, og disse er knyttet til det arbeidet de utfører, og det yrket de har.

Kvinner arbeider oftere i salgs-, service-, omsorgs- og kontoryrker, mens menn arbeider oftere som operatører, håndverkere og sjåfører og ledere. Det er imidlertid en jevnere kjønnsfordeling i akademiske yrker og i høyskoleyrker både i Norge og EU. Undersøkelsen viser at menn har lengre arbeidsdager, og at de oftere er selvstendig næringsdrivende. Kvinner jobber i langt større grad deltid.

Eurofound fremhever at de økonomiske nedgangstidene som oppstod i kjølvannet av den globale finanskrisen, og som førte til økende arbeidsledighet, særlig blant unge, fortsatt preger mange europeiske land. Unge arbeidstakere er også blant dem som i størst grad rapporterer jobbusikkerhet. Jobbusikkerhet, midlertidig arbeid, manglende arbeidskontrakt, høy intensitet i arbeidet i form av høyt arbeidstempo og lav selvbestemmelse er også mer utbredt i yrkesgrupper med lavere krav til utdanning. Det samme mønsteret finner vi også i Norge. Ser vi alle sysselsatte under ett i perioden 2010–2015, er det imidlertid ingen endring i andelen som opplever jobbusikkerhet (16 %) i EU28 og i Norge (11 %).

## Yrkesdeltakelse

Når arbeidsmiljøet overvåkes med formål om å måle faktorer som påvirker arbeidsmiljøet, vil det også være viktig å fange opp forhold som kan være konsekvenser av næringsstruktur og demografi. Gradvise endringer i næringsstruktur (hva man jobber med, og hvordan) og endringer i yrkesbefolkningens sammensetning vil kunne påvirke utviklingen i arbeidsmiljøet og dermed utfordringene de yrkesaktive i Europa står overfor. Et særtrekk for Norge er at forskjellen i yrkesdeltakelse mellom menn og kvinner er lavere enn i resten av Europa, og den har blitt atskillig mindre over tid.

- I Norge har vi høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet.
- De fleste norske arbeidstakere har arbeidskontrakt, og det er langt færre midlertidig ansatte i Norge sammenliknet med EU-gjennomsnittet.
- Yrkesaktive i Norge arbeider fortrinnsvis i mellomstore virksomheter, og Norge er blant de landene som har færrest selvstendig næringsdrivende.

- Sammenliknet med EU-gjennomsnittet er andelen som jobber i yrker som stiller krav til høyere utdanning, høy i Norge.
- I Norge er helse- og sosialtjenester den største næringen, vel 20 prosent er sysselsatt her. Ingen andre land har større andel enn dette.
- En høy andel kvinner i Norge (77 %) deltar i arbeidslivet, men andelen deltidsarbeidende blant disse er høy (36 %). I EU er andelen henholdsvis 64 prosent og 32 prosent.
- I Europa er 31 prosent av dem med en lederrolle kvinner, i Norge er tallet 24 prosent. Kvinnene leder i hovedsak kvinner både i Norge og EU.

## Arbeidstid – familie-/privatliv

Fleksibel og forutsigbar arbeidstid, kortere arbeidsuker og høy forekomst av deltidsarbeid, særlig blant kvinner, er karakteristiske trekk ved det norske arbeidsmarkedet. Alle disse faktorene er fordelaktige for balansen mellom jobb og familie-/privatliv. Om lag ni av ti norske yrkesaktive opplever god balanse mellom arbeid og familie-/privatliv. I EU opplever åtte av ti dette.

- I Norge og EU er den ukentlige arbeidstiden redusert i løpet av de siste 25 årene, samtidig som andelen deltidsarbeidende har økt.
- Lange arbeidsuker (48 timer eller mer) er langt mindre utbredt i Norge (8 %) enn i EU (15 %). Andelen europeiske menn som arbeider mer enn 48 timer i uken, er generelt sett høyere enn andelen kvinner både i Norge og i EU.
- I perioden 2000–2015 har andelen som arbeider mer enn 48 timer i uken i EU15, gradvis gått ned fra 17 prosent i 2000 til 13 prosent i 2015. I Norge har andelen som arbeider mer enn 48 timer i uken, vært stabil på omkring 8 prosent i perioden 2005–2015.
- Norge er blant de landene hvor det å arbeide flere enn 10 timer i inntil 10 dager i måneden, er mest utbredt, men det bidrar ikke til å påvirke gjennomsnittet for ukentlig arbeidstid eller omfanget av lange arbeidsuker i Norge.
- Norge er blant de landene hvor de yrkesaktive i størst grad oppgir at de har mindre enn 11 timer mellom arbeidsdagens slutt og neste arbeidsdag månedlig, men det bidrar heller ikke til å påvirke gjennomsnittet for ukentlig arbeidstid.
- I Norge har de yrkesaktive langt større fleksibilitet og mulighet til å være med og bestemme arbeidstiden enn i EU.
- I Norge arbeider 23 prosent skift, mens andelen i EU er 21 prosent. Andelen som oppgir å arbeide én til

fem netter i måneden i Norge, er 15 prosent, mens andelen i EU28 er 10 prosent.

- I Norge er andelen som arbeider utover avtalt arbeidstid (i fritiden) én eller to ganger i måneden, 18 prosent, mens 13 prosent oppgir dette i EU. Om lag 7 prosent i Norge og EU oppgir at de arbeider på fritiden flere ganger i uken.
- I Norge oppgir langt flere at det er enklere å ta fri midt på dagen for å ordne personlige ærender, enn i EU.
- En mindre andel norske yrkesaktive oppgir at de har jobbtanker på fritiden, at de er for slitne til oppgaver i hjemmet etter jobb, og at arbeidet har gått utover tid sammen med familien.

## Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Arbeidslivet kjennetegnes av endringer som over tid påvirker både arbeidsmåter og arbeidsinnhold samt hvordan folk har det på jobb. Endringene som skjer i arbeidslivet, påvirker også forholdet mellom jobb og privatliv. Mange yrkesaktive opplever for eksempel stadige omstillinger og økte krav om hele tiden å sette seg inn i ny teknologi for å effektivisere arbeidet. Arbeid som kjennetegnes av en god balanse mellom kravene som stilles i jobben, og den enkeltes muligheter til og forutsetninger for å møte disse kravene, har vist seg å være gunstig for helse, trivsel og velvære. Norge er blant de landene som har høyest forekomst av organisatoriske endringer, men det er også blant de landene der de yrkesaktive i størst grad oppgir at de deltar i utviklingen av organisasjonen de arbeider i, og i fastsettingen av målene for eget arbeid.

- Generelt tegnes det et positivt bilde av psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold i Norge sammenliknet med EU.
- Hele 94 prosent i Norge og 86 prosent i EU er fornøyd med arbeidsforholdene på jobben.
- Majoriteten av norske yrkesaktive mener at organisasjonen de jobber i, motiverer dem til å gjøre en god jobb.

## Faglig videreutvikling

- Norske yrkesaktive oppgir høy grad av faglig videreutvikling og kreativitet i arbeidet i form av at de løser uforutsette problemer, har kompliserte arbeidsoppgaver, stadig lærer nye ting og bruker egne ideer for å løse arbeidsoppgavene de står ovenfor.

- En høyere andel i Norge (43 %) enn i EU (41 %) har fått opplæring betalt av arbeidsgiver siste 12 måneder, og både i Norge og i EU er denne formen for opplæring mer utbredt i yrker med høyere krav til utdanning.
- Andelen som oppgir at de har fått opplæring betalt av arbeidsgiver, har økt i perioden 2010–2015 i Norge og EU.

### Krav og kontroll

- Norske yrkesaktive opplever høyere intensitet (krav til tempo) og flere krav i arbeidet, men samtidig også mer selvbestemmelse (kontroll) knyttet til egen arbeidssituasjon, sammenliknet med EU.
- Norske yrkesaktive på et overordnet nivå har en aktiv arbeidssituasjon som anses som viktig for helse, produktivitet og velvære.

### Emosjonelle krav

- Seks av ti norske yrkesaktive oppgir at de har kunde-/klientkontakt minst halvparten av arbeidsdagen.
- En mindre andel Norske yrkesaktive, sammenliknet med yrkesaktive i EU, oppgir at de må skjule egne følelser i jobben, at de må håndtere sinte kunder, klienter, pasienter o.l., eller at de ofte må stå i emosjonelt vanskelige situasjoner.
- Emosjonelt belastende arbeid er mer vanlig blant kvinner enn menn både i Norge og EU.

### Rolleklarhet og sosiale relasjoner

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

### Negative sosiale relasjoner

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

## Mekanisk, fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø

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

- Andelen som opplever mekanisk eksponering, som å arbeide i smertefulle arbeidsstillinger, og gjentatte eller ensidige hånd- eller armbevegelser, er mindre i Norge enn i EU.
- Andelen yrkesaktive som oppgir at de løfter tunge ting, er like stor i Norge som i EU.
- Andelen som oppgir at de løfter mennesker på jobben, er høyere i Norge enn i EU.
- Sammenliknet med EU opplever en mindre andel i Norge at de er eksponert for kjemiske risikofaktorer i arbeidet, mens flere norske yrkesaktive oppgir at de er eksponert for biologiske risikofaktorer.
- Nær én av tre norske yrkesaktive opplever støy i arbeidet, som er noe lavere enn i EU.
- Både i Norge og EU er menn langt mer utsatt for fysiske, kjemiske og mekaniske risikofaktorer enn kvinner, mens kvinner oftere håndterer biologisk materiale og løfter eller flytter mennesker. Disse to faktorene forekommer særlig i helsesektoren, som domineres av kvinner.

## Helse, miljø og sikkerhet

At de ansatte har en representant i virksomhetene, som for eksempel verneombud eller tillitsvalgt, antas å kunne virke positivt inn på virksomhetens HMS-arbeid og arbeidsmiljøforholdene generelt. For andre gang stilles det spørsmål om ansattmedvirkning og bruk av verneutstyr i EWCS.

- Én av ti yrkesaktive i Norge og EU28 opplever manglende informasjon om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet. Dette er mer utbredt blant midlertidig enn fast ansatte både i Norge og i EU.
- Både i Norge og i EU er det en høyere andel menn enn kvinner som opplever helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, og dette skyldes i all hovedsak at en langt høyere andel menn er sysselsatt i industri og manuelle yrker, hvor helsefarlig eksponering kan forekomme. Kvinner oppgir imidlertid at de i mindre grad er informert om helserisiko i arbeidet.

- Andelen håndverkere og operatører som oppgir at jobben stiller krav om bruk av verneutstyr, er høyere i Norge enn blant de samme yrkesgruppene i EU.
- Sammenliknet med EU28 (73 %) er det i Norge langt mer vanlig å ha en form for ansattmedvirkning i virksomheten (91 %).

## Helse og arbeid

I Norge sier tre av ti at helsen påvirkes positivt av arbeidet, men norske yrkesaktive oppgir også høyere sykefravær og sykenærvær enn yrkesaktive i de fleste europeiske land. En beregning av gjennomsnittlig antall fraværsdager som skyldes helserelaterte problemer, viser at kvinner har høyere sykefravær enn menn, både i Norge og i EU.

- Tre av ti norske yrkesaktive sier at helsen påvirkes positivt av arbeidet, mens i overkant av én av ti sier det samme i EU.
- Om lag åtte av ti yrkesaktive i Norge og EU sier at helsen er god eller veldig god.
- Norske yrkesaktive rapporterer relativt høy grad av mentalt velvære, men både i Norge og i EU rapporterer kvinner gjennomgående lavere nivåer enn menn. Denne forskjellen er spesielt uttalt i Norge.
- En høyere andel yrkesaktive oppgir at de har smerter i skuldre, nakke og/eller armer i Norge (50 %), enn i EU (41 %). Både i Norge og i EU rapporterer kvinner om en høyere forekomst av slike smerter enn menn.
- Sammenliknet med EU rapporterer norske yrkesaktive høyere forekomst av hørselsproblemer (9,8 % mot 5,6 % i EU).
- Norge er det europeiske landet med høyest sykefravær, målt som gjennomsnittlig antall sykefraværsdager i løpet av de siste 12 månedene.

## Jobbkvalitet

Enkelte faktorer i arbeidsmiljøet kan medvirke til sykdom og uferhet, men en rekke studier har dokumentert at det å være i arbeid kan bidra til å forebygge sykdom og fremme god helse. Ved å identifisere faktorer i arbeidsmiljøet som har særlig betydning for produktivitet, helse, trivsel og velvære, kan vi identifisere grupper som er særlig utsatt i dagens arbeidsliv. Eurofound, som fremhever betydningen av jobbkvalitet, aggregerer dataene fra individ- til gruppenivå og deler europeiske sysselsatte inn i fem grupper alt etter hvilken arbeidssituasjon de befinner seg i.

- Norge kommer godt ut på nesten samtlige jobbkvalitetsdimensjoner sammenliknet med EU.
- I Norge befinner nær 40 prosent av de yrkesaktive seg i en positivt krevende arbeidssituasjon. I EU er andelen 22 prosent.
- 8 prosent av norske yrkesaktive befinner seg i en belastende arbeidssituasjon. I EU28 utgjør denne gruppen 19 prosent av de sysselsatte.
- I Norge og i EU er andelen som har en belastende arbeidssituasjon, høyere blant yrkesaktive med utdanning på grunnskolenivå og yrkesaktive under 35 år enn blant øvrige utdanningsgrupper og eldre arbeidstakere.

# Summary

The European Working Conditions Survey (EWCS) seeks to monitor conditions and trends in the workplace, identify groups facing particular working environment challenges and analyse issues surrounding working conditions. On the basis of the findings of the sixth EWCS, Eurofound has concluded that working conditions for EU workers have generally improved. However, a number of challenges remain, especially in relation to working conditions amongst specific groups of workers and in terms of gender, age and business size. There is also an accumulation of risk factors in certain occupations and sectors.

This report addresses similarities and differences between working conditions and health in Norway and the EU. The main conclusion is that working conditions in Norway are good compared with the EU, although some challenges exist in certain occupations and sectors in Norway, too. Most of the working environment factors described in this report show that there are significant similarities between Norway and the other Scandinavian countries. Across Europe as a whole it is especially the Netherlands, but also Switzerland, that shares characteristics with Norway when it comes to working conditions, health and well-being in the workplace.

Norway has participated in the EWCS four times – first in 2000 and then every five years. We have quality-assured data from 2005 onwards, giving us three reference points – 2005, 2010 and 2015 – which we can use to study selected working environment factors and how they have changed in Norway compared to the EU15 and individual EU countries. The results of the cross-sectional analysis show that between 2005 and 2015 the proportion of workers reporting they are working to very tight deadlines fell in Norway compared with the EU15, while the proportion of workers who say they are experiencing different kinds of simultaneous work demands increased. Both Norway and the EU have seen positive trends in terms of workers' exerting influence over their own work (self-determination) and opportunities for continued professional development. The period 2005–2015 saw a significant reduction in chemical exposure, while changes in the form of a reduction in physical and mechanical exposure were more conspicuous in the EU15 than in Norway in the same period.

Women in Norway share many similarities with women in the EU when it comes to working environment

conditions. Correspondingly, there are many similarities between the working environment for Norwegian men and the working environment for men in the EU. This is mainly because the labour market is gendered. Women and men report different risk factors associated with the work they do and the occupation they hold. Women are more likely to be working in sales, service, care and administrative occupations, while men are in a majority amongst operators, tradespersons, drivers and managers. Gender distribution is more balanced in the academic professions and in the higher education sector. The survey found that men work longer hours and are more likely to be self-employed. Women are far more likely to be working part time.

Eurofound emphasizes that the financial depression and growing unemployment, especially amongst young people, continue to prevail in many European countries in the wake of the global financial crisis. Young workers are also among those most likely to report job insecurity. Job insecurity, temporary employment, employment without contract, high intensity work in the form of a fast pace of work and limited self-determination are more prevalent in occupations that require lower levels of education. This pattern can be seen in Norway, too. However, for the working population as a whole in the period 2010–2015 there was no change in the proportion of workers concerned about job security in the EU28 (16 %) and in Norway (11 %).

## Labour force participation

When monitoring the working environment with a view to measuring factors that can affect it, it is also important to pick up on issues that may have an impact on occupational structures and demographics. Gradual changes in occupational structures (what people do for a living, and how they do it) along with changes in the make-up of the workforce will have an effect on working environment challenges in Europe. One key characteristic of Norway is that the disparity between men and women in terms of labour force participation is lower than in the rest of Europe, and it has shrunk considerably over time.

- Norway has a high level of labour force participation and low unemployment.
- Most Norwegian workers are on a contract, and the proportion of Norwegian workers in temporary employment is far lower than the EU average.

- Workers in Norway tend to work for medium-sized enterprises, and Norway is one of the countries with the lowest number of self-employed workers.
- The proportion of workers in jobs requiring higher qualifications is high in Norway compared with the EU average.
- The health and social care sector is the biggest employer in Norway: it employs more than 20 per cent of the labour force. This is a bigger share than any other country.
- A large proportion of women (77 %) are in employment, but the proportion of part-time workers among them is high (36 %). In the EU the figures are 64 per cent and 32 per cent respectively.
- Across Europe 31 per cent of managerial positions are filled by women. In Norway the figure is 24 per cent. Women primarily manage other women, both in Norway and in the EU.
- Norwegian workers enjoy much more flexibility and opportunities to participate in determining their own working time arrangements.
- 23 per cent of workers in Norway work shifts, while in the EU the figure is 21 per cent. The proportion of workers reporting that they work 1–5 nights a month is 15 per cent in Norway and 10 per cent in the EU28.
- The proportion of Norwegian workers working more than their agreed hours (in their free time) once or twice a month stands at 18 per cent, while the corresponding figure for the EU is 13 per cent. Around 7 per cent of workers in Norway and the EU report that they work during their free time several times a week.
- Far more Norwegian workers say it is easy to take time off in the middle of the day to deal with personal matters, compared to the EU.
- A smaller proportion of Norwegian workers say they think about work when they are not working, that they are too tired to do household chores after work, and that work has prevented them from spending time with their family.

## Work–life balance

Flexible and predictable working hours, a shorter working week and a high prevalence of part-time work, especially amongst women, are key characteristics of the Norwegian labour market. Such factors are conducive to a good work–life balance. Around nine in ten Norwegian workers report enjoying a good work–life balance. In the EU the figure is eight in ten.

- The working week has shortened over the last 25 years, while the proportion of part-time workers has increased both in Norway and in the EU.
- Long working weeks (48 hours or longer) are much less prevalent in Norway (8 %) than in the EU (15 %). The proportion of European and Norwegian men working more than 48 hours a week is considerably higher than the proportion of women doing the same.
- The proportion of EU15 workers working more than 48 hours a week declined gradually in the period 2000–2015 from 17 per cent in 2000 to 13 per cent in 2015. In Norway the figure remained stable at around 8 per cent in the period 2005–2015.
- Although Norway is among the countries where working more than 10 hours for up to 10 days a month is most widespread, this does not impact the length of the average working week or the prevalence of long working weeks.
- Norwegian workers are among the most likely to report having fewer than 11 hours off between the end of one working day and the start of the next working day on a monthly basis, but again this does not have an effect on the length of the average working week.

## Psychosocial and organisational working environment

Working life involves changes which, over time, affect the way we work, the nature of what we do and our well-being at work. Changes in the workplace also affect the balance between work and private life. Many workers find themselves constantly having to adapt and to learn new technology in order to streamline the work. Work that involves a good balance between work demands and the individual's ability to meet those demands has proved to be conducive to good health and well-being. Norway is among the countries with the highest prevalence of organisational change, but it is also one of the countries with the highest number of workers reporting that they play a part in developing the organisation they work for and in setting targets for their own work.

- The psychosocial and organisational working environment is described as broadly positive in Norway compared with the EU.
- As many as 94 per cent of Norwegian workers and 86 per cent of EU workers are satisfied with their working conditions.
- The majority of Norwegian workers feel that the organisation they work for motivates them to do a good job.

### Professional development

- Norwegian workers report a high degree of professional development and creativity in the workplace in that they are trusted with solving unforeseen problems, are given complex work duties, their work requires them to constantly learn new skills, and they use their own ideas to fulfil the duties they are set to perform.
- A higher proportion of workers in Norway (43 %) than in the EU (41 %) have received training paid for by their employer in the past 12 months. Both in Norway and in the EU this form of training is more widespread in professions requiring higher education.
- The proportion of workers saying they have received training paid for by their employer rose in the period 2010–2015 both in Norway and in the EU.

### Work demands and job control

- Norwegian workers report a faster pace of work and more rigorous demands but also more job control / autonomy at work than do their EU counterparts.
- Norwegian workers find themselves in an active work environment, which is considered important to productivity, health and well-being.

### Emotional demands

- Six in ten Norwegian workers say they deal with customers/clients for at least half of their working day.
- Norwegian workers are less likely than their EU peers to say that they have to hide their emotions at work, that they have to deal with angry customers, clients, patients etc. or that they often find themselves in emotionally difficult situations.
- Emotionally challenging work is more common amongst women than men both in Norway and in the EU.

### Clarity of roles and social relationships

- Norwegian workers find that there are clear boundaries and expectations in respect of their own work duties, and most of them enjoy good social relationships with colleagues and managers in the workplace.

### Negative social relationships

- Norwegian workers experience more threatening and demeaning behaviour and are more exposed to physical violence in the workplace than the EU average.

- Women are more likely than men to be exposed to threatening and demeaning behaviour, physical violence, unwanted sexual attention and sexual harassment, both in Norway and in the EU. However, Norwegian women experience far more physical violence, threats and demeaning behaviour than do women in the EU.

## Mechanical, physical, chemical and biological working environment

Generally speaking, there has been a slight fall or no change in exposure to various chemical, physical and mechanical risk factors in the workplace, although this type of exposure continues to pose a considerable health and safety risk to European workers in a number of sectors and in certain countries.

- Compared with their EU counterparts, a smaller proportion of Norwegian workers suffer mechanical exposure such as painful working positions and repetitive hand or arm movements.
- Equal numbers of EU and Norwegian workers report lifting heavy loads.
- Norwegian workers are more likely than EU workers to lift other people as part of their job.
- Norwegian workers are less likely than the EU average to experience exposure to chemical risk factors in the workplace, although they report being more exposed to biological hazards.
- Almost one in three Norwegian workers is exposed to noise in the workplace. This is slightly fewer than in the EU.
- Men are far more likely than women to be exposed to physical, chemical and mechanical risk factors, in Norway as well as in the EU, while women are more likely to be handling biological materials or lifting or moving other people. These two factors are especially common in the health sector, which is dominated by women.

## Health, safety and environment (HSE)

The existence of an employee representative in the workplace is thought to have a positive impact on HSE practices and on working conditions generally. This is the second time that the EWCS asks about employee participation and the use of protective equipment.

- One in ten workers in Norway and the EU report a lack of information about health and safety at work.

This is more common amongst temporary employees than permanent employees both in Norway and in the EU.

- In both Norway and the EU more men than women face health and safety hazards at work. This is primarily due to the fact that far more men are employed in manufacturing and manual occupations in which health hazards may exist. However, women are more likely to report not receiving information about health risks at work.
- Compared with the same occupations in the EU, Norwegian tradespersons and operators are more likely to report that their employers require protective equipment to be used.
- Employee participation is far more common in Norway (91 %) than in the EU28 (73 %).

## Health and work

Three in ten Norwegian workers say their work has a positive impact on their health. However, Norwegian workers also report higher levels of sickness absence and working while sick compared with most other European countries. Based on a calculation of the average number of sick days, women take more sick leave than men both in Norway and in the EU.

- Three in ten Norwegian workers say their work has a positive impact on their health, while just over one in ten EU workers say the same.
- Around eight in ten Norwegian and EU workers say they are in good or very good health.
- Norwegian workers report relatively high levels of mental well-being, although women consistently report lower levels than men both in Norway and in the EU. This discrepancy is particularly pronounced in Norway.
- A higher proportion of Norwegian workers say they suffer shoulder, neck and/or arm pain (50 %

compared with 41 % in the EU). Women in both Norway and the EU report a higher prevalence of such pains than men.

- Compared with the EU, Norwegian workers report a higher prevalence of hearing problems (9.8 % compared with 5.6 % in the EU).
- Norway has higher levels of sickness absence than any other European country based on the average number of sick days in the last 12 months.

## Quality of work

Although certain working environment factors can contribute to illness and disability, a number of studies have shown that work participation can help prevent sickness and promote good health. Identifying factors in the working environment that have a particular impact on productivity, health and well-being is important in order to identify groups that are especially vulnerable in the workplace. Eurofound stresses the importance of work quality and have aggregated data from an individual level to a group level. This places workers in one of five groups describing different work environments.

- Norway performs well on almost every quality of work factor compared with the EU.
- Almost 40 per cent of workers in Norway find themselves in a “positively challenging work environment”. In the EU the figure is 22 per cent.
- 8 per cent of Norwegian workers find themselves in a “poor quality work environment”. In the EU28 the figure is 19 per cent.
- In both Norway and the EU workers with only compulsory education and those under the age of 35 are more likely to be working in a poor quality environment than are groups with higher qualifications and older workers.



# 1 Innledning

# Innledning

Norges deltakelse i den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS) gjør at arbeidsmiljøforholdene i Norge kan sammenliknes med arbeidsmiljøforholdene i EU på et overordnet nivå. EWCS er den eneste undersøkelsen som gjør det mulig å sammenlikne en rekke faktorer i arbeidsmiljøet i Norge og EU. Ønsker man en detaljert beskrivelse av arbeidsmiljøet i Norge, må man bruke resultater fra eksisterende nasjonale arbeidsmiljøundersøkelser, og en beskrivelse av arbeidsmiljøet i Norge som baserer seg utelukkende på norske data, kan være velegnet til å si noe om forskjeller og likheter mellom ulike sektorer og yrker. For å øke kunnskapen om arbeidsmiljøtilstanden i Norge, og særlig kunnskapen om hvordan denne stiller seg i et internasjonalt perspektiv, er det imidlertid nødvendig å sammenlikne Norge med andre land i Europa. Målsettingen med denne rapporten er å gjøre resultatene fra undersøkelsen tilgjengelig for relevante aktører i Norge.

Eurofound har kartlagt arbeidsmiljøforhold i Europa gjennom EWCS-undersøkelsen siden 1991. Formålet med undersøkelsen er å overvåke status og trender i arbeidsmiljøet, identifisere grupper med særlige arbeidsmiljøutfordringer, analysere ulike forhold i arbeidsmiljøet opp mot hverandre og se det i sammenheng. Videre ønsker man å gi en helhetlig beskrivelse av hvordan arbeidstakere i Europa opplever sitt eget arbeidsmiljø. Undersøkelsen skal også være en kilde til informasjon for arbeidsgivere, fagforeninger og politikere, som kan bruke den som et utgangspunkt for prioriteringer i arbeidsmiljøarbeidet. Om lag 44 000 arbeidstakere deltok i den sjette EWCS-undersøkelsen som ble gjennomført i 2015. Et så stort utvalg gjør det mulig å sammenlikne utvalgte arbeidsmiljøforhold mellom ulike sektorer og nasjoner.

Norge har deltatt i undersøkelsen siden 2000, og vi har kvalitetssikrede norske data fra 2005. Innledningsvis i rapporten viser vi hvordan utvalgte faktorer i arbeidsmiljøet i Norge har endret seg i forhold til EU-gjennomsnittet og enkeltland i perioden 2005–2015.

Rapporten starter med innledning og metodebeskrivelse før vi i kapittel 3 beskriver yrkesdeltakelse, kontraktsforhold og næringsfordeling. I kapittel 4 gir vi en oversikt over endringer i arbeidsmiljøet i perioden 2005–2015, og i kapittel 5 er temaet arbeidstid, arbeidstidsordninger og balanse mellom arbeid og familie-/privatliv. Rapportens sjette kapittel beskriver det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Kapitlet er omfattende og omhandler blant annet trivsel, tilhørighet, motivasjon, ulike typer krav i jobben, sosiale relasjoner og faglige utviklingsmuligheter. I kapittel 7 tar vi for oss det mekaniske (ergonomiske), fysiske, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøet. I kapittel 8 ser vi nærmere på temaer knyttet til helse, miljø og sikkerhet, mens temaet i kapittel 9 er helse og arbeid.

I rapportens siste kapittel, kapittel 10, forsøker vi å sammenstille faktorer fra de tidligere kapitlene til ulike dimensjoner av jobbkvalitet for å finne ut hvilke grupper i Norge som kjennetegnes av høy eller lav grad av jobbkvalitet. I denne delen av rapporten har vi aggregert dataene fra individ- til gruppenivå og sammenstilt en rekke arbeidsmiljøfaktorer til fem ulike arbeidssituasjoner i det norske utvalget, på samme måte som Eurofound har gjort i sin rapport (Eurofound, 2016). Arbeidssituasjonene reflekterer ulike nivåer av jobbkvalitet..

# 2 METODE

**STAMI**  
STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

**AMI**  
MILJØINSTITUTT

STATENS

# Metode

Den sjette europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS) gir en samlet oversikt over arbeidsmiljøet i EU, kandidatlandene og EFTA-landene Norge og Sveits. Spørreskjemaet som er anvendt, inneholder over 100 spørsmål om arbeidsmiljø og -helse, og det er oversatt til 33 språk. Rundt 44 000 personer fra 35 land har vært med i undersøkelsen. En sammenlikning med levkårsundersøkelsen (LKU) 2013, tyder på at de norske dataene i EWCS er representative for norske yrkesaktive.

## Datainnsamling

Den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS) ble gjennomført i EUs 28 medlemsland, de fem kandidatlandene Albania, Makedonia, Montenegro, Serbia og Tyrkia samt i EØS-landene Norge og Sveits. Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden fra og med februar til og med desember 2015. Ipsos hadde ansvaret for å samle inn data i de fleste land i Europa, og også når det gjaldt for Norge. Datainnsamlingen ble foretatt etter instruksjoner fra Eurofound.

Populasjonen i undersøkelsen ble definert til alle yrkesaktive personer i alderen 15–74 år. Unntakene var Norge, Bulgaria, Spania og Storbritannia, hvor populasjonen ble definert til yrkesaktive personer i alderen 16–74 år. Utvalget i undersøkelsen består derfor av et representativt utvalg av sysselsatte personer som er ansatt eller selvstendig næringsdrivende i utvalgsperioden. Sysselsatte personer ble i undersøkelsen definert som personer i angitt alder som i løpet av uken før datainnsamlingsuken hadde utført minst én time lønnet arbeid. Dette omfatter også sysselsatte som på grunn av midlertidig fravær forårsaket av ferie, sykdom, arbeidskonflikt eller utdanning/kurs ikke var på jobb i den aktuelle uken.

Alle land benyttet en stratifisert flertrinns klyngeutvalgsstrategi («multistage stratified random sampling»). Utvalget i hvert av de 35 deltakerlandene ble stratifisert i henhold til region og grad av urbanisering. Dette impliserer at alle personer i populasjonen har lik sannsynlighet for å bli trukket ut til å delta i undersøkelsen.

Første trinn i utvalgsprosessen bestod i å etablere primære utvalgsenheter, eller PSU-er («primary sampling unit»), som ble stratifisert med utgangspunkt i geografiske regioner og grad av urbanisering. Intervjuene som skulle gjennomføres i hvert land, ble deretter samlet inn i henhold til disse forutbestemte strataene. Neste trinn bestod i å trekke ut mindre enheter innenfor hver PSU. I land som har et godt person- og dataregister, ble dette benyttet som utgangspunkt da utvalget ble trukket. I Norge brukte man Folkeregisteret, og tilsvarende register ble brukt i Danmark, Estland, Finland, Ungarn, Polen, Slovenia og Sverige. I land hvor et slikt folkeregister ikke var tilgjengelig, ble det gjort en opptelling for å generere adresser ved hjelp av «random walk method». Målsettingen var at hvert land skulle ha et utvalg bestående av 1000 respondenter. For at utvalget skulle gjenspeile en høyere yrkesaktiv populasjon i større land, ble det økt i noen land.

Da den sjette EWCS-undersøkelsen var ferdig, hadde totalt 43 850 respondenter blitt intervjuet. De fleste landene oppnådde rett i overkant av 1000 respondenter (Norge 1028), med følgende unntak: Polen (1200), Italia (1400), Frankrike (1500), Storbritannia og Slovenia (1600), Tyskland og Tyrkia (2000), Belgia (2500) og Spania (3300). Den totale responsraten var 43 prosent, ned et par prosentpoeng fra forrige undersøkelse. I Norge var responsraten 51 prosent, noe som er en betydelig oppgang fra 32 prosent i 2010. Ellers varierte den fra 11 prosent i Sverige til 78 prosent i Albania.

Intervjuene ble foretatt i respondentens eget hjem, ansikt til ansikt, og de varte i gjennomsnitt 45 minutter.

## Representativitet og generaliserbarhet

Utvalget som trekkes, skal ideelt sett gjenspeile populasjonen det ble trukket fra, det vil si at utvalget skal være representativt med hensyn til alle variablene som måles i studien. Dette er imidlertid ikke alltid tilfelle. Eksempelvis kan problemer knyttet til respondenter som ikke svarer, føre til at enkelte grupper i studien kan bli over- eller underrepresentert. Hvis slike problemer oppstår, kan det være vanskelig å trekke pålitelige konklusjoner fra de observerte dataene om ikke noe gjøres for å korrigere for manglende representativitet.

For å gjøre dataene mest mulig representative for den populasjonen man ønsker å si noe om, blir de *vektet*. Ulike typer valgbar respondent har ulike responsrater, noe som kan medføre skjevheter i estimatene. Den vanlige måten å redusere denne effekten på er å generere en vekt som korrigerer for den skjeve responsraten for enkelte sentrale variabler, slik at skjevheten blir så lav som mulig gitt det datamaterialet man har. I dette datamaterialet har man brukt tre typer vekter.

Designvekter er brukt for å kompensere for skjevheter i trekkesannsynlighet.

Videre har man brukt poststratifiseringsvekter for å kompensere for at noen grupper i populasjonen har mindre sannsynlighet for å svare på undersøkelsen. Her korrigerer vektene for alder, kjønn, inntekt, yrke og region. Formålet er at svarfordelingen skal bli mest mulig representativ for den yrkesaktive befolkningen i deltakerlandene. Det betyr at responsraten i undersøkelsen kan være lav uten at det vil ha vesentlig betydning for representativiteten knyttet til sentrale sosiodemografiske variabler i materialet.

Til sist har man vektet materialet for å sikre at hvert deltakerland er representert i henhold til størrelsen på den yrkesaktive populasjonen.

Tallene som presenteres i rapporten, er vektete. For å undersøke representativiteten i de norske tallene ytterligere sammenlikner vi i det følgende kjønn, alder, yrke og næring i det norske utvalget i EWCS med tilsvarende variabler i LKU. Vektene som brukes, er beskrevet mer detaljert på Eurofound's nettside:

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_survey/field\\_ef\\_documents/6th\\_ewcs\\_-\\_technical\\_report.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_survey/field_ef_documents/6th_ewcs_-_technical_report.pdf).

## KJØNNS- OG ALDERSFORDELING I UTVALGET

Tabell 2.1 viser kjønns- og aldersfordelingen i utvalget i EWCS sammenliknet med LKU-undersøkelsen. I LKU, som er en befolkningsrepresentativ undersøkelse, er andelen menn litt høyere enn i EWCS-undersøkelsen. Likevel mener vi at ulikhetene ikke er så store at det vil kunne påvirke svarfordelingen vesentlig.

Gjennomsnittsalderen til respondentene i LKU-undersøkelsen er tilnærmet lik gjennomsnittsalderen til respondentene i det norske utvalget i EWCS-undersøkelsen (42 år). I LKU-undersøkelsen 2013 rapporterte en andel på 11 prosent at de var i aldersgruppen 15–24 år. Tilsvarende tall for Norge i EWCS-undersøkelsen var på 13 prosent, mens de for EU28-landene var på 7,9 prosent. Når man sammenlikner tallene fra EWCS med tallene rapportert i LKU, er det imidlertid viktig å være klar over at utvalget i LKU består av sysselsatte personer i alderen 17–69 år, mens utvalget i EWCS er fra 15 til 74 år.

Etter vår oppfatning er ikke ulikhetene i aldersfordelingen mellom undersøkelsene av vesentlig betydning for resultatene som blir presentert i denne rapporten.

**Tabell 2.1. Kjønn- og aldersfordelingen i LKU og EWCS-utvalget i Norge, EU15 og EU28**  
(Kilde: LKU, 2013 og EWCS, 2015)

	LKU	Norge (EWCS)	EU28	EU15
Menn	54	51	52	53
Kvinner	46	49	48	47
15–24 år	11	13	7,9	8,2
25–34 år	20	20	20	20
35–44 år	26	22	25	25
45–54 år	23	24	27	28
55 og eldre	20	21	19	19

## YRKE OG NÆRING

Det norske materialet som presenteres i denne rapporten, sammenfaller i stor grad med LKU når det gjelder yrkesfordelingen. Utfordringen med tanke på yrke har i hovedsak vært knyttet til at det i enkelte yrkesgrupper er svært få respondenter, noe som vil medføre usikkerhet i fordelingene når man sammenlikner yrkesgrupper i Norge med tilsvarende yrkesgrupper i enkeltland og EU-gjennomsnittet. Næringsinndelingen sammenfaller også godt mellom undersøkelsene, og det er ingen næringer hvor avvikene er store. Eksempelvis viser tallene for helse- og sosialtjenester (den største næringen) 20,5 prosent i EWCS og 18,7 prosent i LKU. Vi mener at disse små

avvikene ikke vil ha vesentlig betydning for resultatene når vi begrenser oss til å sammenlikne gjennomsnittstall for Norge med gjennomsnittstall fra EU og andre land.

## Spørreskjemaet

Spørreskjemaet inneholder mer enn 100 spørsmål om arbeidsforhold samt bakgrunnsinformasjon om respondenten. Skjemaet er likt utformet for alle deltakerland og gjør det derfor mulig å foreta sammenlikninger mellom enkeltland. Antall spørsmål har økt siden 1991, men flere av spørsmålene i 2015-versjonen er identiske med de opprinnelige spørsmålene, og dermed er det gode muligheter for å foreta sammenlikninger bakover i tid. En rekke spørsmål er imidlertid endret i tillegg til at en del nye spørsmål er kommet til.

Spørreskjemaet som benyttes, dekker et bredt spekter av temaer som ansettelsesforhold, jobbsikkerhet, 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 om den enkelte respondent som inntekt, egenrapportert helse og velvære. Spørsmålene i undersøkelsen er i all hovedsak hentet fra internasjonalt validerte skalaer, men også fra andre internasjonale eller nasjonale arbeidsmiljøundersøkelser. For eksempel er spørsmålene om mentalt velvære hentet fra WHO (Verdens helseorganisasjon).

Arbeidet med å tilpasse spørreskjemaet til undersøkelsen ble igangsatt om lag to år før dataene ble samlet inn. Arbeidet med tilpasningen bygger på tilbakemeldinger fra brukere og fra tidligere EWCS-undersøkelser. Videre bygger arbeidet med spørreskjemaet på et omfattende samarbeid med Eurofound, andre EU-organer (Europakommisjonen, Eurostat, EU-OSHA) og andre internasjonale eksperter på fagområdet arbeidsliv og andre forsknings- og politikkområder som er av relevans for undersøkelsens temaområde. I arbeidet med spørreskjema utviklingen ble det også gjennomført litteraturgjennomganger og ulike tester for å vurdere hvorvidt spørsmålene faktisk

måler det de er ment å måle. For mer informasjon om spørsmålene i undersøkelsen se Eurofound's nettside: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.

## Oversettelse

Skjemaet har blitt oversatt til 33 språk. Metodemessige utfordringer har vært knyttet til språklige og kulturelle forskjeller samt lav responsrate i enkelte land.

Flere tiltak har blitt gjennomført for å sikre at spørreskjemaene er mest mulig like på de ulike språkene. Dette omfatter blant annet grundig opplæring av intervjuere og bruk av oversettelsesprosedyrer i tråd med god og anerkjent praksis i multinasjonale, multikulturelle spørreundersøkelser. En mer detaljert beskrivelse av dette finnes i Eurofound's egen rapport (Eurofound, 2016) og i «Technical report» ([https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_survey/field\\_ef\\_documents/6th\\_ewcs\\_-\\_technical\\_report.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_survey/field_ef_documents/6th_ewcs_-_technical_report.pdf)). Oversettelser av tidligere undersøkelser ble benyttet der det ikke var noen endringer i spørsmålsstillingen, med mindre det var indikasjoner på vesentlige betydningsforskjeller mellom den engelske masterversjonen og den aktuelle oversettelsen.

Selv om oversettelsene kvalitetssikres, fremhever Eurofound at oversettelser er forbundet med utfordringer. Til tross for nevnte oversettelsesprosedyrer kan det derfor hende at spørsmål som stilles, ikke fullt ut måler det de er ment å måle, eller at spørsmål kan gi uttrykk for til dels ulike forhold fra land til land. Dette kan være en følge av kulturelle, lingvistiske eller andre konseptuelle forhold. Dette må man ha i tankene når man skal tolke ulikheter mellom landene.

Spørreskjemaet er tilgjengelig på ulike språk på Eurofound's nettside, mens den norske versjonen finnes på [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/no\\_questionnaire.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/no_questionnaire.pdf).

# 3 YRKEDELTAELSE, KONTRAKTSFORHOLD OG NÆRINGSFORDELING

# Yrkesdeltakelse, kontraktsforhold og næringsfordeling

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

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

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

Norske yrkesaktive utgjør en liten andel av de sysselsatte i Europa, der mer enn halvparten befinner seg i de fem største EU-nasjonene Tyskland, Storbritannia,

Frankrike, Italia og Spania. Det er viktig å være oppmerksom på at et EU-gjennomsnitt vil skjule viktige forskjeller mellom land og sektorer, og de fem største EU-nasjonene vil påvirke gjennomsnittene som presenteres. Når man sammenlikner EU15 med EU28, må man også ta hensyn til at gjennomsnittet i EU28 reflekterer medregningen av 13 nye land.

## Deltakelse i arbeidslivet

Yrkesdeltakelsen i Norge er høy sammenliknet med de fleste andre land. I Norge var 79 prosent av den totale populasjonen mellom 20 og 64 år yrkesaktive i 2015. Yrkesdeltakelsen for menn og kvinner var på henholdsvis 81 prosent og 77 prosent. Forskjellen i yrkesdeltakelse mellom menn og kvinner er lavere enn i resten av Europa, og den har blitt atskillig lavere over tid. Vi ser imidlertid fortsatt at litt flere menn enn kvinner er yrkesaktive. Som det går frem i tabell 3.1, er det bare Sveits og Sverige som har høyere yrkesdeltakelse enn Norge.

Samlet sett er 70 prosent av den yrkesaktive befolkningen i EUs 28 medlemsland sysselsatt. Dette er en liten økning fra 67 prosent i 2001. Menn er i større grad yrkesaktive enn kvinner. I 2015 var 76 prosent av menn i alderen 20–64 år yrkesaktive. Det tilsvarende tallet for kvinner var 64 prosent. Økningen i antall yrkesaktive skyldes derfor i all hovedsak at flere kvinner er yrkesaktive. Til tross for denne økningen ligger kvinnenens yrkesdeltakelse fortsatt 12 prosentpoeng lavere enn for menn.



Tabell 3.1. Nøkkelindikatorer for arbeidsmarkedet i Europa 2015 i prosent (Kilde: Eurostat)

	Sysselsettingsgrad			Arbeidsledighet			Deltidsarbeid			Midlertidig stilling		
	Total	Menn	Kvinner	Total	Menn	Kvinner	Total	Menn	Kvinner	Total	Menn	Kvinner
Belgia	67	71	63	8,5	9,1	7,8	24	9,0	41	9,0	8,3	9,7
Bulgaria	67	70	64	9,2	9,8	8,4	2,2	1,9	2,4	4,4	4,7	4,1
Tsjekkia	75	83	66	5,1	4,2	6,1	5,2	2,1	9,2	10	8,4	12
Danmark	77	80	73	6,2	5,9	6,4	21	12	31	8,7	7,9	9,4
Tyskland	78	82	74	4,6	5,0	4,2	27	9,0	47	13	13	13
Estland	77	81	73	6,2	6,2	6,1	9,2	5,7	13	3,4	3,9	3,0
Irland	69	75	63	9,4	11	7,7	21	11	33	8,7	8,7	8,6
Hellas	55	64	46	25	22	29	9,3	6,6	13	12	11	13
Spania	62	68	56	22	21	24	16	7,6	25	25	25	25
Frankrike	70	73	66	10	11	9,9	18	7,3	30	16	15	17
Kroatia	61	65	56	16	16	17	5,9	4,7	7,3	20	21	20
Italia	61	71	51	12	11	13	18	7,9	32	14	14	15
Kypros	68	72	64	15	15	15	13	10	16	18	13	23
Latvia	73	75	71	9,9	11	8,6	7,1	4,3	9,8	3,8	4,6	3,0
Litauen	73	75	72	9,1	10	8,2	7,6	5,4	9,7	2,1	2,4	1,8
Luxemburg	71	77	65	6,5	6,1	7,4	18	5,1	33	10	10	10
Ungarn	69	76	62	6,8	6,6	7,0	5,7	4,0	7,6	11	12	11
Malta	68	81	54	5,4	5,5	5,2	14	5,5	27	7,4	6,5	8,7
Nederland	76	82	71	6,9	6,5	7,3	47	22	75	20	19	21
Østerrike	74	78	70	5,7	6,1	5,3	28	9,7	48	9,1	9,1	9,1
Polen	68	75	61	7,5	7,3	7,7	6,6	3,9	9,8	28	28	28
Portugal	69	73	66	13	12	13	9,6	6,9	12	22	22	22
Romania	66	75	57	6,8	7,5	5,8	8,4	8,2	8,8	1,4	1,6	1,1
Slovenia	69	73	65	9,0	8,1	10	9,3	6,3	13	18	17	19
Slovakia	68	75	60	12	10	13	5,7	3,9	8,0	11	9,8	11
Finland	73	74	72	9,4	9,9	8,8	13	8,6	17	15	12	18
Sverige	81	83	78	7,4	7,6	7,3	23	12	35	17	15	18
Storbritannia	77	83	71	5,3	5,5	5,1	24	9,7	40	6,1	5,6	6,5
<b>Norge</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>77</b>	<b>4,4</b>	<b>4,6</b>	<b>4,0</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>36</b>	<b>8,0</b>	<b>6,6</b>	<b>9,5</b>
Sveits	83	87	78	4,6	4,5	4,6	38	16	63	14	14	14
Makedonia	52	62	42	26	27	25	4,0	3,9	4,1	13	14	11
Tyrkia	54	75	33	10	9,2	13	9,6	5,4	19	13	14	11
<b>EU28</b>	<b>70</b>	<b>76</b>	<b>64</b>	<b>9,4</b>	<b>9,3</b>	<b>9,5</b>	<b>19</b>	<b>8,2</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>15</b>

Arbeidsledigheten i Norge er lav (4,4 %) sammenliknet med et EU-gjennomsnitt (9,4 %). Norge ligger lavest i hele oversikten, tett fulgt av Tyskland og Sveits. I Spania, Hellas og Makedonia er tallet på over 20 prosent. Arbeidsledigheten er høyest blant de yngste, og i aldersgruppen 15–24 er ledigheten 20,3 prosent i EU28 og 9,9 prosent i Norge. Sammenliknet med 2010 har arbeidsledigheten økt i noen land og avtatt i andre, slik at EU-gjennomsnittet er omtrent uendret.

## Kjønn og alder

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

oppmerksomhet rundt og et ønske om å beholde eldre arbeidstakere i arbeid.

## KJØNN

Andelen yrkesaktive kvinner er betydelig høyere i Norge (77 %) enn i EU28 (64 %). Det er store forskjeller mellom de ulike landene. Forskjellen mellom andelen yrkesaktive menn og kvinner i Norge er kun 4–5 prosentpoeng og dermed langt mindre enn i de fleste andre land. En utjevning mellom menn og kvinner i arbeidslivet i Norge har pågått gradvis og over tid. Tall fra AKU viser at andelen yrkesaktive kvinner har økt med 80 prosent siden 1980-tallet. En tilsvarende fordeling mellom menn og kvinner ser vi også i de øvrige skandinaviske landene. I Romania, Hellas og Italia er forskjellen mellom andelen yrkesaktive menn og kvinner 18–20 prosentpoeng, på Malta er forskjellen nærmere 30 prosentpoeng og i Tyrkia mer enn 40 prosentpoeng. Aller minst forskjell mellom menn og kvinners yrkesdeltakelse finner vi i Finland, Litauen, Latvia og Sverige. Andelen yrkesaktive menn er høyere enn andelen kvinner i samtlige land. Kvinners deltakelse i yrkeslivet kan nok på mange måter gjenspeile det enkelte lands velferdssystemer, muligheter og prioriteringer. I land som de nordiske landene og Nederland har det vært en utstrakt utbygging av barnehager/daghjem. Dette bidrar til å tilrettelegge bedre for yrkesdeltakelse generelt sett, men særlig for kvinner. Muligheter for deltidsarbeid, spesielt i småbarnsfasen, kan også bidra til den høye yrkesdeltakelsen blant begge kjønn i disse landene.

Til tross for at kvinners deltakelse i arbeidslivet er relativt høy i blant annet de nordiske landene, arbeider en stor andel av kvinnene deltid. Flere enn én av tre kvinner arbeider deltid i Sverige, Norge, Storbritannia, Belgia, Tyskland og Østerrike. I Sveits er andelen over 60 prosent, og aller høyest er andelen i Nederland. Der arbeider tre av fire kvinner deltid. Til sammenlikning arbeider én av tre kvinner deltid i EU28. Nederland har også en høyere andel deltidsarbeidende menn (22 %) enn EU-landene (8 %). I Norge er denne andelen 13 prosent.

## ALDER

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

arbeidsgivere opplever at det er vanskelig å beholde eldre arbeidstakere.

I EWCS-undersøkelsen er om lag 10 prosent av de sysselsatte i aldersgruppen 15–25 år, men det er stor variasjon mellom landene. Høyest andel yngre arbeidstakere finner vi i Albania og Tyrkia (19–20 %) og lavest i Italia (6 %). Andelen sysselsatte som er i aldersgruppen 55–66 år, er rundt 16 prosent i Europa. I Norge er denne andelen nærmere 20 prosent. Aller høyest er andelen i Finland, med nærmere 25 prosent. Den høyeste andelen arbeidstakere som er 67 år eller eldre, finner vi i Portugal og Serbia (5–6 %). I Norge er andelen 1,4 prosent. Aldersfordelingen i henholdsvis LKU og EWCS beskrives mer inngående i metodekapittelet.

## Midlertidig ansatte

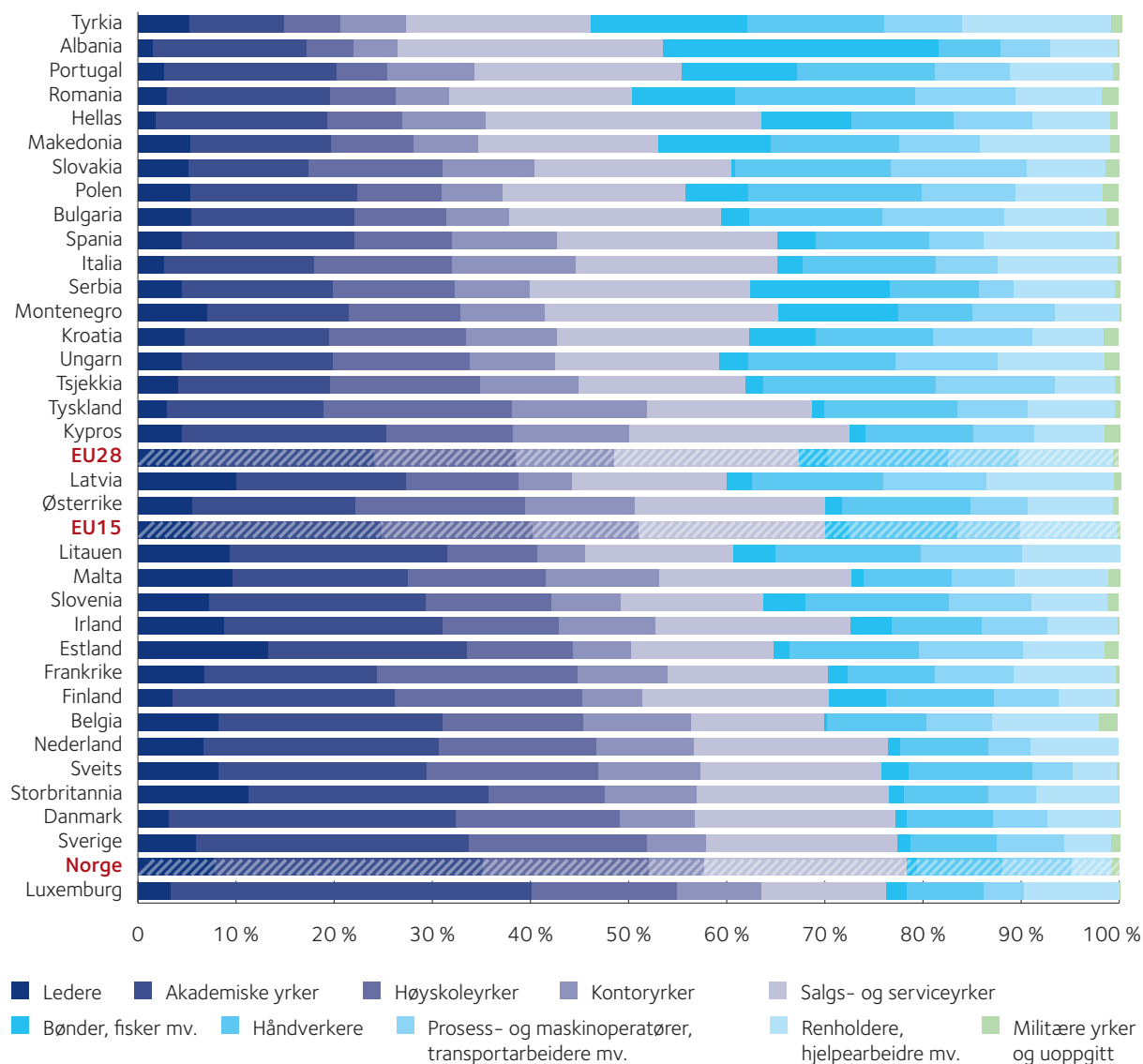
I de siste årene er det ingen vesentlige endringer i andelen midlertidig ansatte totalt sett i EU. I 2015 var ifølge Eurostat 14 prosent av alle sysselsatte i EU28 midlertidig ansatt, mens andelen i Norge var 8 prosent (se tabell 3.1). Det er igjen store forskjeller mellom landene, og midlertidige ansettelse er særlig utbredt i enkelte land i Sør- og Øst-Europa (aller høyest i Polen, Spania og Portugal, med andeler mellom 22 og 28 %), men også Nederland har en relativt høy andel (20 %). I Finland og Sverige er andelen 15–17 prosent, mens Danmark ligger på nivå med Norge. I de fleste landene er andelen omtrent den samme som den var i 2010. I Norge er midlertidighet noe mer utbredt blant kvinner enn blant menn, mens det i EU28 er svært liten kjønnsforskjell. Det er en klar overvekt av yngre arbeidstakere både i EU og i Norge som oppgir at de har midlertidig arbeid.

