Arbeidsmiljøet i Norge og EU

– en sammenlikning

Resultater fra European Working Conditions Survey (EWCS) 2024

STAMI
STATENS ARBEIDSMILJØINSTITUTT

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA)

Sitering av rapporten:
STAMI (2026). Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning. STAMI-rapport, årgang 27, nr. 8, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt

Rapporten kan lastes ned fra noa.stami.no
Denne rapporten er skrevet av
Ståle Østhus

Det redaksjonelle arbeidet ble avsluttet
15. september 2026
Serie: STAMI-rapport
Nr. 8, Årgang 27 (2026).
Dato: 15. september 2026

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
Postboks 5330 Majorstuen
0304 Oslo

ISSN nr. 1502–0932

Arbeidsmiljøet i Norge og EU

– en sammenlikning

Resultater fra European Working Conditions Survey (EWCS) 2024

Forkortelser

AKU	Arbeidskraftundersøkelsen
AMU	Arbeidsmiljøutvalg
ELA	EUs arbeidsmarkedsmyndighet
EPSR	EUs sosiale søyle
EU	Den europeiske union (dagens medlemsland)
EU11	EU-land som ble medlem i 2004 eller senere
EU15	EU-land som var medlem før 2004
EU27	Samlebetegnelse på dagens EU-land før 2020
EU-LFS	Den europeiske arbeidskraftundersøkelsen
EUR	Euro
Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
Eurostat	EUs statistikkontor
EWCS	European Working Conditions Survey
EWCtS	European Working Conditions Telephone Survey 2021
EØS	Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet
FN	De forente nasjoner
HDI	FNs indeks for menneskelig utvikling
HMS	Helse, miljø og sikkerhet
ILO	Den internasjonale arbeidsorganisasjonen
ISCO	ILOs standard for yrkesgruppering
NACE	EUs standard for næringsgruppering
NEET	Unge utenfor utdanning og arbeid
NOA	Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse
QoE	Indikatorsett for å måle sysselsettingskvalitet
SSB	Statistisk sentralbyrå
STAMI	Statens arbeidsmiljøinstitutt
UNECE	FNs økonomikommisjon for Europa
WHO	World Health Organization
WHO-5	Spørsmålsbatteri som måler mentalt velvære

Innhold

Sammendrag **8**

Summary **9**

1 Innledning og metode **12**
1.1 Innledning 12
1.2 Metode 13
1.3 Mål og struktur for rapporten 16

2 Sysselsetting i Norge og EU **18**
2.1 Deltakelse i arbeidslivet 18
2.2 Covid-19-pandemien 20
2.3 Alder og utdanningsnivå blant sysselsatte 22
2.4 Yrke og selvstendig næringsdrivende 22
2.5 Næring og virksomhetsstørrelse 24
2.6 Lønn 25

3 Arbeidstid **28**
3.1 Vanlig ukentlig arbeidstid 28
3.2 Korte og lange arbeidsuker og deltidsarbeid 29
3.3 Arbeidstidspreferanser 31
3.4 Fleksibel arbeidstid 32
3.5 Balanse mellom arbeid og privatliv 33
3.6 Arbeidstid og tid brukt til arbeid 34

4 Mekanisk, fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø **36**
4.1 Mekaniske faktorer 36
4.2 Fysiske, kjemiske og biologiske faktorer 39

5 Krav og kontroll **42**
5.1 Kvantitative krav og selvbestemmelse 42
5.2 Fire ulike arbeidssituasjoner – krav og kontroll 44
5.3 Styrt i arbeidet 46
5.4 Emosjonelle krav 46

6 Sosialt miljø **50**
6.1 Negative sosiale relasjoner 50
6.2 Sosial støtte 55

7 Medbestemmelse og HMS-arbeid **58**

8 Belønning og framtidsutsikter **63**
8.1 Innsats-belønning-ubalanse 63
8.2 Lønn og anerkjennelse som fortjent 65
8.3 Læringsmuligheter 66
8.4 Karrieremuligheter 68
8.5 Jobbusikkerhet 69

9 Jobbkvalitet **73**
9.1 Fysisk arbeidsmiljø 73
9.2 Sosialt miljø 74
9.3 Arbeidsutførelsen 75
9.4 Medbestemmelse og avhengighet 75
9.5 Arbeidstid 76
9.6 Framtidsutsikter 76
9.7 Indre motivasjon 77
9.8 Jobbkvalitetsdimensjonene 77

10 Helse og arbeid **83**
10.1 Selvrapporterte helseplager 85
10.2 Helseeffekter – en samlet vurdering 95

Litteraturliste **96**

Forord

Norsk arbeidsliv står foran store endringer. Demografiske skifter, digitalisering og omstilling i økonomien øker behovet for å inkludere flere i arbeid, forebygge at arbeid gjør folk syke, og legge til rette for at flere kan stå lenger i jobb. Økt arbeidsdeltakelse forutsetter at arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres på måter som fremmer helse, forebygger plager og gir mening og mestring.

Hvert femte år får vi data fra den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen, European Working Conditions Survey (EWCS), som gir mulighet til å sammenlikne arbeidsmiljø- og helsetilstanden i Norge med Europa. Undersøkelsen gjennomføres av European Foundation for the Improvement of Working Conditions (Eurofound). Den ble første gang gjennomført i 1991, og siden 2000 har Norge deltatt gjennom finansiering fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet som del av EØS-avtalen. STAMI har publisert egne rapporter for norsk arbeidsliv siden 2005; dette er den sjette i rekken.

Internasjonale sammenlikninger, som denne, er viktige for å belyse likheter og forskjeller i arbeidsmiljø- og helsetilstanden mellom ulike land. Resultatene vil også kunne være et utgangspunkt for diskusjoner om årsaker og konsekvenser, og gi et kunnskapsgrunnlag for prioriteringer og innsats framover.

Norge har tradisjonelt gjort det godt i slike sammenlikninger av arbeidsmiljø og helse. Også i denne runden viser overordnet bilde at Norge har høy jobbkvalitet i europeisk sammenheng. De viktigste styrkene er høy grad av innflytelse, læring og utvikling, trygghet og gode lønnsforhold. Samtidig peker resultatene på sentrale utfordringer knyttet til arbeidsintensitet og krenkende atferd, og at fysiske og mekaniske eksponeringer fortsatt er utbredte trekk ved arbeidsmiljøet i Norge. Sysselsatte i Norge rapporterer også gjennomgående dårligere helse og høyere sykefravær enn sysselsatte i EU.

Resultatene viser videre at Norges relative fortrinn har blitt mindre på enkelte områder. Norge skårer ikke lenger bedre enn EU-gjennomsnittet på fysisk arbeidsmiljø og arbeidstidskvalitet, slik tidligere undersøkelser har vist. Dette henger sammen både med økt rapportert eksponering blant norske sysselsatte på enkelte arbeidsmiljøområder og en positiv utvikling i mange EU-land over tid. For første gang ligger Norge også under EU-gjennomsnittet på både selvrapportert helse og mentalt velvære. Sysselsatte med mye helseplager har gjennomgående dårligere jobbkvalitet, både i Norge og i EU, noe som betyr at et dårlig arbeidsmiljø for mange kommer som en tilleggsbelastning.

Vi håper rapporten gir et solid kunnskapsgrunnlag for en målrettet og effektiv innsats på arbeidsmiljø-området. Innsikten skal bidra til at myndigheter, virksomheter og partene i arbeidslivet kan organisere, planlegge og gjennomføre arbeidet på måter som inkluderer flere, reduserer arbeidsrelaterte helseplager og legger til rette for lengre yrkeskarrierer. Vi takker alle som har bidratt – respondentene, forfatterne og våre nasjonale samarbeidspartnere.

Oktober, 2026



Therese N. Hanvold
Direktør, STAMI

Sammendrag

Denne rapporten sammenlikner arbeidsforholdene til sysselsatte i Norge og EU med utgangspunkt i European Working Conditions Survey (EWCS) 2024. Analysen tar utgangspunkt i Eurofounds rammeverk for jobbkvalitet, som omfatter sju dimensjoner: fysisk arbeidsmiljø, sosialt arbeidsmiljø, arbeidstid, arbeidsintensitet, kompetanse og kontroll, framtidsutsikter og belønning. EWCS består av mange indikatorer som beskriver konkrete arbeidsmiljøfaktorer og jobbressurser, blant annet indikatorer på fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, arbeidstid, arbeidsintensitet, selvbestemmelse, læringsmuligheter og jobbtrygghet. Resultatene sammenlikner Norge med gjennomsnittet for EU og med enkeltland, viser variasjoner mellom grupper av sysselsatte og belyser utviklingen over tid ved å trekke inn resultater fra tidligere EWCS-undersøkelser.

Resultatene fra EWCS 2024 viser at sysselsatte i Norge samlet sett har høyere jobbkvalitet sammenlignet med gjennomsnittet i EU, men også at det norske arbeidslivet har noen tydelige utfordringer. Norge skiller seg positivt ut når det gjelder kompetanse og kontroll i jobben, framtidsutsikter, lønn og inntektssikkerhet. Norske sysselsatte rapporterer gjennomgående større muligheter for læring, selvbestemmelse og medvirkning, og de opplever høyere jobbsikkerhet og tryggere arbeidsforhold enn gjennomsnittet i EU.

Samtidig viser resultatene at Norge ikke skårer best på alle sider ved arbeidslivet. Norske sysselsatte rapporterer høyere arbeidsintensitet, med mer tidspress, høyere kvantitative krav og et arbeidstempo som oftere styres av andre. Nattarbeid er noe mer utbredt i Norge enn i EU, og en større andel rapporter om kort hviletid (mindre enn 11 timers hvile) mellom påfølgende skift. De rapporterer også en samlet sett litt høyere fysisk risiko enn gjennomsnittet i EU, først og fremst knyttet til rapportering av eksponering for kulde og smittefare, mens nivå av mekaniske belastninger ligger på samme nivå som gjennomsnitter for EU.

På enkelte områder, som sosialt arbeidsmiljø, viser resultatene et mer sammensatt bilde: Norske sysselsatte rapporterer høy sosial støtte og god ledelse, men også høyere forekomst av krenkende atferd og diskriminering enn gjennomsnittet i EU.

Jobbkvalitet må derfor forstås som et flerdimensjonalt fenomen der styrker og belastninger kan opptre samtidig.

Sammenlignet med tidligere EWCS-undersøkelser har Norges relative fortrinn blitt mindre på enkelte områder. Norge skårer ikke lenger bedre enn EU-gjennomsnittet på fysisk arbeidsmiljø og arbeidstidskvalitet, slik tidligere undersøkelser har vist. Dette skyldes både at norske sysselsatte rapporterer økt eksponering på enkelte arbeidsmiljøområder, og at mange EU-land har hatt en positiv utvikling over tid.

Det overordnede bildet er likevel at Norge fortsatt har et arbeidsliv med høy jobbkvalitet i europeisk sammenheng. De viktigste styrkene er høy grad av innflytelse, læring, trygghet og gode lønnsforhold. Samtidig peker resultatene på sentrale utfordringer knyttet til arbeidsintensitet og krenkende atferd, og at fysiske og mekaniske arbeidsmiljøeksponeringer fortsatt er sentrale trekk ved arbeidsmiljøet i Norge.

Til tross for høy jobbkvalitet på mange områder rapporterer norske sysselsatte gjennomgående dårligere helse enn sysselsatte i EU. Norge ligger blant landene med dårligst selvrapportert helse, høyest forekomst av langvarige helseplager, mest muskel- og skjelettplager og lavest grad av mentalt velvære. EWCS 2024 er første gang Norge ligger under EU-gjennomsnittet på både selvrapportert helse og mentalt velvære.

Norge skiller seg også ut med høyt sykefravær. Norske sysselsatte rapporterer mer enn dobbelt så mange sykefraværsdager som gjennomsnittet i EU, og Norge ligger høyest blant alle landene som inngår i sammenligningen. Også sykenærvær – det å arbeide selv om man er syk – er høyere i Norge enn i EU. Forskjellene gjelder særlig kvinner, som har høyere sykefravær enn menn både i Norge og EU, men kjønnsforskjellen er større i Norge.

Samtidig gir resultatene ikke et entydig bilde av dårligere arbeidshelse i Norge. Norske sysselsatte opplever ikke oftere enn EU-gjennomsnittet at jobben setter helse eller sikkerhet i fare, og de rapporterer oftere at jobben faktisk påvirker helsen positivt. Norge skiller seg ut ved at en større andel sysselsatte mener at arbeid har betydning for helsen deres, både positivt og negativt. Dette kan tyde på en sterkere bevissthet om sammenhengen mellom arbeid og helse i norsk arbeidsliv.

Det er sammenheng mellom kvaliteten på arbeidsmiljøet og sysselsattes helse. Sysselsatte med mye helseplager har gjennomgående dårligere jobbkvalitet, både i Norge og i EU. Det betyr at for mange sysselsatte med mye helseplager vil et dårlig arbeidsmiljø komme som en tilleggsbelastning.

Summary

This report compares the working conditions of employed persons in Norway and the EU based on the European Working Conditions Survey (EWCS) 2024. The analysis is grounded in Eurofound's job quality framework, which comprises seven dimensions: physical work environment, social work environment, working time, work intensity, skills and discretion, prospects, and earnings. The EWCS consists of numerous indicators describing specific work environment factors and job resources, including indicators of physical and psychosocial work environment, working time, work intensity, autonomy, learning opportunities, and job security. The results compare Norway with the EU average and with individual countries, show variations between groups of employed persons, and shed light on developments over time by incorporating findings from previous EWCS surveys.

Findings from EWCS 2024 show that, overall, employed persons in Norway enjoy higher job quality compared to the EU average, but they also reveal some clear challenges in Norwegian working life. Norway stands out positively in terms of skills and discretion at work, prospects, wages, and income security. Norwegian workers consistently report greater opportunities for learning, autonomy, and participation, and they experience higher job security and safer working conditions than the EU average.

At the same time, the results show that Norway does not score best on all aspects of working life. Norwegian workers report higher work intensity, with more time pressure, higher quantitative demands, and a work pace more often controlled by others. Night work is somewhat more prevalent in Norway than in the EU, and a larger share report short rest periods (less than 11 hours) between consecutive shifts. They also report a slightly higher overall level of physical risk than the EU average, primarily due to reported exposure to cold and infection risk, while levels of biomechanical strains are on par with the EU average.

In some areas, such as the social work environment, the results paint a more mixed picture: Norwegian workers report high social support and good management, but also a higher incidence of abusive behavior and discrimination than the EU average.

Job quality must therefore be understood as a multidimensional phenomenon in which strengths and burdens can occur simultaneously.

Compared with earlier EWCS surveys, Norway's relative advantages have diminished in certain areas. Norway no longer scores better than the EU average on the physical work environment and the quality of working time, as previous surveys indicated. This is due both to increased reported exposure in certain work environment areas among Norwegian workers and to many EU countries having shown positive developments over time.

The overall picture, however, is that Norway still has working life with high job quality in a European context. The most important strengths are a high degree of influence, learning, security, and favorable wage conditions. At the same time, the results point to key challenges related to work intensity and abusive behavior, and to the fact that physical and biomechanical work environment exposures remain central features of the work environment in Norway.

Despite high job quality in many areas, Norwegian workers consistently report poorer health than workers in the EU. Norway ranks among the countries with the poorest self-rated health, the highest prevalence of long-standing health problems, the most musculoskeletal complaints, and the lowest level of mental well-being. EWCS 2024 is the first time Norway falls below the EU average on both self-rated health and mental well-being.

Norway also stands out with high sickness absence. Norwegian workers report more than twice as many days of sickness absence as the EU average, and Norway ranks highest among all countries included in the comparison. Presenteeism—working while ill—is also higher in Norway than in the EU. The differences are particularly pronounced among women, who have higher sickness absence than men in both Norway and the EU, with a larger gender gap in Norway.

At the same time, the results do not present an unequivocal picture of poorer occupational health in Norway. Norwegian workers are no more likely than the EU average to feel that their job endangers their health or safety, and they more often report that work actually has a positive effect on their health. Norway stands out in that a larger share of employed persons believe that work affects their health, both positively and negatively. This may indicate greater awareness of the relationship between work and health in Norwegian working life.

There is a relationship between the quality of the work environment and workers' health. Workers with many health complaints generally have poorer job quality, both in Norway and in the EU. This means that for many workers with substantial health problems, a poor work environment adds an additional burden.

1 Om rapporten

Formålet med denne rapporten er å analysere og sammenlikne arbeidsmiljøet i Norge med arbeidsmiljøet i EU. Hovedvekten ligger på arbeidsmiljø og jobbkvalitet slik dette kommer til uttrykk gjennom sysselsattes egne erfaringer og vurderinger. Samtidig settes disse analysene inn i en bredere kontekst av arbeidsmarkedsforhold, institusjonelle rammer og levekår.

Den viktigste datakilden i rapporten er *European Working Conditions Survey* (EWCS), som gir detaljerte og sammenliknbare data om arbeidsmiljø og jobbkvalitet i Norge og i Europa. EWCS brukes særlig i analysene av fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold, arbeidstid, selvbestemmelse, ledelse og arbeidshelse. For å gi nødvendig kontekst og supplere områder som dekkes mindre godt i EWCS, benyttes også statistikk fra Eurostat og andre kilder.

Rapporten er strukturert slik at de to første kapitlene fungerer som bakgrunn og rammeverk for hovedanalysene av arbeidsmiljø:

Kapittel 1 redegjør for begrunnelsen for å sammenlikne arbeidsmiljøet i Norge og EU, diskuterer hvilke land det er mest relevant å sammenlikne Norge med, og gjennomgår sentrale metodiske utfordringer knyttet til internasjonale sammenlikninger. Kapittelet presenterer også datagrunnlaget som benyttes i rapporten.

Kapittel 2 gir en bred oversikt over kjennetegn ved sysselsatte og arbeidsforhold i Norge og EU, basert på statistikk fra Eurostat. Kapittelet har som formål å gi kontekst til de mer detaljerte analysene av arbeidsmiljø som følger senere i rapporten.

Hoveddelen av rapporten er viet til analyser av arbeidsmiljø og jobbkvalitet basert på EWCS:

Kapittel 3 analyserer jobbkvalitet og arbeidsmiljø langs flere dimensjoner, blant annet fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, arbeidstidskvalitet, arbeidsintensitet, selvbestemmelse og framtidsutsikter. Kapittelet gir en samlet vurdering av hvordan Norge plasserer seg relativt til EU og utvalgte EU-land.

Kapittel 4 setter søkelys på arbeidshelse, herunder helsetilstand blant sysselsatte, risiko for arbeidsrelaterte helseplager, stress samt HMS-arbeidet i virksomhetene.

Til sammen gir rapporten et helhetlig bilde av arbeidsmiljøet i Norge i et europeisk perspektiv. Ved å kombinere statistikk om arbeidsmarked og arbeidsforhold med detaljerte analyser av sysselsattes egne erfaringer søker rapporten å belyse både nivåforskjeller og underliggende mekanismer som kan bidra til å forklare likheter og forskjeller i arbeidsmiljø mellom Norge og EU.

Hvorfor sammenlikne arbeidsmiljøet i Norge og EU?
Det er både relevant og krevende å sammenlikne Norge og EU. På den ene siden er Norge tett integrert i det europeiske arbeidsmarkedet gjennom EØS-avtalen og påvirkes direkte og indirekte av EUs regelverk og politiske prioriteringer på arbeidslivsområdet. På den andre siden skiller Norge seg fra mange EU-land når det gjelder næringsstruktur, velferdsordninger og arbeidsmarkedets organisering. Selv om sammenlikninger på tvers av land kan gi nyttig innsikt, reiser de også noen metodiske og analytiske spørsmål. I dette kapittelet redegjør vi derfor for begrunnelsen for å sammenlikne Norge og EU, diskuterer hvilke land det er mest relevant å sammenlikne Norge med, og gjennomgår sentrale metodiske utfordringer ved internasjonale sammenlikninger av arbeidsmiljø.

EU som standard
En grunn til å sammenlikne arbeidsmiljøet i Norge og i EU er at EU setter standarder for arbeidsmiljø og arbeidsforhold i Europa. EU har i den senere tid tatt mange nye initiativer for å heve standarden for arbeidstakerrettigheter, både lovgivningsmessige og andre initiativer, innenfor rammen av EUs sosiale søyle (European Pillar of Social Rights, EPSR). Et

eksempel som er relevant for Norge, er direktivet om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår (arbeidsvilkårsdirektivet). Dette direktivet ble del av EØS-avtalen i 2024 og førte blant annet til endringer i arbeidsmiljøloven.[1] Et annet eksempel er opprettelsen av EUs arbeidsmarkedsmyndighet (European Labour Aurhority, ELA), som ble innlemmet i EØS-avtalen i 2023. ELA skal styrke det europeiske samarbeidet knyttet til grensekryssende arbeidskraft og vil blant annet understøtte regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet.

Ønsket om å skape flere og bedre jobber («more and better jobs») er høyt oppe på den politiske agendaen i EU.[2] Det strategiske målet for den såkalte Lisboa-strategien, som ble vedtatt våren 2000, var at EU (innen 2010) skulle bli «den mest konkurransedyktige og dynamiske kunnskapsbaserte økonomien i verden, en økonomi som kan skape en bærekraftig økonomisk vekst med flere og bedre arbeidsplasser og større sosial utjevning, med respekt for miljøet»[3]. Vektleggingen av den kvalitative dimensjonen ved jobber har imidlertid økt de senere årene. Spesielt kommer dette til uttrykk i det såkalte veikartet til forbedret jobbkvalitet i Europa, som er en del av forarbeidene til en ny EU-lov (Job Quality Act) som er planlagt innført i løpet av 2026. Veikartet anser jobbkvalitet som nøkkelen til EUs konkurranseevne, en bærekraftig utvikling og en sterk sosial modell i EU.[4] Veikartet bygger på en bred forståelse av jobbkvalitet, der både tradisjonelle arbeidstakerinteresser som arbeidstid og lønn, helse, miljø og sikkerhet, fagorganisering og opplæring, og dimensjoner som har å gjøre med ansattes selvbestemmelse og kontroll, motivasjon og mening i jobben og opplevd balanse mellom arbeid og fritid, inngår.

EUs sosiale søyle er et godt eksempel på hvordan EU jobber med sosiale spørsmål. EPSR er et politisk program (en EU-deklarasjon) med fokus på utdanning, likestilling, arbeidsvilkår, sosial sikkerhet og inkludering. Deklarasjonen utgjør ikke en europeisk lov, men er en ikke-bindende politisk erklæring om et sett med prinsipper og rettigheter som medlemsstatene og EUs institusjoner stiller seg bak. Det er i hovedsak medlemslandene selv som bestemmer i hvilken grad den sosiale søylen skal gjennomføres i de respektive landene, men flere av prinsippene fra EPSR er allerede lovfestet i form av EU-forordninger og -direktiver. Slik lovgiving påvirker også Norge, gjennom EØS-avtalen.

Selv om EUs sosiale søyle ikke innebærer noen formell forpliktelse for medlemslandene, har EU-kommisjonen vedtatt en ambisiøs handlingsplan relatert til EPSR. Handlingsplanen inneholder et sett med konkrete mål som skal realiseres innen 2030, og en beskrivelse av konkrete tiltak EU vil benytte seg av for å nå målene.[5] Målene er at EU innen 2030 skal ha oppnådd minst 78 % sysselsetting, at kjønnsforskjellen i sysselsetting skal halveres (relativt til 2019), at bruken av formelt barnepass skal økes, at andelen unge utenfor utdanning og arbeid skal reduseres til 9 %, at minst 60 % voksne skal delta i læringsaktiviteter, at minst 80 % av den voksne befolkningen skal ha minimum grunnleggende digitale ferdigheter, at frafallet i videregående skole skal reduseres, og at antallet personer som lever under risiko for fattigdom eller sosialt utenforskap, skal reduseres med 15 millioner (hvorav minst 5 millioner barn).

Ambisjonsnivået, konkretiseringen av målene og ressursbruken levner liten tvil om at EU mener alvor med satsingen på sosiale reformer. Basert på indikatorene som EU bruker for å vurdere utviklingen mot måloppnåelse under EPSR, ser utviklingen stort sett ut til å gå i riktig retning. Det virker å være en klar utvikling i retning av økt sysselsetting, økt kompetanse og redusert utenforskap innad i EU, selv om ingen av målene under EPSR er oppfylt ennå (tabell 1.1)[6].

1 Se https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2018/feb/direktivforslag-om-tydelige-og-forutsigbare-arbeidsvilkar/id2594358/

2 Se for eksempel https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan/more-and-better-jobs_en og https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-supporting-people-strengthening-our-societies-and-our-social-model/file-quality-jobs-roadmap.

3 Se https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/lisboa-strategien/id106068/.

4 Se https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/commission-sets-out-roadmap-future-proof-quality-jobs-competitive-eu-2025-12-04_en.

5 Se https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/

6 Hvilke indikatorer EU har valgt for å følge utviklingen mot måloppnåelse, er verken tilfeldig eller uten betydning. Et eksempel er indikatoren på deltakelse i livslang læring (hvor målet er 60 % deltakelse innen 2030), som er basert på data fra Adult Education Survey (AES). Deltakelse i livslang læring er imidlertid også målt i arbeidskraftundersøkelsene (LFS), og LFS har (siden 2022) målt deltakelse i livslang læring på samme måte som i AES. LFS gir imidlertid et betydelig lavere estimat for deltakelse i livslang læring enn AES, mens utviklingen over tid (og deltakelse i læring i undergrupper i befolkningen) stort sett viser det samme i de to undersøkelsene (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics#:~:text=The%20importance%20of%20adult%20learning%20is%20reflected%20in,training%20every%20year%20%28European%20pillar%20of%20social%20rights%29.). For EU viser både tall fra AES og tall fra LFS at deltakelsen i livslang læring har økt de senere årene (og tall fra AES tyder på at 60 % deltakelse innen 2030 er innenfor rekkevidde). Dette gjelder imidlertid ikke for Norge, som også deltar i begge disse undersøkelsene, hvor data fra AES tyder på at deltakelsen i livslang læring enten har vært stabil eller gått litt ned over tid (tabell 1), mens data fra LFS viser at deltakelsen har økt (Eurostat tabell sdg_04_60).

Tabell 1.1: Indikatorer for EU 2030 måloppnåelse under European Pillar of Social Rights

	Nivå		Endring	
Indikator	**Norge**	**EU**	**Norge**	**EU**
Sysselsetting	80,0	75,8	-0,2	3,1
Kjønnsforskjell i sysselsetting	5,1	10,0	1,3	-1,3
Barn under 3 år utenfor barnehage	42,4	60,7	7,4	-4,3
Unge utenfor utdanning og arbeid (NEET)	6,8	11,1	-0,7	-1,7
Deltakelse i livslang læring	59,9	46,6	-0,1	2,9
Grunnleggende digitale ferdigheter	81,1	55,6	2,4	1,6
Frafall i videregående utdanning	13,0	9,4	3,1	-0,7
Risiko for fattigdom eller utenforskap	863	93 250	30	-2 181

Note: Alle tall er hentet fra Eurostat (https://ec.europa.eu/eurostat). Sysselsetting er andel sysselsatte i befolkningen 20-64 år (nivå i 2024 og endring 2019-2024, se tabell sdg_08_30). Kjønnsforskjell i sysselsetting er differansen mellom sysselsetting blant kvinner og sysselsetting blant menn (nivå i 2024 og endring 2019-2024, se tabell tesem060). Barn under 3 år utenfor barnehage er andel barn under 3 år som ikke benytter barnehage eller annen formell barnepass (nivå i 2024 og endring 2019-2024, se tabell tps00185). Unge utenfor utdanning eller arbeid (NEET) er andel i aldersgruppen 15-29 år som verken er i utdanning eller arbeid (nivå i 2024 og endring 2019-2024, se tabell sdg_08_20). Deltakelse i livslang læring er andel i aldersgruppen 25-64 år som årlig deltar i formell eller uformell opplæring eller utdanning (nivå i 2022 og endring 2016-2022, se tabell trng_aes_100). Grunnleggende digitale ferdigheter er andel av befolkningen 16-74 år som vurderes til å ha minst grunnleggende internettferdigheter basert på en sammensatt indeks (nivå i 2023 og endring 2021-2023, se tabell sdg_04_70). Frafall i videregående skole er andel av befolkningen 18-24 år uten fullført videregående utdanning (høyeste fullførte utdanning på ISCED-nivå 0-2) som ikke deltar i utdannings- eller opplæringsaktiviteter (nivå i 2024 og endring 2019-2024, se tabell sdg_04_10). Risiko for fattigdom eller utenforskap er basert på en sammensatt indeks (At Risk Of Poverty or social Exclusion, AROPE) og måles i antall personer (i hele tusen) som er vurdert til å ha høy risiko for fattigdom eller utenforskap (nivå i 2024 og endring 2019-2024, se tabell ilc_pecs01).

Men hva med Norge? Målene som EU har satt seg fore å realisere innen 2030, er i mange tilfeller allerede nådd i Norge. Sysselsettingen i Norge er høyere enn EUs mål om 78 % innen 2030 (sysselsettingen i Norge var 80 % i 2024), og kjønnsforskjellen i sysselsetting (5,1 prosentpoeng i 2024) er mindre enn EUs mål (en halvering av nivået fra 2019, som var 11,3 prosentpoeng). Andelen barn utenfor barnehage er også betydelig lavere i Norge enn i EU (42,4 % av barn under 3 år er utenfor formelt barnepass i Norge, mot 60,7 % i EU), og andelen unge utenfor utdanning og arbeid er i Norge langt under EUs måltall for 2030 (6,8 %, mens EUs måltall er 9 %). Deltakelsen i livslang læring og andelen med grunnleggende digitale ferdigheter i Norge (henholdsvis 59,9 % og 81,1 % i 2022) er omtrent på nivå med EUs måltall (henholdsvis 60 % og 80 %).

Nesten alle indikatorene som EU bruker til å vurdere måloppnåelse under EPSR, viser imidlertid en negativ eller svak utvikling i Norge. Mens sysselsettingen i EU har økt i perioden 2019–2024 (med 3,1 prosentpoeng), endret sysselsettingen seg lite i Norge (en endring på –0,2 prosentpoeng) i samme periode. I samme periode økte også kjønnsforskjellen i sysselsetting i Norge (med 1,3 prosentpoeng), og det samme gjorde andelen barn under 3 år som ikke var i barnehage (med 7,4 prosentpoeng). Andelen unge utenfor utdanning og arbeid har ikke gått ned like mye i Norge (–0,7 prosentpoeng) som i EU (–1,7 prosentpoeng) i perioden 2019–2024. Tallene viser dessuten at deltakelsen i livslang læring har økt mer i EU enn i Norge (henholdsvis 2,9 og –0,1 prosentpoeng i perioden 2016–2022)[7], og at frafall i videregående utdanning har økt mer i Norge (en økning på 3,1 prosentpoeng fra 2016 til 2022) enn i EU (en nedgang på 0,7 prosentpoeng). Vi ser også at mens EU i perioden 2019–2024 har klart å redusere antall personer som lever under risiko for fattigdom eller utenforskap, med over 2 millioner, har antallet i Norge økt med rundt 30 000.

Sammenlikninger med EU gir dermed ikke bare et bilde av Norges relative nivå, men også av utviklingstrekk. De kan bidra til å identifisere områder der Norge skiller seg positivt ut, og områder der utviklingen i EU går raskere eller i en annen retning enn i Norge. Dette gjør EU til et relevant og meningsfullt sammenlikningsgrunnlag, selv om Norge på mange områder har gunstige utgangsposisjoner.

Land vi best kan sammenlikne oss med

En annen grunn til å sammenlikne arbeidsmiljøet i Norge og i EU er at vi blant medlemslandene i EU finner mange land som er ganske like Norge. Innenfor komparativ samfunnsforskning er det en vanlig metode å sammenlikne land som er mest mulig like hverandre for å forklare forskjeller i fenomenet man er interessert i. Grunnen er at det på denne måten blir færre egenskaper ved land (for eksempel egenskaper ved det politiske systemet, generelle trekk ved arbeidsmarkedet eller demografisk sammensetning) som er aktuelle kandidater til å forklare forskjeller i fenomenet man er interessert i.

7 Målt med AKU/LFS har imidlertid deltakelsen i livslang læring (målt som deltakelse siste fire uker) økt mer i Norge (en økning på 3,0 prosentpoeng i perioden 2019–2024, mot 2,7 prosentpoeng i EU). Målt som deltakelse i løpet av det siste året viser tall fra AKU/LFS at deltakelsen økte med 3,9 prosentpoeng i Norge og 3,4 prosentpoeng i EU i perioden 2022–2024.

I global sammenheng er samtlige EU-land (og Norge) kjennetegnet av høy levealder, høyt utdanningsnivå og høy levestandard. Norge er rangert som nummer to i verden (sammen med Sveits, Island er nummer én) på FNs indeks for menneskelig utvikling (Human Development Index, HDI), og samtlige EU-land er klassifisert som land med «veldig høyt» HDI-nivå (alle har en indeksskår på 0,8 eller høyere).

Det er likevel ganske store forskjeller innad i EU. For eksempel har Bulgaria og Romania, som begge er rangert som nummer 55 i verden på HDI, lavere forventet levealder, lavere utdanningsnivå og lavere gjennomsnittlig levestandard enn Danmark, Sverige og Tyskland, som er rangert på 4. og 5. plass (UNDP, 2025).

Hvis vi vil forsøke å forklare forskjeller i arbeidsmiljø mellom Norge og enkeltland i EU, kan det derfor være en god strategi å sammenlikne Norge med land som er ganske like Norge med hensyn til forhold som vi tror har betydning for arbeidsmiljøforholdene vi ønsker å forklare. For eksempel er flere av medlemslandene ganske like Norge når det gjelder flere forhold som har betydning for sykefravær. I en fersk oversikt over nivå og endring i sykefraværet i europeiske land skriver Statistisk sentralbyrå at Tyskland, Sverige, Nederland og Sveits er de landene vi best kan sammenlikne oss med hvis vi ser på indikatorer som andel sysselsatte, andel kvinner i jobb, aldersfordeling av sysselsatte og ikke minst likhet i sykelønnsordninger (Køber & Lien, 2025).

Sammenlikningen som SSB gjorde, viser at alle medlemslandene i EU har lavere sykefravær enn Norge, og at kun to medlemsland (Spania og Slovenia) har hatt en sterkere økning i sykefraværet (henholdsvis 1,7 og 1,3 prosentpoeng) enn Norge (1,0 prosentpoeng) i perioden 2019–2024. Sykefraværnivået i land som likner mest på Norge med hensyn til sysselsetting og sykelønnsordning (Tyskland, Sverige og Nederland), er også både betydelig lavere (2,1–3,2 %) og har vært mer stabilt (endring på 0,1–0,2 prosentpoeng) i perioden.

Man skal være forsiktig med å konkludere på grunnlag av én enkelt sammenlikning av sykefraværstall i Norge og EUs medlemsland, men siden sykefraværet i Norge også er høyere enn i land som likner på Norge med hensyn til sysselsetting og sykelønnsordning, er det ikke sikkert at slike forhold alene kan gi en fullgod forklaring på hvorfor sykefraværet i Norge er så høyt. Køber og Lien (2025) nevner flere mulige forklaringer, som høyere bevissthet rundt helse, høyt arbeidspress, en gunstig sykefraværsordning, sterkere stillingsvern og mer fullstendig statistikk om sykefravær.

Et mer generelt problem med en slik tilnærming er at det ofte ikke er helt klart hvilke forhold som forklarer fenomenet man er interessert i, og følgelig heller ikke hvilke land vi best kan sammenlikne oss med. Mange forhold vi er interessert i her, vil variere ganske mye på tvers av medlemslandene i EU. Akkurat hvor stor denne variasjonen innad i EU er, og hvordan medlemslandene rangeres i forhold til hverandre, vil være avhengig av hvilket fenomen vi ser på. Det betyr at vi ikke uten videre kan anta at land som likner hverandre med hensyn til ett fenomen, vil likne hverandre også med hensyn til et annet fenomen. For eksempel likner de skandinaviske landene ganske mye på hverandre med hensyn til overordnede prinsipper for hvordan velferdsstaten er organisert (Esping-Andersen, 1990)[8], men det betyr ikke at det ikke er forskjeller med hensyn til detaljerte systemkjennetegn som sykelønnsordning eller pensjonssystem.

1.1 Hvordan sammenlikne arbeidsmiljøet i Norge og EU?

I denne rapporten ønsker vi å sammenlikne tall om arbeidsmiljø fra Norge både med gjennomsnittstall for EU og med tall fra enkeltland i EU. Gjennomsnittstall for EU vil først og fremst fungere som en referanse eller standard som tall fra Norge kan vurderes mot. Man skal imidlertid være klar over at det sjelden vil gi mening å forstå gjennomsnittstall for EU som uttrykk for medlemslandenes samlede vilje eller noe som er representativt for alle medlemslandene.

Rundt to tredeler av alle sysselsatte i EU er sysselsatt i Tyskland, Frankrike, Italia, Spania eller Polen. Den siste tredelen er fordelt på de resterende 22 medlemslandene. Det betyr at de fleste gjennomsnittstall for EU som vi bruker til å vurdere Norge opp mot i denne rapporten, vil være preget av at de største landene bidrar mest til gjennomsnittet. For eksempel er den gjennomsnittlige sysselsettingsraten i Tyskland, Frankrike, Italia, Spania og Polen sett under ett ganske nær gjennomsnittet for EU (75 %). Den gjennomsnittlige sysselsettingsraten i de resterende 22 medlemslandene sett under ett er på 77,3 % (som også er tallet vi ville fått hvis alle medlemslandene hadde bidratt like mye til gjennomsnittet). Det betyr at de fem største landene bidrar til å trekke gjennomsnittet ganske mye ned i dette tilfellet.

Forskjeller i sysselsetting

Like viktig for å forstå forskjeller i arbeidsmiljø mellom Norge og EU er det at vi forstår hvordan Norge skiller seg fra EU når det gjelder forhold som har betydning for sysselsattes arbeidsmiljø

8 I Esping-Andersens «Three worlds of welfare capitalism» (1990) er de skandinaviske landene brukt som typeeksempel for «sosialdemokratiske regimer» som er preget av universalisme og «dekommodifisering» av velferdstjenester (en svakere kobling mellom arbeidsmarkedet og velferdstjenester).

og arbeidshelse. Den viktigste kilden til sammenliknbare data for EU og Norge om slike forhold er EUs statistikkenhet Eurostat. Norge leverer data til Eurostat på de fleste statistikkområder og har gjennom EØS-avtalen plikter og rettigheter med hensyn til levering av data og utarbeiding av statistikk.

Hovedkilden vår for informasjon om arbeidsmiljøforhold i Norge og i EU i denne rapporten er European Working Conditions Survey (EWCS). Statistikk fra Eurostat gir informasjon om forhold som har betydning for sysselsattes arbeidsmiljø og arbeidshelse, men som dekkes dårlig av EWCS. Siden EWCS er en undersøkelse blant sysselsatte, gir den ikke informasjon om forskjeller mellom sysselsatte og ikke-sysselsatte. EWCS er først og fremst en undersøkelse om sysselsattes vurderinger av arbeidsmiljøet sitt, og er ikke den mest pålitelige kilden til informasjon om forhold som sysselsetting og arbeidsledighet, inntekt, lønn, arbeidstid eller kjennetegn ved arbeidskontrakten.

European Working Conditions Survey

EWCS er en spørreundersøkelse som gjennomføres av European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Eurofound er et EU-byrå[9] som produserer kunnskap og gir råd relatert til EUs sosial- og arbeidslivspolitikk[10]. Eurofound er en viktig premissleverandør for EUs arbeid med å forbedre arbeidsforhold og arbeidsmiljøet til sysselsatte i Europa.

EWCS er en av de største arbeidsmiljøundersøkelsene i verden og har vært utført omtrent hvert femte år siden 1991. Norge har deltatt i undersøkelsen siden 2000, og vi har kvalitetssikrede data fra 2005, 2010, 2015, 2021 og 2024. Undersøkelsen måler arbeidsmiljø og -betingelser for både ansatte og selvstendige næringsdrivende i Europa, og inneholder spørsmål om fysiske, organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøforhold, i tillegg til spørsmål om økonomi og helse. Tidsserier er tilgjengelige for mange indikatorer og land. Med unntak av undersøkelsen fra 2021 (EWCtS, 2021), som ble gjennomført som en telefonundersøkelse under pandemien (se den norske EWCtS-rapporten som ble utgitt i 2023), har datainnsamlingen i alle rundene foregått ved at respondenten er intervjuet av en personlig intervjuer hjemme hos seg selv. Resultatene fra EWCS brukes til forskning og til å utvikle politikk og praksis som kan bedre arbeidsforholdene og arbeidstakernes helse og sikkerhet.

Den siste undersøkelsen (EWCS 2024) er den åttende i rekken og inneholder data fra 35 land (de 27 medlemslandene og Norge, Sveits, Albania, Bosnia og Herzegovina, Nord-Makedonia og Serbia), basert på til sammen 36 644 intervjuer på 49 ulike språk. Den gjennomsnittlige utvalgsstørrelsen i landene som deltar i undersøkelsen, er rundt tusen respondenter (N = 974 i Norge), men noen har intervjuet færre eller flere (N = 512 i Luxembourg og N = 2053 i Belgia). Eurofound har vært opptatt av å produsere data som er sammenliknbare både på tvers av land og bakover i tid, spesielt med hensyn til mål på jobbkvalitet, og av å sikre at kjønnsperspektiver er ivaretatt i spørreskjemaet. Det er også lagt til en del nye spørsmål for å dekke sentrale politikk- og forskningsområder som effekter av covid-19, digitalisering og dekarbonisering.

Representativitet

Siden EWCS er en utvalgsundersøkelse, er det en fare for at resultatene ikke er representative for populasjonen man forsøker å si noe om, altså sysselsatte i EU og i Norge. Det er beregnet vekter for å redusere skjevheter i sammensetningen av sysselsatte i alle enkeltland som deltar i undersøkelsen. Vektene skal sikre at utvalget ikke avviker stort fra populasjonen av sysselsatte med hensyn til alder, kjønn, bosted, næring og yrke. Referansepopulasjonen for beregning av vektene er den europeiske arbeidskraftundersøkelsen EU-LFS (AKU i Norge). I denne rapporten er alle resultater fra EWCS basert på vektede data.

I de norske dataene justerer vektene for at kvinner, unge og lavt utdannede er underrepresenterte i utvalget, mens sysselsatte med lederyrker og akademiske yrker og sysselsatte innenfor utdanning er overrepresenterte.

At utvalget er representativt for populasjonen av sysselsatte med hensyn til forhold som alder, kjønn, bosted, næring og yrke, er ikke det samme som at undersøkelsen er representativ for arbeidsmiljøforholdene vi er interessert i. Utvalgsfeil (at de som har svart på undersøkelsen ikke er representative for befolkningen av sysselsatte) kan forekomme også i tall som er basert på vektede data.

Enkle og sammenslåtte mål

EWCS inneholder både enkle og sammensatte mål på arbeidsmiljø. Enkle mål er basert på ett enkelt spørsmål i undersøkelsen (for eksempel i hvilken grad man opplever å

9 EU-byråer (eng.: EU agencies) er institusjoner som regulerer og håndterer definerte samfunnsområder i skjæringspunktet mellom EU og medlemslandene. Det fins i dag litt over 30 EU-byråer, som alle er organisert på EU-nivå, bemannet med en fast stab og hovedsakelig finansiert over EU-budsjettet. De er imidlertid etablert utenfor de sentrale EU-institusjonene, holder til på ulike steder i Europa og har begrensede mandater og begrenset formell makt. EU-byråene opererer i praksis i gråsonen mellom politikk og administrasjon, og deres rolle og vekst er et kompromiss mellom økt behov for reguleringskapasitet på EU-nivå og medlemsstaters motvillighet mot å overføre mer makt til EU-kommisjonen (Trondal, Jarle: ***EU-byrå*** i ***Store norske leksikon*** på snl.no. Hentet 3. november 2025 fra https://snl.no/EU-byr%C3%A5).