## Arbeidskontrakt

Arbeidskontrakt er en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, hvor arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til rådighet. Manglende arbeidskontrakt kan føre til at arbeidstakerens arbeidsrettslige rettigheter ikke blir ivaretatt, samt til økt jobbuisikkerhet og manglende tilhørighet til virksomheten. Manglende arbeidskontrakt oppgis av ca. 5 prosent i EU28 og av drøyt 2 prosent i Norge. Det er store forskjeller mellom landene, og forekomsten av manglende arbeidskontrakt er høy i mange land i Sør-Europa. Manglende arbeidskontrakt er særlig utbredt i den yngste aldersgruppen, både i EU28 og i Norge.

## Yrkesfordeling

Figur 3.1. Prosentandel av de yrkesaktive fordelt på ti yrkesgrupper (ISCO-08, 1 siffer) i Norge, enkeltland, EU15 og EU28 (Kilde: EWCS, 2015)



Yrkesfeltene med flest ansatte i EU28 er salgs-/ serviceyrker og akademiske yrker (begge med 19 %), høyskoleyrker (14 %) og håndverkere (12 %). I Norge er det mange i akademiske yrker (27 %) og i salgs- og serviceyrker (21 %). Andelen som jobber i høyskoleyrker, er 17 prosent, og andelen i håndverksyrker 9 prosent. Sammenliknet med EWCS 2010 innebærer dette tilsynelatende en økning i andelen som jobber i akademiske yrker, og en tilsvarende nedgang i andelen som jobber i høyskoleyrker. Men yrkesinndelingen er endret i løpet av perioden, med nytt kodeverk. Blant annet er sykepleiere

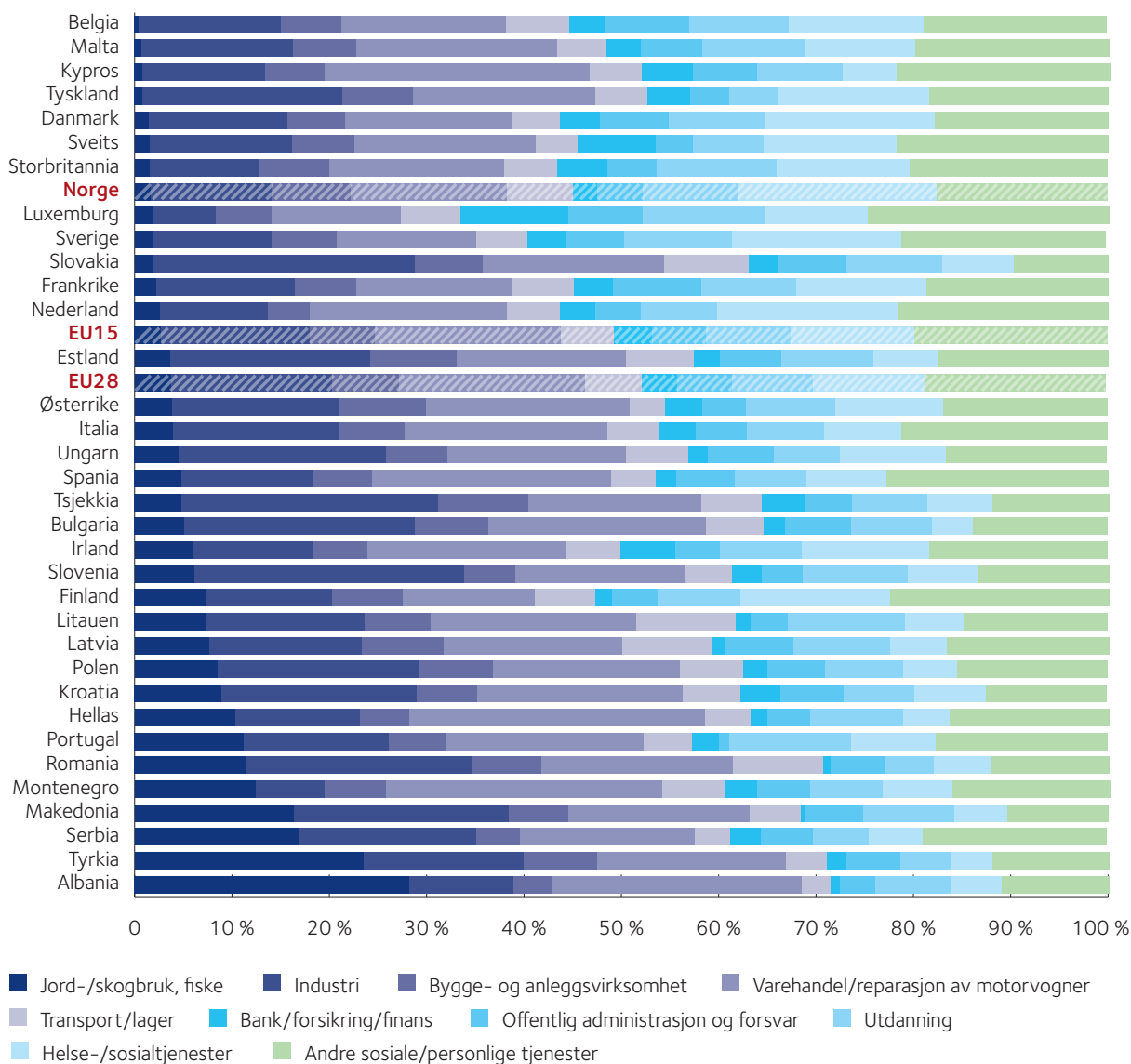
og lærere, som tidligere kunne være både høyskoleyrker og akademiske yrker, nå kategorisert som akademiske yrker. Figur 3.1 er sortert etter andelen yrkesaktive i lederyrker, akademiske yrker og høyskoleyrker, og med denne sorteringen kommer Norge nest øverst på listen, bak Luxemburg. Flere nordeuropeiske og skandinaviske land har en høy andel yrkesaktive i denne typen yrker sammenliknet med EU-gjennomsnittet og flere sør- og østeuropeiske land. Om lag 71 prosent arbeider i privat virksomhet i EU, mens andelen er langt lavere i Norge, med 59 prosent. Dette tallet avviker litt fra LKU 2013, der andelen er om lag 66 prosent.

## Næringsfordeling

I løpet av de siste årene har andelen som arbeider i primærnæringene i EU, gått ned. Dette skyldes en samfunnsmessig trend som har vedvart over tid. Likevel har denne næringen fortsatt en høy andel sysselsatte i enkelte land i Europa. I Albania og Tyrkia er andelen over 20 prosent (se figur 3.2, som er sortert etter andelen sysselsatte i denne næringen). Andelen sysselsatte i de øvrige næringene varierer også betydelig mellom landene. Andelen som er sysselsatt i bygge- og anleggsvirksomhet, for eksempel, varierer

fra 4 prosent i Albania til 9 prosent i Tsjekia. I Norge er helse- og sosialtjenester den største næringen, vel 20 prosent er sysselsatt her. Ingen andre land har større andel enn dette. De landene som følger etter Norge her, er Nederland, Danmark og Sverige, mens andelen er under 5 prosent i Hellas, Bulgaria og Tyrkia. Nærings- og yrkesfordelingen i de enkelte landene har stor innvirkning på rapporteringen, særlig når det gjelder eksponering for fysiske, kjemiske og mekaniske risikofaktorer i arbeidsmiljøet.

**Figur 3.2. Prosentandel av de yrkesaktive fordelt på ti næringsgrupper (NACE Rev.2) i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



## Yrke, næring og kjønn

Å øke andelen kvinner i arbeidslivet har lenge vært et mål i Europa (Eurofound, 2016). Likevel er det på et europeisk nivå en langt lavere andel kvinner enn menn i arbeid. Selv om andelen kvinner i arbeidslivet har økt de senere årene, betyr ikke det at kvinner og menn utfører de samme arbeidsoppgavene. Arbeidsmarkedet i 2015 er fortsatt svært kjønnsdelt. Menn og kvinner arbeider fortsatt i ulike næringer og i ulike yrker. Kjønsdelingen i arbeidslivet gjør at menn og kvinner må takle ulike arbeidsmiljøutfordringer, avhengig av yrke og hvilke arbeidsoppgaver de utfører. Denne delingen speiler historiske, men også vedvarende, ulikheter når det gjelder yrkesvalg og tradisjoner i Europa og Norge.

Næringer som typisk har en høy andel menn, er bygge- og anleggsvirksomhet (91 %), transport/lager (81 %), industri (69 %) og primærnæringene (65 %) (tallene gjelder alle land i EWCS totalt). Næringene hvor kvinneandelen er størst, er helse- og sosialtjenester (81 %) og utdanning (68 %). Et liknende mønster ser man i yrkesfordelingen. Størst mansandel er det blant håndverkere (87 %), prosess- og maskinoperatører (85 %), primærnæringsyrker (67 %) og i lederyrker (63 %). En høy kvinneandel ser vi i kontoryrker (65 %) og i salgs- og serviceyrker (62 %). Høyskoleyrker, akademiske yrker og renholdere/hjelpere arbeidere mv. er relativt jevnt fordelt mellom kjønnene.

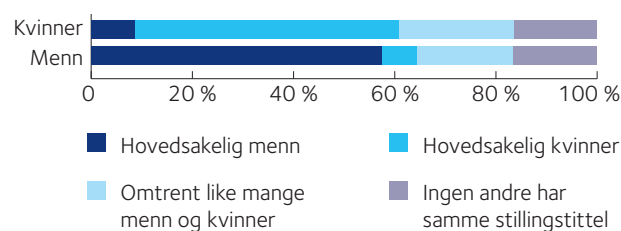
Vi ser et liknende mønster når det gjelder kjønnsfordelingen i ulike yrker og næringer i Norge. I hele yrkesbefolkningen er det nesten like mange kvinner som menn, men kjønnsfordelingen er ujevn i mer enn halvparten av yrkesgruppene. Ifølge LKU 2013 er det kun sju yrkesgrupper som fremstår med det vi kan kalle en nokså jevn kjønnsfordeling, det vil si at fordelingen mellom kvinner og menn er mellom 40 og 60 prosent. Blant yrkene med en jevn kjønnsfordeling finner vi lege o.l., kokk/kjøkkenassistent, lektor/pedagog, salgsagent/megler og revisor/finansrådgiver (Faktabok, 2015).

I 2015 er det fortsatt slik at menn og kvinner i ulik grad har en lederrolle. I hele datamaterialet oppgir 8 prosent av kvinnene at de har en lederrolle (definert som en posisjon som gjør at man kan ansette eller avskjedige ansatte, eller at man har ansatte som jobber for seg), mens andelen er 14 prosent blant menn. En annen måte å se det på er at 31 prosent av dem med en lederrolle er kvinner. Andelen med en lederrolle er noe lavere

i Norge. Her gjelder det snaut 3 prosent av kvinnene og om lag 8 prosent av mennene. Av samtlige norske ledere er 24 prosent kvinner. Blant europeiske menn har 14 prosent en kvinnelig leder, mens det samme gjelder 50 prosent av kvinnene. Tilsvarende tall for Norge er 20 prosent for mannlige og 59 prosent for kvinnelige sysselsatte. Det er altså fortsatt slik at kvinner i hovedsak leder kvinner.

I EWCS 2015 stilles det også spørsmål om kjønn til dem med samme stillingstittel som respondentene. Fordelingen på dette spørsmålet fremgår av figur 3.3. Som man ser, har over halvparten av både menn og kvinner i Europa i hovedsak kolleger av samme kjønn. Tallene for Norge fraviker ikke nevneverdig fra hele materialet her.

**Figur 3.3. Kjønn til medarbeidere med samme stillingstittel** (Kilde: EWCS, 2015)



### ANTALL ÅR I SAMME VIRKSOMHET

Ansiennitet i nåværende virksomhet kan si noe om bevegelsen i arbeidsmarkedet. Tidligere var det langt mer vanlig å arbeide i samme virksomhet gjennom hele yrkesforløpet. I dag har mulighetene på arbeidsmarkedet endret seg, og det har ført til fremvekst av nye arbeidsplasser og nye måter å organisere arbeidet på. Det er imidlertid ikke noen endring i EWCS-tallene som viser hvor lenge de yrkesaktive har vært ansatt i samme virksomhet, og i 2015 oppgav 61 prosent at de hadde arbeidet minst 5 år i samme virksomhet. Så mange som 41 prosent svarte at de hadde vært minst 10 år i samme virksomhet. Det er imidlertid en viss kjønnsforskjell, da andelen som har arbeidet i samme virksomhet i minst 10 år, er høyere blant menn enn kvinner (henholdsvis 43 % og 38 %). I Norge er ansienniteten i virksomheten gjennomgående litt lavere: 57 prosent oppgir minst 5 år, og 37 prosent (38 % blant menn og 35 % blant kvinner) oppgir minst 10 år.

## Bedriftsstørrelse og selvstendig næringsdrivende

Bedriftens størrelse antas å ha betydning for arbeidsmiljøet. Blant annet rapporterer ansatte som arbeider på større arbeidsplasser, sjeldnere at de ikke er godt nok informert om helse og risiko i arbeidet, enn sysselsatte på mindre arbeidsplasser (se avsnitt om helse, miljø og sikkerhet, tabell 8.1 side 92).

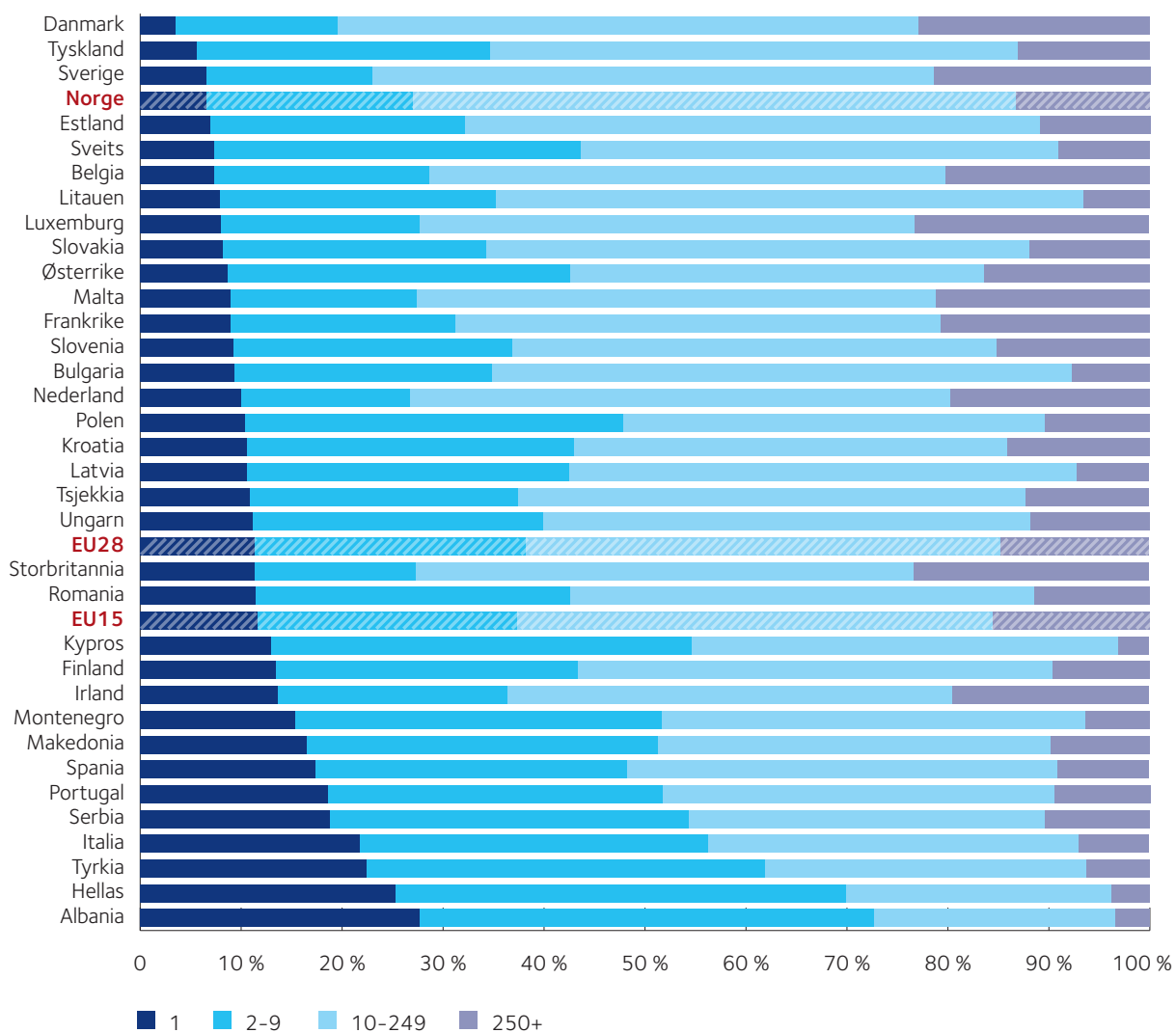
### BEDRIFTSSTØRRELSE

Figur 3.4 viser hvordan de yrkesaktive i ulike land i Europa fordeler seg etter bedriftsstørrelse. Figuren er sortert etter andel som jobber alene. «Bedriftsstørrelse» betyr her hvor mange som arbeider på det lokale arbeidsstedet. Respondentene har i tillegg fått spørsmål om hvor mange som jobber i organisasjonen totalt (medberegnet ansatte på eventuelle andre lokasjoner). Dette spørsmålet gir naturligvis en annen fordeling, med større andeler i bedrifter med mange ansatte. Litt

over halvparten (55 %) av de spurte i EU28 arbeider i bedrifter og organisasjoner som er lokalisert kun ett sted.

Vi ser at svært mange i Norge arbeider i mellomstore bedrifter med 10–249 ansatte (60 %). Ingen andre land har høyere andel. I EU28 arbeider 47 prosent i tilsvarende bedrifter. Rundt 27 prosent i EU28 arbeider på små arbeidsplasser med 2–9 ansatte. I Norge oppgir 20 prosent det samme. Andelen som jobber på store arbeidsplasser med mer enn 250 ansatte, er såpass lav som 15 prosent i EU28 og 13 prosent i Norge. Denne andelen er størst i Storbritannia, Luxemburg og Danmark, der 23 prosent arbeider på slike store arbeidsplasser. Ikke overraskende er det stor forskjell mellom næringene når det gjelder størrelsen på bedriftene. Den klart største andelen enkeltmannsforetak finner man i primærnæringene, fulgt av bygge- og anleggsvirksomhet. Størst andel ansatte i store bedrifter med over 250 ansatte finner man i offentlig administrasjon / forsvar, industri og helse-/ sosialtjenester.

**Figur 3.4. Prosentandel av yrkesaktive som arbeider i bedrifter med ulik størrelse, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28**  
(Kilde: EWCS, 2015)

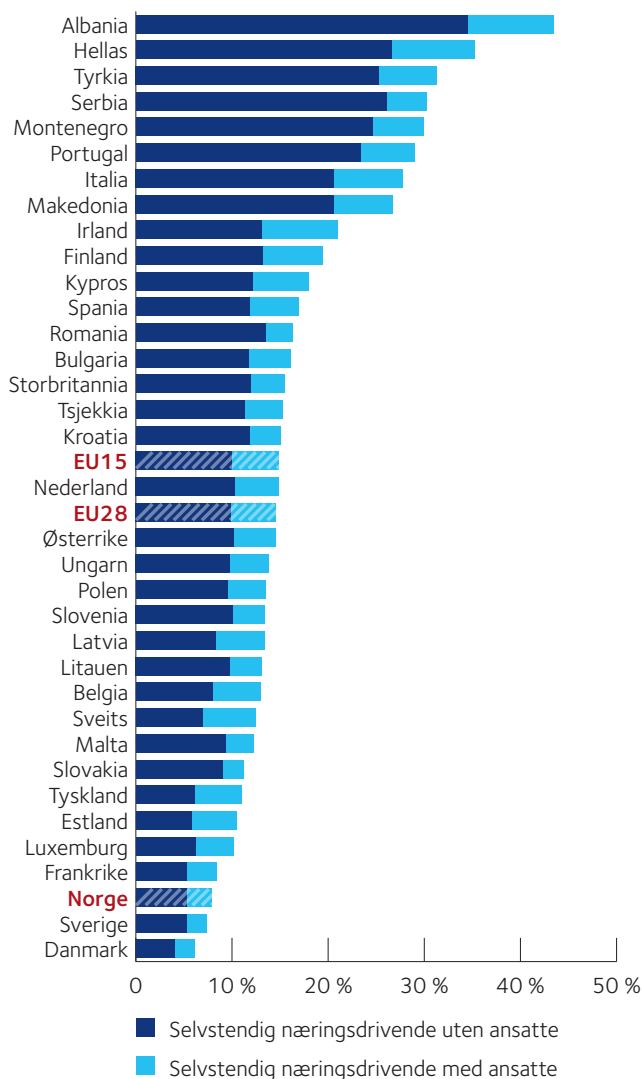


I EU er det en tendens til at menn arbeider i større bedrifter, mens kvinner arbeider i mindre. Tall fra LKU 2013 viser at det også er en tendens til at menn i Norge jobber i større bedrifter med over 200 ansatte (24 % menn mot 20 % kvinner), mens kvinner i større grad arbeider i mindre bedrifter med 10–49 ansatte (38 % kvinner mot 30 % menn).

### SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE

Flere enn åtte av ti yrkesaktive i Europa er ansatt i en organisasjon, virksomhet eller bedrift, mens rundt 17 prosent er selvstendig næringsdrivende. Som det fremgår av figur 3.5, er det store variasjoner i andelen selvstendig næringsdrivende mellom de ulike landene.

**Figur 3.5. Prosentandel av yrkesaktive som arbeider som selvstendig næringsdrivende med og uten ansatte, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



I Hellas oppgir rundt 35 prosent at de er selvstendig næringsdrivende, og i Albania er tallet over 40 prosent. Dette henger sammen med det store antallet som er sysselsatt i primærnæringene i disse landene. I Frankrike, Norge, Sverige og Danmark er det færre enn 10 prosent som oppgir det samme (tallet for Norge er ca. 8 %).

Både i EU28 (18 % blant menn og 11 % blant kvinner) og i Norge (11 % blant menn og 5 % blant kvinner) er det en betydelig høyere andel menn enn kvinner som er selvstendig næringsdrivende. Andelen som er selvstendig næringsdrivende, øker jevnt med alder. Blant dem over 50 år er andelen 20 prosent i EU28 og 14 prosent i Norge.

I Norge viser tall fra LKU 2013 høyest forekomst av selvstendig næringsdrivende blant menn i aldersgruppen 55–67 år. Her er andelen 12 prosent. Når det gjelder næring, er andelen høyest i primærnæringene, det vil si jord-/skogbruk/fiske. Her er nærmere 60 prosent selvstendig næringsdrivende. Deretter følger private tjenester ellers og bygge-/anleggsvirksomhet, med en andel på henholdsvis 17 og 13 prosent. Om lag én av fire av alle som er selvstendig næringsdrivende, arbeider i primærnæringene.

Utdanningsnivået blant selvstendig næringsdrivende menn i Norge er fortrinnsvis fullført videregående eller lavere. Det er få med universitets- eller høyskoleutdanning (om lag 18 %). Blant selvstendig næringsdrivende kvinner har de fleste utdanning på videregående nivå, men det er også en relativt høy andel med universitets- eller høyskoleutdanning (om lag 36 %). Hvis vi sammenlikner selvstendig næringsdrivende kvinner med ansatte kvinner, er andelen selvstendige som har universitetsutdanning på mer enn 4 år, høyere enn andelen med tilsvarende utdanning blant alle ansatte i Norge (12 % mot 10 %). I EU28 er tendensen både blant kvinner og menn at selvstendig næringsdrivende har litt lavere utdanningsnivå enn ansatte.





# 4

## ENDRINGER I ARBEIDSMILJØET I NORGE SAMMENLIKNET MED EU15 I PERIODEN 2005–2015

**STAMI**  
STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

**AMI**  
MILJØINSTITUTT

STATENS

# Endringer i arbeidsmiljøet i Norge sammenliknet med EU15 i perioden 2005–2015

I perioden 2005–2010 er det en reduksjon i andelen norske yrkesaktive som opplever høye kvantitative krav i arbeidet (tempo og tidsfrister). Samtidig er det en økende tendens til at norske yrkesaktive styres av flere enn tre krav i arbeidet, og i perioden 2005–2015 er denne endringen mer uttalt i Norge enn i EU generelt. Norge er blant de landene der flest yrkesaktive oppgir at de opplever selvbestemmelse i arbeidet. Det har vært en positiv utvikling på dette området i perioden, og endringen i Norge er på samme nivå som for EU-snittet. Norge er også blant de landene med en størst andel yrkesaktive som rapporterer at de har gode muligheter for faglig videreutvikling, men utviklingen på dette området har like fullt vært mer positiv i EU. Når det gjelder eksponering for kjemiske risikofaktorer, har det vært en signifikant reduksjon i Norge, mens reduksjonen i eksponeringen for fysiske og mekaniske risikofaktorer er mer uttalt i EU enn i Norge i denne perioden.

Norge har deltatt i den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS) fire ganger, første gang i 2000 og deretter hvert femte år. Fra 2005 har vi kvalitetssikrede data, og det betyr at vi har tre måletidspunkt, 2005, 2010 og 2015, hvor vi kan sammenlikne arbeidsmiljøet i Norge med arbeidsmiljøet i EU15 og enkeltland i EU. I dette kapittelet ser vi nærmere på hvordan sentrale faktorer i arbeidsmiljøet har endret seg i Norge, sammenliknet med enkeltland i EU15 og med EU15-gjennomsnittet.

Hvert år deltar om lag 1000 respondenter fra de ulike deltakerlandene. Dataene er vektet (les mer om vekter s. 21), slik at undersøkelsen skal være representativ for yrkespopulasjonen i de ulike landene på de ulike måletidspunktene. Det vil imidlertid være en viss usikkerhet når vi ønsker å beskrive endringer med utgangspunkt i en tverrsnittsundersøkelse. I en slik undersøkelse følger man ikke individer eller grupper over tid, og dermed kan man ikke utelukke at endringer som eventuelt observeres, skyldes tilfeldigheter knyttet til for eksempel ulikheter i utvalgssammensetningen. Det er viktig å ta høyde for denne usikkerheten når resultatene fortolkes.

EWCS består av over 100 spørsmål, og selv om en rekke spørsmål har blitt endret, og nye spørsmål har blitt lagt til, er det en kjerne av spørsmål som har blitt stilt siden 2005, og som dekker sentrale faktorer i det psykososiale og det kjemiske/fysiske/mekaniske arbeidsmiljøet.

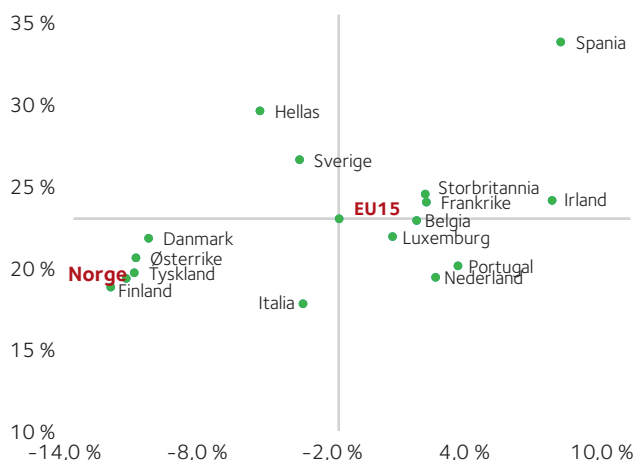
## PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

De psykologiske jobbkravene vi eksponeres for i arbeidet, er sentrale elementer i det psykososiale arbeidsmiljøet. Kvantitative krav viser til aspekter ved jobben som dreier seg om krav til tempo og stramme tidsfrister.

### Spørsmålene som stilles om kvantitative krav i arbeidet:

*Involverer ditt arbeid ... 1) veldig høyt arbeidstempo, 2) veldig stramme tidsfrister. Svarkategoriene som inngår: hele tiden, nesten hele tiden, rundt ¾ av tiden, rundt halvparten av tiden, rundt ¼ av tiden, nesten aldri, aldri. Spørsmålene er slått sammen, og skalaen er konvertert til to verdier. Skår 1–2,5 = 1, og skår 2,6–7 = 0. 1 = høye kvantitative krav. For å inngå i kategorien «høye kvantitative krav» må respondentene ha svart hele tiden på minst ett av spørsmålene.*

**Figur 4.1. Prosentandel som oppgir høye kvantitative krav i 2015, og endringen i kvantitative krav i perioden 2005–2015 i prosentpoeng, i Norge, enkeltland og EU15**  
(Kilde: EWCS, 2005–2015)



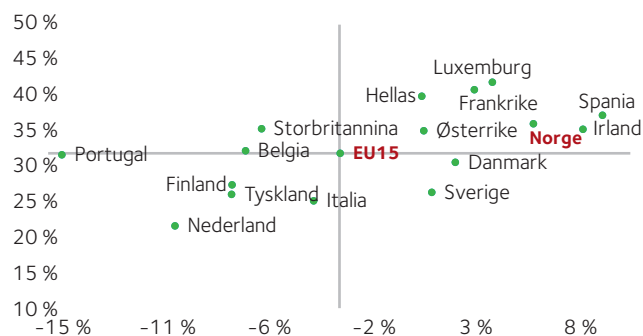
Figur 4.1 viser andelen som i 2015 rapporterer høye kvantitative krav (y-aksen), og endringen i forekomsten av kvantitative krav i perioden 2005–2015 oppgitt i prosentpoeng (x-aksen).

Figuren kan leses på følgende måte: De landene som plasserer seg i de to øverste firkantene i figuren, som Storbritannia, Spania, Frankrike, Irland, Hellas og Sverige, rapporterer høyere forekomst av kvantitative krav enn EU-gjennomsnittet i 2015, mens landene som plasserer seg i de to nederste firkantene, har en lavere andel som rapporterer om høye kvantitative krav. De to firkantene til høyre i figuren viser hvilke land som har hatt en større økning i kvantitative krav i perioden 2005–2015, enn EU-gjennomsnittet, mens landene i firkantene til venstre har hatt en mindre økning eller en reduksjon i kravene i samme periode. Figur 4.2–4.6 leses på lignende måte

Av figuren ser vi at økningen i andelen som opplever høye kvantitative krav, har vært særlig stor i Spania (nærmere 9 prosentpoeng) sammenliknet med EU-gjennomsnittet, hvor det i samme periode har vært en signifikant reduksjon (–1,2 prosentpoeng).

I Danmark, Østerrike, Norge, Tyskland og Finland er andelen som rapporterer høye kvantitative krav, lavere enn EU-gjennomsnittet, og andelen som rapporterer høye krav, har blitt mindre enn i EU. I Norge er det en signifikant reduksjon (nærmere 11 prosentpoeng) i andelen som rapporterer høye kvantitative krav. Reduksjonen gjelder særlig spørsmålet om arbeidet involverer svært stramme tidsfrister.

**Figur 4.2. Prosentandel som styres av minst tre av fem krav i arbeidet i 2015, og endringen i forekomsten av krav i arbeidet i perioden 2005–2015 i prosentpoeng, i Norge, enkeltland og EU15**  
(Kilde: EWCS, 2005–2015)

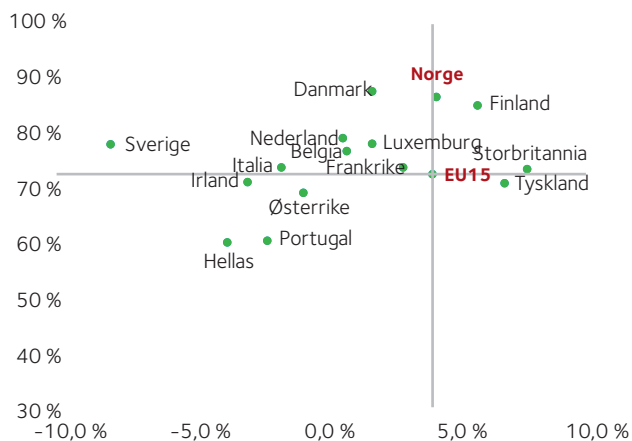


En annen type krav i arbeidet dreier seg om i hvilken grad den enkeltes arbeidsinnsats er styrt av eller avhengig av andre forhold som arbeid gjort av kolleger, direkte krav fra pasienter/klienter/kunder, numeriske produksjonsmål eller resultatmålsettinger, den automatiske hastigheten på en maskin eller bevegelsen til et produkt eller direkte styring fra sjefen. Svarkategoriene er ja eller nei.

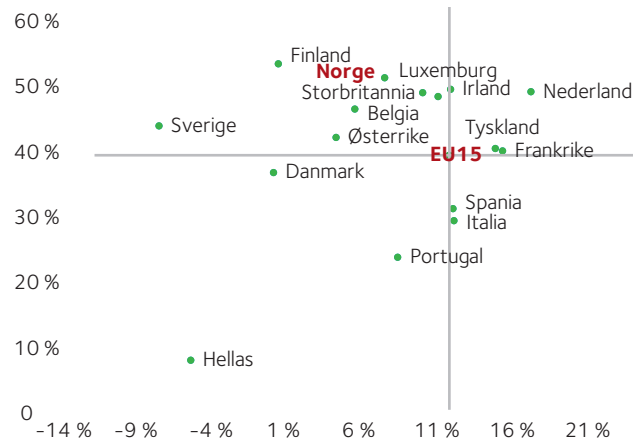
Figur 4.2 viser andelen som i 2015 oppgir at de styres av minst tre av fem krav i arbeidet (y-aksen), og endringen i forekomsten av disse kravene i perioden 2005–2015 oppgitt i prosentpoeng (x-aksen). I Norge, Østerrike, Frankrike, Hellas, Luxembourg, Spania og Irland er det langt vanligere at de yrkesaktive opplever å være styrt av minst tre krav i arbeidet, enn EU-gjennomsnittet. I perioden 2005–2015 har det vært en signifikant reduksjon i andelen som opplever å være styrt av flere ulike krav i EU (–2,5 prosentpoeng), mens det blant arbeidstakere i Norge (om lag 6 prosentpoeng) og flere land i Sør- og Sentral-Europa har vært en signifikant økning. I Danmark og Sverige er økningen imidlertid ikke signifikant. Dette kan tyde på at selv om norske yrkesaktive opplever en reduksjon i kvantitative krav og særlig knyttet til stramme tidsfrister, er det langt vanligere og en økende tendens til at de opplever flere ulike typer krav til arbeidsutførelsen samtidig. Dette er også en form for intensitet i arbeidet som fanger opp kompleksiteten i dagens arbeidsliv, altså at arbeidstakerne styres av flere ulike krav samtidig, for eksempel krav fra kunder/klienter, resultatmålsettinger og arbeid gjort av kolleger.

Høye krav i jobben er ifølge Karaseks krav-kontrollmodell ikke helsefarlig i seg selv. Det er kombinasjonen av krav og graden av autonomi/selvbestemmelse og faglige utviklingsmuligheter som avgjør om arbeidssituasjonen fører til uhelse og/eller nedsatt motivasjon i arbeidet (les mer om krav-kontrollmodellen på s. 71).

**Figur 4.3. Prosentandel som opplever jobbkontroll på to av tre dimensjoner i 2015, og endringen i opplevelsen av jobbkontroll i perioden 2005–2015 i prosentpoeng, i Norge, enkeltland og EU15** (Kilde: EWCS, 2005–2015)



**Figur 4.4. Prosentandel som opplever muligheter for faglig videreutvikling i 2015, og endringen i slike muligheter i perioden 2005–2015 i prosentpoeng, i Norge, enkeltland og EU15** (Kilde: EWCS, 2005–2015)



**I EWCS stilles spørsmålet:**

*Har du mulighet til å selv bestemme eller forandre ... rekkefølgen på oppgavene dine, arbeidsmetodene dine, arbeidstempoet ditt. Svarkategoriene er ja og nei.*

Figur 4.3 viser andelen som i 2015 svarer ja på minst to av tre spørsmål om jobbkontroll (y-aksen), og endringer i opplevelsen av jobbkontroll i perioden 2005–2015 oppgitt i prosentpoeng (x-aksen). Norge er blant de landene der andelen som opplever kontroll på minst to av tre dimensjoner, er høyest. Det har vært en signifikant positiv utvikling i Norge (om lag 4 prosentpoeng), og endringene i perioden er på samme nivå som for EU-gjennomsnittet. Finske, britiske, tyske og spanske yrkesaktive rapporterer om en mer positiv utvikling sammenliknet med både norske yrkesaktive og EU-gjennomsnittet. Sverige skiller seg imidlertid ut fra de nordiske landene med en negativ utvikling i jobbkontroll i løpet 10-årsperioden fra 2005 til 2015.

Muligheter for faglig videreutvikling er nært knyttet til opplevelsen av jobbkontroll. I et arbeidsliv i endring stilles det stadig krav til de yrkesaktive om å sette seg inn i nye teknologier eller administrative systemer. Hvis mulighetene for faglig videreutvikling for å møte endrede krav i arbeidslivet ikke er til stede, eller hvis arbeidsgiver ikke legger til rette for dette, kan det føre til en manglende opplevelse av kontroll over arbeidssituasjonen og redusert mestring i arbeidet.

**I EWCS stilles spørsmålet:**

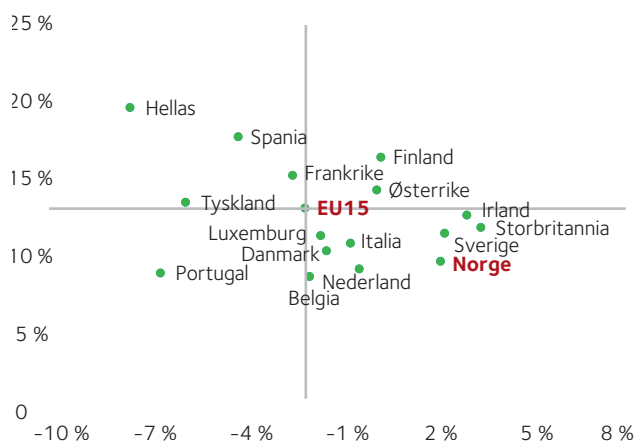
*I løpet av de siste 12 månedene har du deltatt i opplæring betalt for eller gitt av arbeidsgiver, eller betalt av deg selv for å forbedre ferdighetene dine? Svarkategoriene er ja og nei.*

Figur 4.4 viser andelen som i 2015 oppgir at de har hatt muligheter for faglig videreutvikling (x-aksen), og endringen i disse mulighetene i perioden 2005–2015 oppgitt i prosentpoeng (y-aksen). Sammen med Finland, Storbritannia, Irland og Nederland er Norge blant de landene der andelen som opplever at de har gode muligheter for faglig videreutvikling, er høyest. Det har vært en positiv utvikling i Norge (8 prosentpoeng) i perioden 2005–2015, men utviklingen har vært enda bedre blant yrkesaktive i EU generelt (14 prosentpoeng) og særlig i Nederland. Yrkesaktive i Nederland ligger nå på tilnærmet samme nivå som norske yrkesaktive når det gjelder muligheter for faglig videreutvikling.

## FYSISK, MEKANISK OG KJEMISK ARBEIDSMILJØ

Fysiske forhold som lydbølger, vibrasjoner og temperaturforhold kan ha betydning for ansattes helse og trivsel på arbeidsplassen.

**Figur 4.5. Prosentandel som opplever minst tre av fire fysiske faktorer en firedel av tiden eller mer i 2015, og endringen i forekomsten av fysiske faktorer i perioden 2005–2015 i prosentpoeng, i Norge, enkeltland og EU15** (Kilde: EWCS, 2005–2015)



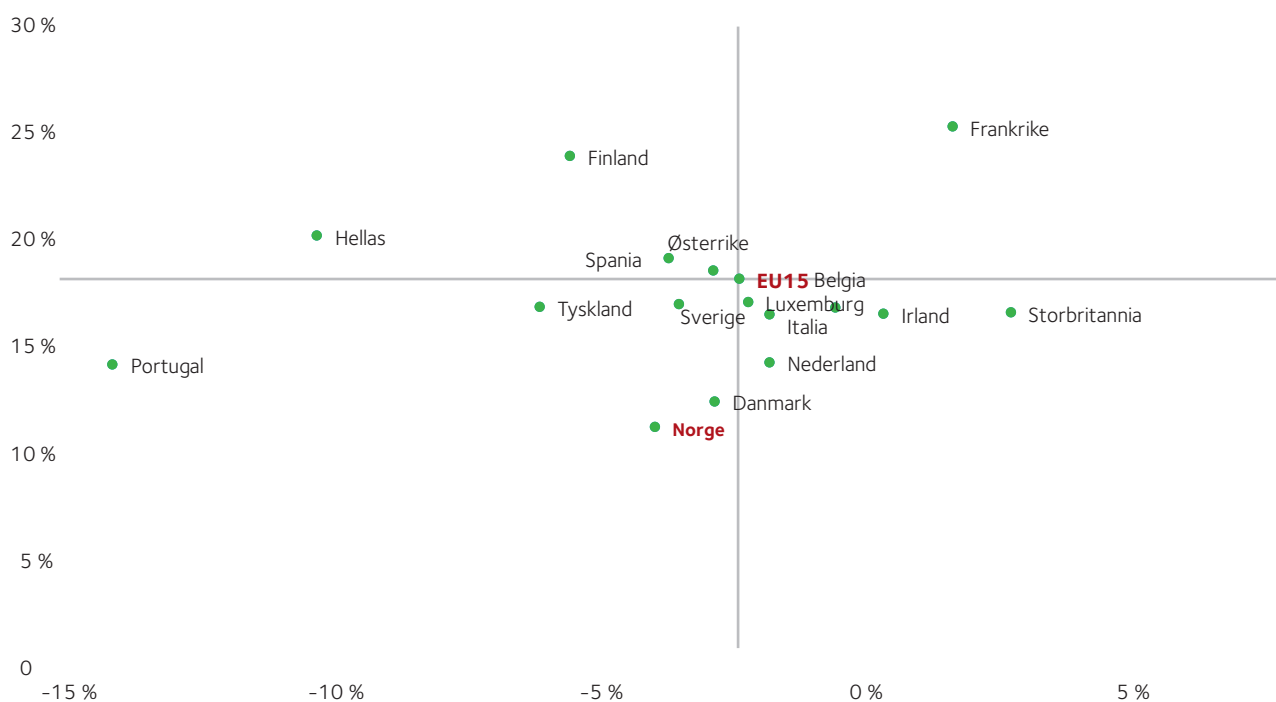
### I EWCS stilles spørsmålet:

*I hvilken grad er du utsatt for følgende i ditt arbeid ... vibrasjoner fra håndverktøy, maskiner etc., så kraftig støy at du må heve stemmen når du snakker med andre, så høy temperatur at du svetter selv når du ikke jobber, lav temperatur enten innendørs eller utendørs. Svarskalaen går fra 1 = nesten hele tiden til 7 = aldri.*

Figur 4.5 viser andelen som i 2015 svarer at de er utsatt for minst tre av fire fysiske faktorer en firedel av tiden eller mer (y-aksen), og endringen i forekomsten av disse faktorene i perioden 2005–2015 oppgitt i prosentpoeng (x-aksen). Norge er blant de landene der andelen som oppgir at de er utsatt for fysiske faktorer i arbeidet, er lavest. Det har like fullt vært en signifikant økning i fysiske faktorer i Norge (om lag 2 prosentpoeng), og endringen er på samme nivå som i Sverige. I samme periode har det vært en signifikant reduksjon i fysiske faktorer i EU15.

I hvilken grad kjemikalier i arbeidsmiljøet er skadelige, avhenger av kjemikalienes egenskaper, hvordan vi kommer i kontakt med dem, og graden av slik kontakt. Variasjonen i kjemisk eksponering er stor fra arbeidsplass til arbeidsplass.

**Figur 4.6. Prosentandel som opplever minst en av to kjemiske faktorer en firedel av tiden eller mer i 2015, og endringen i graden av kjemisk eksponering i perioden 2005–2015 i prosentpoeng, i Norge, enkeltland og EU15** (Kilde: EWCS, 2005–2015)



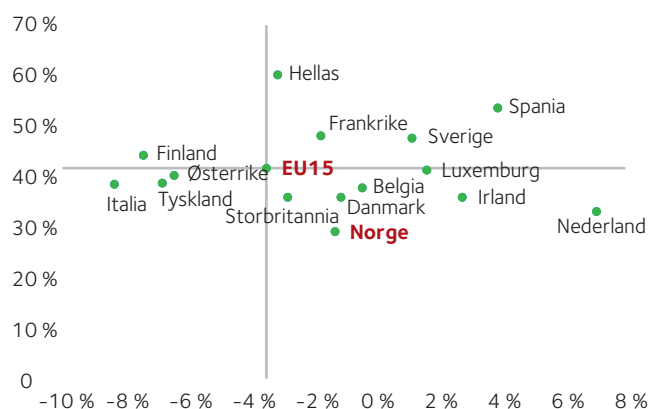
#### I EWCS stilles spørsmålet:

*I hvilken grad er du utsatt for følgende i ditt arbeid ... puster inn røyk, os, pulver eller vibrasjoner fra håndverktøy, maskiner etc., håndterer eller kommer i hudkontakt med kjemiske produkter eller stoffer. Svorskalaen går fra 1 = nesten hele tiden til 7 = aldri.*

Figur 4.6 viser andelen som i 2015 svarer at de eksponeres for minst én av faktorene som måler kjemisk arbeidsmiljø, en firedel av tiden eller mer (y-aksen), og endringen i forekomst i perioden 2005–2015 oppgitt i prosentpoeng (x-aksen). Norge er blant de landene der andelen som sier at de opplever kjemisk eksponering i arbeidet, er lavest. I løpet av siste 10-årsperiode har det vært en signifikant reduksjon i kjemisk eksponering i Norge (om lag 4 prosentpoeng), og endringen er på samme nivå som i Sverige, Danmark og Østerrike og Spania. I samme periode har det vært en signifikant reduksjon i kjemisk eksponering i EU15, men endringene er mindre uttalte (om lag -2 prosentpoeng). Hellas og Portugal er blant de landene som rapporterer om den største nedgangen i kjemisk eksponering i perioden 2005–2015.

Mekaniske arbeidsmiljøutfordringer dreier seg om manuell håndtering av utstyr, uheldige arbeidsstillinger, repetitive bevegelser og tungt fysisk arbeid.

**Figur 4.7. Prosentandel som opplever minst to av tre mekaniske faktorer en firedel av tiden eller mer i 2015, og endringen i graden av mekanisk eksponering i perioden 2005–2015 i prosentpoeng, i Norge, enkeltland og EU15**  
(Kilde: EWCS, 2005–2015)



#### I EWCS stilles spørsmålet:

*I hvilken grad er du utsatt for følgende i ditt arbeid ... anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger, løfting eller flytting av tunge ting, gjentatte ensidige hånd- eller armbevegelser. Svorskalaen går fra 1 = nesten hele tiden til 7 = aldri.*

Figur 4.7 viser andelen som i 2015 svarer at de er utsatt for minst to av faktorene som måler mekanisk eksponering, en firedel av tiden eller mer (y-aksen), og endringen i forekomst i perioden 2005–2015 oppgitt i prosentpoeng (x-aksen). Norge er blant de landene der andelen som sier at de opplever mekanisk eksponering i arbeidet, er lavest. I løpet av siste 10-årsperiode er det ingen signifikant endring i eksponeringen for mekaniske faktorer i arbeidet. I EU er det en signifikant reduksjon (om lag 3 prosentpoeng) i perioden.

# 5 ARBEIDSTID OG BALANSE MELLOM ARBEID OG FAMILIE-/PRIVATLIV

# Arbeidstid og balanse mellom arbeid og familie-/privatliv

I Norge og EU har den ukentlige arbeidstiden blitt redusert i løpet av de siste 25 årene, samtidig som andelen deltidsarbeidende har økt. Det er langt mer utbredt med lange arbeidsuker (48 timer eller mer) i EU28 (15 %) enn i Norge (8 %). I EU28 arbeider 20 prosent skift, mens andelen er 18 prosent i Norge. Andelen som oppgir å arbeide én til fem netter i måneden i Norge, er 15 prosent, mens andelen i EU28 er 10 prosent.

Norge er blant de landene hvor det er mest utbredt å arbeide flere enn 10 timer i inntil 10 dager i måneden, og er blant de landene hvor det er mest vanlig å ha mindre enn 11 timer mellom arbeidshagens slutt og neste arbeidsdag, men det bidrar ikke til å påvirke gjennomsnittet for ukentlig arbeidstid eller lange arbeidsuker i Norge. Tallene tyder derimot på at norske arbeidstakere har mer fleksibilitet i arbeidstiden, og at lange arbeidsdager erstattes av kortere arbeidsdager eller avspasering.

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

Arbeidstiden har betydning for arbeidstakernes helse og velvære, og helsekonsekvensene av særlig lange og atypiske arbeidstider er kjent. Det har ført til at arbeidslivet i de fleste land har blitt mer regulert, både med hensyn til lengden på arbeidsuken, skift-/turnusarbeid og nattarbeid.

## UTVIKLINGEN I ARBEIDSTIDEN I PERIODEN 1995–2015

Tall fra EWCS viser at den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden har blitt redusert fra 40 timer i EU15 i 1995 til 36 timer i EU28 i 2015 (35,4 i EU15). I denne perioden har arbeidstiden blitt redusert fra 43 timer til om lag 39 timer blant menn i EU15. For kvinner i EU15 har arbeidstiden blitt redusert fra om lag 36 timer til 32,5 timer.

Statistikk fra AKU viser at utviklingen i faktisk arbeidstid er den samme i Norge som i EU, med en gradvis nedgang i ukentlig arbeidstid for menn fra 38 timer i 1996 til 36,6 timer i 2016. For norske kvinner har imidlertid arbeidsuken i gjennomsnitt økt med to timer fra 29 til 31 timer i samme periode.

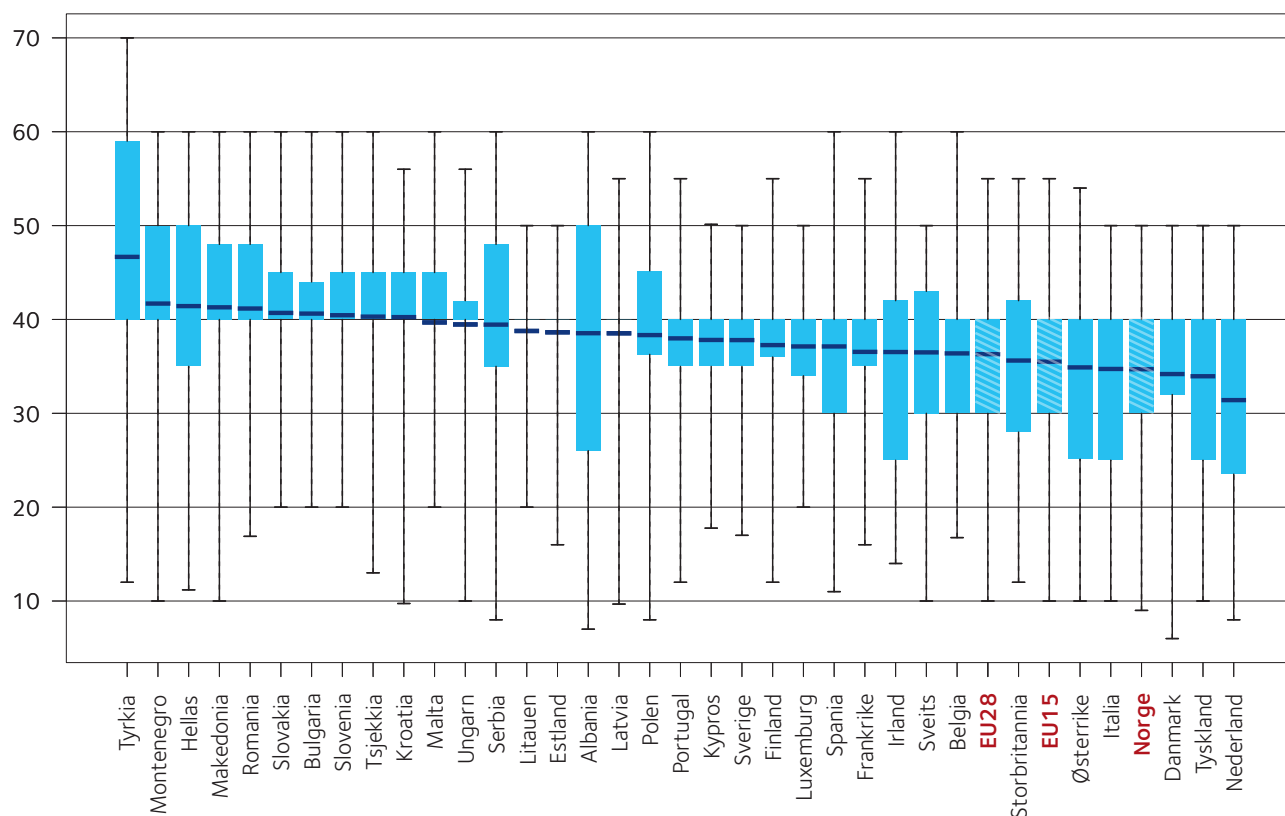
### I EWCS stilles spørsmålet:

*Hvor mange timer i uken jobber du vanligvis i din hovedjobb?*

Figur 5.1 viser gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke, men det er viktig å være oppmerksom på at EU-gjennomsnittet skjuler forskjeller mellom enkeltland. De ulike persentilene for hvert enkelt land gir en indikasjon på spredningen i ukentlig arbeidstid. I land med stor spredning er det antakelig store forskjeller mellom arbeidstidsmønstrene blant yrkesbefolkningen. Det betyr at noen arbeider svært lange uker, mens andre igjen har ulike former for deltidsarbeid. Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er om lag 36 timer i EU15 og EU28. I Norge og Danmark er gjennomsnittlig arbeidstid om lag 35 timer i uken, mens den er 31 timer i Nederland. Finland og Sverige har en ukentlig arbeidstid på om lag 38 timer. Menn har gjennomgående en høyere gjennomsnittlig arbeidstid enn kvinner, og i Norge er den nærmere henholdsvis 38 og 32 timer i EWCS. Ukentlig arbeidstid for norske menn og kvinner basert på EWCS-data avviker noe fra AKU. Dette kan muligens skyldes ulik spørsmålsformulering i undersøkelsene. I Danmark er fordelingen henholdsvis 36 timer for menn og 32 timer for kvinner.