10 I tillegg til EWCS, som ble etablert i 1991, gjennomfører Eurofound undersøkelsene European Company Survey (ECS) og European Quality of Life Survey (EQLS). ECS ble etablert i 2004, og gjentatt i 2009, 2013 og 2019, og er en undersøkelse om europeiske virksomheters strategier og praksis på ulike områder, som arbeidstid, fleksibilitet og partssamarbeid. EQLS ble etablert i 2003, og gjentatt i 2007, 2012 og 2016, og er en bred og komparativ levekårsundersøkelse av den voksne befolkningen i europeiske land.

stå i fare for å miste jobben). Sammensatte mål er basert på flere spørsmål i undersøkelsen som er ment å kombineres på en bestemt måte, vanligvis for å kunne beregne en skår (for eksempel nivå av jobbkvalitet).

Det er ikke uvanlig å bruke forholdsvis enkle indikatorer på arbeidsmiljøforhold, det vil si indikatorer basert på ett enkelt spørsmål i en undersøkelse, i arbeidslivsforskningen. En sikker måte å redusere målefeil på er imidlertid å konstruere samlemål basert på flere, beslektede indikatorer på samme fenomen.

Kvaliteten på et sammenslått mål avhenger av i hvilken grad enkeltindikatorene faktisk er beslektet og måler samme fenomen. Felles for de aller fleste spørsmål i EWCS er imidlertid at de, med noen få unntak, ikke er validert i streng statistisk forstand. Spørsmålene inngår heller ikke i anerkjente spørsmålsbatterier som er spesielt utviklet for å måle fenomener og arbeidsmiljøforhold vi er interessert i.

Målet på jobbkvalitet i EWCS (se nedenfor) er et eksempel på et spørsmålsbatteri der enkeltspørsmål skal kombineres på bestemte måter ut fra teoretiske vurderinger, gjort av Eurofound. Imidlertid er det ikke dokumentert at framgangsmåten leder fram til et presist og valid mål på jobbkvalitet, om dimensjonene som inngår i målet, er relevante og uttømmende, og i hvilken grad spørsmålene som brukes som indikatorer på de ulike dimensjonene, henger tett nok sammen med fenomenet jobbkvalitet (se for eksempel Warhurst m.fl., 2025 for en alternativ tilnærming). Dette står i motsetning til et annet spørsmålsbatteri som inngår i EWCS, det såkalte WHO-5 Well-Being Index, som er et etablert mål på psykisk helse. De psykometriske (måletekniske) egenskapene ved WHO-5 er godt dokumentert, og målet kan også brukes som et screeninginstrument for depresjon i befolkningsundersøkelser (Topp, Østergaard, Søndergaard, & Bech, 2015).

For flere av fenomenene vi er interessert i, har vi verken teoretisk eller forskningsmessig dekning for å samle flere indikatorer i et sammenslått mål for å redusere målefeil. Vi har likevel valgt å presentere statistikk for mange sammenslåtte mål i denne rapporten. Eurofound presenterer statistikk for sammenslåtte mål basert på spørsmål i EWCS i rapporter og på sine nettsider, og for sammenlikningens del presenterer vi statistikk for mange tilsvarende mål i denne rapporten. Vi anbefaler imidlertid å bruke sunn skepsis når man tolker resultatene. Husk at skårer på sammenslåtte mål alltid må ses i sammenheng med resultatene for enkeltindikatorene som målene er basert på.

Jobbkvalitet

Et viktig formål med EWCS er å måle *jobbkvalitet*: hva som kjennetegner en god jobb. Store deler av undersøkelsen er dedikert til spørsmål som brukes til å konstruere samlemål og beregne indeksskårer for ulike sider (dimensjoner) ved sysselsattes jobbkvalitet (fysisk og sosialt arbeidsmiljø, arbeidstid, arbeidspress, selvbestemmelse, framtidsutsikter og lønn). Jobbkvalitet er et eksempel på et sammenslått mål, hvor hver respondents skår på de ulike jobbkvalitetsdimensjonene beregnes med utgangspunkt i svarene på flere enn ett spørsmål fra EWCS.

Eurofound/EWCS måler jobbkvalitet ved å spørre sysselsatte om deres opplevelse av ulike arbeidsmiljøfaktorer som forskning har vist henger sammen med helse og trivsel (Eurofound, 2017, ss. 36-42). Både positive og negative sider ved jobben (krav og ressurser) inngår i målet, og en god jobb kjennetegnes av balanse mellom kravene jobben stiller, og de ressursene jobben gir for å håndtere kravene (belastende jobber har flere krav enn ressurser).

Vi skal gå mer detaljert gjennom resultatene fra EWCS 2024 med hensyn til jobbkvalitet i kapittel 3. Mer generelt skal vi her bare bemerke at det ikke fins konsensus blant arbeidslivsforskere og andre om hvordan jobbkvalitet skal måles (Stefana, Marciano, Rossi, Cocca, & Tomasoni, 2021).

Eurofounds rammeverk for å måle jobbkvalitet (Job Quality) er beslektet, men ikke identisk med ILOs rammeverk for å måle «anstendig arbeid» (Decent Work) og Eurostats indikatorer for «sysselsettingskvalitet» (Quality of Employment, QoE). Sistnevnte er basert på et rammeverk som er utviklet av FNs økonomikommisjon for Europa (UNECE), FNs organ for økonomisk samarbeid i Europa.

Sammen utgjør disse tre ulike tilnærminger til å måle kvaliteten på arbeid i bred forstand, men med ulikt utgangspunkt og perspektiv (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2014; Green, 2021). Forenklet kan vi si at ILOs indikatorer for anstendig arbeid særlig har fokus på de kontraktsmessige sidene ved arbeidsforholdet, som lønn, arbeidstid, sikkerhet, organisasjonsfrihet og likestilling,[11] mens Eurofounds indikatorer for jobbkvalitet har et sterkere fokus på innholdet i jobben. UNECEs rammeverk er mer generelt og omfattende, med et bredt fokus på mange ulike sider ved jobben, og overlapper til dels med begge de to andre målene. Rammeverket er laget for å kunne gjøre sammenlikninger mellom land, og indikatorene er stort sett gjennomsnittsmål (basert på forskjellige undersøkelser og registerdata fra de ulike landene) som er ment å beskrive overordnede kjennetegn ved sysselsatte og arbeidsmarkedet i de ulike landene (UNECE, 2015).

11 ILO definerer «anstendig arbeid» som produktivt arbeid som gir en rettferdig inntekt, sikkerhet for liv og helse, utviklingsmuligheter og sosial integrasjon, organisasjonsfrihet og like muligheter (Green, 2021). Anstendig arbeid og økonomisk vekst er et av FNs bærekraftsmål (bærekraftsmål 8).

2 Arbeidsmarked og sysselsetting

Norge kjennetegnes av høy sysselsetting og lav arbeidsledighet sammenliknet med gjennomsnittet for EU. Samtidig skiller det norske arbeidsmarkedet seg fra EU ved et høyere utdanningsnivå blant de sysselsatte, en større andel sysselsatte i kunnskapsintensive yrker og helse- og omsorgstjenester samt høyere sysselsetting blant kvinner, unge og eldre. Disse forskjellene i arbeidsstyrkens sammensetning og arbeidsmarkedets struktur er viktige å ta hensyn til når arbeidsmiljø og jobbkvalitet sammenliknes mellom Norge og EU. Indikatorer på sysselsettingskvalitet viser at arbeidslivet i Norge på flere områder kjennetegnes av høy lønn, stor jobbsikkerhet, fleksibilitet og gode muligheter til å kombinere arbeid og privatliv.

2.1 Forskjeller i sysselsetting

Norge kjennetegnes av høy sysselsetting og lav ledighet. Målt ved hjelp av de europeiske arbeidskraftundersøkelsene (EU-LFS) var 80 % av befolkningen 20–64 år sysselsatt i Norge i 2024, mens gjennomsnittet for EU var 75,8 %. Samtidig var 4 % av arbeidsstyrken arbeidsledig i Norge, mens gjennomsnittet for EU var 5,9 %.

Tabell 2.1: Sysselsatte personer som andel av befolkningen og som andel av alle sysselsatte, etter kjønn, alder og utdanningsnivå

	% av befolkning		% av sysselsatte	
	Norge	EU	Norge	EU
Totalt	80	75,8	100	100
Menn	82,5	80,8	52,5	53,3
Kvinner	77,4	70,8	47,5	46,7
20-29 år	76,2	65,9	20,3	16,2
30-54 år	83,8	83,4	60,2	63,3
55-64 år	73,6	65,2	19,4	20,5
Grunnutdanning	59,7	58,5	11,3	14,7
Videregående utdanning	78,7	75	37,3	45,8
Høyere utdanning	87,7	86,5	51,3	39,4

Note: Data fra Eurostat (https://doi.org/10.2908/LFSA_ERGAED). Personer 20-64 år i 2024.

I likhet med mange andre EU-land har Norge de senere årene hatt et relativt stramt arbeidsmarked (lav ledighet i kombinasjon med mange ubesatte stillinger). Mangelen på arbeidskraft var særlig stor like etter pandemien, men både i Norge og i mange EU-land er mangel på arbeidskraft en langvarig trend. Det er særlig stor mangel på IKT- og helsepersonell og på faglærte arbeidere.

Et stramt arbeidsmarked skaper press på priser og lønninger og vil kunne føre til bedre arbeidsvilkår mer generelt, siden arbeidstakerne da får en gunstigere forhandlingsposisjon. Mangel på arbeidskraft kan imidlertid også medføre økt arbeidsmiljørisiko og redusert arbeidshelse på grunn av økt arbeidspress blant de som er i jobb, og økt sysselsetting i sårbare grupper.

I samtlige EU-land, og i Norge, er sysselsettingen høyere blant menn enn blant kvinner, og lavere blant unge og eldre. Norge har likevel høyere sysselsetting blant kvinner, unge og eldre enn gjennomsnittet for EU (tabell 2.1). I Norge var 77 % av kvinnene i alderen 20–64 år sysselsatt i 2024, mens gjennomsnittet for EU var 71 %. Kvinneandelen blant de sysselsatte i samme aldersgruppe er likevel nokså lik i Norge (48 %) og i EU (47 %). Forklaringen er at det er et «kvinneunderskudd» i den norske befolkningen i denne aldersgruppen (omtrent 4 % færre kvinner enn menn). Det betyr at den kvinnelige sysselsettingsraten må være høyere i Norge for å gi like høy kvinneandel blant de sysselsatte som i EU, hvor det er omtrent like mange kvinner som menn i denne aldersgruppen i befolkningen.

Også sysselsettingen etter alder bør ses i sammenheng med aldersfordelingen i befolkningen. Sysselsettingen blant unge (20–29 år) og eldre (55–64 år) var i 2024 på henholdsvis 76 % og 74 % i Norge, noe som er betydelig høyere enn gjennomsnittet for EU (henholdsvis 66 % og 65 %). Andelen sysselsatte i aldersgruppen 20–29 år var også høyere i Norge (20 %) enn i EU (16 %), men andelen sysselsatte i aldersgruppen 55–64 år var faktisk litt lavere i Norge (19 %) enn i EU (21 %). Forklaringen er at det er relativt færre eldre i den norske befolkningen (21 % er i aldersgruppen 55–64 år) enn i EU (24 % er i aldersgruppen 55–64 år).

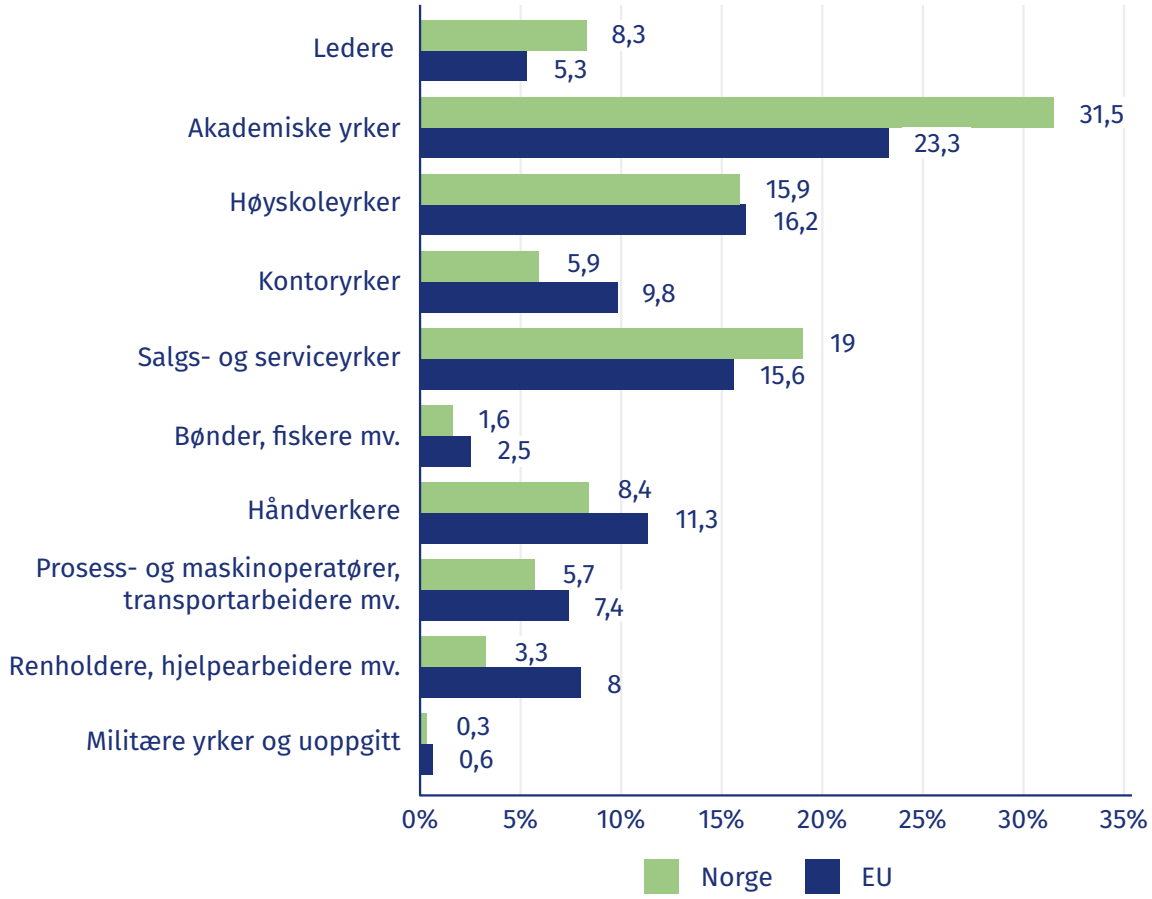
Vi ser et tilsvarende mønster for sysselsetting etter utdanningsnivå. Både i Norge og i EU er det høyest sysselsetting blant personer med høyere utdanning (rundt 87–88 % både i Norge og i EU). I EU har likevel bare fire av ti sysselsatte høyere utdanning, mens fem av ti sysselsatte i Norge har høyere utdanning. Forklaringen er at en høyere andel av befolkningen har høyere utdanning i Norge (47 %) enn i EU (35%). Også andelen sysselsatte med videregående utdanning er lavere i Norge (37 %) enn i EU (46 %), selv om sysselsetting blant de med videregående utdanning er høyere i Norge (79 %) enn i EU (75 %). Forklaringen er at andelen i befolkningen med videregående utdanning er lavere i Norge (38 %) enn i EU (46 %).

Høyere sysselsetting og høyere utdanningsnivå i befolkningen gjør at de sysselsatte i Norge er konsentrert i andre yrker enn de sysselsatte i EU (figur 2.1). For eksempel er andelen i lederyrker og andelen i akademiske yrker større i Norge (henholdsvis 8 % og 32 %) enn i EU (henholdsvis 5 % og 23 %). Dette er yrker som stiller høye krav til kompetanse og erfaring.[12]

Til sammen har 47 % av sysselsatte i Norge yrker som krever høyere utdanning (akademiske yrker eller høyskoleyrker). Blant medlemslandene er det bare Luxembourg (67 %), Sverige (53 %), Nederland (53 %) og Danmark (50 %) som har en større andel sysselsatte i yrker som krever høyere utdanning. Andelen sysselsatte i yrker uten krav til utdanning (renholdere, hjelpearbeidere mv.) er lavere i Norge enn gjennomsnittet for EU, og ingen av medlemslandene har en lavere andel sysselsatte i slike yrker enn Norge. Blant medlemslandene har Sverige lavest andel (4 %), mens andelen er størst i Spania (12 %) og Kypros (13 %). Yrkesstrukturen i Norge reflekterer at det norske arbeidslivet stiller høye krav til kompetanse, og at det er relativt få jobber tilgjengelig for personer med lavere utdanning og kompetanse.

12 I det internasjonale yrkesklassifikasjonssystemet ISCO er yrker delt inn etter kompetansekrav og likhet i arbeidsoppgaver. Den groveste inndelingen består av ti yrkesfelt: (1) ledere, (2) akademiske yrker, (3) høgskoleyrker, (4) kontoryrker, (5) salgs- og serviceyrker, (6) bønder, fiskere mv., (7) håndverkere, (8) prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv., (9) renholdere, hjelpearbeidere mv. og (10) militære yrker. Yrker innenfor yrkesfelt 2 (akademiske yrker) krever normalt minst fire års utdanning fra universitet eller høyskole. Høyskoleyrker (yrkesfelt 3) er yrker som normalt krever 1–3 års utdanning fra universitet eller høyskole. De fleste yrker innenfor yrkesfeltene 4–8 (kontoryrker, salgs- og serviceyrker, bønder, fiskere mv., håndverkere og operatører) krever kompetanse tilsvarende 10–12 års skolegang, dvs. videregående skole, og ofte også fagbrev. Ikke alle yrkesutøverne innenfor yrkesfeltene 4–8 har fagbrev, men de kan ha tilegnet seg kompetanse for å utøve yrket gjennom arbeidserfaring eller annen opplæring. For yrker innenfor yrkesfelt 9 stilles det normalt ikke krav til utdanning for å utøve yrket. Det er heller ikke krav til formell kompetanse for lederyrker, men flertallet av ledere har bakgrunn fra universitet eller høyskole.

Figur 2.1: Sysselsatte etter yrkesfelt i Norge og i EU. Prosent av alle sysselsatte 20-64 år. 2024.

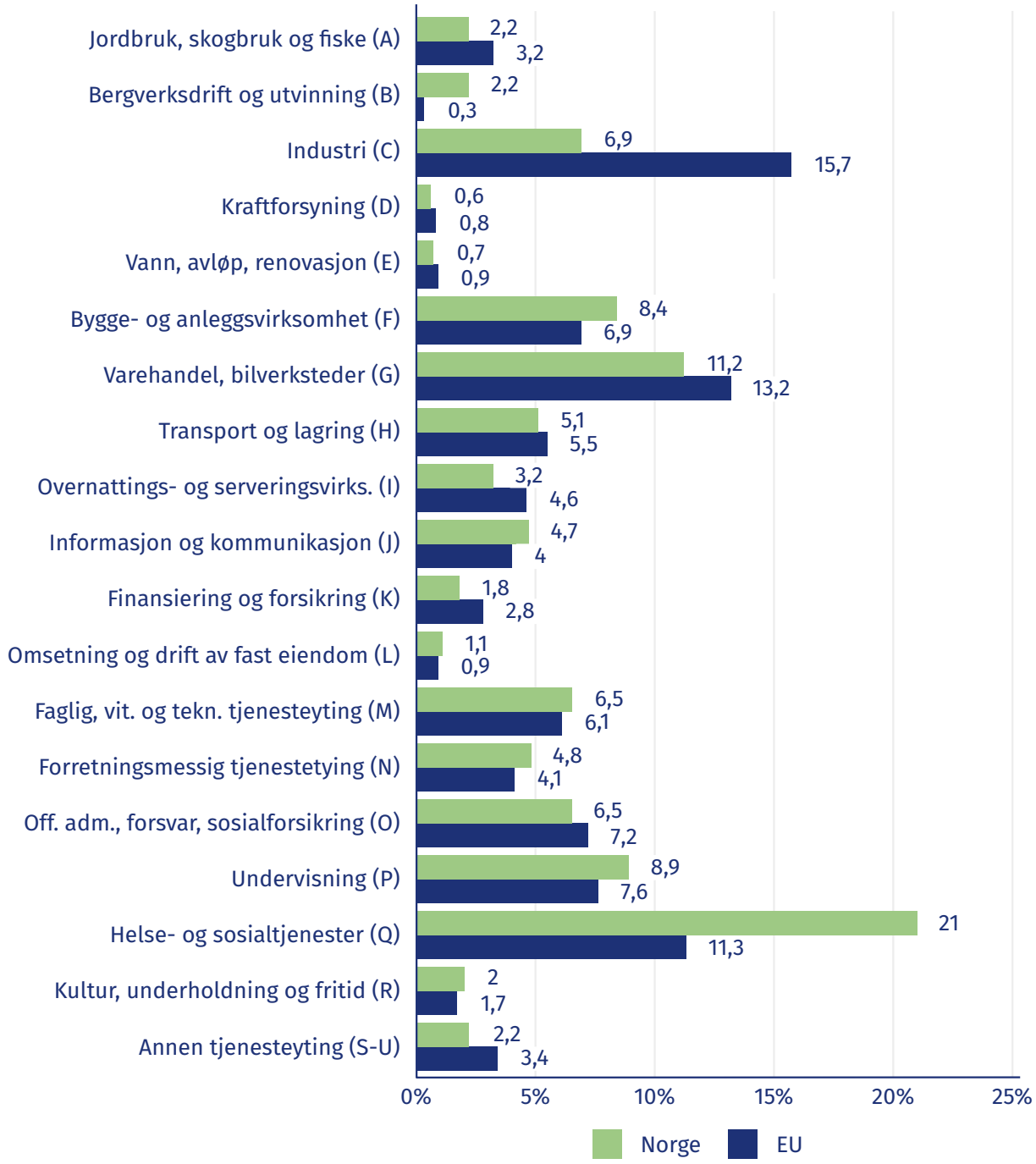


Note: Data fra Eurostat (https://doi.org/10.2908/LFSA_EGAI2D).

Sysselsatte i Norge er også konsentrert i andre næringer enn sysselsatte i EU sett under ett (figur 2.2). Den største forskjellen er at en mye større andel av de sysselsatte i EU arbeider i industrien (15,4 % mot 6,6 % i Norge), og at en mye større andel av de sysselsatte i Norge arbeider innenfor helse- og sosialtjenester (20,6 % mot 11,3 % i EU).

Det er stor variasjon innad i EU med hensyn til næringsstrukturen i medlemslandene. For eksempel har Hellas og Romania en mye høyere andel sysselsatte innenfor jordbruk, skogbruk og fiske (rundt 11 %) enn gjennomsnittet for EU (3 %). Det er en særlig høy andel av de sysselsatte i industrien i land som Slovenia, Slovakia, Tsjekkia og Ungarn (alle over 20 %), sammenliknet med gjennomsnittet for EU (16 %). Og Luxembourg har en mye høyere andel sysselsatte innenfor finansnæringene (13 % innenfor finansiering og forsikring og 12 % innenfor forretningsmessig tjenesteyting) enn gjennomsnittet for EU (henholdsvis 3 % og 4 %). I likhet med i Norge finner vi dessuten en høyere andel sysselsatte innenfor helse- og sosialtjenester i Danmark (19 %), Finland (17 %) og Nederland (18 %), sammenliknet med gjennomsnittet for EU (11 %).

Figur 2.2: Sysselsatte etter næring (NACE) i Norge og i EU. Prosent av alle sysselsatte 20-64 år. 2024.



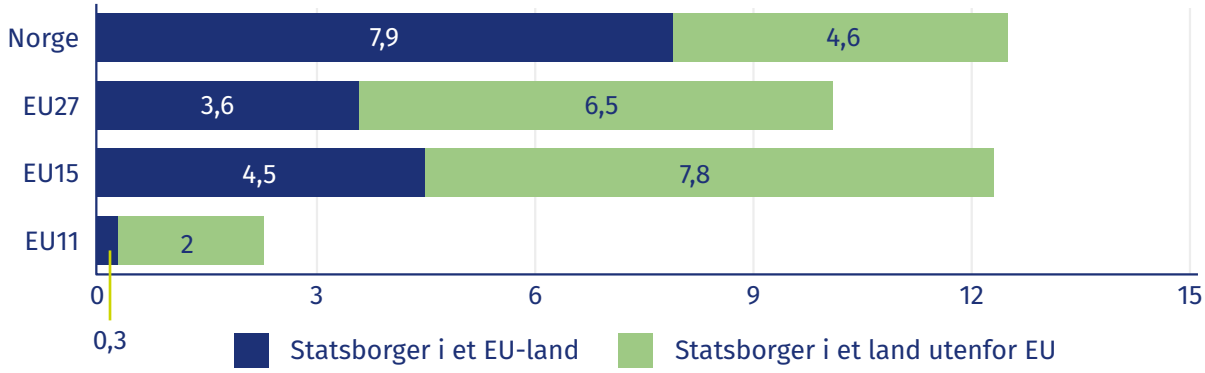
Note: Data fra Eurostat (https://doi.org/10.2908/LFSA_EGAN2).

Siden vi vet at det er store forskjeller mellom yrker og næringer med hensyn til mange ulike arbeidsmiljøforhold (NOA/STAMI, 2024), kan slike forskjeller føre til usikkerhet knyttet til hva forskjeller i arbeidsmiljøforhold mellom Norge og EU egentlig handler om. I land med en høy andel sysselsatte innenfor helse- og sosialtjenester vil vi forvente en høyere andel som er utsatt for arbeidsmiljøfaktorer som for eksempel tunge løft og emosjonell belastning uten at dette trenger bety at arbeidsmiljøet i disse næringene er forskjellig i ulike land. Forskjellene i næringsstruktur gjør at det ofte er vanskelig å tolke observerte forskjeller i arbeidsmiljøforhold mellom land som et uttrykk for generelle forskjeller i jobbkvalitet.

2.2 EUs indre marked

EUs indre marked gir rett til fri bevegelse av varer, tjenester, kapital og personer (EUs fire friheter), og mange sysselsatte i EU- og EØS-landene er statsborgere i et annet land enn det landet de jobber i. Det er tydelige mønstre i bevegelsen av arbeidskraft innad i EU. Et viktig skille går mellom de sør- og mellomeuropeiske og baltiske landene som ble medlem av EU i 2004 eller senere (EU11-landene) og de såkalte EU15-landene (som var medlem av EU før 2004)[13]. Etter EU-utvidelsen i 2004 har det gått en stor strøm av arbeidskraft fra EU11-landene til resten av EU (og til Norge).[14]

Figur 2.3: Sysselsatte som ikke er statsborgere i det landet de jobber i etter vertsland og om de er statsborger i et annet EU-land eller utenfor EU. Prosent av alle sysselsatte i vertslandet. Sysselsatte 20-64 år i 2024.



Note: Data fra Eurostat (https://doi.org/10.2908/LFSA_AGAN).

Omtrent 12 % av de sysselsatte i alderen 20–64 år i Norge var utenlandske statsborgere i 2024, mens 10 % av alle sysselsatte i EU var statsborgere i et annet land enn det de jobbet i (figur 2.3). De fleste (mer enn 60 %) sysselsatte i EU som var utenlandske statsborgere, var statsborgere i et land utenfor EU,[15] men i Norge var det motsatt (mer enn 60 % av utenlandske sysselsatte kom fra EU). I EU15-landene var over 12 % av de sysselsatte utenlandske statsborgere, mens tilsvarende tall for EU11-landene var litt over 2 %. Det er imidlertid veldig store forskjeller innad i EU med hensyn til hvor stor andel av de sysselsatte i de ulike medlemslandene som er utenlandske statsborgere. I Luxembourg er mer enn halvparten (54 %) av de sysselsatte utenlandske statsborgere, mens nesten ingen (under 1 %) sysselsatte er utenlandske statsborgere i Bulgaria, Romania, Slovakia, Ungarn eller Kroatia.

Nasjonal politikk, innvandringshistorie og geografi er viktige grunner til at noen land har høyere innvandring enn andre. Det er imidlertid også rimelig å anta at de fleste arbeidsinnvandrere opplever at landet de jobber i, kan tilby flere og/eller bedre jobber enn landet de kommer fra. Høy arbeidsinnvandring kan dermed i seg selv indikere god jobbkvalitet. Arbeidsinnvandring er også en vanlig løsning på knapphet på arbeidskraft.

2.3 Sysselsettingskvalitet

En del av statistikken fra Eurostat er organisert som sett av indikatorer som hører sammen. I vår sammenheng er spesielt indikatorsettet som er ment å måle sysselsettingskvalitet (Quality of Employment, QoE) relevant. Indikatorsettet er basert på et rammeverk utviklet av FNs økonomikommisjon for Europa (UNECE), som er FNs organ for økonomisk

13 Etter 2004 har en rekke øst-, sør- og mellomeuropeiske land blitt medlem av EU. Av og til brukes betegnelsen EU11 om landene som har blitt medlem etter 2004 (Tsjekkia, Estland, Ungarn, Latvia, Litauen, Polen, Slovakia, Slovenia, Bulgaria, Romania og Kroatia). Betegnelsen EU15 brukes av og til om landene som var medlem av unionen i perioden 1995–2004, før den store utvidelsen østover (Østerrike, Belgia, Danmark, Finland, Frankrike, Tyskland, Hellas, Irland, Italia, Luxembourg, Nederland, Portugal, Spania, Sverige og Storbritannia).

14 Statistikk fra Eurostat (https://doi.org/10.2908/LFSA_AGAN) viser at rundt 7,5 millioner EU-borgere var sysselsatt i et annet EU-land enn hjemlandet i 2024 (i tillegg var rundt 200 000 EU-borgere sysselsatt i Norge). Av disse jobbet rundt 3,6 millioner i Tyskland, 1 million i Spania, 800 000 i Italia, 700 000 i Frankrike og 600 000 i Østerrike. Færre enn 200 000 av alle sysselsatte som jobbet i et annet land enn hjemlandet, var sysselsatt i et av EU11-landene.

15 Krigen i Ukraina er en viktig grunn til den høye andelen sysselsatte fra land utenfor EU.

samarbeid i Europa. Rammeverket er laget for å muliggjøre sammenlikninger mellom land, og indikatorene er stort sett gjennomsnittsmål (basert på forskjellige undersøkelser og registerdata fra de ulike landene) som er ment å beskrive overordnede kjennetegn ved sysselsatte og arbeidsmarkedet i de ulike landene (UNECE, 2015). Rammeverket er svært omfattende (det består av til sammen 68 indikatorer langs sju dimensjoner), men vi skal her bare presentere tall for et lite utvalg av indikatorene. Formålet er å belyse forskjeller mellom Norge og EU (tabell 2.2).

Tabell 2.2: Indikatorer på sysselsettingskvalitet i Norge og EU.

Indikator	Norge	EU	Forskjell
Dødelige arbeidsulykker[1]	1,3	1,6	-0,3
Ikke-dødelige arbeidsulykker[1]	518,6	1392,5	-873,9
Månedslønn i euro[2]	4 582	2 580	2 002
Vanlig ukentlig arbeidstid[3]	34,7	37,1	-2,4
Andel deltid[3,4]	23,6	17,8	5,8
Andel ufrivillig deltid[3,4]	2,9	3,4	-0,5
Andel med fleksibel arbeidstid[5,4]	49,9	31,2	18,7
Sysselsetting blant mødre[6]	84,4	68,4	16,0
Andel med midlertidig stilling[3,4]	8,1	12,7	-4,6
Andel ufrivillig midlertidig ansatt[3,4]	3,5	6,4	-2,9

Note: Data fra Eurostat (tabell HSW_N2_01, HSW_N2_01, EARN_GR_GPGR2, EARN_SES_MONTHLy, LFSA_EWHUN2, LFSA_EPPGA, LFSA_EETPGAR, LFSO_19FXWT01, LFST_HHEREDCH og LFSA_ETGAR). [1]Antall ulykker per 100 000 sysselsatte i 2023. [2]Tall for virksomheter med mer enn ti ansatte i privat sektor (NACE B-S, unntatt O) i 2022. [3]Tall for 2024 (sysselsatte 15-64 år). [4]Andel av ansatte. [5]Tall for 2019 (sysselsatte 15-74 år). [6]Tall for 2024 (kvinner 20-49 år med barn yngre enn 6 år).

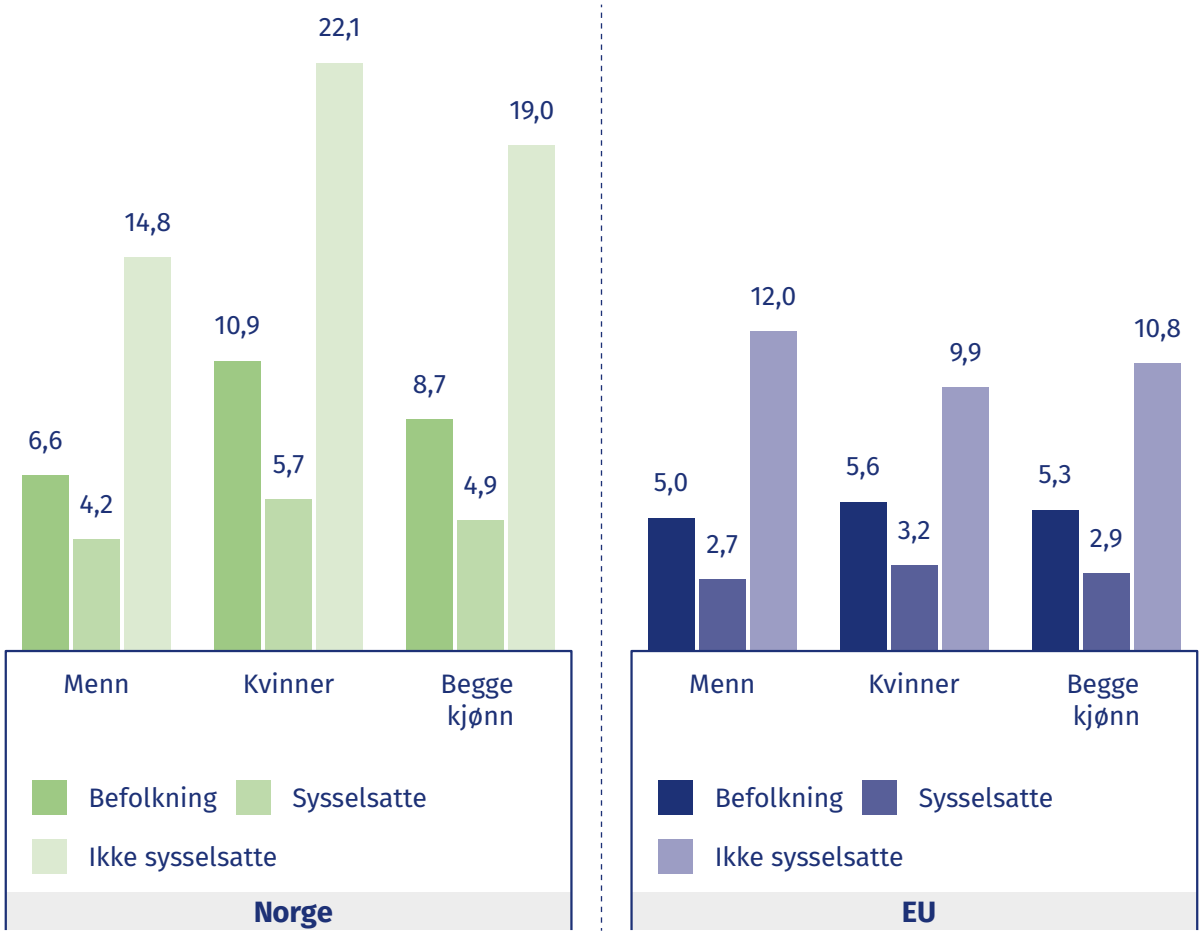
Generelt kan tallene tolkes som at sysselsettingskvaliteten i Norge er bedre enn gjennomsnittet for EU på flere områder. For eksempel er den gjennomsnittlige risikoen for å bli utsatt for en arbeidsulykke større i EU enn i Norge. Dette gjelder både dødelige og ikke-dødelige arbeidsulykker.[16] Videre viser tallene at den gjennomsnittlige månedslønnen er mye høyere i Norge enn i EU, og at sysselsatte i Norge i gjennomsnitt har kortere arbeidsuke enn sysselsatte i EU. Andelen ansatte som arbeider deltid, er høyere i Norge enn i EU, men andelen ansatte som jobber ufrivillig deltid (ansatte som jobber deltid fordi de ikke fikk fulltidsjobb), er likevel lavere i Norge enn i EU. I Norge er det også en større andel som har fleksibel arbeidstid (at de helt eller delvis kan bestemme når de skal jobbe), det er høyere sysselsetting blant mødre, og både andelen som er midlertidig ansatt, og andelen som er ufrivillig midlertidig ansatt (midlertidig ansatt fordi man ikke fikk fast stilling), er lavere enn gjennomsnittet for EU. Vi kan si at arbeidslivet i Norge preges av bedre balanse mellom arbeid og fritid, høyere jobbsikkerhet og større valgfrihet enn hva som er tilfelle generelt for sysselsatte i EU.

16 To indikatorer som er foreslått av UNECE for å måle risiko for arbeidsrelaterte helseproblemer (andel som er eksponert for risikofaktorer relatert til fysisk eller mental helse), peker i motsatt retning, men tallene framstår som upålitelige: En mye høyere andel sysselsatte i Norge enn i EU rapporterer at de har en jobb der de er eksponert for risikofaktorer som kan føre til fysiske helseproblemer (85,4 %, mens gjennomsnittet i EU er 62,3 %) eller mentale lidelser (73,7 %, mens gjennomsnittet i EU er 44,6 %). Beregningene er basert på data fra en tilleggsundersøkelse til den europeiske arbeidskraftundersøkelsen (EU-LFS) fra 2020, hvor respondentene (sysselsatte 15–64 år) ble spurt om de var utsatt for ulike risikofaktorer som forskning har vist kan føre til fysiske helseproblemer (slitsomme eller vonde arbeidsstillinger, repetitive arm- eller håndbevegelser, tunge løft, støy, vibrasjoner, kjemikalier, støv, røyk, avgasser, fall og bruk av maskiner, verktøy eller kjøretøy) eller mentale lidelser (tidspress eller høy arbeidsbelastning, vold eller trusler om vold, trakassering eller mobbing, dårlig kommunikasjon, emosjonelle krav, lav opplevd jobbsikkerhet og lav selvbestemmelse). Ingen EU-land har en høyere andel sysselsatte som rapporterer at de er utsatt for risikofaktorer som kan føre til fysiske helseplager enn Norge. Blant medlemslandene er det kun Sverige som har en høyere andel sysselsatte som rapporterer at de er utsatt for risikofaktorer som kan føre til mentale lidelser, enn Norge (76,4 %). Det er fristende å forklare Norges høye skår på indikatorene for sysselsattes eksponering for risikofaktorer som kan føre til fysiske helseproblemer eller mentale lidelser, med at Eurostats tall for Norge i 2020 er misvisende, eller i det minste svært usikre. I hvert fall er det slik at Eurostat også har publisert tall som er basert på tilsvarende undersøkelser fra 2013 og 2007, og som avviker ganske mye fra tallene som er basert på undersøkelsen fra 2020. I begge disse tidligere undersøkelsene er andelen sysselsatte som rapporterer at de har en jobb der de er eksponert for risikofaktorer som kan føre til fysiske helseproblemer, mye lavere i Norge (18,6 % i 2007 og 28,2 % i 2013) enn gjennomsnittet for EU27 (39,7 % i 2007 og 55,5 % i 2013). Også andelen sysselsatte som rapporterer at de er eksponert for risikofaktorer som kan føre til mentale lidelser, er mye lavere i Norge (10,1 % i 2007 og 18,2 % i 2013) enn i EU27 (25 % i 2007 og 29,7 % i 2013) i disse tidligere undersøkelsene. Det framstår som lite troverdig at Norges endrede plassering på indikatorene, fra å være blant landene i Europa med aller lavest eksponering i 2007/2013 til å være blant landene med aller høyest eksponering i 2020, reflekterer en reell endring i samlet eksponering for risikofaktorer i norsk arbeidsliv (Eurostat-tabell HSW_EXP5A, HSW_EXP5B, HSW_EXP6A og HSW_EXP6B).

2.4 Sysselsetting og helse

Basert på tilgjengelige indikatorer fra Eurostat, ser helsetilstanden i den norske befolkningen generelt ut til å være litt bedre enn gjennomsnittet for EU. Forventet levealder i 2024 i Norge var rundt 82 år for menn og 85 år for kvinner, noe som er høyere enn gjennomsnittet for EU (79 år for menn og 84 år for kvinner)[17]. Såkalt unngåelig dødelighet (dødsfall som det er mulig å forbygge, eller som skyldes sykdommer man kan behandle) er også høyere i EU (standardisert rate på 238 per 100 000 i 2023) enn i Norge (171 per 100 000). I spørreundersøkelser oppgir likevel en høyere andel av befolkningen i Norge enn gjennomsnittet for EU at de har dårlig helse. Dette gjelder for befolkningen sett under ett, og både for sysselsatte og ikke-sysselsatte (figur 2.4). Forskjellene er større for kvinner enn blant menn.[18]

Figur 2.4: Andel av befolkningen 16-64 år som oppgir «dårlig» eller «veldig dårlig» helse, totalt og etter sysselsettingsstatus. 2024.



Kilde: Eurostat/EU-SILC (https://doi.org/10.2908/HLTH_SILC_01)

Tall fra Eurostat viser at det i Norge er relativt store helseforskjeller mellom sysselsatte og ikke-sysselsatte. For eksempel er forskjellen mellom sysselsatte og ikke-sysselsatte med hensyn til andelen som rapporterer om nedsatt funksjonsevne grunnet helseplager, en god del høyere i Norge (29 prosentpoeng) enn i EU (17 prosentpoeng).[19] Andelen ikke-sysselsatte som rapporterer om nedsatt funksjonsevne grunnet helseplager, varierer mye mellom EU-landene. Andelen er høyest i Finland (45 %), som også er det eneste EU-landet med høyere andel enn i Norge (37 %), tett fulgt av Estland (34 %), Sverige (33 %) og Danmark (30 %). Andelen er lavest i Romania (4 %), Italia (6 %), Hellas (8 %),

17 Tall fra 2024 (https://doi.org/10.2908/DEMO_MLEXPEC).
18 I spørreundersøkelser er det vanlig at kvinner rapporterer om mer uhelse enn menn, men kvinner i Norge rapporterer også om mer uhelse enn gjennomsnittet for kvinner i EU.
19 Også andelen som rapporterer at de har nedsatt funksjonsevne grunnet helseplager, er en god del høyere i Norge enn i EU. Nesten én av fem sysselsatte i Norge (14 % menn og 23 % kvinner) rapporterer dette, mens gjennomsnittet for EU er rundt én av åtte (11 % menn og 14 % kvinner).

Bulgaria (10 %) og Kroatia (11 %). Det såkalte uføregapet i sysselsetting (forskjellen i sysselsetting mellom personer med og uten nedsatt funksjonsevne grunnet helseplager) er også større i Norge (27 prosentpoeng) enn gjennomsnittet for EU (24 prosentpoeng), ifølge tall fra Eurostat.[20]

Forskjellen i helsenivå mellom sysselsatte og ikke-sysselsatte, og forskjellen i sysselsetting mellom personer med og uten store helseproblemer, blir av og til brukt som indikatorer på hvor «inkluderende» arbeidsmarkedet er, og i hvor stor grad personer med helseproblemer blir ekskludert fra inntektsgivende arbeid. Basert på tall fra Eurostat framstår det norske arbeidsmarkedet som noe mindre inkluderende enn arbeidsmarkedene i EU sett under ett. Imidlertid er tallene vanskelige å tolke, blant annet fordi det rapporterte helsenivået i befolkningen også varierer veldig mye mellom landene. Det at en høyere andel sysselsatte i Norge enn i EU rapporterer om helseproblemer, kan også tolkes som at Norge har et mer inkluderende arbeidsliv for personer med helseutfordringer. Tallene peker også på at indikatorer på befolkningens, og sysselsattes, helsetilstand som er basert på selvrapporterte data, bør tolkes med varsomhet.