Figur 5.1. Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i Norge, enkeltland, EU15 og EU28 (Kilde: EWCS, 2015)



### DELTIDSARBEID

Andelen som arbeider kort deltid (20 timer eller mindre) eller lang deltid (21–34 timer per uke), har økt gradvis fra 19 prosent i EU15 i 1995 til 28 prosent i EU28 i 2015 (31 % i EU15). I Norge har andelen som rapporterer at de arbeider deltid, blitt redusert fra 32 prosent i 2005 til 30 prosent i 2015. I følge AKU-data er imidlertid andelen som oppgir at de arbeider deltid, langt lavere, og i perioden 2008–2016 har deltidsløst lagt stabilt på om lag 25 prosent. Dette skyldes antakelig ulik definisjon av deltidsløst i undersøkelsene.

**Spørsmålet som stilles om deltidsløst, er:**  
*Jobber du heltid eller deltid?*

Blant europeiske arbeidstakere arbeider 28 prosent deltid, definert som en ukentlig arbeidstid på 34 timer eller mindre. Andelen yrkesaktive kvinner som arbeider deltid, er 41 prosent, mens andelen menn utgjør 16 prosent. I Norge er andelen yrkesaktive kvinner som i henhold til data fra EWCS arbeider deltid, om lag 42 prosent, mens andelen menn utgjør 18 prosent.

Utbredelsen av deltidsløst er svært forskjellig i de ulike landene. Forekomsten er høyest i Nederland, som har nærmere 52 prosent deltidsløst.

Deltidsløst forekommer i størst grad i de nordeuropeiske og skandinaviske landene. Land hvor flere enn en tredel arbeider deltid, er Italia (34 %), Storbritannia (34 %), Tyskland (34 %), Irland (33 %), Østerrike (33 %), Belgia (32 %) og Sveits (31 %). De nordiske landene har også en ganske høy andel deltidsløst (Danmark og Norge 29 %, Sverige 22 % og Finland 19 %). I den andre enden av skalaen finner vi flere østeuropeiske land, hvor deltidsløst er mindre utbredt.

Både i Norge og EU er deltidsløst konsentrert i bestemte yrker og sektorer av arbeidsmarkedet. I Norge er deltid vanlig i kvinnedominerte yrker som pleie- og omsorgsarbeidere, butikkmedarbeidere, renholdere og barnehage-/skoleassistenter. Her er deltidsløst mellom 65 og 48 prosent (Faktabok, 2015). Deltidsløst er vanligst i yrker uten krav til utdanning, i små bedrifter og blant midlertidig ansatte. Dette gjelder særlig ufrivillig deltid / undersyssetning (Kjeldstad & Nymo, 2004). I motsetning til i EU er deltidsløst mindre utbredt blant ulike akademiske yrkesgrupper i Norge.

### LANGE ARBEIDSUKER

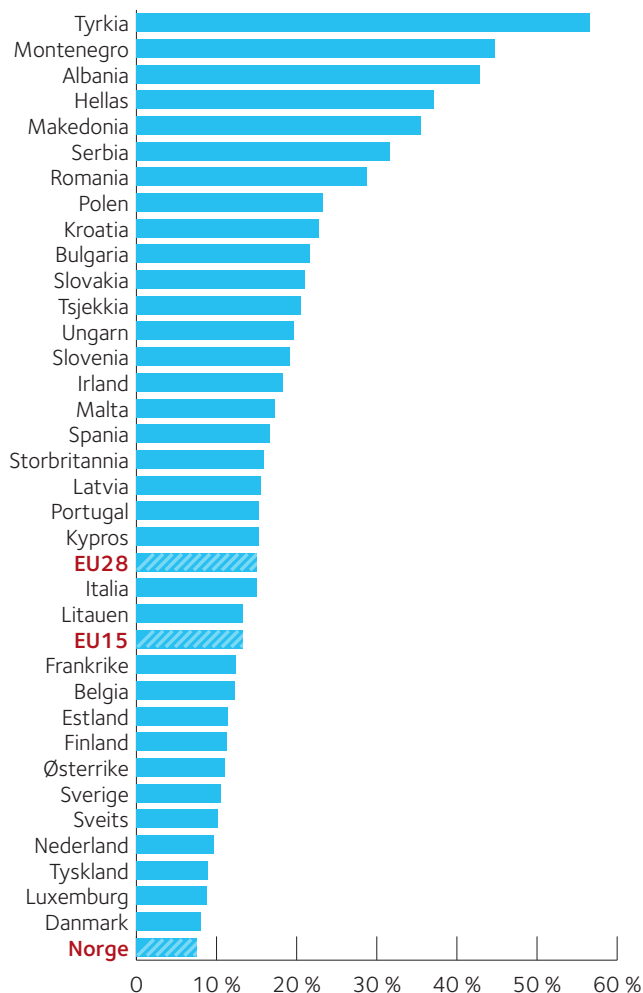
En rekke studier har dokumentert at lange arbeidsdager er forbundet med økt risiko for arbeidsskader. En slik

sammenheng ses særlig ved lange arbeidsøkter utover 12 timer, og observasjoner viser blant annet at yteevnen gradvis reduseres når man arbeider lenger enn normal arbeidstid (Lie *et al.*, 2014). Flere studier har vist at lange arbeidsøkter øker risikoen for hjerte- og karsykdommer, og enkelte studier har funnet en sammenheng mellom lange arbeidsuker og økt risiko for å utvikle depressive symptomer og angst (Bannai & Tamakoshi 2014).

Andelen som arbeider mer enn 48 timer i uken, har gradvis avtatt fra om lag 17 prosent i EU15 i 2000 til rundt 15 prosent i EU28 i 2015 (13 % i EU15). I Norge har andelen som arbeider mer enn 48 timer i uken, vært stabil på omkring 8 prosent i perioden 2005–2015.

**Figur 5.2. Prosentandel som oppgir faktisk arbeidstid på 48 timer eller mer, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28**

(Kilde: EWCS, 2015)



I Europa er det store forskjeller mellom landene når det gjelder ukentlig arbeidstid på mer enn 48 timer, se

figur 5.2. I Tyrkia oppgir nærmere seks av ti at de har en arbeidsuke på mer enn 48 timer. I Hellas arbeider om lag fire av ti lange arbeidsuker, og land der flere enn to av ti har lange arbeidsuker, er hovedsakelig østeuropeiske. I den andre enden av skalaen finner vi Norge og Danmark, som har den laveste andelen arbeidstakere som arbeider mer enn 48 timer i uken (8 %). I Tyskland og Luxemburg arbeider rundt 9 prosent mer enn 48 timer. I Sverige og Finland har 10–11 prosent lange arbeidsuker. Dette er lavere enn gjennomsnittet i EU15, som er om lag 13 prosent. Andelen europeiske menn som arbeider mer enn 48 timer i uken, er hovedsakelig høyere enn andelen kvinner (se tabell 5.1). Unntaket er Hellas og Romania. I disse landene er kjønnsforskjellen liten, og flere enn 30 prosent av sysselsatte kvinner oppgir at de har lange arbeidsuker.

**Tabell 5.1. Prosentandel som oppgir faktisk arbeidstid på 48 timer eller mer, etter kjønn** (Kilde: EWCS, 2015)

	Menn	Kvinner
<b>Norge</b>	12	3,2
<b>Sverige</b>	14	6,5
<b>Danmark</b>	10	5,3
<b>Finland</b>	17	5,9
<b>Nederland</b>	15	3,4
<b>EU28</b>	21	8,9
<b>EU15</b>	19	7,4

I EU28 er lange arbeidsuker særlig utbredt blant selvstendig næringsdrivende (40 %). Til sammenlikning oppgir 11 prosent av ansatte lange arbeidsuker. Det samme mønsteret ser vi i Norge, hvor andelen selvstendig næringsdrivende med ansatte som oppgir lange arbeidsuker, er 42 prosent, mens andelen er om lag 15 prosent blant ansatte. Både i EU28 og Norge er lange arbeidsuker særlig utbredt blant dem som arbeider i primærnæringene, hvor henholdsvis 34 og 29 prosent har arbeidsuker som overstiger 48 timer. Blant ledere i EU28 og Norge oppgir henholdsvis 38 og 27 prosent lange arbeidsuker.

Eurofound har foretatt utvidede analyser av lange arbeidsuker sett opp mot helse og ulike psykososiale forhold. Det er viktig å påpeke at slike analyser er forbundet med stor usikkerhet når man ser på eksponering (lange arbeidsuker) og effekt (for eksempel arbeid–familie-ubalanse) i et tverrsnittsmateriale. For å kunne si noe sikkert om årsakssammenhenger bør man ha målinger der eksponeringen kommer før effekten i tid.

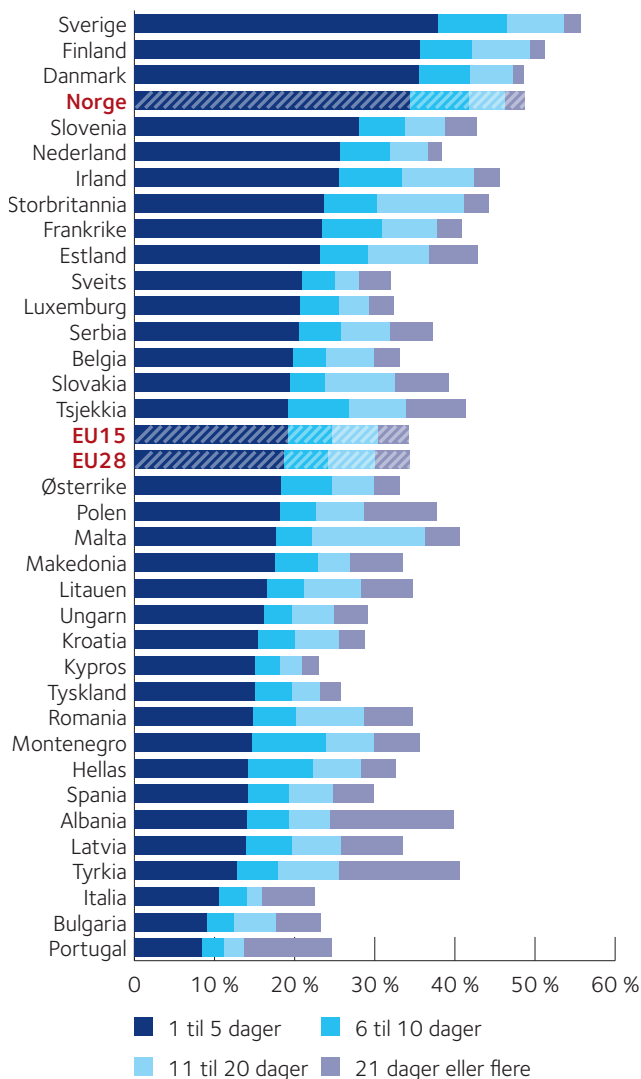
De som arbeider lange arbeidsuker, oppgir i større grad at de har et høyt arbeidstempo med stramme tidsfrister, opplever at arbeids- og familie-/privatlivet er i ubalanse, har en jobb som kan medføre risiko for egen helse og sikkerhet, opplever at arbeidet påvirker helsen negativt, ikke får godt nok betalt for jobben de utfører, føler seg utslitt etter endt arbeidsdag og har høyere risiko for sykenærvær (dobbeltså høy), enn dem som har kortere arbeidsuker (Eurofound, 2016). I det norske utvalget er forskjellene ikke så entydige, men norske arbeidstakere med en lang arbeidsuke oppgir mer intensitet i arbeidet i form av høyt tempo og stramme tidsfrister samt større utfordringer knyttet til balansen mellom arbeid og familieforpliktelser. Det norske utvalget er lite, og andelen som arbeider mer enn 48 timer, er også lav. Utvidede analyser av det norske materialet må utføres med forsiktighet, og det samme gjelder fortolkninger av resultatene.

**Et annet mål på lang arbeidstid er lange arbeidsdager, og et av spørsmålene i EWCS, er:**

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

Tallene viser at Norge (34 %) og de andre nordiske landene er blant de landene hvor flest yrkesaktive oppgir at de har én til fem arbeidsdager i måneden som overstiger 10 timer, se figur 5.3. Sammen med Sverige er Norge (7 %) også blant de landene der en høy andel arbeider 10 timer seks–ti ganger i måneden. Blant norske arbeidstakere oppgir 5 prosent at lange arbeidsdager 11–20 ganger i måneden og lange arbeidsdager flere enn 21 dager i måneden er svært sjelden, og i så måte ligger landet under begge EU-gjennomsnittene (4 %). Til sammenlikning oppgir 15 prosent i Tyrkia og Albania lange arbeidsdager flere enn 21 dager i måneden. I Norge er arbeidstiden regulert i arbeidsmiljøloven, og arbeidsdager som jevnlig overstiger 10 timer, vil være et lovbrudd, selv om det finnes unntak fra regelen. Norge har høy forekomst av 10-timersdager, men tilhører likevel ikke landene som har flest slike dager. Det er heller ikke slik at forekomsten av 10-timersdager gjenspeiles i lange arbeidsuker totalt sett. En rimelig fortolkning er at lengre arbeidsdager erstattes med kortere arbeidsuker, slik at den samlede ukentlige arbeidstiden ikke avviker vesentlig fra gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid.

**Figur 5.3. Prosentandel som oppgir antall dager som overstiger 10 timer månedlig, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28 (Kilde: EWCS, 2015)**



## Tid mellom arbeidsperioder

Ifølge arbeidstidsdirektivet i EU har arbeidstakere rett til 11 timer fri fra jobb i løpet av en 24-timersperiode.

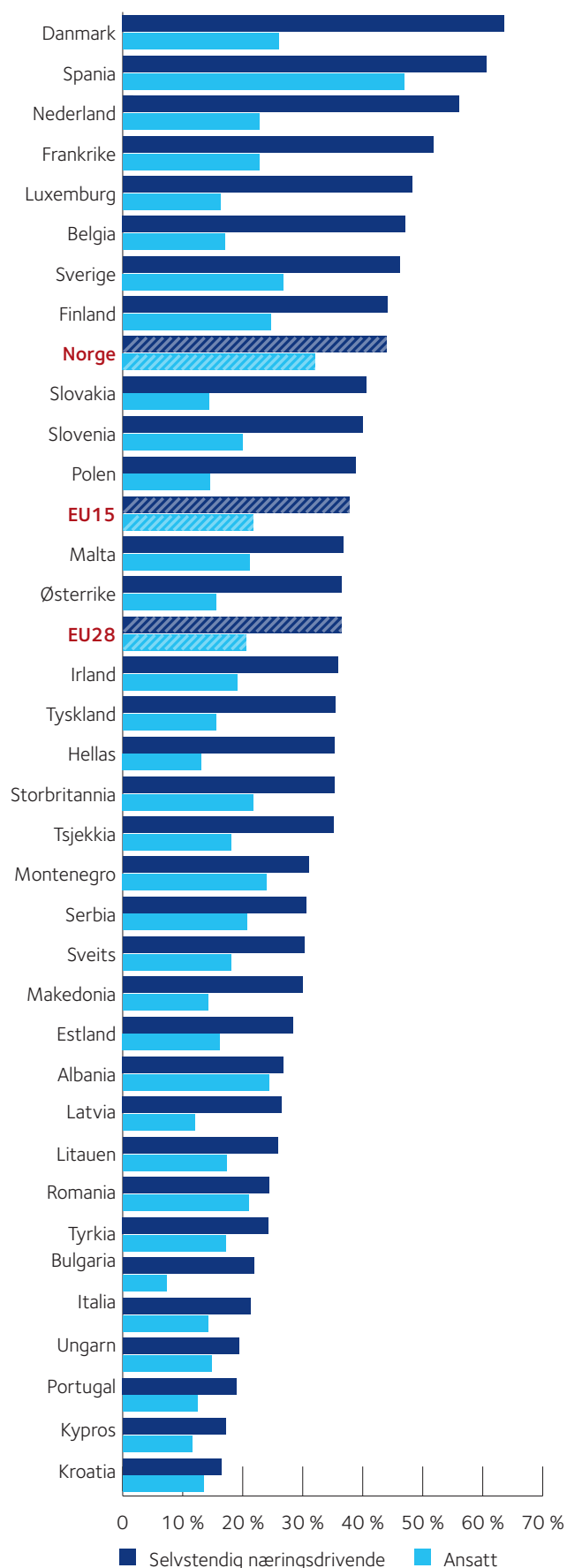
I EWCS stilles det for første gang spørsmål om tiden mellom arbeidstidens slutt og neste arbeidsdag. Spørsmålet som stilles, er:

*Hvis du tenker på forrige måned, har det hendt minst en gang at du hadde mindre enn 11 timer fritid mellom slutten av en arbeidsdag og begynnelsen på den neste dagen?*

I EU28 oppgir 21 prosent blant ansatte og 36 prosent blant selvstendig næringsdrivende at de i løpet av siste måned har hatt mindre enn 11 timer mellom arbeidstidens slutt og neste arbeidsdag, se figur 5.4. I Norge oppgir henholdsvis 32 prosent av ansatte og 44 prosent av selvstendig næringsdrivende dette. De øvrige nordiske landene er sammen med Spania også blant de landene der flest oppgir at de har hatt mindre enn 11 timer fri mellom arbeidstidens slutt og påfølgende arbeidsdag. I motsatt ende finner vi flere øst- og søreuropeiske land.

I EU er helse, transport, bygg og anlegg og jordbruk de næringene hvor det er mest vanlig å ha færre enn 11 timer mellom arbeidstidens slutt og neste arbeidsdag. I Norge forekommer dette i alle næringer, men det er mest vanlig i offentlig administrasjon (52 %) og jordbruk (50 %). Hvis vi ser nærmere på yrkesgruppene, er det mer utbredt blant ledere (54 %) og i akademiske yrker (44 %) enn i øvrige yrkesgrupper i Norge.

Figur 5.4. Prosentandel som oppgir færre enn 11 timer mellom arbeidstidene månedlig, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28 (Kilde: EWCS, 2015)



## Atypiske arbeidstider

Nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt skiftarbeid omtales gjerne som atypiske arbeidstider og skiller seg fra vanlig dagarbeid som i Norge (AKU) defineres som arbeidstid 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 forkortet søvn og nedsatt yteevne og kan gi en høyere ulykkesrisiko. Ulike plager og sykdommer er forbundet med denne typen arbeid, og risikoen for mage-/tarmplager, hjerte- og karsykdommer og brystkreft blant kvinner har vist seg å være høyere blant skiftarbeidere. Imidlertid er ikke resultatene helt entydige, og det foreligger fortsatt begrenset med dokumentasjon på betydningen av skift- og nattarbeid for risikoen for hjerte- og karrelaterte sykdommer og ulike kreftformer (Faktabok, 2015).

I perioden 2001–2015 har andelen som arbeider utenom ordinær arbeidstid, gått ned fra 34 til 33 prosent, mens skift-/turnusarbeid har gått opp fra 21 til 24 prosent i Norge (AKU).

### Spørsmålet som stilles om nattarbeid i EWCS, er:

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

Spørsmålet som stilles om nattarbeid i EWCS, avviker fra spørsmålet som stilles om nattarbeid i norske nasjonale spørreundersøkelser som LKU og AKU. Denne fremstillingen gir derfor ikke et godt bilde på andelen sysselsatte som har nattarbeid i Norge, men gir likevel et godt grunnlag for å sammenlikne Norge med et EU-gjennomsnitt og utvalgte enkeltland når det gjelder en arbeidstid på minst 2 timers varighet mellom kl. 22.00 og 05.00.

**Tabell 5.2. Prosentandel som oppgir ulike atypiske arbeidstider, i Norge, utvalgte enkeltland, EU15 og EU28**

(Kilde: EWCS, 2015)

	Nattarbeid		Lørdagsarbeid		Søndagsarbeid	
	1-5 netter	Mer enn 5 netter	1-2 lørdager	3 eller flere	1-2 søndager	3 eller flere
Norge	15	8,2	37	11	31	8,6
Sverige	14	10	37	8,0	37	10
Danmark	14	7,9	36	11	35	11
Finland	19	7,0	30	17	29	14
Nederland	11	7,3	32	16	28	7,5
Tyskland	7,9	9,2	34	14	17	4,8
Nederland	11	7,3	32	16	28	7,5
Storbritannia	10	12	31	24	22	17
EU15	10	10	33	17	22	10
EU28	10	10	33	17	22	10

Tabell 5.2 viser at en noe høyere andel sysselsatte i Norge (15 %) arbeider én til fem netter i måneden, sammenliknet med EU-gjennomsnittet (10 %). Både i Norge, Sverige, Danmark og i EU15/28 jobber mellom 8 og 10 prosent flere enn fem netter i måneden. Finland og Nederland er de landene der færrest jobber flere enn fem netter, mens Storbritannia skiller seg ut med en langt høyere andel.

I Norge jobber 20 prosent av mennene én til fem netter i måneden, mens tilsvarende andel i EU28 er om lag 26 prosent. Rundt 10 prosent av mennene i Norge og om lag 15 prosent av mennene i EU28 arbeider mer enn fem netter i måneden. Åtte prosent av norske kvinner jobber én til fem netter i måneden, mens tilsvarende

andel i EU28 er om lag 8 prosent. Både i Norge og EU jobber rundt 6 prosent av kvinnene mer enn fem netter i måneden. Tall fra LKU 2013 viser at om lag 17 prosent av alle yrkesaktive oppgir at de må utføre deler av arbeidet om natten, det vil si mellom kl. 22.00 og 06.00. Nattarbeid er noe mer utbredt blant menn enn blant kvinner (21 % mot 13 %).

## Skiftarbeid

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

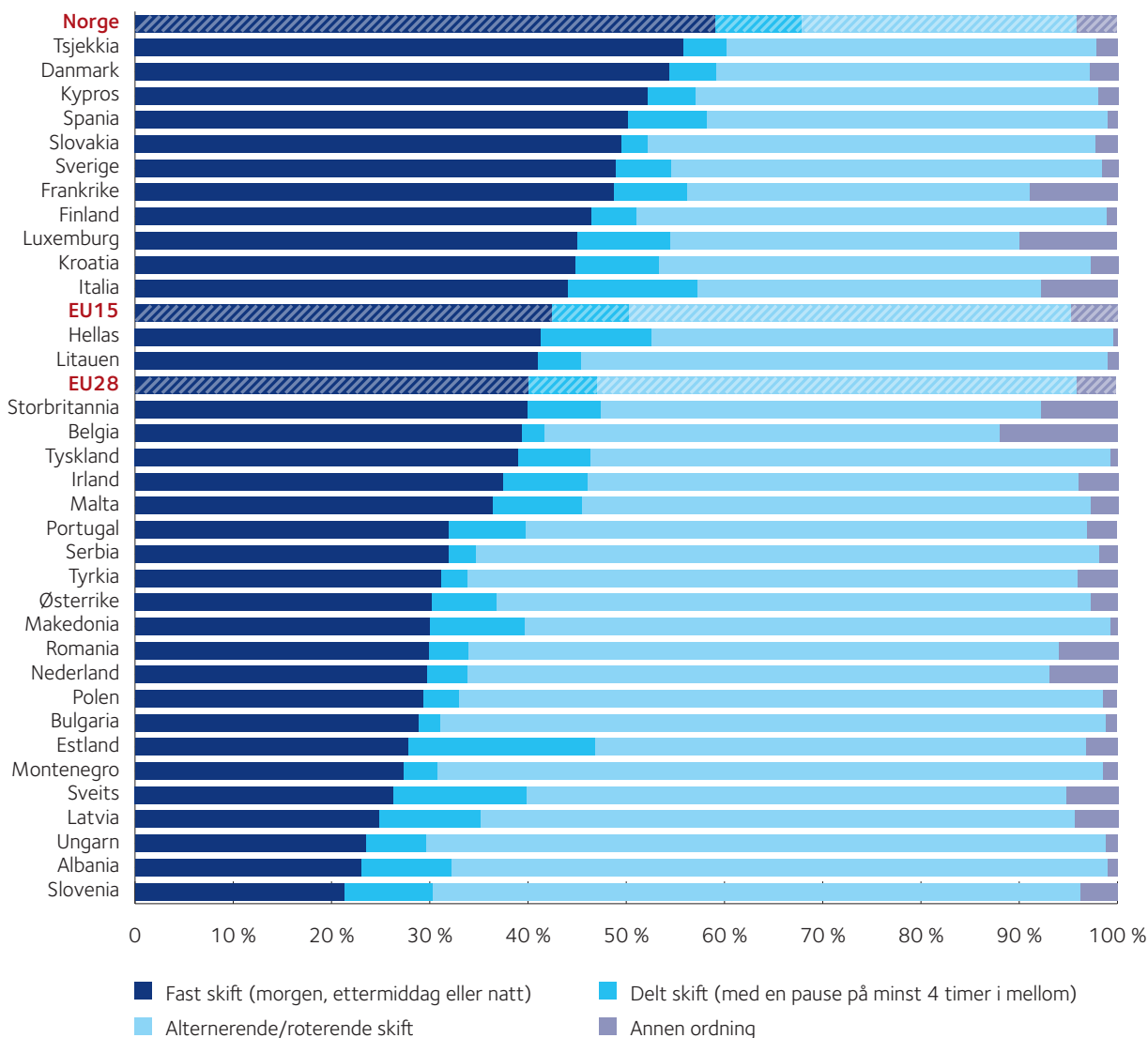
helse og sikkerhet. I EU28 arbeider 21 prosent skift, i EU15 19 prosent. I Norge arbeider i overkant av 23 prosent av de sysselsatte skift. I EU er det ingen kjønnsforskjell, mens det i Norge er en overvekt av kvinner blant skiftarbeiderne (29 % kvinner mot 18 % menn). I EU er skiftarbeid utbredt i de yngste aldersgruppene. Forekomsten av skiftarbeid i den yngste aldersgruppen er også høy i Norge, hvor om lag fire av ti i aldersgruppen 17–24 år og én av ti i aldersgruppen 25–34 år arbeider skift.

**Spørsmålet som stilles om skiftarbeid:**

*Jobber du delt skift, faste skift, altemnerende/roterende skift?*

I EU28 arbeider om lag halvparten av skiftarbeiderne altemnerende/roterende skift, fire av ti arbeider faste skift (morgen, ettermiddag eller natt), mens 7 prosent arbeider delt skift, se figur 5.5. I EU15 arbeider 45 prosent altemnerende/roterende skift, 42 prosent arbeider faste skift, mens nærmere 8 prosent arbeider delt skift. I Norge er det mest vanlig å arbeide faste skift (59 %), mens 30 prosent arbeider roterende skift, og om lag 9 prosent arbeider delt skift. I Sverige er det en tilnærmet like stor andel som arbeider altemnerende/roterende skift (44 %) som faste skift (49 %), mens 5 prosent arbeider delt skift. I Danmark og Finland oppgir henholdsvis 38 prosent og 48 prosent altemnerende/roterende skift, 54 prosent oppgir faste skift i Danmark, og nærmere 5 prosent oppgir delt skift. I Finland oppgir 46 prosent faste skift, og nærmere 5 prosent delt skift. Fordelingen i Tyskland er 53 prosent, 39 prosent og 7 prosent, mens fordelingen i Nederland er 60 prosent, 30 prosent og 4 prosent.

**Figur 5.5. Prosentandel skiftarbeidere som oppgir ulike skiftordninger, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28 (Kilde: EWCS, 2015)**



**Tabell 5.3. Sammenhenger mellom skiftarbeid og ulike arbeidsmiljøforhold i Norge og EU28, i prosent** (Kilde: EWCS, 2015)

		God balanse mellom arbeidstid og familie	Helse og sikkerhetsrisiko	Utslitt/ utmattett etter arbeidsdagen	Arbeider i et høyt tempo minst halvparten av tiden	Konsultert om måloppnåelse i arbeidet (sjelden eller aldri)
EU28	Skift arbeid	73	35	40	57	41
	Ikke skiftarbeid	85	23	32	43	30
Norge	Skift arbeid	80	25	28	65	26
	Ikke skiftarbeid	91	13	17	59	20

Både i EU og Norge oppgir skiftarbeidere at balansen mellom arbeidstid og familie er dårligere, at arbeidet i større grad påvirker helse- og sikkerhetsrisikoen negativt, at tempoet i arbeidet er høyere, og at de i mindre grad blir konsultert om måloppnåelse i arbeidet, enn ikke-skiftarbeidere (se tabell 5.3). I Norge er det imidlertid ingen signifikant forskjell mellom skiftarbeidere og arbeidstakere som ikke arbeider skift, når det gjelder hvorvidt de blir konsultert om måloppnåelse i arbeidet.

## Lørdags- og søndagsarbeid

Det er en langt høyere andel i Norge (37 %), Sverige (37 %) og Danmark (36 %) som arbeider én-to lørdager i måneden, enn i EU15/28 (33 %). Motsatt ser vi at det er en langt høyere andel i EU som arbeider tre eller flere lørdager i måneden. Akkurat som med lørdagsarbeid er andelen sysselsatte som jobber minst 2 timer én-to søndager i måneden, høyest i Norge og de andre nordiske landene. Samtidig er Norge, Nederland og Tyskland de landene der færrest arbeider tre eller flere søndager i måneden. I Norge er søndagsarbeid regulert i arbeidsmiljøloven, og arbeidstakere som arbeider skift eller turnus, har sjelden mer enn to arbeidshelger i måneden, med tilsvarende antall dager fri i uken. Det bidrar nok til at færre oppgir søndagsarbeid tre eller flere ganger i måneden i Norge, sammenliknet med flere av de andre landene i undersøkelsen.

### Spørsmålene som stilles:

*Hvor mange ganger i måneden jobber du på søndager?  
Hvor mange ganger i måneden jobber du på lørdager?*

## 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. Men kravene om fleksibilitet er også drevet frem av ønsker og behov blant arbeidsgivere. Overtid og skiftarbeid, men også deltid og helgearbeid, kan ses som et uttrykk for virksomhetenes behov for fleksibilitet.

Blant alle sysselsatte har selvstendig næringsdrivende mer innflytelse over egen arbeidstid enn ansatte. Siden selvstendig næringsdrivende i så stor grad kan bestemme over egen arbeidstid sammenliknet med ansatte, er disse ekskludert fra de videre analysene om fleksibel arbeidstid.

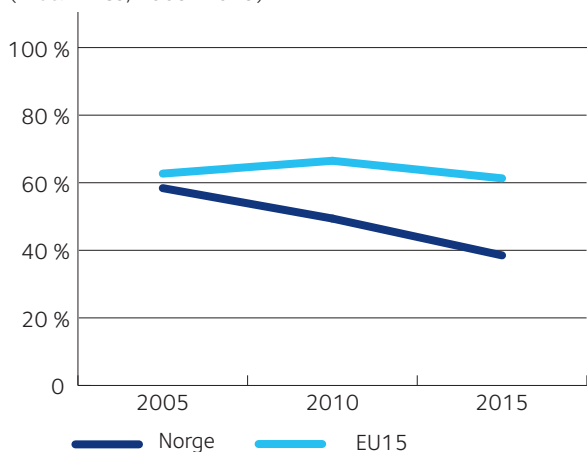
### Spørsmålet som stilles: *Hvordan bestemmes arbeidstiden din?*

*1) Den bestemmes av bedriften/organisasjonen uten mulighet for endringer. 2) Du kan velge mellom forskjellige arbeidstidsordninger bestemt av bedriften/organisasjonen. 3) Du kan tilpasse arbeidstiden din innenfor visse rammer (f.eks. fleksitid). 4) Du bestemmer arbeidstiden din fullstendig selv.*

I Norge har det i perioden 2005–2015 vært en reduksjon i andelen som rapporterer at arbeidstiden bestemmes av virksomheten uten mulighet for endring (fra 58 % i 2005 til 39 % i 2015), se figur 5.6. I EU har det vært små endringer i samme periode.

**Figur 5.6. Prosentandel som rapporterer at arbeidstiden bestemmes av virksomheten, i Norge og EU15**

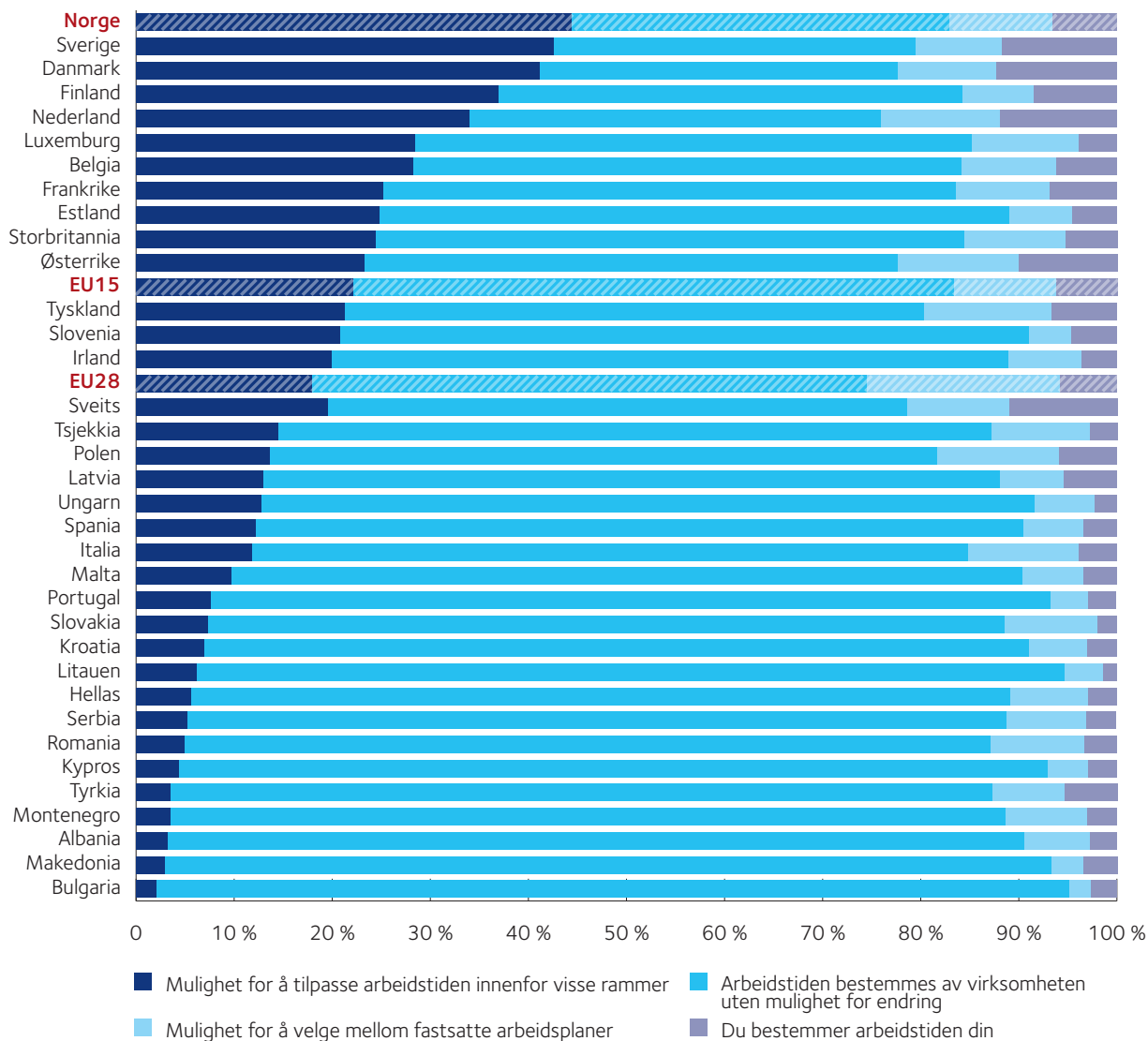
(Kilde: EWCS, 2005–2015)



Det er store forskjeller mellom landene når det gjelder hvordan arbeidstiden bestemmes, se figur 5.7. I enkelte sør- og østeuropeiske land er det primært virksomhetene som bestemmer arbeidstiden. I den andre enden av skalaen, hvor det er større fleksibilitet med hensyn til hvordan arbeidstiden bestemmes, finner vi Norge (39 %), Sverige (37 %), Nederland (42 %) og Danmark (37 %). Disse landene ligger også langt under EU-gjennomsnittet (61 % i EU15). Selv når vi har ekskludert de selvstendig næringsdrivende, oppgir rundt 12 prosent i Sverige, Nederland og Danmark at de bestemmer arbeidstiden helt selv, mens andelen er om lag 7 prosent i Norge. Norge og de nordiske landene er også de landene der flest oppgir at de har mulighet til å tilpasse arbeidstiden innenfor visse rammer. Rundt fire av ti i Sverige, Nederland, Danmark, Norge og Finland oppgir dette.

**Figur 5.7. Prosentandel som oppgir ulike muligheter til å bestemme arbeidstiden, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28**

(Kilde: EWCS, 2015)





De som oppgav at arbeidstiden bestemmes av virksomheten uten mulighet for endring, eller at de har mulighet til å velge mellom fastsatte arbeidsplaner, ble stilt følgende oppfølgings spørsmål: *Forekommer det regelmessige endringer i arbeidstiden din? Hvis ja, hvor lang tid i forveien blir du informert om disse endringene?* Sammenliknet med de andre skandinaviske landene forekommer det få endringer i arbeidstiden i Norge, og 68 prosent oppgir at det ikke forekommer noen endringer (tabell 5.4). Hvis det forekommer, er det mest vanlig at de blir informert om endringen flere dager eller flere uker i forveien.

**Tabell 5.4. Prosentandel som oppgir at det forekommer endringer i arbeidstiden, og hvor mange dager i forveien man blir informert om endringen, i Norge, utvalgte enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

	Nei	Ja, samme dag	Ja, dagen før	Ja, flere dager i forveien	Ja, flere uker i forveien
Norge	68	5,6	6,3	11	8,7
Sverige	56	6,5	8,5	13	14
Danmark	56	17	8,9	11	6,8
Finland	63	9,5	9,3	14	4,3
Nederland	70	4,3	4,0	10	11
Tyskland	62	3,8	8,5	21	4,6
Nederland	70	4,3	4,0	10	11
Storbritannia	70	7,9	6,9	10	4,3
EU15	69	5,4	7,2	13	4,7
EU28	69	5,1	7,8	13	4,8

## Balanse mellom arbeid og familie-/privatliv

*Om lag ni av ti norske arbeidstakere opplever god balanse mellom arbeid og familie-/privatliv, mens tilsvarende tall for EU-gjennomsnittet er åtte av ti. I Norge er andelen som arbeider på fritiden én eller to ganger i måneden, 25 prosent, mens 14 prosent oppgir at de arbeider på fritiden én eller to ganger i uken. Nærmere 4 prosent oppgir at de arbeider på fritiden daglig. I EU er tallene henholdsvis 15, 10, og 6 prosent.*

Arbeidstiden har stor innvirkning på balansen mellom arbeid og familieliv. Hvordan europeiske arbeidstakere kombinerer arbeid med privatlivets forpliktelser, avhenger av personlige forhold som familiesituasjon, om

begge er i jobb, og om den ene og/eller begge jobber heltid, deltid, har lange arbeidsuker, har uregelmessig arbeidstid eller jobber mye overtid.

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

### Spørsmålet som stilles om balansen mellom arbeid og familie-/privatliv, er:

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

Rundt 18 prosent av sysselsatte i EU oppgir at de har utfordringer med balansen mellom arbeid og familie-/privatliv. Denne andelen har vært rimelig konstant i perioden 2005–2015. I Norge har andelen som oppgir at de har utfordringer, variert mellom 9 prosent i 2010 og nærmere 12 prosent i både 2005 og 2015.

Europeiske menn, særlig i aldersgruppen 35–49 år (24 %), opplever at arbeidstiden i liten grad er tilpasset et familie-/privatliv (se tabell 5.5). Noe av forklaringen kan være at menn, særlig i aldersgruppen 35–49 år, generelt sett har lengre arbeidsuker enn kvinner og i langt mindre grad arbeider deltid.

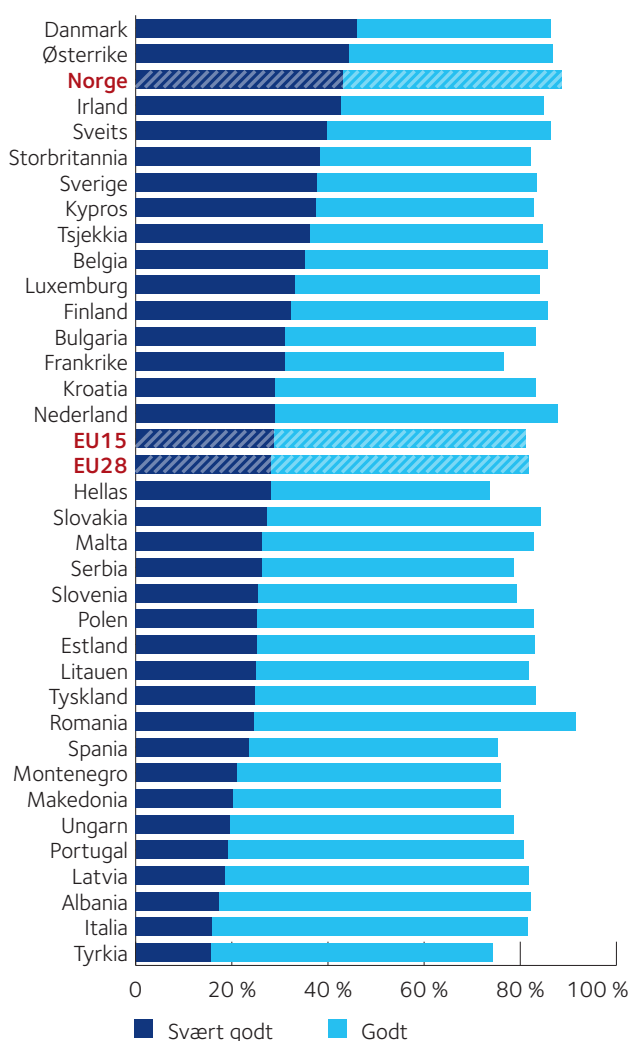
I Norge er det like mange menn som kvinner som opplever at arbeidstiden i liten grad er tilpasset et familie-/privatliv. Imidlertid er det en viss forskjell mellom menn og kvinner i aldersgruppen 50+, men forskjellen er ikke statistisk signifikant.

**Tabell 5.5. Prosentandel som oppgir at arbeidstiden ikke passer spesielt godt eller ikke godt i det hele tatt i forhold til familie og sosiale forpliktelser, etter kjønn og alder, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

			Ikke spesielt godt	Ikke godt i det hele tatt
Norge	Menn	Under 35	12	1,2
		35-49	10	1,8
		50+	13	,5
		Totalt	12	1,1
		Kvinner	Under 35	11
	35-49	10	1,6	
	50+	5,0	1,4	
	Totalt	8,7	1,2	
EU28	Menn	Under 35	15	3,8
		35-49	20	4,4
		50+	12	3,7
		Totalt	16	4,0
	Kvinner	Under 35	14	3,7
		35-49	14	3,3
		50+	11	2,3
		Totalt	13	3,1

I Danmark, Østerrike, Norge og Irland oppgir mer enn fire av ti at arbeidstiden er svært godt tilpasset familie-/privatlivet, og andelen er høy sammenliknet med EU-gjennomsnittet, hvor tre av ti oppgir dette, se figur 5.8. I utgangspunktet skårer de fleste landene høyt (flere enn åtte av ti) på at arbeidstiden er godt tilpasset familie-/privatlivet, hvis vi legger begge svarkategoriene til grunn. Flere øst- og søreuropeiske land (Spania 25 %, Hellas 26 %, Tyrkia 26 %) har imidlertid en høy andel arbeidstakere som opplever at arbeidstiden i liten grad er tilpasset familie-/privatlivet.

**Figur 5.8. Prosentandel som oppgir at arbeidstiden passer veldig godt eller godt i forhold til familie og sosiale forpliktelser, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



Europeiske arbeidstakere opplever en bedre balanse mellom arbeid og familie-/privatliv hvis én eller flere av følgende faktorer er til stede: kortere arbeidstid, muligheten til å ta en time fri for å ordne private ærender og muligheten til å påvirke egen arbeidstid, herunder fleksitid. Regelmessig arbeidstid, det vil si at man arbeider samme antall timer til samme tid, og muligheten til å arbeide hjemme virker også positivt på balansen mellom arbeid og familie-/privatliv. Arbeidstakerne i Europa opplever at balansene blir dårligere hvis arbeidsdagene er lange (mer enn 48 timer i uken), hvis de arbeider hjemme utenfor arbeidstiden for å komme i mål med arbeidsoppgavene, eller hvis de jobber skift, natt eller helger (Eurofound, 2016).

De nordiske landene Norge (82 %), Sverige (80 %), Danmark (76 %) og Finland (80 %) og Nederland (85 %) er blant de landene hvor flest oppgir at det absolutt ikke er vanskelig eller at det ikke er spesielt vanskelig å ordne seg fri en time eller to i arbeidstiden. I motsatt ende av skalaen finner vi flere østeuropeiske land. I EU28 oppgir 65 prosent at det ikke er spesielt vanskelig å ordne seg fri.

Det har blitt langt mer vanlig å arbeide på fritiden i løpet av de siste årene, mye på grunn av at stadig flere yrkesaktive benytter PC i det daglige arbeidet. Muligheten til å jobbe mer uavhengig av tid og sted vil kunne ha både positive og negative konsekvenser for balansen mellom arbeid og familie-/privatliv. I Norge er andelen som arbeider på fritiden flere ganger i måneden, 18 prosent, mens 7 prosent oppgir at de arbeider på fritiden flere ganger i uken. Nærmere 2 prosent oppgir at de arbeider på fritiden daglig. I EU er tallene henholdsvis 13, 7, og 3 prosent.

Arbeid og familie-/privatliv påvirker hverandre gjensidig, og i den sjette EWCS-undersøkelsen stilles det flere spørsmål om hvordan arbeidet påvirker familie-/privatlivet, og hvordan familie-/privatlivet påvirker jobben. Når arbeidet påvirker privatlivet og fritiden på en negativ måte, kan dette skape en arbeid-familie-konflikt som kan føre til utfordringer i arbeidet og/eller i familielivet.

**Tabell 5.6. Prosentandel som opplever at arbeidet går utover familie-/privatlivet, i Norge, utvalgte enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

	Jobbtanker (bekymring) på fritiden (for det meste/alltid)	For sliten til oppgaver i hjemmet etter jobb (for det meste/alltid)	Arbeidet har gått utover tid sammen med familien (for det meste/alltid)
Norge	6,7	9,1	8,9
Sverige	13	21	12
Danmark	12	17	6,8
Finland	18	17	13
Nederland	15	14	6,9
Tyskland	4,7	13	6,7
Storbritannia	17	28	12
EU15	15	21	12
EU28	14	21	11

### Spørsmålene som stilles:

*I løpet av de siste 12 månedene, hvor ofte har du ...  
Bekymret deg for noe relatert til arbeidet ditt selv om du ikke var på jobb? Følt deg for sliten etter jobb til å kunne gjøre noen av oppgavene i hjemmet som trengs å bli gjort? Sett at arbeidet ditt har ført til at du ikke kunne gi så mye tid til familien som du ønsket?*

Sammenliknet med EU28-/EU15-gjennomsnittet og de øvrige nordiske landene opplever norske yrkesaktive i mindre grad at de har bekymringer knyttet til arbeidet på fritiden, at de er for sliten til å kunne gjøre oppgaver i hjemmet etter jobb, og at arbeidet har gått utover tid sammen med familien (se tabell 5.6). Det er for øvrig langt mer utbredt at arbeidet går utover familie-/privatlivet i østeuropeiske land, enn i nordeuropeiske land. I Norge er det små kjønnsforskjeller, med unntak av en signifikant forskjell i opplevelsen av å være for sliten til å utføre oppgaver i hjemmet etter jobb. Kvinner (12 %) opplever dette i større grad enn menn (7 %).

I undersøkelsen stilles det også spørsmål om den andre siden av arbeid-familie-balansen, altså hvorvidt familielivet påvirker arbeidet. Det er langt mindre vanlig i Norge og EU at arbeidet påvirkes av familieforpliktelser. I Norge oppgir om lag 1 prosent at det for det meste eller alltid er vanskelig å konsentrere seg på jobben på grunn av ansvar i hjemmet, eller at ansvar i hjemmet har forhindret dem fra å ha nok tid til det som skal gjøres på jobben. I EU opplever 3 prosent det samme.

I enkelte arbeidssituasjoner er det mer vanlig at det kan oppstå konflikter mellom arbeid og familie-/privatliv. Dette gjelder særlig for ansatte som arbeider netter, helger og skift eller har en ledende stilling. I tillegg har arbeidstakere som er enslige forsørgere, og familier med barn i husholdningen flere utfordringer.

## Balanse mellom arbeid og familie-/ privatliv og arbeidstid i Norge

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

Fleksitid og forutsigbarhet er også trekk ved det norske arbeidslivet som kan være fordelaktig for balansen mellom arbeid og familien. I Norge får de ansatte i større grad være med og bestemme sin egen arbeidstid enn i EU generelt, og i den grad norske arbeidstakere opplever liten grad av selvbestemmelse i organiseringen av arbeidstiden, er det likevel stor forutsigbarhet og liten endring i allerede avtalt arbeidstid.

# 6 PSYKOSOSIALT OG ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ

# Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet vurderes generelt som godt blant norske yrkesaktive. De fleste er tilfredse med arbeidsforholdene, er motiverte, og engasjerte i arbeidet og opplever gode muligheter for faglig videreutvikling sammenliknet med EU-gjennomsnittet. Norske yrkesaktive oppgir høyere intensitet i arbeidet i form av høyt arbeidstempo, forstyrrende avbrytelser og antall krav som stilles i arbeidet. Samtidig opplever de stor grad av selvbestemmelse knyttet til egen arbeidssituasjon. Organisatoriske endringer er utbredt i Norge, men også medvirkning og deltakelse i utviklingen av organisasjonen de arbeider i, samtidig som jobbusikkerheten er lav. Norske yrkesaktive er som i 2010-undersøkelsen blant dem som er mest utsatt for negative sosiale relasjoner som vold, ydmykende oppførsel og seksuell trakassering på jobb.

Det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet inkluderer flere dimensjoner. Det handler om organiseringen av arbeidet, og hvordan denne organiseringen påvirker den enkelte arbeidstaker, om arbeidet gir faglig og personlig vekst, eller om arbeidet oppleves som lite motiverende og nedbrytende. Det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet inkluderer også de mer uformelle relasjonene på arbeidsplassen, om relasjonene er gode eller mindre gode for alle eller for noen. Til slutt handler det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet om mer strukturelle og forhold som for eksempel arbeidstid, arbeidsplaner, sammensetting av arbeidsgrupper og organisatoriske endringer. Overgangen mellom det organisatoriske og det psykososiale arbeidsmiljøet er glidende. Et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø handler både om å fremme positive faktorer og å redusere forekomsten av kjente risikofaktorer i arbeidsmiljøet (Faktabok, 2015).

I forskning oppsummeres ofte psykologiske og sosiale erfaringer på arbeidsplassen under betegnelsen *det psykososiale arbeidsmiljø*. Her vektlegges arbeidstakernes opplevelse av kravene som stilles i jobben, av om de har kontroll (selvbestemmelse) over arbeidet og arbeidsoppgavene, og av om de får sosial støtte fra leder, kolleger og fra organisasjonen som helhet (Karasek & Theorell, 1990). Forskning på feltet har vist at faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet kan påvirke helsetilstanden til arbeidstakerne. Mer spesifikt har faktorer som høye jobbkrav, lav grad av opplevd kontroll over arbeidsmengden og -oppgavene, lav grad av opplevd sosial støtte og et avvik mellom arbeidsinnsats

og belønningen som mottas blitt knyttet til helseplager som muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser og til økt sykefravær (Bongers, de Winter, Kompier & Hildebrandt, 1993; Davis & Heaney, 2000; deJonge, Bosma, Peter & Siegrist, 2000a; Head, Kivimäki, Siegrist, Vahtera, Shipley et al., 2007; Kivimäki, Leino-Arjas, Luukkonen, Riihimäki, Vahtera & Kirjonen, 2002).

I europeisk sammenheng vil det være ulikt i hvilken grad ulike land retter oppmerksomhet mot psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer. I Norge har vi en arbeidsmiljølov som omfatter psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, og sammen med et velfungerende trepartssamarbeid (mellom arbeidsgiverorganisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner og myndighetene) bidrar loven til å sette det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet på agendaen. Kulturelle forhold, lovverk og i hvilken grad slike arbeidsmiljøfaktorer har vært gjenstand for oppmerksomhet i media, vil kunne ha betydning for hvordan de yrkesaktive opplever det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, og reflekteres i svarfordelingen til deltakerlandene.

## Tilfredshet, tilhørighet og motivasjon

*Norske yrkesaktive er mer fornøyd med arbeidsforholdene på arbeidsplassen enn yrkesaktive i EU. Ni av ti norske yrkesaktive er tilfredse med jobben, og majoriteten av norske yrkesaktive mener at organisasjonen de jobber i, motiverer dem til å gjøre en god jobb. Norske yrkesaktive*

*opplever også i større grad entusiasme for jobben sin og at tiden går fort når de er på jobb.*

Jobben og arbeidet opptar en stor del av dagen for den voksne befolkningen i Europa og utgjør en basis for økonomisk trygghet. For mange er arbeidet også en kilde til identitet, glede, god selvfølelse og tilhørighet til et viktig sosialt fellesskap. På grunn av jobbens betydning i enkeltindividenes liv kan mål på jobbtilfredshet, tilhørighet til virksomheten og motivasjon i arbeidet være en indikasjon på velvære på jobb. Graden av tilfredshet på jobb baseres på en overordnet vurdering av arbeidssituasjonen og er gjerne påvirket av forventningene vi har til jobben. Det kan være vanskelig å bestemme i hvilken grad høy jobbtilfredshet indikerer et godt arbeidsmiljø eller bare er et resultat av at forventningene justeres over tid. Gode arbeidsbetingelser påvirker jobbtilfredshet positivt, men høye nivåer av jobbtilfredshet betyr ikke automatisk at arbeidsbetingelsene er gode. Å være fornøyd med jobben er likevel viktig for å gjøre en god jobb og for å være motivert til å prestere best mulig på jobb (Faktaboka, 2015). Den sjette EWCS-undersøkelsen som ble gjennomført i 2015 av Eurofound, omfatter flere psykososiale og organisatoriske faktorer som kan ha betydning for arbeidstakernes helse og trivsel.

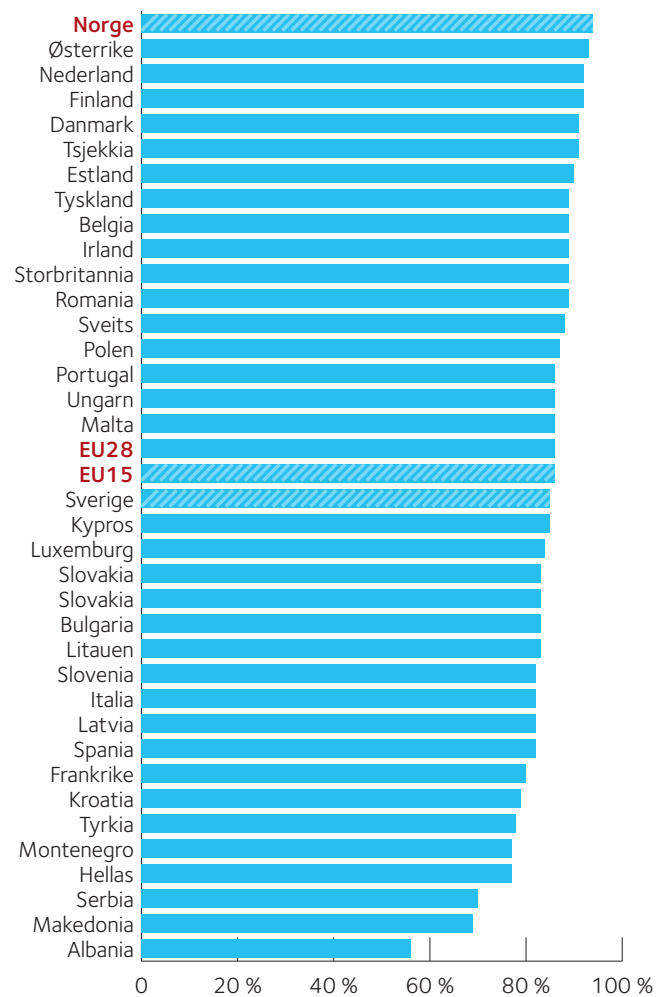
Resultatene viser at norske yrkesaktive er blant de yrkesaktive som helhetlig sett er mest fornøyd med arbeidsforholdene på arbeidsplassen, i Europa. Hele 94 prosent av yrkesaktive i Norge oppgir at de enten er veldig fornøyd eller fornøyd med arbeidsforholdene (se figur 6.1). Graden av tilfredshet med egne arbeidsforhold varierer mellom ulike europeiske land. I all hovedsak oppgir yrkesaktive i vesteuropeiske land at de helhetlig sett er mer tilfredse med arbeidsforholdene, enn arbeidstakere i østeuropeiske land. Alle de nordiske deltakerlandene ligger relativt høyt på tilfredshet med arbeidsforholdene helhetlig sett. I Finland oppgir 92 prosent at de er veldig fornøyd eller fornøyd med arbeidsforholdene helhetlig sett, mens 85 og 91 prosent i henholdsvis Sverige og Danmark svarer det samme. Tilsvarende tall for EU28-landene samlet var på 86 prosent.

#### Spørsmålet som stilles, er:

*Helhetlig sett, er du veldig fornøyd, fornøyd, ikke spesielt fornøyd, eller ikke fornøyd i det hele tatt med arbeidsforholdene ved din hovedjobb?*

**Figur 6.1. Prosentandel som rapporterer at de helhetlig sett er veldig fornøyd eller fornøyd med arbeidsforholdene på hovedarbeidsplassen, i Norge, enkeltland og EU28**

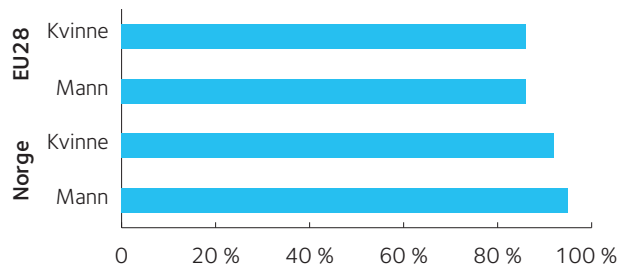
(Kilde: EWCS, 2015)



Norske menn oppgir at de er mer fornøyd (95 %) med arbeidsforholdene, enn norske kvinner (92 %) (se figur 6.2). Forskjellen mellom menn og kvinner er signifikant for den norske delen av utvalget. I EU28 oppgir 86 prosent av mennene og en tilsvarende andel blant kvinnene at de helhetlig sett er veldig fornøyd med arbeidsforholdene. I Norge går resultatene i retning av at yrkesaktive blir mer tilfredse med arbeidsforholdene helhetlig sett jo mer utdanning de har. 10 prosent av arbeidstakere med utdanning fra grunnskolen oppgir at de er tilfredse med arbeidsforholdene helhetlig sett, mens 49 prosent av arbeidstakere med utdanning fra universitet eller høyskole oppgir det samme. I EU28-landene er det arbeidstakere med videregående utdanning som er mest tilfredse. Her oppgir en andel på 52 prosent at de helhetlig sett er veldig fornøyd eller fornøyd med arbeidsforholdene. Tilsvarende tall for

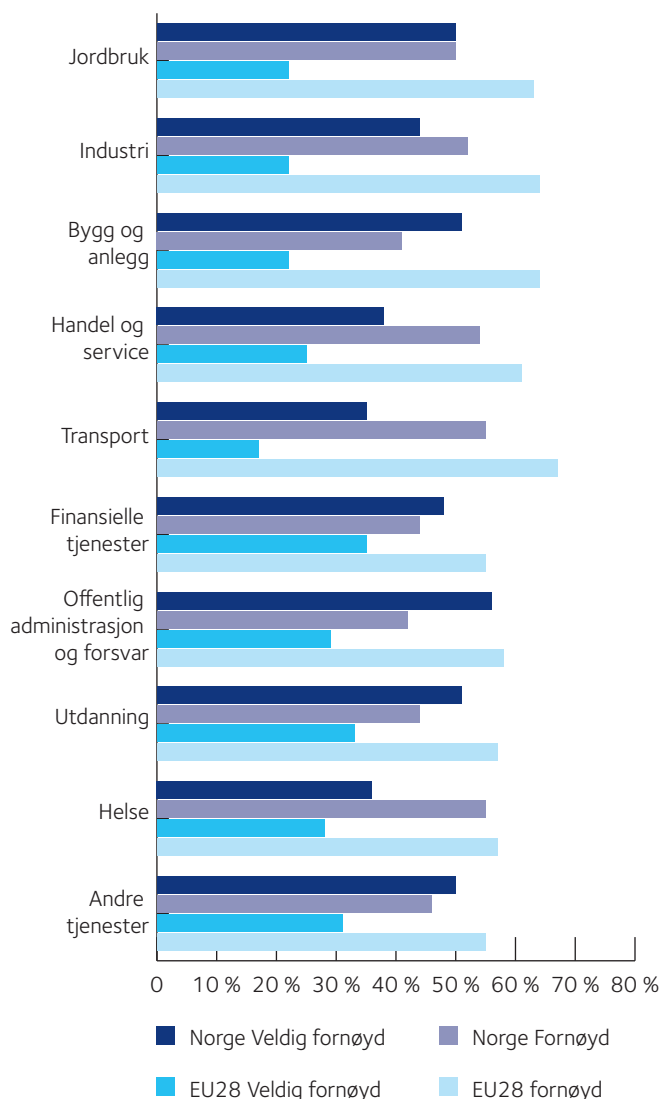
arbeidstakere med grunnskoleutdanning og universitet/høyskoleutdanning var henholdsvis 17 prosent og 32 prosent.

**Figur 6.2. Prosentandel som rapporterer at de helhetlig sett er veldig fornøyde eller fornøyde med arbeidsforholdene, etter kjønn, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



Fordelt etter sektor/næring viser dataene at en større andel norske yrkesaktive er veldig fornøyde med arbeidsforholdene helhetlig sett i alle sektorer, sammenliknet med EU28- og EU15-landene. Den største andelen arbeidstakere som oppgir at de er veldig fornøyde med arbeidsforholdene helhetlig sett i Norge, finner vi blant arbeidstakere i bygg og anlegg (56 %), etterfulgt av arbeidstakere i utdanningssektoren (51 %). I EU28-landene er mønsteret noe annerledes. Den største andelen veldig fornøyde arbeidstakere finner vi her i finansielle tjenester (35 %), etterfulgt av ansatte i utdanningssektoren (33 %). Mønsteret i EU15-landene er likt det som ble vist i EU28-landene. En andel på 37 prosent i finansielle tjenester og 34 prosent i utdanningssektoren oppgir at de er veldig fornøyde med arbeidsforholdene helhetlig sett. Som vist i figur 6.3, er det flere som rapporterer at de er fornøyde enn veldig fornøyde med arbeidsforholdene helhetlig sett.

**Figur 6.3. Prosentandel som rapporterer at de helhetlig sett er veldig fornøyde eller fornøyde med arbeidsforholdene, etter sektor, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



Norske arbeidstakere er motiverte. De skårer høyt på opplevd motivasjon i arbeidet, og hele 86 prosent av norske yrkesaktive oppgir at organisasjonen de jobber i, motiverer dem til å yte sitt beste i jobben. I alle de nordiske deltakerlandene oppgir en stor andel at de er motiverte i arbeidet, og 76 prosent av finske, 71 prosent av danske og 62 prosent av svenske arbeidstakere oppgir at organisasjonen de jobber i, motiverer dem til å gjøre en god jobb.

Norske yrkesaktive skårer også høyt på positive følelser i jobben sammenliknet med EU-gjennomsnittet (se tabell 6.1). Sammen med flere vesteuropeiske land er Norge blant de landene der en høy andel yrkesaktive opplever positive følelser i jobben. I motsatt ende og med langt lavere grad av motivasjon og positive følelser i jobben finner vi primært land i Øst-Europa.



**Tabell 6.1. Prosentandel som opplever motivasjon og positive følelser i jobben, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

	Organisasjonen jeg jobber i, motiverer meg til å yte mitt beste i jobben		På jobben føler jeg meg full av energi		Jeg er entusiastisk angående jobben min		Tiden flyr når jeg jobber	
<b>Høy grad</b>	Finland	76	Nederland	84	Danmark	94	Litauen	90
	Sveits	76	Østerrike	81	Nederland	85	Nederland	90
	Nederland	74	Belgia	80	Belgia	85	Slovenia	87
	Bulgaria	72	Sveits	79	Irland	84	Belgia	87
	Malta	71	Frankrike	79	Finland	81	Irland	86
<b>Lav grad</b>	Serbia	51	Albania	61	Albania	53	Serbia	69
	Slovakia	50	Tyrkia	60	Kroatia	52	Ungarn	69
	Kypros	49	Storbritannia	59	Montenegro	49	Hellas	66
	Litauen	48	Estland	58	Tyrkia	47	Spania	63
	Albania	46	Serbia	54	Serbia	43	Portugal	57
	<b>Norge</b>	<b>78</b>	<b>Norge</b>	<b>76</b>	<b>Norge</b>	<b>86</b>	<b>Norge</b>	<b>83</b>
	<b>EU28</b>	<b>63</b>	<b>EU28</b>	<b>72</b>	<b>EU28</b>	<b>71</b>	<b>EU28</b>	<b>76</b>

I Norge er det ingen forskjell mellom menn og kvinner når det gjelder opplevd motivasjon og positive følelser i jobben. Imidlertid viser analysene at det er forskjeller mellom yngre og eldre arbeidstakere. Eldre arbeidstakere i Norge (fra 50 år og eldre) oppgir i større grad (81 %) enn arbeidstakere i aldersgruppen under 35 år (75 %) og arbeidstakere i aldersgruppen 35–49 år (78 %) at organisasjonen de jobber i, motiverer dem til å yte best mulig. Eldre arbeidstakere oppgir også i større grad at de er energiske i jobben (81 %), og at tiden flyr på jobb (91 %), enn arbeidstakere i aldersgruppen 35–49 år (henholdsvis 76 og 83 %) og arbeidstakere under 35 år (henholdsvis 70 og 74 %).

Selvstendig næringsdrivende skårer generelt høyere på motivasjon og positive følelser i jobben enn yrkesaktive som er ansatt i en organisasjon. Eksempelvis oppgir 94 prosent av selvstendig næringsdrivende i Norge at de er entusiastiske til jobben. Til sammenlikning oppgir 85 prosent av yrkesaktive som ikke er selvstendig næringsdrivende, det samme. Videre rapporterer yrkesaktive som er heltidsansatte, mer positive følelser i jobben enn deltidsansatte. Heltidsansatte i Norge oppgir at de i større grad føler seg energiske på jobben (78 %), er entusiastiske til jobben (88 %) og opplever at tiden flyr på jobb (87 %), enn ansatte som jobber deltid, hvor andelene er henholdsvis 69, 78 og 77 prosent.

I EU28 er tendensene de samme. Heller ikke blant yrkesaktive i disse landene ble det funnet forskjeller mellom menn og kvinner. Forskjellen som gjelder alder, er mindre uttalt i EU28 enn i Norge. Eldre yrkesaktive skilte seg imidlertid noe ut ved at en større andel oppgir at tiden flyr når de er på jobb (78 % blant arbeidstakerne over 50 år, og 74 % blant arbeidstakerne under 35 år). Forskjellene mellom heltids- og deltidsansatte var

mindre blant yrkesaktive i EU28-landene enn blant yrkesaktive i Norge.

#### Påstandene som måler motivasjon og positive følelser i jobben:

*Organisasjonen jeg jobber for motiverer meg til å yte mitt beste i jobben, På jobben føler jeg meg full av energi, Jeg er entusiastisk i forhold til jobben, Tiden flyr når jeg jobber*

## Organisatoriske endringer – jobbusikkerhet og medvirkning

Når det gjelder andelen yrkesaktive som har opplevd nedbemanning på arbeidsplassen i løpet av den siste 3-årsperioden eller siden ansettelsestidspunktet, er den like stor i Norge som blant EU-gjennomsnittet. Norske yrkesaktive er imidlertid blant dem som i størst grad også rapporterer om flere ansatte på arbeidsplassen i samme periode. I EU er det mer vanlig at det har vært en reduksjon av ansatte i offentlig sektor, mens det i Norge har vært en økning av ansatte i denne sektoren. Organisatoriske endringer er utbredt i Norge og flere nordeuropeiske land. Norske yrkesaktive er blant dem som i størst grad opplever at de deltar i utviklingen av organisasjonen de arbeider i, og i fastsettingen av målene for eget arbeid. Én av ti norske yrkesaktive opplever jobbusikkerhet sammenliknet med 16 prosent i EU28-landene.

I et arbeidsmarked med økte krav til virksomhetene om å være omstillingsdyktige og med fremveksten av nye arbeidsplasser med utstrakt bruk av nye teknologiske systemer, er organisatoriske endringer blitt en del av hverdagen for mange. For mange arbeidstakere vil organisatoriske endringer som store omorganiseringer medføre forandringer i arbeidshverdagen. Endringene kan være mer eller mindre omfattende og kan for eksempel føre til endringer i arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, organisasjonsstrukturen, hvem man jobber med, og hvem man jobber for. En positiv konsekvens av omorganiseringen kan være at arbeidet blir bedre tilrettelagt for arbeidstakerne, mens en mer negativ konsekvens kan være økt usikkerhet blant de ansatte. I hvilken grad endringen anses som vellykket, vil blant annet avhenge av informasjonen, medvirkningsmulighetene og opplæringen de ansatte får.

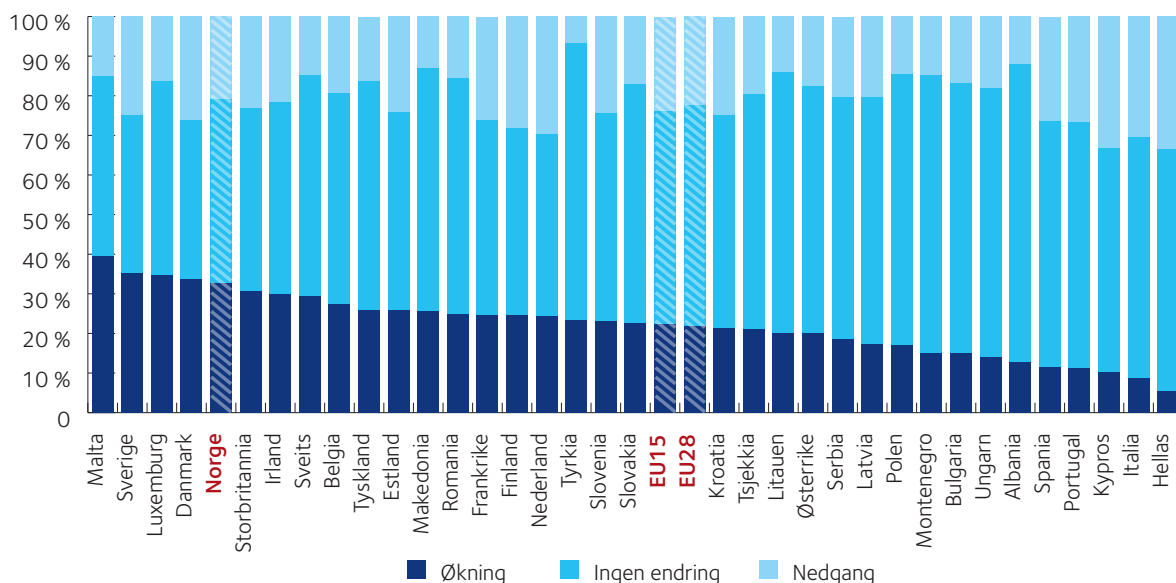
Organisatoriske endringer kan skje på ulike nivåer, og EWCS-undersøkelsen ser på tre nivåer. Det første nivået tar utgangspunkt i spørsmålet om det har vært endringer i antall ansatte på arbeidsplassen i løpet

av siste 3-årsperiode før undersøkelsestidspunktet. Dette spørsmålet bidrar til å identifisere andelen som har opplevd nedbemanning i egen virksomhet, og som dermed er gjenværende ansatte etter en nedbemanning/omorganiseringsprosess. Det andre nivået undersøker om arbeidsplassen har vært gjenstand for omstrukturering eller forandringer som de ansatte opplever at har hatt vesentlig innvirkning på arbeidsmiljøet. Det siste nivået tar utgangspunkt i hvorvidt de ansatte har opplevd endringer knyttet til antall ukentlige arbeidstimer, lønn, innflytelse på arbeidet eller arbeidsoppgaver og ansvar.

**I 2015 ble det introdusert et nytt spørsmål i EWCS for å fange opp endringer i arbeidslivet knyttet til nedbemanning og omorganisering:**

*I løpet av de siste tre årene (eller for arbeidstakere med kortere ansiennitet, siden de begynte i jobben) har antall ansatte på arbeidsplassen din økt, vært det samme eller gått ned?*

**Figur 6.4. Prosentandel som har opplevd endringer i antall ansatte på arbeidsplassen i løpet av de siste tre årene, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



Andelen som oppgir at det ikke har vært noen endring i antall ansatte på arbeidsplassen i løpet av de siste tre årene frem til undersøkelsestidspunktet i 2015, er 46 prosent blant yrkesaktive i Norge, mens 33 prosent oppgir at det har vært en økning, og 21 prosent at det har vært en nedgang. I EU28 rapporterer henholdsvis 56, 22 og 23 prosent det samme. Endringer totalt sett (kombinert oppbemanning og nedbemanning) er mer utbredt i Sverige og Danmark (60 %) og i Norge, Storbritannia, Nederland og på Malta (54 %) enn i EU28 (44 %).

Det er store variasjoner mellom landene. I flere nordeuropeiske land og på Malta har det vært en økning i antall ansatte i perioden, mens vi finner det motsatte i flere land i Sør-Europa, hvor en større andel rapporterer om en nedgang i antall ansatte (Hellas 34 %, Italia 31 %, Kypros 33 %). Det er imidlertid også i disse landene flest yrkesaktive rapporterer at det ikke har vært en endring i antall ansatte i perioden. Dette tyder på at det er mer bevegelse i arbeidsmarkedet og særlig i de nordiske landene, hvor mer enn halvparten har opplevd endringer knyttet til antall ansatte i egen virksomhet.

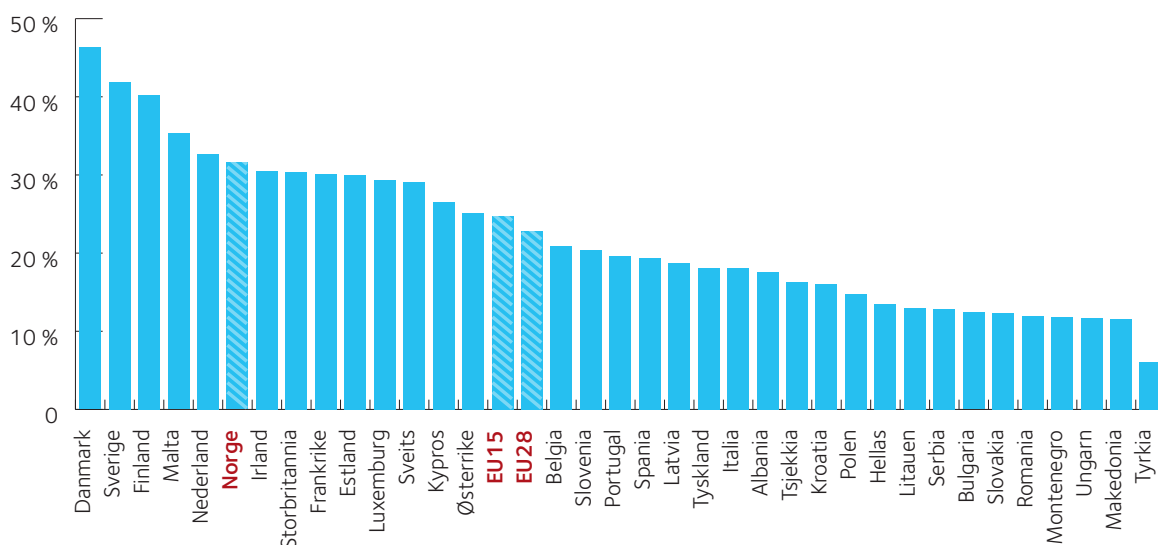
**Tabell 6.2. Prosentandel som har opplevd endringer i antall ansatte, i ulike næringer, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

		Antall ansatte		
		Økning	Ingen endring	Nedgang
Jordbruk/skog/fiske	Norge	19	69	13
	EU28	9,3	77	14
Industri	Norge	31	36	33
	EU28	28	46	25
Bygge- og anleggsvirksomhet	Norge	33	45	23
	EU28	23	54	23
Handel/overnatting/ servering	Norge	31	51	19
	EU28	19	61	20
Transport	Norge	36	32	32
	EU28	25	48	27
Bank/forsikring/finans	Norge	27	39	35
	EU28	25	50	24
Offentlig administrasjon	Norge	43	38	19
	EU28	18	48	34
Utdanning	Norge	36	51	13
	EU28	19	59	22
Helse-/sosialtjenester	Norge	33	52	15
	EU28	23	51	26
Andre tjenester	Norge	31	48	21
	EU28	21	63	16

Generelt er andelen som rapporterer om flere ansatte, høyere enn andelen som rapporterer om en reduksjon av ansatte i løpet av siste 3-årsperiode eller fra ansettelsestidspunktet, i samtlige næringer i Norge sammenliknet med EU28. Den største forskjellen mellom Norge og EU28 rapporteres i næringen offentlig administrasjon. I Norge opplever 43 prosent i denne næringen at det har vært en økning av ansatte, mens denne andelen er 19 prosent i EU28. Tilsvarende rapporterer 19 prosent i Norge at det har vært en reduksjon av ansatte, mens andelen som rapporterer dette i EU28, er 34 prosent. Det samme mønsteret, om enn noe mindre uttalt, ses i helse-/sosialtjenester og utdanningssektoren i Norge og EU28. Dette tyder på at nedbemanningprosesser har vært mer vanlig i offentlig sektor i EU28, mens det i Norge har vært mer utbredt med en reduksjon av ansatte i privat sektor i denne perioden.

Virksomheter i nordeuropeiske land og kanskje særlig i de skandinaviske landene Sverige (42 %), Finland (41 %), Danmark (46 %) og Norge (31 %), men også på Malta (35 %) og i Nederland (33 %), gjennomfører oftere organisatoriske endringer enn EU sett under ett, og spesielt sammenliknet med flere østeuropeiske land. Organisatoriske endringer behøver nødvendigvis ikke å bety nedbemanning, men blant ansatte i EU28 som har opplevd omorganisering av stor betydning på arbeidsplassen, oppgir 43 prosent at det har vært en nedgang i antall ansatte, mens 29 prosent oppgir at det har vært en økning i antall ansatte. I Norge er

**Figur 6.5. Prosentandel som har opplevd omorganisering i løpet av de siste tre årene, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



bildet omvendt. Der oppgir 29 prosent at det har vært en nedgang, mens 38 prosent av dem som har opplevd omorganisering, sier at det har vært en økning i antall ansatte på arbeidsplassen.

I EU28 er det særlig næringene bank/forsikring/finans, offentlig administrasjon og forsvar samt helse- og sosialtjenester som har opplevd vesentlige organisatoriske endringer. I Norge har slike endringer særlig funnet sted i næringene transport, industri og helse i denne perioden.

I Norge oppgir 85 prosent av de yrkesaktive at de har blitt informert om de kommende endringene, mens 47 prosent sier at de har blitt spurt om deres mening før omstruktureringen eller forandringen skjedde. I EU28 oppgir 79 prosent at de har blitt informert om endringene, og 40 prosent at de har blitt spurt om deres mening før omstruktureringen eller forandringen.

Faktaboks

Det siste endringsnivået tar utgangspunkt i hvorvidt den enkelte ansatte i løpet av det siste året før undersøkelsestidspunktet har opplevd endringer knyttet til antall ukentlige arbeidstimer, lønn, innflytelse på arbeidet og arbeidsoppgaver og ansvar.

**Tabell 6.3 Prosentandel som har opplevd endringer i lønn, arbeidstimer, innflytelse og arbeidsoppgaver, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

		Økning	Ingen endring	Nedgang
Antall arbeidstimer	EU28	21	72	7,6
	Norge	23	68	10
Lønn eller inntekt	EU28	31	58	11
	Norge	50	43	7,0
Innflytelse på arbeidet	EU28	22	74	3,5
	Norge	32	65	3,1
Arbeidsoppgaver og ansvar	EU28	34	63	2,8
	Norge	36	61	3,0

Endringer som økning i lønn og innflytelse på arbeidet er mer uttalt i Norge enn i EU28. Når vi ser nærmere på de ulike landene, har ansatte i Sverige (29 %), Irland (29 %), Frankrike (26 %) og Danmark (26 %) den største andelen arbeidstakere som oppgir at antall arbeidstimer har økt. I Norge er dette mindre utbredt (23 %) enn i de øvrige nordiske landene. Sverige (67 %), Norge (50 %),

Estland (44 %) og Tyskland (44 %) er de landene der andelen som rapporterer at de har hatt en lønnsøkning siste 12 måneder, er størst. Sverige (40 %) og Danmark (35 %) er blant de landene der flest yrkesaktive oppgir at de har fått mer innflytelse på arbeidet. I Norge oppgir 32 prosent dette. I Danmark (49 %), Sverige (48 %) og Romania (46 %) er andelen ansatte som rapporterer at de har fått flere arbeidsoppgaver og mer ansvar, størst. I Norge oppgir 36 prosent dette.

## Jobbusikkerhet

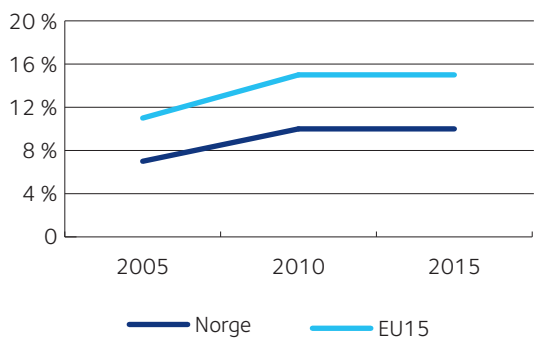
Organisatoriske endringer som omorganisering og nedbemanning er mulige konsekvenser av økonomiske nedgangstider, og mange europeiske land er fortsatt preget av ettervirkningene av finanskrisen. Både dem som berøres av organisatoriske endringer, og dem som ikke berøres direkte, kan som følge av dette oppleve jobbusikkerhet. For mange handler ikke jobbusikkerhet bare om usikkerheten knyttet til nåværende jobb, men om ansettelsesusikkerhet i videre forstand, det vil si sannsynligheten for å finne en ny jobb med tilsvarende lønnsnivå. Mye forskning har dokumentert en sammenheng mellom jobbusikkerhet og lav jobbtillfredshet, intensjoner om å slutte og lav tillit til og en lav følelse av forpliktelse overfor virksomheten man jobber for. Jobbusikkerhet er også en dokumentert risikofaktor når det gjelder søvnforstyrrelser og psykiske plager (Sverke mfl., 2002; Ferrie mfl., 2008).

**I EWCS blir respondentene bedt om å oppgi i hvilken grad de er enig eller uenig i følgende påstander:**

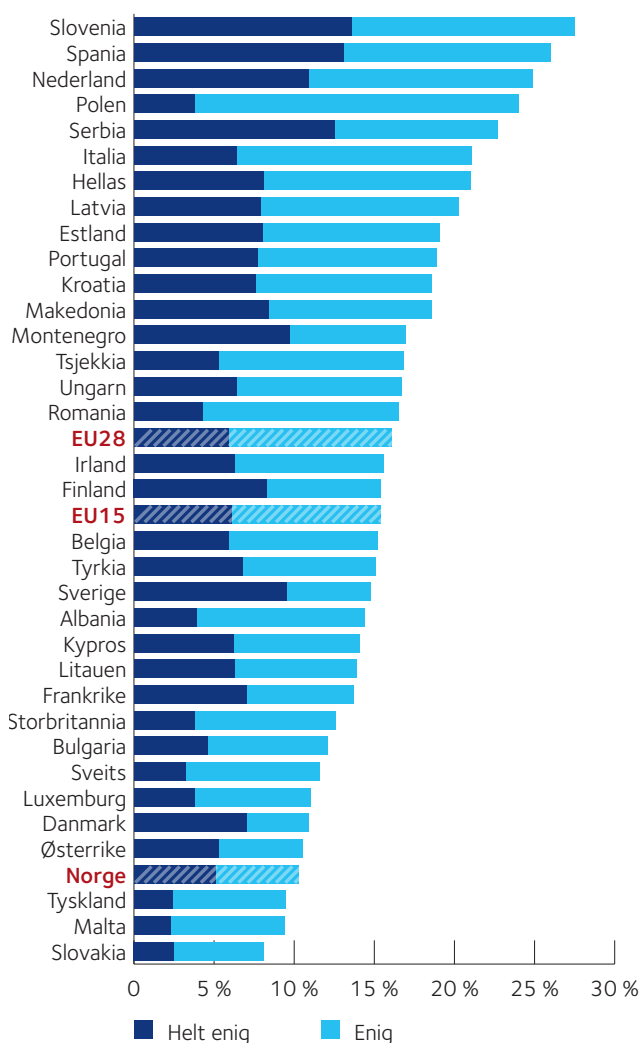
*Det kan hende jeg vil miste jobben i løpet av de neste seks månedene, og Hvis jeg skulle miste eller slutte i min nåværende jobb, ville det være enkelt for meg å finne en annen jobb med et tilsvarende lønnsnivå.*

I perioden 2005–2015 øker andelen arbeidstakere som oppgir at de kanskje vil miste jobben i løpet av de neste seks månedene. Jobbusikkerhet er mer uttalt blant arbeidstakere i EU15 enn i Norge. I perioden 2005–2010 ble flere land i Europa rammet av finanskrisen, men selv om Norge på mange måter kom godt ut av denne, økte også jobbusikkerheten blant norske yrkesaktive i denne perioden. I perioden 2010–2015 har det imidlertid vært små endringer både i Norge og EU.

**Figur 6.6. Trender i jobbusikkerhet i perioden 2005–2015, i Norge og EU15** (Kilde: EWCS, 2015)



**Figur 6.7. Prosentandel som opplever jobbusikkerhet, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



I Norge oppgir rundt 10 prosent av de yrkesaktive at de opplever jobbusikkerhet, noe som samsvarer godt med LKU-undersøkelsen. Tilsvarende andel som opplever dette i EU28-landene, er 16 prosent. Slovakia, Malta og Tyskland kommer bedre ut enn Norge, mens Luxemburg, Østerrike og Danmark ligger på tilnærmet samme nivå som Norge. Sverige (om lag 14 %) skiller seg ut fra de øvrige skandinaviske landene med en høyere andel yrkesaktive som opplever jobbusikkerhet. Blant landene der de yrkesaktive opplever størst grad av jobbusikkerhet, finner vi Slovenia, Spania, Nederland og Polen. Jobbusikkerhet er mer utbredt blant yngre enn eldre arbeidstakere både i Norge og EU28.

Andelen som er helt enig eller enig i at det vil være enkelt å finne en annen jobb med tilsvarende lønnsnivå, er 37 prosent i EU28. I Norge oppgir 54 prosent at de er helt enig eller enig i påstanden, og sammen med Danmark (53 %) og Sverige (52 %) er Norge det landet som skårer høyest. I Finland er andelen 44 prosent. Det er store variasjoner mellom landene, og i motsatt ende finner vi flere søreuropeiske land, nærmere bestemt Hellas (14 %), Portugal (15 %) og Kypros (19 %). Tyskland er også et land det er interessant å sammenlikne Norge med. Her oppgir 39 prosent at de er helt enig eller enig i påstanden om at det vil være enkelt å finne en ny jobb med tilsvarende lønnsnivå.

## Medvirkning

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

I Norge har vi en arbeidsmiljølov som definerer arbeidstakernes medbestemmelsesrett, og etter hvert er det blitt en tradisjon for medvirkning og medbestemmelse når det gjelder både organisatoriske og individuelle forhold i arbeidslivet. I de senere år har det også vært mye fokus på medarbeidersamtalen, en arena hvor arbeidstakeren sammen med sin nærmeste leder blant annet skal diskutere og komme frem til en felles målsetting for arbeidet. I hvilken grad det har vært fokusert på slike prosesser i lovverket og i arbeidslivet generelt, vil nok variere mellom landene.

I EWCS måles medvirkning ved at respondentene blir bedt om å oppgi hvor ofte følgende påstander passer på deres arbeidssituasjon:

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

Når det gjelder medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen, er andelen norske yrkesaktive som oppgir at de alltid eller for det meste blir konsultert før det settes mål for arbeidet, at de er med på å forbedre organiseringen av arbeidet eller arbeidsprosessene, og at de kan påvirke avgjørelser som er viktige for jobben, langt høyere enn EU28-gjennomsnittet. Det er vanlig med mindre grad av medvirkning i en rekke østeuropeiske land sammenliknet med særlig nordiske EU-land. I løpet av siste 5-årsperiode har andelen som sier at de kan påvirke avgjørelser som er viktige for jobben, økt med 10–15 prosentpoeng både i Norge og i EU.

**Tabell 6.4. Prosentandel som oppgir at de deltar i utviklingsprosesser på arbeidsplassen, i Norge og EU28**  
(Kilde: EWCS, 2015)

		Alltid eller for det meste	Av og til	Sjelden eller aldri
Du blir konsultert før det settes mål for arbeidet ditt	Norge	59	20	21
	EU28	46	21	33
Du er med på å forbedre organiseringen av arbeidet eller arbeidsprosessene i din avdeling eller organisasjon	Norge	56	31	13
	EU28	49	20	31
Du kan påvirke avgjørelser som er viktige for jobben din	Norge	55	34	12
	EU28	47	26	27

I Norge oppgir flere menn (59 %) enn kvinner (51 %) at de for det meste eller alltid kan påvirke avgjørelser som er viktige for arbeidet. Det er ingen signifikante kjønnsforskjeller når det gjelder opplevelsen av å bli konsultert før det settes mål for arbeidet (menn 58 %, kvinner 60 %), eller muligheten til å være med på å forbedre organiseringen av arbeidet eller arbeidsprosessene i avdelingen eller i organisasjonen (menn 58 %, kvinner 53 %).

## Faglige utviklingsmuligheter og kvalitative krav i arbeidet

*De fleste yrkesaktive i Norge og Europa har jobber som gir rom for faglig utvikling og kreativitet i arbeidet. Hele 89 prosent av arbeidstakerne i Norge oppgir at de har en jobb hvor de lærer nye ting, og 88 prosent sier at de ofte må løse uforutsette problemer på egen hånd. I Norge har menn noe større rom for faglig utvikling og kreativitet i arbeidet enn kvinner. Forskjellen mellom kjønnene er noe mindre i EU28-landene samlet sammenliknet med Norge.*

Muligheten til å lære og utvikle seg faglig er viktig for individet, for den enkelte virksomhet og også for samfunnet som helhet. Yrkesaktives ferdighetsnivå og videreutvikling av dette vil være et av de viktigste suksesskriteriene både i norsk og europeisk arbeidsliv i årene som kommer. Nye måter å utføre arbeidet på og utvikling av ny teknologi vil medføre et kontinuerlig behov for ny kunnskap. I Norge er det også nedfelt i arbeidsmiljøloven at det skal legges til rette for at den yrkesaktive får muligheten til å utvikle seg både faglig og personlig gjennom arbeidet.

Kvalitative krav handler for eksempel om at arbeidstakeren må løse nye og uforutsette arbeidsoppgaver. Kvalitative krav kan føre til mestring og utvikling for den ansatte hvis ferdighetene og kunnskapen for å løse arbeidsoppgavene er til stede. Dersom kunnskapsnivået eller forutsetningene ikke er tilpasset disse kravene, vil den ansatte kunne oppleve en mindre grad av mestring i arbeidet. Eurofound definerer kvalitative krav inn i begrepet *kreativt arbeid*. Kreativt arbeid og variasjon i oppgaver kan bidra til vekst og selvutvikling på jobben. Dette er også sentrale «drivere» som bidrar til å øke motivasjonen i arbeidet.

### Følgende spørsmål brukes for å måle kvalitet i arbeidet:

*Generelt sett involverer din hovedjobb at du må løse uforutsette problemer på egen hånd?*

*Generelt sett involverer din hovedjobb at du har kompliserte oppgaver?*

*Generelt sett involverer din hovedjobb at du lærer nye ting?*

*I hvilken grad din hovedjobb innebærer bruk av PC, laptop, smarttelefon osv.?*

*Du har muligheten til å benytte egne ideer i arbeidet ditt*

De fleste yrkesaktive i Norge og i Europa generelt har en jobb med varierte oppgaver som krever et høyt nivå av kreativitet. Dette går frem ved at en stor andel av de sysselsatte oppgir at de ofte må løse uforutsette problemer, og at de kan bruke egne ideer for å løse arbeidsoppgavene. I Norge oppgir 88 prosent av de yrkesaktive at de ofte må løse uforutsette problemer i jobben, og 64 prosent svarer at de alltid eller for det meste kan bruke egne ideer i arbeidet. Tilsvarende tall for EU28-landene er henholdsvis 83 prosent og 28 prosent. Videre viser resultatene at en stor andel yrkesaktive oppgir at jobben krever at de lærer nye ting, og at de har kompliserte arbeidsoppgaver.

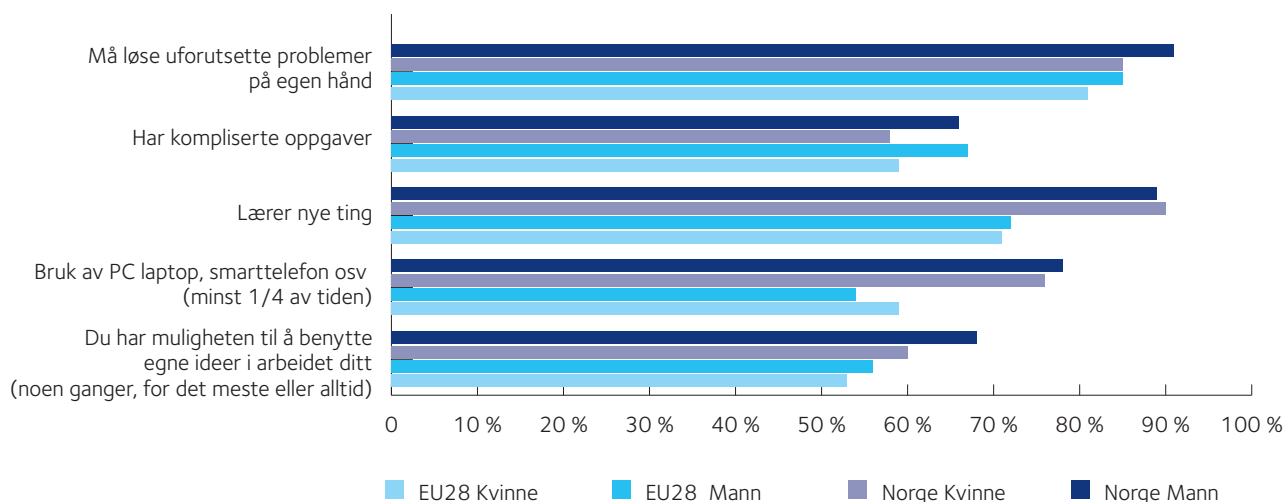
I Norge rapporterer flesteparten av de yrkesaktive at de løser uforutsette problemer, har kompliserte arbeidsoppgaver, stadig lærer nye ting i jobben og bruker egne ideer for å løse arbeidsoppgavene de står ovenfor. Norge plasserer seg dermed på listen over land hvor de yrkesaktive i høy grad opplever faglige utviklingsmuligheter og skårer høyt på kreativitet i arbeidet. Landene hvor graden av faglig utvikling blant de yrkesaktive er lavere, er primært østeuropeiske.

**Tabell 6.5. Prosentandel som oppgir at de ofte løser uforutsette problemer, har kompliserte oppgaver, lærer nye ting, bruker PC, laptop og smarttelefon og bruker egne ideer i arbeidet, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

	Må løse uforutsette problemer på egen hånd		Har kompliserte oppgaver i jobben		Lærer nye ting i jobben		Jobben innebærer bruk av PC, laptop, mobil osv.		Jobben gir muligheter for å benytte egne ideer i arbeidet	
<b>Høy grad</b>	Sverige	96	Østerrike	80	Sverige	91	Danmark	78	Finland	73
	Danmark	93	Danmark	77	Finland	90	Sverige	75	Malta	71
	Luxemburg	92	Bulgaria	76	Danmark	89	Nederland	73	Luxemburg	69
	Nederland	92	Finland	75	Luxemburg	85	Luxemburg	69	Danmark	69
	Malta	91	Luxemburg	74	Malta	84	Storbritannia	69	Nederland	69
<b>Lav grad</b>	Romania	76	Tyrkia	47	Latvia	55	Serbia	41	Kypros	45
	Ungarn	75	Serbia	47	Ungarn	53	Portugal	41	Slovakia	43
	Hellas	74	Makedonia	47	Albania	53	Montenegro	40	Polen	42
	Bulgaria	66	Kypros	39	Montenegro	51	Albania	34	Litauen	41
	Latvia	58	Latvia	39	Hellas	51	Tyrkia	31	Tyskland	40
	<b>Norge</b>	<b>88</b>	<b>Norge</b>	<b>62</b>	<b>Norge</b>	<b>89</b>	<b>Norge</b>	<b>77</b>	<b>Norge</b>	<b>64</b>
<b>EU28</b>	<b>83</b>	<b>EU28</b>	<b>63</b>	<b>EU28</b>	<b>72</b>	<b>EU28</b>	<b>57</b>	<b>EU28</b>	<b>55</b>	

Norske menn opplever i større grad enn kvinner at de må løse uforutsette problemer i arbeidet på egen hånd. Tilsvarende er det en større andel menn enn kvinner som opplever at de har kompliserte arbeidsoppgaver, og at de har muligheten til å benytte egne ideer i arbeidet. Forskjellene mellom menn og kvinner er større i Norge enn i EU28-landene, men også her er tendensen at menn i større grad enn kvinner opplever at de har en faglig utviklende jobb. Unntaket er spørsmålet som omhandler bruk av PC, laptop eller smarttelefon i en firedel av tiden eller mer. Flere kvinner enn menn i EU28-landene rapporterer at dette er tilfellet.

**Figur 6.8: Prosentandel som opplever at de ofte har rom for faglig utvikling i arbeidet og bruk av PC, etter kjønn, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

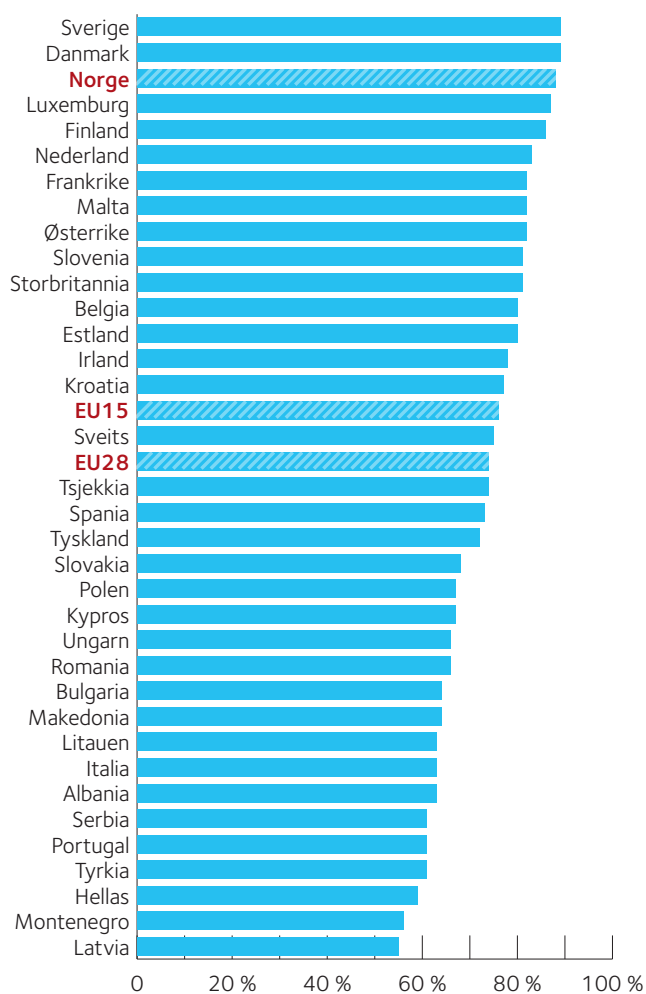


I Norge har yrkesaktive under 35 år det minst faglig utviklende arbeidet, mens yrkesaktive i alderen 35–49 år er de som i størst grad opplever at jobben er faglig utfordrende. Disse rapporterer i større grad at arbeidet innebærer at de løser uforutsette problemer, at de har kompliserte arbeidsoppgaver (67 %), at de lærer nye ting (93 %), og at arbeidet involverer bruk av PC, laptop og smarttelefon (85 %).

I Norge er det også ulikheter med hensyn til utdanningsnivå og graden av kreativitet i jobben og muligheten for faglig utvikling. Blant yrkesaktive som er utdannet på universitets-/høyskolenivå, oppgir 91 prosent at de ofte løser uforutsette problemer i arbeidet, 94 prosent at de lærer nye ting i jobben, og 73 prosent at de i stor grad har mulighet til å bruke egne ideer i arbeidet. Våre analyser viser at forskjellene basert på utdanningsnivå er signifikante.

Det er store forskjeller mellom land i Europa med hensyn til faglige utviklingsmuligheter og kreativitet i arbeidet. Norske sysselsattes vurdering av egne faglige utviklingsmuligheter ligger høyt oppe, og 88 prosent opplever at de har gode muligheter for å utvikle seg faglig i jobben. I figur 6.9 ser vi også at land som det er naturlig for oss å sammenlikne oss med, skårer høyt på de ansattes vurderinger av faglige utviklingsmuligheter. I Sverige og Danmark rapporterer for eksempel 89 prosent av de yrkesaktive at jobben gir høy grad av faglige utviklingsmuligheter og kreativitet i arbeidet. Nederland og Finland ligger også høyt oppe på skalaen. Henholdsvis 83 prosent og 86 prosent opplever at mulighetene for faglig utvikling er høye.

**Figur 6.9 Prosentandel som rapporterer høy grad av faglige utviklingsmuligheter og kreativitet i arbeidet, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)





## Opplæring

Arbeidsmiljøloven slår fast at den ansatte skal ha nødvendig opplæring for å kunne utføre arbeidet sitt på en trygg og sikker måte. Formålet er å sikre at den ansatte mestrer arbeidet, sikre en trygg og meningsfylt arbeidsplass for den enkelte, unngå ulykker, fremme produktivitet og hindre utstøting fra arbeidslivet. Videre har livslang læring kommet høyere opp på den politiske agendaen siden midten av 1990-tallet, både i Norge og internasjonalt. Data fra EWCS-undersøkelsen viser at tilgangen til opplæring har økt over tid, for eksempel har andelen sysselsatte som oppgir at de har fått opplæring betalt av arbeidsgiver, økt fra 26 prosent i 2005 til 37 prosent i 2015 (EWCS, 2015).

Om lag halvparten av norske sysselsatte oppgir i 2015 at de har fått opplæring som var betalt for eller gitt av arbeidsgiver, og om lag halvparten oppgir at de har fått opplæring på jobben av arbeidskolleger eller overordnede. Dette er noe høyere enn tilsvarende andeler i EU28-landene (se tabell 6.6).

Resultatene avdekker forskjeller mellom europeiske land med hensyn til opplæring som er betalt for eller gitt av arbeidsgiver. 46 prosentpoeng skiller mellom landet som kom dårligst ut (Hellas), og landet som kom best ut (Finland). Resultatene våre viser videre at 55 prosent av de yrkesaktive i Finland fikk opplæring av kolleger eller av overordnede, mens denne andelen var på 51 prosent i Norge og 34 prosent i EU28-landene.

**Tabell 6.6: Prosentandel som har fått opplæring betalt for eller gitt av arbeidsgiver, og prosentandel som har fått opplæring på jobben av arbeidskolleger eller overordnede, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

	Opplæring betalt for eller gitt av arbeidsgiver		Opplæring på jobben (arbeidskolleger, overordnede)	
<b>Høy grad</b>	Finland	56	Finland	55
	Storbritannia	55	Storbritannia	52
	Tsjekkia	54	Slovakia	51
	Irland	54	Irland	50
	Nederland	52	Estland	50
<b>Lav grad</b>	Bulgaria	17	Hellas	15
	Tyrkia	16	Tyrkia	15
	Albania	13	Portugal	14
	Montenegro	11	Montenegro	13
	Hellas	10	Albania	12
	<b>Norge</b>	<b>53</b>	<b>Norge</b>	<b>51</b>
	<b>EU28</b>	<b>41</b>	<b>EU28</b>	<b>34</b>

I 2010 viste resultatene fra EWCS-undersøkelsen at det var en noe høyere andel menn, yngre yrkesaktive, heltidsarbeidende og fast ansatte i Norge og i EU27-landene som fikk opplæring betalt av arbeidsgiver, sammenliknet med øvrige grupper (i 2010 bestod EU av bare 27 land). Den samme tendensen vises i resultatene fra 2015. Som vist i tabell 7.6, er det en litt større andel menn mellom 35 og 49 år som er fast ansatte, og som har utdanning fra universitet/høyskole, som får opplæring betalt av arbeidsgiver. Dette gjelder både for norske yrkesaktive og yrkesaktive i EU28-landene.

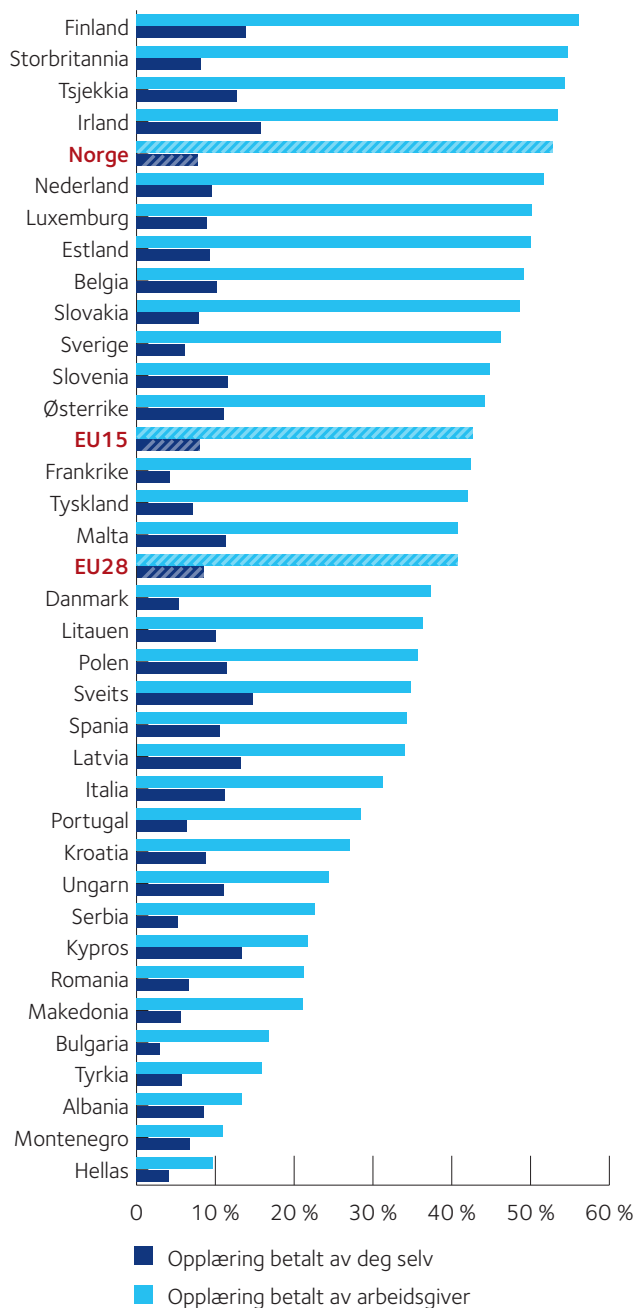
**Tabell 6.7. Prosentandel som oppgir faglige utviklingsmuligheter, etter kjønn, alder, utdanning og tilknytning til arbeidsmarkedet** (Kilde: EWCS, 2015)

	Norge	EU28
<b>Menn</b>	52	41
<b>Kvinner</b>	53	40
<b>&gt;35</b>	52	41
<b>35–49 år</b>	58	43
<b>50+</b>	49	38
<b>Deltid</b>	47	35
<b>Fulltid</b>	56	44
<b>Grunnskole</b>	28	33
<b>Videregående skole</b>	37	49
<b>Universitet/høyskole</b>	54	60

Av ansatte som hadde fått betalt opplæring av arbeidsgiver i Norge, var andelen størst i offentlig administrasjon og forsvar (67 %), etterfulgt av utdanningssektoren (61 %) og helsesektoren (57 %). Også i EU28 var andelen som hadde fått betalt utdanning i administrasjon og forsvar (57 %) og i helsesektoren (58 %), høy

En annen form for opplæring er opplæring gitt i arbeidssituasjonen av arbeidskolleger og/eller overordnet. Yrkesaktive i land som skårer høyt på opplæring betalt av arbeidsgiver, skårer også høyt på denne typen opplæring, som vist i figur 10.6 I Sverige rapporteres dette av 48 prosent og i Danmark og Finland av henholdsvis 34 og 32 prosent. Totalt i alle deltakerlandene rapporterer 29 prosent at de får opplæring av arbeidskolleger eller en overordnet. Deltakerne i EWCS-undersøkelsen ble også spurt om de selv hadde betalt for opplæring i sin nåværende jobb. I Norge rapporterte 13 prosent at de selv hadde betalt for opplæringen, mens 11 prosent rapporterte det samme i EU28-landene.