20 Tallene er fra den europeiske levekårsundersøkelsen EU-SILC og refererer til personer 16–64 år i 2024 (https://doi.org/10.2908/HLTH_SILC_04 og https://doi.org/10.2908/TEPSR_SP200).

3 Jobbkvalitet

I dette kapittelet skal vi se på likheter og forskjeller mellom Norge og EU i jobbkvalitet – hva som kjennetegner en god jobb. Resultatene er fra den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen European Working Conditions Survey (EWCS). Her har man målt jobbkvalitet ved å spørre sysselsatte om deres opplevelse av arbeidsmiljøfaktorer som forskning har vist henger sammen med helse og trivsel. Store deler av undersøkelsen gjelder spørsmål som brukes til å konstruere samlemål og beregne indeksskårer for ulike sider (dimensjoner) ved sysselsattes jobbkvalitet (fysisk og sosialt arbeidsmiljø, arbeidstid, arbeidspress, selvbestemmelse, framtidsutsikter og lønn). Her presenteres både resultater for enkeltspørsmål og samlemål, og tall fra Norge sammenliknes med gjennomsnittet for EU og med tall fra enkeltland i EU. Resultater presenteres også for undergrupper av sysselsatte, og tallene fra den nyeste undersøkelsen (EWCS 2024) ses i sammenheng med tall fra tidligere undersøkelser (EWCS 2005, EWCS 2010 og EWCS 2015).

3.1 European Working Conditions Survey (EWCS)

EWCS er en av de største arbeidsmiljøundersøkelsene i verden og har vært utført omtrent hvert femte år siden 1991. Norge har deltatt i undersøkelsen siden 2000. Med unntak av undersøkelsen fra 2021 (EWCtS, 2021), som ble gjennomført som en telefonundersøkelse under pandemien (se den norske EWCtS-rapporten som ble utgitt i 2023), har datainnsamlingen i alle rundene foregått ved at respondenten er intervjuet av en personlig intervjuer hjemme hos seg selv. Undersøkelsen måler arbeidsmiljø og -betingelser for både ansatte og selvstendige næringsdrivende i Europa, og inneholder spørsmål om fysiske, organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøforhold, i tillegg til spørsmål om økonomi og helse.

Siden utvalget i Norge er relativt lite, vil mange beregninger være usikre. Dette gjelder særlig beregninger for små undergrupper i befolkningen, som enkelte yrkes- og næringsgrupper. Samtidig er det forskjeller i den faktiske fordelingen av sysselsatte i Norge og i EU (se forrige kapittel). I Norge er andelen sysselsatte under 30 år høyere enn i EU sett under ett, mens andelen sysselsatte i 40- og 50-årene er større i EU. Andelen sysselsatte med høyere utdanning er også høyere i Norge enn i EU.

Fordelingen av sysselsatte etter yrke og næring er også forskjellig. I Norge er andelen sysselsatte som jobber i lederyrker, i akademiske yrker og i salgs- og serviceyrker høyere enn i EU. Andelen som jobber som håndverkere, operatører og i yrker med lave kompetansekrav, er høyere i EU. I EU jobber også en mye høyere andel av de sysselsatte i industrien, mens i Norge jobber en høyere andel av de sysselsatte innenfor helse og omsorg.

Tabell 3.1: Respondenter i EWCS 2024 fra Norge og EU, fordelt på kjønn, alder, utdanningsnivå, yrke og næring.

	Antall respondenter		Vektet prosent	
	Norge	EU	Norge	EU
Menn	552	13709	52,7	53,5
Kvinner	422	14912	47,3	46,5
Alder				
15-29 år	189	4075	23,8	17,3
30-39 år	186	6013	23,1	22,6
40-49 år	206	6770	20,8	25,1
50-59 år	235	7064	20,5	24,4
60-74 år	158	4699	11,8	10,5
Utdanningsnivå (ISCED)				
Videregående eller lavere (0-4)	372	17145	47,2	60,6
Kort høyere (5-6)	340	6384	32,2	20,8
Lang høyere (7-8)	260	5022	20,5	18,6
Yrkesfelt (ISCO)				
Militære yrker og uoppgitt (0)	7	94	0,5	0,5
Ledere (1)	167	2036	7,8	5,4
Akademiske yrker (2)	336	6200	29,7	22,9
Høyskoleyrker (3)	146	3525	15,1	16,2
Kontoryrker (4)	31	2317	5,7	9,7
Salgs- og serviceyrker (5)	149	6058	21,2	16
Bønder, fiskere mv. (6)	15	776	2,8	2,6
Håndverkere (7)	68	2844	7,6	11,3
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv. (8)	35	1992	5,7	7,3
Renholdere, hjelpearbeidere mv. (9)	20	2779	3,7	8,3
Næring (NACE)				
Landbruk (A)	17	1063	2,5	3,1
Industri (B-E)	102	3966	10	17,4
Bygg og anlegg (F)	76	1924	8,1	6,9
Transport (H)	49	1688	5,1	5,4
Salg og service (G,I)	118	5797	15,8	18,2
Finans (K,L)	41	1002	2,8	3,7
Offentlig forvaltning (O,U)	91	1685	6,2	7,1
Utdanning (P)	148	2495	8,5	7,5
Helse og omsorg (Q)	138	3314	20,6	11,3
Annen tjenesteyting (J,M-N,R-T)	194	5687	20,4	19,5

Jobbkvalitet i EWCS

Et viktig formål med EWCS er å måle *jobbkvalitet* – hva som kjennetegner en god jobb. Undersøkelsen brukes til å beregne samlemål (indekser) for sju sider (dimensjoner) ved jobbkvalitet (fysisk arbeidsmiljø, sosialt arbeidsmiljø, arbeidstidskvalitet, arbeidsintensitet, kompetanse og kontroll, framtidsutsikter og belønning). Respondentene gis en skår fra 0 til 100 på hver jobbkvalitetsdimensjon, der 0 er lavest og 100 er høyest kvalitet. Enkeltindikatorene som indeksene er basert på, måler positive og negative sider ved jobben (krav og ressurser), og en god jobb (høy skår på indeksen) kjennetegnes av balanse mellom kravene jobben stiller, og de ressursene jobben gir for å håndtere kravene (belastende jobber har flere krav enn ressurser). Jobbkrav er egenskaper ved jobber som øker risikoen for nedsatt helse eller mentalt velvære. Jobbressurser er egenskaper ved jobber som bidrar til å redusere jobbkrav og deres fysiologiske og psykologiske kostnader ved å hjelpe arbeidstakere til å oppnå sine mål og ved å bidra til personlig utvikling. De sju jobbkvalitetsdimensjonene beskriver kvaliteten på ulike sider ved den sysselsattes jobb. En oversikt over hvordan de ulike dimensjonene er operasjonalisert, er vist nedenfor (tabell 3.2).

Et godt fysisk arbeidsmiljø kjennetegnes av fravær av fysiske forhold som innebærer risiko for sysselsattes helse eller velvære. Et godt sosialt arbeidsmiljø kjennetegnes av at man ikke er utsatt for krenkende atferd eller diskriminering, at man har høy grad av sosial støtte fra kolleger og nærmeste leder, og at man har en god leder. God arbeidstidskvalitet handler om lengden på og organiseringen av arbeidstiden. Lange arbeidsdager og -uker uten tilstrekkelig hvile, ufrivillig

kort arbeidstid eller atypisk arbeidstid som skiftarbeid, nattarbeid eller helgearbeid bidrar til lavere arbeidstidskvalitet. Høy grad av fleksibilitet og mulighet til selv å velge når man vil jobbe, bidrar til høyere arbeidstidskvalitet. God arbeidsintensitet innebærer lave kvantitative og følelsesmessige krav, og at man selv kan bestemme arbeidstempoet. Jobbkvalitetsdimensjonen kontroll og kompetanse handler om i hvilken grad jobben bidrar til personlig utvikling og vekst i form av muligheter for læring og faglig utvikling, selvbestemmelse og medvirkning. At en jobb bidrar til gode framtidsutsikter, handler om arbeidstakeres behov for sikkerhet og kontroll over framtiden. Den siste jobbkvalitetsdimensjonen, belønning, er indikert ved jobbens lønnsnivå, i hvilken grad jobben gir en forutsigbar inntekt, og i hvilken grad lønnsnivået oppleves rimelig i forhold til oppnådde resultater og arbeidsinnsats.

Tabell 3.2: Jobbkvalitet i EWCS. Indikatorer på hoved- og underdimensjoner.

Hoveddimensjon	Underdimensjon
Godt fysisk arbeidsmiljø (0-100): I hvilken grad man er utsatt for støy, varme, kulde, røyk/støv, gass, kjemikalier, smittefare, vond arbeidsstilling, løfte mennesker, tunge løft, gjentatte håndbevegelser, stillesitting eller vibrasjoner i løpet av arbeidstiden (høyere skåre indikerer lavere eksponering).	Fysisk risiko (0-100): I hvilken grad man er utsatt for støy, varme, kulde, røyk/støv, gass, kjemikalier eller smittefare i løpet av arbeidstiden. Mekanisk belastning (0-100): I hvilken grad man er utsatt for vond arbeidsstilling, løfte mennesker, tunge løft, gjentatte håndbevegelser, stillesitting eller vibrasjoner i løpet av arbeidstiden.
Godt sosialt arbeidsmiljø (0-100): I hvilken grad man er utsatt for utskjelling, uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler, ydmykende adferd, vold, seksuell trakassering, mobbing, mobbing på nett, diskriminering, om man mottar kollegastøtte, lederstøtte, føler seg ensom på jobben, om man opplever at sjefen respekterer en, får folk til å samarbeide, kan diskutere personlige forhold, gir nyttig tilbakemelding, støtter ens utvikling og forklarer beslutninger (høyere skåre indikerer bedre sosialt arbeidsmiljø).	Krenkende adferd: Om man har vært utsatt for utskjelling, uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler, ydmykende adferd, vold, seksuell trakassering, mobbing eller mobbing på nett (minst en gang i løpet av siste måned). Diskriminering: Om man har vært utsatt for diskriminering i arbeidet i løpet av siste år på grunn av ens alder, etnisitet, rase eller hudfarge, nasjonalitet, kjønn, religion, funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering. Sosial støtte (0-100): Hvor ofte man opplever hjelp og støtte fra kolleger og nærmeste leder hvis man trenger det, og hvor ofte man føler seg ensom på jobben (høyere skåre indikerer mer sosial støtte). God ledelse (0-100): I hvilken grad man er enig i at nærmeste leder har bestemte lederegenskaper (sjefen respekterer meg, får folk til å samarbeide, kan diskutere personlige forhold, gir nyttig tilbakemelding, støtter min utvikling, forklarer beslutninger).
Arbeidstidskvalitet (0-100): Om man har en lang arbeidsuke, får lite hvile mellom arbeidsdager, jobber lange arbeidsdager, arbeider ufrivillig deltid, hvor ofte man jobber helger eller om natten, om jobben innebærer skiftarbeid, hvor ofte man kan ta en pause fra arbeidet hvis man ønsker, hvor lett det er å ta fri en time for å ordne med private eller familiære forhold, hvor ofte man jobber i fritiden, i hvilken grad man har en fleksibel arbeidstidsordning, i hvilken grad eventuelle endringer i arbeidstiden varsles i god tid og i hvilken grad man har en forutsigbar arbeidstid (høyere skåre indikerer bedre arbeidstidskvalitet).	Lang arbeidstid (0-100): Om man har en lang arbeidsuke, får lite hvile mellom arbeidsdager, jobber lange arbeidsdager eller arbeider ufrivillig deltid. Atypisk arbeidstid: Om man jobber helger eller om natten, eller at jobben innebærer skiftarbeid (minst en). Arbeidstidsfleksibilitet (0-100): Hvor ofte man kan ta en pause fra arbeidet hvis man ønsker, hvor lett det er å ta fri en time for å ordne med private eller familiære forhold, hvor ofte man jobber i fritiden, i hvilken grad man har en fleksibel arbeidstidsordning, i hvilken grad eventuelle endringer i arbeidstiden varsles i god tid og i hvilken grad man har en forutsigbar arbeidstid.
God arbeidsintensitet (0-100): Hvor ofte jobben innebærer et høyt arbeidstempo, stramme tidsfrister, at det ikke er nok tid til å gjøre jobben skikkelig eller stadige forstyrrelser, at arbeidstempoet er styrt av kolleger, kunder/klienter, fastsatte mål, maskiner eller nærmeste leder, eller at jobben krever at man skjuler egne følelser, håndterer sinte kunder/klienter eller følelsesmessig vanskelige situasjoner (høyere skåre indikerer lavere belastning).	Kvantitative krav (0-100): Hvor ofte jobben innebærer et høyt arbeidstempo, stramme tidsfrister, at det ikke er nok tid til å gjøre jobben skikkelig eller stadige forstyrrelser. Arbeidstempo styrt av andre: Om arbeidstempoet er avhengig av arbeidet til kolleger, eller krav fra kunder/klienter, fastsatte mål, maskiner eller nærmeste leder (minst en). Emosjonelle krav (0-100): Hvor ofte jobben krever at man skjuler egne følelser, håndterer sinte kunder/klienter eller følelsesmessig vanskelige situasjoner.
Kompetanse og kontroll (0-100): Om jobben innebærer å løse uforutsette problemer, komplekse arbeidsoppgaver, lære nye ting, bruke egne ideer, bruke datamaskiner, bruke egen kompetanse, snakke et fremmed språk eller ta vanskelige beslutninger, hvor ofte man selv kan bestemme arbeidsoppgavene, framgangsmåte, arbeidstempo eller hvem man jobber med, i hvilken grad man får informasjon, blir involvert i drøfting og kan påvirke beslutninger som har betydning for jobben, og om man har fått formell eller uformell opplæring på jobben (høyere skåre indikerer høyere kompetanse og kontroll).	Kognitiv utvikling (0-100): I hvilken grad jobben krever at man løser uforutsette problemer, komplekse arbeidsoppgaver, lærer nye ting, bruker egne ideer, bruker datamaskiner, bruker egen kompetanse, snakker et fremmed språk eller tar vanskelige beslutninger. Selvbestemmelse (0-100): Hvor ofte man selv kan bestemme arbeidsoppgavene, framgangsmåte, arbeidstempo eller hvem man jobber med. Medvirkning (0-100): I hvilken grad man får informasjon, blir involvert i drøfting og kan påvirke beslutninger som har betydning for jobben. Opplæring: Om man har fått formell eller uformell opplæring på jobben.

Hoveddimensjon	Underdimensjon
Framtidsutsikter (0-100): I hvilken grad arbeidsforholdet er usikkert, jobben gir mulighet for forfremmelse/karriereutvikling, man står i fare for å miste jobben, forventer en uønsket endring i arbeidssituasjonen, har opplevd bemanningsreduksjoner, eller er redd for å spørre om bedre betingelser hvis man er misfornøyd (høyere skåre indikerer bedre framtidsutsikter).	Usikkert arbeidsforhold (0-100): I hvilken grad arbeidsforholdet er usikkert (status som selvstendig uten ansatte eller avhengig av en klient indikerer høyere usikkerhet selvstendig med ansatte, status som midlertidig ansatt eller ansatt uten arbeidskontrakt indikerer høyere usikkerhet enn status som fast ansatt). Forfremmelsesmuligheter (0-100): I hvilken grad jobben gir mulighet for forfremmelse/karriereutvikling. Usikker jobb (0-100): I hvilken grad man står i fare for å miste jobben, forventer en uønsket endring i arbeidssituasjonen eller har opplevd bemanningsreduksjoner. Redd for å spørre om bedre betingelser: I hvilken grad man er redd for å spørre om bedre betingelser hvis man er misfornøyd.
Lønnskvalitet: Hvor god lønn eller arbeidsinntekt man har. Eurofound har ikke laget et samlemål på lønnskvalitet.	Netto månedslønn (EUR): Selvrapportert månedslønn, omregnet til euro. Forutsigbar inntekt: I hvilken grad man på forhånd vet hva man kommer til å tjene i løpet av de neste tre månedene. Balanse mellom innsats og belønning: I hvilken grad man blir godt nok betalt for arbeidsinnsatsen og prestasjoner.

Forståelsen og operasjonaliseringen av jobbkvalitet har endret seg litt over tid, men har stort sett vært uendret i de tre siste EWCS-rundene. Sammenliknbare data for mange av indikatorene fins tilbake til 2010, og i forbindelse med lanseringen av EWCS 2024 ble resultatene fra denne sett i sammenheng med resultater fra tidligere undersøkelser.[21] Resultatene viser tegn til at jobbkvaliteten, slik den er målt i EWCS, samlet sett har blitt bedre for sysselsatte i EU siden 2010. Det overordnede bildet er at kvaliteten på det fysiske og sosiale arbeidsmiljøet og arbeidstidskvaliteten er omtrent den samme i alle tre undersøkelsene. Imidlertid rapporterer færre sysselsatte om høyt arbeidspress i 2024 enn i 2010 (lavere skår på arbeidsintensitet), og gjennomsnittlig skår er høyere på jobbdimensjoner som ferdigheter og selvbestemmelse, og framtidsutsikter.

Samtidig har jobbkvalitetsbegrepet noen begrensninger som det er viktige å være oppmerksom på. Begrepet er normativt i den forstand at bestemte kjennetegn ved arbeid gis en positiv eller negativ verdi og summeres til en vurdering av jobbens kvalitet. Dette kan gi inntrykk av at enkelte typer jobber har lav kvalitet som helhet, selv om de kan være både meningsfulle, samfunnskritiske og attraktive for mange arbeidstakere. For eksempel vil en snekker eller en helsefagarbeider gjennomgående skåre lavere på dimensjonen fysisk arbeidsmiljø enn en kontorarbeider fordi arbeidet innebærer større fysisk belastning. Det betyr ikke nødvendigvis at jobben samlet sett har lav kvalitet, men at den innebærer høyere eksponering for bestemte arbeidsmiljøfaktorer.

En annen begrensning er at jobbkvalitetsindikatorene beskriver gjennomsnittlige forskjeller mellom yrker og grupper, mens variasjonen innenfor samme yrke ofte kan være betydelig. To personer med samme yrke kan arbeide under svært ulike organisatoriske og fysiske forhold og dermed oppleve svært forskjellige arbeidsmiljøer. En samlet jobbkvalitetsskår kan derfor skjule viktige forskjeller mellom arbeidsplasser.

Tradisjonelt har arbeidsmiljøforskningen i større grad beskrevet arbeid gjennom eksponering for konkrete arbeidsmiljøfaktorer, som emosjonelle krav, rollekonflikt, beslutningskontroll eller fysisk belastning. Denne tilnærmingen innebærer ikke at jobben som helhet klassifiseres som en jobb med høy eller lav kvalitet, men at den innebærer bestemte eksponeringer som kan være gunstige eller ugunstige for helse, trivsel og deltakelse i arbeid.

I denne rapporten brukes derfor begrepet *jobbkvalitet* primært når det refereres til Eurofounds rammeverk. Samtidig legges det stor vekt på de underliggende indikatorene og arbeidsmiljøfaktorene som indeksene bygger på. Denne tilnærmingen gjør det mulig både å sammenlikne jobber ved hjelp av et felles rammeverk og å identifisere hvilke konkrete arbeidsmiljøforhold som ligger bak observerte forskjeller i jobbkvalitet.

21 Data fra EWCtS 2021 er ikke del av tidsserien. Grunnen er at Eurofound betrakter denne undersøkelsen som sterkt avvikende fra de andre EWCS-rundene på grunn av forskjeller med hensyn til spørreskjema og metode for datainnsamling.

Fysisk arbeidsmiljø

Sysselsatte i Norge rapporterer et fysisk arbeidsmiljø som samlet sett er noe dårligere enn gjennomsnittet i EU. Dette er et brudd med tidligere undersøkelser, der Norge skåret bedre enn EU-gjennomsnittet. Den viktigste forklaringen er at norske sysselsatte rapporterer høyere eksponering for fysisk risiko, særlig kulde og smittefare, mens den mekaniske belastningen samlet sett er på nivå med EU. Resultatene tyder på at forskjellen mellom Norge og EU først og fremst skyldes økt rapportert eksponering blant norske sysselsatte og en gradvis forbedring i mange EU-land.

Kvaliteten på det fysiske arbeidsmiljøet er målt ved hjelp av 13 spørsmål, som er grunnlaget for indeksen for et godt fysisk arbeidsmiljø (på en skala fra 0 til 100, hvor høyere skår indikerer et bedre fysisk arbeidsmiljø), og de to underdimensjonene fysisk risiko og mekanisk belastning (begge på en skala fra 0 til 100, hvor høyere skår indikerer høyere risiko/belastning). Alle spørsmålene er spørsmål om hvor stor del av arbeidsdagen (aldri, nesten aldri, ¼ av tiden, ½ av tiden, ¾ av tiden, nesten hele tiden, hele tiden) man er utsatt for bestemte fysiske forhold som henger sammen med sysselsattes helse og velvære (her kodet om til prosent av arbeidstiden man er utsatt). Gjennomsnittet av respondentens skår på spørsmålene utgjør skåren på indeksen for et godt fysisk arbeidsmiljø. De to underdimensjonene er gjennomsnittet av respondentens skår på spørsmålene om fysisk risiko (sju spørsmål) og mekanisk belastning (seks spørsmål).

Den gjennomsnittlige skåren på indeksen for et godt fysisk arbeidsmiljø blant sysselsatte i Norge er litt lavere enn gjennomsnittet for sysselsatte i EU (tabell 3.3). Sysselsatte i Norge skårer også i gjennomsnitt litt høyere på indeksen for fysisk risiko enn sysselsatte i EU, mens den gjennomsnittlige skåren på indeksen for mekanisk belastning i Norge er omtrent på nivå med gjennomsnittet for EU. Forklaringen på den høyere skåren på indeksen for fysisk risiko er først og fremst at sysselsatte i Norge rapporterer om høyere eksponering for kulde og smittefare på arbeidsplassen. Sysselsatte i Norge rapporterer om mer tunge løft, mer løfting av personer og mer stillesittende arbeid enn sysselsatte i EU. Skåren på indeksen for mekanisk belastning er likevel på nivå med gjennomsnittet for EU fordi sysselsatte i Norge også rapporterer at de er mindre utsatt for vonde arbeidsstillinger og gjentatte arm- eller håndbevegelser.

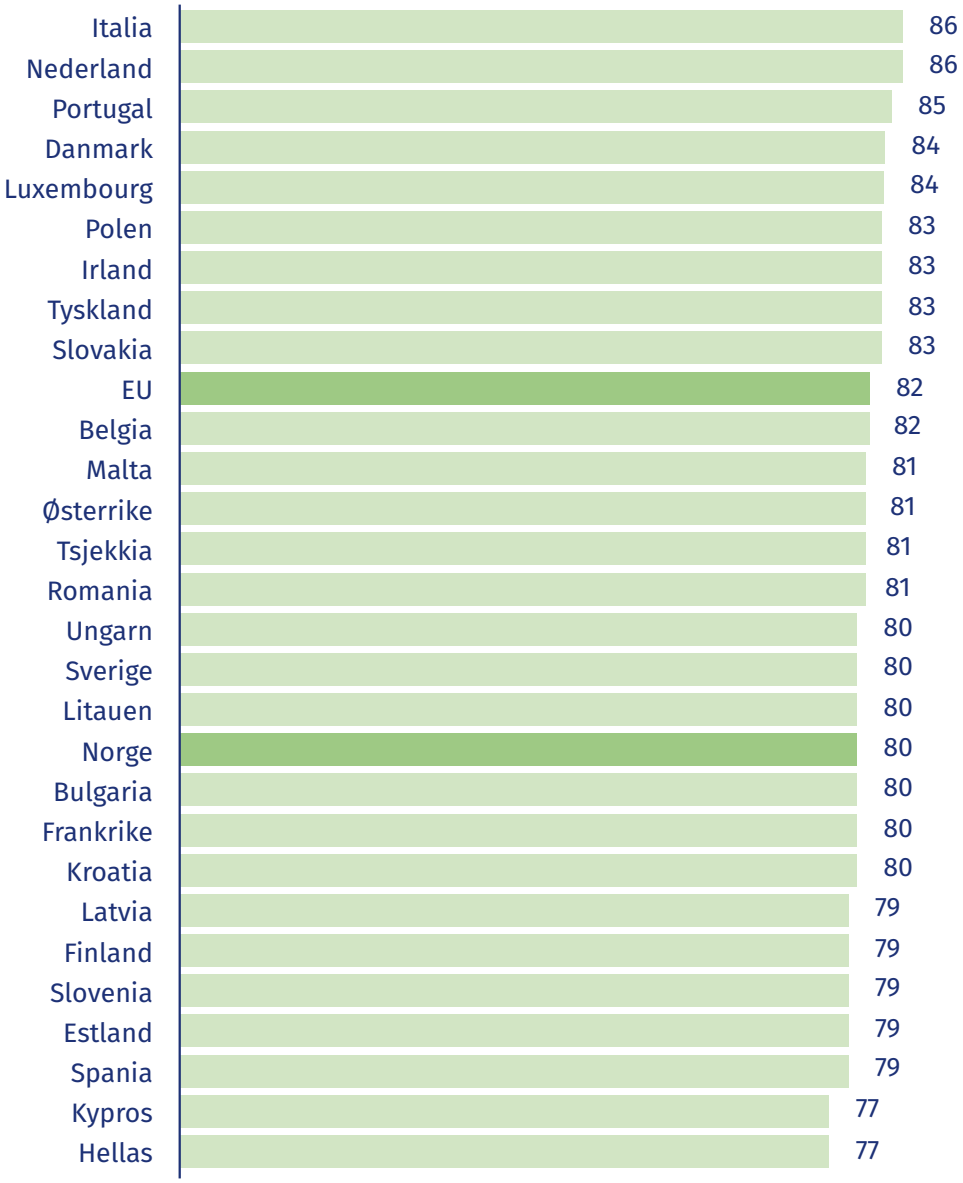
Tabell 3.3: Indikatorer på fysisk arbeidsmiljø i Norge og i EU.

Indikator	Norge	EU	Forskjell
Støy	20,3	18,4	1,9
Varme	12,1	15,3	-3,2*
Kulde	21,3	11,5	9,8*
Røyk/støv	9,8	9,2	0,6
Gass	6,3	6,5	-0,2
Kjemikalier	12,7	10,1	2,6*
Smittefare	18,9	8,5	10,3*
Fysisk risiko (0-100)	14,5	11,4	3,1*
Vond arbeidsstilling	17,2	28,8	-11,7*
Løfte mennesker	10,8	6,1	4,7*
Tunge løft	23,2	16,7	6,5*
Gjentatte håndbevegelser	39	46,2	-7,2*
Stillesitting	54,7	45,1	9,6*
Vibrasjoner	13,3	12,7	0,6
Mekanisk belastning (0-100)	26,4	25,9	0,4
Godt fysisk arbeidsmiljø (0-100)	80	81,9	-1,9*

Note: Enkeltindikatorer viser prosent av arbeidstiden man er eksponert. * Forskjellen er statistisk signifikant (p<0,05).

Samtlige EU-land har en høy gjennomsnittlig skår (over 75) på indeksen for et godt fysisk arbeidsmiljø, og gjennomsnittlig skår varierer fra rundt 77 til 86 (figur 3.1). Flere land skårer høyere på indeksen for et godt fysisk arbeidsmiljø enn Norge, men flesteparten av medlemslandene (til sammen 17 land) har en gjennomsnittlig skår som ikke er signifikant forskjellig fra gjennomsnittlig skår i Norge. Åtte land (Italia, Nederland, Portugal, Danmark, Polen, Irland, Tyskland og Slovakia) har en gjennomsnittlig skår som er signifikant høyere enn i Norge. I to land (Hellas og Spania) er gjennomsnittlig skår på hovedindeksen signifikant lavere enn i Norge.

Figur 3.1: Gjennomsnittlig skåre på indeksen for et godt fysisk arbeidsmiljø etter land.



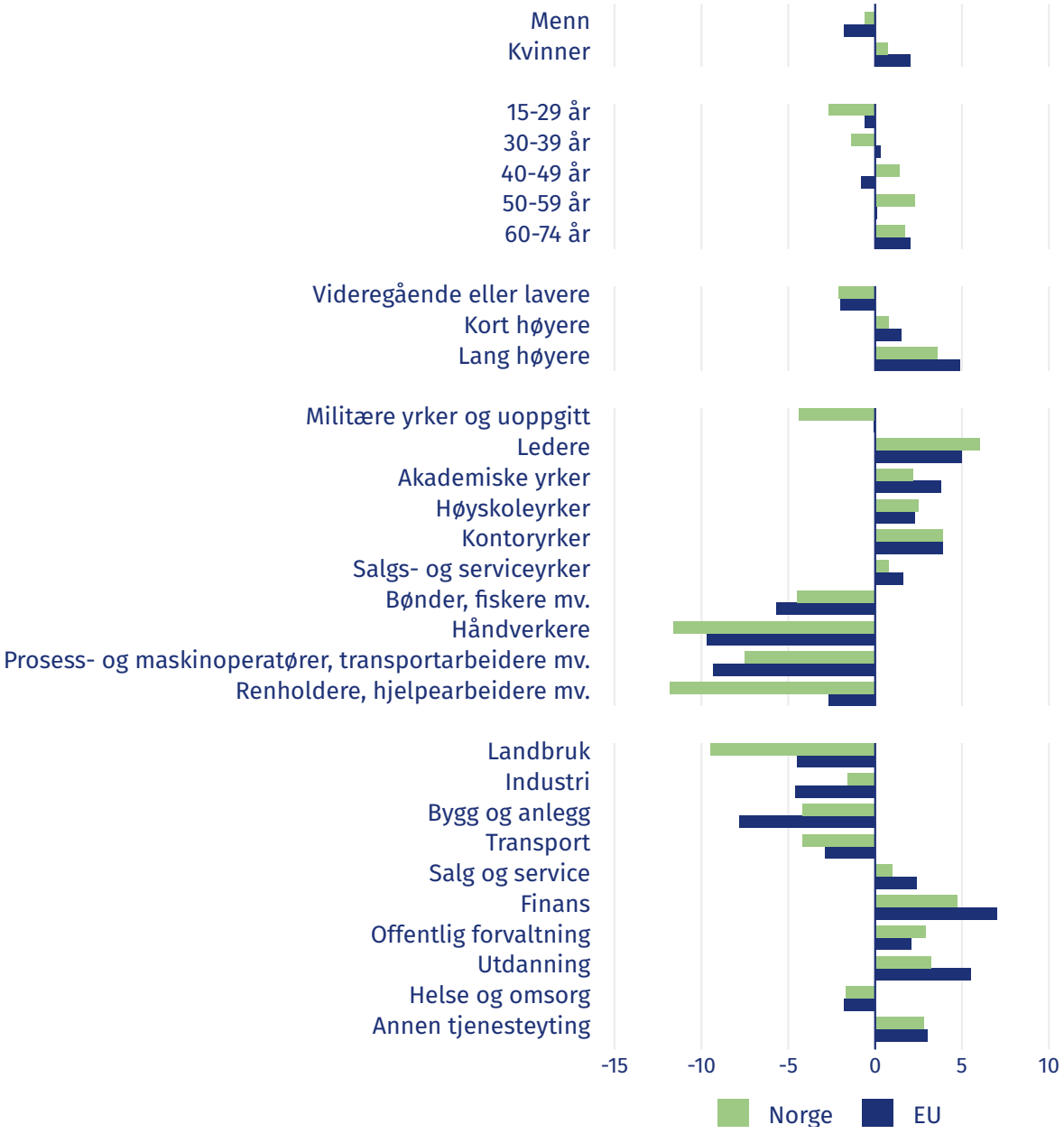
Vi har også testet forskjellene mellom Norge og enkeltland i EU med hensyn til underdimensjonene fysisk risiko og mekanisk belastning. Ingen medlemsland har høyere gjennomsnittlig skår på indeksen for fysisk risiko enn Norge, men halvparten av medlemslandene har en gjennomsnittlig skår som ikke er signifikant forskjellig fra gjennomsnittet for Norge. I de resterende landene (Portugal, Luxembourg, Italia, Nederland, Irland, Danmark, Tyskland, Polen, Belgia, Slovakia, Litauen, Sverige og Frankrike) er gjennomsnittlig skår signifikant lavere enn i Norge. Elleve EU-land (Hellas, Kypros, Estland, Latvia, Spania, Kroatia, Finland, Litauen, Frankrike, Bulgaria og Sverige) skårer signifikant høyere enn Norge på indeksen for mekanisk belastning. I seks land (Italia, Nederland, Danmark, Polen, Slovakia og Tyskland) er gjennomsnittlig mekanisk belastning signifikant lavere enn i Norge.

Oppsummert viser resultatene fra EWCS 2024 at sysselsatte i Norge samlet sett har et litt dårligere fysisk arbeidsmiljø som sysselsatte i EU. Dette gjelder både når vi sammenlikner Norge med gjennomsnittet for EU, og når vi sammenlikner Norge med enkeltland i EU. Sysselsatte i Norge rapporterer høyere fysisk risiko enn gjennomsnittet for EU, og nær halvparten av EU-landene rapporterer lavere fysisk risiko i gjennomsnitt enn Norge. Gjennomsnittlig mekanisk belastning i Norge er på nivå med gjennomsnittet for EU. Sysselsatte i flere EU-land rapporterer høyere gjennomsnittlig mekanisk belastning enn Norge, men gjennomsnittlig belastning er også lavere enn Norge i mange medlemsland.

I hvilken grad man har et godt fysisk arbeidsmiljø, og i hvilken grad man er utsatt for fysisk risiko og mekanisk belastning mens man jobber, varierer mellom grupper av sysselsatte,

både i Norge og i EU (figur 3.2). Det er noen forskjeller mellom Norge og EU med hensyn til kvaliteten på det fysiske arbeidsmiljøet innad i grupper av sysselsatte, men hovedmønsteret er ganske likt. Kvinner, eldre og høyt utdannede sysselsatte har jevnt over et bedre fysisk arbeidsmiljø (lavere fysisk risiko og lavere mekanisk belastning) enn menn, unge og lavt utdannede sysselsatte.

Figur 3.2: Gjennomsnittlig skåre på indeksen for et godt fysisk arbeidsmiljø i undergrupper av sysselsatte i Norge og EU. Forskjell fra gjennomsnittlig skåre for alle sysselsatte i Norge eller EU.

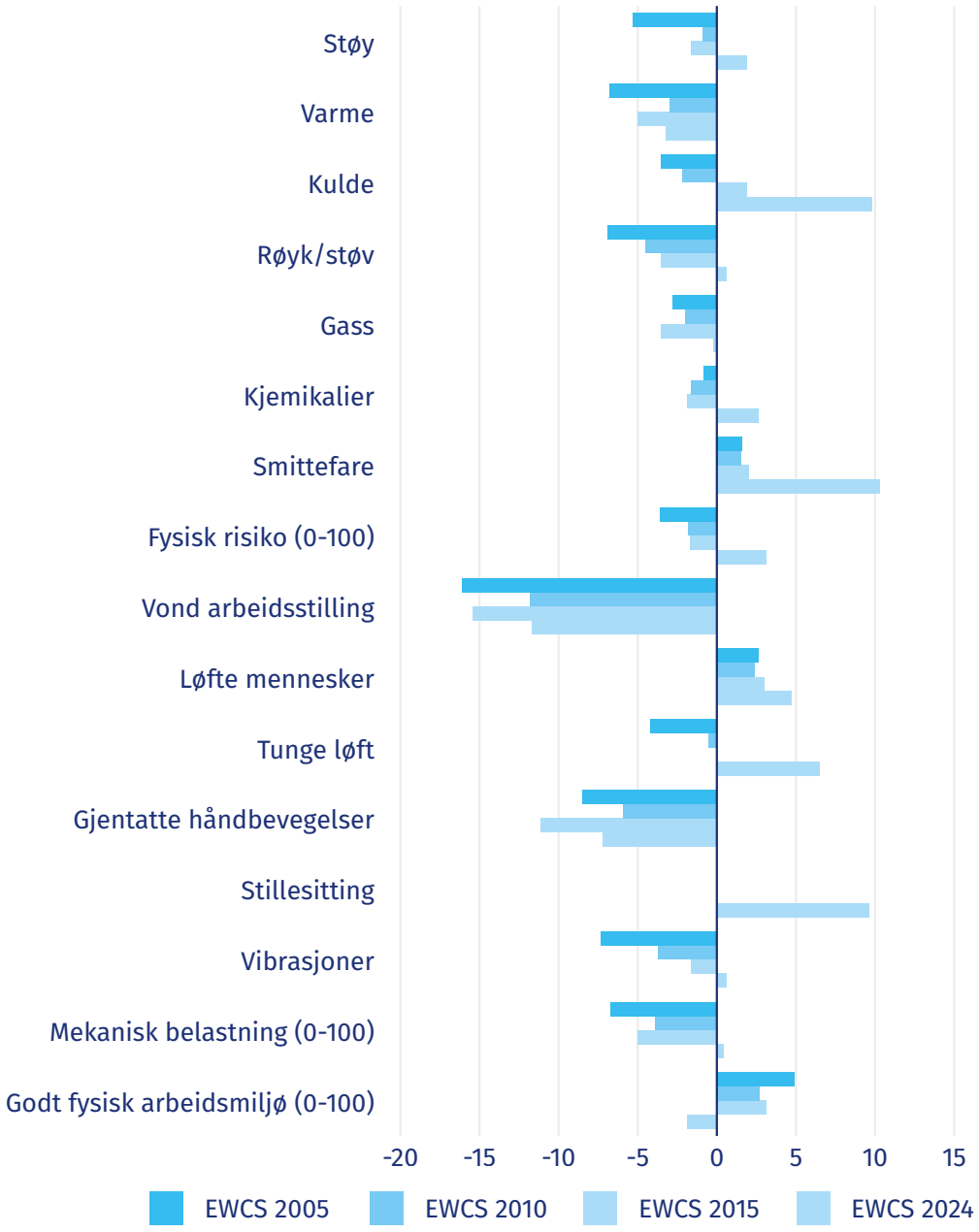


Yrkesgruppene som skårer lavest på indeksen for et godt fysisk arbeidsmiljø (og høyest på indeksene for fysisk risiko og mekanisk belastning), er primærnæringsyrker, håndverkere, operatører og yrker uten krav til kompetanse. Næringsgruppene med lavest skår (og størst fysisk risiko og mekanisk belastning) er landbruk, industri, bygg og anlegg og transport. Yrkene med lavest fysisk risiko og lavest mekanisk belastning er ledere, akademiske yrker, høyskoleyrker og kontoryrker. Tjenesteytende næringer skårer generelt høyere på indeksen for et godt fysisk arbeidsmiljø.

Indikatorene på fysisk arbeidsmiljø (med unntak av stillesitting) er også målt i tidligere EWCS-undersøkelser, og vi har regnet ut gjennomsnittlig skår for Norge og EU (EU27) i

alle undersøkelsene (figur 3.3). Resultatene fra EWCS 2024 markerer brudd med tidligere undersøkelser for flere av indikatorene. I alle de tre tidligere undersøkelsene skårer Norge lavere enn gjennomsnittet for EU27 på indeksene for fysisk risiko og mekanisk belastning, og høyere enn gjennomsnittet for EU27 på indeksen for et godt fysisk arbeidsmiljø. Som vi allerede har sett, viser resultatene fra EWCS 2024 at Norge skårer høyere enn gjennomsnittet for EU på fysisk risiko, at forskjellen i gjennomsnittlig mekanisk belastning er ubetydelig, og at Norge ikke lenger skårer høyere enn gjennomsnittet for EU på indeksen for et godt fysisk arbeidsmiljø.

Figur 3.3: Forskjell mellom Norge og i EU27 i indikatorer på fysisk arbeidsmiljø i EWCS 2005-2024.



Forklaringen på at Norge skårer høyere enn gjennomsnittet for EU27 på indeksen for fysisk risiko i EWCS 2024, er som nevnt særlig at sysselsatte i Norge rapporterer om høyere eksponering for kulde og smittefare på arbeidsplassen. Forskjellen mellom Norge og EU27 på disse indikatorene er mye høyere i EWCS 2024 (henholdsvis 9,8 og 10,3 prosentpoeng) enn i de tidligere undersøkelsene (forskjellen i gjennomsnittlig eksponering for kulde varierer fra –3,5 til 1,9 prosentpoeng,

og forskjellen i gjennomsnittlig eksponering for smittefare varierer fra 1,5 til 2 prosentpoeng). Forklaringen på at gjennomsnittlig fysisk risiko for sysselsatte i Norge ikke lenger er lavere enn for sysselsatte i EU27-landene er med andre ord at sysselsatte i Norge rapporterer om mye høyere eksponering for kulde og smittefare på arbeidsplassen i EWCS 2024 enn de har gjort i de tidligere undersøkelsene.

I alle de tre tidligere undersøkelsene er også gjennomsnittlig skår på indeksen for mekanisk belastning lavere i Norge enn i EU27. EWCS 2024 er dermed den første undersøkelsen hvor det ikke er noen målbar forskjell mellom Norge og EU i gjennomsnittlig mekanisk belastning. Forklaringen er først og fremst at forskjellen mellom Norge og EU i den gjennomsnittlige eksponeringen for tunge løft er mye større (og har skiftet retning) i EWCS 2024. Dette igjen skyldes at sysselsatte i Norge rapporterer om høyere eksponering for tunge løft i EWCS 2024 enn i de tidligere undersøkelsene, mens sysselsatte i EU rapporterer om lavere eksponering.

Selv om endringene i indeksene for fysisk risiko og mekanisk belastning forholdsvis enkelt kan spores til endringer i den rapporterte eksponeringen for kulde, smittefare og tunge løft, er ikke dette hele forklaringen på at Norge ikke lenger skårer høyere enn gjennomsnittet for EU på indeksen for et godt fysisk arbeidsmiljø. Sysselsatte i Norge rapporterer høyere eksponering enn før for en rekke fysiske arbeidsmiljøforhold, og forskjellene mellom Norge og EU med hensyn til mange av indikatorene endrer både størrelse og retning fra de tidligere undersøkelsene og til EWCS 2024. En generell trend i disse undersøkelsene er at sysselsatte i Norge over tid har rapportert om stadig høyere eller stabile nivåer, mens sysselsatte i EU27 har rapportert stadig lavere nivåer, på de fleste indikatorene for fysisk risiko og mekanisk belastning.

Sosialt arbeidsmiljø

Sysselsatte i Norge rapporterer om mer krenkende atferd og diskriminering enn gjennomsnittet i EU, samtidig som de skårer høyt på sosial støtte og god ledelse. Dette kan ved første øyekast fremstå som et paradoks, men resultatene tyder på at den høye forekomsten av krenkende atferd ikke først og fremst gjenspeiler dårligere relasjoner mellom kolleger og ledere. Tvert imot rapporterer norske sysselsatte oftere enn gjennomsnittet i EU at de blir behandlet med respekt av nærmeste leder, får støtte til egen utvikling og opplever et godt sosialt arbeidsmiljø. I både Norge og EU peker resultatene mot at krenkende atferd i Norge i større grad er knyttet til kontakt med pasienter, brukere, kunder eller andre utenfor virksomheten enn til relasjonene internt på arbeidsplassen. Samtidig finner vi begrenset støtte i data for at hyppigere kontakt med klienter og pasienter forklarer forskjellen i krenkende atferd mellom land. En annen mulig forklaring er at sysselsatte i ulike land har ulike referanserammer for hva som oppfattes og rapporteres som krenkende atferd. Terskelen for å karakterisere hendelser som trusler, vold, mobbing eller seksuell trakassering kan variere mellom land, noe som kan påvirke de rapporterte nivåene.