**Figur 6.10. Prosentandel som oppgir at opplæring er betalt av arbeidsgiver eller av den yrkesaktive selv, i Norge, enkeltland, EU28 og EU15** (Kilde: EWCS, 2015)



## Krav på jobben og muligheter til å styre egen arbeidshverdag

Norske yrkesaktive oppgir i større grad enn EU-gjennomsnittet at de arbeider i et høyt arbeidstempo, at de i løpet av arbeidsdagen ofte opplever forstyrrende avbrytelser, og at de styres av arbeid gjort av andre og av direkte krav eller forespørsler fra andre. Norske yrkesaktive opplever imidlertid også høy grad av autonomi/selvbestemmelse i arbeidssituasjonen. Norske yrkesaktive har en aktiv arbeidssituasjon som anses som optimal for både produktivitet, helse og velvære.

Arbeidslivet er i kontinuerlig endring og kjennetegnes av små, gradvise og store endringer som over tid påvirker både nærings- og yrkesstrukturen, arbeidsmåter og arbeidsinnhold samt hvordan folk har det på jobb. Endringene som skjer i arbeidslivet, påvirker også forholdet mellom jobb og privatliv. Mange yrkesaktive opplever for eksempel stadige omstillinger og økte krav om hele tiden å sette seg inn i ny teknologi for å effektivisere arbeidet.

Kravene som sysselsatte eksponeres for i arbeidssituasjonen, er sentrale elementer i det psykososiale arbeidsmiljøet og har gjennom forskning vist seg å ha en betydning for jobbtilfredshet og helse. Høye krav kan utgjøre et problem ved høy intensitet over en lengre tidsperiode, men et visst press og nye utfordringer er en viktig del av det som for mange er motiverende i arbeidet. Flere epidemiologiske studier har dokumentert at høye jobbkrav kombinert med liten mulighet til å styre egen arbeidshverdag, øker risikoen for en rekke helseproblemer, spesielt hjerte- og karsykdommer (Kivimäki et al, 2012), depresjon (Bonde et al 2008) og muskel- og skjelettlidelser (Lang et al, 2012), og sykefravær (Knardahl et al, 2016).

I EWCS-undersøkelsen som ble gjennomført i 2010, gikk det frem at norske yrkesaktive opplevde høyere intensitet i arbeidet, enn snittet for EU27-landene. Imidlertid svarte yrkesaktive i Norge at de hadde mer selvbestemmelse knyttet til egen arbeidssituasjon. 2010-undersøkelsen viste videre at emosjonelle krav knyttet til kunde-/klientkontakt i arbeidet var mer utbredt i Norge, og at åtte av ti norske arbeidstakere opplevde å være styrt av direkte krav fra kunder og klienter og liknende. I EU27-landene oppgav sju av ti at de opplevde det samme (EWCS, 2010).

I den siste EWCS-undersøkelsen oppgir en mindre andel norske yrkesaktive at de ofte utsettes for emosjonelle krav, som for eksempel at man må skjule egne følelser og stå i vanskelige emosjonelle situasjoner, sammenliknet med yrkesaktive i EU28. En større andel norske yrkesaktive oppgir imidlertid at de jobber under et høyt arbeidstempo, og at de oftere utsettes for hyppige forstyrrende avbrytelser, sammenliknet med yrkesaktive i EU28. Når det gjelder hvorvidt den yrkesaktive opplever at eget arbeid styres av andre (nærmeste overordnede, kolleger o.l.), oppgir 48 prosent av norske yrkesaktive at arbeidet styres av arbeid gjort av kolleger, mens 76 prosent oppgir at arbeidet styres av direkte krav eller forespørsler fra andre. Tilsvarende tall for yrkesaktive i EU28-landene er henholdsvis 39 og 67 prosent.

## Kvantitative krav

Kvantitative krav handler om arbeidstakerens opplevelse av arbeidsmengde, og om arbeidstakeren opplever at han/hun har for mye å gjøre på for lite tid. I norske studier av hele yrkespopulasjonen er høye kvantitative krav blitt assosiert med ryggsmarter (Sterud et al, 2013) og nakke- og skuldsmarter (Sterud et al, 2014).

I EWCS-undersøkelsen stilles det fire spørsmål som til sammen skal gi et bilde av hvordan de yrkesaktive opplever kvantitative jobbkra. Spørsmålene handler om hvorvidt arbeidet krever et høyt arbeidstempo, og om tidsfristene for arbeidet er stramme. For at kravene skal anses som høye, må arbeidstakeren oppleve dette tre fire ganger eller mer av arbeidsdagen. I tillegg blir arbeidstakeren bedt om å oppgi om han/hun har nok tid til å gjennomføre arbeidsoppgavene, og om han/hun ofte blir forstyrret i arbeidet.

### Spørsmål brukt til å måle kvantitative jobbkra:

*Involverer ditt arbeid veldig høyt arbeidstempo?*

*Involverer ditt arbeid veldig stramme tidsfrister?*

*Du har nok tid til å få utført arbeidet?*

*Opplever du ofte forstyrrende avbrytelser?*

Yrkesaktive i Norge skårer høyt på forstyrrende avbrytelser i arbeidet. Andelen i Norge som oppgir at de opplever hyppige forstyrrende avbrytelser i arbeidet, ligger 11 prosentpoeng høyere enn tilsvarende andel i EU28-landene. På dette spørsmålet er norske arbeidstakere blant dem som skårer høyest i Europa, sammen med arbeidstakere fra land som Malta, Frankrike, Finland, Storbritannia og Danmark. Sammenliknet med EU28-gjennomsnittet oppgir dessuten en større andel yrkesaktive i Norge at jobben ofte involverer et høyt arbeidstempo. Imidlertid er det færre norske sysselsatte som rapporterer at de har for lite tid til å gjennomføre arbeidsoppgavene, enn i EU28-gjennomsnittet.

Resultatene i tabell 8.6 gir ikke noe entydig mønster med hensyn til hvordan arbeidstakere i ulike deltakerland fordeler seg. Flere av de nordiske landene og øvrige land det er relevant for Norge å sammenlikne seg med, skårer høyt på spørsmålene som handler om opplevelsen av kvantitative krav i arbeidet. Resultatene viser for eksempel at en høy andel danske yrkesaktive oppgir at de ikke har nok tid til å utføre arbeidet, mens en høy andel britiske yrkesaktive rapporterer at arbeidet ofte involverer stramme tidsfrister. Yrkesaktive i Tyrkia skårer gjennomgående høyt på flere spørsmål som handler om kvantitative krav i arbeidssituasjonen. Imidlertid er de yrkesaktive i Tyrkia blant dem som i minst grad er eksponert for forstyrrende avbrytelser i arbeidet.

**Tabell 6.8. Prosentandel som opplever høye kvantitative jobbkra, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

	Involverer ditt arbeid et veldig høyt arbeidstempo		Involverer ditt arbeid veldig stramme tidsfrister		Du har nok tid til å utføre arbeidet		Opplever du ofte forstyrrende avbrytelser	
<b>Høye krav</b>	Kypros	62	Tyrkia	50	Danmark	14	Malta	30
	Romania	55	Kypros	50	Tyrkia	13	Frankrike	27
	Tyrkia	49	Storbritannia	49	Sverige	13	Finland	26
	Hellas	48	Romania	49	Slovakia	13	Storbritannia	26
	Sverige	45	Spania	45	Frankrike	12	Danmark	24
<b>Lave krav</b>	Litauen	23	Estland	26	Albania	5,3	Italia	6,1
	Polen	21	Serbia	26	Litauen	4,7	Bulgaria	5,2
	Bulgaria	16	Tsjekkia	24	Makedonia	4,5	Romania	4,9
	Latvia	16	Latvia	24	Montenegro	4,4	Albania	4,5
	Bulgaria	16	Slovakia	24	Bulgaria	3,7	Tyrkia	3,5
	<b>Norge</b>	<b>38</b>	<b>Norge</b>	<b>27</b>	<b>Norge</b>	<b>6,1</b>	<b>Norge</b>	<b>27</b>
	<b>EU28</b>	<b>33</b>	<b>EU28</b>	<b>36</b>	<b>EU28</b>	<b>10</b>	<b>EU28</b>	<b>16</b>

Når vi sammenlikner Norge med de andre nordiske deltakerlandene, viser resultatene at fordelingen av opplevde kvantitative krav er relativt lik. En høyere andel sysselsatte i Sverige oppgir at de har et høyt arbeidstempo tre firedeler av tiden eller mer (45 %), enn i Norge (38 %), Danmark (37 %) og Finland (33 %). Videre oppgir 36 prosent av svenske yrkesaktive at de har stramme tidsfrister i arbeidet tre firedeler av tiden eller mer, sammenliknet med 27 prosent i Norge, 36 prosent i Danmark og 32 prosent i Finland. Av danske yrkesaktive oppgir 14 prosent at de sjelden eller aldri har nok tid til å utføre arbeidet. I Norge er tilsvarende tall 6 prosent, mens 13 prosent av svenske og 10 prosent av finske yrkesaktive oppgir det samme. Når det gjelder hyppige forstyrrende avbrytelser, oppgir 27 prosent av norske yrkesaktive dette. Til sammenlikning er andelen for de øvrige nordiske deltakerlandene 24 prosent (Danmark), 23 prosent (Sverige) og 26 prosent (Finland).

I EU28 oppgir en større andel menn enn kvinner at arbeidet involverer stramme tidsfrister tre firedeler av arbeidsdagen eller mer. Sammenliknet med norske menn oppgir en høyere andel menn i EU28 at tidsfristene er stramme.

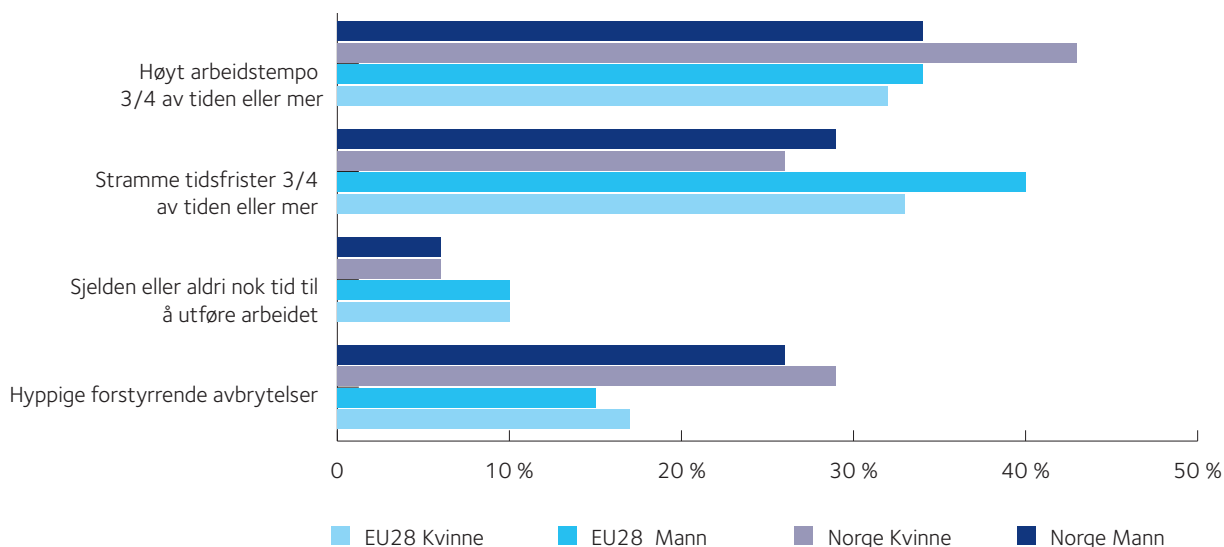
I Norge rapporterer kvinner i større grad enn menn at arbeidet preges av et høyt arbeidstempo, og at de utsettes for hyppige forstyrrende avbrytelser i løpet av arbeidsdagen. Norske menn oppgir imidlertid i større grad enn kvinner at tidsfristene for arbeidet er stramme (se figur 11.6).

Blant yngre yrkesaktive (>35) i Norge oppgir en noe større andel at de har et høyt arbeidstempo tre firedeler av arbeidsdagen eller mer, mens en mindre andel oppgir at de har for lite tid til å få utført arbeidet. Færre sysselsatte i denne aldersgruppen opplever hyppige forstyrrende avbrytelser i løpet av arbeidsdagen, sammenliknet med de eldste sysselsatte (50+). I EU28 er bildet noe annerledes. Yngre yrkesaktive (>35) skårer signifikant høyere både når det gjelder høyt arbeidstempo og arbeid med stramme tidsfrister tre firedeler av tiden eller mer. I EU28 er det imidlertid ikke er noen aldersforskjell med hensyn til mengden tid som er tilgjengelig for å utføre arbeidet (se tabell 9.6).

Resultatene viser ikke noe klart mønster når de fordeles etter utdanning. En større andel norske yrkesaktive med grunnskoleutdanning oppgir at de har et høyt arbeidstempo, enn yrkesaktive som har videregående utdanning eller utdanning fra universitet/høyskole. Det er yrkesaktive med universitets-/høyskoleutdanning som i størst grad oppgir at de opplever hyppige forstyrrende avbrytelser i løpet av arbeidsdagen, og at de sjelden eller aldri har nok tid til å utføre arbeidet. Det er små forskjeller mellom utdanning og kvantitative krav når man sammenlikner yrkesaktive i Norge med yrkesaktive i EU28-landene.

Andelen sysselsatte med heltidsstilling som oppgir at de har et høyt arbeidstempo, er større enn tilsvarende andel blant dem som jobber deltid. Heltidsansatte oppgir også at arbeidet ofte involverer stramme tidsfrister, og at de opplever hyppige forstyrrende avbrytelser i løpet av arbeidsdagen, sammenliknet med ansatte som jobber deltid.

**Figur 6.11. Prosentandel som opplever kvantitative krav tre firedeler av arbeidsdagen eller mer, etter kjønn, i Norge og EU28-landene** (Kilde: EWCS, 2015)



**Tabell 6.9. Prosentandel som opplever kvantitative krav i arbeidet, etter alder, utdanning og type ansettelse**

(Kilde: EWCS, 2015)

Spørsmål	Norge			EU28		
	Alder					
	>35	35–49	50+	>35	35–49	50+
Høyt arbeidstempo $\frac{3}{4}$ av tiden eller mer	39	38	38	37	34	28
Stramme tidsfrister $\frac{3}{4}$ av tiden eller mer	24	27	31	38	39	32
Sjelden eller aldri nok tid til å utføre arbeidet	3,3	8,1	6,9	10	10	10
Hyppe forstyrrende avbrytelser	20	32	29	16	17	15
Utdanning						
	Grunnskole	Videregående skole	Universitet/høyskole	Grunnskole	Videregående skole	Universitet/høyskole
Høyt arbeidstempo $\frac{3}{4}$ av tiden eller mer	43	37	39	36	34	30
Stramme tidsfrister $\frac{3}{4}$ av tiden eller mer	23	30	26	37	35	39
Sjelden eller aldri nok tid til å utføre arbeidet	1,0	5,2	6,9	9,3	9,2	12
Hyppe forstyrrende avbrytelser	9,4	22	36	13	13	24
Type ansettelse						
	Deltid	Fulltid	Deltid	Fulltid	Deltid	Fulltid
Høyt arbeidstempo $\frac{3}{4}$ av tiden eller mer	36	39	30	35	30	35
Stramme tidsfrister $\frac{3}{4}$ av tiden eller mer	24	29	30	39	30	39
Sjelden eller aldri nok tid til å utføre arbeidet	5,9	6,9	10	10	10	10
Hyppe forstyrrende avbrytelser	22	30	15	17	15	17

## Autonomi/selvbestemmelse i arbeidet

Arbeidsforholdene i EU har endret seg som en følge av økte krav i en moderne markedsøkonomi. Det tradisjonelle industrisamfunnet har i mange land måttet vike for en moderne markedsøkonomi som i større grad fremtvinger et kunnskaps- og servicesamfunn (Eurofound, 2016). Som en konsekvens av dette har organiseringen av arbeidet endret seg fra tradisjonelle hierarkiske strukturer med flere ledernivåer og begrenset autonomi for den ansatte, til en flattere ledelsesstruktur med økt autonomi, medvirkning og samarbeid. Denne trenden har vært og er mer tydelig i Nord-Europa enn i Sør- og Øst-Europa.

En større andel norske yrkesaktive oppgir at de selv kan bestemme rekkefølgen på oppgavene, at de kan påvirke arbeidsmetodene som brukes, og at de selv i større grad har mulighet til å bestemme eller forandre arbeidstempoet, sammenliknet med yrkesaktive i EU28. I Norge og EU28 oppgis lik innflytelse på valg av kolleger. Selvbestemmelse/autonomi er mer utbredt i land i Nord-Europa, men også enkelte land i Øst-Europa som Estland og Latvia skårer høyt på noen av spørsmålene som handler om autonomi/selvbestemmelse. Som vist i tabell 10.6, er Norge et av de fem landene i Europa hvor de yrkesaktive opplever høy grad av selvbestemmelse over eget arbeid. Dette handler om hvorvidt den yrkesaktive har mulighet til å bestemme eller forandre rekkefølgen på oppgaver, arbeidsmetoder og arbeidstempo.

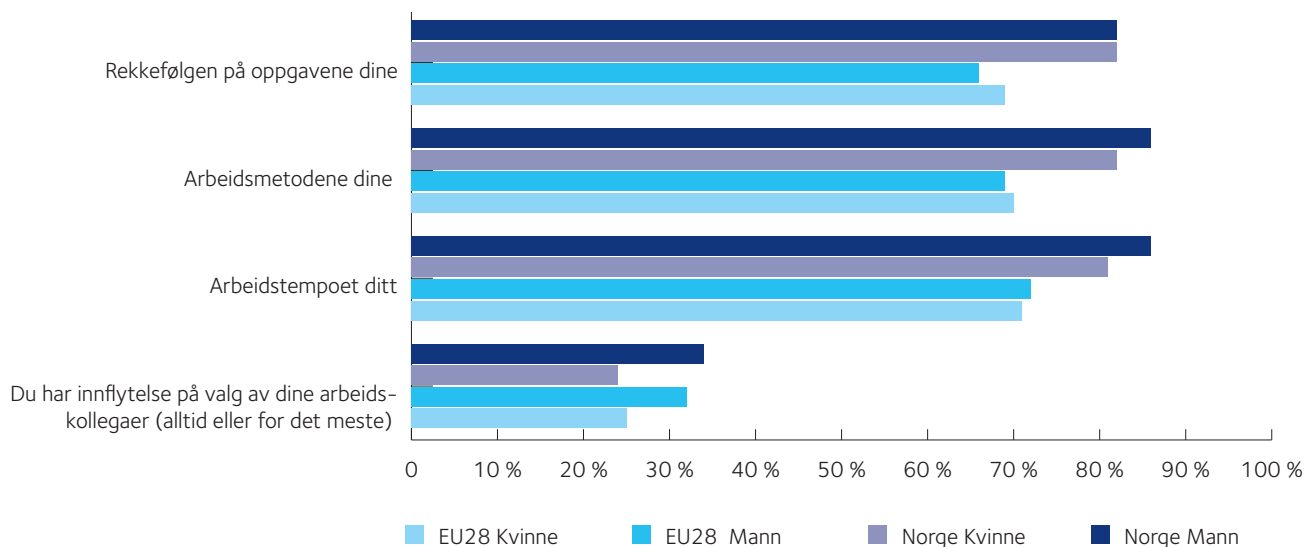
**Tabell 6.10. Prosentandel som opplever selvbestemmelse/autonomi, i de fem enkeltlandene der arbeidstakerne oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

	Har du mulighet til selv å bestemme eller forandre rekkefølgen på oppgavene		Har du mulighet til selv å bestemme eller forandre arbeidsmetodene dine		Har du mulighet til selv å bestemme eller forandre arbeidstempoet ditt		Du har innflytelse på valg av kolleger	
<b>Høy grad</b>	Malta	89	Malta	90	Malta	92	Finland	46
	Danmark	85	Sverige	83	Estland	85	Estland	46
	Finland	84	Danmark	83	Finland	84	Latvia	42
	Nederland	77	Estland	79	Danmark	84	Spania	40
	Sverige	77	Luxemburg	77	Nederland	80	Romania	40
<b>Lav grad</b>	Slovakia	56	Kypros	59	Østerrike	62	Malta	22
	Ungarn	56	Ungarn	58	Kroatia	62	Tyskland	22
	Montenegro	54	Tsjekkia	55	Portugal	61	Sverige	21
	Kroatia	54	Romania	54	Sverige	59	Danmark	21
	Makedonia	50	Bulgaria	52	Bulgaria	58	Slovakia	18
	<b>Norge</b>	<b>82</b>	<b>Norge</b>	<b>84</b>	<b>Norge</b>	<b>83</b>	<b>Norge</b>	<b>29</b>
	<b>EU28</b>	<b>68</b>	<b>EU28</b>	<b>69</b>	<b>EU28</b>	<b>71</b>	<b>EU28</b>	<b>29</b>

Både i Norge og i EU28 er det små forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder selvbestemmelse/autonomi over eget arbeid. Kvinner og menn har relativt lik innflytelse over rekkefølgen på arbeidsoppgavene (82 % både for kvinner og menn i Norge). Av norske yrkesaktive menn oppgir 86 prosent at de kan bestemme arbeidstempoet, mens 82 prosent av norske yrkesaktive kvinner oppgir det samme. Tilsvarende tall for EU28-landene er henholdsvis 69 og 70 prosent.

Andelen norske menn som oppgir at de selv kan påvirke arbeidstempoet (86 %), er noe høyere enn tilsvarende andel blant norske kvinner (81 %). Videre oppgir også en høyere andel norske menn at de kan påvirke valg av kolleger (34 %), sammenliknet med norske kvinner (24 %). Tilsvarende tall for yrkesaktive i EU28-landene er henholdsvis 32 prosent og 25 prosent.

**Figur 6.12. Prosentandel som oppgir at de har autonomi/selvbestemmelse over arbeidet, etter kjønn, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



## Krav og kontroll

En av de mest brukte og best kjente modellene innenfor forskningen på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og arbeidsmiljø er krav-kontroll-modellen utviklet av Karasek i 1979. I denne modellen defineres det psykososiale arbeidsmiljøet ved hjelp av to dimensjoner. Disse er psykologiske jobbkraav og egenkontroll (beslutningsfrihet). I jobbkraav inngår faktorer som for eksempel tidsfrister og arbeidsmengde. Kontrolldimensjonen (autonomi) er bygget opp av en kombinasjon av to teoretisk atskilte begreper, *evneutnyttelse* (utfordringer og muligheter til å benytte ferdigheter og kunnskaper) og *beslutningsautoritet* eller *autonomi* (autoritet til å ta beslutninger om egne arbeidsoppgaver). Kvaliteten på det psykososiale arbeidsmiljøet avgjøres av hvordan ansattes grad av kraav og kontroll står i forhold til hverandre. Høye jobbkraav vil ha en negativ innvirkning på arbeidstakere i de tilfeller der de ikke har tilstrekkelig kontroll og frihet til å ta egne avgjørelser om hvordan arbeidet skal utføres (Karasek & Theorell, 1990). Kraav-kontroll-modellen gir opphav til fire typer arbeidssituasjoner: en aktiv arbeidssituasjon med arbeid som innebærer høye kraav og høy kontroll, en belastende arbeidssituasjon med høye kraav og lav kontroll, en lite belastende arbeidssituasjon med lave kraav og høy kontroll og en passiv arbeidssituasjon med lave kraav og lav kontroll.

Når vi bruker landenes gjennomsnittsskår til å skille mellom de fire arbeidssituasjonene, vil fordelingen av landene kun være basert på den relative plasseringen i forhold til andre land. Plasseringen av et land sier dermed mest om forholdene som blir rapportert av gruppen, sammenliknet med resten av gruppene, og mindre om hvorvidt kraav- og kontrollnivåene i det enkelte land er høye eller lave i seg selv.

### Følgende fire spørsmål måler kontroll (autonomi) i arbeidet:

*Har du mulighet til selv å bestemme eller forandre rekkefølgen på oppgavene dine?, Har du mulighet til selv å bestemme eller forandre arbeidsmetodene dine? og Har du mulighet til selv å bestemme eller forandre arbeidstempoet ditt? Svarkategoriene for disse spørsmålene er ja og nei. Det fjerde spørsmålet lyder: Kan du ta en pause når du ønsker det? Dette spørsmålet har opprinnelig en femdeltsvarskala, men har blitt kodet om til en variabel med to verdier ja og nei. Enkeltspørsmålene er summert i indeksen. Y-aksen måler nivået på jobbkontroll og 1 indikerer at respondenter har kontroll over 1 dimensjon, 2 indikerer at respondenter har kontroll over to dimensjoner osv.*

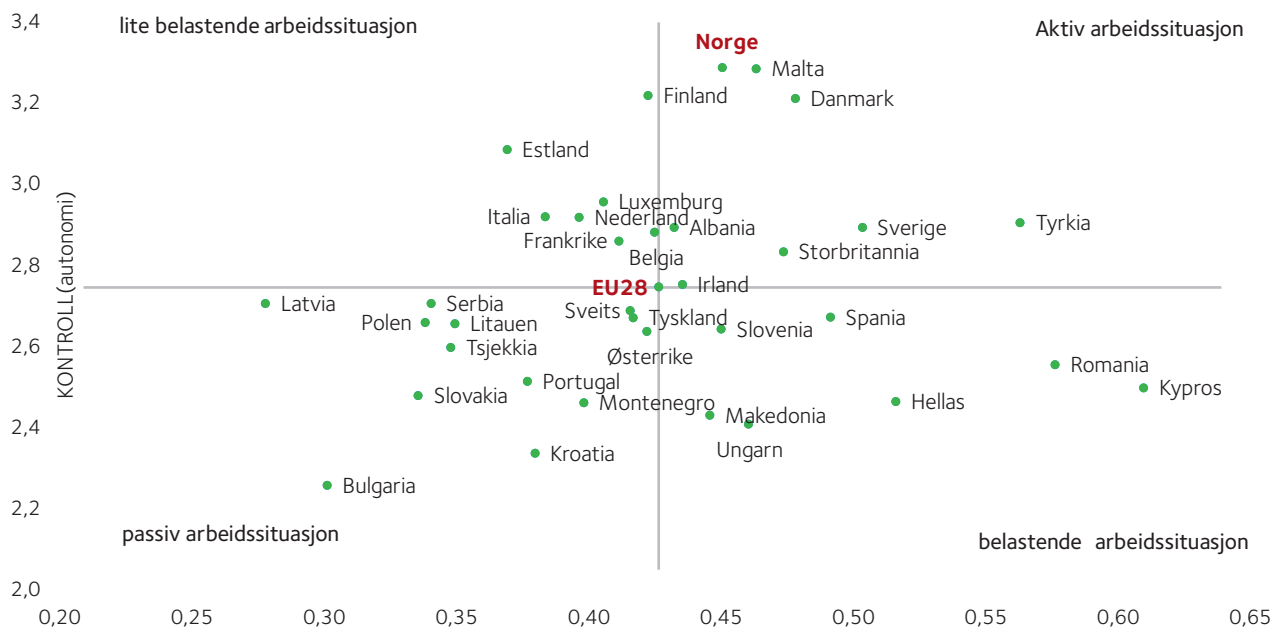
### Følgende to spørsmål måler kraav (intensitet) i arbeidet:

*Involverer arbeidet ditt et veldig høyt arbeidstempo? og Involverer arbeidet ditt veldig stramme tidsfrister? Svarkategoriene er følgende: hele tiden, nesten hele tiden, rundt 3/4 av tiden, rundt halvparten av tiden, rundt 1/4 del av tiden, nesten aldri og aldri. Med unntak av kategorien aldri, er de øvrige kategoriene gitt en verdi fra 0.1–1. 0,1=nesten aldri, 1=hele tiden>*

Vi ser av figur 13.6 at Norge og de nordiske EU-landene (Sverige og Danmark) befinner seg i området aktiv arbeidssituasjon, som karakteriseres av høye kraav og høy kontroll i arbeidet. Denne arbeidsformen antas å fremme ytelse og prestasjonsevne og innebærer ingen umiddelbare negative konsekvenser for arbeidsforhold og helse. Land i Øst- og Sør-Europa opplever en mer belastende arbeidssituasjon. Yrkesaktive i disse landene opplever høyere kraav og lavere kontroll. En slik organisering av arbeidet vil ha en negativ innvirkning på arbeidsmiljøet, og de ansatte får liten mulighet til å takle det krevende arbeidet. Dette vil kunne medføre psykisk stress, som igjen kan føre til helseplager og økt sykefravær.

I løpet av den siste 5-årsperioden har det vært noen endringer i de landene som sammen med Norge befinner seg i en aktiv arbeidssituasjon. Danmark, som ved forrige undersøkelse befant seg i en lite belastende arbeidssituasjon, er nå sammen med de øvrige skandinaviske landene i en aktiv arbeidssituasjon. I løpet av den siste 5-årsperioden oppgir finske yrkesaktive at intensiteten i arbeidet har avtatt noe, og Finland befinner seg nå i kategorien lite belastende arbeidssituasjon sammen med EU-land som Estland, Italia og Frankrike. To land som noe overraskende befinner seg i en aktiv arbeidssituasjon, er Tyrkia og Albania. Disse landene plasserte seg ved forrige måling i henholdsvis en belastende arbeidssituasjon og en lite belastende arbeidssituasjon.

Figur 6.13. Norge, enkeltland og EU28 i fire ulike arbeidssituasjoner (Kilde: EWCS, 2015)



## Emosjonelle krav

I overkant av seks av ti norske yrkesaktive oppgir at de har kunde-/klientkontakt minst halvparten av tiden. I EU28 er andelen noe lavere. Færre norske yrkesaktive oppgir at de ofte opplever at jobben krever at de skjuler følelser, at jobben innebærer håndtering av sinte kunder, klienter, pasienter, elever osv., eller at de ofte må stå i situasjoner som de opplever som emosjonelt vanskelige, sammenliknet med EU-gjennomsnittet.

Emosjonelle krav er en annen type krav i arbeidet. Arbeid som innebærer direkte kontakt med kunder, pasienter og klienter, kan være emosjonelt belastende. Arbeidstakerne må ofte bruke egne følelser for å skape en stemning som gir tilfredse kunder eller klienter. Kunde-/klientkontakt stiller krav om smil, høflighet, engasjement og empati, uavhengig av den ansattes dagsform og humør. I forskningslitteraturen er det fortsatt få studier som har dokumentert en sammenheng mellom høye emosjonelle jobbkrav og helse, men enkelte nyere norske studier har funnet at høye emosjonelle krav i arbeidet er assosiert med en forhøyet risiko for arbeidsulykker (Johannessen et al, 2015), psykiske helseplager (Johannessen, 2013) og høyt sykefravær (Aagestad et al, 2014).

I EWCS brukes fire spørsmål for å måle emosjonelle krav. I 2015-undersøkelsen er det tatt med et nytt spørsmål for å finne ut om jobben innebærer at de yrkesaktive må stå i situasjoner som oppleves som emosjonelt vanskelige.

### Spørsmål som måler emosjonelle krav, er:

*I hvilken grad innebærer din jobb direkte kontakt med mennesker som ikke er ansatt på din arbeidsplass som for eksempel kunder, passasjerer, elever, pasienter etc. At du har direkte kontakt med mennesker som ikke er ansatt på din arbeidsplass, som f.eks. kunder, klienter, passasjerer, pasienter, elever*  
*Jobben din krever at du skjuler følelsene dine*  
*Jobben din krever håndtering av sinte kunder, klienter, pasienter, elever etc.*  
*Å måtte stå i situasjoner som oppleves som emosjonelt vanskelige*

I overkant av seks av ti norske yrkesaktive oppgir at de har kunde-/klientkontakt minst halvparten av tiden. I EU28 er andelen noe lavere. Det er store variasjoner mellom landene, og kunde-/klientkontakt er utbredt i mange land, men mindre vanlig i østeuropeiske land.

Hvis vi ser på svarfordelingene i tabell 11.6, er andelen som oppgir at de opplever emosjonelle krav i form av å måtte skjule følelser, håndtere sinte kunder, klienter osv. og stå i situasjoner som oppleves som emosjonelt vanskelige, generelt mindre blant norske yrkesaktive enn blant yrkesaktive i EU28-landene. De som skårer lavest på denne type emosjonelle krav i arbeidet, er i all hovedsak yrkesaktive fra land i Nord-Europa, men også yrkesaktive fra land i Øst-Europa skårer lavt på enkelte spørsmål.

Norge er dermed blant de landene der de yrkesaktive i størst grad oppgir at de har kunde-/klientkontakt,



samtidig som norske yrkesaktive er blant de landene som i minst grad opplever arbeidet som emosjonelt belastende eller krevende. Det kan det være mange grunner dette, for eksempel at fokuset på emosjonelt belastende arbeid har vært økende i Norge, men også

at det er flere som har den type arbeid i Norge. Det kan bety at man i større grad har muligheter for å dele erfaringer, slik at situasjoner som oppstår i arbeidet, i mindre grad oppleves som emosjonelt vanskelige.

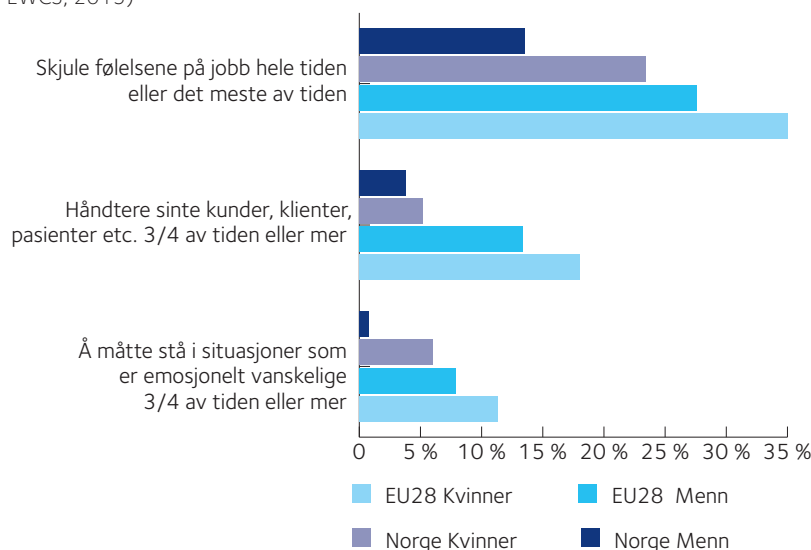
**Tabell 6.11. Prosentandel som opplever høye emosjonelle jobbkrav, i de fem enkeltlandene med høyest og lavest forekomst, Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

	Jobben krever at du skjuler følelsene dine		Håndtering av sinte kunder, klienter, pasienter, elever etc.		Å måtte stå i situasjoner som du opplever som emosjonelt vanskelige		Kunde-/klient kontakt minst halvparten av tiden	
<b>Høye emosjonelle krav</b>	Hellas	49,5	Albania	37,0	Malta	19,0	Hellas	69
	Bulgaria	46,3	Spania	29,6	Makedonia	18,8	Kypros	67
	Frankrike	45,4	Makedonia	28,8	Spania	18,6	Sverige	64
	Kypros	42,1	Portugal	26,9	Serbia	14,4	Storbritannia	63
	Ungarn	41,5	Italia	26,2	Slovakia	14,1	Frankrike	62
<b>Lave emosjonelle jobbkrav</b>	Nederland	18,2	Finland	3,5	Nederland	2,9	Slovakia	45
	Danmark	17,6	Danmark	3,5	Tyskland	7,1	Tsjekkia	44
	Sverige	24,5	Tsjekkia	6,9	Estland	6,9	Polen	44
	Tsjekkia	24,5	Estland	6,2	Finland	6,7	Ungarn	41
	Slovenia	23,6	Nederland	4,7	Danmark	5,0	Tyrkia	23
	<b>Norge</b>	<b>18,4</b>	<b>Norge</b>	<b>4,4</b>	<b>Norge</b>	<b>3,3</b>	<b>Norge</b>	<b>64</b>
	<b>EU28</b>	<b>31,1</b>	<b>EU28</b>	<b>15,6</b>	<b>EU28</b>	<b>9,5</b>	<b>EU28</b>	<b>55</b>

Både i Norge og EU28- er det langt mer vanlig at kvinner må stå i situasjoner som de opplever som emosjonelt vanskelige, håndtere sinte kunder, klienter og pasienter og skjule egne følelser i arbeidet, enn menn (se figur 14.6). I Norge oppgir 23 prosent av kvinnene at de må skjule følelsene på jobben store deler av tiden, mens 6 prosent oppgir at de må stå i situasjoner som oppleves som emosjonelt vanskelige, tre firedeler av tiden eller mer. Tilsvarende tall for norske menn er henholdsvis 14

og 1 prosent. En større andel kvinner i EU28-landene oppgir at de utsettes for høye emosjonelle krav i arbeidet. Disse kvinnene har en jobb som i større grad medfører at de må skjule egne følelser, håndtere sinte kunder, klienter, pasienter o.l. og stå i situasjoner som oppleves som emosjonelt vanskelige, sammenliknet med yrkesaktive kvinner i Norge.

**Figur 6.14 Prosentandel som rapporterer høye emosjonelle krav i arbeidshverdagene, etter kjønn, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



I Norge er det ansatte mellom 25 og 34 år som oppgir de høyeste andelen av emosjonelle krav i arbeidet. Av disse oppgir 22 prosent at de må skjule følelsene sine på jobb hele tiden eller det meste av tiden, 8 prosent oppgir at de må håndtere sinte kunder, klienter, pasienter etc. tre firedele av arbeidsdagen eller mer, og 4 prosent oppgir at de tre firedele tiden eller mer står i situasjoner som de opplever som emosjonelt vanskelige.

I Norge opplever arbeidstakerne høyest grad av emosjonelle krav i helsesektoren (35 %), i handels- og servicenæringen (28 %) og i utdanningssektoren. Når det gjelder yrkesaktive i EU28, opplever ansatte i helsesektoren (58 %), i utdanningssektoren (37 %) og i offentlig administrasjon og forsvar (45 %) høyest grad av emosjonelle krav.

## Rolleklarhet

Uklarheter mellom roller kan opptre når arbeidstakeren ikke vet hva som skal gjøres, og har få holdepunkter for hvilke standarder arbeidet skal vurderes etter.

Usikkerhet forbundet med egen rolle i organisasjonen kan være en uheldig påkjenning som kan få følger som lav jobbtillfredshet, lav tilhørighet til organisasjonen, større intensjoner om å slutte samt utbrenthet (Dallner et al, 2000).

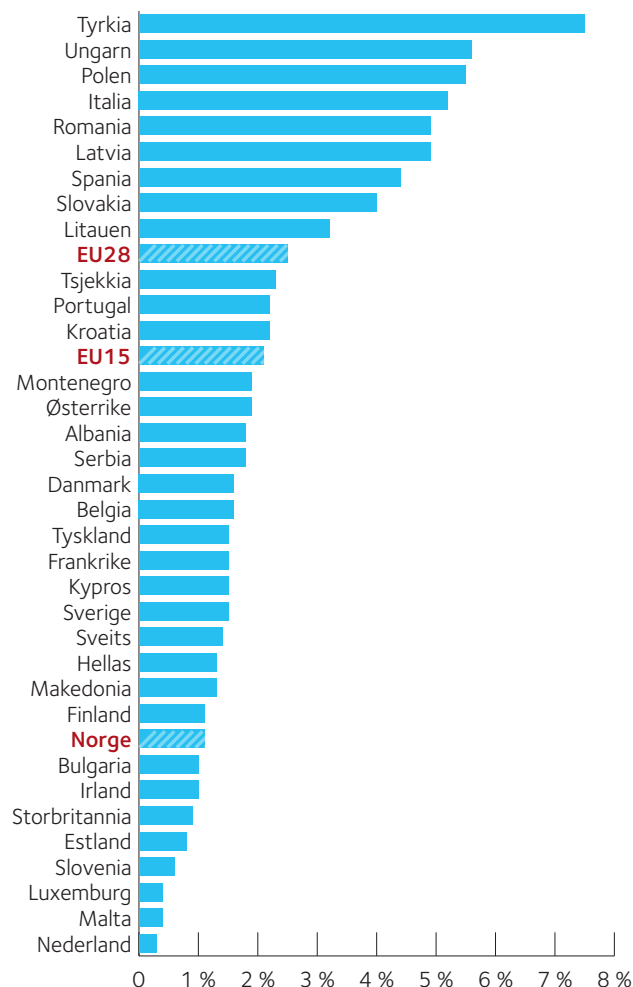
### Spørsmålet som stilles om rolleklarhet, er:

*Du vet hva som forventes av deg i jobben*

Majoriteten av de yrkesaktive i Europa og i Norge oppgir at de vet hva som forventes av dem i jobben. I noen land er imidlertid rolleklarhet mer utbredt. Mellom 5 og 7 prosent oppgir at de sjelden eller aldri vet hva som forventes i jobben, i Italia, Polen, Ungarn og Tyrkia. Yrkesaktive i Sverige og Danmark oppgir noe mer rolleklarhet enn yrkesaktive i Norge. En like stor andel finske som norske arbeidstakere oppgir at de sjelden eller aldri vet hva som forventes av dem i jobben.

Resultatene som gjengis i figur 15, viser at nederlandske yrkesaktive oppgir lavest grad av rolleklarhet, mens tyrkiske yrkesaktive er på topp. Hele 7,5 prosent oppgir at de sjelden eller aldri vet hva som kreves av dem i jobben, i Tyrkia.

**Figur 6.15. Prosentandel som oppgir at de sjelden eller aldri vet hva som forventes av dem i jobben, i Norge, enkeltland og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



## Styrt i arbeidet

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

Tidligere undersøkelser har vist at Norge er et av landene hvor flest oppgir at arbeidstempoet er styrt av direkte krav fra kunder, klienter eller liknende (EWCS, 2005, 2010). I EWCS-undersøkelsen måles muligheten til å styre eget arbeid med fem spørsmål.

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

*Arbeidet ditt styres av kolleger*

*Arbeidet ditt styres av direkte krav eller forespørsler fra andre*

*Arbeidet ditt styres av numeriske produksjonsmål eller resultatmålsettinger*

*Arbeidet styres av den automatiske hastigheten på en maskin eller bevegelsen på et produkt*

*Arbeidet styres direkte av sjefen din.*

En høyere andel norske yrkesaktive oppgir at arbeidet er styrt av kolleger, direkte krav eller forespørsler fra andre og den automatiske hastigheten på en maskin eller bevegelsen på et produkt, mens en lavere andel oppgir at arbeidet i stor grad styres av numeriske produksjonsmål eller er direkte styrt av sjefen, sammenliknet med yrkesaktive i EU28.

Flere norske sysselsatte oppgir at arbeidet styres av ytre faktorer, enn sysselsatte i andre relevante land. Resultatene i tabell 12.6 viser for eksempel at en større andel norske arbeidstakere opplever at jobben er direkte styrt av sjefen, enn svenske, finske, nederlandske og danske sysselsatte. Tilsvarende opplever flere norske yrkesaktive i større grad at arbeidet styres av den automatiske hastigheten på en maskin eller bevegelsen på et produkt, enn blant annet danske og svenske yrkesaktive.

**Tabell 6.12. Prosentandel som opplever at jobben i stor grad styres av andre, i de fem enkeltlandene der det er høyest og lavest forekomst, Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

	Arbeidet styrt av kolleger		Direkte krav eller forespørsler fra andre		Numeriske produksjonsmål eller resultatmålsettinger		Den automatiske hastigheten på en maskin eller bevegelsen på et produkt		Direkte styrt fra sjefen din	
<b>Høy forekomst</b>	Malta	55	Hellas	83	Romania	60	Romania	40	Kypros	64
	Slovenia	55	Kypros	82	Frankrike	54	Tyrkia	30	Ungarn	60
	Estland	54	Montenegro	76	Sveits	53	Hellas	29	Bulgaria	52
	Litauen	53	Malta	76	Kypros	52	Kypros	26	Malta	48
	Bulgaria	51	Albania	74	Luxemburg	47	Albania	26	Tsjekkia	45
<b>Lav forekomst</b>	Polen	32	Latvia	57	Kroatia	25	Belgia	14	Tyskland	24
	Albania	31	Polen	56	Tsjekkia	23	Nederland	14	Danmark	22
	Nederland	31	Bulgaria	55	Serbia	23	Danmark	13	Nederland	22
	Italia	30	Ungarn	53	Malta	22	Serbia	12	Sverige	19
	Tyskland	28	Tyrkia	48	Slovenia	19	Sverige	11	Finland	13
	<b>Norge</b>	<b>49</b>	<b>Norge</b>	<b>77</b>	<b>Norge</b>	<b>38</b>	<b>Norge</b>	<b>20</b>	<b>Norge</b>	<b>31</b>
	<b>EU28</b>	<b>39</b>	<b>EU28</b>	<b>68</b>	<b>EU28</b>	<b>42</b>	<b>EU28</b>	<b>18</b>	<b>EU28</b>	<b>35</b>

Norske menn blir i større grad styrt av arbeid gjort av kolleger, numeriske produksjonsmål eller målsettinger og den automatiske hastigheten til en maskin enn norske kvinner.

Resultatene viser videre at andelen menn som opplever at arbeidet styres av arbeidet til kolleger, er noe større i Norge enn i EU28-landene, henholdsvis 51 prosent og 42 prosent. Kvinner (både i Norge og i EU28-landene) oppgir oftere at arbeidet styres av direkte krav eller forespørsler fra andre, enn menn. I Norge oppgir hele 81 prosent av kvinnene at dette er tilfellet, mens det samme gjelder for 70 prosent av kvinnene i EU28-landene. Tallene for menn er henholdsvis 74 prosent og 65 prosent i Norge og i EU28-landene.

For å undersøke hvor stor andel yrkesaktive som opplevde flere ytre påvirkningsfaktorer på arbeidet, ble det konstruert en ny samlevariabel. For å få et bilde av antall ytre påvirkningsfaktorer ble denne konstruert på en slik måte at deltakeren måtte ha opplevd tre av fem ytre påvirkningsfaktorer for å regnes som eksponert.

Av norske sysselsatte oppgir 37 prosent at de styres av tre eller flere ytre faktorer i arbeidssituasjonen. Dette ligger tre prosentpoeng over tilsvarende andel i EU28-landene. Norske sysselsatte oppgir en større grad av styring over arbeidet enn sysselsatte i andre land det er relevant å sammenlikne Norge med. Resultatene fra analysene viser at 32 prosent av danske arbeidstakere oppgir at de styres av tre eller flere ytre påvirkningsfaktorer, mens det samme gjelder for 28 prosent av finske sysselsatte og 27 prosent av svenske.

## Sosiale relasjoner på jobben

*Nær ni av ti yrkesaktive i Norge opplever sosial støtte fra kolleger, mens i overkant av sju av ti i EU oppgir det samme. En større andel norske yrkesaktive oppgir at deres nærmeste leder er en kilde til hjelp og sosial støtte i arbeidet, enn yrkesaktive i EU. Andelen norske yrkesaktive som oppgir at de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, ydmykende oppførsel og fysisk vold, er større enn andelen yrkesaktive i mange andre deltakerland og EU28-gjennomsnittet.*

Arbeidet er viktig for enkeltindividet. For de fleste av oss er arbeidet ikke bare et levebrød, men en arena som har betydning for fremtidsutsikter, sosial kontakt og generell tilfredshet med livet. De aller fleste har behov for å føle at de er til nytte og blir sett og satt pris på.

Det sosiale miljøet måles langs to dimensjoner i EWCS. Spørsmålene i undersøkelsen måler hvordan de ansatte opplever sosiale relasjoner på arbeidsplassen og negativ atferd som for eksempel mobbing, trakassering og trusler. Totalt inneholder EWCS-undersøkelsen 15 spørsmål som måler hvordan ansatte opplever det sosiale miljøet på arbeidsplassen.

## Sosial støtte

Positive sosiale relasjoner (tilbakemeldinger, støtte og rettfærdig behandling) antas å redusere opplevelsen av stress i arbeidet, samtidig som det fremmer motivasjonen og fører til at den enkelte arbeidstaker verdsetter seg selv og arbeidsmiljøet høyere. Forholdet til nærmeste leder og kolleger er viktig da de fleste av oss tilbringer mange timer på jobb hver dag. Lav sosial støtte fra leder har i to norske oppfølgingsstudier blitt assosiert med langtidssykefravær diagnostisert med en muskel- og skjelettlidelse (Foss et al, 2011) og mentale lidelser (Foss et al 2010). Nyere studier har også funnet at sosial støtte fra nærmeste leder og rettfærdig lederskap har en beskyttende effekt mot psykiske plager (Finne et al, 2014), og at rettfærdig lederskap har en beskyttende effekt mot smerter i nedre del av ryggen (Christensen et al, 2012). EWCS-undersøkelsen inneholder sju spørsmål som måler hvordan ansatte opplever sosial støtte i arbeidet. Fem av disse ber den sysselsatte vurdere sin nærmeste overordnede. Disse fem spørsmålene ble kun stilt til yrkesaktive som ikke har lederansvar.

### Fem spørsmål måler sosial støtte fra nærmeste leder:

*Din nærmeste overordnede gir deg ros og annerkjennelse når du gjør en god jobb, er flink til å få folk til å samarbeide, er til hjelp for jobben som skal gjøres, gir deg nyttige tilbakemeldinger på jobben din, oppmuntrer og støtter din utvikling*

### To spørsmål måler også opplevelsen av sosial støtte fra kolleger og nærmeste sjef:

*Kollegene dine hjelper og støtter deg og din overordnede/sjef hjelper og støtter deg*

Forekomsten av støtte fra kolleger varierer mellom ulike land. I EU28 oppgir 71 prosent av de yrkesaktive at kollegene alltid eller for det meste er en kilde til hjelp og støtte i arbeidet. Andelen i Norge som oppgir det samme, er på 88 prosent. Norge er et av de landene hvor forekomsten av hjelp og støtte fra kolleger er høy. Det er vanskelig å se noe mønster i landene der de yrkesaktive opplever henholdsvis høy og lav støtte fra kolleger. Også opplevd støtte fra nærmeste leder varierer mellom de ulike deltakerlandene.

**Tabell 6.13. Prosentandel som oppgir at leder og kolleger alltid eller for det meste støtter og hjelper i arbeidet, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU28 (Kilde: EWCS, 2015)**

	Kolleger hjelper og støtter		Leder hjelper og støtter	
<b>Høy grad</b>	Irland	88	Malta	83
	Malta	88	Makedonia	81
	Bulgaria	86	Irland	80
	Kypros	85	Hellas	79
	Danmark	84	Bulgaria	79
<b>Lav grad</b>	Tyskland	66	Slovakia	56
	Slovakia	65	Sverige	51
	Albania	65	Polen	47
	Polen	53	Tyskland	45
	Italia	46	Italia	35
	<b>Norge</b>	<b>88</b>	<b>Norge</b>	<b>75</b>
	<b>EU28</b>	<b>71</b>	<b>EU28</b>	<b>58</b>

Nærmeste leders betydning for arbeidstakerens helse og trivsel i arbeidet er sammensatt, og det er sannsynligvis flere aspekter som virker sammen. Sosial støtte består av flere faktorer som praktisk hjelp, informasjonsstøtte, emosjonell støtte og tilbakemelding.

En stor andel norske yrkesaktive oppgir at de er helt eller delvis enige i at deres nærmeste leder er flink til å gi ros og annerkjennelse for en godt utført jobb, er flink til å få folk til å samarbeide, er til hjelp for jobben som skal gjøres, gir nyttige tilbakemeldinger på arbeidet og er flink til å oppmuntre og støtte den ansattes utvikling. Generelt sett er andelen norske yrkesaktive som oppgir

at nærmeste leder er en kilde til hjelp og sosial støtte i arbeidet, større enn andelen i EU28-landene. Videre viser resultatene at Norge befinner seg blant gruppen av land hvor forekomsten av sosial støtte fra leder er høy. Dette gjelder for alle de fem spørsmålene som handler om sosial støtte fra nærmeste leder.

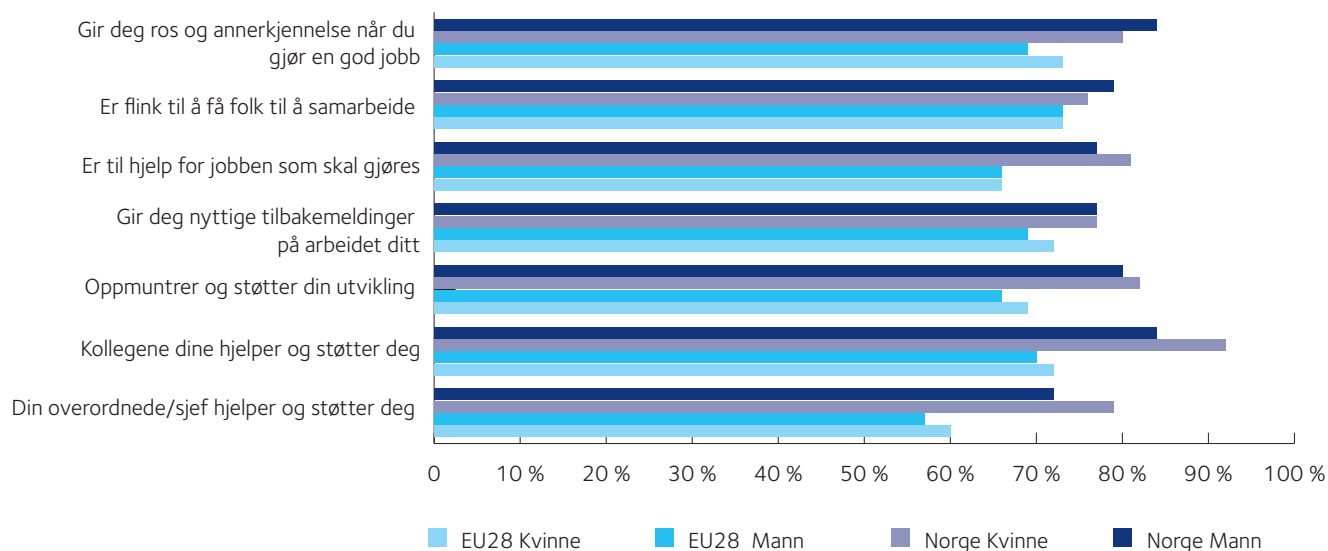
**Tabell 6.14. Prosentandel som opplever ulike former for lederstøtte, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU28. Kun ansatte som ikke har lederansvar, er inkludert.** (Kilde: EWCS, 2015)

	Nærmeste leder gir ros og annerkjennelse		Nærmeste leder er flink til å få folk til å samarbeide		Nærmeste leder er til hjelp i jobben		Nærmeste leder gir nyttige tilbakemeldinger		Nærmeste leder oppmuntrer og støtter	
<b>Høy grad</b>	Malta	83	Makedonia	85	Irland	80	Makedonia	86	Makedonia	82
	Sveits	80	Tyrkia	83	Albania	80	Bulgaria	82	Malta	81
	Tyrkia	80	Bulgaria	83	Romania	78	Malta	80	Tyrkia	79
	Finland	80	Hellas	82	Hellas	78	Sveits	78	Bulgaria	79
	Makedonia	79	Romania	81	Makedonia	77	Hellas	78	Irland	77
<b>Lav grad</b>	Slovakia	64	Nederland	68	Tyskland	54	Latvia	66	Slovakia	60
	Kroatia	63	Frankrike	68	Montenegro	53	Tyskland	66	Italia	59
	Ungarn	62	Danmark	67	Sverige	53	Montenegro	66	Tyskland	59
	Serbia	48	Slovakia	63	Latvia	46	Litauen	63	Serbia	55
	Montenegro	45	Sverige	62	Estland	37	Sverige	61	Montenegro	48
	<b>Norge</b>	82	<b>Norge</b>	78	<b>Norge</b>	79	<b>Norge</b>	77	<b>Norge</b>	81
	<b>EU28</b>	71	<b>EU28</b>	73	<b>EU28</b>	66	<b>EU28</b>	70	<b>EU28</b>	68

Generelt sett er forskjellene mellom menn og kvinner små med hensyn til opplevelsen av støtte og hjelp fra nærmeste leder. Dette gjelder både for ansatte i Norge og i EU28-landene. Norske menn opplever i noe større grad enn kvinner at nærmeste leder gir ros og annerkjennelse for utført arbeid, og at nærmeste leder er flink til å få folk til å samarbeide. Norske kvinner oppgir i noe større grad enn menn at nærmeste leder oppmuntrer og støtter

utviklingen deres. Når det gjelder støtte fra kolleger i arbeidet, oppgir 92 prosent av norske kvinner at de opplever dette, mens 84 prosent av norske menn oppgir det samme (se figur 6.17). Forskjellen mellom kjønnene i EU28-landene er noe mindre med hensyn til opplevd støtte fra kolleger. Henholdsvis 70 prosent menn og 72 prosent kvinner rapporterer at kollegene er en kilde til støtte og hjelp i arbeidet.

**Figur 6.17. Prosentandel som opplever støtte og hjelp fra nærmeste leder og fra kolleger i arbeidet, etter kjønn, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

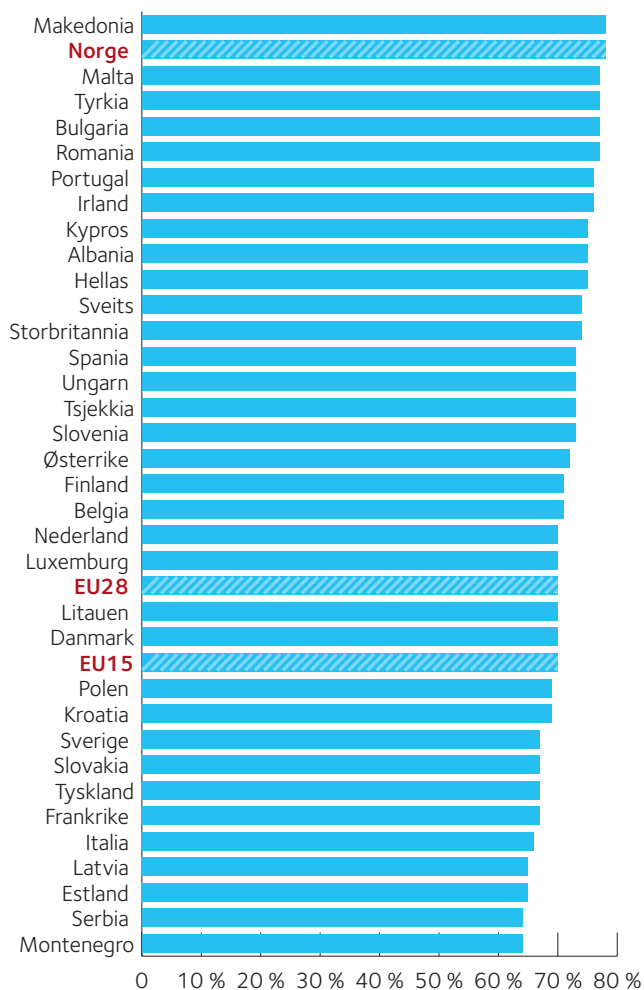


De fem spørsmålene som måler sosial støtte fra nærmeste leder, ble kombinert til et samlemål for å gi en helhetlig beskrivelse av i hvilken grad de yrkesaktive i deltakerlandene opplever å få støtte og hjelp i arbeidet fra nærmeste leder. Resultatene presenteres på en skala fra 0 til 100, hvor 0 er dårligst og 100 er best. Figur 18.6 gir en oversikt over fordelingen etter enkeltland.

Opplevelsen av å få sosial støtte og hjelp i arbeidet varierer mellom de ulike deltakerlandene i EWCS-undersøkelsen. Lavest grad av opplevd hjelp og støtte oppgis av de yrkesaktive i Montenegro og Serbia, som har en gjennomsnittlig skår på 64. I motsatt ende finner vi de yrkesaktive i Makedonia med en gjennomsnittlig skåre på 80, etterfulgt av Norge med en gjennomsnittlig skåre på 78.

Av land det er relevant å sammenlikne Norge med, viser resultatene i figur 18.6 at svenske yrkesaktive har en gjennomsnittlig skår på 67, mens danske og finske yrkesaktive har en skår på henholdsvis 70 og 71. Dette

**Figur 6.18. Gjennomsnittlig samleskår for hjelp og støtte i arbeidet fra nærmeste leder, der høyere gjennomsnittsskår viser høyere grad av opplevd støtte** (Kilde: EWCS, 2015)



betyr at norske yrkesaktive opplever at deres nærmeste overordnede i større grad er en kilde til støtte og hjelp i arbeidet, enn yrkesaktive i de øvrige nordiske deltakerlandene.

## Vold, mobbing og seksuell trakassering

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, klesdrakt eller livsstil. 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 (Willness CR et al, 2007). Tilsvarende er mobbing og trakassering uønskede handlinger som kan ha store negative konsekvenser for det enkelte individ og for arbeidsfellesskapet. I tidligere forskning har ansatte som har opplevd mobbing, rapportert en høyere forekomst av ulike stressrelaterte symptomer som for eksempel angst- og depresjonssymptomer, søvnproblemer, hodepine og mageproblemer (Nielsen MB 2012). Seksuell trakassering måles på to ulike måter i undersøkelsen: i hvilken grad man har vært utsatt for seksuell oppmerksomhet i løpet av siste måneden, og om man har vært utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene. Vi presenterer svarfordelingen til begge spørsmålene her med tanke på at det er forskjeller i alvorlighetsgrad, og i hvilke handlinger man definerer som seksuell trakassering i de ulike landene. Enkelte respondenter har muligens svart ja på begge spørsmålene, spesielt hvis hendelsen har vært nær i tid.

Vold eller trusler om vold kan dreie seg om slag, spark, dytting, lugging eller andre fysiske angrep på egen person, eller trusler om slike handlinger. Vold og trusler om vold regnes som en fremvoksende risikofaktor i europeisk arbeidsliv. Tidligere studier har også vist at yrkesaktive som opplever vold og trusler om vold, har høyere risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske helseplager (Spector PE et al, 2007; Yang LQ, 2012). I en studie av norske helse- og sosialarbeidere har det blitt beregnet at sykefraværet kan reduseres med inntil 13 prosent ved å arbeide forebyggende mot vold og trusler om vold (Aagestad et al, 2014).

**EWCS inneholder sju spørsmål som måler negative sosiale relasjoner på arbeidsplassen:**

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

En høyere andel norske yrkesaktive oppgir at de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet og ydmykende oppførsel, enn yrkesaktive i mange andre deltakerland og EU28-gjennomsnittet. Norge er ikke blant landene med høyest forekomst av utskjelling og ligger om lag 1 prosentpoeng under EU-gjennomsnittet og langt lavere enn Danmark. Yrkesaktive i Danmark og Sverige oppgir i større grad at de utsettes for trusler, enn norske yrkesaktive. Norske yrkesaktive plasserer seg under EU-gjennomsnittet når det gjelder trusler i arbeidet. I løpet av siste 5-årsperiode er det små endringer i andelen som rapporterer om negative sosiale relasjoner på jobb siste måned, men sammenliknet med 2010 er andelen som rapporterer om utskjelling på jobb, 5 prosentpoeng lavere i Norge.

**Tabell 6.15. Prosentandel som har opplevd negative sosiale relasjoner i løpet av den siste måneden (siden de startet sin hovedjobb), i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU28**

(Kilde: EWCS 2015)

	Utskjelling		Uønsket seksuell oppmerksomhet		Trusler		Ydmykende oppførsel	
<b>Høy grad</b>	Nederland	19,7	Sverige	3,6	Sverige	8,1	Sverige	10,3
	Danmark	18,4	Nederland	3,6	Frankrike	7,5	Nederland	10,0
	Slovakia	17,6	Sveits	3,6	Nederland	7,1	Slovenia	9,5
	Frankrike	16,6	Danmark	3,5	Irland	7,1	Estland	9,1
	Estland	15,6	Finland	3,0	Danmark	6,5	Østerrike	8,0
<b>Lav grad</b>	Hellas	3,9	Bulgaria	0,8	Hellas	1,8	Tyrkia	3,8
	Makedonia	3,5	Malta	0,8	Bulgaria	1,8	Slovakia	3,0
	Tyrkia	3,3	Portugal	0,6	Portugal	1,5	Bulgaria	2,0
	Portugal	3,0	Montenegro	0,2	Italia	1,4	Albania	0,9
	Albania	0,9	Makedonia	0,1	Albania	0,7	Portugal	0,9
	<b>Norge</b>	10,3	<b>Norge</b>	3,1	<b>Norge</b>	3,8	<b>Norge</b>	7,8
	<b>EU28</b>	11,5	<b>EU28</b>	1,8	<b>EU28</b>	4,4	<b>EU28</b>	5,6

I EWCS-undersøkelsen ble de yrkesaktive deltakerne også bedt om å angi om de hadde opplevd fysisk vold, seksuell trakassering og mobbing/trakassering i løpet av de siste 12 månedene.

En høyere andel norske arbeidstakere oppgir at de har blitt utsatt for fysisk vold og seksuell trakassering i løpet av de siste 12 måneder, enn yrkesaktive i EU28. Norge ligger blant gruppen av land hvor forekomsten av fysisk vold i arbeidet er høy. I samme gruppe finner vi også land det er naturlig å sammenlikne Norge med, blant annet Sverige, Danmark, Finland og Nederland.

Norske yrkesaktive befinner seg også i gruppen land hvor forekomsten av seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene er høy. Mens 2,3 prosent av nederlandske yrkesaktive oppgir at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av det siste året, oppgir 1,5 prosent av norske yrkesaktive det samme.

Når det gjelder opplevd mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av det siste året, ligger norske sysselsatte på nivå med EU28-landene. I perioden 2010–2015 er det ingen endring i andelen som oppgir at de utsettes for vold, seksuell trakassering eller mobbing i arbeidet, i Norge eller i EU.

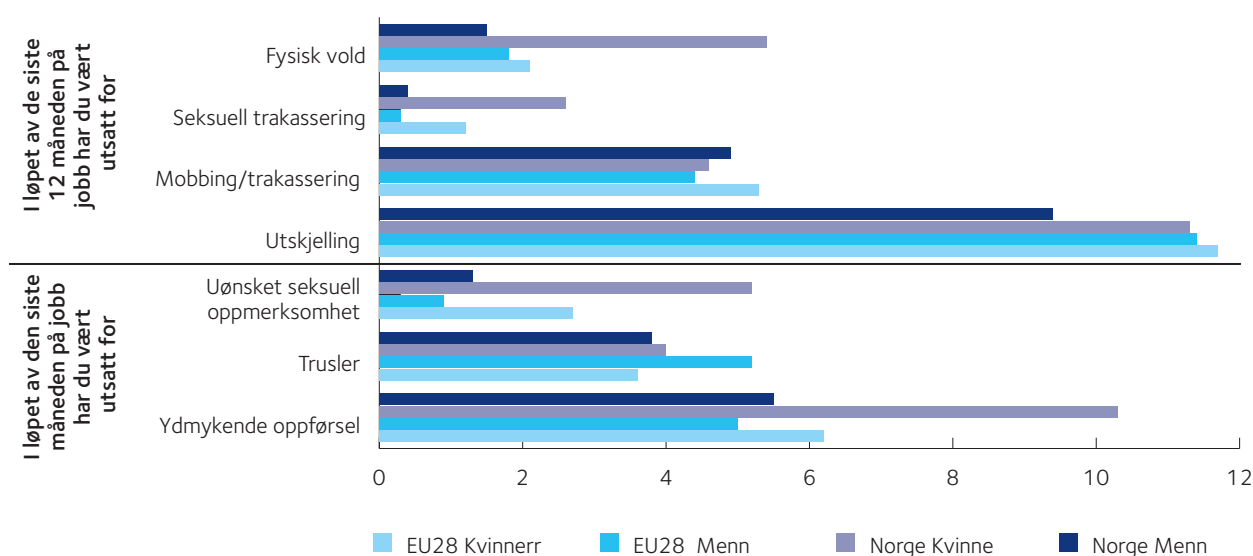
**Tabell 6.16. Prosentandel som har opplevd negative sosiale relasjoner i løpet av de siste 12 månedene, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU28** (Kilde: EWCS 2015)

	Fysisk vold		Seksuell trakassering		Mobbing/trakassering	
<b>Høy grad</b>	Nederland	5,8	Nederland	2,3	Frankrike	12,2
	Sverige	4,9	Sveits	2,1	Luxemburg	9,6
	Storbritannia	4,4	Sverige	1,9	Irland	8,2
	Finland	3,4	Hellas	1,8	Belgia	7,5
	Danmark	3,0	Østerrike	1,2	Nederland	7,1
<b>Lav grad</b>	Italia	0,4	Makedonia	0,2	Ungarn	1,1
	Litauen	0,3	Italia	0,1	Polen	1,0
	Hellas	0,2	Albania	0,1	Portugal	1,0
	Bulgaria	0	Romania	0,1	Albania	0,2
	Albania	0	Bulgaria	0	Bulgaria	0,1
	<b>Norge</b>	3,4	<b>Norge</b>	1,5	<b>Norge</b>	4,8
	<b>EU28</b>	2,0	<b>EU28</b>	0,8	<b>EU28</b>	4,8

Negative sosiale relasjoner som utskjelling, fysisk vold, uønsket seksuell oppmerksomhet / trakassering og ydmykende oppførsel er mer utbredt blant kvinner enn menn. Forskjellene mellom kjønnene er imidlertid mindre uttalt i EU28 enn i Norge. Den mest hyppig forekommende negative sosiale atferden i arbeidet i både Norge og i EU28-landene er utskjelling. I Norge oppgir 11,3 prosent av kvinnene at de har opplevd å bli skjelt ut i løpet av den siste måneden, sammenliknet med 9,4 prosent av mennene. Tilsvarende tall for menn og kvinner i EU28 er henholdsvis 11,4 og 11,7 prosent. Av

norske kvinner oppgir 10,3 prosent at de har blitt utsatt for ydmykende oppførsel i løpet av den siste måneden. Til sammenlikning oppgir 5,5 prosent av norske menn det samme. Yrkesaktive kvinner i EU28 rapporterer også i større grad enn menn at de har opplevd utskjelling på arbeidsplassen, selv om forskjellen mellom kjønnene ikke er like stor som i Norge (henholdsvis 5 % for menn og 6,2 % for kvinner).

**Figur 6.19. Prosentandel som opplever å være utsatt for negative sosiale relasjoner på jobb, etter kjønn, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



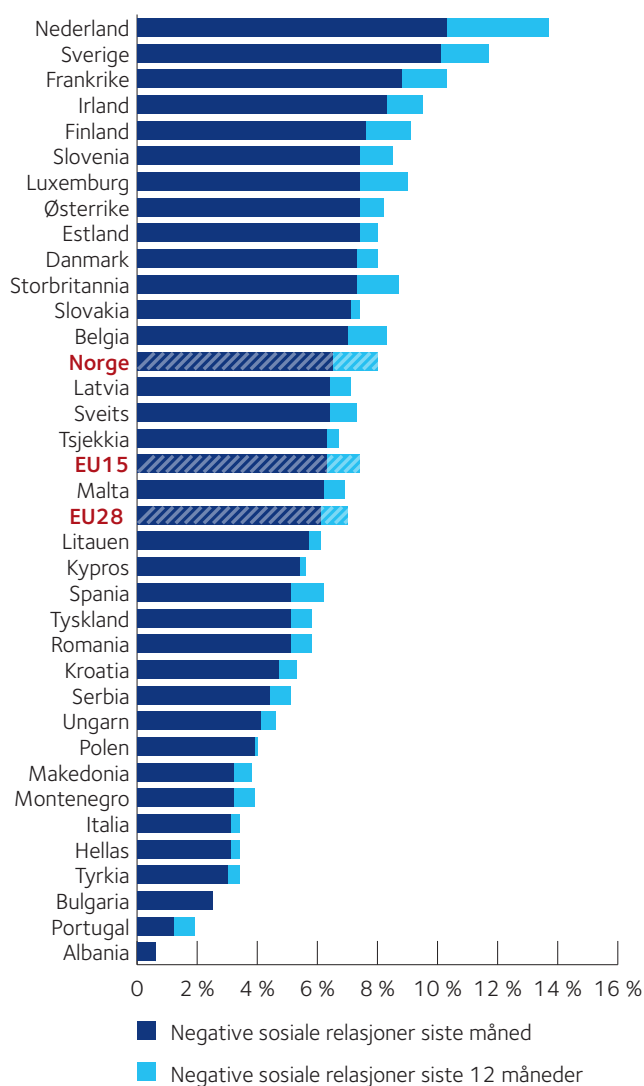


Når det gjelder negative sosiale relasjoner som den yrkesaktive har opplevd i løpet av de siste 12 månedene, er kvinner mer eksponert enn menn. En større andel norske kvinner oppgir at de har opplevd fysisk vold på arbeidsplassen, enn menn (5,4 % mot 1,5 %), og flere kvinner enn menn oppgir at de har blitt utsatt for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene (2,6 % mot 0,4 %). Når det gjelder mobbing/trakassering på arbeidsplassen, er det små forskjeller mellom menn og kvinner i Norge. Av yrkesaktive norske menn og kvinner oppgir henholdsvis 4,9 og 4,6 prosent at de har opplevd mobbing/trakassering. Her er kjønnsforskjellene større i EU28-landene, hvor 5,3 prosent av kvinnene rapporterer at de har opplevd mobbing/trakassering i løpet av de siste 12 månedene, mens 4,4 prosent av mennene har opplevd det samme.

For å undersøke variasjonen i negative sosiale relasjoner mellom de ulike deltakerlandene i EWCS-undersøkelsen, ble det konstruert to samleskårer. Disse består av spørsmålene som er gjengitt i tabell 6.15 og 6.16, og måler negative sosiale relasjoner på arbeidsplassen i løpet av siste måned og siste 12 måneder. Formålet med disse samleskårene er å gi et bilde av andelen yrkesaktive som har opplevd minst to av tre negative sosiale relasjoner i løpet av de siste 12 månedene og minst tre av fire negative sosiale relasjoner i løpet av den siste måneden.

Andelen yrkesaktive som oppgir at de har blitt utsatt for minst to av tre negative sosiale relasjoner på jobben siste måned, er høyere i Norge enn i EU28 (6,5 % mot 6,1 %). Tilsvarende oppgir 1,5 prosent av norske yrkesaktive at de har blitt utsatt for minst to av tre negative sosiale relasjoner i arbeidet de siste 12 månedene, mens andelen er 0,9 prosent i EU28. Det er store variasjoner landene imellom. Det er langt mer utbredt å oppleve og være utsatt for negative sosiale relasjoner i arbeidet i Norge enn for eksempel i Portugal og Italia. En større andel av de yrkesaktive i Sverige, Danmark og Finland oppgir at de har blitt utsatt for minst to av tre negative sosiale relasjoner i arbeidet i løpet av den siste måneden, sammenliknet med Norge. Når vi ser på eksponering for negativ sosial atferd i løpet av de siste 12 månedene i de nordiske landene, er bildet noe annerledes, og Norge er på linje med de øvrige nordiske landene. Yrkesaktive i Danmark skiller seg imidlertid noe ut. Som vist i figuren 20.6, rapporterer 0,7 prosent av de yrkesaktive i Danmark at de har opplevd to av tre negative sosiale relasjoner i arbeidet i løpet av det siste året, mens en andel på rundt 1,5 prosent har opplevd dette i de øvrige nordiske landene.

**Figur 6.20. Prosentandel som har opplevd minst to av tre negative sosiale relasjoner på jobb i løpet av den siste måneden og tre av fire negative sosiale relasjoner i løpet av de siste 12 månedene (samleskår), i Norge, enkeltland og EU28 (Kilde: EWCS, 2015)**



Svarfordelingen på spørsmålene om negative sosiale relasjoner i arbeidet kan være påvirket av kulturelle og sosiale forhold samt hvilken oppmerksomhet slike faktorer i arbeidsmiljøet har fått i media. I Norge har vi også en arbeidsmiljølov hvor det ligger et forbud mot å bli utsatt for denne typen atferd på jobb. Dette kan bidra til å øke bevisstheten om at det er uakseptabelt å bli utsatt for vold, trusler og seksuell trakassering på jobb, og gjøre det enklere å rapportere om slike hendelser. Det kan samtidig bidra til å forklare noen av forskjellene som observeres mellom landene, og da særlig mellom nordeuropeiske og sør- og østeuropeiske land.



# 7 MEKANISK, FYSISK, KJEMISK OG BIOLOGISK ARBEIDSMILJØ

**STAMI**  
STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

**AMI**  
MILJØINSTITUTT

STATENS

# Mekanisk, fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø

Risikoen for å eksponeres for flere kjemiske, fysiske, biologiske og mekaniske faktorer i arbeidet er langt lavere i Norge og flere nordeuropeiske land enn i flere sør- og østeuropeiske land.

Siden den første EWCS-undersøkelsen ble gjennomført på 1990-tallet, har fysiske, kjemiske og mekaniske faktorer i arbeidsmiljøet blitt viet stor plass. I løpet av perioden som helhet (1990–2015) har man sett en generell nedgang i andelen yrkesaktive som eksponeres for fysiske og kjemiske risikofaktorer i arbeidet i EU. Denne typen eksponering kan utgjøre en betydelig helse- og sikkerhetsrisiko. Et EU-gjennomsnitt kan skjule forskjeller mellom land og sektorer, og denne typen eksponering er fortsatt utbredt i flere næringer og i enkelte land.

## Samlet eksponering

I Eurofound har man utviklet tre indikatorer som samlet sett skal måle eksponering for mekaniske, kjemiske/ biologiske og fysiske faktorer i arbeidsmiljøet. Totalt omfatter indikatorene 15 spørsmål. De tre indikatorene er som følger:

1. Mekaniske risikofaktorer og vibrasjoner
2. Biologiske og kjemiske risikofaktorer (slått sammen)
3. Fysiske risikofaktorer

Formålet med indikatorene er å gi en forenklet fremstilling, der spørsmålene som omhandler henholdsvis mekaniske, biologiske/kjemiske og fysiske risikofaktorer, er gruppert. Fremstillingen gir et overblikk over samlet eksponering i EU28-landene og i enkeltlandene som deltar i undersøkelsen.

I figur 1.7 sammenliknes enkeltland med hensyn til eksponering for mekaniske, fysiske og biologisk/kjemiske risikofaktorer. Tallene er beregnet ut fra en skala hvor den yrkesaktive oppgir å ha vært eksponert for mekaniske, fysiske og kjemiske/biologiske faktorer i arbeidsmiljøet en firedel av tiden eller mer. Gjennomsnittet for EU28-landene er i denne figuren satt til 0, og de øvrige deltakerlandene er satt inn i figuren etter hvordan de avviker fra gjennomsnittet i EU28-landene. Dette innebærer at land som befinner seg på venstre side i figur 21, har et gjennomsnitt som er lavere (mindre eksponering) enn det tilsvarende gjennomsnittet i EU28.

Figur 1.7 viser at yrkesaktive i land som Albania, Makedonia, Romania og Spania har en relativt høy risiko for å bli eksponert for mekaniske, fysiske og biologiske/kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet. I motsatt ende av skalaen finner vi land der de yrkesaktive relativt sett har en lav risiko for å bli eksponert for de nevnte faktorene. Land som viser en relativt lav risiko, er Tyskland, Tsjekkia, Norge og Danmark. Norge er blant de tre landene der arbeidstakerne er minst utsatt for mekaniske eksponeringer i arbeidsmiljøet. Når det gjelder biologiske/kjemiske risikofaktorer i arbeidsmiljøet, ligger Norge under gjennomsnittet for EU28-landene, mens vi ligger noe høyere enn EU28-gjennomsnittet når det gjelder eksponering for fysiske faktorer som støy og høy og lav temperatur i arbeidsmiljøet.

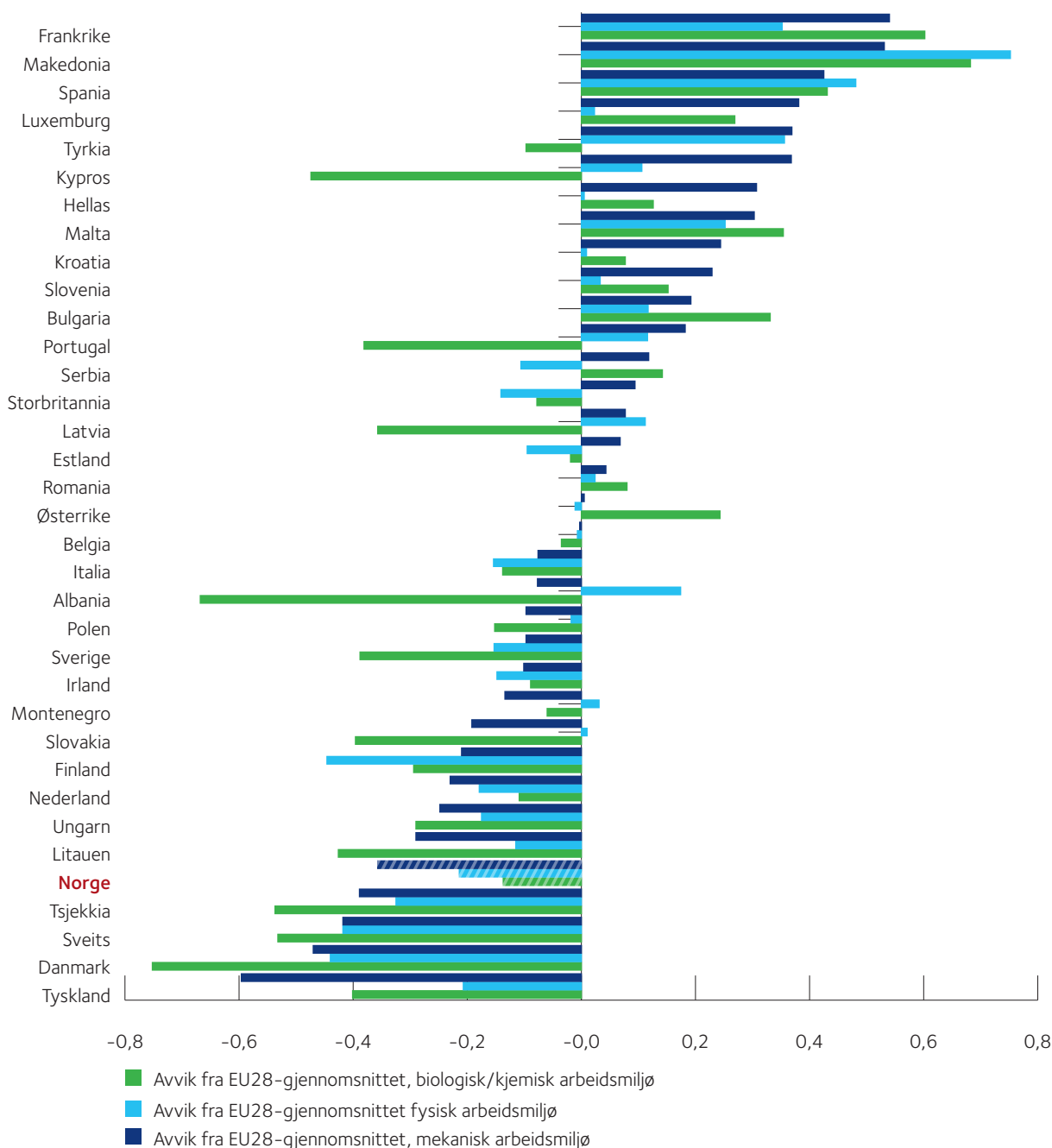
EWCS inneholder 15 spørsmål som måler hvordan ansatte eksponeres for mekaniske, fysiske og kjemiske/biologiske faktorer i arbeidsmiljøet. Den ansatte blir i spørreskjemaet bedt om å besvare disse spørsmålene på følgende skala: 1 = hele tiden, 2 = nesten hele tiden, 3 = rundt ¼ av tiden, 4 = rundt halvparten av tiden, 5 = rundt ¼ av tiden, 6 = nesten aldri og 7 = aldri. Spørsmålene ble kodet om slik at verdien 7 ble tatt ut, og spørsmålene ble snudd slik at lave verdier innebærer lavere eksponering. Beregningen av dimensjonene er basert på gjennomsnittet av svarfordelingene. For å inkluderes i dimensjonen må respondenten ha svart på minst halvparten av spørsmålene som inngår.

**Mekaniske arbeidsmiljøeksponeringer** består av fire spørsmål som handler om anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger, løfting eller flytting av tunge ting eller mennesker og gjentatte ensidige hånd- eller armbevegelser.

**Fysiske arbeidsmiljøeksponeringer** omfatter fire spørsmål hvor den ansatte blir bedt om å ta stilling til i hvor stor grad han/hun utsettes for støy, vibrasjoner og høye eller lave temperaturer.

**Kjemiske/biologiske arbeidsmiljøeksponeringer** omfatter fem spørsmål som handler om eksponering for løsemidler eller tynnere, hudkontakt med kjemiske produkter eller andre stoffer, tobakksrøyk fra andre og håndtering av materialer som kan være infiserende.

**Figur 7.1. Prosentandel som er utsatt for samlede fysiske, biologiske/kjemiske og mekaniske risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Gjennomsnittet for EU er satt til 0.** (Kilde: EWCS, 2015)



## Mekanisk (ergonomisk) arbeidsmiljø

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

### Spørsmål som stilles om mekaniske faktorer i arbeidsmiljøet, er:

*I hvilken grad innebærer din betalte hovedjobb:  
Anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger  
Løfting eller flytting av mennesker  
Løfting eller flytting av tunge ting  
Gjentatte, ensidige hånd og armbevegelser*

Yrkesaktive i Norge oppgir en lavere grad av eksponering for de fleste mekaniske faktorer i arbeidsmiljøet enn yrkesaktive i EU28. En mindre andel norske sysselsatte oppgir at de en firedel av arbeidsdagen eller mer jobber i anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger, og at de bruker gjentatte eller ensidige hånd- eller armbevegelser. Imidlertid oppgir en større andel norske yrkesaktive at arbeidet en firedel av tiden eller mer omfatter løfting eller flytting av mennesker.

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

**Tabell 7.1. Prosentandel som rapporterer at de eksponeres for mekaniske faktorer en firedel av arbeidsdagen eller mer, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir mest eller minst eksponering, Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

	Anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger		Løfting eller flytting av mennesker		Løfting eller flytting av tunge ting		Gjentatte eller ensidige hånd- eller armbevegelser	
<b>Høy eksponering</b>	Albania	70	Romania	15	Romania	44	Kypros	80
	Kypros	69	Sverige	14	Albania	44	Albania	80
	Hellas	65	Irland	13	Tyrkia	41	Romania	76
	Romania	61	Frankrike	12	Latvia	38	Hellas	74
	Makedonia	59	Albania	12	Makedonia	38	Kroatia	73
<b>Lav eksponering</b>	Slovakia	32	Estland	6	Bulgaria	27	Latvia	52
	Irland	32	Slovakia	6	Italia	26	Irland	53
	Storbritannia	31	Latvia	6	Luxemburg	26	Malta	53
	Nederland	31	Serbia	6	Nederland	25	Tyskland	53
	Tsjekia	31	Bulgaria	5	Portugal	24	Serbia	52
	<b>Norge</b>	<b>24</b>	<b>Norge</b>	<b>14</b>	<b>Norge</b>	<b>32</b>	<b>Norge</b>	<b>52</b>
	<b>EU28</b>	<b>43</b>	<b>EU28</b>	<b>10</b>	<b>EU28</b>	<b>32</b>	<b>EU28</b>	<b>61</b>

Sammenliknet med yrkesaktive i andre land i Europa er norske yrkesaktive relativt lite eksponert for mekaniske risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Unntaket er risikofaktoren løfting eller flytting av mennesker. Her rapporterer 14 prosent av de yrkesaktive i Norge at de eksponeres for dette en firedel av arbeidsdagen eller mer (se tabell 7.1).

En signifikant større andel kvinnelige yrkesaktive i Norge eksponeres for arbeid som omfatter anstrengende og smertefulle arbeidsstillinger (28 %) og løfting eller flytting av mennesker (21 %), sammenliknet med menn

(henholdsvis 20 % og 6 %). Andelen norske menn som oppgir at arbeidet omfatter flytting av tunge ting, er imidlertid større enn andelen kvinner (henholdsvis 38 % og 27 %). På spørsmålet om arbeidet omfatter arbeid med gjentatte ensidige håndbevegelser, ble det ikke påvist noen forskjeller mellom kjønnene.

I EU28-landene er resultatene når det gjelder kjønn, relativt like dem vi finner i Norge. Som i Norge er andelen som oppgir at arbeidet omfatter løfting eller flytting av mennesker, større blant yrkesaktive kvinner (15 %) enn menn (6 %). En større andel menn oppgir at

arbeidet omfatter arbeid i anstrengende og smertefulle arbeidsstillinger (45 %) og løfting eller flytting av tunge ting (40 %), enn kvinner (henholdsvis 41 og 23 %).

## Fysisk arbeidsmiljø

Det fysiske arbeidsmiljøet omfatter faktorer som støy, inneklima, vibrasjoner, ugunstige temperaturer, lysforhold og stråling. Forskning har vist at disse faktorene kan ha stor betydning for den ansattes trivsel, helse og sikkerhet på jobb. Spørsmålene som brukes for å undersøke eksponering for fysiske arbeidsmiljøfaktorer i EWCS, handler om faktorer som gjennom tidligere forskning har vist seg å ha en uheldig effekt på helse og arbeidsrelatert sykdom. For eksempel er eksponering for støy den best dokumenterte risikofaktoren for hørselsskade i arbeidsmiljøsammenheng, og støyskader er den arbeidsrelaterte sykdommen som hyppigst blir meldt til Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet (Lie et al, 2013). Videre har forskning vist at vibrasjonsskader fra maskiner og håndholdte verktøy kan skade nervene og blodtilførselen til hendene, mens helkroppsvibrasjoner har vært oppfattet som en medvirkende årsak til korsryggsmerter.

### Spørsmål som stilles om fysiske faktorer, er:

*I hvilken grad er du utsatt for følgende i ditt arbeid?*

*Vibrasjoner fra håndverktøy, maskiner etc.*

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

*Så høy temperatur at du svetter selv når du ikke jobber*

*Lav temperatur enten innendørs eller utendørs*

Sammenliknet med de øvrige europeiske deltakerlandene viser resultatene at en mindre andel norske yrkesaktive eksponeres for faktorer som vibrasjoner fra maskiner, kraftig støy og høye temperaturer i arbeidet. For eksempel rapporterer 17 prosent av norske yrkesaktive at de en firedel av arbeidsdagen eller mer utsettes for vibrasjoner fra maskiner og/eller håndverktøy. Denne andelen er mindre enn tilsvarende andel blant arbeidstakere i EU28-landene. Til tross for dette er det noe flere som eksponeres for vibrasjoner i Norge enn i Danmark, Sverige og Storbritannia. Resultatene våre viser også at flere norske yrkesaktive oppgir at de arbeider under lav temperatur, enn EU-gjennomsnittet.

Generelt er det yrkesaktive i østeuropeiske land som i størst grad eksponeres for fysiske arbeidsmiljøfaktorer. For eksempel viser resultatene i tabell 18 at yrkesaktive i Makedonia oppgir høy eksponering for vibrasjoner fra maskiner, høye temperaturer og lave temperaturer innendørs og utendørs. Norge er i hovedsak et av de landene hvor eksponeringen for fysiske arbeidsmiljøfaktorer er lav. Unntaket er arbeid som omfatter lave temperaturer innendørs og utendørs. Her angir 25 prosent av norske yrkesaktive at de utsettes for dette en firedel av arbeidsdagen eller mer.

Når vi sammenlikner norske yrkesaktive med yrkesaktive i de øvrige nordiske landene, finner vi at finske yrkesaktive er noe mer eksponert for vibrasjoner og støy enn yrkesaktive i Norge, Sverige og Danmark. En mindre andel norske yrkesaktive eksponeres for støy i det daglige arbeidet. Den største andelen yrkesaktive som eksponeres for støy, finner vi i Finland, hvor 37 prosent av de sysselsatte oppgir dette. Andelen sysselsatte i Norge som arbeider i høye temperaturer (17 %), er lavere enn andelen i de øvrige nordiske landene (Sverige 24 %, Danmark 29 %, Finland 23 % og EU28 24 %).

**Tabell 7.2. Prosentandel som oppgir å være eksponert for fysiske faktorer i arbeidsmiljøet, i de fem enkeltlandene hvor forekomsten er høyest og lavest, Norge og EU28 (Kilde: EWCS, 2015)**

	Vibrasjoner fra maskiner, håndverktøy etc.		Så kraftig støy at du må heve stemmen når du snakker med andre		Så høye temperaturer at du svetter selv om du ikke jobber		Lav temperatur innendørs og utendørs	
<b>Høy eksponering</b>	Tyrkia	31	Tyrkia	43	Montenegro	46	Albania	38
	Makedonia	28	Finland	35	Makedonia	41	Tyrkia	37
	Romania	27	Slovenia	34	Albania	40	Romania	34
	Latvia	26	Frankrike	33	Romania	40	Makedonia	33
	Ungarn	26	Polen	32	Serbia	39	Serbia	31
<b>Lav eksponering</b>	Danmark	16	Sveits	23	Belgia	16	Belgia	16
	Sverige	15	Malta	23	Portugal	16	Østerrike	15
	Belgia	14	Italia	19	Estland	15	Italia	14
	Nederland	13	Nederland	18	Italia	14	Tyskland	14
	Storbritannia	13	Portugal	18	Irland	17	Portugal	13
	<b>Norge</b>	<b>17</b>	<b>Norge</b>	<b>25</b>	<b>Norge</b>	<b>17</b>	<b>Norge</b>	<b>25</b>
<b>EU28</b>	<b>19</b>	<b>EU28</b>	<b>27</b>	<b>EU28</b>	<b>23</b>	<b>EU28</b>	<b>21</b>	

En høyere andel menn i Norge (25 %) og i EU28-landene (31 %) oppgir høy eksponering for vibrasjoner fra håndverktøy og maskiner enn kvinner (henholdsvis 10 og 9 %). Menn generelt eksponeres også i større grad for arbeid i kulde (menn i Norge og EU28-landene henholdsvis 31 og 29 %) enn kvinner (kvinner i Norge og EU28-landene henholdsvis 20 og 13 %).

Blant norske sysselsatte er det små eller ingen forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder arbeid under høyt støynivå (henholdsvis 26 % og 24 %), og når det gjelder arbeid under høye temperaturer (henholdsvis 16 % og 17 %). Menn i EU28-landene oppgir i høyere grad at de eksponeres for høyt støynivå (35 %) i arbeidet, enn kvinner (16 %).

## Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø

Biologiske og kjemiske faktorer handler om hvorvidt de yrkesaktive er eksponert for å inhalere røyk, os, forurenset luft eller tobakksrøyk. Biologiske og kjemiske eksponeringer handler også om hvorvidt de håndterer eller er i direkte kontakt med materialer som kan være infiserende, og hvorvidt de kommer i kontakt med kjemiske produkter eller andre stoffer.

### Spørsmål som stilles om kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet, er:

*I hvilken grad er du utsatt for følgende i arbeidet: Puster inn røyk, os (som for eksempel fra sveising eller eksos), pulver eller støv (som for eksempel sagflis eller mineralstøv) etc.*

*Puster inn luft som er forurenset av løsemidler eller tynnere*

*Håndterer eller kommer i hudkontakt med kjemiske produkter eller andre stoffer*

*Tobakksrøyk fra andre personer*

*Håndtering eller direkte kontakt med materialer som kan være infiserende, som for eksempel avfall, kroppsvæsker, laboratoriemateriale etc.*

I en sammenlikning med EU28-landene og enkeltland kommer Norge godt ut når det gjelder samtlige kjemiske eksponeringsforhold som tas opp i EWCS-undersøkelsen. Langt færre i Norge oppgir for eksempel at de puster inn luft som er forurenset av løsemidler eller tynnere. Andelen yrkesaktive som oppgir at de håndterer eller er i direkte kontakt med materialer som kan være infiserende, er imidlertid høyere i Norge enn i EU28. Norge plasserer seg sammen med Danmark og Finland i gruppen av land som har høy eksponering for denne faktoren.



**Tabell 7.3. Prosentandel som rapporterer at de eksponeres for biologiske og kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet en firedel av arbeidsdagen eller mer, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir mest eller minst eksponering, Norge og EU28. (Kilde: EWCS, 2015)**

	Puster inn røyk, os, pulver eller støv		Puster inn luft som er forurenset av løsemidler eller tynnere		Håndterer eller kommer i hudkontakt med kjemiske produkter eller andre stoffer		Tobakksrøyk fra andre personer		Håndtering eller direkte kontakt med materialer som kan være infiserende	
<b>Høy eksponering</b>	Tyrkia	26	Romania	16	Ungarn	22	Tyrkia	23	Romania	20
	Latvia	21	Ungarn	15	Spania	21	Montenegro	21	Irland	17
	Finland	20	Litauen	15	Albania	20	Romania	19	Danmark	17
	Frankrike	20	Latvia	15	Finland	20	Albania	18	Albania	17
	Litauen	18	Slovakia	14	Polen	20	Hellas	16	Finland	17
<b>Lav eksponering</b>	Nederland	12	Luxemburg	7,8	Kroatia	12	Storbritannia	5,9	Serbia	8,9
	Irland	11	Nederland	7,2	Portugal	11	Luxemburg	5,5	Kroatia	8,6
	Portugal	11	Portugal	6,8	Bulgaria	11	Finland	5,4	Portugal	7,5
	Sveits	11	Sverige	4,9	Nederland	8,9	Slovenia	4,9	Bulgaria	6,6
	Danmark	10	Danmark	4,6	Danmark	13	Irland	3,4	Montenegro	6,4
	<b>Norge</b>	<b>9,6</b>	<b>Norge</b>	<b>4,1</b>	<b>Norge</b>	<b>12</b>	<b>Norge</b>	<b>6,4</b>	<b>Norge</b>	<b>17</b>
	<b>EU28</b>	<b>14</b>	<b>EU28</b>	<b>11</b>	<b>EU28</b>	<b>16</b>	<b>EU28</b>	<b>8,6</b>	<b>EU28</b>	<b>13</b>

En sammenlikning mellom Norge og de øvrige nordiske deltakerlandene viser at en noe mindre andel norske sysselsatte oppgir at de en firedel eller mer av arbeidsdagen håndterer eller kommer i hudkontakt med kjemiske produkter eller andre stoffer. I Norge er andelen som eksponeres for dette, 12 prosent, mens den er 16 prosent i Sverige, 12 prosent i Danmark og 20 prosent i Finland. Finske yrkesaktive oppgir i større grad at de en firedel av dagen eller mer puster inn røyk, os, pulver eller støv (21 %), enn yrkesaktive i Norge (11 %), Sverige (15 %) og Danmark (10 %). Finske yrkesaktive oppgir også i større grad at de puster inn luft som er forurenset av løsemidler eller tynnere (10 %), enn yrkesaktive i Norge (5 %), Sverige (5 %) og Danmark (4 %).

Menn eksponeres i større grad enn kvinner for biologiske eller kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet. Unntaket er spørsmålet som handler om håndtering eller direkte kontakt med materialer som kan være infiserende. Kvinner er i større grad eksponert for dette enn menn. Dette gjelder både i Norge (23 % kvinner og 11 % menn) og i EU28-landene (15 % kvinner og 12 % menn).



# 8

## HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS)

# Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Én av ti yrkesaktive i Norge og EU opplever manglende informasjon om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, og manglende informasjon er mer utbredt blant midlertidig enn fast ansatte både i Norge og EU. I Norge er andelen håndverkere og operatører som opplever at jobben stiller krav om bruk av verneutstyr, høyere enn andelen for tilsvarende yrkesgrupper i EU. I Norge er det langt mer vanlig enn i EU med ansattmedvirkning på jobben (91 versus 73 %).

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

oppmerksomhet det er rundt betydningen av ansattrepresentanter.

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

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

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

## Helse og sikkerhet

**Tabell 8.1. Prosentandel som opplever at egen helse og sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet, og at de ikke er godt nok informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, etter ulike bakgrunnsvariabler, i Norge og EU28 (Kilde: EWCS, 2015)**

		EU28 Helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet	Ikke godt nok informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet	Norge Helse- og sikkerhets- risiko i arbeidet	Ikke godt nok informert om helse- og sikkerhets- risiko i arbeidet
Kjønn	Menn	27	9,5	17	7,6
	Kvinner	19	11	14	9,9
Alder	Under 35 år	21	12	16	15
	35–49 år	25	10	16	6,2
	50 år eller mer	23	9,2	15	5,4
Ansettelsesforhold	Fast ansatt	24	8,8	16	7,6
	Midlertidig ansatt, vikarbyrå, lærling	22	16	10	15
Bedriftsstørrelse*	1 (jobber alene)	21	14	16	4,7
	2–9 ansatte	19	11	17	14
	10–249 ansatte	24	9,8	15	8,1
	250 eller flere ansatte	28	8,5	16	3,0
<b>Totalt</b>		23	10	15	8,8

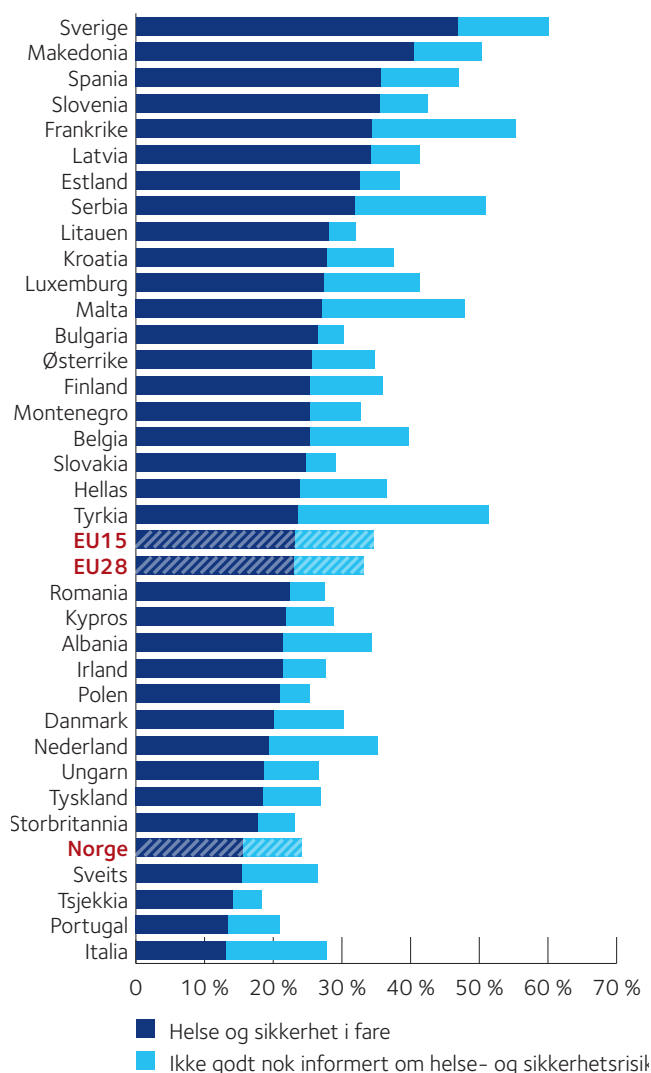
\* Det oppgitte tallet gjelder hvor mange som arbeider på det lokale arbeidstedet, og ikke i hele organisasjonen

Det er en positiv utvikling i EU når det gjelder andelen som opplever at helsen og sikkerheten er i fare på jobb. Denne andelen har gått ned fra 31 prosent i 2000 til 23 prosent i 2015 (EU28) (se tabell 8.1). Den tidligere økningen i andelen som opplever at de ikke er godt informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, har stoppet opp, og er på 10 prosent, som i 2010 (i 2005 var andelen 5 %).

I Norge oppgir 15 prosent at egen helse og sikkerhet er i fare (ned fra 21 % i 2010), og rundt 9 prosent oppgir at de ikke er godt nok informert om helserisiko i arbeidet, den samme andelen som i 2010. Andelene i EU28 er henholdsvis 23 og 10 prosent. Sverige skiller seg som tidligere ut med en høy andel som opplever helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet (figur 8.1). Selv om det ikke er et entydig bilde, er det flere østeuropeiske land blant de landene hvor de yrkesaktive i størst grad oppgir helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, og i flere av disse landene opplever de yrkesaktive også at de ikke er godt nok informert om risiko i arbeidet. Vi finner også flere østeuropeiske land igjen blant de landene der de yrkesaktive oppgir høyest eksponering for kjemiske, fysiske og mekaniske risikofaktorer i arbeidet.

Både i Norge og i EU er det en høyere andel menn enn kvinner som opplever helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, og dette skyldes i all hovedsak at en langt høyere andel menn er sysselsatt i industri og i manuelle yrker, hvor helsefarlig eksponering kan forekomme. Kvinner oppgir imidlertid at de i mindre grad er informert om helserisiko i arbeidet. Yngre arbeidstakere opplever at de er dårligere informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, mens det er liten aldersgradient når det gjelder opplevd helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet. Fast ansatte opplever høyere risiko i arbeidet, men oppgir samtidig at de er bedre informert om helse- og sikkerhetsrisikoen i arbeidet, enn midlertidig ansatte. I Norge er det mer utbredt at arbeidstakere som jobber i små bedrifter med to–ni ansatte, både opplever risiko og at de ikke er godt nok informert om risikoen. I EU28 tegnes mye av det samme bildet når det gjelder kjønn og alder. Det er en tendens til den opplevde helse- og sikkerhetsrisikoen øker med økende bedriftsstørrelse, men informasjonen oppleveres også litt bedre i de største bedriftene. Midlertidig ansatte opplever at de er dårligere informert om helserisiko, enn fast ansatte, mens opplevd helse- og sikkerhetsrisiko er omtrent lik.

**Figur 8.1. Prosentandel som opplever at egen helse og sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet, og at de ikke er godt nok informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



## Bruk av verneutstyr

For flere av eksponeringsforholdene som er beskrevet tidligere, finnes det eget verneutstyr. Verneutstyr skal bidra til å beskytte mot arbeidsmiljøfaktorer som kan medføre helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet.

### Spørsmålene som stilles om verneutstyr, er:

*Hender det at jobben din krever at du har på deg personlig verneutstyr? Og Bruker du det alltid når det er påkrevd?]*

**Tabell 8.2. Prosentandel i håndverksyrker og blant operatører som benytter verneutstyr, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

		Jobben krever ikke bruk av verneutstyr	Jobben krever bruk av verneutstyr, og det benyttes	Jobben krever bruk av verneutstyr, men det benyttes ikke	Sum
EU28	Håndverkere	24	69	6,3	100
	Operatører	45	52	2,6	100
Norge	Håndverkere	11	76	13	100
	Operatører	26	64	9,6	100

Vi har valgt å se på to yrkesgrupper hvor bruk av personlig verneutstyr er spesielt relevant, nemlig håndverkere og operatører (førstesiffer henholdsvis 7 og 8 i ISCO-08).

Som det fremgår av tabell 8.2, er det vanligere at slike jobber krever bruk av verneutstyr i Norge, enn i EU28. Derfor er andelen som bruker verneutstyr i disse yrkesgruppene, høyere i Norge enn i EU28. Imidlertid er det mer vanlig å ikke bruke verneutstyr i Norge, til tross for at jobben krever det. Denne forskjellen har også blitt større siden 2010, idet andelen som ikke benytter verneutstyr selv om de burde gjort det, har blitt større i Norge og mindre i EU28.

## Ansattmedvirkning

I Norge skal alle arbeidsplasser i henhold til arbeidsmiljøloven ha et verneombud som skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. I virksomheter med færre enn ti ansatte er det imidlertid adgang til å avtale at verneombudets funksjon skal ivaretas gjennom en annen ordning.