Kvaliteten på det sosiale arbeidsmiljøet er målt ved hjelp av 18 spørsmål, som er grunnlag for indeksen for et godt sosialt arbeidsmiljø, og de fire underdimensjonene krenkende atferd, diskriminering, sosial støtte og god ledelse (alle på en skala fra 0 til 100). Underdimensjonen krenkende atferd angir andelen som rapporterer å ha vært utsatt for én eller flere former for krenkende atferd mens man arbeidet, i løpet av den siste måneden. Underdimensjonen diskriminering er andelen som har vært utsatt for diskriminering mens man arbeidet, i løpet av det siste året. Sosial støtte er gjennomsnittet av svarene på tre spørsmål om hvor ofte (aldri, sjelden, av og til, mesteparten av tiden, alltid) man får hjelp og støtte fra kolleger og den nærmeste lederen hvis man trenger det, og hvor ofte man føler seg ensom på jobben (på en skala fra 0 til 100, der høyere skår indikerer mer sosial støtte). God ledelse er et mål på i hvilken grad man er enig (sterkt uenig, uenig, verken enig eller uenig, enig, sterkt enig) i at den nærmeste lederen har bestemte lederegenskaper (gjennomsnittet av respondentens vurdering av seks egenskaper, kodet om til en skala fra 0 til 100). Indeksen for et godt sosialt arbeidsmiljø er gjennomsnittet av alle enkeltindikatorene (på en skala fra 0 til 100, der høyere skår betyr bedre sosialt arbeidsmiljø).

Sysselsatte i Norge rapporterer om mye høyere forekomst av krenkende atferd og diskriminering enn gjennomsnittet for EU. Samtidig er gjennomsnittsskårene på underdimensjonene sosial støtte og god ledelse også høyere i Norge enn gjennomsnittet for EU. Indikatorene på sosial støtte og god ledelse bidrar til høyere skår på hovedindeksen, mens indikatorene på krenkende atferd og diskriminering bidrar til lavere skår. Det at Norge skårer over gjennomsnittet for EU på indeksene for sosial støtte og god ledelse, veier ikke opp for den store forskjellen mellom Norge og EU med hensyn til rapportert forekomst av krenkende atferd og diskriminering. Forskjellen i gjennomsnittlig skår på indeksen for et godt sosialt arbeidsmiljø er derfor bare ubetydelig (ikke statistisk signifikant) lavere i Norge enn gjennomsnittet for EU (tabell 3.4).

Tabell 3.4: Indikatorer på sosialt arbeidsmiljø i Norge og i EU.

	Norge	EU	Forskjell
Utskjelling	16,0	11,1	0,0*
Uønsket seksuell oppmerksomhet	6,8	2,3	0,0*
Trusler	10,5	4,7	0,0*
Ydmykende adferd	15,1	7,2	0,0*
Vold	**6,2**	**2,1**	**0,0***
Seksuell trakassering	**4,8**	**1,3**	**0,0***
Mobbing	**5,5**	**4,0**	**0,0***
Mobbing på nett	**1,9**	**1,8**	**0,0***
Krenkende adferd (minst en)	**29,0**	**17,4**	**0,0***
Diskriminering	8,6	4,3	0,0*
Kollegastøtte	81,8	73,7	0,0*
Lederstøtte	77,3	69,1	0,0*
Ensom på jobben	24,2	24,4	0,0*
Sosial støtte (0-100)	78,1	72,7	0,0*
Sjefen respekterer meg	92,8	87,0	0,0*
Får folk til å samarbeide	76,2	75,8	0,0*
Kan diskutere personlige forhold	76,8	72,2	0,0*
Gir nyttig tilbakemelding	75,2	75,2	0,0*
Støtter min utvikling	81,3	74,8	0,0*
Forklarer beslutninger	75,6	77,3	0,0*
God ledelse (0-100)	79,7	77,0	0,0*
Godt sosialt arbeidsmiljø (0-100)	**85,7**	**86,8**	**0,0***

Note: Forskjeller er testet ved hjelp av regresjon. *p<0,05

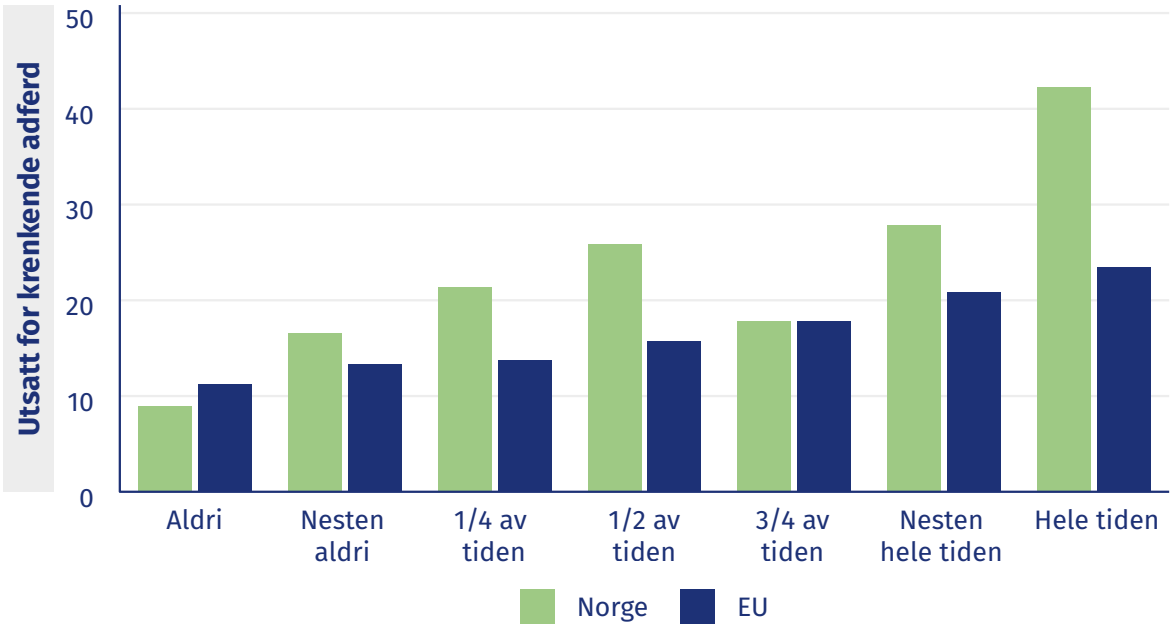
Resultatene viser altså at sysselsatte i Norge rapporterer gjennomgående bedre sosial støtte fra kolleger og ledere enn gjennomsnittet for EU. Norge skårer også høyere på indeksen for god ledelse, som omfatter blant annet respekt fra nærmeste leder, støtte til faglig utvikling og mulighet til å diskutere personlige forhold som påvirker arbeidet. Dette tyder på at de relasjonelle ressursene på arbeidsplassen gjennomgående er gode blant sysselsatte i Norge.

Samtidig rapporterer sysselsatte i Norge en betydelig høyere forekomst av krenkende atferd og diskriminering enn gjennomsnittet i EU. Andelen som oppgir å ha vært utsatt for minst én form for krenkende atferd, er 29 % i Norge, mot 17 % i EU. Forskjellene gjelder særlig utskjelling, trusler, vold, ydmykende atferd og uønsket seksuell oppmerksomhet, mens forskjellene for mobbing er små.

En mulig forklaring er at en større andel av de sysselsatte i Norge arbeider innenfor helse- og sosialtjenestene, hvor risikoen for vold, trusler og annen krenkende atferd er høyere enn i mange andre næringer. Fra norske undersøkelser, blant annet Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø (LKU-A), vet vi at vold og trusler i stor grad er knyttet til samhandling med pasienter, brukere og klienter. Analysene av EWCS-data gir imidlertid ikke støtte til at forskjellen mellom Norge og EU kan forklares av næringssammensetningen alene.

Fra andre undersøkelser vet vi at sysselsatte i Norge er mye mer utsatt for krenkende atferd fra kunder eller klienter enn fra sine kolleger eller ledere. På spørsmål om jobben involverer håndtering av kunder eller klienter, svarer også sysselsatte i Norge i gjennomsnitt at de bruker mer tid på kunde- eller klienthåndtering (64 % av arbeidstiden) enn sysselsatte i EU (54 % av arbeidstiden). Forskjellen i hvor mye av arbeidstiden som vanligvis går med til å håndtere kunder eller klienter, kan imidlertid ikke forklare forskjellen i den rapporterte forekomsten av krenkende atferd. Riktignok er andelen som er utsatt for krenkende atferd, omtrent lik blant sysselsatte i Norge og i EU som aldri håndterer kunder eller klienter, men sammenhengen mellom hvor mye tid man har brukt på kunde- eller klienthåndtering, og i hvor stor grad man er blitt utsatt krenkende atferd, er mye sterkere i Norge enn i EU. Sysselsatte som ofte håndterer kunder eller klienter i Norge, oppgir at de er mye mer utsatt for krenkende atferd enn sysselsatte i EU som ofte håndterer kunder eller klienter (figur 3.4).

Figur 3.4: Andel sysselsatte som har vært utsatt for krenkende adferd etter hvor ofte jobben involverer håndtering av kunder eller klienter i Norge og i EU.

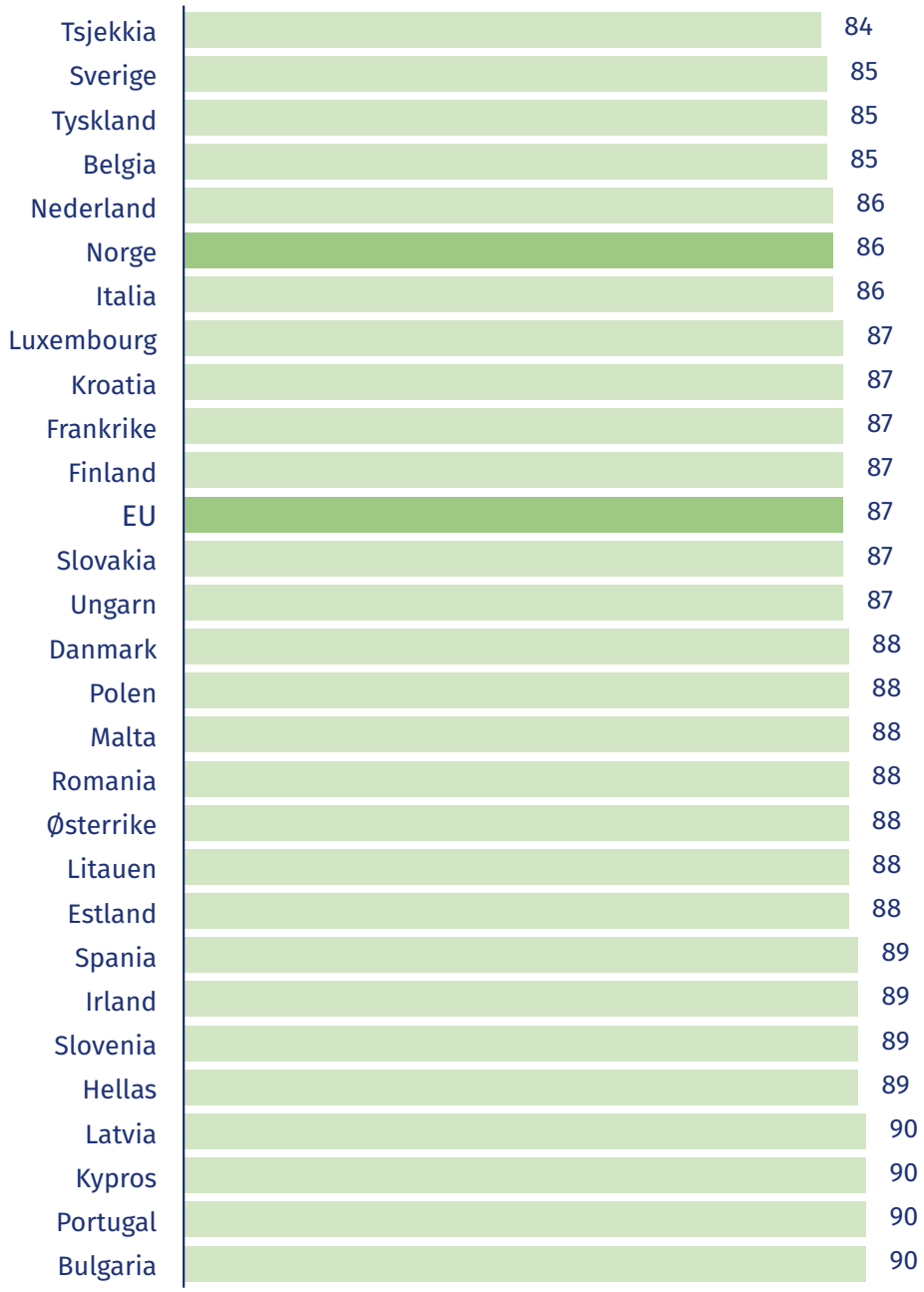


En annen mulig forklaring er at sysselsatte i ulike land har ulike referanserammer for hva som oppfattes og rapporteres som krenkende atferd. Terskelen for å karakterisere hendelser som trusler, vold, mobbing eller seksuell trakassering kan variere mellom land, noe som kan påvirke de rapporterte nivåene.

Indeksene for sosial støtte og god ledelse omfatter samhandling med kolleger og ledere, men ikke samhandling med pasienter, brukere eller klienter. De positive forskjellene på disse områdene oppveier imidlertid ikke den høyere forekomsten av krenkende atferd og diskriminering. Samlet er forskjellen i indeksen for sosialt arbeidsmiljø liten og ikke statistisk signifikant (85,7 i Norge mot 86,8 i EU).

Samtlige EU-land har en høy gjennomsnittlig skår på indeksen for et godt sosialt arbeidsmiljø, og gjennomsnittlig skår varierer ganske lite (fra rundt 84 til 90). Sysselsatte i Norge rapporterer om et sosialt arbeidsmiljø som er på nivå med landene som skårer lavest i EU (figur 3.5). Mellom de ti EU-landene som skårer under gjennomsnittet for EU, er forskjellene små (±1 poeng), og ingen av dem har en gjennomsnittlig skår som er signifikant forskjellig fra gjennomsnittlig skår i Norge. Rundt halvparten av EU-landene (Bulgaria, Portugal, Kypros, Latvia, Hellas, Slovenia, Irland, Spania, Litauen, Østerrike, Romania, Polen, Danmark og Ungarn) har en gjennomsnittlig skår som er høyere og signifikant forskjellig fra gjennomsnittlig skår i Norge.

Figur 3.5: Gjennomsnittlig skåre på indeksen for et godt sosialt arbeidsmiljø etter land.



Forekomsten av krenkende atferd varierer mye mellom landene, fra rundt 6 % til over 30 %. EU-landene med høyest rapportert forekomst av krenkende atferd er Nederland, Sverige, Danmark, Belgia og Finland. Ingen av disse har en rapportert forekomst som er signifikant forskjellig fra forekomsten i Norge, men nesten alle de andre EU-landene (21 av 27 land) rapporterer signifikant lavere forekomst av krenkende atferd enn Norge.

Også den rapporterte forekomsten av diskriminering varierer mye mellom landene, fra rundt 1 % til nesten 9 %. Ingen EU-land har rapportert høyere forekomst av diskriminering enn Norge, og forskjellene mellom Norge og landene med aller høyest forekomst (Sverige, Østerrike, Belgia, Finland og Luxembourg) er ubetydelige (ikke statistisk signifikant). Nesten alle de andre EU-landene (20 av 27 land) rapporterer signifikant lavere forekomst av diskriminering enn Norge.

Gjennomsnittlig skår på indeksen for sosial støtte varierer litt mer mellom land (fra 66 til 82 poeng) enn gjennomsnittlig skår på indeksen for god ledelse (fra 72 til 83 poeng). Norge skårer høyere enn de fleste EU-land på begge indeksene. Åtte EU-land (Latvia, Estland, Kypros, Danmark, Irland, Slovenia, Litauen og Bulgaria) skårer høyere enn Norge på indeksen for sosial støtte, men forskjellene i gjennomsnittlig skår i denne gruppen er små og ingen av landene har en skår som er signifikant forskjellig fra Norge. Imidlertid har mer enn halvparten av EU-landene en gjennomsnittlig skår på

indeksen for sosial støtte som er minst tre poeng lavere enn Norge, og hvor forskjellen er statistisk signifikant.

Det er også små forskjeller mellom EU-landene med høyest skår på indeksen for god ledelse, og et flertall av EU-landene skårer omtrent på nivå med Norge. Til sammen 18 EU-land har en gjennomsnittlig skår på indeksen for god ledelse som avviker fra Norge med ±3 poeng. Ingen av disse forskjellene er statistisk signifikante. Åtte EU-land (Italia, Slovakia, Polen, Tsjekkia, Ungarn, Tyskland, Belgia og Sverige) har en gjennomsnittlig skår som er lavere og signifikant forskjellig fra Norge. Norge skårer med andre ord høyt på god ledelse, men flertallet av EU-landene har høy skår på indeksen for god ledelse, og forskjellene mellom land med høy skår er små.

Kvaliteten på det sosiale arbeidsmiljøet varierer mellom grupper av sysselsatte, både i Norge og i EU (figur 3.6). Både i Norge og i EU rapporterer menn jevnt over et litt bedre sosialt arbeidsmiljø enn kvinner. De aller eldste sysselsatte (sysselsatte 60 år og eldre) rapporterer et bedre sosialt arbeidsmiljø enn gjennomsnittet i både Norge og i EU, mens de aller yngste sysselsatte (sysselsatte under 30 år) rapporterer et dårligere sosialt arbeidsmiljø. Forskjellene mellom utdanningsgrupper er små. Sysselsatte i primærnæringene (næringsgruppen «Landbruk» og yrkesfeltet «Bønder, fiskere mv.») og sysselsatte i den bredt sammensatte næringsgruppen «Finans» skårer høyere enn gjennomsnittet av sysselsatte på indeksen for et godt sosialt arbeidsmiljø i både Norge og i EU. I Norge rapporterer sysselsatte i industrien høyere kvalitet på det sosiale arbeidsmiljøet enn gjennomsnittet, mens i EU har sysselsatte i industrien litt lavere skår enn gjennomsnittet.

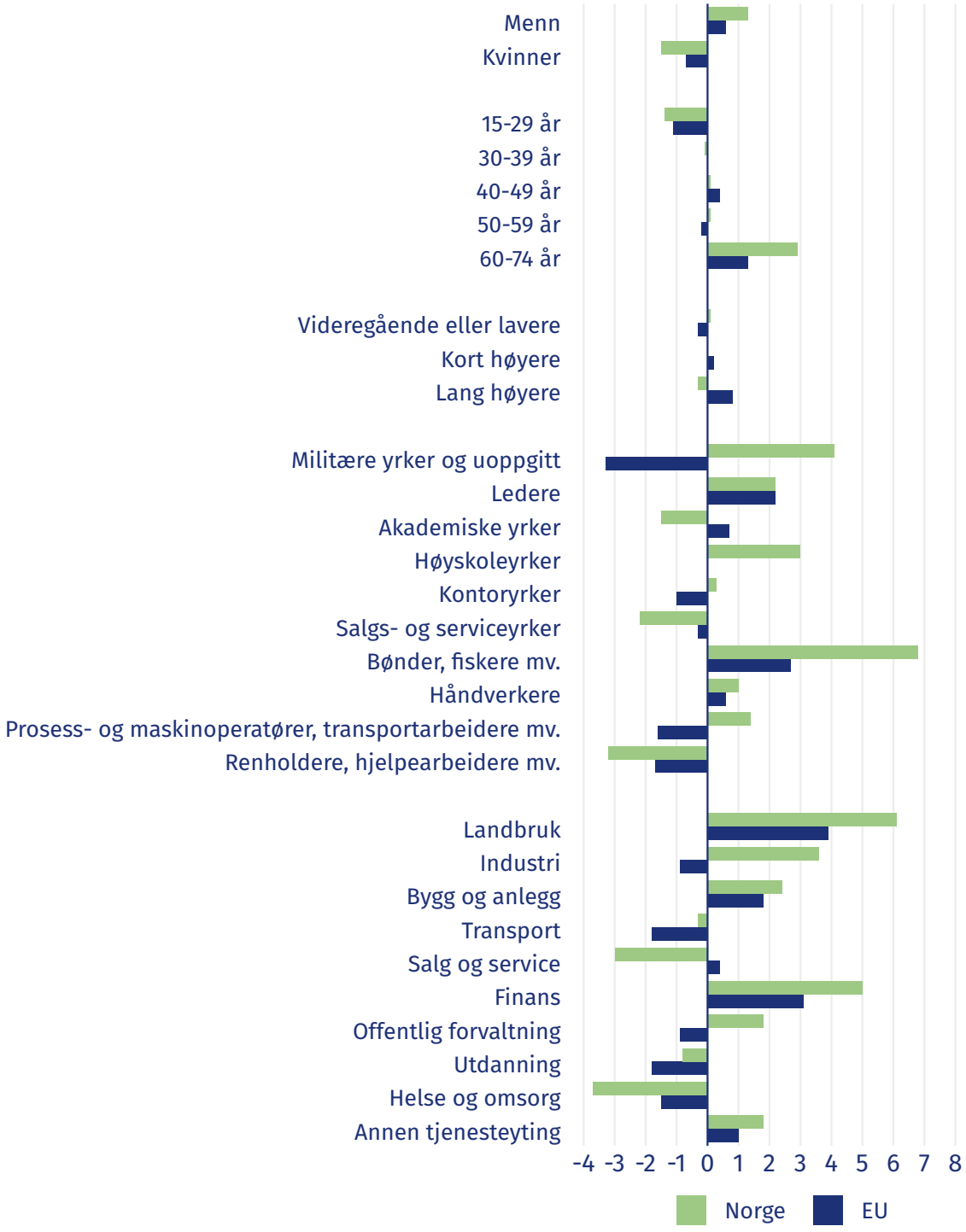
I Norge rapporterer sysselsatte innenfor helse og omsorg og salg og service om dårligere sosialt arbeidsmiljø enn gjennomsnittet. Blant sysselsatte i EU peker de som jobber innenfor utdanning, helse og omsorg, offentlig forvaltning og transportnæringer, seg ut med spesielt dårlig kvalitet på det sosiale arbeidsmiljøet. Yrkesfeltene med dårligst sosialt arbeidsmiljø i EU er renholdere og hjelpearbeidere mv., operatører og kontoryrker. Yrkesfeltene med dårligst sosialt arbeidsmiljø i Norge er akademiske yrker (særlig helsepersonell) og salgs- og serviceyrker.

Kjønnsforskjellen i kvaliteten på det sosiale arbeidsmiljøet skyldes først og fremst at kvinner rapporterer om mer krenkende atferd og diskriminering, både i Norge og i EU. Kjønnsforskjeller i grad av sosial støtte og god ledelse er små og ubetydelige (ikke statistisk signifikant). Aldersforskjellene har en tilsvarende forklaring og skyldes i hovedsak at eldre er mye mindre utsatt for krenkende atferd og diskriminering enn andre sysselsatte, og at de aller yngste er mer utsatt. Det at unge sysselsatte også har litt høyere grad av sosial støtte enn gjennomsnittet, mens eldre sysselsatte har litt lavere grad av sosial støtte, veier opp for noe av forskjellene i hvor utsatt ulike aldersgrupper er for krenkende atferd og diskriminering.

Den rapporterte forekomsten av krenkende atferd og diskriminering er også en stor del av forklaringen på forskjeller i kvaliteten på det sosiale arbeidsmiljøet mellom ulike yrkes- og næringsgrupper. Sysselsatte i salg og service og innenfor helse og omsorg er mye mer utsatt for krenkende atferd og diskriminering enn gjennomsnittet både i Norge og i EU. I Norge er også sysselsatte i kontoryrker mer utsatt, men siden denne yrkesgruppen også skårer høyt på sosial støtte blir ikke utslaget på hovedindeksen veldig stort.

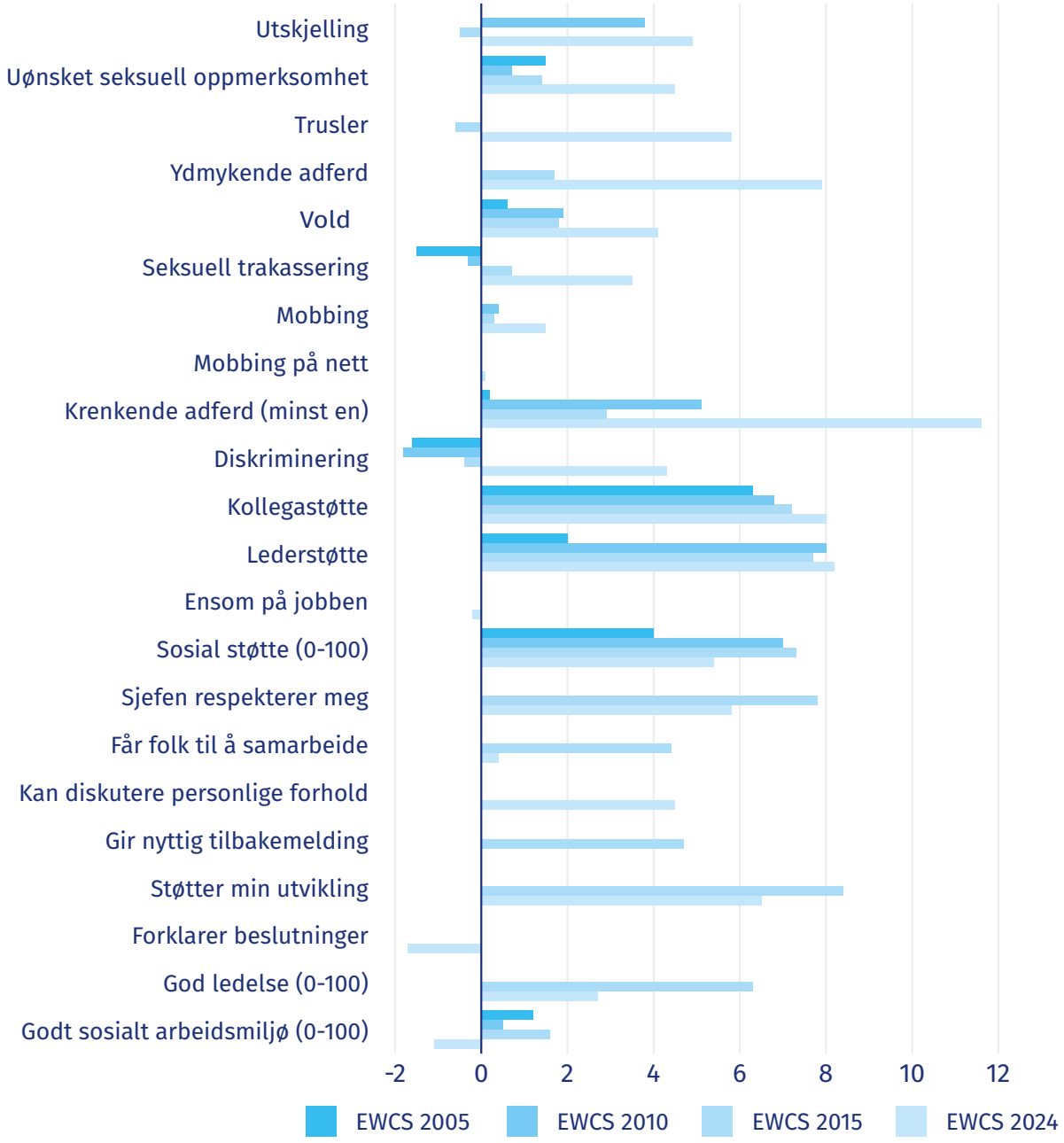


Figur 3.6: Gjennomsnittlig skåre på indeksen for et godt sosialt arbeidsmiljø i undergrupper av sysselsatte i Norge og EU. Forskjell fra gjennomsnittlig skåre for alle sysselsatte i Norge eller EU.



Sysselsatte i mannsdominerte yrkesgrupper som bønder, fiskere, håndverkere og operatører og sysselsatte i mannsdominerte næringer som bygg og anlegg og industri rapporterer veldig mye lavere forekomst av krenkende atferd enn andre sysselsatte. Operatører skårer lavere enn gjennomsnittet på indeksen for god ledelse i både Norge og EU, og i Norge skårer også sysselsatte i næringsgruppen salg og service under gjennomsnittet på god ledelse. Sysselsatte i næringsgruppene landbruk og finans skårer høyere enn gjennomsnittet på god ledelse i Norge.

Figur 3.7: Forskjell mellom Norge og i EU27 i indikatorer på sosialt arbeidsmiljø i EWCS 2005-2024.



Mange av indikatorene på sosialt arbeidsmiljø er også målt i EWCS 2005, 2010 og 2015, men ikke alle er målt på helt identisk måte. Vi har regnet ut forskjellen mellom gjennomsnittlig verdi på indikatorene blant sysselsatte i Norge og i EU27 i alle fire undersøkelsene (figur 3.7).

Den rapporterte forekomsten av krenkende atferd er stort sett høyere i Norge enn gjennomsnittet for EU27 i alle undersøkelsene. Den rapporterte forekomsten av alle typer krenkende atferd som er målt i EWCS 2024 og i minst en av de tidligere undersøkelsene, er også stort sett høyest i EWCS 2024. Dette gjelder særlig i de norske dataene, hvor den rapporterte forekomsten av flere typer krenkende atferd (uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler, ydmykende atferd, vold og seksuell trakassering) kan være to–tre ganger så høy i EWCS 2024 som i EWCS 2015. Forskjellene i rapportert forekomst mellom Norge og gjennomsnittet for EU27 er derfor også høyest i den nyeste undersøkelsen for samtlige indikatorer. I den første undersøkelsen er ikke forskjellen i forekomsten av minst en type krenkende atferd mellom Norge og gjennomsnittet for EU27 statistisk signifikant, men her er det også spurt om færre typer krenkende atferd (uønsket seksuell oppmerksomhet, vold og seksuell trakassering) og spørsmålsformuleringen for noen av indikatorene er forskjellig fra senere undersøkelser.

Den rapporterte forekomsten av diskriminering blant sysselsatte i Norge er som tidligere vist nesten dobbelt så høy som gjennomsnittet for EU. Forekomsten av diskriminering er imidlertid lavere i Norge enn gjennomsnittet for EU27 i alle de tre tidligere undersøkelsene. Blant sysselsatte i Norge er det en høyere andel som sier at de har vært utsatt for diskriminering, i EWCS 2024 enn i de tre tidligere undersøkelsene, mens andelen i EU27 er en god del lavere. Det er ikke klart hvorfor dette har endret seg, men det er mulig at noe kan forklares med at indikatoren ikke er helt sammenliknbar.[22]

Sysselsatte i Norge skårer over gjennomsnittet for EU27 på grad av sosial støtte i alle de fire undersøkelsene (bare to av tre indikatorer på sosial støtte er inkludert i de tre første undersøkelsene). Indikatorene på god ledelse er bare inkludert i de to nyeste undersøkelsene (EWCS 2015 og 2024), men sysselsatte i Norge skårer over gjennomsnittet for EU27 i begge undersøkelsene. Det betyr at alle undersøkelsene stort sett viser det samme mønsteret: Sysselsatte i Norge skårer høyere på sosial støtte og indikatorene på god ledelse, men rapporterer også om mer krenkende atferd og diskriminering, enn gjennomsnittet for EU.

Arbeidstidskvalitet

Norge har om lag samme samlede arbeidstidskvalitet som gjennomsnittet i EU, men dette skjuler betydelige forskjeller i hvordan arbeidstiden er organisert. Sysselsatte i Norge rapporterer oftere lange arbeidsdager, kort hviletid mellom arbeidsdager og helge-, natt- og skiftarbeid enn gjennomsnittet i EU. Samtidig har norske arbeidstakere gjennomgående større fleksibilitet og innflytelse over egen arbeidstid. De positive og negative sidene ved arbeidstidsorganiseringen veier dermed i stor grad opp for hverandre, slik at den samlede arbeidstidskvaliteten blir omtrent på nivå med EU-gjennomsnittet. Sammenliknet med tidligere undersøkelser har Norges relative fortrinn blitt mindre, hovedsakelig fordi arbeidstidskvaliteten har bedret seg i mange EU-land, mens utviklingen i Norge har vært mer stabil.

Arbeidstidskvalitet handler om lengden og organiseringen av arbeidstiden og er målt ved hjelp av 13 indikatorer (tabell 3.5). Underdimensjonen lang arbeidstid er basert på spørsmål om man har en lang arbeidsuke, om man får lite hvile mellom arbeidsdager, om man har lange arbeidsdager, og om man arbeider ufrivillig deltid. Underdimensjonen atypisk arbeidstid er basert på spørsmål om hvor ofte man jobber helger eller om natten, og et spørsmål om jobben innebærer skiftarbeid. Underdimensjonen arbeidstidsordning og fleksibilitet er basert på spørsmål om hvor ofte man kan ta en pause fra arbeidet hvis man ønsker det, hvor lett det er å ta fri en time for å ordne med private eller familiære forhold, hvor ofte man jobber i fritiden, i hvilken grad man har en fleksibel arbeidstidsordning, i hvilken grad eventuelle endringer i arbeidstiden varsles i god tid, og i hvilken grad man har en forutsigbar arbeidstid. Indeksen for (god) arbeidstidskvalitet er gjennomsnittet av alle enkeltindikatorene (på en skala fra 0 til 100, der høyere skår betyr bedre arbeidstid).

Tabell 3.5: Indikatorer på arbeidstidskvalitet i Norge og i EU.

	Norge	EU	Forskjell
Lang arbeidsuke	7,3	10,6	-3,3*
Lite hvile mellom arbeidsdager	30,2	19,8	10,3*
Lange arbeidsdager	45,2	27,8	17,5*
Ufrivillig deltid	4,6	3,1	1,5
Lang arbeidstid (0-100)	**21,8**	**15,7**	**6,1***
Helgearbeid	59,6	46,7	12,9*
Nattarbeid	23,5	16,8	6,6*
Skiftarbeid	24,5	20,6	3,9
Atypisk arbeidstid (minst en)	**62,9**	**53**	**9,9***

22 I alle de tidligere undersøkelsene ble respondentene spurt om de hadde blitt diskriminert (i løpet av det siste året) på grunn av alder, rase eller etnisitet, nasjonalitet, kjønn, religion, funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering. I EWCS 2024 ble respondentene først spurt om de hadde blitt diskriminert i arbeidet, før de ble spurt oppfølgingsspørsmål om de hadde blitt diskriminert på grunn av alder, etnisitet, rase eller hudfarge, nasjonalitet, kjønn, religion, funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering eller av «andre» grunner. Det var langt flere (nesten halvparten) av respondentene som svarte at de hadde blitt diskriminert av andre grunner, enn som svarte at de hadde blitt diskriminert på grunn alder, etnisitet, rase eller hudfarge, nasjonalitet, kjønn, religion, funksjonsnedsettelse eller seksuelle orientering. Vi har her kun regnet med de som svarte at de har blitt diskriminert på grunn slike konkrete forhold (og ikke regnet med de som svarte «andre» grunner), men det at respondentene er sluset videre fra et forholdsvis åpent innledningsspørsmål, kan være noe av forklaringen på at den rapporterte forekomsten av diskriminering blant sysselsatte i Norge er en del høyere i EWCS 2024 enn i de tidligere undersøkelsene. Forklaringen stemmer imidlertid dårlig med at den rapporterte forekomsten av diskriminering blant sysselsatte i EU27-landene er mye lavere i EWCS 2024 enn i de tidligere undersøkelsene.

	Norge	EU	Forskjell
Kan ta pause når jeg vil	65,9	58,8	7,0*
Lett å ta fri en time	74	62,3	11,7*
Jobber i fritiden	21,5	18,6	2,9*
Fleksibel arbeidstid	46,3	33,7	12,6*
Endring i arbeidstid varsles i god tid	26,5	25,1	1,4
Forutsigbar arbeidstid	66,6	70,7	-4,1*
Arbeidstidsfleksibilitet (0-100)	**53,6**	**47,1**	**6,4***
Arbeidstidskvalitet (0-100)	**63,9**	**64,5**	**-0,6**

Note: * Forskjellen er statistisk signifikant (p<0,05).

Sysselsatte i Norge skårer omtrent likt med gjennomsnittet for EU på indeksen for arbeidstidskvalitet, men når vi ser på underdimensjonene, er det flere interessante forskjeller (tabell 3.5).

Gjennomsnittlig skår på indeksen for lang arbeidstid er høyere i Norge enn gjennomsnittet for EU, noe som skyldes at sysselsatte i Norge oftere oppgir at de får lite hvile mellom arbeidsdager (mindre enn 11 timer hvile mellom to arbeidsdager i løpet av den siste måneden), og oftere oppgir at de har lange arbeidsdager (har jobbet 10 timer eller mer minst én dag i løpet av den siste måneden). Andelen sysselsatte som oppgir at de har lange arbeidsuker (vanlig ukentlig arbeidstid på 48 timer eller mer), er lavere i Norge enn gjennomsnittet for EU, men forskjellen her er mindre enn forskjellene i de andre to indikatorene (forskjellene mellom Norge og EU er statistisk signifikant for alle tre indikatorene).

Andelen sysselsatte som oppgir at de jobber ufrivillig deltid (arbeider vanligvis mindre enn 20 timer i uken, og foretrukket arbeidstid er 20 timer i uken eller mer), er litt høyere i Norge enn gjennomsnittet for EU, men forskjellen er ikke statistisk signifikant. Samlet skårer derfor sysselsatte i Norge høyere enn gjennomsnittet for EU på indeksen for lang arbeidstid.

Sysselsatte i Norge oppgir oftere enn gjennomsnittet for EU at de (minst en gang forrige måned) har jobbet i en helg eller om natten, og at jobben innebærer skiftarbeid (forskjellen i skiftarbeid er ikke statistisk signifikant). Andelen som har minst én form for slik atypisk arbeidstid, er også betydelig høyere i Norge enn gjennomsnittet for EU.

Gjennomsnittlig skår på indeksen for arbeidstidsfleksibilitet er betydelig høyere i Norge enn i EU (forskjellen er statistisk signifikant). Dette skyldes først og fremst at sysselsatte i Norge oftere oppgir at de kan ta en pause fra arbeidet hvis de ønsker, at det er lett å ta fri en time for å ordne med private eller familiære forhold, og at de har en fleksibel arbeidstidsordning. Sysselsatte i Norge oppgir også oftere at de jobber i fritiden, og at de har mindre forutsigbar arbeidstid (oppgir sjeldnere at de på forhånd vet hvor mange timer de kommer til å jobbe neste måned) enn gjennomsnittet for EU.

Tallene fra EWCS avviker fra tall fra EU-LFS på noen av indikatorene. Blant annet er andelen som jobber ufrivillig deltid, litt lavere blant sysselsatte i Norge (2,9 %) enn blant sysselsatte i EU (3,4 %) målt ved hjelp av EU-LFS (tabell 2.3). Undersøkelsene er imidlertid ikke helt sammenliknbare, siden ufrivillig deltid i EU-LFS er målt som at man jobber deltid fordi man ikke fant en fulltidsjobb, mens indikatoren for ufrivillig deltid i EWCS er basert på spørsmål om faktisk og ønsket arbeidstid. Tall fra EU-LFS viser at andelen av de som jobber deltid, som sier de gjør dette fordi de ikke fant en fulltidsjobb, er høyere i EU (19 %) enn i Norge (14 %).[23]

Andelen sysselsatte som jobber helg eller natt, er også mye høyere målt ved hjelp av EWCS enn i EU-LFS, både i Norge og i EU, men heller ikke her er undersøkelsene helt sammenliknbare. I EWCS har man spurt hvor mange ganger man jobber helg eller natt i løpet av en måned, mens tall fra EU-LFS viser andelen som «vanligvis» jobber lørdag, søndag eller natt. I EU-LFS var andelen sysselsatte som svarte at de vanligvis jobber lørdager, omtrent lik i Norge og i EU i 2025 (rundt 21 %), mens andelen som svarte at de vanligvis jobber søndager, var litt høyere i Norge (15 %) enn i EU (11 %). Andelen sysselsatte som i EU-LFS oppga at de vanligvis jobber natt, var også omtrent lik i Norge og i EU (rundt 4 %).[24]

Resultatene fra EWCS gir dermed inntrykk av langt høyere forekomst av atypisk arbeidstid og større forskjeller mellom Norge og EU enn tall fra EU-LFS. Forskjellene mellom undersøkelsene er grunn god nok til å tolke resultatene fra EWCS med varsomhet.

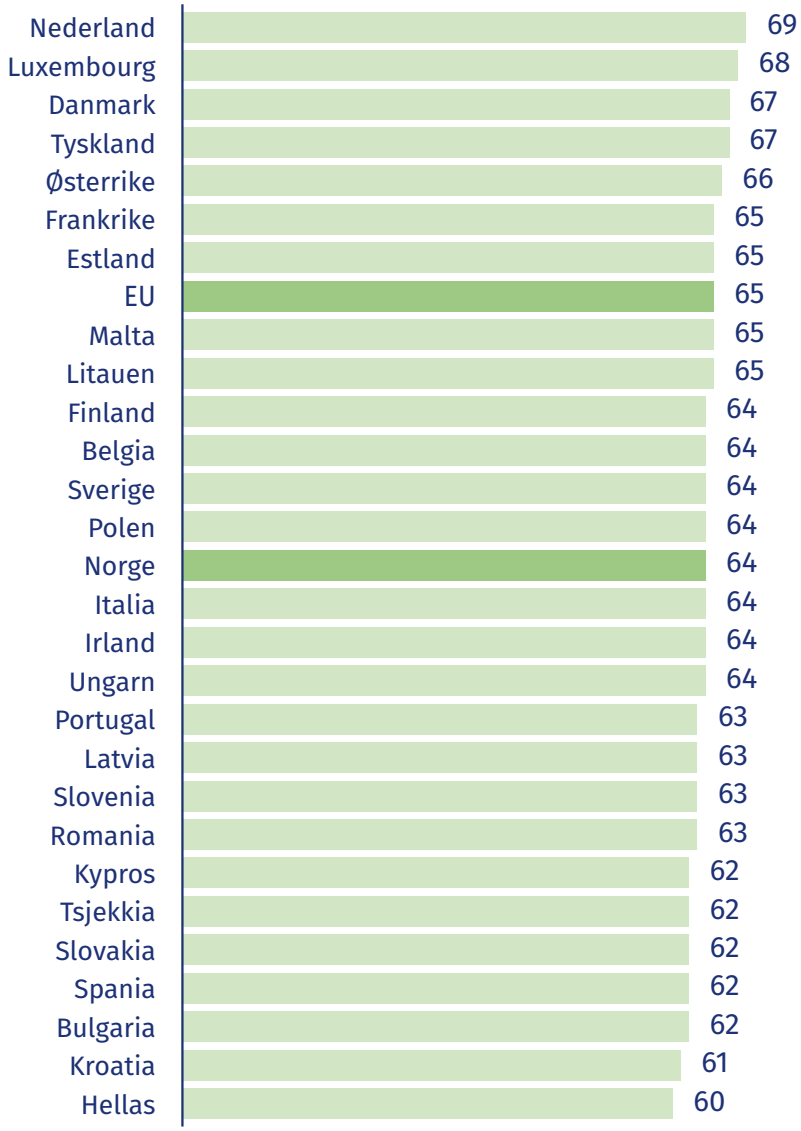
Høy skår på indikatorene på lang og atypisk arbeidstid bidrar til lavere skår på indeksen for arbeidstidskvalitet, mens høy skår på indikatorene for arbeidstidsfleksibilitet bidrar til høyere skår. Siden Norge har høyere skår enn gjennomsnittet for EU på mange av indikatorene på lang og atypisk arbeidstid og høyere skår på mange av indikatorene på

23 Tall fra Eurostat (LFSA_EPGAR), gjelder deltidsansatte 20–64 år i 2024.
24 Tall fra Eurostat (LFSA_EWPSAT, LFSA_EWPSUN og LFSA_EWPNIG), gjelder sysselsatte 15–64 år i 2025.

arbeidstidsfleksibilitet, blir det bare en ubetydelig forskjell i samlet verdi på indeksen for arbeidstidskvalitet i Norge sammenliknet med gjennomsnittet for EU.

Gjennomsnittlig skår på indeksen for arbeidstidskvalitet varierer ganske lite mellom EU-landene, og de fleste EU-land har en gjennomsnittsskår som bare skiller seg ubetydelig fra gjennomsnittet for Norge (forskjellen er mindre enn to indekspoeng og ikke statistisk signifikant). Tre land (Nederland, Danmark og Tyskland) skårer betydelig høyere enn Norge (med statistisk signifikante forskjeller i gjennomsnittsskåre på 3–5 poeng),[25] og fire land (Spania, Bulgaria, Kroatia og Hellas) skårer betydelig lavere enn Norge (med statistisk signifikante forskjeller i gjennomsnittsskår på 2–4 poeng).

Figur 3.7: Gjennomsnittlig skåre på indeksen for arbeidstidskvalitet etter land.

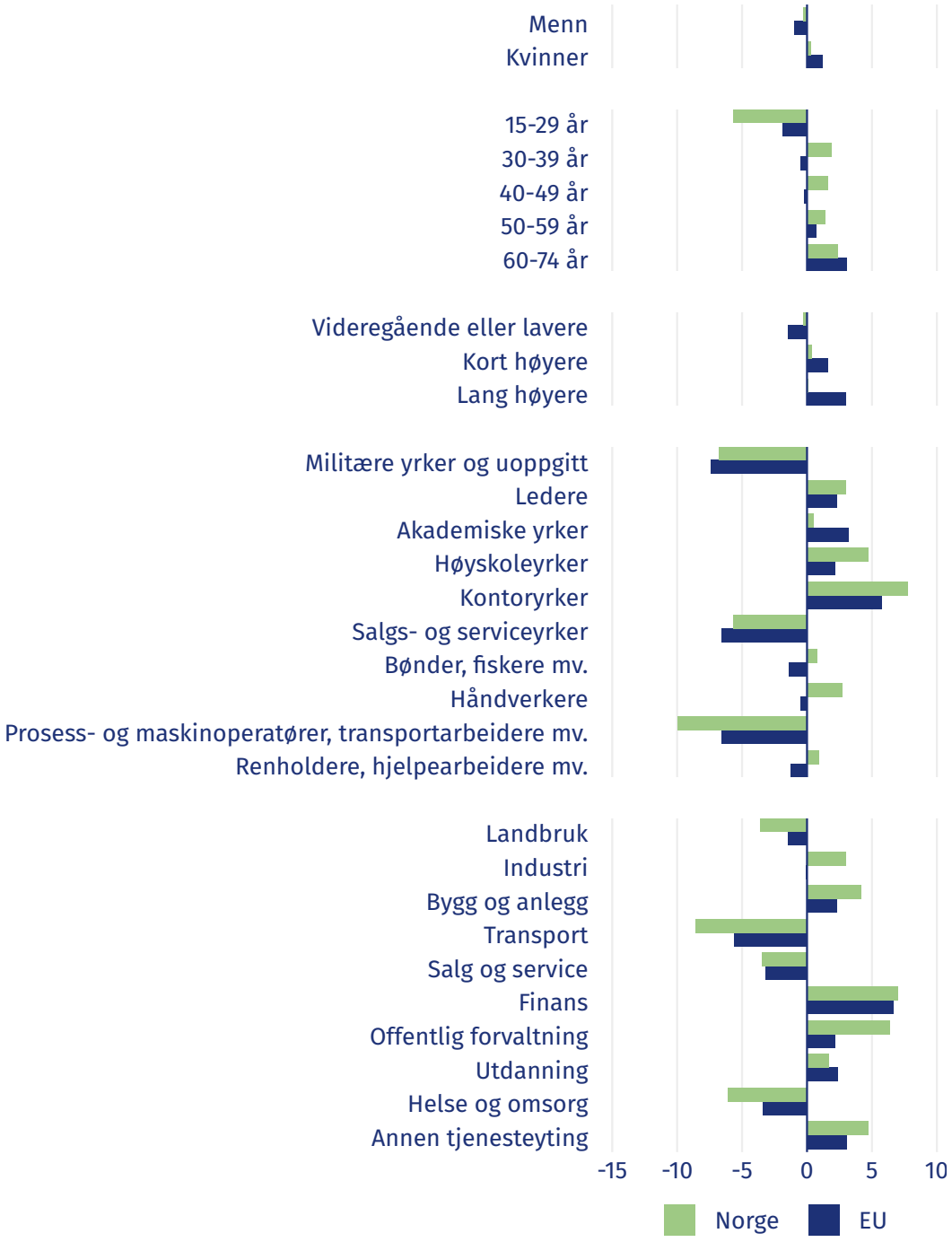


Norge skårer som nevnt over gjennomsnittet for EU på underdimensjonene lang arbeidstid, atypisk arbeidstid og arbeidstidsfleksibilitet. Blant EU-landene er det bare Sverige som har høyere skår enn Norge på indeksen for lang arbeidstid, men forskjellen mellom Norge og Sverige er ikke statistisk signifikant. De aller fleste EU-landene (21 av 27 land) har betydelig lavere skår enn Norge (signifikante forskjeller i størrelsesorden 2–10 indekspoeng). Også Norges skår på indeksen for atypisk arbeidstid er på nivå med EU-landene med høyest skår. Bare Hellas og Sverige har høyere skår enn Norge (men forskjellen er ikke statistisk signifikant), mens et stort flertall (17 av 27 land) har betydelig (og statistisk

25 Også Luxembourg har høyere skår på indeksen for arbeidstidskvalitet enn Norge, men forskjellen i gjennomsnittlig skår på indeksen i Norge og Luxembourg er ikke statistisk signifikant (p>0,05).

signifikant) lavere skår enn Norge. Norges skår på indeksen for arbeidstidsfleksibilitet er på nivå med (og ikke signifikant forskjellig fra) EU-landene med høyest skår (Nederland, Finland, Sverige, Danmark, Estland og Luxembourg), mens de fleste EU-landene (21 av 27 land) har signifikant lavere skår.

Figur 3.8: Gjennomsnittlig skåre på indeksen for arbeidstidskvalitet i undergrupper av sysselsatte i Norge og EU. Forskjell fra gjennomsnittlig skåre for alle sysselsatte i Norge eller EU.



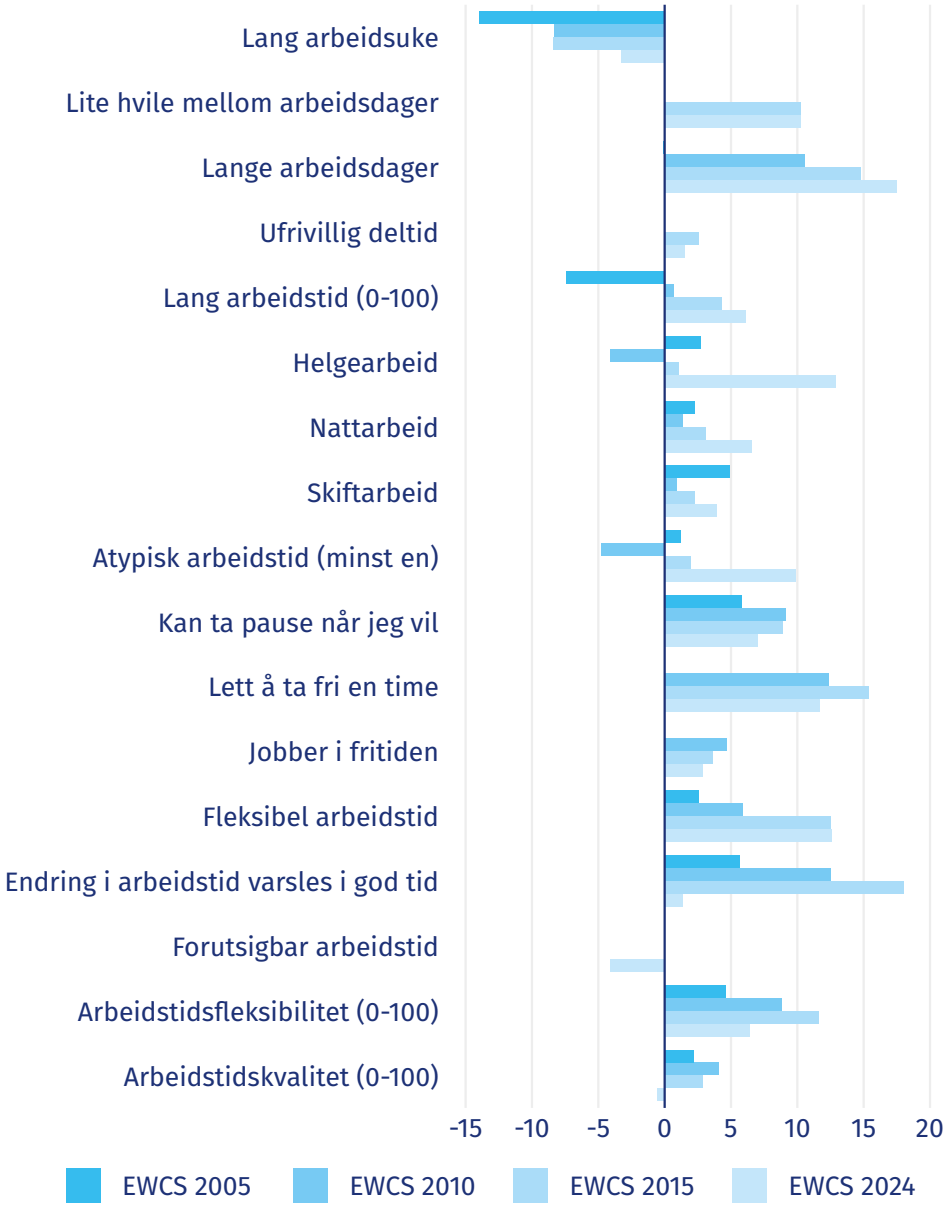
Både i Norge og i EU er det de yngste sysselsatte (15–29 år) som har lavest arbeidstidskvalitet (figur 3.8). Blant sysselsatte i EU er det også en sosial gradient i arbeidstidskvalitet (arbeidstidskvaliteten er bedre for de med høyere utdanning), men ikke i samme grad i Norge. Sysselsatte i salgs- og serviceyrker og prosess- og maskinoperatører har dårligere arbeidstidskvalitet enn gjennomsnittet i både Norge og i EU, mens sysselsatte i kontor- og høyskoleyrker har bedre arbeidstidskvalitet. Sysselsatte i transportnæringer, salg og service og helse og omsorg har dårligere arbeidstidskvalitet

enn gjennomsnittet, mens sysselsatte i finansnæringene, offentlig forvaltning og også bygg og anlegg har bedre arbeidstidskvalitet enn gjennomsnittet, både i Norge og i EU. I Norge, men ikke i EU, har også sysselsatte i industrien bedre arbeidstidskvalitet enn gjennomsnittet for alle sysselsatte.

Sammenliknet med EWCS 2005, 2010 og 2015 er EWCS 2024 den første undersøkelsen der sysselsatte i Norge ikke har bedre arbeidstidskvalitet enn gjennomsnittet for EU27 (figur 3.9). Sysselsatte i Norge har i de fleste undersøkelsene skåret høyere enn gjennomsnittet for EU27 på indeksene for lang arbeidstid (sjeldnere lang arbeidsuke, men oftere mangel på hvile mellom arbeidsdager, lange arbeidsdager og litt oftere ufrivillig deltid) og atypisk arbeidstid (oftere helge-, natt- eller skiftarbeid). Men siden sysselsatte i Norge i alle undersøkelsene også har rapportert om betydelig mer arbeidstidsfleksibilitet enn gjennomsnittet for EU27, har Norge i alle de tidligere undersøkelsene hatt høyere skår enn gjennomsnittet for EU27 på den samlede vurderingen av arbeidstidskvaliteten.

Forklaringen er at sysselsatte i Norge over tid har rapportert om stabil eller forverret arbeidstidskvalitet, spesielt med hensyn til lang og atypisk arbeidstid, mens det har vært en forbedring over tid på mange indikatorer for sysselsatte i EU27. Forskjellene mellom Norge og EU27 i arbeidstidskvalitet som ble dokumentert i de tidligere undersøkelsene er derfor ikke lenger så tydelige.

Figur 3.9: Forskjell mellom Norge og i EU27 i indikatorer på arbeidstidskvalitet i EWCS 2005-2024.



Arbeidsintensitet

Norske sysselsatte rapporterer gjennomgående høyere arbeidsintensitet enn gjennomsnittet i EU. De opplever oftere høyt arbeidstempo, tidspress og at arbeidstempoet styres av kunder, kolleger, fastsatte mål eller andre forhold de i liten grad kan påvirke. Dette plasserer Norge blant landene i Europa med høyest arbeidsintensitet. Samtidig viser resultatene at forskjellen mellom Norge og EU har økt over tid, særlig fordi norske sysselsatte i større grad enn tidligere rapporterer at arbeidstempoet styres av andre, og at de står overfor høyere emosjonelle krav.

Arbeidsintensitet handler om kravene jobben stiller, hvor utsatt sysselsatte er for kvantitative og emosjonelle krav, og i hvilken grad arbeidstempoet er styrt av andre enn dem selv. Arbeidsintensitet er i undersøkelsen målt ved hjelp av 12 spørsmål, og inkluderer de tre underdimensjonene kvantitative krav (fire spørsmål), arbeidstempo styrt av andre (fem spørsmål) og emosjonelle krav (tre spørsmål). De tre underdimensjonene måler krav på en skala fra 0 til 100, der høyere skår betyr høyere krav, mens indeksen for arbeidsintensitet (gjennomsnittet av alle de tolv spørsmålene) er et mål på god eller ønsket arbeidsintensitet, der høyere skår (på en skala fra 0 til 100) betyr kvalitativt bedre arbeidsintensitet (lavere belastning).

Norge skårer under gjennomsnittet for EU på indeksen for god arbeidsintensitet (tabell 3.6). Sysselsatte i Norge rapporterer i gjennomsnitt om høyere kvantitative krav (høyere arbeidstempo, mer tidspress og oftere forstyrrelser), og om at arbeidstempoet i større grad er styrt av kolleger, kunder/klienter, fastsatte mål eller maskiner. Sysselsatte i Norge oppgir i litt mindre grad enn sysselsatte i EU at de må håndtere sinte kunder/klienter.

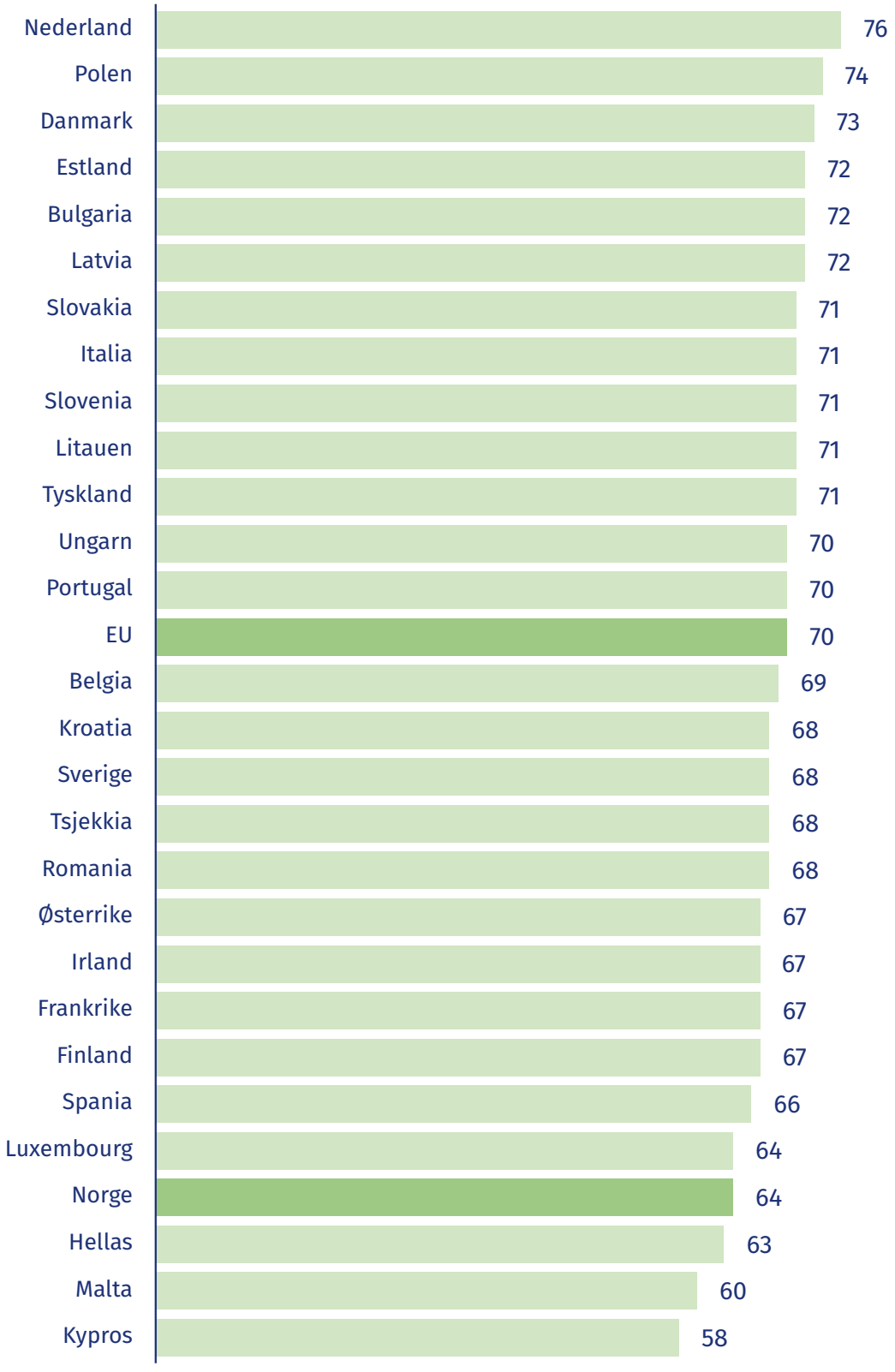
Tabell 3.6: Indikatorer på arbeidsintensitet i Norge og i EU.

	Norge	EU	Forskjell
Høyt arbeidstempo	54,0	43,4	10,6*
Stramme tidsfrister	43,4	42,9	0,5
Ikke nok tid	31,9	26,5	5,4*
Stadige forstyrrelser	34,0	19,4	14,6*
Kvantitative krav (0-100)	**40,8**	**33,0**	**7,8***
Tempo styrt av kolleger	68,1	49,5	18,6*
Tempo styrt av kunder/klienter	77,5	62,3	15,3*
Tempo styrt av fastsatte mål	41,8	31,0	10,8*
Tempo styrt av maskiner	20,1	13,0	7,1*
Tempo styrt av leder	37,3	38,3	-1,1
Arbeidstempo styrt av andre	**47,5**	**32,3**	**15,2***
Skjule følelser	38,6	38,0	0,6
Håndtere sinte kunder/klienter	19,1	23,5	-4,4*
Følelsesmessig vanskelige situasjoner	20,8	18,5	2,3
Emosjonelle krav (0-100)	**26,1**	**26,4**	**-0,3**
God arbeidsintensitet (0-100)	**63,9**	**69,5**	**-5,6***

Note: * Forskjellen er statistisk signifikant (p<0,05).

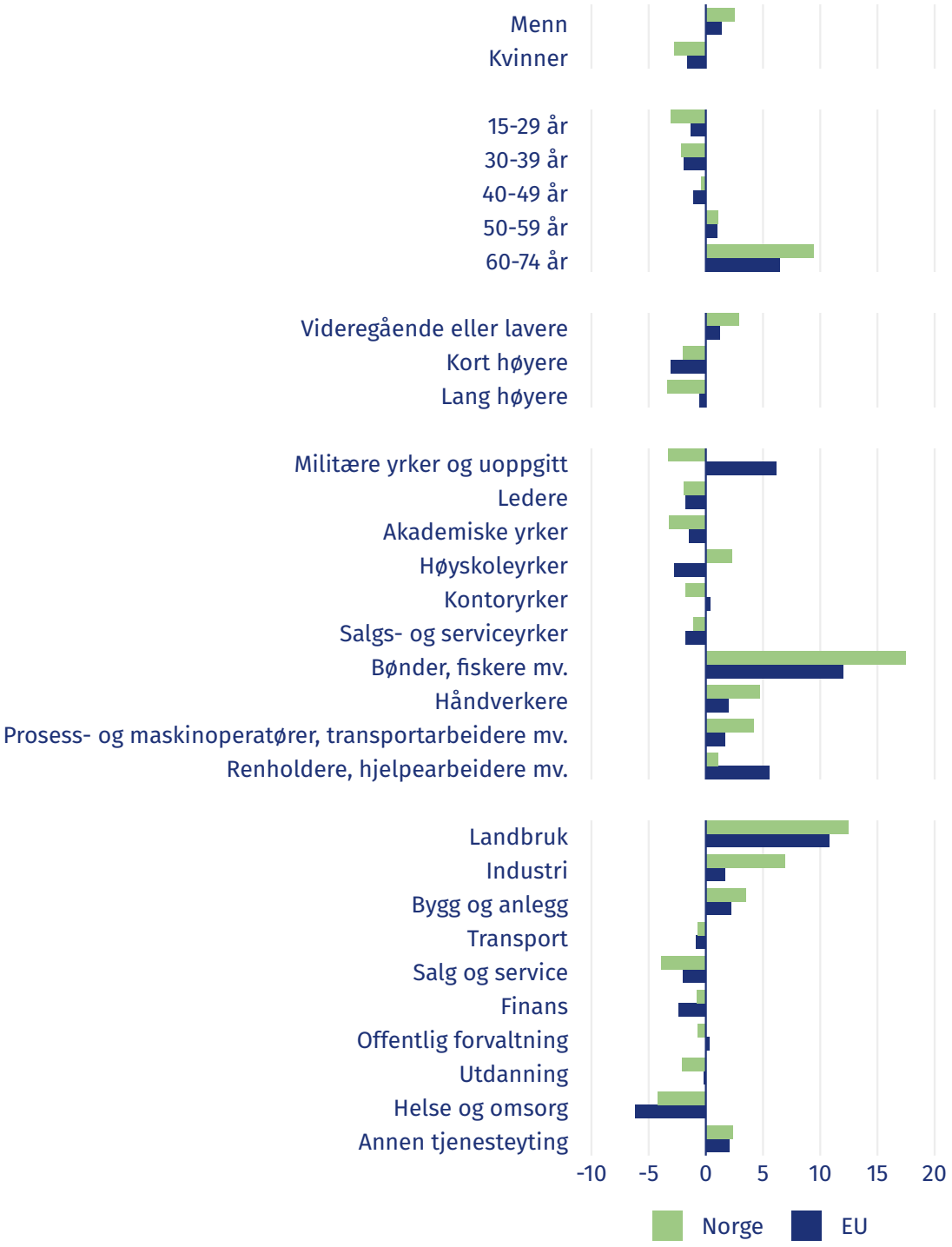
Nesten alle EU-landene (23 av 27 land) har høyere gjennomsnittlig skår på indeksen for god arbeidsintensitet enn Norge (figur 3.10). Kypros er det eneste landet som har en gjennomsnittlig skår på indeksen som er lavere enn (og statistisk signifikant forskjellig fra) Norge. Norge er med andre ord blant landene i Europa der sysselsatte rapporterer alle høyest arbeidsmiljøbelastning i form av høyt arbeidspress og mangel på kontroll over arbeidstempoet sitt.

Figur 3.10: Gjennomsnittlig skåre på indeksen for god arbeidsintensitet etter land



Både i Norge og i EU har sysselsatte menn høyere skår på indeksen for god arbeidsintensitet (det vil si lavere kvantitative og emosjonelle krav) enn kvinner (figur 3.11). Eldre sysselsatte har høyere skår enn gjennomsnittet, mens yngre sysselsatte har litt lavere skår. Sysselsatte med høyere utdanning har lavere skår enn sysselsatte med lavere utdanning.

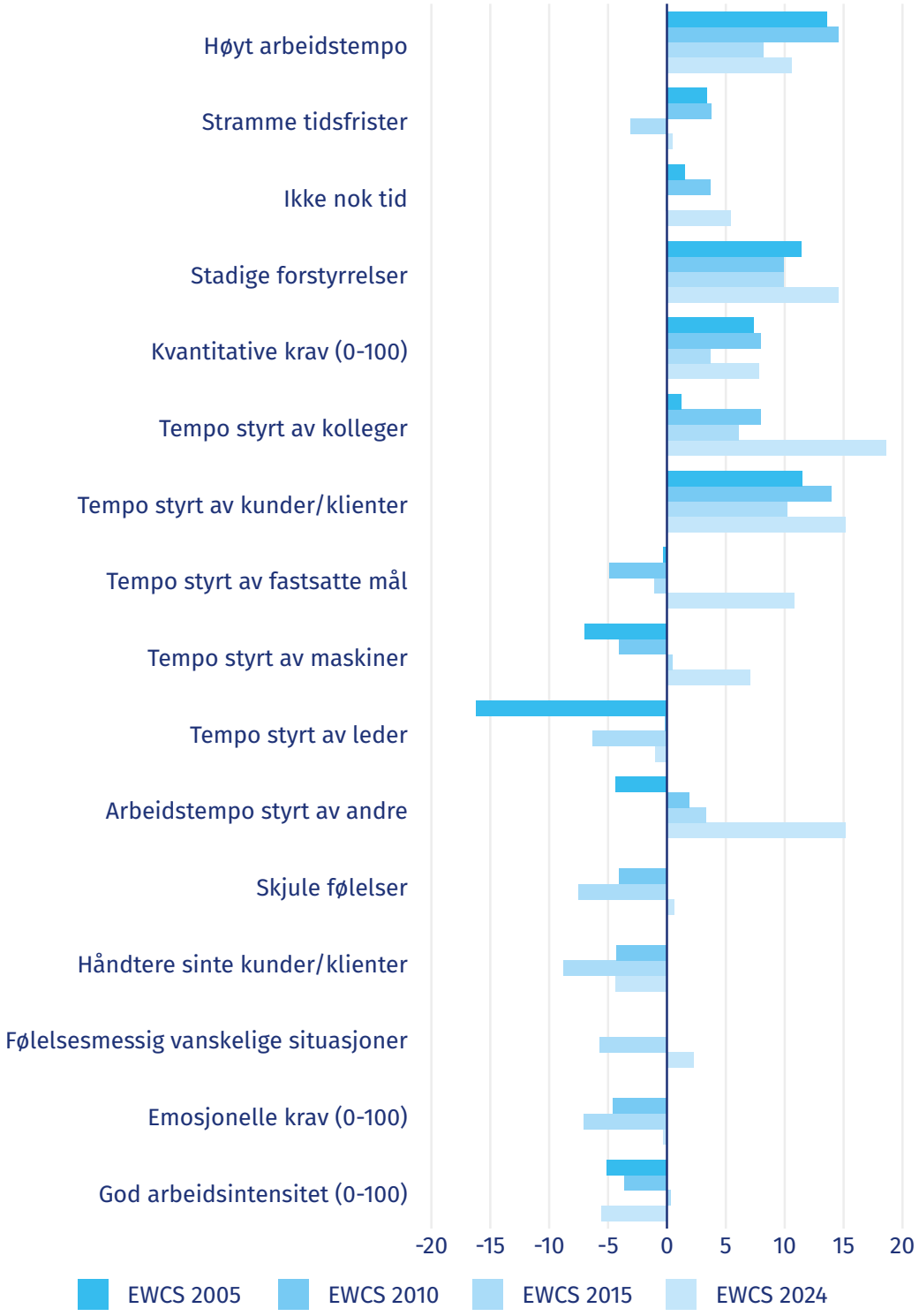
Figur 3.11: Gjennomsnittlig skåre på indeksen for god arbeidsintensitet i undergrupper av sysselsatte i Norge og EU. Forskjell fra gjennomsnittlig skåre for alle sysselsatte i Norge eller EU.



Arbeidsintensitet varierer også mellom yrker og næringer. Sysselsatte i primærnæringsyrker og i landbruket skårer spesielt høyt på indeksen for god arbeidsintensitet, både i Norge og i EU. Men sysselsatte i håndverksyrkene, operatører og sysselsatte i industrien og i bygg og anlegg skårer også over gjennomsnittet på indeksen. Sysselsatte i høyskoleyrker, og sysselsatte innenfor salg og service og innenfor helse og omsorg skårer under gjennomsnittet på indeksen.

Norge skårer også under gjennomsnittet for EU27 på indeksen for god arbeidsintensitet i undersøkelsene fra 2005 og 2010. I undersøkelsen fra 2015 er det ingen målbar forskjell (figur 3.12). I alle de fire undersøkelsene 2005–2024 har sysselsatte i Norge rapportert om høyere kvantitative krav enn gjennomsnittet for EU27. Forskjellen mellom Norge og gjennomsnittet for EU27 er spesielt stor på indikatorene for høyt arbeidstempo og stadige forstyrrelser.

Figur 3.12: Forskjell mellom Norge og i EU27 i indikatorer på arbeidsintensitet i EWCS 2005-2024.



Forskjellen mellom Norge og EU27 med hensyn til andelen sysselsatte som oppgir at arbeidstempoet er styrt av andre, er mye større i EWCS 2024 enn i tidligere undersøkelser. Dette skyldes at andelen i Norge som rapporterer at arbeidstempoet er styrt av andre, er mye høyere i EWCS 2024 enn i de tidligere undersøkelsene, mens andelen er nokså lik for EU27 i alle fire undersøkelsene. Også resultatene fra EWCS 2010 og EWCS 2015 viser imidlertid at sysselsatte i Norge oftere rapporterer at arbeidstempoet er styrt av andre enn sysselsatte i EU27. EWCS 2024 skiller seg fra de tidligere undersøkelsene ved at en høyere andel sysselsatte i Norge enn i EU27 oppgir at arbeidstempoet er styrt av fastsatte mål eller maskiner. Sysselsatte i Norge oppgir oftere enn sysselsatte i EU27 at arbeidstempoet er styrt av kolleger eller kunder/klienter i alle de fire undersøkelsene. I to tidligere undersøkelser (EWCS 2005 og EWCS 2015) oppgir sysselsatte

i Norge sjeldnere enn sysselsatte i EU27 at arbeidstempoet er styrt av leder, men i den nyeste undersøkelsen er ikke lenger denne forskjellen målbar.

I EWCS 2010 og EWCS 2015 rapporterer sysselsatte i Norge om lavere emosjonelle krav enn gjennomsnittet for EU27 (spørsmålene om emosjonelle krav var ikke inkludert i EWCS 2005), men forskjellen mellom Norge og EU27 er ikke lenger målbar i EWCS 2024. Dette skyldes at det rapporterte nivået av emosjonelle krav blant sysselsatte i Norge er en god del høyere i EWCS 2024 enn i de tidligere undersøkelsene (mens nivået i EU27 er litt lavere enn før).

Kompetanse og kontroll

Høy kompetanse og høy grad av selvbestemmelse er det tydeligste trekket ved det norske arbeidslivet. Sysselsatte i Norge rapporterer gjennomgående bedre muligheter for læring og kompetanseutvikling, større selvbestemmelse og medvirkning enn gjennomsnittet i EU. Norge skårer på nivå med de aller beste europeiske landene på alle deldimensjonene, og forskjellen mellom Norge og EU-gjennomsnittet har vært stabil over tid. Samtidig er det store forskjeller mellom yrker og utdanningsgrupper: Sysselsatte i yrker med høye kompetansekrav har betydelig større muligheter for utvikling og innflytelse enn sysselsatte i yrker med lavere kompetansekrav.

Jobbkvalitetsdimensjonen kompetanse og kontroll fanger opp i hvilken grad sysselsatte utvikler seg og vokser gjennom arbeidet. Indeksen for god kompetanse og kontroll er gjennomsnittet av 17 spørsmål, som også er grunnlag for underdimensjonene kognitiv utvikling (åtte spørsmål), selvbestemmelse (fire spørsmål), medvirkning (tre spørsmål) og opplæring (to spørsmål). Alle indeksene er målt på en skala fra 0 til 100, der høyere skår bidrar til økt jobbkvalitet (mer kompetanse og kontroll, bedre muligheter for kognitiv utvikling, mer selvbestemmelse, mer medvirkning eller bedre læringsmuligheter).

Gjennomsnittlig skår på indeksen for kompetanse og kontroll i Norge er en god del høyere enn gjennomsnittet for EU (tabell 3.7). Sysselsatte i Norge skårer i snitt også høyere enn sysselsatte i EU på alle de fire underdimensjonene kognitiv utvikling, selvbestemmelse, medvirkning og opplæring. Nivået på samtlige indikatorer på kompetanse og kontroll er høyere blant sysselsatte i Norge enn gjennomsnittet for EU.

Tabell 3.7: Indikatorer på kompetanse og kontroll i Norge og i EU.

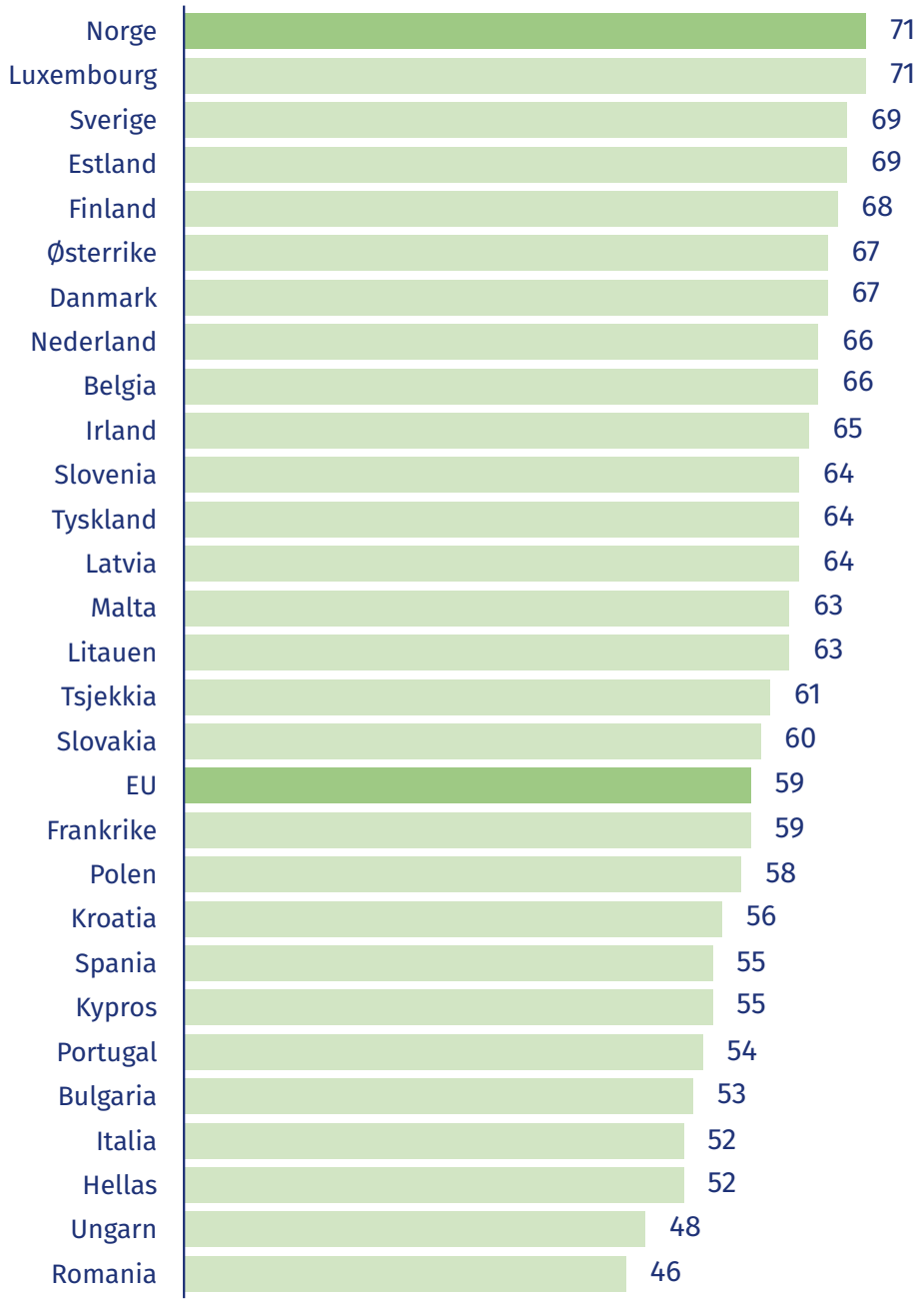
	Norge	EU	Forskjell
Løse uforutsette problemer	91,0	86,2	4,8*
Komplekse arbeidsoppgaver	75,2	63,6	11,7*
Lære nye ting	93,2	75,8	17,4*
Bruke egne ideer	90,3	76,8	13,5*
Bruker datamaskiner	89,5	70,5	19,0*
Bruke egen kompetanse	83,4	78,5	4,9*
Snakker et fremmed språk	62,9	37,5	25,3*
Tar vanskelige beslutninger	65,0	44,9	20,1*
Kognitiv utvikling (0-100)	81,3	66,6	14,7*
Selv bestemme oppgaver	71,1	60,3	10,8*
Selv bestemme framgangsmåte	65,2	58,2	7,1*
Selv bestemme arbeidstempo	64,8	59,9	4,9*
Selv bestemme kolleger	35,7	33,7	2,1
Selvbestemmelse (0-100)	**59,3**	**53,5**	**5,8***
Får informasjon	61,2	48,7	12,5*
Blir involvert i drøfting	59,2	51,2	8,0*
Kan påvirke	63,4	56,0	7,4*
Medvirkning (0-100)	**62,0**	**55,1**	**7,0***
Formell opplæring	59,7	48,1	11,6*
Uformell opplæring	66,8	46,1	20,7*
Opplæring (0-100)	76,4	56,7	19,7*
Kompetanse og kontroll (0-100)	**70,6**	**59,1**	**11,6***

Note: * Forskjellen er statistisk signifikant (p<0,05).

Ingen av EU-landene har høyere gjennomsnittlig skår på indeksen for kompetanse og kontroll enn Norge (figur 3.13). Forskjellen mellom Norge og EU-landene med aller høyest skår (Luxembourg, Sverige, Estland og Finland) er liten (og ikke statistisk signifikant), men de aller fleste medlemslandene (23 av 27 land) har betydelig lavere skår enn Norge. På hver av de fire underdimensjonene kognitiv utvikling, selvbestemmelse, medvirkning og opplæring skårer også Norge på nivå med EU-landene som har aller høyest skår.

De nordiske EU-landene Sverige, Danmark og Finland skårer også høyt på kompetanse og kontroll, men det er forskjeller. Sverige skårer lavere enn Norge på indeksene for selvbestemmelse, medvirkning og opplæring. Danmark skårer lavere enn Norge på opplæring (og hovedindeksen). Finland skårer lavere enn Norge på selvbestemmelse. EU-landet som likner mest på Norge med hensyn til skår på hovedindeksen og alle de fire underdimensjonene, er Luxembourg.

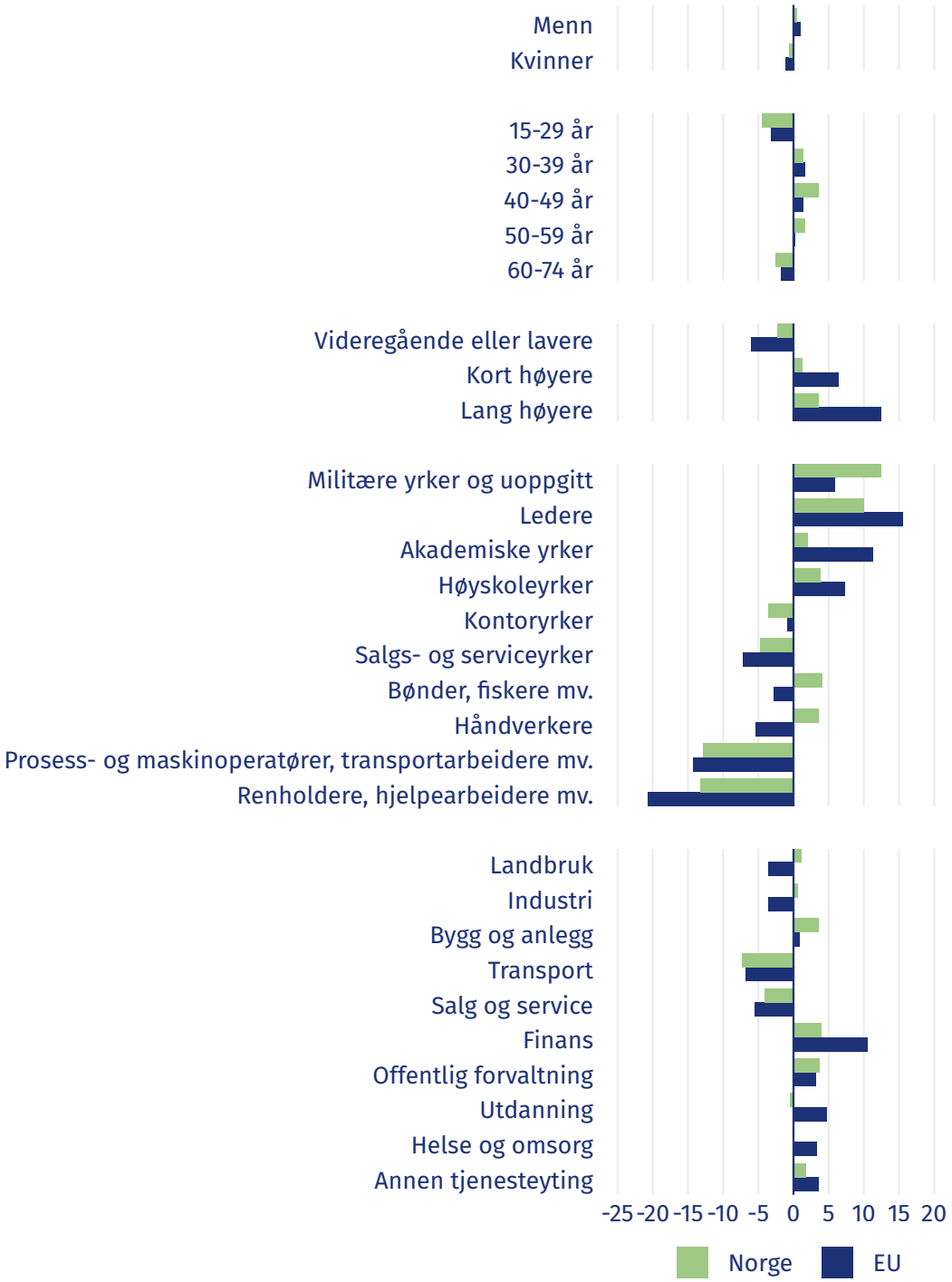
Figur 3.13: Gjennomsnittlig skåre på indeksen for kompetanse og kontroll etter land.



Menn skårer i gjennomsnitt litt høyere enn kvinner på indeksen for kompetanse og kontroll, men forskjellen er liten (statistisk signifikant i EU, men ikke i Norge). Det er også en svak tendens til at de aller yngste og de aller eldste

sysselsatte skårer under gjennomsnittet på indeksen, både i Norge og i EU. Både i Norge og i EU kan vi se en veldig tydelig og sterk sosial gradient i kompetanse og kontroll. Sysselsatte med høyere utdanning og sysselsatte i yrker med høyere kompetansekrav har betydelig høyere skår på indeksen for kompetanse og kontroll (figur 3.14).