**I EWCS er det tre spørsmål om ansattes medvirkning i arbeidsmiljø saker (spørsmålene går ikke til selvstendig næringsdrivende):**

*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?]*

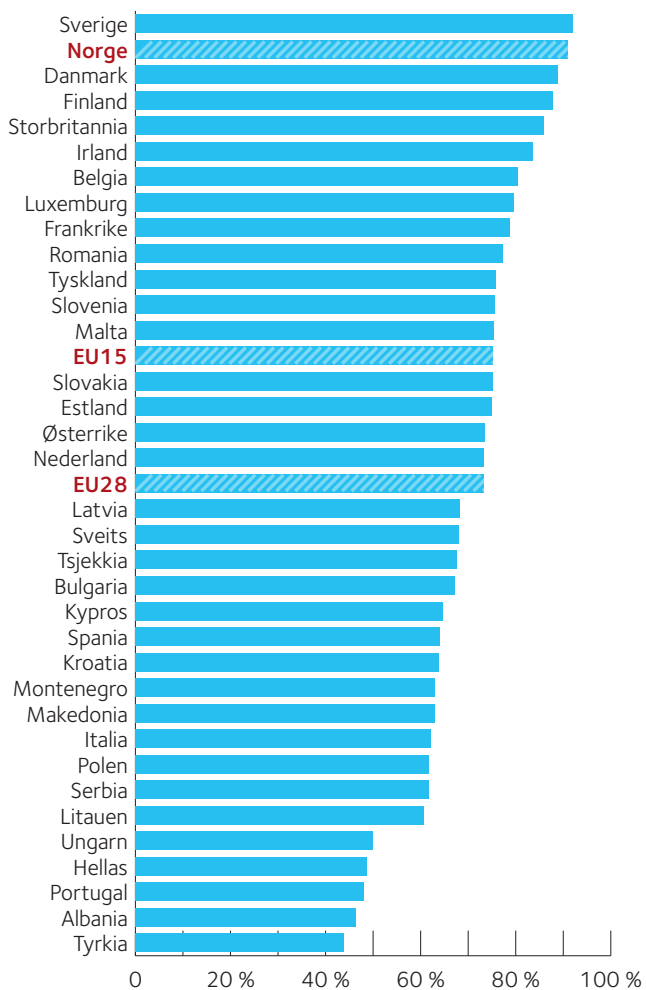
De ovennevnte spørsmålene er slått sammen til én sammensatt variabel om ansattmedvirkning, med positiv verdi dersom man har svart ja på minst ett av spørsmålene. Selvstendig næringsdrivende er ikke inkludert i disse analysene.

Figur 8.2 viser hvor stor andel som oppgir at de har en eller annen form for ansattmedvirkning, i de ulike landene. Man ser tydelig at slik ansattmedvirkning er mest utbredt i de nordiske landene, hvor andelen er på rundt 90 prosent. I EU28 er andelen 73 prosent, mens tallet ligger på 50 prosent eller lavere i Ungarn, Hellas, Portugal, Albania og Tyrkia.

Verneombudets rolle er blant annet å påse at arbeidet er tilrettelagt slik at de ansatte kan utføre arbeidet på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte, og at det gis nødvendig opplæring i helse, miljø og sikkerhet. Man kan derfor undersøke om ansattmedvirkning har betydning for i hvilken grad man opplever å være informert om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen (jf. avsnitt om helse og sikkerhet, tabell 8.1, side x). Blant ansatte i Norge som ikke har ansattmedvirkning, oppgir 26 prosent at de ikke er informert om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, mens 7,2 prosent av de som har ansattmedvirkning, oppgir det samme. I EU28 er andelen henholdsvis 17 og 8,2 prosent.

Både i Norge og i EU28 opplever altså ansatte som har ansattmedvirkning, i mindre grad at de mangler informasjon om helse- og sikkerhetsrisiko i arbeidet, selv om forskjellene er mer uttalt i Norge. Denne forskjellen kan skyldes at verneombudsrollen og tillitsvalgtapparatet er bedre definert i Norge og trolig har en lengre tradisjon i norsk arbeidsliv, sammenliknet med EU-gjennomsnittet.

**Figur 8.2. Prosentandel som oppgir at de har en form for ansattmedvirkning i virksomheten, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS 2015)







# 9 HELSE OG ARBEID

**STAMI**  
STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

**AMI**  
MILJØINSTITUTT

STATENS

# Helse og arbeid

Norske yrkesaktive opplever i større grad enn yrkesaktive i EU at helsen påvirkes positivt av arbeidet. Nærmere åtte av ti yrkesaktive i Norge og EU sier at helsen er god eller veldig god. Det mentale velværet i befolkningen er høy, men norske yrkesaktive rapporterer om høyere forekomst av søvnproblemer enn EU-gjennomsnittet. Norge ligger lavere enn EU-snittet for ryggsmarter og for muskelsmerter i beina, men noe over når det gjelder muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer. Videre rapporterer norske yrkesaktive høyere forekomst av hørselsproblemer og langt flere fraværskdager i løpet av de siste 12 månedene enn EU-gjennomsnittet.

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

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

## Arbeidets betydning for helsen

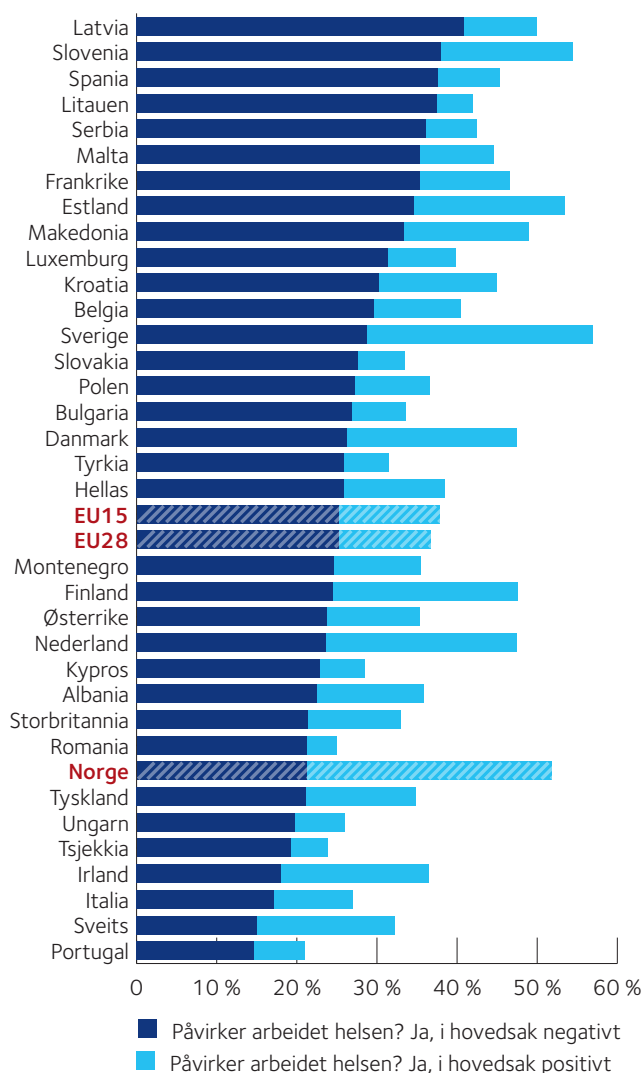
De yrkesaktives egen vurdering av i hvilken grad arbeidet påvirker helsen, er relatert både til hva slags jobb de har, og hva de utsettes for av arbeidsmiljøfaktorer. Samtidig påvirkes dette nødvendigvis også av mange andre faktorer, som kulturelle forhold, normer, kjønn, alder, yrke, men også medieoppmerksomhet omkring temaet. I EU28 svarer om lag 63 prosent at arbeidet ikke har noen innvirkning på helsen, mens ca. 48 prosent oppgir dette i Norge.

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

*Innvirker arbeidet ditt på din helse? Ja, hovedsakelig positivt; Ja, hovedsakelig negativt; Nei.*

Som ved forrige undersøkelse er Norge landet hvor størst andel mener at arbeidet påvirker helsen positivt, med ca. 30 prosent (figur 9.1). De andre landene med over 20 prosent er Sverige, Nederland, Finland og Danmark. Snittet i EU28 er ca. 12 prosent. Når det gjelder land hvor størst andel mener at arbeidet påvirker helsen negativt, er det som forrige gang Latvia som troner på topp, med ca. 41 prosent. I Norge er andelen ca. 21 prosent, mens snittet i EU28 er om lag 25 prosent. Yrkesaktive i flere av de øst- og søreuropeiske landene opplever i langt større grad at arbeidet påvirker helsen negativt, enn yrkesaktive i andre europeiske land, og flere av disse landene finner vi igjen blant de landene som er mest eksponert for kjemiske, fysiske og mekaniske risikofaktorer i arbeidsmiljøet samt organisatoriske forhold som lange arbeidsuker.

**Figur 9.1. Prosentandel som opplever at arbeidet påvirker helsen negativt eller positivt, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



Når det gjelder kjønnsforskjeller, er det gjennomgående små forskjeller i andelen som mener at arbeidet påvirker helsen positivt. Norge er imidlertid et av de landene hvor andelen kvinner som oppgir at arbeidet påvirker helsen negativt (25 %), er høyere enn tilsvarende andel blant menn (18 %). Hovedtendensen i EU er at det er flere menn enn kvinner som mener at arbeidet påvirker helsen negativt, men i Norge og enkelte andre land (blant annet Finland og Danmark) er altså det motsatte tilfelle. Både i Norge og i EU28 rapporterer en høyere andel yrkesaktive i yrker med lavere krav til utdanning at helsen påvirkes negativt, enn andelen i yrkesgrupper med høyere krav til utdanning.

## Selvrapportert helse

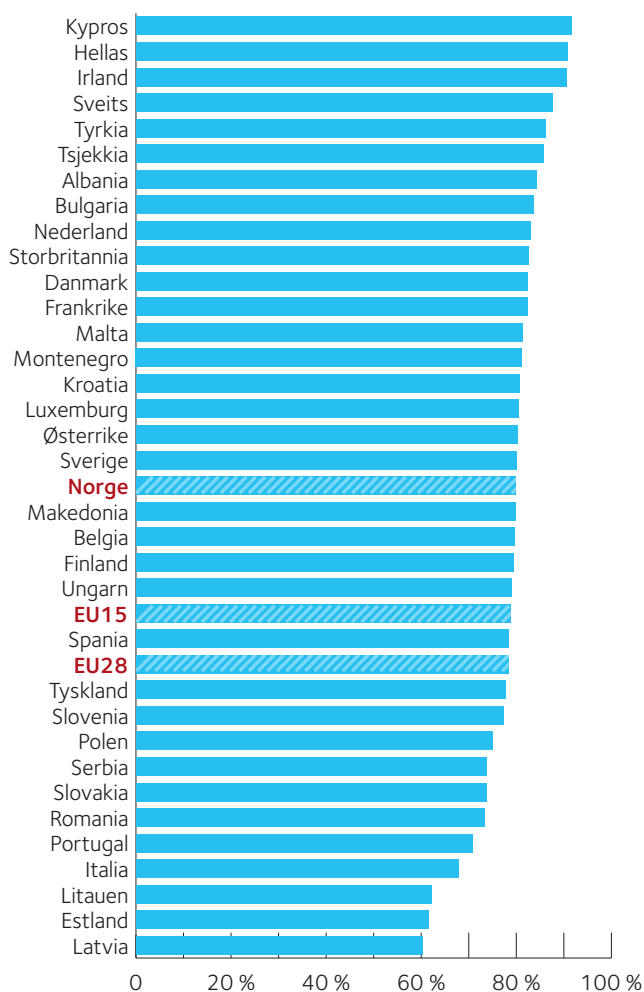
Både i Norge og i EU sier rundt åtte av ti yrkesaktive at helsen er veldig god eller god, mens andelen som sier at helsen er dårlig eller svært dårlig, ligger mellom 2 og 3 prosent. Det er tre land hvor andelen som oppgir god eller veldig helse, er på minst 90 prosent: Kypros, Hellas og Irland. Lavest andel, i overkant av 60 prosent, finner vi i de tre baltiske statene, se figur 9.2.

### Spørsmål som stilles i EWCS om selvrapportert helse, er:

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

Både i Norge og i EU er det en tendens til at litt flere menn enn kvinner oppgir at egen helse er god/veldig god, men kjønnsforskjellene er gjennomgående små. Det er også en tendens til at andelen som opplever at helsen er god/veldig god, avtar med alderen. Heller ikke disse forskjellene er særlig markante, og antakelig er det slik at de som allerede har redusert helse, har forlatt arbeidsmarkedet, slik at de eldre arbeidstakerne som fortsatt er i arbeid, i utgangspunktet har god helse («healthy worker effect»). Det er også viktig å ta høyde for at selvrapportert god helse ikke nødvendigvis sier noe om fravær av sykdom, samtidig som referanserammen som avgjør om helsen oppleves som god eller mindre god, også endres med alder. Det kan også være store kulturelle forskjeller her.

**Figur 9.2. Prosentandel som sier at helsen er veldig god eller god, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



Det er noe forskjell mellom yrkesgruppene, og yrkesaktive i yrker med høyere krav til utdanning opplever i større grad at helsen er veldig god eller god, enn yrkesaktive i yrker med lavere krav til utdanning. Denne tendensen er litt mer uttalt i EU28 enn i Norge. Slike forskjeller reflekterer tradisjonelle ulikheter mellom sosioøkonomiske grupper. Både sykkelighet/uførhet og dødelighet er jevnt over høyere i yrker med lavere krav til utdanning. Dette kan til en viss grad gjenspeile arbeidsmiljøfaktorer og det faktum at enkelte yrker er særlig utsatt for ulike risikoforhold. Imidlertid er også livsstil knyttet til yrke og arbeidsplass avgjørende, og røyking er for eksempel mest utbredt i yrkesgrupper med høy dødelighet.

## MENTALT VELVÆRE

For å måle mentalt velvære i yrkesbefolkningen i EU har Eurofound benyttet en indeks om mental helse utarbeidet av WHO. Indeksen er ansett å være et godt screeninginstrument for å avdekke tegn til depresjon i den generelle befolkningen.

**Indeksen for mental helse består av fem påstander, og for hver påstand skal man med utgangspunkt i ulike svaralternativer beskrive best hvordan man har følt seg i løpet av de siste to ukene:**

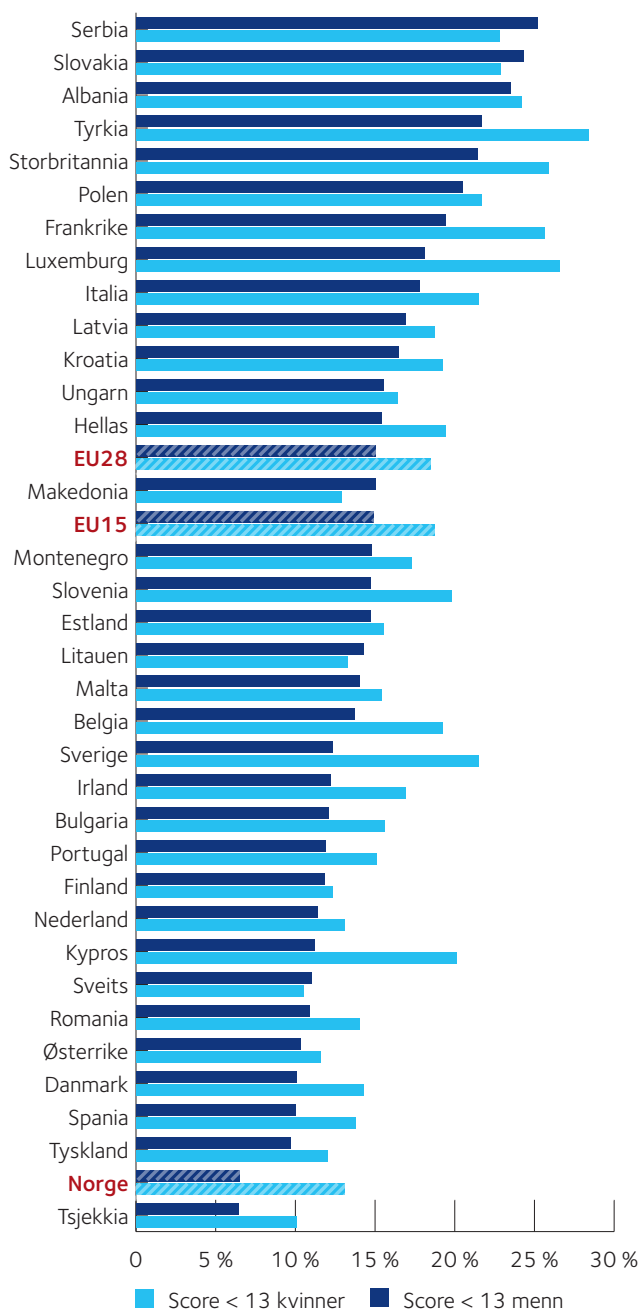
*Jeg har følt meg glad og i godt humør. Jeg har følt meg rolig og avslappet. Jeg har følt meg aktiv og energisk. Jeg har følt meg opplagt og uthvilt når jeg våkner. Jeg har følt at mitt daglige liv har vært fylt av ting som interesserer meg.*

*Hvert spørsmål skåres på en seksdelt skala, med alternativer fra Ikke på noe tidspunkt til Hele tiden. Dette gir en sluttskår rangert fra 0 til 25, og nivåer under 13 indikerer lavere mentalt velvære og kan være en indikasjon på depresjon.*

I EU28 oppgir om lag 17 prosent av de yrkesaktive (15 % blant menn og 18 % blant kvinner) en skår lavere enn 13. Eurofound har påpekt at den relativt store andelen som skårer lavt, avdekker et økende behov for å fokusere på mental helse på arbeidsplassen.

Som det fremgår av figur 9.3, kommer Tsjekkia og Norge best ut på denne indeksen. I disse landene er det færre enn 10 prosent av de yrkesaktive som skårer lavere enn 13. I motsatt ende av skalaen finner vi Serbia og Albania, hvor henimot én av fire har en skår lavere enn 13. Kvinner skårer gjennomgående lavere på indeksen enn menn, med bare noen få unntak (Sveits, Slovakia, Litauen, Serbia og Makedonia). Norge er landet med størst relativ forskjell mellom kjønnene, idet det er dobbelt så mange kvinner som menn som skårer lavere enn 13. I EU finner man en høyere risiko blant eldre yrkesaktive, og det er en generell tendens til en overhyppighet blant lavt utdannede.

**Figur 9.3. Prosentandel som skårer lavere enn 13 på WHO-indeksen om mental helse, etter kjønn, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28 (Kilde: EWCS, 2015)**



## Selvrapporterte helseplager

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

I EWCS stilles det spørsmål om flere ulike helseplager, og respondentene blir bedt om å oppgi om de i løpet av de siste 12 månedene har hatt følgende helseproblemer, med svarkategori *ja* eller *nei*:

*Hørselsproblemer, hudproblemer, 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, skader, angst, generell tretthet og annet.*

*I tillegg stilles følgende spørsmål om søvnproblemer de siste 12 månedene, med fem graderte svarkategorier, fra aldri til daglig:*

*Vanskeligheter med å sovne, våkner gjentatte ganger i løpet av søvnen, våkner med en følelse av å være utslitt og trett.*

## 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 slike plager.

**Tabell 9.1. Prosentandel som oppgir ulike muskel- og skjelettplager, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

	Vondt i ryggen		Muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer		Muskelsmerter i beina	
Høy forekomst	Frankrike	59	Finland	68	Romania	50
	Romania	57	Danmark	58	Serbia	45
	Serbia	54	Estland	56	Tyrkia	44
	Litauen	51	Frankrike	56	Kypros	41
	Luxemburg	51	Sverige	54	Albania	41
Lav forekomst	Sveits	35	Italia	34	Ungarn	23
	Storbritannia	34	Irland	33	Irland	23
	Irland	31	Sveits	32	Italia	22
	Albania	30	Tsjekkia	31	Tyskland	21
	Ungarn	27	Ungarn	30	Sveits	21
	<b>EU28</b>	<b>43</b>	<b>EU28</b>	<b>41</b>	<b>EU28</b>	<b>29</b>
	<b>Norge</b>	<b>40</b>	<b>Norge</b>	<b>50</b>	<b>Norge</b>	<b>28</b>

**Tabell 9.2. Prosentandel som oppgir ulike muskel- og skjelettplager, etter kjønn og aldersgruppe, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

		Vondt i ryggen	Muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer	Muskelsmerter i beina
EU28	Menn	42	39	29
	Kvinner	45	44	30
	Under 35	34	33	23
	35–49	44	42	28
	50+	51	48	37
Norge	Menn	40	46	27
	Kvinner	39	55	29
	Under 35	43	42	23
	35–49	39	56	28
	50+	38	53	33

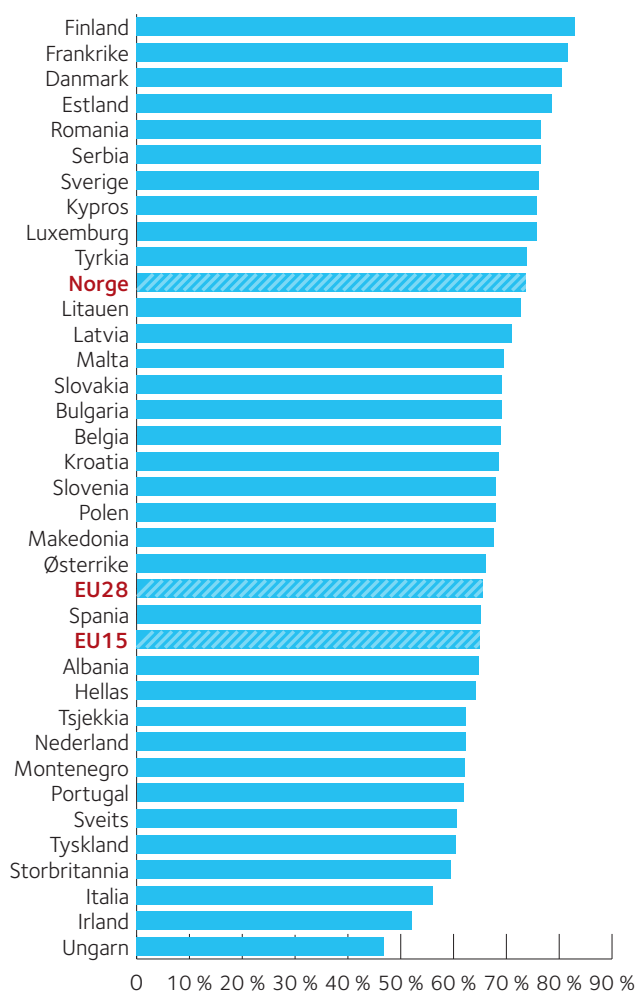
I EU er det ryggsmarter som er den mest utbredte muskel- og skjelettplagen, mens det i Norge er smerter i skuldre, nakke og/eller armer (se tabell 9.1). Om lag halvparten av alle norske yrkesaktive rapporterer slike plager. Det er ellers ikke noe tydelig mønster i forekomsten av muskel- og skjelettplager blant landene. Det er verdt å merke seg at Sveits, Ungarn og Irland ligger lavt på alle de tre formene for plager. Norge ligger lavere enn EU-snippet for ryggsmarter og for muskelsmerter i beina, men noe over når det gjelder muskelsmerter i skuldre, nakke og/eller armer. For muskelsmerter i armer er det en overhyppighet av nordiske land blant dem med høyest forekomst. Sammenliknet med 2010 er det ikke store endringer. Det er en liten, generell nedgang i EU-snippet, mens det i Norge er tilnærmet uendret, bortsett fra en liten økning i muskelsmerter i beina.

Disse plagene er generelt hyppigere blant kvinner enn blant menn, og de øker med alderen (se tabell 9.2). Dette mønsteret er helt tydelig i EU-snippet, og til dels også i Norge. Her er det imidlertid en helt motsatt tendens for ryggsmarter, det vil si at forekomsten er (riktignok marginalt) høyere blant menn enn blant kvinner og avtar med alderen. Data fra LKU bekrefter funnene i EWCS, hvis man ser bort fra informasjonen om hvorvidt forekomsten av plager er relatert til arbeidet eller ikke (informasjon om dette mangler som nevnt i EWCS). Kvinner rapporterer en tydelig høyere forekomst av nakke- og skuldersmerter, mens forskjellen mellom menn og kvinner når det gjelder andre typer muskel- og skjelettplager, er mindre. I LKU ser vi også at muskel- og skjelettplager generelt øker med alderen, unntatt ryggsmarter, hvor alderseffekten er noe uklar (Faktabok, 2015).

Spørsmålene som stilles om denne typen plager, er ikke direkte sammenliknbare med spørsmålene som stilles i LKU, men tallene i LKU bekrefter at den hyppigst rapporterte muskel- og skjelettplagen blant norske yrkesaktive er smerter og plager i skuldre og nakke, etterfulgt av ryggsmarter og smerter i beina.

Det er også laget et samlemaal på muskel- og skjelettplager, en indeks som angir andelen som i løpet av det siste året har hatt minst én muskel- og skjelettplage, herunder hodepine/øyeplager. Som man ser i figur 9.4, toppes denne listen av Finland, Frankrike og Danmark, som alle har hatt over 80 prosent muskel- og skjelettplager siste år. Også Norge ligger relativt høyt, med ca. 74 prosent. EU-gjennomsnittet ligger rundt 65 prosent. Ungarn er det eneste landet som ligger under 50 prosent.

**Figur 9.4. Prosentandel som oppgir minst én muskel- og skjelettplage siste år (inkl. hodepine/øyeplager), i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



## PSYKISKE HELSEPLAGER

Mental helse kan i vid forstand defineres som en persons evne til å mestre tanker, følelser og atferd, tilpasse seg endringer og håndtere motgang. Psykiske lidelser eller plager beskriver ofte ulike grad av symptombelastninger, for eksempel grader av angst, depresjon og søvnvansker. Psykiske lidelser kan ha sammenheng med nedarvet sårbarhet, akutte kriser, oppvekst, sosiale forhold og situasjonen på arbeidsplassen. Flere av disse faktorene opptrer gjerne samtidig hos personer med høy risiko, og det gjør det vanskelig å påvise de uavhengige effektene av de enkelte faktorene. På jobb er det særlig psykososiale og organisatoriske forhold man regner med har betydning for den psykiske helsen (Faktabok, 2015).

EWCS-spørsmålene om psykiske helseplager er noe endret siden forrige undersøkelse, i 2010. Som nevnt tidligere (tekstboks side 101) inneholder 2015-utgaven spørsmål om angst og generell tretthet og tre spørsmål om søvn. I tillegg kommer spørsmålene om mentalt velvære, som beskrives på side 100. I forrige undersøkelse var det spørsmål om bekymringer/engstelse, generell tretthet, insomnia og generelle søvnproblemer.

Tabell 9.3 og 9.4 viser hvordan de psykiske helseplagene er fordelt. Ut fra de tre spørsmålene om søvn er det laget en indeks, kalt *søvnproblemer*. Denne har positiv verdi hvis respondenten har svart *daglig* eller *flere ganger i uken* på minst ett av de tre spørsmålene. Dette gjelder ca. 24 prosent i EU og nær 30 prosent i Norge. Vi ser ellers at det er store variasjoner i hvor utbredt disse plagene er i de ulike landene. For eksempel opplever nær halvparten av de yrkesaktive på Kypros angst, mens det er flere land hvor forekomsten er under 5 prosent. Det er relativt lav forekomst også i Norge, om lag 7 prosent. Det er nærliggende å tro at det ikke er reelt med så store forskjeller. Oversettelser og ulike kulturelle forhold kan her spille en betydelig rolle.

**Tabell 9.3. Prosentandel som oppgir ulike psykiske helseplager, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU28 (Kilde: EWCS, 2015)**

	Angst		Generell tretthet		Søvnproblemer	
<b>Høy forekomst</b>	Kypros	46	Kypros	67	Danmark	43
	Hellas	42	Albania	61	Frankrike	42
	Serbia	39	Malta	60	Luxemburg	39
	Frankrike	33	Tyrkia	58	Belgia	35
	Malta	29	Serbia	58	Storbritannia	34
<b>Lav forekomst</b>	Makedonia	4,4	Sverige	23	Italia	14
	Slovakia	4,2	Sveits	20	Hellas	12
	Tyskland	4,2	Tyskland	19	Bulgaria	12
	Tsjekkia	3,7	Kroatia	12	Tsjekkia	8,2
	Montenegro	2,6	Østerrike	12	Slovakia	7,9
	<b>EU28</b>	<b>15</b>	<b>EU28</b>	<b>35</b>	<b>EU28</b>	<b>24</b>
	<b>Norge</b>	<b>6,7</b>	<b>Norge</b>	<b>30</b>	<b>Norge</b>	<b>29</b>

**Tabell 9.4. Prosentandel som oppgir ulike psykiske helseplager, etter kjønn og aldersgruppe, i Norge og EU28 (Kilde: EWCS, 2015)**

		Angst	Generell tretthet	Søvnproblemer
<b>EU28</b>	Menn	13	32	21
	Kvinner	18	37	26
	Under 35	14	32	22
	35–49	17	36	22
	50+	15	35	27
<b>Norge</b>	Menn	5,1	28	26
	Kvinner	8,2	31	33
	Under 35	9,8	36	31
	35–49	6,7	32	24
	50+	3,6	21	32

Vi ser også at disse plagene er hyppigere blant kvinner enn blant menn, både i Norge og i EU. Aldersgradienten er imidlertid noe mer uklar. Søvnproblemer ser ut til å være hyppigst forekommende blant de eldste, mens tendensen til dels er omvendt (det vil si avtakende forekomst med

alderen) for de andre plagene, i hvert fall i Norge. På grunn av endret spørsmålsstilling er det vanskelig å sammenlikne med 2010-undersøkelsen. Den gangen oppgav norske yrkesaktive i langt større grad enn EU-gjennomsnittet at de er bekymret eller engstelige, noe som ble oppfattet som en oversettelseeffekt. Tall fra LKU viser at rundt 30 prosent av norske yrkesaktive rapporterer om søvnvansker (det vil si omtrent som i EWCS), og 38 prosent av disse sier at søvnproblemene helt eller delvis skyldes nåværende jobb. Om lag 15 prosent av alle yrkesaktive rapporterer at de er litt eller mer plaget av angst eller depresjon, og i underkant av halvparten av disse mener at plagene helt eller delvis skyldes jobben (Faktabok 2015).

#### ANDRE KROPPSLIGE PLAGER OG SKADER

De øvrige spesifikke helseplagene det spørres om i EWCS, er hørselsproblemer, hudproblemer og forekomst av skader (i 2010-undersøkelsen ble det også spurt om pusteproblemer, hjerte- og karsykdom og magesmerter). Tabell 9.5 og 9.6 viser hvordan disse plagene fordeler seg på ulike karakteristika.

**Tabell 9.5. Prosentandel som oppgir øvrige helseplager, i de fem enkeltlandene der de yrkesaktive oppgir høyest eller lavest forekomst, Norge og EU28 (Kilde: EWCS, 2015)**

	Hørselsproblemer		Hudproblemer		Skader	
<b>Høy forekomst</b>	Sverige	15	Finland	17	Nederland	14
	Danmark	13	Danmark	17	Frankrike	12
	Finland	11	Sverige	12	Latvia	11
	<b>Norge</b>	<b>9,8</b>	Frankrike	12	Sverige	11
	Frankrike	9,1	<b>Norge</b>	<b>12</b>	Tyrkia	11
<b>Lav forekomst</b>	Litauen	2,6	Portugal	3,6	Ungarn	4,1
	Albania	2,1	Montenegro	3,0	Tsjekkia	3,9
	Slovakia	2,0	Hellas	3,0	Albania	3,4
	Hellas	1,4	Albania	2,1	Portugal	3,3
	Ungarn	1,2	Ungarn	2,0	Malta	3,2
	<b>EU28</b>	<b>5,6</b>	<b>EU28</b>	<b>7,7</b>	<b>EU28</b>	<b>7,7</b>
	<b>Norge</b>	<b>9,8</b>	<b>Norge</b>	<b>12</b>	<b>Norge</b>	<b>8,1</b>



**Tabell 9.6. Prosentandel som oppgir øvrige helseplager, etter kjønn og aldersgruppe, i Norge og EU28**

(Kilde: EWCS, 2015)

		Hørselsproblemer	Hudproblemer	Skader
EU28	Menn	6,5	6,7	9,5
	Kvinner	4,5	8,8	5,7
	Under 35	2,8	8,4	9,3
	35–49	4,3	7,6	7,2
	50+	9,5	7,2	6,9
Norge	Menn	12	11	9,8
	Kvinner	7,4	12	6,2
	Under 35	6,5	15	13
	35–49	9,5	11	6,2
	50+	14	8,8	5,7

Både når det gjelder hørselsproblemer og hudproblemer, ligger de nordiske landene helt øverst i forekomst, mens forekomsten tilsynelatende er lavest i sør- og østeuropeiske land. Igjen er det nærliggende å tolke dette som en form for rapporteringsbias. Også når det gjelder skader, er forekomsten lavest i sør- og østeuropeiske land. Alders- og kjønnsfordelingen er mer som ventet. Hørselsproblemer og skader er hyppigst blant menn, mens det er små kjønnsforskjeller for hudproblemer. Hørselsproblemer øker med alderen, mens forekomsten av skader avtar. Også hudproblemer ser ut til å avta med alderen, noe som kan tolkes som en «healthy worker effect». Hvis man ser på yrkesfordelingen, er det en tydelig overhyppighet av hørselsproblemer og skader blant ansatte i industrien, blant håndverkere og i primærnæringsyrker. For hudproblemer er mønsteret i yrkesfordelingen noe mindre tydelig.

LKU viser det samme mønsteret, blant annet ved at nedsatt hørsel forekommer hyppigst blant menn, og da særlig i de eldste alderskategoriene. Forekomsten av hudplager er nokså likt fordelt mellom kjønnene. Det er ingen klar aldersgradient, men en tendens til høyere rapportering av arbeidsrelaterte hudplager blant de yngste kvinnene. LKU har ikke noe generelt skadespørsmål, men spørsmål om arbeidsskade. I Norge finner vi at forekomsten av arbeidsskader er mer utbredt blant menn enn blant kvinner, og at denne typen skader avtar med alderen (Faktabok, 2015). Forekomsten av hørselsproblemer, hudproblemer og skader samsvarer relativt godt mellom undersøkelsene, selv om spørsmålene som stilles, er ulike.

## Sykefravær

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

Det er ikke slik at landene der flest yrkesaktive rapporterer at helsen påvirkes negativt av arbeidet, også rapporterer om høyest sykefravær grunnet helseplager. Figur 9.5 viser gjennomsnittlig antall sykefraværsdager i løpet av de siste 12 månedene fordelt på land. Flest antall fraværsdager finner vi, som i 2010, i Norge, fulgt av Slovenia og Finland (om lag 9 dager). Norske yrkesaktive oppgir imidlertid i langt mindre grad enn yrkesaktive i mange andre europeiske land at helsen påvirkes negativt av arbeidet (jf. figur 9.1). Færrest gjennomsnittlig antall fraværsdager finner vi i Hellas og Romania, med rundt 2 dager per år.

### Spørsmål som stilles om sykefravær i EWCS, er:

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

*Hvor mange av disse fraværsdagene skyldtes en ulykke / ulykker på jobben?*

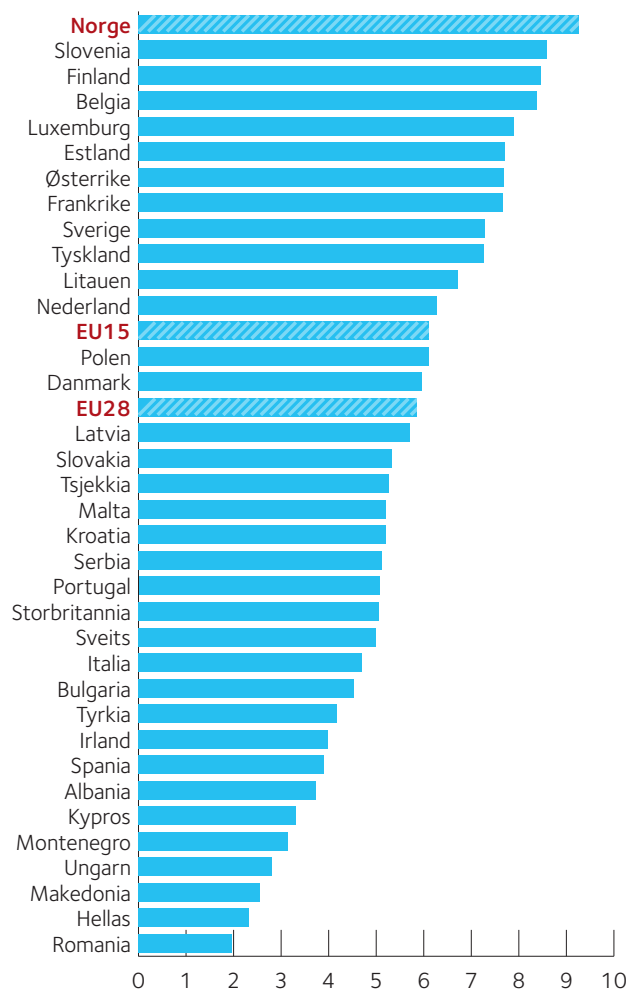
*Hvor mange av disse fraværsdagene skyldtes helseproblemer som har blitt forårsaket av jobben, eller som har blitt verre på grunn av jobben (utenom ulykker)?*

Sykefravær kan måles på mange måter, og gjennomsnittlig antall dager per år er en av dem. Et gjennomsnitt kan skjule forskjeller mellom land som for eksempel har høy eller mindre høy forekomst av langtidsfravær. Datamaterialet gjør det heller ikke mulig å identifisere antall fravær eller antall dager sammenhengende fravær. Likevel gir fremstillingen en indikasjon på hvilke land som har et høyere sykefravær grunnet helseplager, enn øvrige land.

Man kan også se på sykefraværet i ulike undergrupper (jf. tabell 9.7). Kvinner har flere antall fraværsdager enn menn, både i Norge og i EU. I Norge er forekomsten lavere i aldersgruppen under 35, mens det i EU ser ut til å være en jevn økning med alderen. Selvstendig næringsdrivende har noe lavere fravær, og midlertidig ansatte har noe lavere fravær enn fast ansatte – både i Norge og i EU.

I Norge oppgis flest antall fraværsdager i næringene bygge- og anleggsvirksomhet, helse- og sosialtjenester og transport, med rundt 12–13 dager. I EU er forskjellene mellom næringene mindre, men høyest fravær ser vi i offentlig administrasjon/forsvar og helse- og sosialtjenester.

**Figur 9.5. Gjennomsnittlig antall fraværsdager i løpet av de siste 12 månedene grunnet helserelaterede problemer, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

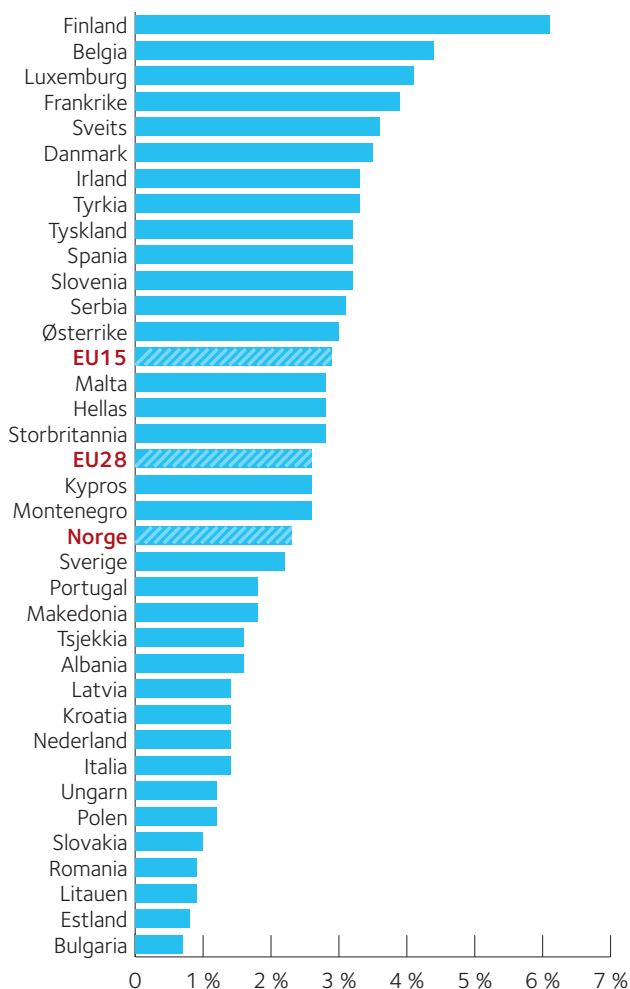


**Tabell 9.7. Gjennomsnittlig antall fraværsdager i løpet av siste 12 måneder grunnet helserelaterede problemer, etter ulike bakgrunnsvariabler, i Norge og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)

	EU28	Norge
Menn	5,4	8,0
Kvinner	6,4	11
Under 35	4,8	6,9
35–49	5,8	10
50+	6,9	10
Selvstendig næringsdrivende	3,5	6,5
Ansatt	6,2	9,5
Fast ansatt	6,9	10
Midlertidig ansatt	3,9	5,2

De med minst én sykefraværsdag får et par oppfølgingsspørsmål (jf. Faktaboks). Det første er hvor mange av disse fraværsdagene som skyldtes en ulykke/ulykker på jobben. Andelen som svarer på dette spørsmålet, er med andre ord et mål på hyppigheten av fraværsskader. En fremstilling av dette vises i figur 9.6. Finland har den høyeste andelen, med vel 6 prosent, fulgt av Belgia og Luxemburg. Nederst, med en andel på under 1 prosent, finner vi Romania, Litauen, Estland og Bulgaria. Norge, med en andel på 2,3 prosent, befinner seg litt lavere enn EU-snittet. Til sammenlikning er andelen med fraværsskade i LKU 2013 1,7 prosent (Faktabok 2015).

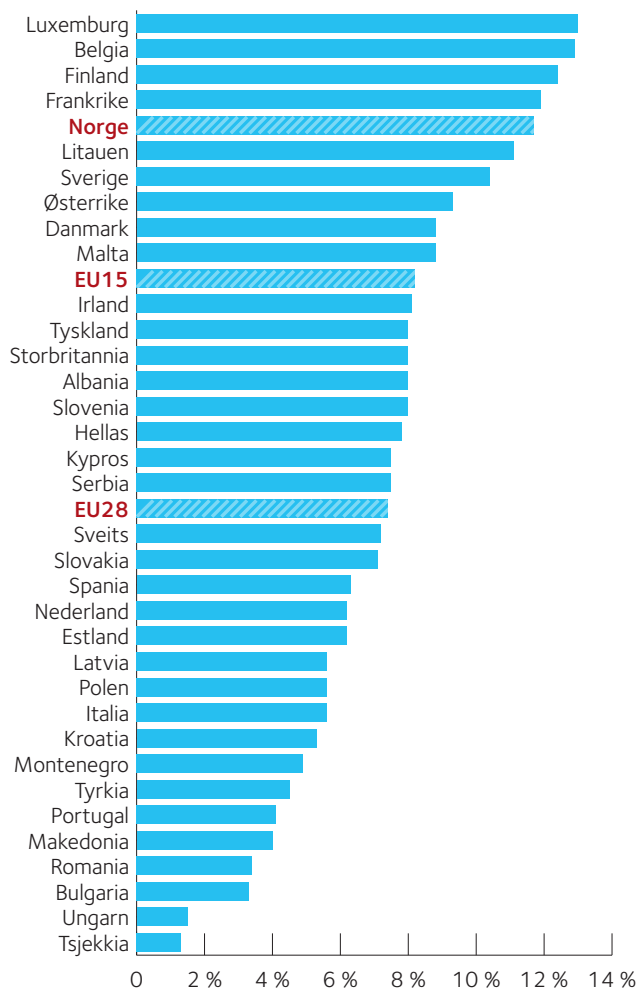
**Figur 9.6. Prosentandel som oppgir fraværsskade siste år, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



De med sykefravær blir også bedt om å oppgi hvor mange av disse fraværsdagene som skyldes helseproblemer som har blitt forårsaket av eller forverret av jobben (utenom ulykker). Dette gir med andre ord en indikasjon på forekomsten av arbeidsrelaterte helseproblemer. En fremstilling av hvor stor andel som oppgir dette i de ulike landene, vises i figur 9.7.

**Figur 9.7. Prosentandel som oppgir fravær siste år på grunn av helseproblemer som har blitt forårsaket av eller forverret av jobben, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28**

(Kilde: EWCS, 2015)



Størst andel finner vi i Luxemburg og Belgia, med rundt 13 prosent. Norge er på femte plass med snau 12 prosent. Snippet i EU28 er vel 7 prosent, og lavest forekomst finner vi i Ungarn og Tsjekkia, med mindre enn 2 prosent.

Tabell 9.8 viser hvordan disse to spørsmålene fordeler seg på kjønn og alder i Norge og i EU. Fraværsskade forekommer hyppigst blant menn, både i Norge og i EU, mens fravær på grunn av arbeidsrelaterte helseproblemer er hyppigere blant kvinner. Denne effekten er imidlertid svak og ikke-signifikant i EU. Alderseffektene varierer noe. Gjennomgående er det den midterste aldersgruppen (35–49 år) som har høyest forekomst, men for arbeidsrelaterte helseproblemer er det i EU en jevnt stigende forekomst med alder.

**Tabell 9.8. Prosentandel som oppgir øvrige helseplager, etter kjønn og aldersgruppe, i Norge og EU28**

(Kilde: EWCS, 2015)

		Fraværsskade	Fravær pga. helseproblemer som har blitt forårsaket av eller forverret av jobben
EU28	Menn	3,2	7,2
	Kvinner	1,9	7,7
	Under 35	2,5	6,9
	35–49	2,7	7,6
	50+	2,4	7,8
Norge	Menn	3,0	9,6
	Kvinner	1,8	14
	Under 35	1,8	8,8
	35–49	3,1	15
	50+	2,1	11

## Sykenærvær

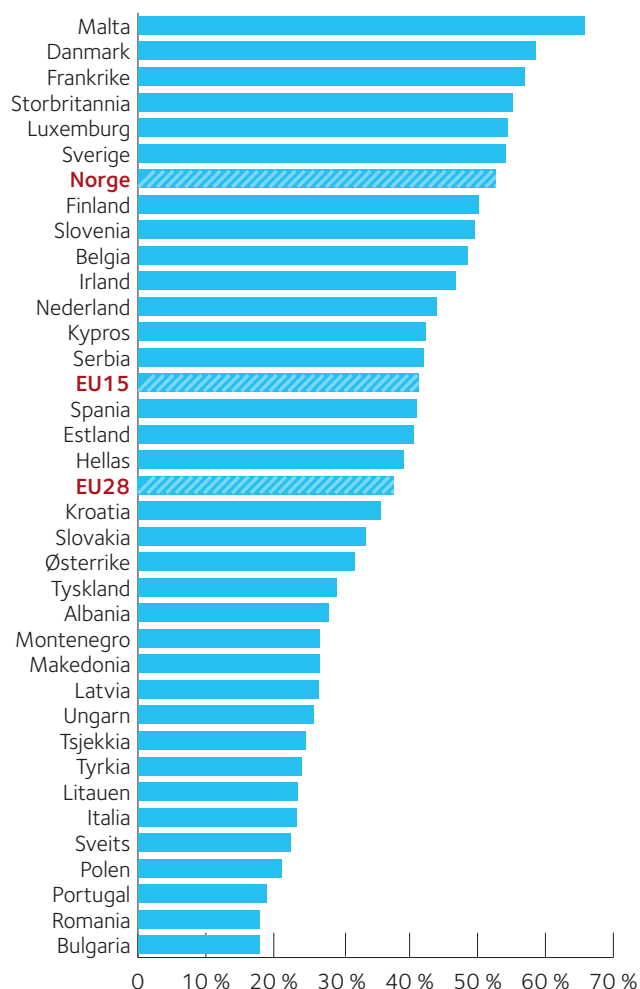
Med sykenærvær menes at den yrkesaktive går på jobb til tross for at vedkommende av helsemessige årsaker ikke burde ha gjort det. Det er mange årsaker til at noen mener de er «friske nok» til å gå på jobb. I tillegg til individuelle faktorer som holdninger, motivasjon, trivsel, tilhørighet og selvsagt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

**Spørsmål som stilles om sykenærvær i EWCS, er:**

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

Som vist i figur 9.8, forekommer dette hyppig i mange land, og aller oftest på Malta, hvor 65 prosent av alle yrkesaktive har jobbet mens de har vært syke i løpet av de siste 12 månedene. Norge ligger også relativt høyt oppe på listen, med en andel på ca. 53 prosent. I EU28 er andelen ca. 38 prosent. I Portugal, Romania og Bulgaria er andelen under 20 prosent. Det er altså store forskjeller mellom landene når det gjelder forekomst av sykenærvær, og enkelte av landene som rapporterer høyest gjennomsnittlig antall fraværsdager på grunn av helseplager, finner vi også igjen blant de landene som skårer høyt på sykenærvær. I EU28 er det mer utbredt blant kvinner (40 %) enn blant menn (36 %) å være sykenærstående. I Norge oppgir 55 prosent av kvinnene og 50 prosent av mennene at de har vært sykenærstående. Både i Norge og i EU28 avtar forekomsten med alderen for menn, mens den for kvinner er høyest i aldersgruppen 35–49 år. I EU28 er det høyest forekomst i næringsgruppene utdanning (44 %) og helse- og sosialtjenester (43 %), mens det i Norge er ansatte i offentlig administrasjon og forsvar (54 %) og helse- og sosialtjenester (52 %) som rapporterer høyest forekomst.

**Figur 9.8. Prosentandel som i løpet av de siste 12 månedene har jobbet selv om de har vært syke, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



Sykenærvær måles også i LKU, og her rapporterer i overkant av halvparten at de har vært sykenærstående i løpet av de siste 12 månedene. Også LKU viser at sykenærvær er noe mer utbredt blant kvinner enn blant menn, og det er noe mindre utbredt blant de yngste og eldste, sammenliknet med øvrige aldersgrupper. Flere av yrkesgruppene i utdanningssektoren, salg/service og helse- og sosialtjenester skårer høyest, ifølge LKU.

## Helseeffekter – en samlet vurdering

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

Flere nordeuropeiske land, og særlig Norge, Sverige og Danmark, kommer generelt sett godt ut på de fleste eksponeringsforhold. Jevnt over opplever yrkesaktive i disse landene i mindre grad å være eksponert for kjemiske, fysiske og mekaniske risikofaktorer i arbeidet enn yrkesaktive i andre land i Europa. Når det gjelder eksponering for støy i arbeidet, ligger Norge under gjennomsnittet, mens finske yrkesaktive er blant dem som er mest eksponert. Støy i arbeidet kan over tid føre til hørselsproblemer, og Norge og de øvrige skandinaviske landene er blant landene med høyest forekomst av hørselsproblemer. Ved forrige EWCS-undersøkelse var også Norge og Sverige blant landene med høyest eksponering for støy.

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

Muskelsmerter i skuldre og nakke kan oppstå eller bli forverret av mekaniske risikofaktorer i arbeidet, men kan også være en effekt av et dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Sammenliknet med resten av Europa kommer imidlertid norske yrkesaktive generelt sett godt ut når det gjelder de fleste psykososiale og

organisatoriske arbeidsmiljøforhold, men de skiller seg ut med en høyere forekomst av uønsket seksuell oppmerksomhet/seksuell trakassering, ydmykende oppførsel og fysisk vold.

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

Næringsstruktur har selvsagt en betydning for eksponeringsforholdene i de ulike landene, og vi ser at østeuropeiske land som Estland, Latvia, Litauen, Slovenia, Slovakia, Tsjekia og Romania, hvor tradisjonell industri fortsatt er utbredt, rapporterer høy forekomst av kjemisk, fysisk og mekanisk eksponering. 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 yrkesaktive i høy grad at helsen påvirkes negativt i arbeidet, men likevel er det ikke de yrkesaktive i disse landene som oppgir høyest sykefravær.

Tall fra EWCS viser at det både i Norge og EU forekommer særlige helseutfordringer i yrker med lavere krav til utdanning, og at det gjennomgående er disse yrkesgruppene som opplever høy eksponering for kjemiske, fysiske og mekaniske, men også for psykososiale og organisatoriske, risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Et gjennomsnitt skjuler forskjeller mellom ulike yrkesgrupper, og det er til dels store ulikheter mellom yrkesgrupper både når det gjelder eksponering for risikofaktorer i arbeidsmiljøet og helseeffekter. For en mer detaljert beskrivelse av arbeidsmiljø og helse blant norske yrkesaktive henvises leseren til *Faktabok om arbeidsmiljø og -helse*, 2015.



**10**

**JOBBKVALITET**

**STAMI**  
STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

# Jobbkvalitet

Norge kommer godt ut på nesten samtlige jobbkvalitetsdimensjoner sammenliknet med EU. Forskjellen er spesielt tydelig når det gjelder muligheter til å utnytte egne ferdigheter, medbestemmelse over egne arbeidsoppgaver og arbeidsmetoder og fremtidsutsikter i jobben. Imidlertid oppgir norske yrkesaktive at intensiteten i arbeidet er noe høyere enn yrkesaktive i EU28.

Med utgangspunkt i jobbkvalitetsdimensjonene er yrkesaktive i Norge og EU samlet i fem grupper som skårer likt på de ulike dimensjonene. Disse gruppene beskriver ulike arbeidssituasjoner til yrkesaktive i de ulike deltakerlandene. I Norge befinner nær 40 prosent av de yrkesaktive seg i en positivt krevende arbeidssituasjon, mens 8 prosent av norske yrkesaktive befinner seg i en belastende arbeidssituasjon. I EU28 utgjør denne gruppen 19 prosent av de sysselsatte.

Både i Norge og EU er andelen som har en belastende arbeidssituasjon, høyere blant yrkesaktive med utdanning på grunnskolenivå og blant yrkesaktive under 35 år enn blant øvrige utdanningsgrupper og eldre sysselsatte. Yrkesaktive som har en belastende arbeidssituasjon, er mindre motiverte i jobben, opplever større grad av jobbusikkerhet og er mer usikker på om de kan finne en ny jobb med tilsvarende lønnsnivå dersom de skulle miste den de har nå, enn yrkesaktive som befinner seg i en positivt krevende arbeidssituasjon.

For de aller fleste av oss er det viktig å ha en jobb. Arbeid er kilde til økonomisk uavhengighet, sosial kontakt og selvrealisering. Deltakelse i arbeidslivet er en viktig inngangsport til et fellesskap og til deltakelse i samfunnet. Å sørge for et bærekraftig arbeidsliv med høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet og å få yrkesaktive til å stå lenger i arbeid har derfor lenge vært sentrale målsettinger i norsk arbeids- og velferdspolitik. Og skal vi oppnå disse målsettingene, er det viktig å arbeide målbevisst for å bedre jobbkvaliteten.

Enkelte faktorer i arbeidsmiljøet kan medvirke til sykdom og uførhet, men en rekke studier har dokumentert at det å være i arbeid også kan bidra til å forebygge sykdom og skape god helse (Dahl et al, 2014). Arbeid som for eksempel kjennetegnes av en god balanse mellom kravene som stilles i jobben, og den enkeltes muligheter og forutsetninger til å møte disse kravene

har vist seg å være viktig for helse, trivsel og velvære. Eurofound definerer jobbkvalitet ved hjelp av flere dimensjoner som ansettelsesforhold, balanse mellom arbeid og familie-/privatliv og arbeidstid, opplevelse av jobbsikkerhet, tilgang til opplæring og muligheter for utvikling og faglig vekst og lønn (Eurofound, 2016).