Figur 3.14: Gjennomsnittlig skåre på indeksen for kompetanse og kontroll i undergrupper av sysselsatte i Norge og EU. Forskjell fra gjennomsnittlig skåre for alle sysselsatte i Norge eller EU.

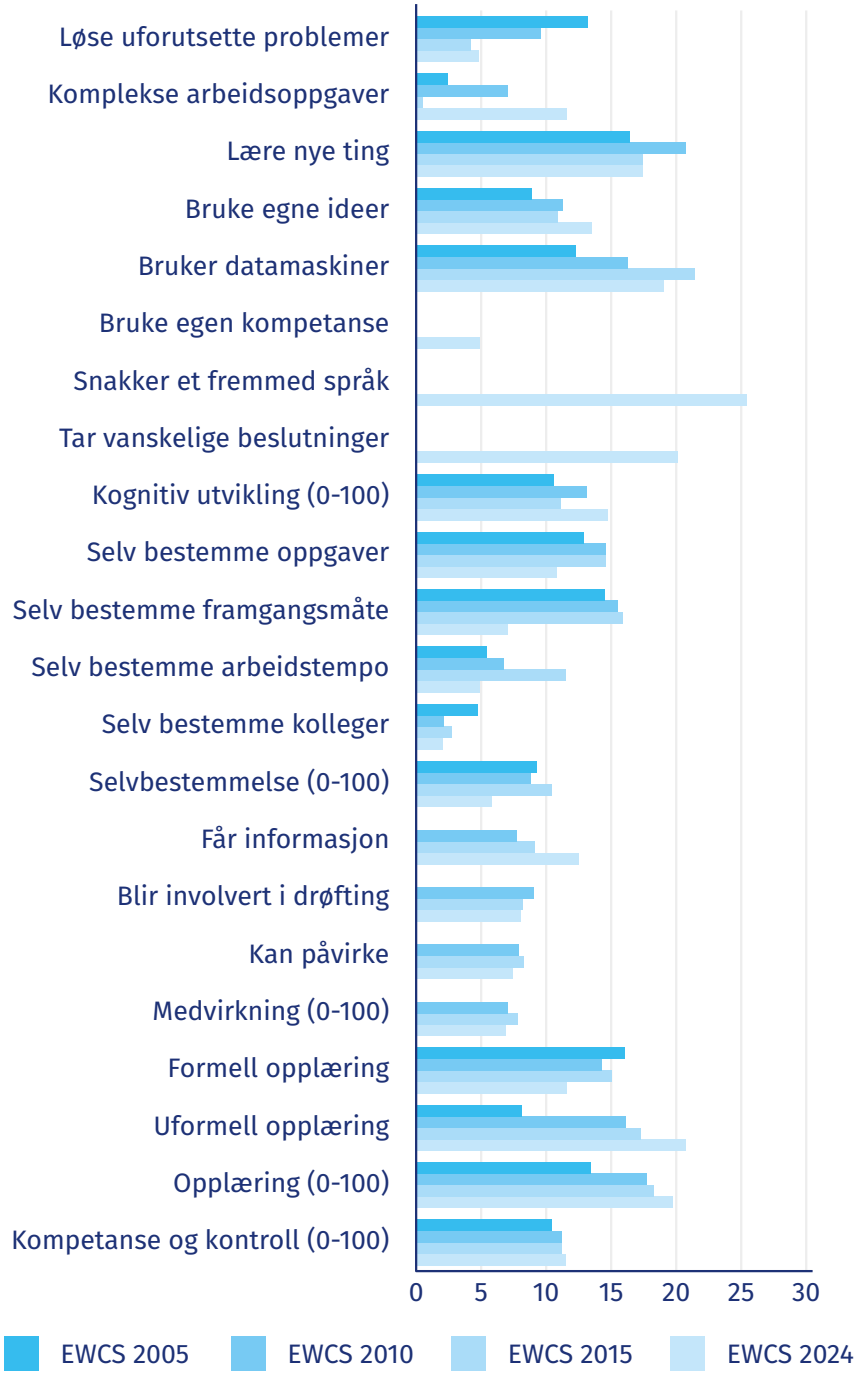


Sysselsatte i lederyrker, akademiske yrker og høyskoleyrker har betydelig bedre kompetanse og kontroll enn gjennomsnittet, mens prosess- og maskinoperatører og sysselsatte i yrker uten utdanningskrav (renholdere, hjelpearbeidere mv.) har betydelig dårligere kompetanse og kontroll enn gjennomsnittet, både i Norge og i EU. Sysselsatte i salgs- og serviceyrker har også dårligere kompetanse og kontroll enn gjennomsnittet.

Sysselsatte i offentlig forvaltning har betydelig høyere skår enn gjennomsnittet, mens sysselsatte i transportnæringene og salg og service har betydelig lavere skår enn gjennomsnittet, på indeksen for kompetanse og kontroll i både Norge og i EU. Sysselsatte i industrien og i landbruket skårer under gjennomsnittet på indeksen i EU, men ikke i Norge. I Norge, men ikke i EU, skårer også sysselsatte i bygg og anlegg litt over gjennomsnittet på indeksen.

Norge har skåret høyere enn gjennomsnittet for EU27 på alle indikatorene på kompetanse og kontroll i alle de fire undersøkelsene i perioden 2005–2024 (figur 3.15). Forskjellene mellom Norge og EU27 i de fleste indikatorene har også vært omtrent like store i alle undersøkelsene.

Figur 3.15: Forskjell mellom Norge og i EU27 i indikatorer på kompetanse og kontroll i EWCS 2005-2024.



Framtidsutsikter

Sysselsatte i Norge har gjennomgående bedre framtidsutsikter i jobben enn gjennomsnittet i EU. Dette skyldes først og fremst at Norge har høy jobbsikkerhet og en stor andel faste ansettelser, og at norske arbeidstakere i mindre grad opplever det som risikabelt å be om bedre lønns- og arbeidsvilkår. Samtidig skiller Norge seg ut ved at sysselsatte vurderer mulighetene for forfremmelse og karriereutvikling som dårligere enn gjennomsnittet i EU.

Jobbkvalitetsdimensjonen framtidsutsikter fanger opp i hvilken grad jobben gir sysselsatte trygghet og kontroll over framtiden. Dimensjonen måles ved hjelp av sju spørsmål i undersøkelsen, som er grunnlag for hovedindeksen for framtidsutsikter (på en skala fra 0 til 100, der høyere verdi betyr bedre framtidsutsikter). Framtidsutsikter måles også ved hjelp av indeks for usikkerhet knyttet til arbeidskontrakten (selvstendige med ansatte og fast ansatte har en gunstigere arbeidskontrakt, selvstendige som er avhengig av en klient eller kunde, og ansatte uten arbeidskontrakt har en mindre gunstig arbeidskontrakt), et spørsmål om jobben gir mulighet for forfremmelse, en indeks for jobbsikkerhet (høyere verdi indikerer lavere usikkerhet), og et spørsmål om i hvilken grad man er redd for å spørre om å få bedre betingelser (tabell 3.8).

Tabell 3.8: Indikatorer på framtidsutsikter i Norge og i EU.

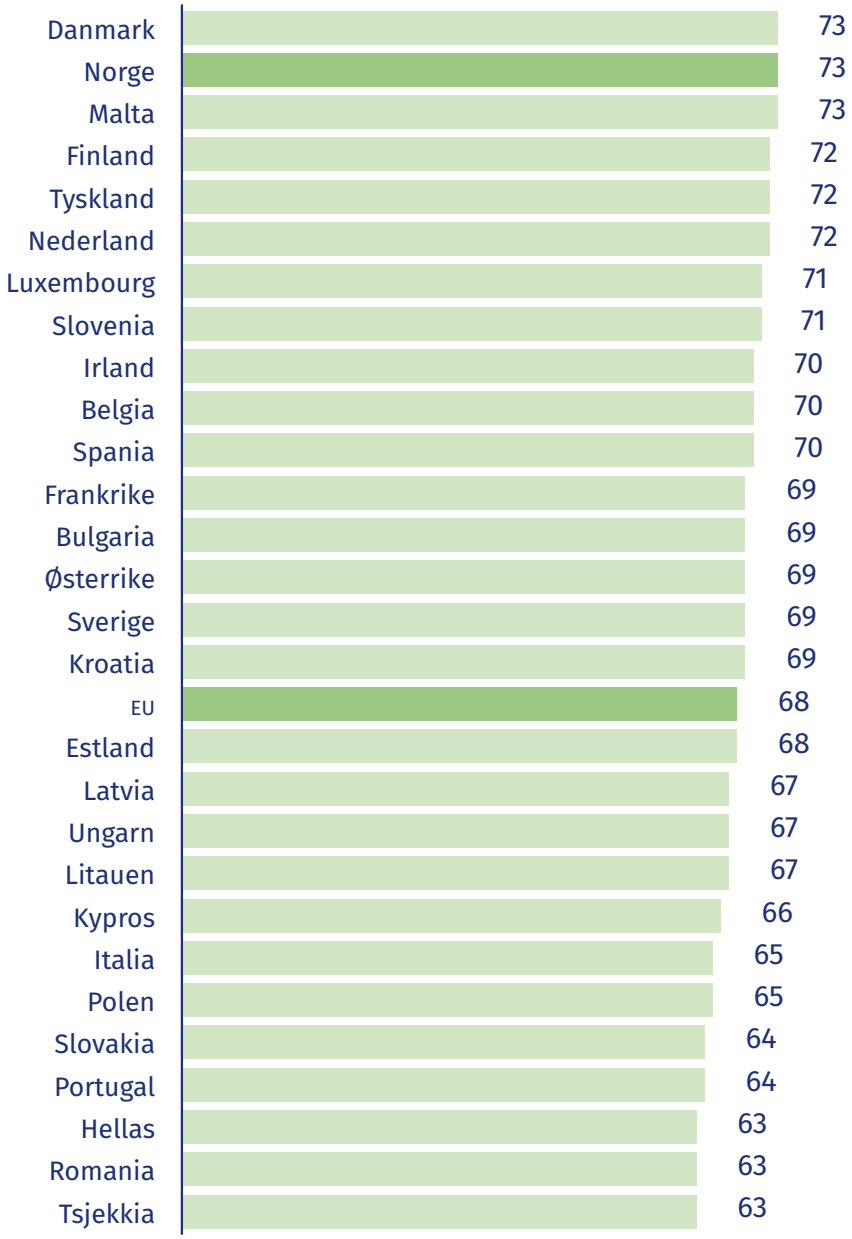
	Norge	EU	Forskjell
Selvstendig med ansatte	1,6	4,6	-3,0*
Selvstendig uten ansatte	3,9	9,9	-6,0*
Selvstendig og avhengig av en klient	2,8	4,2	-1,4
Fast ansatt	82,9	70,9	12,0*
Midlertidig ansatt	9,4	10,3	-0,9
Ansatt uten arbeidskontrakt	0,5	2,3	-1,9*
Usikkert arbeidsforhold (0-100)	9,1	17,4	-8,3*
Forfremmelsesmuligheter	49,7	53,2	-3,6*
I fare for å miste jobben	10,4	18,6	-8,2*
Forventer uønsket endring i arbeidet	25,1	23,7	1,4
Bemanningsreduksjoner	43,1	47,2	-4,1*
Usikker jobb (0-100)	26,4	30,7	-4,3*
Redd for å spørre om bedre betingelser	23,8	32,3	-8,5*
Framtidsutsikter (0-100)	**73**	**68,4**	**4,6***

Note: * Forskjellen er statistisk signifikant (p<0,05).

Den gjennomsnittlige verdien på indeksen for framtidsutsikter er høyere i Norge enn gjennomsnittet for EU. Sysselsatte i Norge har også gunstigere arbeidskontrakter, her indikert ved en høyere andel fast ansatte, en lavere andel selvstendig næringsdrivende og en lavere andel ansatte uten arbeidskontrakt. Sysselsatte i Norge rapporterer dessuten høyere grad av jobbsikkerhet (opplever sjeldnere å stå i fare for å miste jobben eller risikere bemanningsreduksjoner), og de er sjeldnere redd for å spørre om bedre betingelser enn gjennomsnittet for EU. Sysselsatte i Norge opplever imidlertid i mindre grad enn gjennomsnittet for EU at jobben gir gode muligheter for forfremmelse eller karriereutvikling.

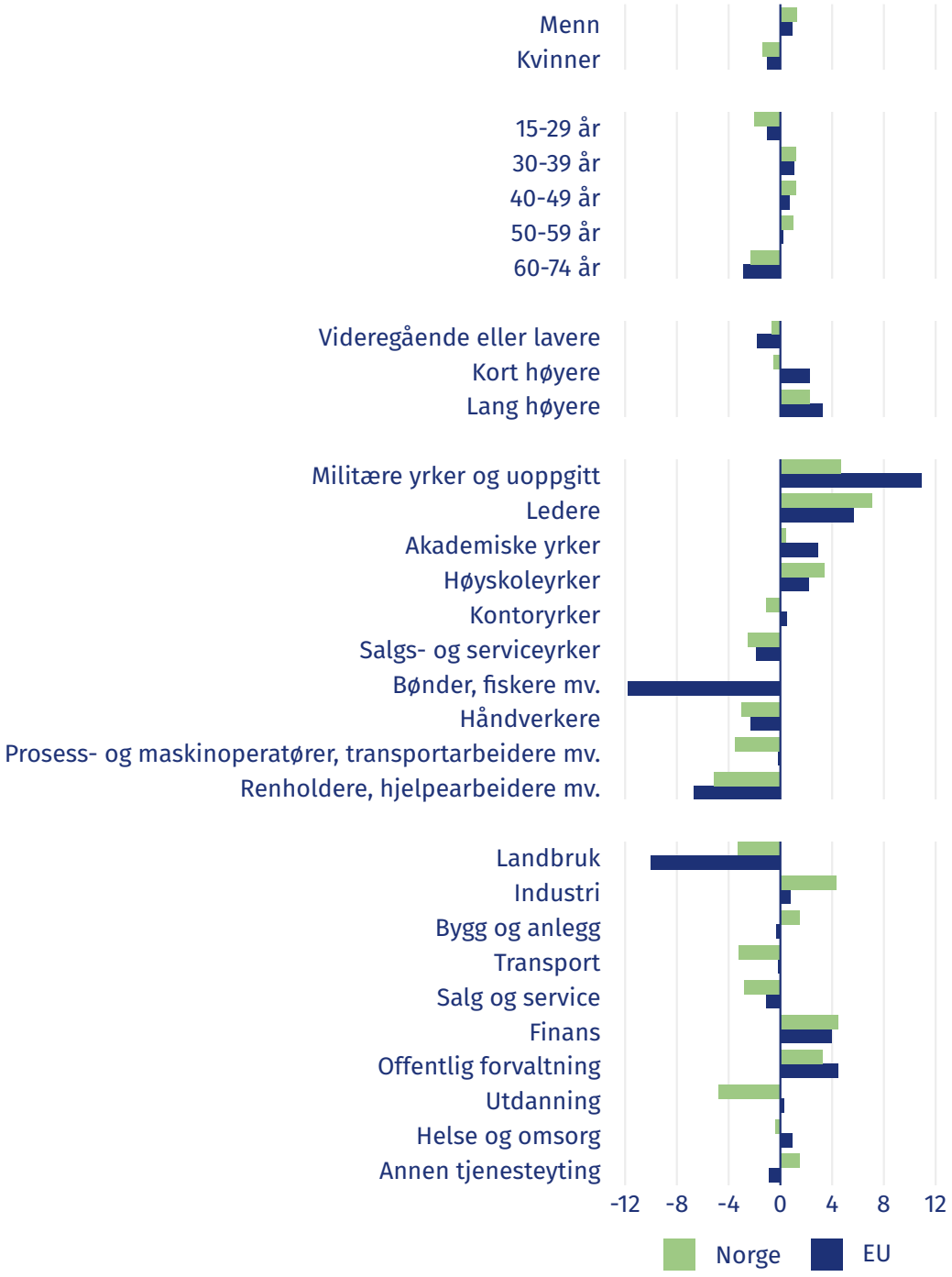
Bare Danmark har høyere skår på indeksen for framtidsutsikter enn Norge (figur 3.16). Forskjellene i gjennomsnittlig skår mellom Norge og EU-landene med aller høyest skår (Danmark, Malta, Finland, Tyskland, Nederland, Luxembourg og Slovenia) er imidlertid ubetydelig (ikke statistisk signifikant). Det er stor avstand mellom Norge og EU-landene med lavest skår, og Norge har betydelig høyere (og signifikant forskjellig) skår enn de fleste EU-land (20 av 27 land).

Figur 3.16: Gjennomsnittlig skåre på indeksen for framtidsutsikter etter land.



Både i Norge og i EU er det en svak (men statistisk signifikant) tendens til at menn i gjennomsnitt skårer høyere på indeksen for framtidsutsikter enn kvinner. Eldre (60–74 år) og unge (15–29 år) sysselsatte opplever dårligere framtidsutsikter enn gjennomsnittet, både i Norge og i EU. Det er også her en sosial gradient: høyere utdanning henger sammen med bedre framtidsutsikter.

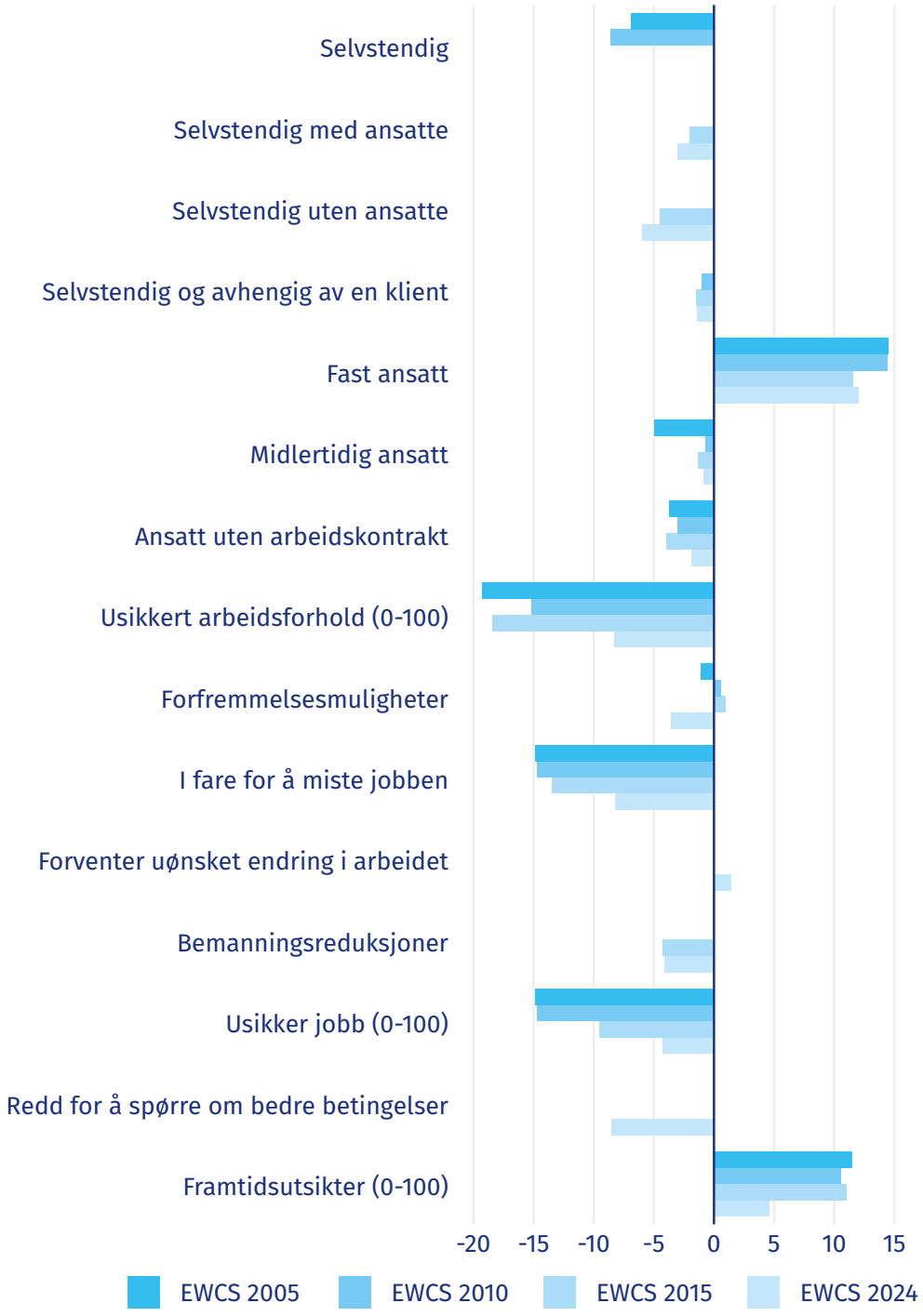
Figur 3.17: Gjennomsnittlig skåre på indeksen for framtidsutsikter i undergrupper av sysselsatte i Norge og EU. Forskjell fra gjennomsnittlig skåre for alle sysselsatte i Norge eller EU.



Både i Norge og i EU har sysselsatte i lederyrker og sysselsatte i høyskoleyrker bedre framtidsutsikter enn gjennomsnittet, mens sysselsatte i salgs- og serviceyrker og yrker uten krav til utdanning har dårligere framtidsutsikter. Sysselsatte i landbruket og bønder, fiskere mv. skiller seg ut ved å ha mye lavere skår på indeksen for framtidsutsikter enn gjennomsnittet, spesielt i EU.

Sysselsatte i finansnæringene og innenfor offentlig forvaltning har bedre framtidsutsikter enn gjennomsnittet, både i Norge og i EU. I EU skårer også sysselsatte innenfor helse og omsorg litt over gjennomsnittet på indeksen, mens i Norge skårer sysselsatte innenfor utdanning betydelig lavere enn gjennomsnittet på indeksen for framtidsutsikter. Både i Norge og i EU har sysselsatte i industrien over gjennomsnittet gode framtidsutsikter, men forskjellen er mye større i Norge.

Figur 3.18: Forskjell mellom Norge og i EU27 i indikatorer på framtidsutsikter i EWCS 2005-2024.



Sysselsatte i Norge har stort sett rapportert høyere nivåer enn gjennomsnittet for EU27 på de fleste indikatorene for gode framtidsutsikter i alle de fire undersøkelsene fra perioden 2005–2024 (figur 3.18). Indikatorene er ikke alltid direkte sammenliknbare på tvers av undersøkelser, men det kan se ut til at forskjellen i opplevd jobbsikkerhet har blitt noe mindre over tid. EWCS 2024 er den eneste undersøkelsen der sysselsatte i Norge rapporterer signifikant dårligere karrieremuligheter enn sysselsatte i EU. Alle de fire undersøkelsene viser imidlertid at sysselsatte i Norge generelt har jobber med bedre framtidsutsikter enn sysselsatte i EU.

Lønnskvalitet

Sysselsatte i Norge har betydelig høyere lønnsnivå og større inntektssikkerhet enn gjennomsnittet i EU. Norske arbeidstakere oppgir langt høyere månedslønn enn sysselsatte i de fleste EU-land, og de rapporterer også oftere at inntekten er forutsigbar. Samtidig skiller Norge seg ikke lenger tydelig ut når det gjelder opplevd balanse mellom lønn og arbeidsinnsats. Mens tidligere undersøkelser har vist at norske sysselsatte i større grad enn EU-gjennomsnittet opplevde at innsatsen ble rimelig belønnet, viser EWCS 2024 at denne forskjellen ikke lenger er til stede.

Lønn er en viktig dimensjon ved jobbkvalitet. EWCS inneholder en rekke spørsmål om lønn og arbeidsinntekt, og lønnskvalitet (hvor god lønn eller arbeidsinntekt man har) måles ved å se det faktiske lønnsnivået (selvrapportert netto månedslønn) i sammenheng med et spørsmål om man har forutsigbar inntekt (om man på forhånd vet hva man kommer til å tjene i løpet av de neste tre månedene), og om man opplever en rimelig balanse mellom lønn og arbeidsinnsats (tabell 3.9). Eurofound har ikke laget noe samlemål på lønnskvalitet.

Gjennomsnittlig månedslønn blant sysselsatte i Norge er mye høyere enn gjennomsnittet blant sysselsatte i EU (forskjellen er på mer enn 1200 euro). Sysselsatte i Norge oppgir også i større grad at de har en forutsigbar inntekt. Sysselsatte i Norge skiller seg likevel ikke stort fra gjennomsnittet i EU når det gjelder i hvilken grad de opplever at det er balanse mellom lønn og arbeidsinnsats.

Tabell 3.9: Indikatorer på lønnskvalitet i Norge og i EU.

	Norge	EU	Forskjell
Netto månedslønn (EUR)	3230,3	1971	1259,4*
Forutsigbar inntekt	76,5	72,9	3,6*
Balanse mellom innsats og belønning	59,1	59,9	-0,7

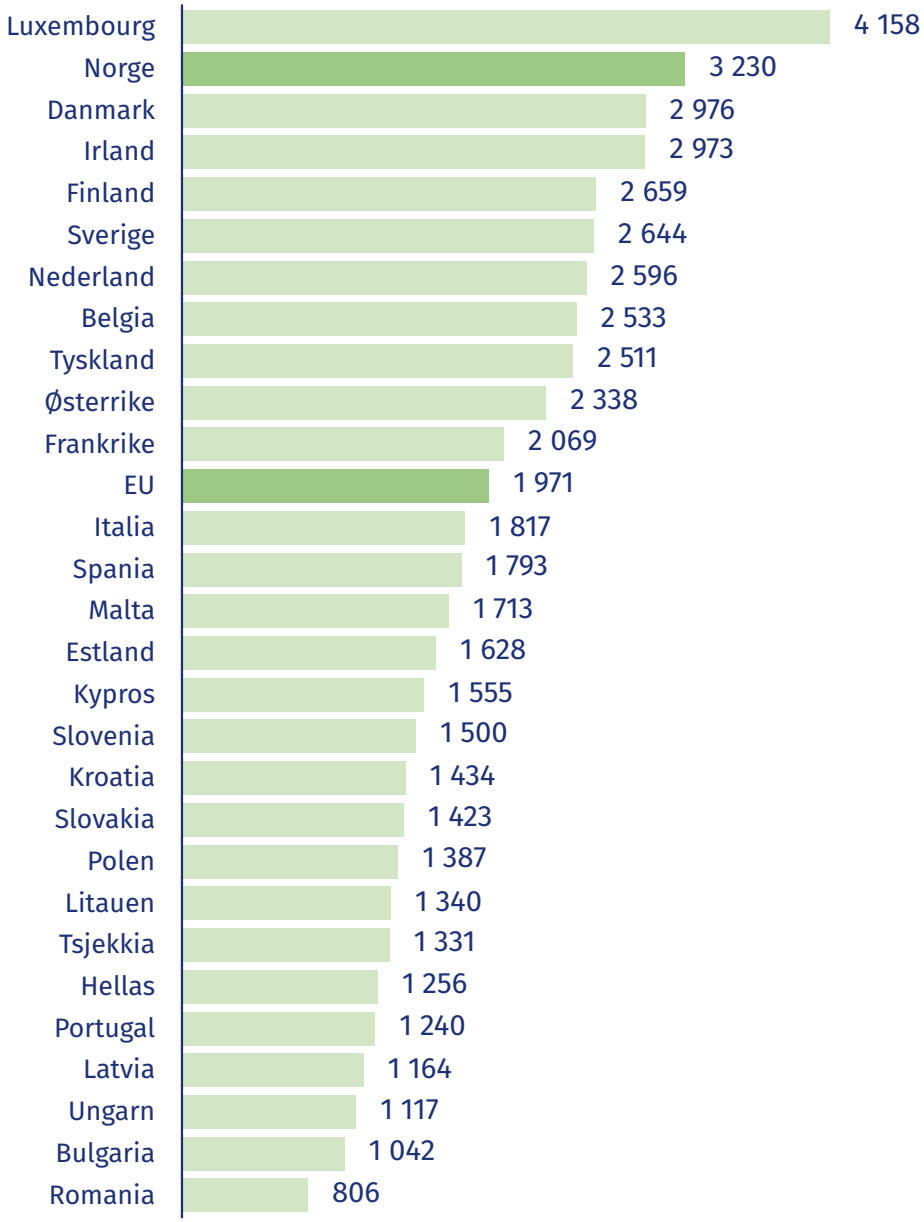
Note: * Forskjellen er statistisk signifikant (p<0,05).

Blant EU-landene er det bare Luxembourg som har høyere gjennomsnittlig månedslønn enn Norge (figur 3.19). I alle de andre EU-landene oppgir sysselsatte en betydelig lavere gjennomsnittlig månedslønn enn i Norge, men det er store forskjeller mellom landene. I EU-landene med aller høyest gjennomsnittlig månedslønn er lønnsnivået tre til fire ganger så høyt som i landene med lavest gjennomsnittslønn.

Norge skårer også høyt på indikatoren for forutsigbar inntekt. Bare i Tyskland og Østerrike skårer sysselsatte betydelig høyere på denne indikatoren enn sysselsatte i Norge, og halvparten av EU-landene (13 av 27 land) har betydelig lavere skår. Norge ligger på nivå med gjennomsnittet for EU på indikatoren for balanse mellom innsats og belønning. Sysselsatte i Hellas, Frankrike, Portugal og Spania oppgir signifikant dårligere balanse mellom innsats og belønning enn sysselsatte i Norge, mens sysselsatte i åtte EU-land (Østerrike, Nederland, Danmark, Irland, Romania, Belgia, Polen og Tyskland) oppgir signifikant bedre balanse mellom innsats og belønning enn sysselsatte i Norge.

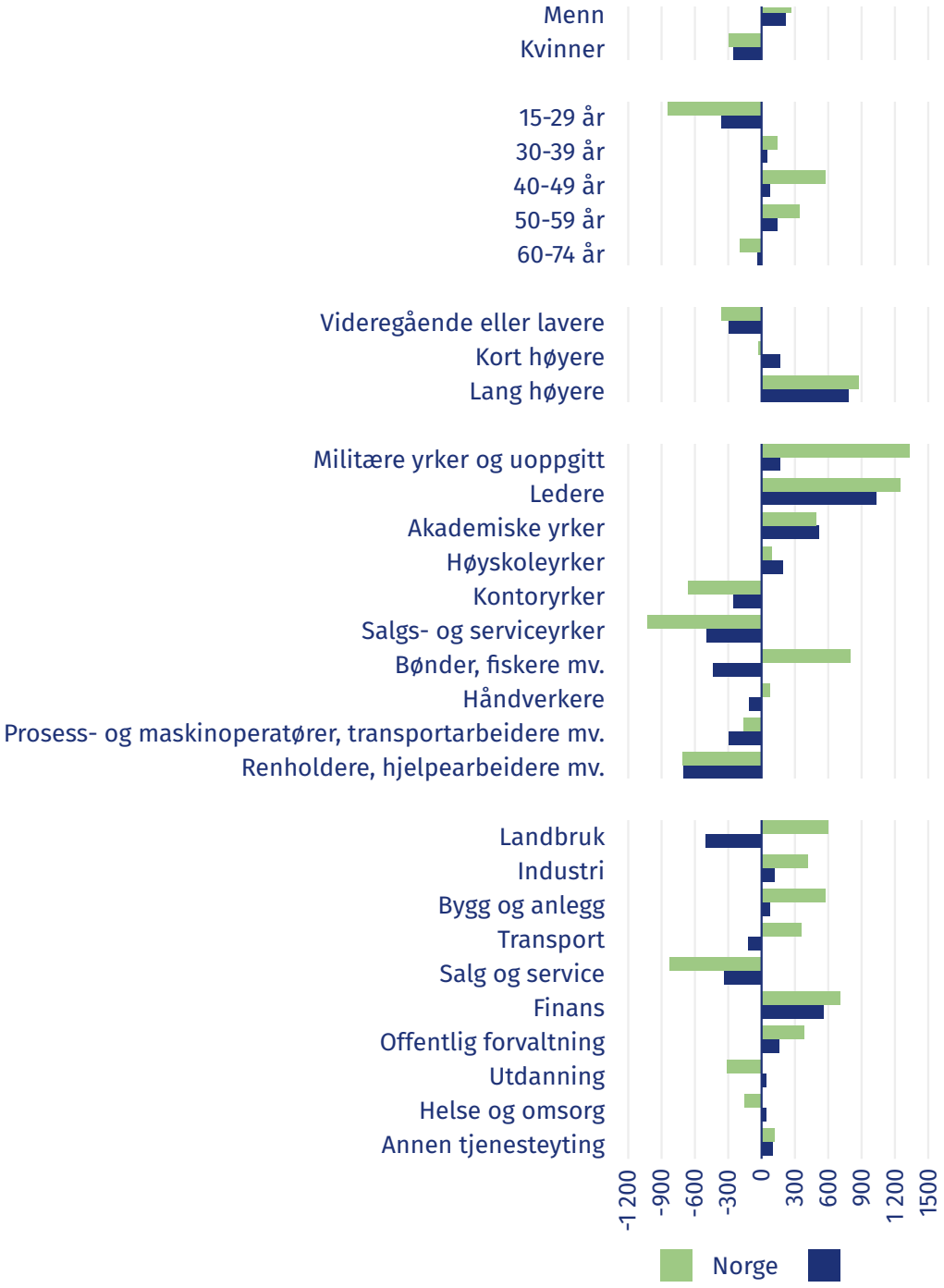


Figur 3.19: Gjennomsnittlig netto månedslønn (EUR) etter land.



Både i Norge og i EU er det store lønnsforskjeller mellom undergrupper av sysselsatte (figur 3.20). Menn tjener i snitt mer enn kvinner, de aller yngste tjener mindre enn eldre sysselsatte, og sysselsatte med høyere utdanning tjener mer enn de med lavere utdanning. Sysselsatte i lederyrker og i akademiske yrker har i snitt høyere månedslønn enn gjennomsnittet for alle sysselsatte både i Norge og i EU, mens kontoryrker, salgs- og serviceyrker og yrker uten utdanningskrav tjener mindre. I EU tjener sysselsatte i landbruket, bønder og fiskere mv., mindre enn gjennomsnittet, mens i Norge oppgir slike sysselsatte en høyere månedslønn enn gjennomsnittet. Både i Norge og i EU tjener sysselsatte i finansnæringene mer enn gjennomsnittet for alle sysselsatte, mens sysselsatte innenfor salg og service tjener mindre. Både i Norge og i EU oppgir sysselsatte i industrien og bygg og anlegg, samt sysselsatte i offentlig forvaltning, høyere månedslønn enn gjennomsnittet. I Norge er gjennomsnittslønnen til sysselsatte innenfor utdanning lavere enn gjennomsnittet for alle sysselsatte.

Figur 3.20: Gjennomsnittlig netto månedslønn i undergrupper av sysselsatte i Norge og EU. Forskjell fra gjennomsnittslønn (EUR) for alle sysselsatte i Norge eller EU.



Sammenliknbare data om månedslønn fins bare i EWCS 2015. Også i denne undersøkelsen oppgir sysselsatte i Norge en betydelig høyere månedslønn i snitt (3015 euro) enn sysselsatte i EU (1342 euro).[26] Spørsmålet om forutsigbar inntekt er nytt i EWCS 2024, men spørsmålet om balanse mellom innsats og belønning er stilt på samme måte i alle de de fire undersøkelsene EWCS 2005, 2010, 2015 og 2024. Undersøkelsen fra 2024 er den første hvor sysselsatte i Norge i snitt ikke er mer enige i at det er balanse mellom innsats og belønning enn sysselsatte i EU. I alle de tre undersøkelsene EWCS 2005, 2010 og 2015 har sysselsatte i Norge skåret signifikant høyere enn gjennomsnittet for EU på denne indikatoren.

26 I datasettet vi har fått låne, fins det opplysninger om nominell lønn (lønn i det enkelte landets valuta) for EWCS 2010. Egne beregninger (der vi har brukt historiske valutakurser fra https://www.norges-bank.no/tema/Statistikk/valutakurser/?tab=api) viser at sysselsatte i Norge hadde rundt 85 % høyere gjennomsnittlig månedslønn enn sysselsatte i EU27 dette året.

Generell jobbkvalitet

Sysselsatte i Norge har samlet sett høyere jobbkvalitet enn gjennomsnittet i EU, men forskjellene varierer mellom ulike sider ved arbeidet. Norge skårer høyt på kompetanse og kontroll, framtidsutsikter, lønn og inntektssikkerhet, mens norske sysselsatte i større grad enn gjennomsnittet i EU opplever høye arbeidskrav, større fysisk risiko og større grad av lang og atypisk arbeidstid. Samlet sett er det likevel flere positive enn negative sider ved det norske arbeidslivet, og Norge er blant landene i Europa med høyest samlet jobbkvalitet. Samtidig viser resultatene at jobbkvalitet ikke er en entydig egenskap ved en jobb: Ulike sider ved arbeidslivet kan trekke i forskjellige retninger, og kvaliteten varierer betydelig mellom yrker, næringer og grupper av sysselsatte.

Siden jobbkvalitet består av mange dimensjoner, er det vanskelig å gi et enkelt svar på spørsmålet om jobbkvaliteten generelt er høyere i Norge enn i EU. Stort sett er det slik at sysselsatte som skårer høyt på en jobbkvalitetsdimensjon, også skårer høyt på flere av de andre dimensjonene. Siden jobbkvalitet er flerdimensjonalt, kan imidlertid sysselsatte som skårer høyt på én jobbkvalitetsdimensjon, godt skår lavere på en annen dimensjon.

EWCS 2024 viser at sysselsatte i Norge i gjennomsnitt har litt dårligere fysisk arbeidsmiljø (høyere fysisk risiko) og mindre god arbeidsintensitet (høyere kvantitative krav og et arbeidstempo som oftere er styrt av andre) enn sysselsatte i EU. Samtidig har sysselsatte i Norge i gjennomsnitt høyere grad av kompetanse og kontroll i jobben (bedre muligheter for kognitiv utvikling og opplæring, mer selvbestemmelse og mer medvirkning) og bedre framtidsutsikter (sikrere arbeidskontrakter, mer jobbsikkerhet og bedre muligheter for å forbedre betingelser) enn sysselsatte i EU. Lønnsnivået i Norge er dessuten veldig mye høyere enn gjennomsnittet for EU.

Som vi har sett, skjuler imidlertid forskjellene i gjennomsnittlig skår på jobbkvalitetsdimensjonene noen viktige nyanser. For eksempel rapporterer sysselsatte i Norge i gjennomsnitt både om høyere grad av sosial støtte og bedre ledelse enn sysselsatte i EU, men på grunn av en mye høyere rapportert forekomst av krenkende atferd og diskriminering skårer Norge likevel ikke høyere enn gjennomsnittet for EU på indeksen for et godt sosialt arbeidsmiljø. Grunnen er at ulike indikatorer på et godt sosialt arbeidsmiljø trekker i ulike retninger og etterlater et inntrykk av at det ikke er forskjell mellom Norge og EU i kvaliteten på det sosiale arbeidsmiljøet samlet sett.

Det samme er tilfellet for arbeidstidskvalitet. Norge skårer på nivå med gjennomsnittet for EU på indeksen for arbeidstidskvalitet, selv om sysselsatte i Norge oftere rapporterer om lang og/eller atypisk arbeidstid (som bidrar til dårligere arbeidstidskvalitet) enn sysselsatte i EU. Grunnen er at sysselsatte i Norge i gjennomsnitt også har større grad av arbeidstidsfleksibilitet (som bidrar til bedre arbeidstidskvalitet) enn sysselsatte i EU, og forskjellene i gjennomsnittlig arbeidstidskvalitet mellom Norge og EU nulles dermed ut.

Hvis vi konstruerer en indeks for god jobbkvalitet basert på gjennomsnittet av alle enkeltindikatorene som er brukt til å måle de ulike dimensjonene (på samme måte som vi har konstruert samlemål for de ulike jobbkvalitetsdimensjonene), skårer Norge betydelig høyere enn EU (tabell 3.10).[27]

Tabell 3.10: Indikatorer på jobbkvalitet i Norge og i EU.

	Norge	EU	Forskjell
Fysisk risiko	14,5	11,4	3,1*
Mekanisk belastning	26,4	25,9	0,4
Godt fysisk arbeidsmiljø	80,0	81,9	-1,9*
Krenkende adferd	29,0	17,4	11,6*
Diskriminering	8,6	4,3	4,3*
Sosial støtte	78,1	72,7	5,4*
God ledelse	79,7	77,0	2,7*
Godt sosialt arbeidsmiljø	85,7	86,8	-1,1
Lang arbeidstid	21,8	15,7	6,1*
Atypisk arbeidstid	62,9	53,0	9,9*
Arbeidstidsfleksibilitet	53,6	47,1	6,4*
Arbeidstidskvalitet	63,9	64,5	-0,6

27 Månedslønn er ikke inkludert i samlemålet, siden indikatoren er målt i euro og ikke på en skala fra 0 til 100. Norge skårer høyere enn EU også hvis vi konstruerer samlemålet ved å ta gjennomsnittet på tvers av de sju jobbkvalitetsdimensjonene (den gjennomsnittlige skåren for Norge og EU er henholdsvis 72,1 og 70,9, og forskjellen er statistisk signifikant), eller hvis vi tar gjennomsnittet på tvers av alle underdimensjonene (den gjennomsnittlige skåren for Norge og EU er henholdsvis 69,9 og 68,8 og forskjellen er statistisk signifikant).

	Norge	EU	Forskjell
Kvantitative krav	40,8	33,0	7,8*
Arbeidstempo styrt av andre	47,5	32,3	15,2*
Emosjonelle krav	26,1	26,4	-0,3
God arbeidsintensitet	63,9	69,5	-5,6*
Kognitiv utvikling	81,3	66,6	14,7*
Selvbestemmelse	59,3	53,5	5,8*
Medvirkning	62,0	55,1	7,0*
Opplæring	76,4	56,7	19,7*
Kompetanse og kontroll	70,6	59,1	11,6*
Usikkert arbeidsforhold	9,1	17,4	-8,3*
Forfremmelsesmuligheter	49,7	53,2	-3,6*
Usikker jobb	26,4	30,7	-4,3*
Redd for å spørre om bedre betingelser	23,8	32,3	-8,5*
Framtidsutsikter	73,0	68,4	4,6*
Netto månedslønn (EUR)	3230,3	1971,0	1259,4*
Forutsigbar inntekt	76,5	72,9	3,6*
Balanse mellom innsats og belønning	59,1	59,9	-0,7
Generell jobbkvalitet	74,0	72,2	1,8*

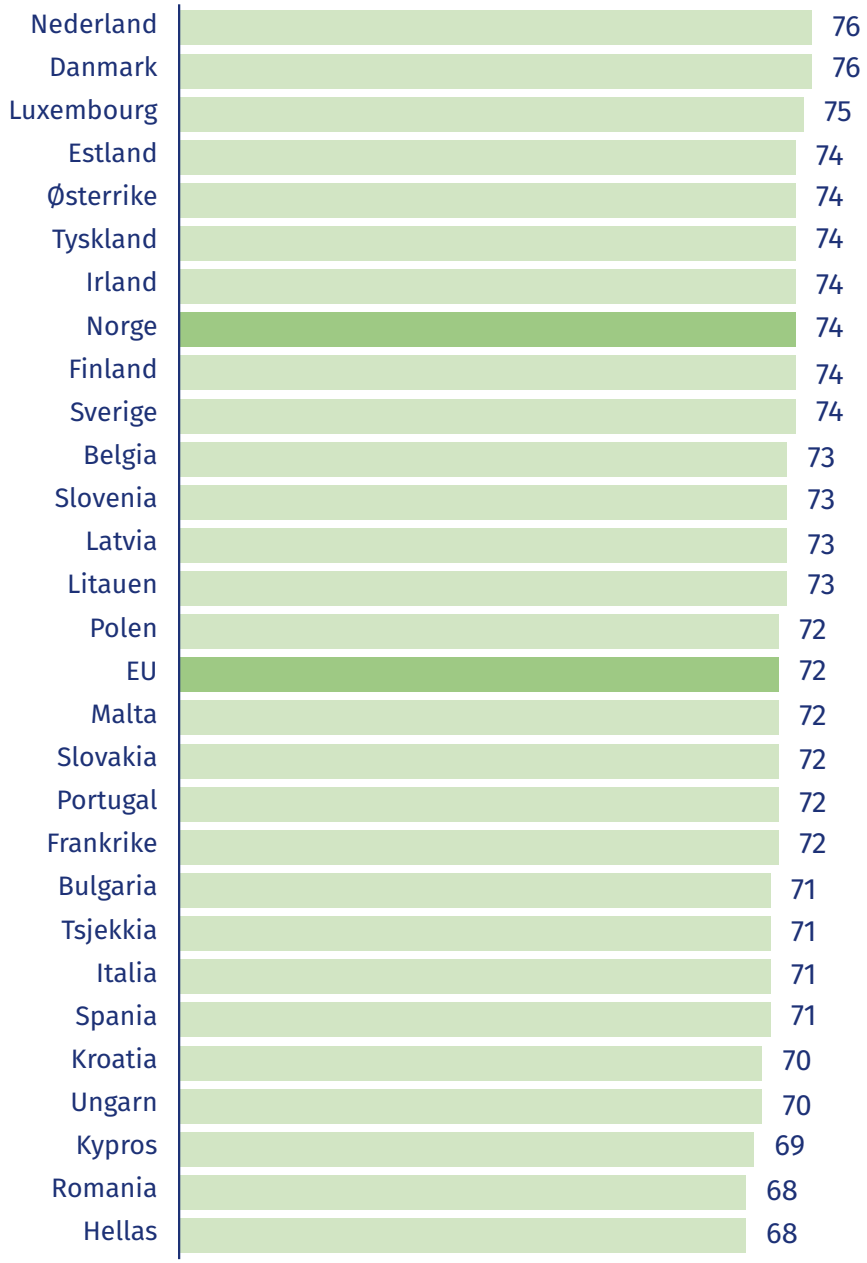
Note: * Forskjellen er statistisk signifikant (p<0,05).