Europeiske sysselsatte tilbringer om lag en tredel av døgnet på jobb. Jobbkvaliteten vil kunne ha betydning for om arbeidet bidrar til å fremme helse eller uhelse. I resultatene som rapporteres fra Eurofound, brukes sju dimensjoner som et mål på jobbkvalitet i Europa. De overordnede dimensjonene og tilhørende underdimensjoner, med unntak av lønn, er gjengitt i tabell 10.1. En oversikt over enkeltspørsmålene som inngår i underdimensjonene, er tilgjengelig i vedlegg til denne rapporten. Tidligere i rapporten har vi primært gått gjennom underdimensjonene og analysert enkeltspørsmål for den norske delen av utvalget og sammenliknet dem med EU28 og enkeltland. I denne delen av rapporten har vi sammenstilt underdimensjonene og aggregert dataene fra individ- til gruppenivå og konstruert fem ulike jobbprofiler eller arbeidssituasjoner i det norske utvalget, på samme måte som Eurofound har gjort i sin rapport (Eurofound, 2016). De fem arbeidssituasjonene er konstruert på bakgrunn av profilenes liknende svarfordeling på jobbkvalitetsdimensjonene.

Jobbkvalitetsdimensjonene er konstruert på en måte som inkluderer både positive og negative «trekk» ved jobben. Dimensjonene, med tilhørende underdimensjoner, reflekterer jobbressurser (fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter) og jobbkrav som har betydning for arbeidstakerens helse og velvære (Eurofound, 2012). For en nærmere beskrivelse av hvordan disse dimensjonene er konstruert, henvises leseren til Eurofound-rapporten (Eurofound, 2016).



**Tabell 10.1: Dimensjoner som beskriver jobbkvalitet og tilhørende underdimensjoner** (Kilde: EWCS, 2015)

Dimensjon	Fysisk miljø	Intensitet i arbeidet	Arbeidstid
Underdimensjon	Fysiske faktorer	Kvantitative krav	Ukentlig arbeidstid
	Mekaniske faktorer	Styrt i arbeidet	Atypisk arbeidstid
	Kjemiske faktorer	Emosjonelle krav	Arbeidstidsordninger
	Biologiske faktorer		Fleksibilitet
Dimensjon	Sosialt miljø	Ferdigheter og medbestemmelse	Fremtidsutsikter
Underdimensjon	Negative sosiale relasjoner	Kognitive krav	Karrieremuligheter
	Sosial støtte	Selvbestemmelse	Jobbsikkerhet
	Ledelseskvalitet	Medbestemmelse	Nedbemanning
		Opplæring	Tilknytning til arbeidslivet

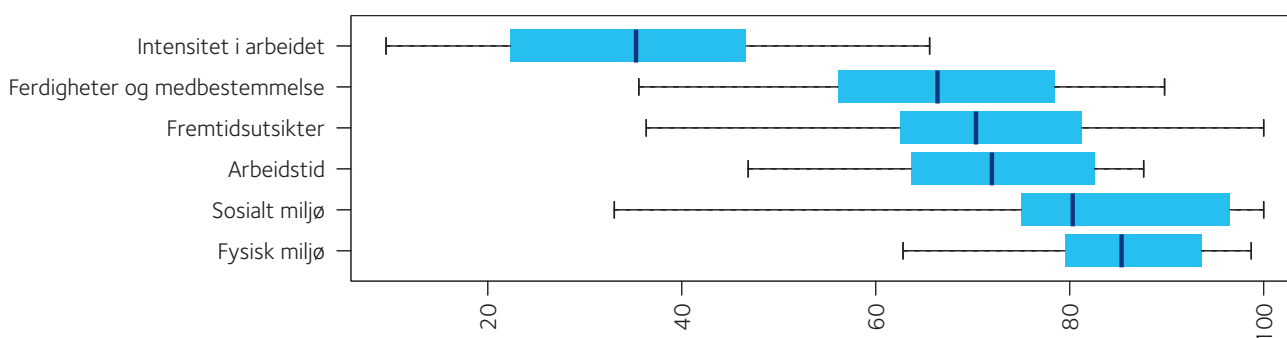
Alle underdimensjonene som inngår i analysene, er gitt en verdi mellom 0 og 100. Med unntak av dimensjonen som omhandler intensitet i arbeidet, betyr en høyere verdi (nærmere 100) bedre jobbkvalitet. Enkelte av faktorene i dimensjonene, for eksempel negative sosiale relasjoner, er snudd, slik at lavere forekomst av negative sosiale relasjoner gir høyere verdi.

Ved å sammenstille gjennomsnittsverdiene i figur 10.1 og 10.2 viser dataene at Norge kommer godt ut på de fleste jobbkvalitetsdimensjoner, sammenliknet med EU28. Forskjellen mellom Norge og EU er spesielt tydelig når det gjelder muligheter til å utnytte egne ferdigheter, medbestemmelse og fremtidsutsikter i jobben. Den eneste dimensjonen hvor Norge ikke kommer bedre ut enn EU, er intensitet, hvor gjennomsnittsverdiene i Norge ligger litt høyere enn i både EU28 og EU15.

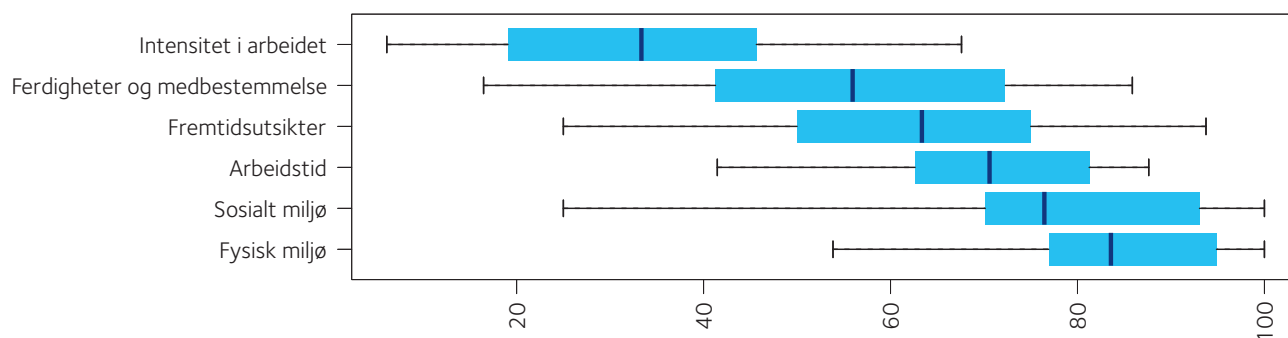
Persentilene for hver enkelt dimensjon i figur 10.1 og 10.2 viser at det er stor variasjon eller spredning i hvordan norske og europeiske arbeidstakere plasserer

seg i de ulike dimensjonene, spesielt med hensyn til dimensjonen sosialt miljø. Det betyr at mange opplever et svært godt sosialt miljø, men òg at en stor andel sysselsatte i liten grad opplever dette. Dimensjonen er venstreforskjøvet, noe som indikerer at variasjonen i opplevelsen av et godt sosialt miljø er større blant dem som rapporterer om et dårligere sosialt miljø, enn blant gjennomsnittet. Både i Norge og EU28 er dimensjonene fysisk arbeidsmiljø og arbeidstid «venstreforskjøvet», men ikke like uttalt som sosialt miljø. For Norge er intensitet i arbeidet lett høyreforskjøvet, noe som indikerer at det er større variasjon i intensiteten i arbeidet blant dem som rapporterer høyere intensitet, enn blant gjennomsnittet. Dimensjonene ferdigheter, medbestemmelse og fremtidsutsikter er rimelig normalfordelte. Det er mindre spredning i de ulike dimensjonene i den norske delen av utvalget enn i EU, noe som tyder på at det er mer variasjon i fordelingen til de ulike dimensjonene når man ser arbeidstakere i hele EU28 under ett, enn når man studerer sysselsatte i ett enkelt land som Norge.

**Figur 10.1. Fordeling av seks jobbkvalitetsdimensjoner i Norge** (Kilde: EWCS, 2015)



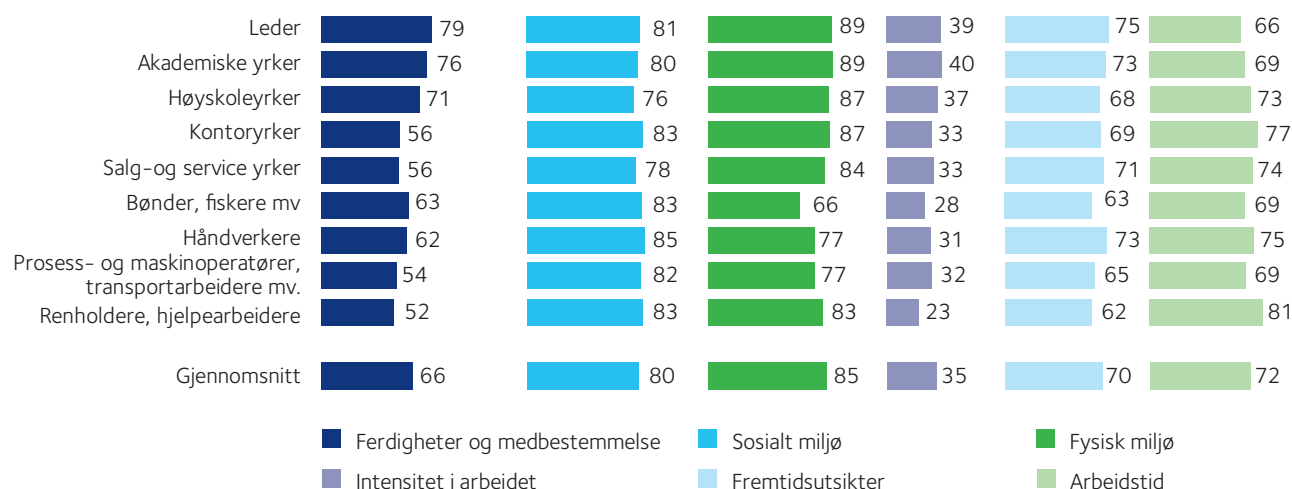
**Figur 10.2. Fordeling av seks jobbkvalitetsdimensjoner i EU28** (Kilde: EWCS, 2015)



Når vi ser nærmere på fordelingen til jobbkvalitetsdimensjonene i de ulike yrkesgruppene i det norske utvalget, viser analysene at ledere skårer høyere enn gjennomsnittet på flere av dimensjonene (figur10.3). Men ledere skårer også høyt på intensitet i arbeidet og lavt på arbeidstidsdimensjonen, noe som indikerer at ledere har mer utfordringer enn gjennomsnittet når det gjelder både intensitet i arbeidet og arbeidstid. Håndverkere og renholdere har en mindre fordelaktig skår enn gjennomsnittet på fire av seks dimensjoner, men skårer høyere enn gjennomsnittet når det gjelder et godt sosialt miljø og arbeidstid. Bønder,

fiskere, prosess- og maskinoperatører, renholdere og hjelpearbeidere opplever dårligere fremtidsutsikter enn gjennomsnittet, og langt dårligere enn ledere og ansatte i akademiske yrker. Fordelingen av jobbkvalitet på ulike yrkesgrupper i Norge likner fordelingen som observeres i EU28 (Eurofound, 2016). Ved å identifisere hvilke yrkesgrupper som skårer dårligere enn gjennomsnittet på de ulike dimensjonene, kan vi lettere identifisere arbeidsmiljøutfordringer knyttet til jobbkvalitet i spesifikke grupper, noe som igjen kan bidra til mer målrettet innsats i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

**Figur 10.3. Fordeling av seks jobbkvalitetsdimensjoner, etter yrke, i Norge** (Kilde: EWCS, 2015)



## Arbeidssituasjon og jobbkvalitet

Hvordan grupper av yrkesaktive opplever jobbkvalitet i arbeidet, kan gi opphav til ulike arbeidssituasjoner. Eurofound har gruppert yrkesaktive som skårer likt på de seks jobbkvalitetsdimensjonene (Tabell 10.1) og lønn<sup>1</sup>, sammen i fem ulike arbeidssituasjoner. Dette er gjort i alle medlemslandene i EU28 og rapporteres i hovedrapporten utgitt av Eurofound (Eurofound, 2016). Tall fra Norge er ikke inkludert disse analysene. I resten av dette kapittelet konsentrerer vi oss derfor om fordelingen av ulike arbeidssituasjoner i norsk kontekst, sammenliknet med EU28-landene og enkeltland i EU.

For å identifisere grupper av arbeidstakere med like jobbkvalitetstrekk, ble det brukt en «latent class analysis» (LCA). Dette er en statistisk teknikk som klassifiserer grupper av yrkesaktive inn i grupper («clusters») av ulik størrelse, på grunnlag av fordelingen i jobbkvalitetsdimensjonene. Grupper med lik skår på de ulike jobbkvalitetsdimensjonene inkluderes i samme arbeidssituasjon. For en nærmere beskrivelse av det metoden og analysene som ligger til grunn henvises leseren til Eurofound sin rapport (Eurofound, 2016).

Resultatene fra LCA-analysen som ble gjennomført av Eurofound, viser at fordelingen i jobbkvalitet er mer nyansert enn en polarisering mellom jobber av god eller dårlig kvalitet. Analysen grupperer arbeidstakere inn i fem profiler som kjennetegner fem ulike arbeidssituasjoner. Disse har vi valgt å kalle:

1. Positivt krevende arbeidssituasjon
2. Komfortabel arbeidssituasjon
3. Aktiv/manuell arbeidssituasjon
4. Presset arbeidssituasjon
5. Belastende arbeidssituasjon

### Positivt krevende arbeidssituasjon

En positivt krevende arbeidssituasjon kjennetegnes av at de yrkesaktive skårer høyt på de aller fleste dimensjonene som beskriver jobbkvalitet. Yrkesaktive i denne kategorien har gode muligheter til å utvikle egne ferdigheter, de tjener bedre og har bedre karrieremessige fremtidsutsikter enn yrkesaktive i de fire øvrige

<sup>1</sup> Dimensjonen lønn konstrueres ved hjelp av to spørsmål i Eurofound.

1. Hvor mye får du netto utbetalt i lønn fra din hovedjobb per måned. Oppgi din gjennomsnittlige inntjening per måned. Hvis du ikke vet det nøyaktige tallet, kan du oppgi et anslag.
2. Kan du gi et omtrentlig anslag. Hvilken bokstav stemmer best overens med din totale nettoinntekt fra hovedjobben din (deltakeren blir bedt om å krysse av daglig, ukentlig eller månedlig lønn i forhåndsbestemte kategorier).

For en nærmere beskrivelse av hvordan dimensjonen lønn er beregnet, se «6th European Working Conditions Survey» (Eurofound, 2016).

jobbkvalitetsprofilene. Yrkesaktive som faller inn under denne profilen, har ofte komplekse arbeidsoppgaver, de rapporterer at jobben deres i stor grad innebærer å lære nye ting, og de rapporterer høy grad av opplæring og utvikling i jobben. Disse yrkesaktive gis muligheten til å bruke sine egne ideer for å løse arbeidsoppgavene sine. De er mer involvert i organisasjonen, og de har høy grad av medbestemmelse med tanke på hvordan arbeidsoppgavene skal løses, samt hvor hurtig de må gjennomføres. Imidlertid viser resultater publisert av Eurofound at yrkesaktive som har en positiv krevende arbeidssituasjon, også rapporterer høy grad av intensitet i arbeidet, for eksempel i form av høye kvantitative og emosjonelle jobbkrev. I EU28-landene plasserer om lag én av fem (22 %) yrkesaktive seg i denne profilen. En høyere andel norske yrkesaktive, nærmere to av fem, kjennetegnes ved at de har en positivt krevende arbeidssituasjon.

### Komfortabel arbeidssituasjon

Yrkesaktive som faller inn under denne jobbkvalitetsprofilen, jobber ofte deltid. De har høy fleksibilitet med tanke på arbeidstid, og intensiteten på arbeidet er lavere enn blant yrkesaktive som har en positivt krevende arbeidssituasjon. Jobben innebærer i mindre grad at de må jobbe i høy hastighet med stramme tidsfrister. Sysselsatte i denne profilen oppgir i noe større grad at de har nok tid til å gjennomføre arbeidsoppgavene, og de oppgir i mindre grad at de ofte blir forstyrret i arbeidssituasjonen. På arbeidsplassen rapporterer arbeidstakerne at det sosiale miljøet er godt, med god støtte fra kolleger og nærmeste leder.

I EU28 inngår 25 prosent av de sysselsatte i denne gruppen. Til sammenlikning omfatter denne gruppen 13 prosent av norske yrkesaktive.

### Aktiv/manuell arbeidssituasjon

Yrkesaktive som hører inn under denne profilen, kjennetegnes av mer fysiske arbeidsmiljøeksponeringer. Yrkesaktive i denne gruppen eksponeres for mer støy og vibrasjoner og mer biologiske, kjemiske og mekaniske risikofaktorer, som for eksempel ubekvemme arbeidsstillinger. Yrkesaktive med en aktiv/manuell arbeidssituasjon kjennetegnes også av at de oftere jobber atypiske skiftordninger. Disse arbeidstakerne rapporterer imidlertid oftere at det sosiale miljøet er tilfredsstillende. De opplever for eksempel et lavt nivå av trakassering og utskjelling og har en høyere gjennomsnittlig skår på sosial støtte fra nærmeste leder og kolleger.

I EU28 plasseres om lag 22 prosent av de yrkesaktive i denne kategorien. I Norge er denne andelen 23 prosent.

## Presset arbeidssituasjon

Yrkesaktive i denne gruppen opplever i større grad enn de øvrige gruppene at det sosiale miljøet er negativt, de opplever mer utskjelling og trakassering, høyere intensitet i arbeidet, og det er utbredt med forstyrrende avbrytelser. Yrkesaktive som har denne arbeidssituasjonen, blir oftere utsatt for verbal utskjelling, trusler, ydmykende oppførsel, og flere blir mobbet eller trakassert enn yrkesaktive i de øvrige jobb kvalitetsprofilene. Intensiteten på arbeidet er høyt i denne profilen.

Av yrkesaktive i EU faller 13 prosent inn under denne kategorien, mens tilsvarende tall for yrkesaktive i Norge er 17 prosent.

## Belastende arbeidssituasjon

Yrkesaktive som har en belastende arbeidssituasjon, kjennetegnes av at de har små muligheter til å utvikle seg i arbeidet og få muligheter for avansement. Inntekten er langt lavere enn i de øvrige jobb kvalitetsprofilene, og fremtidsutsiktene oppleves langt dårligere. En høyere andel oppgir at det er sannsynlig at de vil miste jobben i løpet av de neste seks månedene, og at det vil være vanskelig å finne en ny jobb. For eksempel oppgir 33 prosent av arbeidstakerne som har en belastende arbeidssituasjon i EU28-landene, at det er sannsynlig at de mister jobben innen de neste seks månedene. Tilsvarende tall for norske arbeidstakere er 27 prosent. Andelen norske arbeidstakere som oppgir at det ville vært vanskelig å finne en ny jobb dersom de skulle miste den de har nå, er 37 prosent. I EU28-landene gjelder dette for 48 prosent.

Yrkesaktive som befinner seg i denne gruppen, oppgir at det er lite rom for faglig utvikling, og andelen som rapporterer at de har fått opplæring, er lav. Yrkesaktive i denne gruppen jobber oftere enn yrkesaktive i de øvrige jobb kvalitetsprofilene.

I EU28 faller 19 prosent av de yrkesaktive inn under denne arbeidssituasjonen. I Norge tilhører 8 prosent av de yrkesaktive denne kategorien.

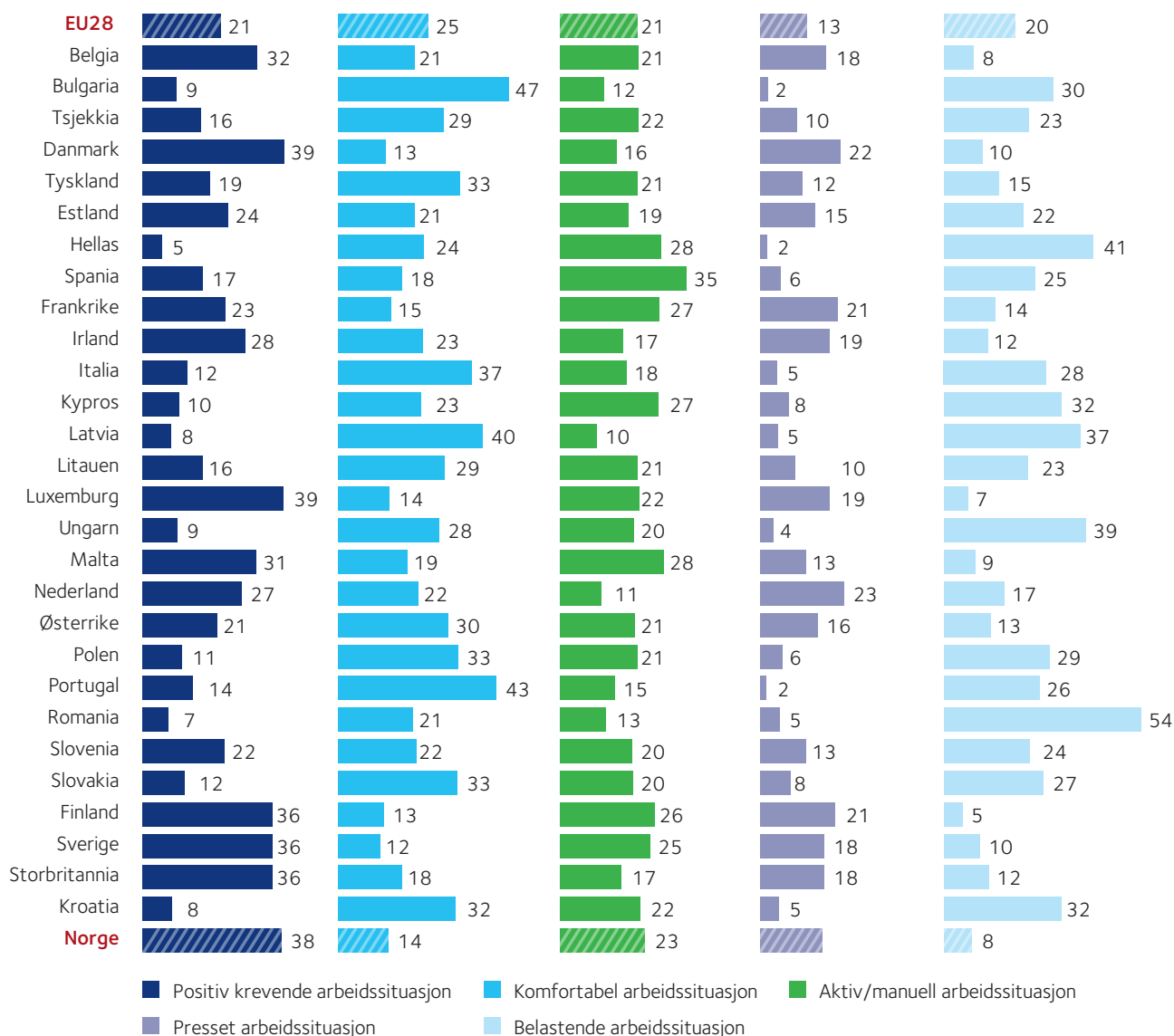
## Fordeling av jobb kvalitet i yrkespopulasjonen

De fem arbeidssituasjonene representerer grupper av yrkesaktive som har visse fellestrekk. Det er imidlertid ikke slik at yrkesaktive som tilhører disse gruppene, har helt like karakteristika i form av for eksempel kjønn, alder, utdanning og yrke. Ved å undersøke sammensettingen av yrkesaktive i hver arbeidssituasjon kan vi identifisere yrkesaktive som med større sannsynlighet vil være like og tilhøre like arbeidssituasjoner, noe som igjen kan bidra til å identifisere risikoutsatte grupper og gi grunnlag for mer målrettede forebyggende tiltak.

Figur 10.4 viser at det er forskjeller mellom landene med hensyn til andelen yrkesaktive som plasserer seg i de ulike jobb kvalitetsprofilene. I Norge befinner den største andelen yrkesaktive seg i en positivt krevende arbeidssituasjon (38 %), mens en liten andel har jobber som kategoriseres som belastende (8 %). Det samme mønsteret finner vi i de øvrige nordiske landene, som har en høy andel yrkesaktive i en positivt krevende arbeidssituasjon (Danmark 39 %, Sverige 36 % og Finland 36 %) og en lav andel i en belastende arbeidssituasjon. Til sammenlikning har 22 prosent av arbeidstakerne i EU28-landene jobber som faller inn under en positivt krevende arbeidssituasjon.

I Norge rapporterer en liten andel arbeidstakere at de har jobber som er belastende. Dette ser vi også i de øvrige nordiske landene. For eksempel har kun 5 prosent av finske arbeidstakere jobber i denne kategorien. Dette er den minste andelen arbeidstakere blant alle deltakerlandene i EWCS-undersøkelsen. Tilsvarende tall for EU28 er 19 prosent.

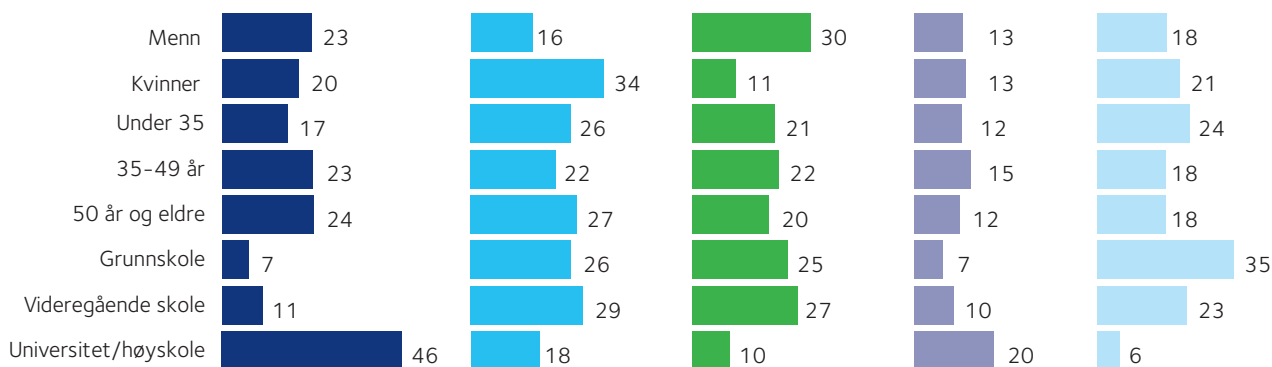
Figur 10.4. Arbeidssituasjoner fordelt etter deltakerland, i prosent. Tall for Norge og EU28 er uthevet. (Kilde: EWCS, 2015)



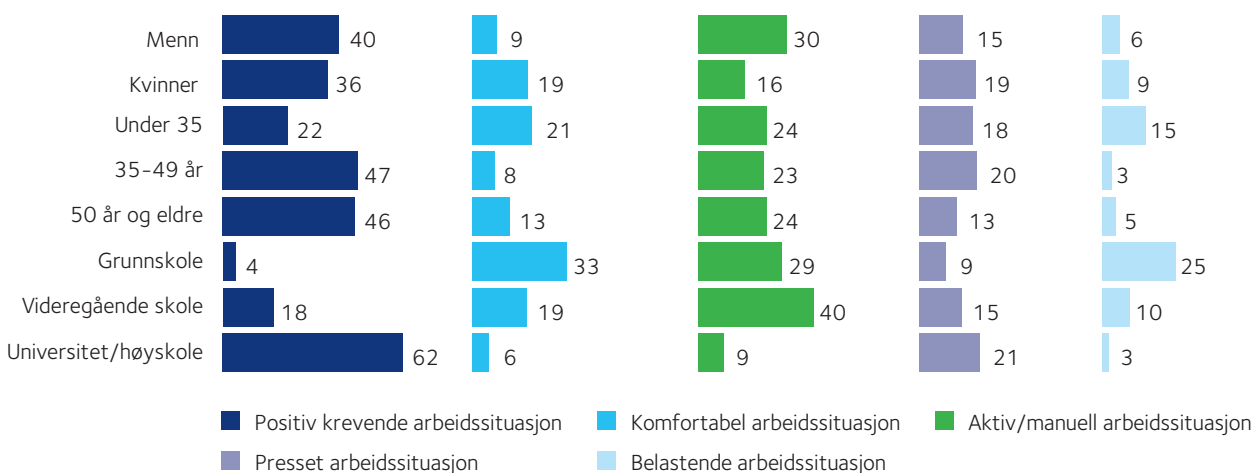
Menn har i større grad enn kvinner en aktiv/manuell arbeidssituasjon, mens en større andel kvinner har en arbeidssituasjon som klassifiseres som komfortabel. Dette gjelder både i Norge og i EU28 (se figur 10.5 og 10.6). I Norge faller 30 prosent av menn inn i kategorien aktiv/manuell arbeidssituasjon, mens kun 16 prosent av kvinner gjør det samme. Kjønnsforskjellene er noe større i EU28-landene. Dersom vi ser på de andre jobbkvalitetsprofilene, er det også forskjeller mellom

menn og kvinner, men disse forskjellene er mindre uttalte. Menn er noe mer overrepresenterte i kategorien positivt krevende arbeidssituasjon, mens kvinner i noe større grad enn menn har jobber som faller inn under kvalitetsprofilene presset arbeidssituasjon og belastende arbeidssituasjon.

**Figur 10.5. Arbeidssituasjoner fordelt etter kjønn, alder og utdanningsnivå i EU28, i prosent** (Kilde: EWCS, 2015)



**Figur 10.6. Arbeidssituasjoner fordelt etter kjønn, alder og utdanningsnivå i Norge, i prosent** (Kilde: EWCS, 2015)



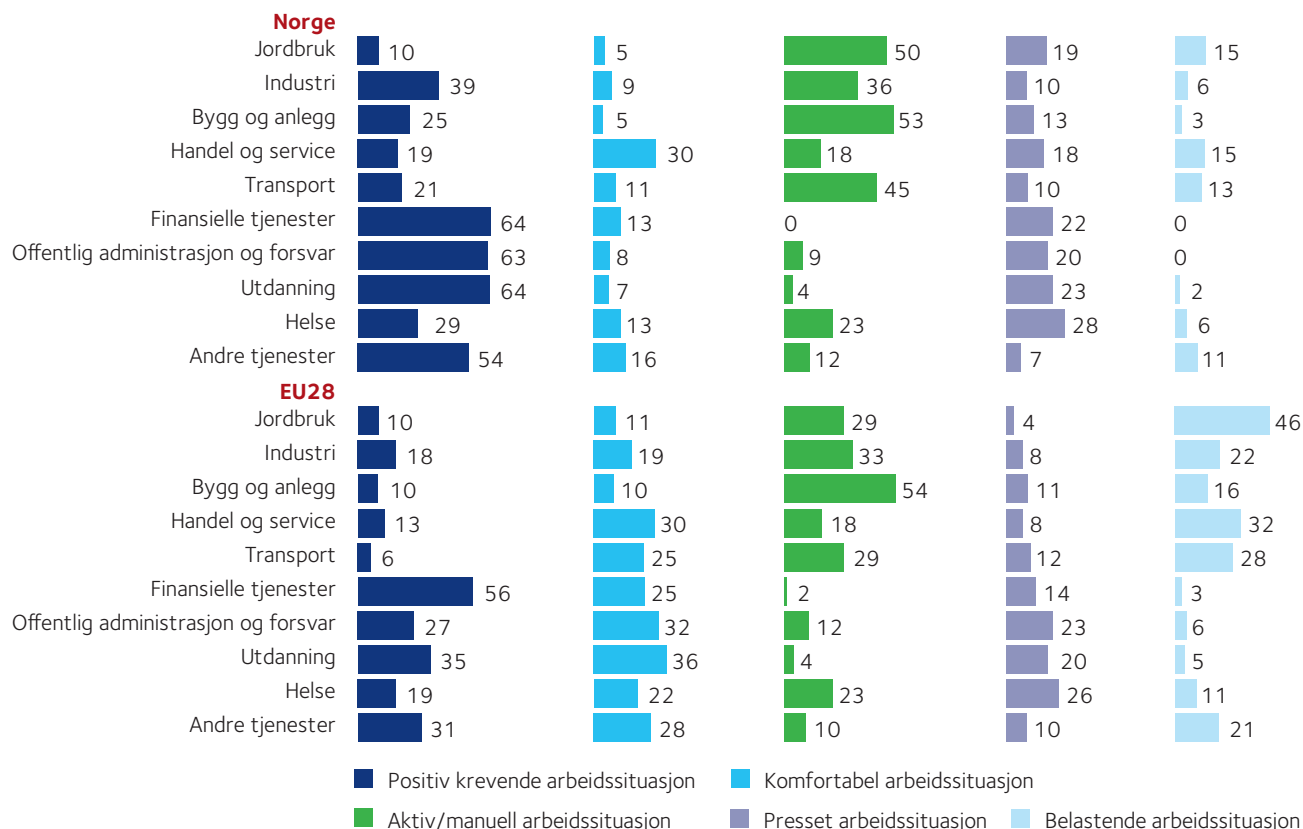
Figur 10.6 viser at en høyere andel yrkesaktive under 35 år har en belastende arbeidssituasjon i Norge, mens det er langt mer utbredt blant de eldste (over 50 år) å befinne seg i en positivt krevende arbeidssituasjon. Resultatene understreker at unge yrkesaktive kan være mer sårbare i arbeidslivet, altså at de er overrepresentert i gruppen yrkesaktive som har en belastende arbeidssituasjon, samtidig som de er underrepresentert i gruppen hvor arbeidssituasjonen beskrives som positivt krevende. Den samme tendensen ser vi i EU28.

Det er også forskjeller med hensyn til utdanning. I Norge faller hele 62 prosent av de yrkesaktive som har utdanning fra universitet/høyskole, inn i gruppen som har en positivt belastende arbeidssituasjon, mens kun 3 prosent av de yrkesaktive med slik utdanning har en belastende arbeidssituasjon. Tendensen er motsatt blant dem med kun grunnskoleutdanning.

Generelt viser resultatene at norske sysselsatte med utdanning på grunnskolenivå er overrepresentert i jobb kvalitetsprofilene komfortabel arbeidssituasjon og belastende arbeidssituasjon, mens arbeidstakere med utdanning fra høyskole/universitet er overrepresentert i jobb kvalitetsprofilene positivt krevende arbeidssituasjon og presset arbeidssituasjon. Tendensen er den samme blant yrkesaktive i EU28.

Enkelte næringer domineres av én type jobb kvalitetsprofil. Mer enn halvparten av ansatte som jobber i finansielle tjenester, har positivt krevende arbeidssituasjoner. Majoriteten av arbeidstakerne i bygg- og anleggsnæringen har en jobb som faller inn under kvalitetsprofilen aktiv/manuell (53 % i Norge og 54 % i EU28). Resultatene i figur 10.7 viser at hele 46 prosent av sysselsatte i landbrukssektoren i EU28 har jobber som kategoriseres som belastende, mens tilsvarende gjelder for 15 prosent av norske landbruksarbeidere. Videre plasserer en relativt stor andel sysselsatte i handels- og servicenæringen og transportnæringen i Norge seg i jobb kvalitetsprofilen som betegnes som belastende.

Figur 10.7. Arbeidssituasjoner fordelt etter næring i Norge og EU28, i prosent (Kilde: EWCS, 2015)



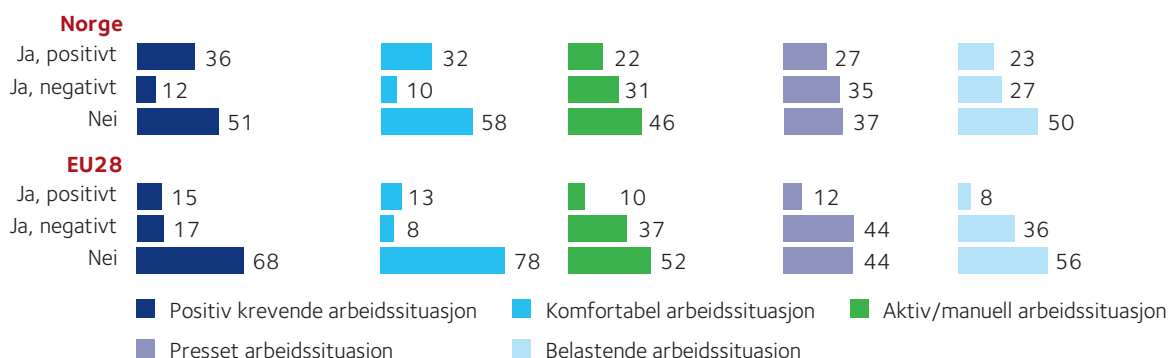
## Jobbkvalitet og helse

Deltakerne i EWCS-undersøkelsen ble bedt om å vurdere hvorvidt arbeidet har en positiv, negativ eller ingen påvirkning på egen helsetilstand. Resultatene i figur 10.8 viser at hele 36 prosent av yrkesaktive i Norge som har en positivt krevende arbeidssituasjon, mener at jobben har en positiv innvirkning på egen helsetilstand. Andelen yrkesaktive som oppgir at jobben har en positiv innvirkning på helsen, er lavest blant yrkesaktive som har en aktiv/manuell arbeidssituasjon og en belastende arbeidssituasjon. I gruppen som har en presset

arbeidssituasjon, angir 35 prosent at jobben påvirker helsen negativt.

Andelen som oppgir at arbeidet påvirker helsen negativt, er generelt større i EU28 enn i Norge. I EU28 oppgir 44 prosent av yrkesaktive i en presset arbeidssituasjon at arbeidet påvirker helsen negativt, mens dette gjelder for 36 prosent av sysselsatte som har en belastende arbeidssituasjon. Blant norske yrkesaktive er andelen lavere, henholdsvis 35 og 27 prosent (se figur 10.8).

Figur 10.8. Arbeidssituasjon fordelt etter yrkesaktives vurdering av om jobben påvirker helsen positivt, negativt eller ikke i det hele tatt, i Norge og EU28, i prosent (Kilde: EWCS, 2015)



Oppsummert viser resultatene som har blitt rapportert så langt, at flesteparten av de yrkesaktive i Norge har en arbeidssituasjon som oppleves som positivt krevende, mens en mindre andel har en jobb som er belastende for enkeltindividet. Resultatene viser derfor at enkelte grupper av yrkesaktive har utfordringer knyttet til arbeidsmiljø og helse.

Våre analyser viser at det er forskjeller mellom ulike arbeidssituasjoner og jobbtilfredshet. På spørsmålet om hvor fornøyde sysselsatte er med arbeidsforholdene, viser resultatene at majoriteten i *alle* arbeidssituasjoner oppgir at de i all hovedsak er fornøyde (se tabell 2). Men det er likevel store forskjeller: Kun 3 prosent av yrkesaktive i en positivt krevende arbeidssituasjon er ikke fornøyde, mens hele 14 prosent av yrkesaktive som har en belastende arbeidssituasjon, oppgir at de ikke er fornøyde.

**Tabell 10.2. Prosentandel av norske yrkesaktive i hver arbeidssituasjon som oppgir at de er fornøyde eller ikke fornøyde med arbeidsforholdene helhetlig sett** (Kilde: EWCS, 2015)

	Positivt krevende arbeidssituasjon	Komfortabel arbeidssituasjon	Aktiv/manuell arbeidssituasjon	Presset arbeidssituasjon	Belastende arbeidssituasjon
Fornøyd	97	98	92	85	86
Ikke fornøyd	2,7	2,1	7,6	15	14

Dersom vi ser mer spesifikt på yrkesaktive som har en positivt krevende og belastende arbeidssituasjon, tyder resultatene på at yrkesaktive som har en belastende arbeidssituasjon, er mindre motiverte, opplever større grad av jobbusikkerhet og er mer usikker på om de kan få en ny jobb med samme lønnsnivå dersom de skulle

miste den de har nå. Ulikhetene mellom yrkesaktive som har en positivt krevende arbeidssituasjon og en belastende arbeidssituasjon, er spesielt fremtredende med hensyn til motivasjon og jobbusikkerhet (se tabell 10.3).

**Tabell 10.3. Prosentandel av norske yrkesaktive i en positivt krevende arbeidssituasjon og en belastende arbeidssituasjon, motivasjon og jobbusikkerhet** (Kilde: EWCS, 2015)

	Helt eller delvis enig	Verken enig eller uenig	Helt eller delvis uenig	Helt eller delvis enig	Verken enig eller uenig	Helt eller delvis uenig
	Positivt krevende arbeidssituasjon			Belastende arbeidssituasjon		
Organisasjonen jeg jobber i, motiverer meg til å yte mitt beste	84	11	5,7	27	10	63
Det kan hende jeg vil miste jobben i løpet av de neste 6 månedene	6,7	2,2	91	51	12	37
Hvis jeg skulle miste min nåværende jobb, vil det være enkelt for meg å finne en ny jobb med tilsvarende lønnsnivå	56	12	32	68	13	20

På spørsmål om de ansatte har mulighet til å påvirke avgjørelser som er viktige for dem i jobben, oppgir 70 prosent av yrkesaktive som har en positivt krevende arbeidssituasjon, at dette alltid eller for det meste gjelder for dem. Tilsvarende tall for yrkesaktive som har en belastende arbeidssituasjon, er kun

25 prosent. Av sysselsatte som har en positivt krevende arbeidssituasjon, oppgir 98 prosent at de lærer seg nye ting i jobben, mens 71 prosent som har en belastende arbeidssituasjon, oppgir det samme. Disse to gruppene er imidlertid ganske like med hensyn til om de ansatte vet hva som kreves av dem i jobben (se tabell 10.4).

**Tabell 10.4. Prosentandel av norske yrkesaktive i en positivt krevende arbeidssituasjon og en belastende arbeidssituasjon med ulike former for påvirkninger i jobbsituasjonen** (Kilde: EWCS, 2015)

	Alltid eller for det meste	Av og til	Sjelden eller aldri	Alltid eller for det meste	Av og til	Sjelden eller aldri
	Positivt krevende arbeidssituasjon			Belastende arbeidssituasjon		
Du kan påvirke avgjørelser som er viktige i jobben din	70	29	2	25	34	41
Du vet hva som forventes av deg i jobben	98	2	0,4	96	1,9	2



# VEDLEGG

STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

STAMI  
STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

STATEI  
ARBEI

STAM  
STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTU

STAMI  
STATENS  
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

AMI  
MILJØINSTITUTT

STA  
STATENS

# Litteraturliste

- 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. *Journal of occupational and environmental medicine* 2014;56:787-93.
- Aagestad C, Tyssen R, Johannessen H, Gravseth HM, Tynes T, Sterud T. Psychosocial and organizational risk factors for doctor-certified sick leave: a prospective study of female health and social workers in Norway. *BMC Public Health* 2014; 14: 1016
- Bannai A, Tamakoshi A. The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian journal of work, environment & health* 2014;40:5-18.
- Bonde JPE. Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and environmental medicine* 2008;65:438-45.
- Bongers PM, de Winter CR, Kompier MA, Hildebrandt VH. Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease. *Scand. J. Work Environ. Health* 1993;19:297-312.
- Christensen JO, Knardahl S. Work and back pain: a prospective study of psychological, social and mechanical predictors of back pain severity. *European journal of pain* 2012;16:921-33.
- Dahl E, Bergli H, van der Weel KA. Sosial ulikhet i helse: en kunnskapsoversikt, Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus, 2014.
- Dallner M. Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for psychological and social factors at work. København: Nordisk Ministerråd, 2000.
- Davis KG, Heaney CA. The relationship between work characteristics and low back pain: underlying methodological issues. *Clinical Biomechanics* 2000;15:389-406.
- deJonge J, Bosma H, Peter R, Siegrist J. Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross sectional study. *Soc.Sci.Med.* 2000;50:1317-1327.
- Eurofound. Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union. Luxembourg: Eurofound, 2012.
- Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report. Publications Office of the European Union. Luxembourg: Eurofound, 2016.
- Faktabok. Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011. STAMI-rapport 2011 nr 7. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2011.
- Faktabok. Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015. STAMI-rapport 2015 nr 3. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2015.
- Ferrie JE, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J, Kivimäki M. Flexible labor markets and employee health. *Scand J Work Environ Health* 2008:98-110.
- Finne LB, Christensen JO, Knardahl S. Psychological and social work factors as predictors of mental distress: a prospective study. *PLoS ONE* 2014;9:e102514.
- Foss L, Gravseth HM, Kristensen P, Claussen B, Mehlum IS, Skyberg K. Risk factors for long-term absence due to psychiatric sickness: a register-based 5-year follow-up from the Oslo health study. *Journal of occupational and environmental medicine* 2010;52:698-705.
- Foss L, Gravseth HM, Kristensen P, Claussen B, Mehlum IS, Knardahl S, et al. The impact of workplace risk factors on long-term musculoskeletal sickness absence: a registry-based 5-year follow-up from the Oslo health study. *Journal of occupational and environmental medicine* 2011;53:1478-82.
- Head J, Kivimäki M, Siegrist J, Ferrie JE, Vahtera J, Shipley MJ et al. Effort-reward imbalance and relational justice at work predict sickness absence: the Whitehall II study. *J.Psychosom.Res.* 2007;63:433-440.
- 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. *Journal of occupational and environmental medicine* 2013;55:605-13.

- Johannessen HA, Gravseth HM, Sterud, T. Psychosocial factors at work and occupational injuries: a prospective study of the general working population in Norway. *American Journal of Industrial Medicine* 2015;58:561-567.
- Karasek Jr RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*. 1979;285-308.
- Karasek RT, Theorell T. Stress, Productivity, and the reconstruction of working life United States of America: Basic Books; 1990.
- Kivimäki M, Nyberg ST, Batty GD, Fransson EI, Heikkilä K, Alfredsson L, et al. Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet* 2012;380:1491-7.
- Kivimäki M, Leino-Arjas P, Luukkonen R, Riihimäki H, Vahtera H, Kirjonen J. Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ* 2002;325:587.
- Kjeldstad R, Nymo E. Kvinner og menn i deltidsarbeid. Fordeling og forklaringer. Rapporter 2004/29. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå, 2004.
- Knardahl S, Sterud T, Nielsen MB, Nordby K-C. Arbeidsplassen og sykefravær-Arbeidsforhold av betydning for sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning* 2016;1:179-99.
- 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. *Social science & medicine* 2012;75:1163-74.
- Lie JAS, Arneberg L, Goffeng L, Gravseth HM, Lie A, Ljoså CH, Matre D. Arbeidstid og helse. Oppdatering av en systematisk litteraturstudie. STAMI-rapport 2014 nr. 1. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2014.
- Nielsen MB, Einarsen S. Outcomes of exposures to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress* 2012;26:309-332.
- Spector PE, Coulter ML, Stockwell HG, Matz MW: Perceived violence climate: A new construct and its relationship to workplace physical violence and verbal aggression, and their potential consequences. *Work & Stress* 2007;21:117-130.
- 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. *International archives of occupational and environmental health* 2014;87:471-81.
- 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. *Occupational and environmental medicine* 2013;70:296-302.
- Sverke M, Hellgren J, Naswall K. No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology* 2002;7:242-64.
- Willness CR, Steel P, Lee K. A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology* 2007;60:127-62.
- Yang LQ, Spector PE, Chang CH, Gallant-Roman M, Powell J: Psychosocial precursors and physical consequences of workplace violence towards nurses: a longitudinal examination with naturally occurring groups in hospital settings. *Int J Nurs Stud* 2012;49:1091-1102.

**Tabell 1. Dimensjoner som beskriver jobbkvalitet med tilhørende underdimensjoner**

<b>Fysisk miljø</b>	
<b>Mekaniske eksponeringer</b>	I hvilken grad innebærer din betalte hovedjobb: Anstrengende eller smertefulle arbeidsstillinger? Løfting eller flytting av mennesker? Løfting eller flytting av tunge ting? Gjentatte, ensidig, hånd eller armbevegelser?
<b>Fysiske eksponeringer</b>	I hvilken grad er du utsatt for følgende i ditt arbeid: Vibrasjoner fra håndverktøy, maskiner etc.? Så kraftig støy at du må heve stemmen når du snakker med andre? Så høy temperatur at du svetter selv når du ikke jobber? Vibrasjoner fra håndverktøy, maskiner etc.?
<b>Kjemiske/biologiske eksponeringer</b>	I hvilken grad er du utsatt for følgende i ditt arbeid: Puster inn røyk, os (som f.eks. fra sveising eller eksos), pulver eller støv (som f.eks. sagffis eller mineralstøv), etc. Puster inn luft som er forurenset av løsemidler eller tynnere Håndterer eller kommer i hudkontakt med kjemiske produkter eller stoffer Tobakksrøyk fra andre personer Håndtering eller direkte kontakt med materialer som kan være infiserende, som f.eks. avfall, kroppsvæsker, laboratoriemateriale, etc.
<b>Intensitet i arbeidet</b>	
<b>Kvantitative krav</b>	Involverer ditt arbeid Veldig høyt arbeidstempo? Veldig stramme tidsfrister? Du har nok tid til å få utført arbeidet? For ditt arbeid, er avbrytelsene forstyrrende?
<b>Styrt i arbeidet</b>	I det store og hele er ditt arbeidstempo avhengig av: Arbeid gjort av kolleger Direkte krav eller forespørsler fra andre, f.eks. kunder, passasjerer, elever, pasienter, osv. Numeriske produksjonsmål eller resultatmålsetninger Den automatiske hastigheten på en maskin eller bevegelsen på et produkt Direkte styring fra sjefen din
<b>Emosjonelle krav</b>	For hver av de følgende påstandene, velg det svaret som best beskriver din arbeidssituasjon Jobben krever at du skjuler følelsene dine? I hvilken grad involverer din betalte hovedjobb: Håndtering av sinte kunder, klienter, pasienter, elever osv Å måtte stå i situasjoner du opplever som emosjonelt vanskelige
<b>Arbeidstid</b>	
<b>Ukentlig arbeidstid</b>	Hvor mange timer i uken jobber du vanligvis i din hovedjobb? Hvis du tenker på forrige måned, har det hendt minst en gang at du hadde mindre enn 11 timer fritid mellom slutten av en arbeidsdag og begynnelsen på den neste arbeidsdagen? Og hvor mange ganger i måneden jobber du mer enn 10 timer per dag? Hvor mange dager per uke jobber du vanligvis i din betalte hovedjobb?

<b>Atypisk arbeidstid</b>	
	Hvor mange ganger i måneden jobber du normalt om natten, det vil si minst 2 timer mellom kl. 22.00 og 05.00?
	Og hvor mange ganger i måneden jobber du på søndager?
	Og hvor mange ganger i måneden jobber du på lørdager?
	Jobber du ...? Daglig delte skift (med en pause på minst 4 timer imellom) Faste skift (morgen, ettermiddag eller natt) Alternierende/roterende skift Annen type skiftarbeid
<b>Arbeidstidsordninger</b>	<b>Hvordan bestemmes arbeidstiden din?</b>
	Den bestemmes av bedriften/organisasjonen uten mulighet for endringer
	Du kan velge mellom forskjellige arbeidstidsordninger bestemt av bedriften/organisasjonen
	Du kan tilpasse arbeidstiden din innenfor visse rammer (f. eks. fleksitid)
	Du bestemmer arbeidstiden din fullstendig selv
	Forekommer det regelmessige endringer i din arbeidstid? (HVIS JA)
	Hvor langt tid i forveien blir du informert om disse endringene?
	I løpet av de siste 12 månedene, hvor ofte har du blitt bedt om å komme på jobb på kort varsel?
<b>Fleksibilitet</b>	
	Hvor vanskelig vil du si at det er for deg å ordne deg fri en time eller to i arbeidstiden for å ta hånd om personlige eller familiære anliggende?
	Etter at du begynte i din hovedjobb (betalt arbeid) løpet av de siste 12 månedene, hvor ofte har du har måttet jobbe i fritiden for å oppfylle kravene som stilles til deg?
<b>Sosialt miljø</b>	
<b>Negative sosiale relasjoner</b>	<b>I løpet av siste måneden, har du i forbindelse med ditt arbeid blitt utsatt for noe av det følgende?</b>
	Utskjelling
	Uønsket seksuell oppmerksomhet
	Trusler
	Ydmykende oppførsel
	<b>Og siden du begynte i hovedjobben din, har du vært utsatt for noe av det følgende?</b>
	Fysisk vold
	Seksuell trakassering
	Mobbing/trakassering
<b>Sosial støtte</b>	<b>I hvilken grad er du enig eller uenig i de følgende påstandene? Din nærmeste overordnede</b>
	Gir deg ros og annerkjennelse når du gjør en god jobb
	Er flink til å få folk til å samarbeide
	Er til hjelp for jobben som skal gjøres
	Gir deg nyttige tilbakemeldinger på arbeidet ditt
	Oppmuntrer og støtter din utvikling
<b>Ledelseskvalitet</b>	<b>For hver av de følgende påstandene, velg det svaret som best beskriver din arbeidssituasjon</b>
	Kollegene dine hjelper og støtter deg
	Din overordnede/sjef hjelper og støtter deg

Ferdigheter og medbestemmelse	
<b>Kognitive krav</b>	Generelt involverer din hovedjobb at du må løse uforutsette problemer på egen hånd?
	Generelt involverer din hovedjobb at du har kompliserte oppgaver?
	Generelt involverer din hovedjobb at du lærer nye ting?
	I hvilken grad din hovedjobb innebærer bruk av PC, laptop, smarttelefon osv?
	Du har muligheten til å benytte egne ideer i arbeidet ditt
Selvbestemmelse	
	Har du mulighet til å selv å bestemme eller forandre rekkefølgen på oppgavene
	Har du mulighet til å selv å bestemme eller forandre arbeidsmetodene dine
	Har du mulighet til å selv å bestemme eller forandre arbeidstempoet ditt
	Du har innflytelse på valg av kolleger
Medbestemmelse	
	Du blir konsultert før det settes mål for arbeidet ditt
	Du er med på å forbedre organiseringen av arbeidet eller arbeidsprosessene i din avdeling eller organisasjon
	Du kan påvirke avgjørelser som er viktige for jobben din
Opplæring	
	Opplæring betalt for eller gitt av arbeidsgiver
	Opplæring på jobben (arbeidskolleger, overordnede)
Fremtidsutsikter	
	Det kan hende jeg vil miste jobben i løpet av de neste 6 månedene
	Hvis jeg skulle miste eller slutte i min nåværende jobb, ville det vært enkelt for meg å finne en annen jobb med et tilsvarende lønnsnivå
	Jeg føler at mine fremtidige jobbutsikter er bedre