Å beregne et samlemål for generell jobbkvalitet på den måten vi har gjort her, kommer med noen utfordringer. Én utfordring handler om hvordan de ulike jobbkvalitetsindikatorene skal vektes, altså hvor viktig ulike egenskaper ved jobben er for hvor god jobb man har samlet sett. Av praktiske årsaker har vi her valgt å anta at alle de målte egenskapene ved jobben er like viktige for den generelle jobbkvaliteten (alle indikatorene har samme vekt), mest fordi vi ikke har noe godt grunnlag for å si hvilke sider ved jobben som er viktigere enn andre (og hvor mye ulike sider skal vektes opp eller ned) for den samlede vurderingen av de sysselsattes jobbkvalitet.[28]

Dersom vi likevel legger denne måten å måle generell jobbkvalitet på til grunn, er det kun Nederland og Danmark som har signifikant høyere skår på indeksen for god jobbkvalitet (henholdsvis 76,1 og 75,8 indekspoeng). I tolv medlemsland (Luxembourg, Estland, Østerrike, Tyskland, Irland, Finland, Sverige, Belgia, Latvia, Slovenia, Litauen og Malta) er den gjennomsnittlige skåren omtrent på nivå med Norge (forskjeller på mindre enn ±2 indekspoeng). I de resterende landene er den gjennomsnittlige skåren betydelig lavere (signifikante forskjeller på 2–6 indekspoeng) enn i Norge (figur 3.21).

28 Eurofound beregner ikke selv et samlemål for generell jobbkvalitet på den måten som vi har gjort her, selv om dette er noe de har gjort tidligere. For eksempel beregnet Eurofound et mål på generell jobbkvalitet (hvor belastende jobben er) ved hjelp av data fra EWCtS 2021, der de ulike jobbkvalitetsdimensjonene ble vektet etter hvor sterk sammenheng det var mellom de ulike dimensjonene og et mål på mentalt velvære (se også den norske rapporten basert på disse dataene). Metoden har imidlertid svakheter, og tilsvarende beregninger er gjort på ulike måter i ulike undersøkelser. Det ser derfor ikke ut til å være noen konsensus om hvordan generell jobbkvalitet skal beregnes hos Eurofound heller.

Figur 3.21: Gjennomsnittlig skåre på indeks for generell jobbkvalitet etter land.



Grunnen til at Norge skårer høyere enn EU på generell jobbkvalitet er først og fremst de store forskjellene mellom Norge og EU på indikatorene på kompetanse og kontroll, og at sysselsatte i Norge skårer høyere enn sysselsatte i EU på indikatorene på gode framtidsutsikter (tabell 3.8). Forhold som isolert sett bidrar til dårligere jobbkvalitet i Norge (høyere fysisk risiko, mer krenkende atferd og diskriminering, større grad av lang og atypisk arbeidstid, høyere kvantitative krav, mindre kontroll over arbeidstempo og dårligere forfremmelsesmuligheter), er ikke sterke nok til å utlikne forhold som bidrar til bedre jobbkvalitet i Norge (mer sosial støtte og god ledelse, mer arbeidstidsfleksibilitet, mer kompetanse og kontroll, bedre framtidsutsikter og mer forutsigbar inntekt).

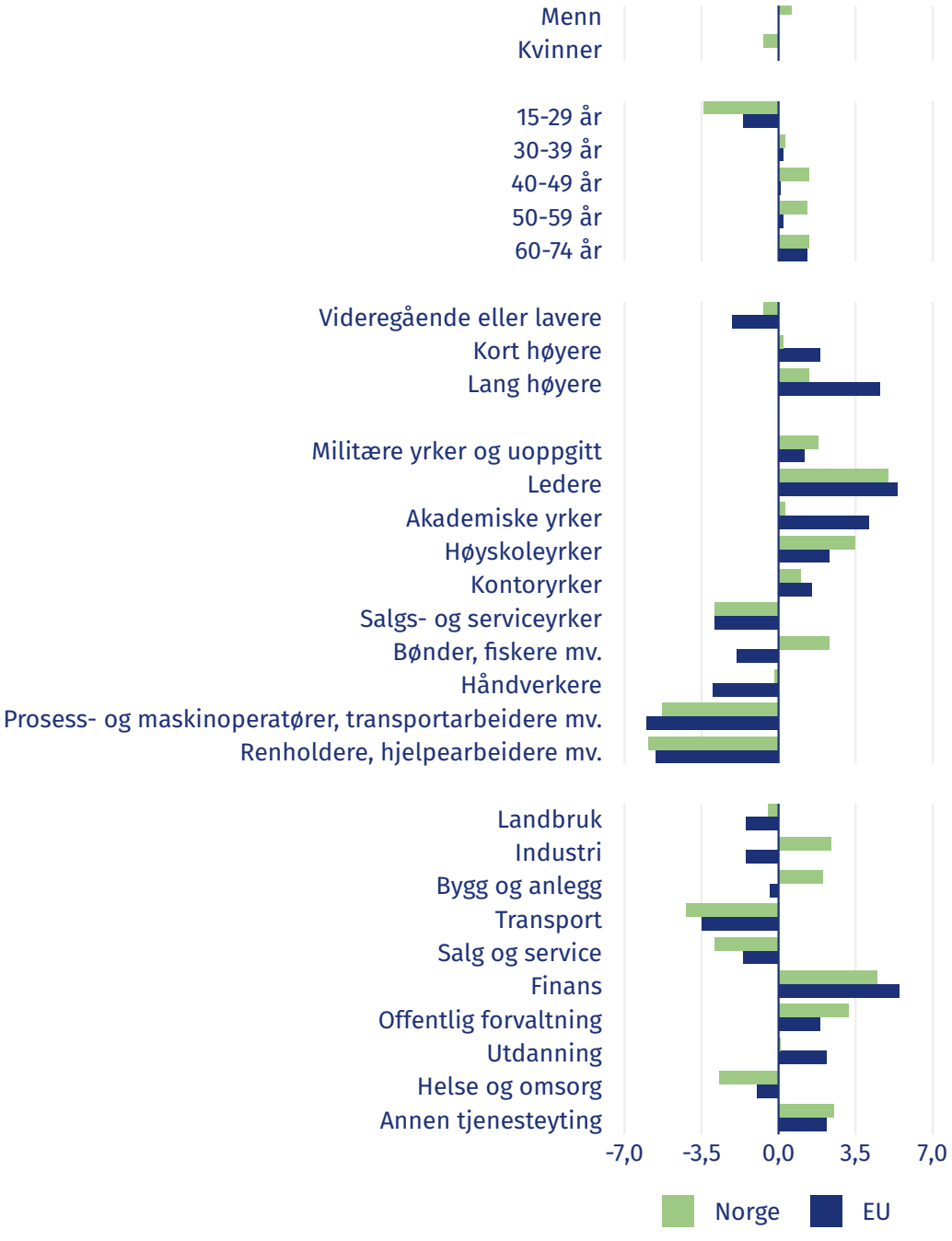
Jobbkvalitet varierer mellom jobber og grupper av sysselsatte. Denne variasjonen er ikke helt lik i Norge og i EU (figur 3.22). I Norge er det en liten kjønnsforskjell i generell jobbkvalitet (kvinner har litt dårligere jobbkvalitet enn menn), men i EU er det ingen kjønnsforskjell av betydning. I Norge er det også litt større forskjeller i jobbkvalitet mellom sysselsatte i ulike aldersgrupper. Både i Norge og i EU har unge sysselsatte dårligere jobbkvalitet enn gjennomsnittet, mens de eldste sysselsatte (60–74 år) har bedre jobbkvalitet enn gjennomsnittet. I Norge gjelder dette også sysselsatte i 40- og 50-årene.

Sysselsatte i kontoryrker er de med best jobbkvalitet samlet sett, både i Norge og i EU. Også sysselsatte i akademiske yrker, høyskoleyrker, primærnæringsyrker og håndverkere

har bedre jobbkvalitet enn gjennomsnittet i henholdsvis Norge og EU. I EU, men ikke i Norge, har dessuten sysselsatte i lederyrker og i salgs- og serviceyrker bedre jobbkvalitet enn gjennomsnittet. Operatører har dårligere jobbkvalitet enn gjennomsnittet i både Norge og EU. I EU har også sysselsatte i yrker uten krav til utdanning dårligere jobbkvalitet enn gjennomsnittet, mens i Norge har sysselsatte i slike yrker bedre jobbkvalitet enn gjennomsnittet.

Både i Norge og i EU er det sysselsatte i industrien, bygg og anlegg, offentlig forvaltning og utdanning som har dårligst jobbkvalitet. Sysselsatte innenfor helse og omsorg og annen tjenesteyting har bedre jobbkvalitet enn gjennomsnittet både i Norge og i EU. Sysselsatte innenfor transport og salg og service har dårligere jobbkvalitet enn gjennomsnittet i EU. Sysselsatte innenfor salg og service og finans har bedre jobbkvalitet enn gjennomsnittet i Norge.

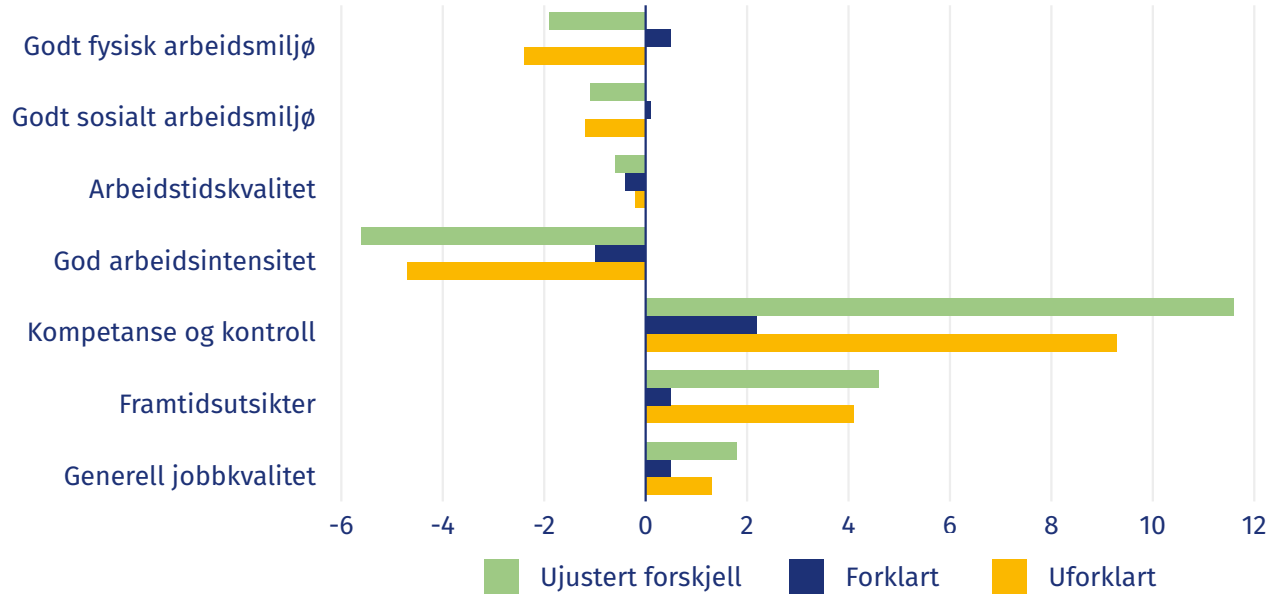
Figur 3.22: Gjennomsnittlig skåre på indeksen for generell jobbkvalitet i undergrupper av sysselsatte i Norge og EU. Forskjell fra gjennomsnittlig skåre for alle sysselsatte i Norge eller EU.



Siden jobbkvalitet varierer på tvers av sysselsatte, yrker og næringer, og siden sammensetningen av sysselsatte varierer ganske mye mellom Norge og EU, kan man spørre om forskjellene vi har sett mellom Norge og EU, først og fremst skyldes at vi sammenlikner sysselsatte som er veldig ulike. En måte å svare på et slikt spørsmål på er å sammenlikne Norge med EU som om de var like med hensyn til yrkes- og næringsfordelingen. Man kan da beregne det relative bidraget til forskjellen i jobbkvalitet mellom Norge og EU som er «forklart» av at sysselsatte i Norge og EU har ulik yrkes- og næringsfordeling, og hvor mye som ikke kan forklares av slike forhold (figur 3.23).[29]

Resultatene viser at forskjeller i yrkes- og næringsfordeling neppe er en viktig forklaring på de observerte forskjellene i jobbkvalitet mellom Norge og EU. Som vi husker, skårer for eksempel Norge under gjennomsnittet for EU på indeksen for et godt fysisk arbeidsmiljø. Forskjeller i yrkes- og næringsstruktur mellom Norge og EU bidrar imidlertid isolert sett til at Norge skårer (litt) høyere enn EU på indeksen (Norge har en gunstigere yrkes- og næringsstruktur enn EU). Med forbehold om at data fra EWCS kun inneholder nokså grove yrkes- og næringsinndelinger, tyder dette på at det at Norge har dårligere fysisk arbeidsmiljø enn gjennomsnittet for EU, neppe kan forklares fullt ut med at det er forskjeller i yrkes- og næringsstruktur.

Figur 3.23: Forskjell mellom Norge og EU i jobbkvalitet og hvor mye av forskjellen som er forklart av forskjeller i yrkes- og næringsfordeling.



Resultatene viser videre at forskjeller i yrkes- og næringsstruktur heller ikke er viktig for å forklare hvorfor sysselsatte i Norge skårer litt under gjennomsnittet for EU på kvaliteten på det sosiale arbeidsmiljøet. Forskjeller i yrkes- og næringsfordelingen er imidlertid en ikke ubetydelig del av forklaringen på at Norge skårer under gjennomsnittet for EU på indeksen for god arbeidsintensitet, og på at Norge har høyere skår på indeksene for kompetanse og kontroll, framtidsutsikter og generell jobbkvalitet.[30]

Noen av resultatene fra EWCS 2024 avviker fra resultater fra de tidligere ordinære EWCS-undersøkelsene (EWCS 2005, EWCS 2010 og EWCS 2015). For eksempel er EWCS 2024 den første av de ordinære EWCS-undersøkelsene som viser at sysselsatte i Norge har et dårligere fysisk arbeidsmiljø (høyere fysisk risiko og høyere mekanisk belastning) enn sysselsatte i EU.[31] EWCS 2024 er også den første undersøkelsen som ikke lenger viser at arbeidstidskvaliteten blant sysselsatte i Norge er bedre enn blant sysselsatte i EU. I de

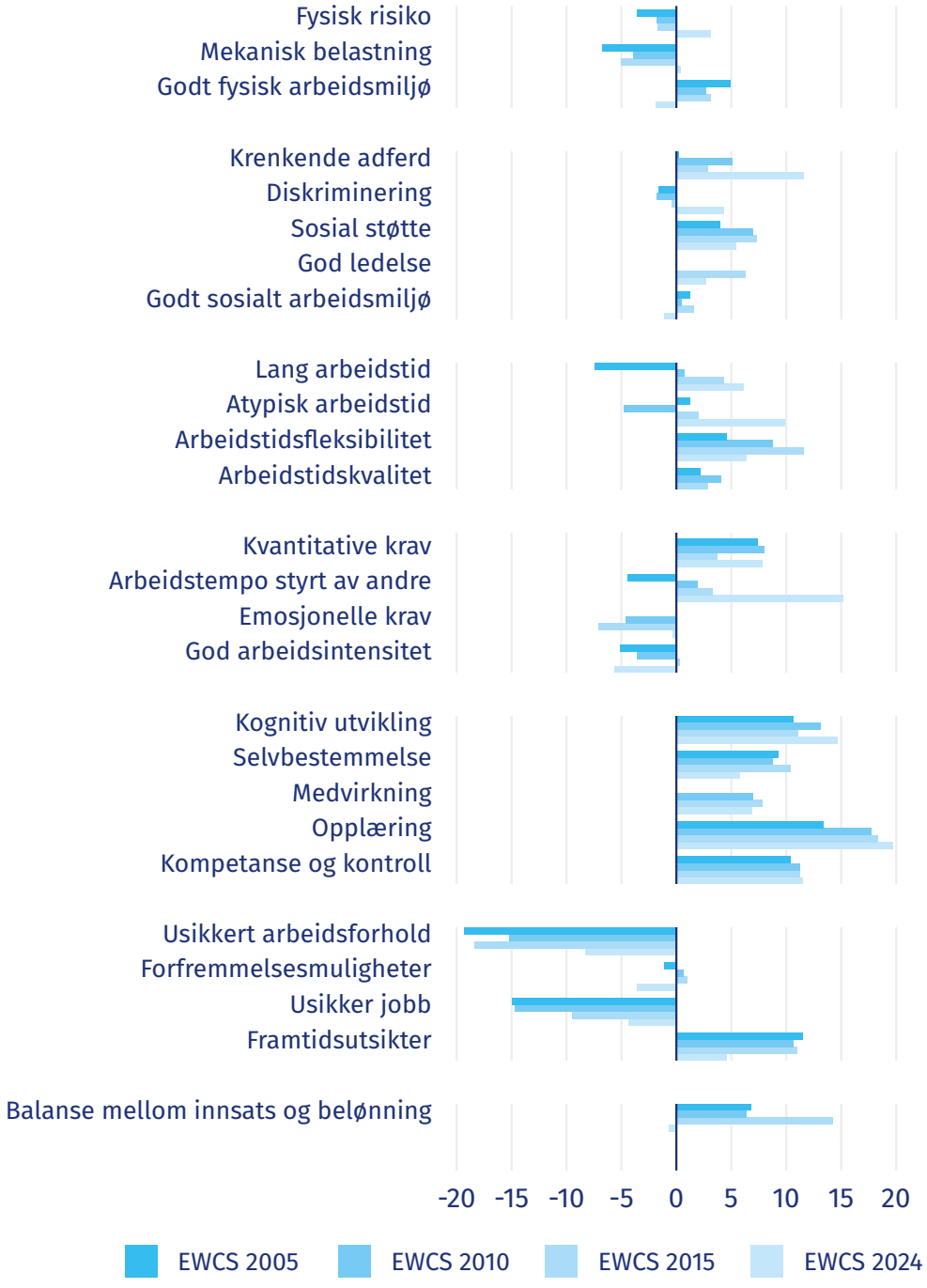
29 Framgangsmåten kalles Blinder-Oaxaca-regresjon og er en statistisk teknikk som er vanlig å bruke for å dekomponere forskjeller i et utfall (for eksempel lønn) mellom to grupper (Jann, 2008).

30 Forskjeller i yrkes- og næringsstruktur bidrar også til å forklare forskjeller i netto månedslønn. Den ujusterte forskjellen i månedslønn mellom Norge og EU er 1260 euro, og beregningene viser at det at Norge har en gunstigere yrkes- og næringsstruktur, kan forklare rundt 75 euro av forskjellen (resten av forskjellen, 1184 euro, kan ikke forklares av forskjeller i yrkes- og næringsstruktur). Forskjeller i yrkes- og næringsfordeling bidrar ikke i betydelig grad til å forklare hvorfor det ikke er forskjell mellom Norge og EU i gjennomsnittlig skår på indeksen for arbeidstidskvalitet.

31 Undersøkelsen, som ble gjennomført som en telefonundersøkelse under koronapandemien (EWCtS 2021), regnes ikke som del av tidsserien av ordinære EWCS-undersøkelser. Resultatene fra denne undersøkelsen viser imidlertid samme mønster som EWCS 2024

tidligere EWCS-undersøkelsene ble også den selvopplevde balansen mellom innsats og belønning målt til å være bedre blant sysselsatte i Norge enn blant sysselsatte i EU, men i EWCS 2024 er forskjellen mellom Norge og EU visket ut (figur 3.24).

Figur 3.24: Forskjell mellom Norge og EU27 i indikatorer på jobbkvalitet i EWCS 2005-2024.



Undersøkelsene inneholder ikke alle de samme spørsmålene, og det er derfor ikke mulig å beregne et samlemål på generell jobbkvalitet slik vi har gjort med data fra EWCS 2024 som kan sammenliknes over tid. Ser vi på de indikatorene som faktisk er sammenliknbare over tid, er det likevel grunn til å tro at Norge ville skåret over gjennomsnittet for EU

(https://noa.stami.no/arbeidsmiljoet-i-norge-og-eu/, s. 73–81).

hvis vi kunne laget et slikt samlemål også i de tidligere undersøkelsene. Sysselsatte i Norge skårer stort sett høyere enn sysselsatte i EU på nesten alle indikatorene som måler jobbressurser, og lavere enn sysselsatte i EU på de fleste indikatorene som måler jobbkrav. Det store bildet viser dermed at jobbkvaliteten blant sysselsatte i Norge samlet sett har vært bedre enn blant sysselsatte i EU gjennom hele perioden.

3.2 Sysselsattes vurderinger av jobben

Selv om sysselsatte i Norge gjennomgående skårer høyt på flere arbeidsmiljødimensjoner som måler ulike aspekter ved jobbkvalitet, uttrykker de ikke nødvendigvis et mindre ønske om forbedringer enn sysselsatte i EU. Et stort flertall av sysselsatte i både Norge og EU ønsker bedre lønn og ansattgoder, og forskjellen mellom landene er liten. Norske sysselsatte er imidlertid mindre opptatt av forbedringer knyttet til jobbsikkerhet og arbeidstid enn sysselsatte i EU, noe som samsvarer med Norges sterke posisjon når det gjelder framtidsutsikter og arbeidstidsfleksibilitet. Samtidig ønsker norske sysselsatte oftere forbedringer knyttet til arbeidsmengde, sosiale relasjoner, læring og medvirkning. Dette illustrerer at høy jobbkvalitet på enkelte områder også kan henge sammen med høye forventninger til hva arbeidet skal gi av utvikling, innflytelse og mestring.

I EWCS har man målt jobbkvalitet ved å spørre sysselsatte om deres opplevelse av bestemte arbeidsmiljøfaktorer som forskning har vist henger sammen med helse og trivsel. En alternativ, utbredt måte å måle jobbkvalitet på er å spørre sysselsatte om deres subjektive vurdering av jobben, enten av jobben som helhet eller av bestemte sider ved jobben. I kontrast til mange andre arbeidsmiljøundersøkelser (og tidligere utgaver av EWCS) inneholder ikke EWCS 2024 spørsmål om jobbtilfredshet. Undersøkelsen inkluderer imidlertid en serie spørsmål om hvilke sider ved jobben de sysselsatte mener kan forbedres (tabell 3.11).

Tabell 3.11: Sider ved jobben man ønsker å forbedre i Norge og i EU.

	Norge	EU	Forskjell
Lønn og ansattgoder	70,2	67,5	2,7
Jobbsikkerhet og framtidsutsikter	20,2	25,3	-5,1*
Arbeidstid	23,8	30,1	-6,3*
Helse og sikkerhet, inkludert mental helse	25,0	23,5	1,5
Sosiale relasjoner på jobben	20,6	15,9	4,7*
Mulighet for å lære og utvikle nye ferdigheter	44,0	24,0	20,0*
Arbeidsmengde	31,2	25,3	5,9*
Medbestemmelse	27,3	17,8	9,5*

Resultatene viser at et stort flertall sysselsatte (rundt 70 %) både i Norge og i EU ønsker forbedringer knyttet til lønn og ansattgoder. Det er imidlertid ingen forskjell av betydning mellom sysselsatte i Norge og sysselsatte i EU. Som vi husker, skårer ikke sysselsatte i Norge over gjennomsnittet for EU på jobbkvalitetsindikatoren om det er balanse mellom innsats og belønning (tabell 3.9), som også er et mål på sysselsattes subjektive vurdering av lønnsnivået. Man skulle kanskje tro at det høye lønnsnivået i Norge bidrar til at sysselsatte i Norge er mer fornøyde med lønn og ansattgoder enn sysselsatte i EU, men dette ser altså ikke ut til å være tilfellet. Resultatet er imidlertid i samsvar med tidligere forskning, som har vist at sammenhengen mellom lønnsnivå og jobbtilfredshet (og lønnstilfredshet) ofte er svak til moderat i empiriske studier (Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw, & Rich, 2010).

I EU er det en høyere andel som ønsker forbedringer knyttet til jobbsikkerhet og framtidsutsikter, og til arbeidstid, enn i Norge. Det tyder på at sysselsatte i Norge generelt er mer fornøyd (mindre misfornøyd) med slike forhold enn sysselsatte i EU. Resultatene rimer godt med at sysselsatte i Norge skårer over gjennomsnittet for EU på jobbkvalitetsdimensjonen framtidsutsikter (tabell 3.8). Som vi husker, peker indikatorene på arbeidstidskvalitet i litt ulike retninger (tabell 3.5), og for sysselsatte i Norge bidrar høy forekomst av lang og atypisk arbeidstid til dårligere arbeidstidskvalitet enn i EU, mens høyere arbeidstidsfleksibilitet bidrar til bedre arbeidstidskvalitet. Det tyder på at forskjellen i arbeidstidsfleksibilitet er viktigere enn forskjellene i lang og atypisk arbeidstid for å forstå hvorfor andelen som ønsker forbedringer i arbeidstiden, er høyere i EU enn i Norge.

En høyere andel sysselsatte i Norge enn i EU ønsker forbedringer knyttet til sosiale relasjoner på jobben og til arbeidsmengde. Resultatene rimer godt med forskjellene mellom Norge og EU i indikatorene på jobbkvalitetsdimensjonen arbeidsintensitet (tabell 3.6), hvor sysselsatte i Norge skårer under gjennomsnittet i EU på grunn av høyere kvantitative krav og lavere kontroll over arbeidstempo enn sysselsatte i EU. At en høyere andel sysselsatte i Norge ønsker

forbedringer knyttet til sosiale relasjoner på jobben, kan tyde på at høyere gjennomsnittlig skår på indikatorene for sosial støtte og god ledelse ikke fullt ut veier opp for høyere forekomst av krenkende atferd og diskriminering (tabell 3.4).

Mer overraskende er det kanskje at andelen sysselsatte som ønsker bedre muligheter for å lære og for å utvikle nye ferdigheter, og andelen som ønsker forbedringer knyttet til medbestemmelse, er så mye høyere i Norge enn i EU. Sysselsatte i Norge rapporterer som nevnt om betydelig bedre muligheter for kognitiv utvikling, selvbestemmelse, medvirkning og opplæring i jobben enn sysselsatte i EU (tabell 3.7). Sånn sett ville man kanskje forvente at sysselsatte i Norge var mer, ikke mindre, fornøyd med slike forhold enn gjennomsnittet for EU. Noe av forklaringen kan imidlertid være at sysselsatte i Norge har høyere forventninger til at lønnet arbeid skal være en kilde til selvrealisering, læring og mestring enn sysselsatte i EU. En annen mulig forklaring er at arbeidslivet i Norge generelt stiller høyere krav til kompetanse og selvstendighet, og dermed også høyere krav til kontinuerlig læring og medvirkning. Resultatene tyder uansett på at det at sysselsatte i Norge generelt opplever betydelig høyere nivå av kompetanse og kontroll i jobben enn sysselsatte i EU, ikke er til hinder for at sysselsatte i Norge uttrykker et sterkere ønske om enda mer kompetanse og kontroll enn sysselsatte i EU.

4 Arbeidshelse

Analysen viser at sysselsatte i Norge gjennomgående rapporterer dårligere helse enn sysselsatte i EU. Norske sysselsatte oppgir lavere selvrapportert helse, høyere forekomst av langvarige helseplager og muskel- og skjelettplager, lavere mentalt velvære og høyere risiko for depressive symptomer. Norge skiller seg også ut med høyere sykefravær og sykenærvær enn gjennomsnittet for EU. Samtidig viser undersøkelsen at norske sysselsatte i stor grad opplever at arbeid har betydning for deres egen helse, og at en høyere andel enn i EU mener at jobben påvirker helsen positivt.

I dette kapittelet skal vi se nærmere på forskjeller og likheter mellom Norge og EU med hensyn til sysselsattes helse og sykefravær, med særlig fokus på arbeidshelse. Arbeidshelse referer til helseforhold som helt eller delvis kan skyldes forhold på arbeidsplassen, og hvordan arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakerens helse. Arbeidshelse handler om hvordan arbeidsmiljøet kan forårsake, forverre eller forbedre helsetilstanden til arbeidstakere.

Helse er et sammensatt og mangefasettert begrep. Verdens helseorganisasjon (WHO) definerer helse som «en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære, og ikke bare fravær av sykdom eller lyte». I arbeidslivssammenheng er helse ikke bare et spørsmål om sykdom og diagnoser, men også om funksjonsevne, psykisk velvære, livskvalitet og muligheten til å mestre arbeidets krav over tid.

Når vi studerer arbeidshelse, retter vi oppmerksomheten mot hvordan arbeidsforhold kan påvirke arbeidstakernes helse. Arbeidshelse omfatter både helseproblemer som helt eller delvis kan knyttes til arbeidsforhold, og de helsefremmende sidene ved arbeid. Arbeidet kan være en kilde til belastninger, helseplager og utmattelse, men også til struktur, sosiale fellesskap, mening, mestring og personlig utvikling.

I dette kapittelet beskrives helse, helseplager og sykefravær blant sysselsatte i Norge i et internasjonalt perspektiv, med utgangspunkt i data fra European Working Conditions Survey (EWCS). Undersøkelsen bygger i hovedsak på selvrapporterte opplysninger om helse, arbeidsmiljø og arbeidsrelaterte forhold. Resultatene gir derfor innsikt i hvordan sysselsatte opplever egen helse og arbeidssituasjon, men må samtidig tolkes i lys av de metodiske utfordringene som er knyttet til internasjonale sammenlikninger av surveydata.

Kapittelet er bygget opp rundt tre hovedtemaer. Det første temaet, **generelle helsemål blant sysselsatte**, gir en beskrivelse av selvrapportert helse, langvarige helseplager, muskel- og skjelettplager, mentalt velvære og depressive symptomer blant norske sysselsatte sammenliknet med sysselsatte i andre europeiske land. Det andre, **arbeidets positive og negative påvirkning på helsen**, gir en analyse av hvordan sysselsatte vurderer arbeidets betydning for egen helse, inkludert opplevelser av stress, følelsesmessig og fysisk utmattelse, samt jobbmotivasjon og opplevelsen av at arbeidet bidrar positivt til helse og trivsel, mens det tredje, **arbeidsgivers prioritering av helse, HMS og partssamarbeid**, gir en gjennomgang av organisatoriske rammebetingelser som kan ha betydning for arbeidshelse, herunder arbeidsgivers prioritering av helse og arbeidsmiljø, udekkede tilretteleggingsbehov og tilgang til formelle ordninger for medvirkning gjennom verneombud, arbeidsmiljøutvalg og fagforeninger.

4.1 Sysselsattes helse

Tall fra EWCS viser at sysselsatte i Norge i gjennomsnitt har dårligere selvrapportert helse enn sysselsatte i EU. Dette gjelder nesten alle helsemålene som er inkludert i undersøkelsen: Sysselsatte i Norge oppgir lavere selvrapportert helsenivå enn sysselsatte i EU, en høyere andel har en langvarig begrensende sykdom eller helseplage, en høyere andel har hatt muskel- eller skjelettplager (ryggsmerter, smerter i skulder/nakke/armer eller smerter i hofter/ben) i løpet av det siste året, den gjennomsnittlige skåren på et mål på mentalt velvære er lavere, og andelen som har symptomer på depresjon, er høyere enn for sysselsatte i EU (tabell 4.1).[32]

32 Både i Norge og i EU er det store kjønnsforskjeller i selvrapportert helse, men sysselsatte i Norge oppgir lavere helsenivå enn sysselsatte i EU også når vi sammenlikner kvinner med kvinner og menn med menn.

Tabell 4.1: Sysselsattes helse i Norge og i EU.

	Norge	EU	Forskjell
Selvrapportert helse	73,5	76,7	-3,3*
Dårlig selvrapportert helse	3,5	2,5	1,1
Langvarig sykdom/plage	46,4	19,7	26,7*
Langvarig begrensende sykdom/plage	26,2	12,4	13,8*
Ryggsmerter	54,9	52,2	2,7
Smerter i skulder/nakke/armer	64,2	52,4	11,8*
Smerter i hofter/ben	43,5	37,9	5,7*
Hodepine	52,1	47,1	5,0*
Angst	18,9	20,7	-1,8
Andre helseplager	21,7	11,7	10,0*
Helseproblem siste 12 mnd	89,9	77,2	12,8*
Muskel-/skjelettplager siste 12 mnd	80	68,2	11,9*
Søvnproblemer ukentlig siste måned	28,2	20,6	7,6*
Velvære (WHO-5)	65,1	69,4	-4,3*
Depresjon (WHO-5 < 50)	19,9	15,7	4,2*
Medbestemmelse	27,3	17,8	9,5*

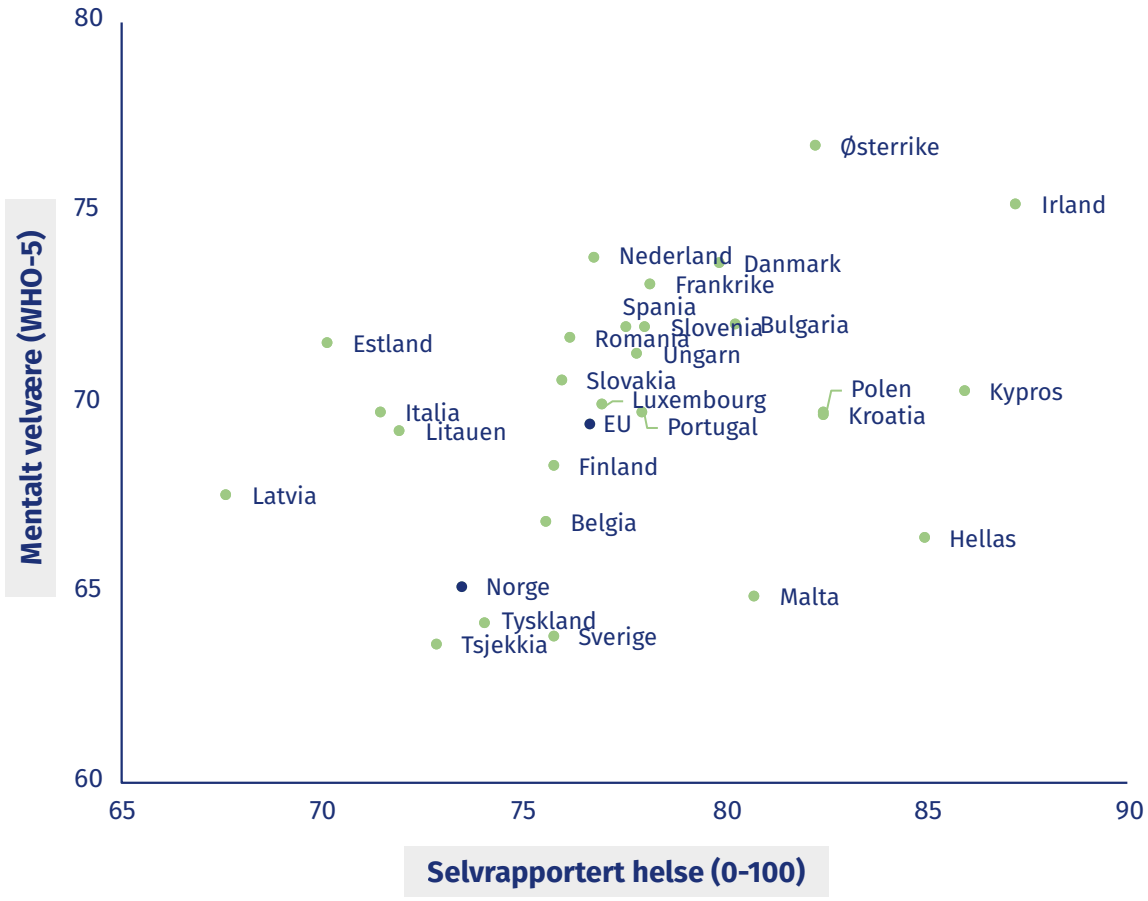
Note: Data fra EWCS 2024. Alle indikatorene er målt som prosent eller på en skala 0-100.
* Forskjellen er statistisk signifikant (p<0,05).

Også hvis vi sammenlikner med enkeltland i EU, skårer Norge lavt på de fleste helsemålene i undersøkelsen. Blant EU-landene er det bare i Italia og i Latvia at sysselsatte i gjennomsnitt har betydelig dårligere selvrapportert helse enn i Norge (henholdsvis 72 og 68 på en skala fra 0 til 100), og i de aller fleste EU-land har sysselsatte bedre selvrapportert helse enn i Norge. I 17 land (deriblant Sverige, Danmark og Nederland) er den gjennomsnittlige selvrapporterte helsen mer enn 2 skalapoeng (og statistisk signifikant) bedre enn i Norge.

Den gjennomsnittlige skåren på målet på mentalt velvære (WHO-5) i Norge er på nivå med EU-landene med aller lavest skår (Tsjekkia, Sverige, Tyskland, Malta, Hellas, Belgia og Latvia). I de resterende EU-landene rapporterer sysselsatte i gjennomsnitt betydelig (statistisk signifikant) høyere grad av mentalt velvære enn i Norge. Det er en klar tendens til at land der sysselsatte i gjennomsnitt har god selvrapportert helse, også er land der sysselsatte i gjennomsnitt rapporterer høy grad av mentalt velvære (figur 4.1).



Figur 4.1: Gjennomsnittlig grad av mentalt velvære og selvrapportert helse etter land.



Ser vi på alle EU-landene og Norge i sammenheng, er Norge blant de fem landene med aller dårligst gjennomsnittlig selvrapportert helsenivå blant sysselsatte. Dette gjelder enten vi ser på andelen som oppgir at de har dårlig helse, langvarig begrensende sykdom eller plage, helseplager siste 12 måneder, eller som er under risiko for å utvikle depresjon (det vil si som har en skår under 50 på indeksen for mentalt velvære, WHO-5).

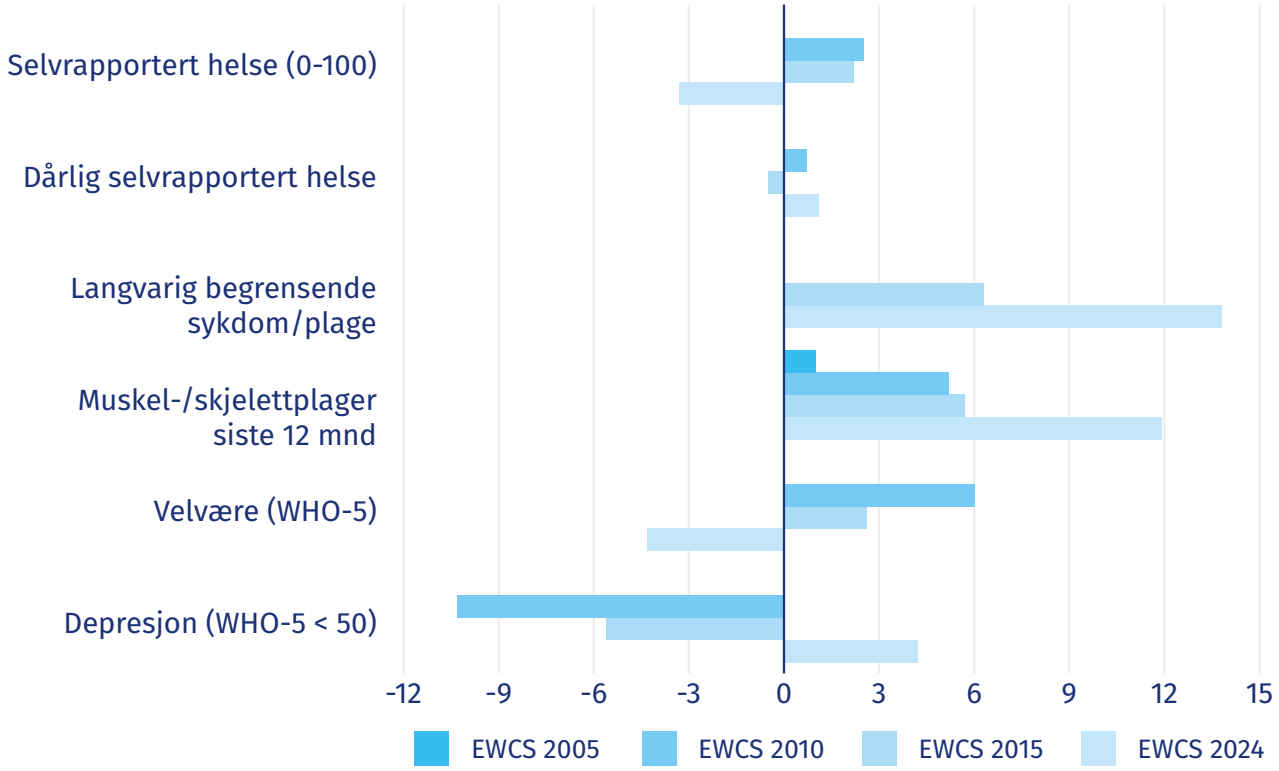
Også Sverige er blant landene med aller lavest skår på indikatorene på selvrapportert helsenivå i undersøkelsen, mens resultatene spriker mer for andre land vi gjerne sammenlikner oss med. Verken Danmark, Finland eller Nederland er blant landene som likner mest på Norge når vi ser på sysselsattes skår på tvers av indikatorene for selvrapportert helse i undersøkelsen. Derimot minner svarmønsteret blant sysselsatte i Belgia, Latvia og Tsjekkia langt mer på svarmønsteret i Norge. Disse tre landene er, i likhet med Norge og Sverige, blant de ti landene med lavest skår på tvers av indikatorene på selvrapportert helsenivå i undersøkelsen. Både i Danmark og i Nederland oppgir sysselsatte gjennomgående færre helseproblemer enn i Norge (og i Sverige). I Finland er andelen sysselsatte som oppgir å ha hatt helseplager de siste 12 månedene, like høy som i Norge (90 %), og andelen som oppgir muskel- og skjelettplager, er høyest i EU (84 %). Både andelen med dårlig selvrapportert helse (2,4 %) og andelen som er under risiko for å utvikle depresjon (13 %), er imidlertid lavere enn i Norge og gjennomsnittet for EU.

Undersøkelsen fra 2024 skiller seg fra de foregående ordinære EWCS-undersøkelsene ved at sysselsatte i Norge oppgir dårligere selvrapportert helse enn gjennomsnittet for EU27-landene, og ved at forskjellene er større enn før (figur 4.2). Spørsmålet om selvrapportert helse ble stilt i 2010, 2015 og 2024, og EWCS 2024 er den første undersøkelsen der sysselsatte i Norge skårer under gjennomsnittet for EU27-landene (forskjellen i andelen som oppgir dårlig selvrapportert helse, er ubetydelig liten i alle undersøkelsene). Indikatoren for om man har en langvarig begrensende sykdom eller plage, er tilgjengelig for 2015 og 2024. Sysselsatte i Norge oppgir dette oftere enn sysselsatte i EU27-landene i begge undersøkelsene, men forskjellen er betydelig større i EWCS 2024. Også andelen som oppgir muskel- eller skjelettplager (smerter i rygg, nakke, armer eller ben) i løpet av de siste 12 månedene, er større i EWCS 2024.

Målet på mentalt velvære (WHO-5) er inkludert i under-

søkelsene fra 2010, 2015 og 2024. EWCS 2024 er den første undersøkelsen hvor sysselsatte i Norge skårer under gjennomsnittet for EU27-landene. EWCS 2024 er også den første undersøkelsen der andelen som er klassifisert med risiko for depresjon (en WHO-5 skår under 50), er høyere i Norge enn i EU27.

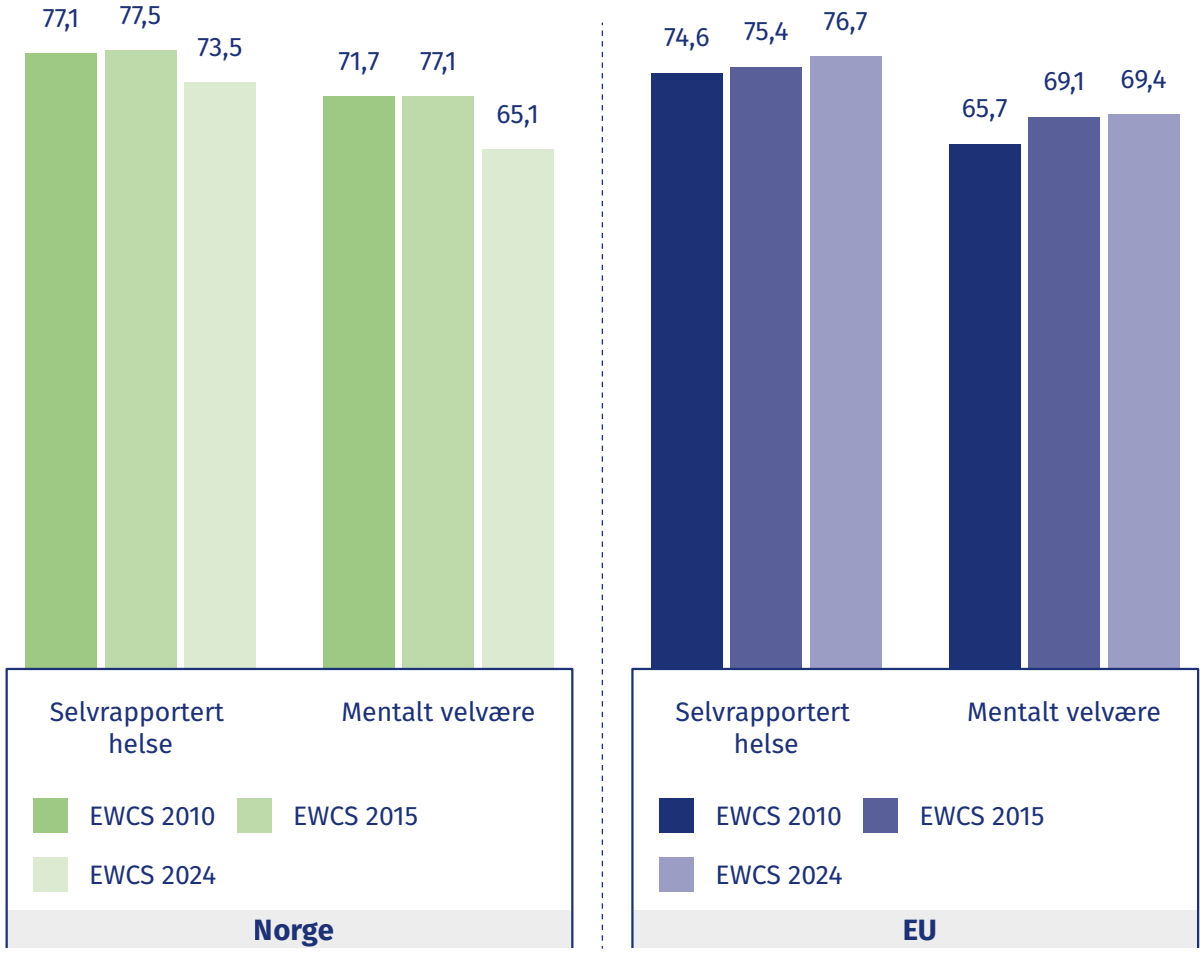
Figur 4.2: Forskjell mellom Norge og EU27 i indikatorer på sysselsattes helse i EWCS 2005-2024.



Tallene fra EWCS 2024 viser altså at sysselsatte i Norge oppgir betydelig dårligere helse enn sysselsatte i EU sett under ett, og også enn sysselsatte i de fleste av enkeltlandene i EU. EWCS 2024 er den første av de ordinære EWCS-undersøkelsene hvor sysselsatte i Norge oppgir dårligere selvrapportert helse og lavere grad av mentalt velvære enn gjennomsnittet for EU27-landene. Når det gjelder helseindikatorer hvor Norge også tidligere har skåret under gjennomsnittet for EU27 (andelen med langvarig begrensende sykdom eller plage, andel med muskel- eller skjelettplager), har forskjellene økt.

Forklaringen er at sysselsatte i Norge oppgir dårligere helse i EWCS 2024 enn i de tidligere undersøkelsene, mens det er bedre samsvar mellom tallene i EWCS 2024 og de tidligere undersøkelsene for sysselsatte i EU27 (figur 4.3).

Figur 4.3: Selvrapportert helse og mentalt velvære blant sysselsatte i Norge og i EU27 i EWCS 2010-2024.



Resultatene bør tolkes med varsomhet. De beskriver forskjeller i selvrapportert helse og kan derfor ikke uten videre tolkes som uttrykk for reelle forskjeller i befolkningenes helsetilstand. EWCS bygger på personlige intervjuundersøkelser, og svarprosenten varierer mellom land. Selv om dataene vektes for å korrigere for kjent frafall, kan selektiv deltakelse føre til systematiske skjevheter som ikke fullt ut fanges opp av slike justeringer. Konfidensintervaller og signifikanstester tar hensyn til tilfeldig utvalgsusikkerhet, men ikke til mulig systematisk skjevhet som følge av frafall eller målefeil

Internasjonale sammenlikninger av selvrapportert helse påvirkes også av hvordan spørsmål forstås og besvares i ulike land. Terskelen for å rapportere helseplager og tolkingen av begreper som «langvarig sykdom eller helseplage» kan variere mellom befolkninger. Tilsvarende kan kulturelle forskjeller i rapportering av psykiske symptomer og betydningen av intervjusituasjonen påvirke resultatene. Dette gjør det vanskelig å avgjøre hvor stor del av forskjellene som reflekterer reelle helseforskjeller, og hvor stor del som skyldes ulik rapporteringspraksis. Resultatene fra EWCS samsvarer imidlertid godt med resultater fra andre europeiske undersøkelser av sysselsattes selvrapporterte helsetilstand (se kapittel 2).

4.2 Sykefravær

Sysselsatte i Norge oppgir både høyere sykefravær og høyere sykenærvær (at man har arbeidet selv om man var syk) enn gjennomsnittet for EU (tabell 4.2). Gjennomsnittlig antall dager man var bort fra jobben på grunn av sykdom er mer enn dobbelt så høyt i Norge som gjennomsnittet for EU. Og mens mer enn halvparten av de sysselsatte i Norge hadde hatt slikt fravær i løpet av de siste 12 månedene, hadde bare rundt én av tre sysselsatte i EU hatt slikt fravær. Også gjennomsnittlig antall dager med sykenærvær er mer enn dobbelt så høyt i Norge som gjennomsnittet for EU.

Norge har altså både en høyere andel sysselsatte som har hatt sykefravær, og en høyere andel som har hatt sykenærvær. Andelen som minst har hatt én dag med enten sykefravær eller sykenærvær (andelen som har vært syke), er også betydelig høyere blant sysselsatte i Norge enn i EU.

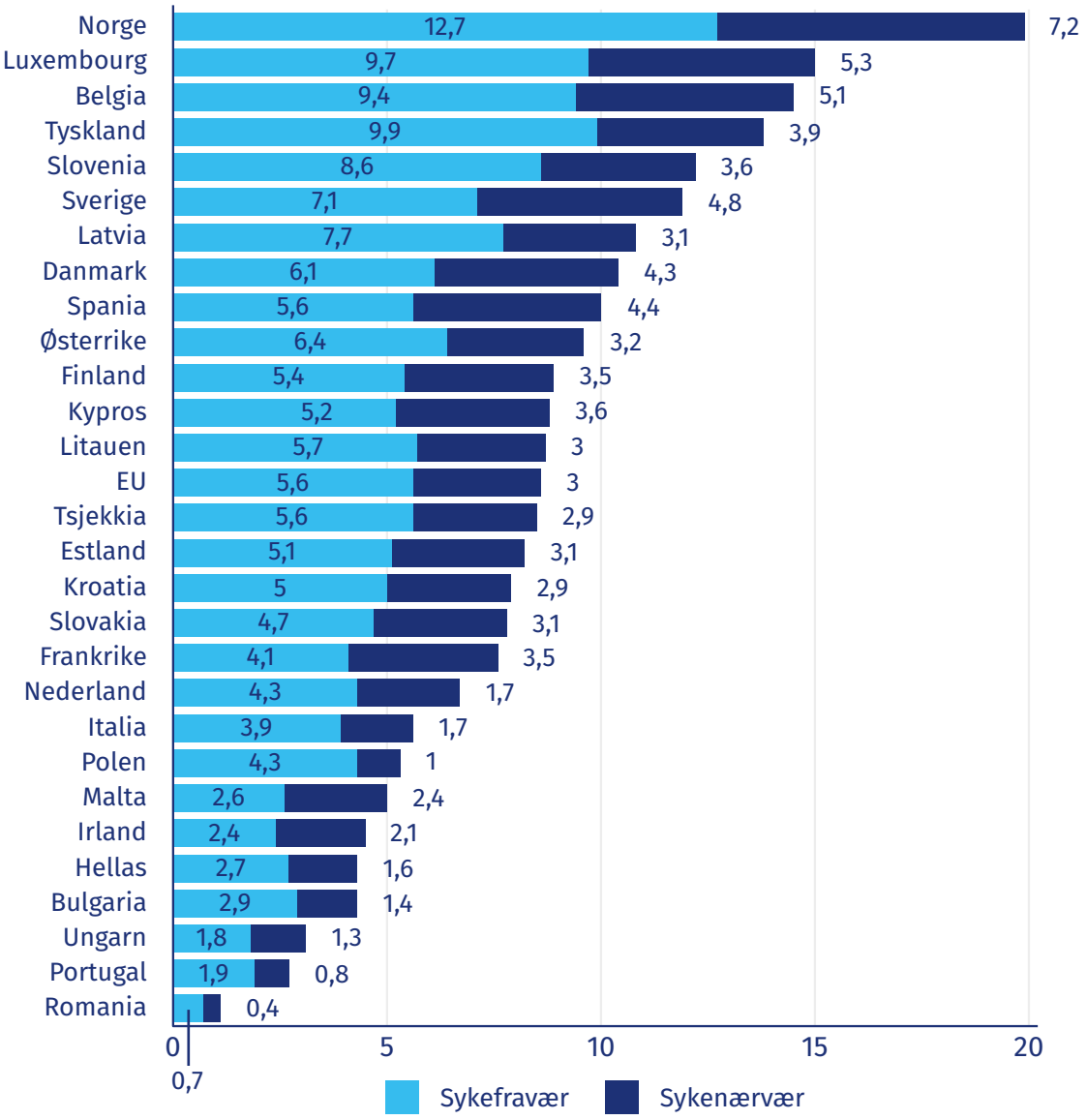
Tabell 4.2: Sykefravær og sykenærvær i Norge og i EU.

	Norge	EU	Forskjell
Dager sykefravær siste 12 mnd	12,7	5,6	7,1*
Minst ett sykefravær siste år (%)	55,0	36,3	18,7*
Dager sykenærvær siste 12 mnd	7,2	3,0	4,3*
Minst ett sykenærvær siste år (%)	56,9	29,0	27,9*
Minst ett sykefravær/-nærvær siste 12 mnd (%)	68,0	42,0	26,0*

Note: Data fra EWCS 2024. * Forskjellen er statistisk signifikant (p<0,05).

Når det gjelder målet på sykefravær i undersøkelsen (gjennomsnittlig antall dager borte fra jobben på grunn av sykdom det siste året), er gjennomsnittet for sysselsatte i Norge høyere enn i samtlige EU-land (figur 4.4). Forskjellen til Norge er også statistisk signifikant i nesten alle landene. Gjennomsnittlig fravær i Danmark, Finland og Nederland er omtrent på nivå med gjennomsnittet for EU (forskjellen er ikke statistisk signifikant), men lavere enn i Norge (statistisk signifikante forskjeller). Sysselsatte i Sverige har signifikant høyere fravær enn gjennomsnittet for EU (men signifikant lavere fravær enn sysselsatte i Norge).

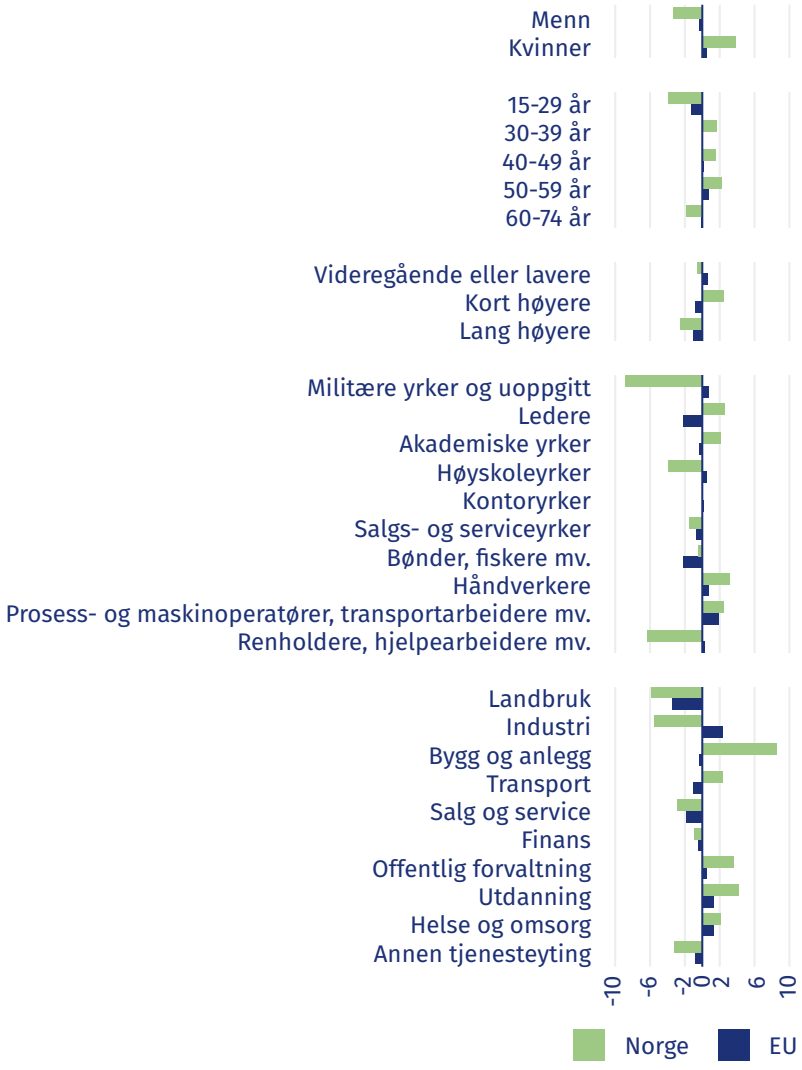
Figur 4.4: Gjennomsnittlig antall dager med sykefravær eller -nærvær siste 12 måneder etter land.



Også gjennomsnittlig antall dager man har arbeidet selv om man var syk (sykenærvær), er høyere i Norge enn i samtlige EU-land. Sysselsatte i Norge rapporterer følgelig et høyere antall dager med sykdom (som enten førte til sykefravær eller sykenærvær) enn sysselsatte i EU. Dette samsvarer godt med at sysselsatte i Norge har betydelig dårligere selvrapportert helse enn sysselsatte i EU.[33]

Sykefraværet varierer mellom undergrupper av sysselsatte (figur 4.5). Både i Norge og i EU rapporterer kvinner høyere sykefravær enn menn, men forskjellen er større i Norge. Dette samsvarer med at menn også rapporterer høyere grad av mentalt velvære enn kvinner, både i Norge og i EU, og i EU har også menn bedre selvrapportert helse enn kvinner.[34]

Figur 4.5: Gjennomsnittlig antall dager borte fra jobben på grunn av sykdom siste 12 måneder i undergrupper av sysselsatte i Norge og EU. Avvik fra gjennomsnitt i Norge eller EU.



Unge sysselsatte (15–29 år) har lavere sykefravær enn gjennomsnittet, både i Norge og i EU (igjen er forskjellen større i Norge). Også dette er i samsvar med selvrapportert helse: Unge sysselsatte har bedre selvrapportert helse enn gjennomsnittet både i Norge og i EU.

33 Gjennomsnittsforskjeller i helse kan likevel neppe forklare hele forskjellen i gjennomsnittlig antall sykedager mellom Norge og EU. Vi brukte data fra EWCS til å undersøke forskjellen i det gjennomsnittlige sykefraværet mer detaljert ved hjelp av såkalt Oaxaca-dekomponering (ikke vist), der antall dager med sykefravær ble brukt som avhengig variabel og flere helsemål (selvrapportert helse, WHO-5 og dummier for muskel- og skjelettplager, andre plager og om man har en langvarig begrensende sykdom/plage) ble brukt som uavhengige variabler. Analysen viste at gjennomsnittsforskjellene i helsenivå bare forklarer rundt en tredjedel av forskjellen, mens resten forklares av forskjeller i styrken på sammenhengen mellom helse og fravær i Norge og i EU. Tolkningen er at noe av forskjellen i sykefravær skyldes at sysselsatte i Norge oppgir dårligere helse enn sysselsatte i EU, men mesteparten av forskjellen skyldes at sysselsatte i Norge og EU med tilsvarende helsenivå har ulik fraværstilbøyelighet. Merk at beregningene er veldig usikre, og ikke egnet til å si noe om årsakssammenhenger.

34 Kjønnsforskjellen i selvrapportert helse går i samme retning, men er ikke statistisk signifikant i Norge.

Både i Norge og i EU har høyt utdannede sysselsatte bedre selvrapportert helse enn sysselsatte med lavere utdanning (i EU er også mentalt velvære signifikant høyere blant de med høyere utdanning). I EU er det også en svak sammenheng mellom utdanningsnivå og sykefravær (de med høyere utdanning rapporterer mindre fravær), men forskjellene er mindre (ikke statistisk signifikante) i Norge.

I Norge er det ingen tydelige forskjeller i sykefravær mellom sysselsatte i ulike yrkesfelt. Sysselsatte i kontoryrker, prosess- og maskinoperatører og renholdere, hjelpearbeidere mv. har imidlertid ganske mye (og statistisk signifikant) dårligere selvrapportert helse enn gjennomsnittet. Sysselsatte i disse yrkesfeltene har likevel verken betydelig høyere sykefravær eller betydelig høyere sykenærvær enn gjennomsnittet. I EU har sysselsatte i lederyrker og bønder/fiskere lavere fravær enn gjennomsnittet, mens håndverkere, operatører og høyskoleyrker har litt høyere fravær.

Forskjellene i sykefravær mellom sysselsatte i ulike næringer er sterkere (oftere statistisk signifikante) i EU enn i Norge. I Norge er det først og fremst sysselsatte i bygg og anlegg som skiller seg ut ved å ha høyere fravær enn gjennomsnittet (de andre forskjellene er ikke statistisk signifikante). I EU har sysselsatte innenfor utdanning, helse og omsorg og i industrien høyere fravær enn gjennomsnittet, mens sysselsatte innenfor landbruk, transport og salg og service har lavere fravær enn gjennomsnittet. Sysselsatte i industrien i EU har også mindre sykenærvær enn gjennomsnittet, mens sysselsatte innenfor helse og omsorg både har høyere sykefravær og høyere sykenærvær (og lavere grad av mentalt velvære) enn gjennomsnittet.

4.3 Jobbens betydning for helse

Selv om sysselsatte i Norge i gjennomsnitt oppgir lavere selvrapportert helsenivå enn sysselsatte i EU, er andelen som mener at deres helse eller sikkerhet står i fare på grunn av jobben, omtrent lik i Norge og i EU (tabell 4.3). Også andelen som mener at jobben påvirker helsen negativt, er omtrent lik i Norge og i EU, mens det i Norge er en mye høyere andel sysselsatte som mener at jobben påvirker helsen positivt. Ingen av EU-landene har en høyere andel sysselsatte som mener at jobben påvirker helsen positivt, enn Norge.

En høyere andel sysselsatte i Norge opplever stress i jobben, og en høyere andel er ofte følelsesmessig utmattet etter jobb i Norge enn i EU. Gjennomsnittlig skår på begge disse indikatorene er på nivå med EU-landene med aller høyest skår, og ingen av landene har betydelig (statistisk signifikant) høyere skår enn Norge. Samtidig er andelen som ofte er sliten etter jobb, og andelen som ofte føler seg fysisk utmattet etter jobb, omtrent lik i Norge og i EU. Sysselsatte i Norge skårer også over gjennomsnittet i EU på et mål på jobbmotivasjon.

Det er heller ikke stor forskjell mellom sysselsatte i Norge og sysselsatte i EU med hensyn til i hvilken grad man opplever at arbeidsgiver prioriterer de ansattes helse, eller med hensyn til andelen som har et udekket behov for tilrettelegging (at arbeidsgiver ikke tilrettelegger til tross for at den ansatte opplever et behov for tilrettelegging). Sysselsatte i Norge oppgir også langt oftere enn sysselsatte i EU at virksomheten de jobber i, har formelle kanaler for ansattmedvirkning (HMS-representant, fagforening eller arbeidsmiljøutvalg).

Tabell 4.3: Indikatorer på arbeidshelse i Norge og i EU.

	Norge	EU	Forskjell
Helse/sikkerhet i fare på grunn av jobben	24,3	26,8	-2,5
Helse og sikkerhet kan bli bedre	25,0	23,5	1,5
Jobben påvirker helsen negativt	25,5	25,3	0,2
Jobben påvirker helsen positivt	34,1	11,9	22,1*
Sliten etter jobb	41,3	43,8	-2,4
Fysisk utmattet etter jobb	46,5	48,2	-1,7
Følelsesmessig utmattet etter jobb	40,7	32,1	8,7*
Opplever stress i jobben	52,4	44,3	8,1*
Jobben gir meg energi	66,3	69,0	-2,8*
Jobben gjør meg entusiastisk	77,0	71,4	5,6*
Tiden flyr når jeg jobber	78,0	74,0	4,0*
Jobbmotivasjon (0-100)	73,8	71,5	2,3*
Arbeidsgiver prioriterer de ansattes helse	74,8	72,3	2,5
Udekket behov for tilrettelegging	12,8	15,8	-3,0
Har HMS-representant	89,0	60,3	28,6*
Har fagforening	82,2	53,3	28,9*
Har AMU eller tilsvarende	**76,6**	**62,3**	**14,3***

Note: Data fra EWCS 2024. Alle indikatorene er målt som prosent eller på en skala 0-100.
* Forskjellen er statistisk signifikant (p<0,05).

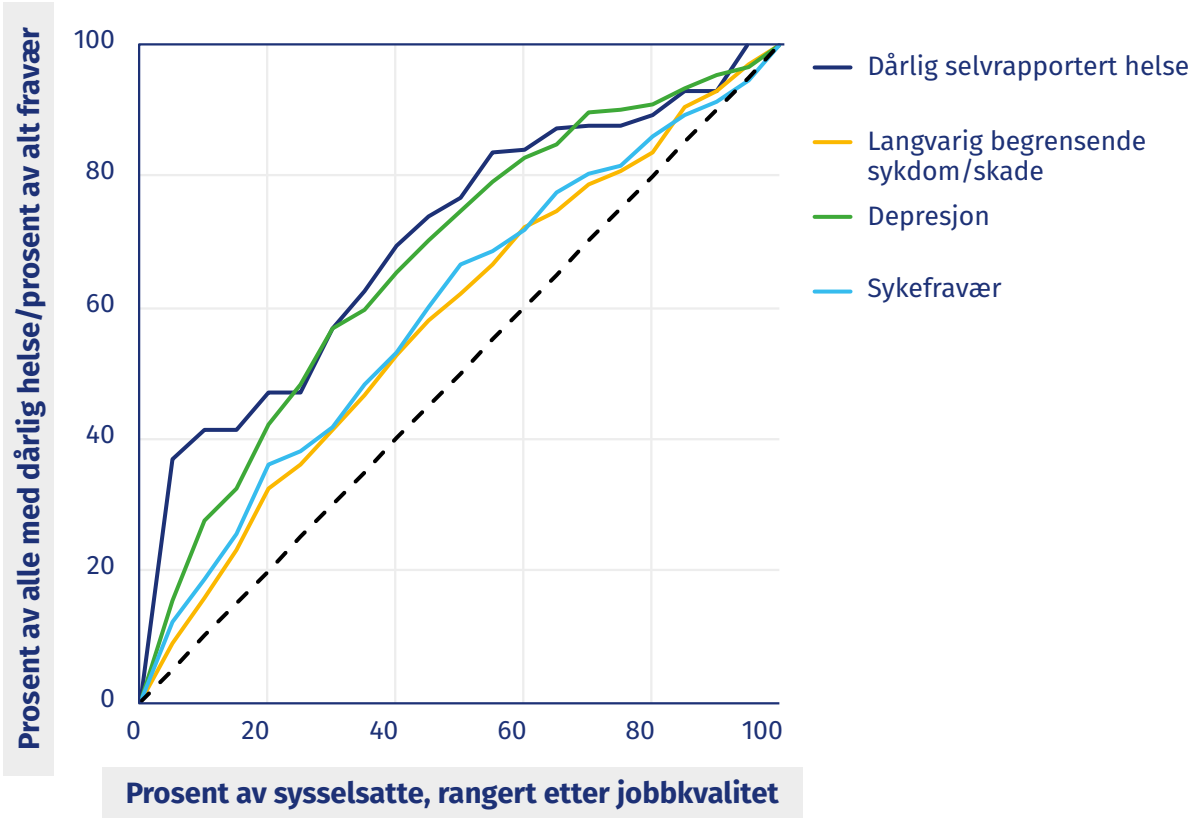
EWCS gir følgelig ikke sterke holdepunkter for å hevde at sysselsatte i Norge selv opplever at de har dårligere arbeidshelse (helseforhold som helt eller delvis kan skyldes forhold på jobben) enn sysselsatte i EU. Imidlertid ser det ut til at sysselsatte i Norge generelt har sterk tro på at forhold på jobben har betydning for helsen deres. Andelen som mener at jobben påvirker helsen (negativt eller positivt), er mye høyere i Norge (60 %) enn gjennomsnittet for EU (37 %), og andelen i Norge er også høyere enn i samtlige EU-land. I fire EU-land (Estland, Spania, Sverige og Latvia) mener mer enn halvparten av de sysselsatte at jobben påvirker helsen deres negativt eller positivt. EU-landene med lavest andel er Romania, Italia, Ungarn, Portugal og Irland (alle under 25 %).

4.4 Jobbkvalitet, helse og sykefravær

Siden EWCS er en tverrsnittsundersøkelse, er det vanskelig, ja, kanskje umulig, å bruke data fra undersøkelsen til å identifisere årsakssammenhenger. Det betyr for eksempel at vi ikke kan si med sikkerhet om eller i hvilken grad det å ha god jobbkvalitet fører til bedre helse. Det er imidlertid en tydelig sammenheng mellom jobbkvalitet og helse. Både i Norge og i EU er det slik at sysselsatte som har gode jobber (jobber som skårer høyt på jobbkvalitet), generelt også har bedre helse (bedre selvrapportert helse og mentalt velvære og færre helseplager) enn andre sysselsatte. Tilsvarende er det slik at sysselsatte med dårlig helse gjennomgående også skårer lavere enn sysselsatte med god helse på målene på jobbkvalitet.

Data fra EWCS viser at ulike helseplager er overrepresentert blant sysselsatte med lav jobbkvalitet, både i Norge og i EU. Den norske delen av undersøkelsen viser for eksempel at blant de tjue prosentene av sysselsatte med dårligst jobbkvalitet finner vi nær halvparten av alle sysselsatte med selvrapportert dårlig helse, rundt 30 % av alle med en langvarig begrensende sykdom eller plage og rundt 40 % av alle med depresjonssymptomer. De tjue prosentene med dårligst jobbkvalitet står til sammen for rundt 35 % av alt sykefraværet (figur 4.6).

Figur 4.6: Konsentrasjon av helseplager og sykefravær blant sysselsatte, rangert etter jobbkvalitet i Norge.

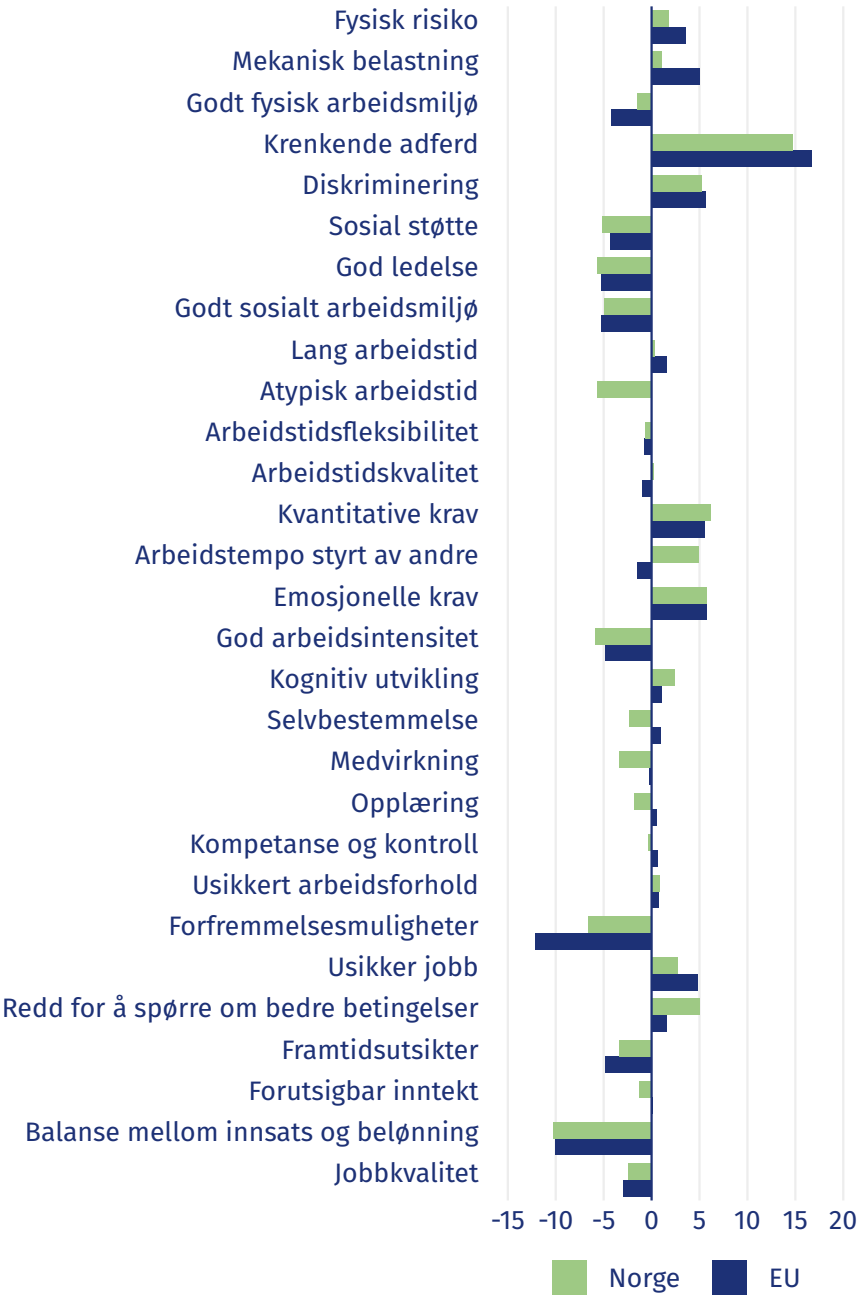


Mønsteret er stort sett likt blant sysselsatte i EU,[35] noe som viser at de som har de dårligste jobbene, også har dårligst helse. Ser vi mer detaljert på hvordan sysselsatte med dårlig helse skiller seg fra gjennomsnittet for alle sysselsatte med hensyn til de ulike jobbkvalitetsdimensjonene, finner vi det samme mønsteret.

Både i Norge og i EU har sysselsatte med kroniske helseutfordringer gjennomgående dårligere fysisk arbeidsmiljø (opplever mer fysisk risiko og større mekanisk belastning) enn gjennomsnittet. Sysselsatte med kroniske helseutfordringer har også dårligere sosialt arbeidsmiljø (opplever oftere krenkende atferd og diskriminering og sjeldnere sosial støtte og god ledelse), mindre god arbeidsintensitet (høyere kvantitative og emosjonelle krav) og dårligere framtidsutsikter (dårligere forfremmelsesmuligheter og mer jobbusikkerhet), og de opplever dårligere balanse mellom innsats og belønning enn gjennomsnittet (figur 4.7). I Norge, men ikke i EU, har sysselsatte med kroniske helseutfordringer også oftere jobber med atypisk arbeidstid enn gjennomsnittet, og de opplever oftere at arbeidstempoet er styrt av andre. Sysselsatte med kroniske helseutfordringer i Norge er også oftere redd for å spørre om bedre betingelser, og de opplever at de har mindre selvbestemmelse og dårligere muligheter for medvirkning og opplæring enn andre sysselsatte.

35 Resultatene som er vist i figur 4.6 (som er et såkalt Lorenz-diagram), kan beskrives ved hjelp av et enkelt tall, en «konsentrasjonsindeks», som beskriver arealet mellom linjen for perfekt likhet (den stiplede linjen i figuren) og linjen for helseutfallet av interesse. Konsentrasjonsindeksen varierer fra –1 til 1, der verdien 0 indikerer perfekt likhet (linjen ligger oppå den stiplede linjen) og har tilsvarende fortolkning som gini-indeksen for (inntekts-)ulikhet. Ved å multiplisere verdien på konsentrasjonsindeksen med 75 får man andelen (i prosent) av helsevariabelen som må omfordeles fra den halvparten av de sysselsatte med høyest jobbkvalitet til den halvparten med lavest jobbkvalitet for å oppnå en fordeling som gir en indeksverdi på null (perfekt likhet). Omregnet til konsentrasjonsindekser, C, viser data fra EWCS at dårlig selvrapportert helse har C = –0,403 i Norge og –0,433 i EU, for langvarig begrensende sykdom er C = –0,164 i Norge og –0,173 i EU, for depresjon er C = –0,346 i Norge og –0,315 i EU, og for sykefravær er C = –0,191 i Norge og –148 i EU. Det betyr for eksempel at for å oppnå lik fordeling av sykefravær for sysselsatte med ulik grad av jobbkvalitet i Norge, må 14 % av alle sykefraværsdager «flyttes» fra den halvparten av de sysselsatte med dårligst jobbkvalitet til halvparten med best jobbkvalitet. Det tilsvarende tallet for EU er 11 %. Det høres kanskje ikke så mye ut, men hvis det stemmer sånn noenlunde at gjennomsnittlig antall sykedager er 12,7 per år i Norge (tabell 4.2), betyr det at det totale antall sykedager per år er over 30 millioner, og 14 % av dette er mer enn 4 millioner sykedager. For EU, som til sammen har nesten 200 millioner sysselsatte (Norge har rundt 2,6 millioner), er selvsagt tallet veldig mye høyere.

Figur 4.7: Indikatorer på jobbkvalitet blant sysselsatte med en langvarig begrensende sykdom eller plage i Norge og EU. Avvik fra gjennomsnitt i Norge eller EU.



Det er altså en sammenheng mellom jobbkvalitet, helse og sykefravær: Sykefravær og dårlig helse er konsentrert blant sysselsatte med lavere jobbkvalitet, og sysselsatte med helseproblemer har gjennomgående dårligere jobbkvalitet enn andre. Siden målet vi bruker på jobbkvalitet, er et mål på i hvilken grad jobben har kjennetegn som forskning har vist henger sammen med helse og trivsel, er det rimelig å anta at lav jobbkvalitet vil være en tilleggsbyrde for sysselsatte med dårlig helse.

REFERANSER

Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014, 38). The quality of employment and decent work: definitions. methodologies. and ongouing debates. *Cambridge Journal of Economics*, ss. 459-477.

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism.* Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update).* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Green, F. (2021). Decent Work and The Quality of Work and Employment. *GLO Discussion Paper, No. 817.* Essen: Global Labor Organization (GLO).

Ingelsrud, M., Hansen, P., & Underthun, A. (2020). *Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforholkd og partssamarbeid.* https://www.oslomet.no/forskning/forskningsprosjekter/atypisk-arbeid.

Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal, 8(4)*, ss. 453-479.

Judge, T., Piccolo, R., Podsakoff, N., Shaw, J., & Rich, B. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of vocational behavior, 77(2)*, ss. 157-167.

Køber, T., & Lien, H. (2025). *Sykefraværet i Norge øker mer enn i nabolandene.* Hentet fra https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/artikler/sykefravaeret-i-norge-oker-mer-enn-i-nabolandene

Li, C., & Sung, F. (1999, Mai). A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology. *Occupational Medicine, 49(4), https://doi.org/10.1093/occmed/49.4.225*, ss. 225-229.

Lohmann, H. (2009). Welfare states, labour market institutions and the working poor: A comparative analysis of 20 European countries. . *European Sociological Review, 25(4)*, ss. 489-504.

Nelson, K., Helmdag, J., Burman, S., Dalén, P., Eneroth, M., & Strigén, J. (2024). *Social Insurance Entitlements Dataset (SIED) 2000-2023.* Stockholm: Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet.

NOA/STAMI. (2024). *Faktabok om arbeidsmiljø og -helse.* . STAMI-rapport, årgang 25., nr. 7.

Sandvik, L. (2020). *I jobb, men fattig. Hvordan belyse forekomst av lavinntekt blant yrkestilknyttede i Norge.* Oslo: Notater 2020/44. Statistisk sentralbyrå.

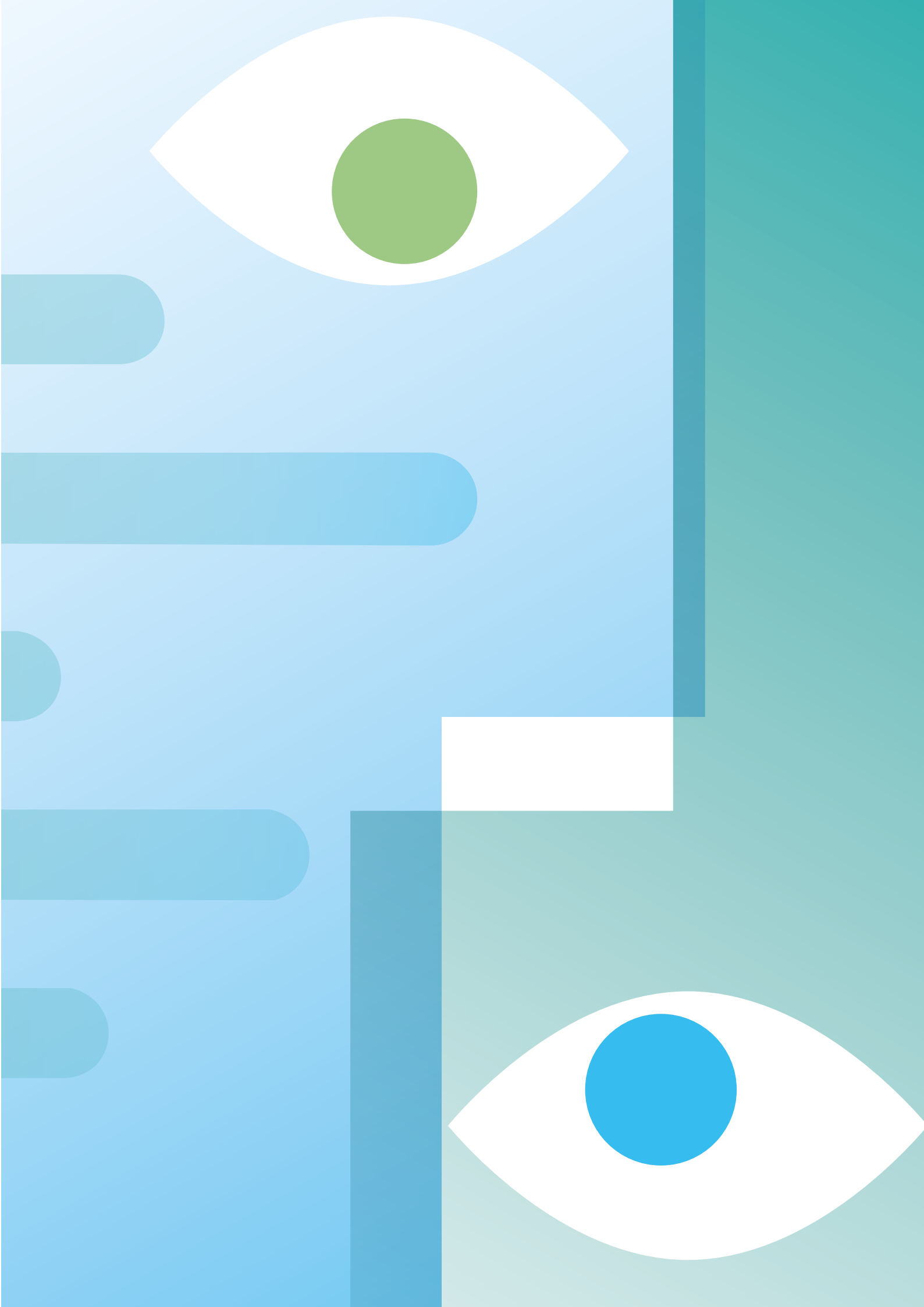
Stefana, E., Marciano, F., Rossi, D., Cocca, P., & Tomasoni, G. (2021). Composite indicators to measure quality of working life in Europe: a systematic review. *Social Indicators Research, 157(3)*, ss. 1047-1078.

Topp, C., Østergaard, S., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics, 84(3)*, ss. 167-176.

UNDP. (2025). *Human Development Report 2025.* UNDP.

UNECE. (2015). *Handbook for Measuring Quality of Employment, A Statistical Framework.* New York og Geneve: FN.

Warhurst, C., Knox, A., & Wright, S. (2025). Developing a standard measure of job quality. *Work, Employment and Society,39(4)*, ss. 927-948.



STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT