

Preliminära resultat: Sjätte europeiska undersökningen om arbetsvillkor

> Sammanfattning <

"Avlönat arbete har en både positiv och negativ inverkan på livskvaliteten. Avlönat arbete ger inkomster, identitet och social samverkan, men kan även vara en källa till negativa erfarenheter och risker. Detta understryker vikten av att samla in mer systematisk information om kvaliteten på avlönat arbete".

Kommissionens rapport om mätning av ekonomiska resultat och samhällsutveckling (där målet är att fastställa begränsningarna i användandet av BNP som indikator för ekonomiska resultat och samhällsutveckling)

Joseph Stiglitz, Amartya Sen och Jean-Paul Fitoussi, 2010



I den sjätte europeiska undersökningen om arbetsvillkor presenteras en skiftande bild av arbetslivet i Europa i olika länder och inom olika yrkesgrupper, kön och åldersgrupper över tid. Resultaten av undersökningen visar tydligt att de europeiska beslutsfattarna befinner sig i en komplicerad situation där de försöker skapa ett rättvist och konkurrenskraftigt Europa. I resultaten lyfts urval och omfattning fram i fråga om åtgärder som politiska aktörer kan utveckla för att ta itu med dagens utmaningar.

Resultat

Positiv utveckling på flera områden

- Även om den rapporterade exponeringen för risker kopplade till ställning fortfarande är hög (43 procent) har den minskat.
- Nio av tio arbetstagare uppger att de antingen är väl insatta i eller väldigt väl insatta i de arbetsmiljörisiker som är kopplade till utförandet av deras arbete.
- En hög andel arbetstagare (58 procent) uppger att deras chef alltid eller nästan alltid stöder dem, och en mycket hög andel (71 procent) får alltid eller nästan alltid stöd av kolleger.
- Andelen anställda vars närmaste chef (överordnade) är kvinna har ökat från 24 procent år 2000 till 33 procent år 2015.
- Merparten av arbetskraften (58 procent) uppger att de är nöjda med arbetstiden för deras huvudsakliga avlönade arbete.

- En tredjedel av de anställda (31 procent) arbetar i en organisation som kännetecknas av en hög nivå av medbestämmande när det gäller arbetsuppgifter och delaktighet i organisationen.
- Nästan två tredjedelar av medarbetarna anser att den organisation de arbetar för motiverar dem att göra sitt bästa på arbetet: 39 procent "instämmer delvis" och 24 procent "instämmer helt" i detta påstående.

Frågor kopplade till särskilda yrkesgrupper

- Skillnader mellan könen är fortfarande stora, både i arbetslivet och övrigt.
- Män har oftare längre arbetstid (48 timmar eller mer per vecka – framför allt egenföretagare) och kvinnor har oftare kortare arbetstid (färre än 20 timmar per vecka).
- Män rapporterar fler avlönade arbetstimmar, men det totala antalet arbetstimmar (avlönat arbete på huvudsaklig anställning och extraanställning, pendlande och dagligt oavlönat arbete) är högre för kvinnor än för män.
- Arbetstagare på mindre företag är mer sällan insatta i de arbetsmiljörisiker som är kopplade till utförandet av deras arbete.
- Unga arbetstagare exponeras i högre grad för arbetsintensitet, skiftarbete, antisocialt beteende och arbetsotrygghet än andra arbetstagare.
- Arbetstagare över 50 år uppger att utsikterna till karriärutveckling är sämre än för andra arbetstagare och att tillgången till utbildning är otillräcklig.

Angelägna frågor

- Mellan 2010 och 2015 har det skett en ökning av exponeringsnivån när det gäller hantering av kemikalier (från 15 procent till 17 procent) och smittsamma material (från 11 procent till 13 procent).
- Många industriarbetare exponeras fortfarande för arbetsintensitet och uppger att nivåerna i fråga om självständighet, arbetsstrygghet och anställningstrygghet är låga.
- Nästan en av sex arbetstagare (16 procent) uppger att de har utsatts för antisocialt beteende – såsom våld, trakasserier eller ovälkommen sexuell uppmärksamhet – med potentiellt allvarliga negativa konsekvenser för de berörda arbetstagarna och deras fortsatta deltagande i arbete.
- Andelen arbetstagare som alltid upplever att de gör ett gott arbete har minskat kraftigt, till 40 procent.
- Könsuppdelning är fortfarande vanligt förekommande. Två tredjedelar av de kvinnliga anställda (67 procent) har en manlig överordnad och 85 procent av de manliga arbetstagarna har en manlig överordnad.
- Under 2015 uppger 16 procent av arbetstagarna att de instämmer eller instämmer helt i att de kan förlora sitt arbete under de kommande sex månaderna – samma andel som 2010.
- Vissa arbetstagare upplever bristfällig arbets kvalitet på några få eller flera områden, vilket tyder på att det krävs åtgärder för att stödja arbetstagare i arbetslivet.

Inledning

Arbetet är en grundläggande aktivitet när det gäller att uppnå ett av EU:s viktigaste mål, dvs. att sträva efter "en hållbar utveckling i Europa som bygger på välavvägd ekonomisk tillväxt och pristabilitet, på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning, hög utbildningsnivå och sociala

framsteg eftersträvas, samt på en hög miljöskyddsnivå och en bättre miljö" (artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen). Den senaste tidens förnyade politiska fokus på mätning av välbefinnande har också visat vilken betydelse arbete har när det gäller framsteg på samhällsområdet.

För att de nuvarande prioriteringarna när det gäller sysselsättningspolitik – att främja sysselsättningsnivåer, förlänga arbetslivet, öka kvinnors deltagande, utveckla produktivitet och innovation och anpassa sig till de digitala utmaningarna – ska bli framgångsrika behövs inte bara förändringar på den externa arbetsmarknaden utan även utveckling av goda arbetsvillkor och arbets kvalitet. Detta innebär framför allt att säkerställa att det under livets gång finns metoder som stöder balansen mellan arbete och privatliv samt karriärutveckling, både på arbetsplatsen och i samhället i stort. Som Internationella arbetsorganisationen (ILO) påpekar blir framtiden vad gäller arbete det vi gör den till. Utmaningen är att få den att bli som vi vill.¹

Eurofound's preliminära resultat av den sjätte omgången av den europeiska undersökningen om arbetsvillkor bidrar till att öka förståelsen för dessa kritiska utmaningar.

Arbetsmarknadsstöd

Förändringar av anställningsstrukturen för yrken, arbetsvillkor och arbetskraft har en central roll när det gäller att forma arbetsvillkoren för arbetstagare i Europa.

Enligt EU:s arbetskraftsundersökning (EU-LFS) var de totala sysselsättningsnivåerna år 2014 fortfarande lägre än då krisen tog sin början. Sysselsättningsgraden har minskat kraftigt i Grekland, Portugal och Spanien. Män och kvinnor har påverkats av krisen och återhämtningen på väldigt olika sätt. Med tiden fortsätter andelen kvinnor av den sammanlagda arbetskraften i EU att öka, samtidigt som arbetskraften i allmänhet åldras.

¹ "The future of work centenary initiative", Internationella arbetskongressen, den 15 maj 2015.

Tabell 1: Exponering för svåra arbetsvillkor efter ålder (procent)

	Under 35 år	35–49 år	50 år och äldre
Smärtsamma eller tröttnande positioner (en fjärdedel av tiden eller mer)	42	44	43
Lär sig inte nya saker	25	27	33
Skiftarbete	26	22	16
Ingen utbildning under de senaste 12 månaderna	59	57	62
Drabbas av omstrukturering eller omorganisation	19	24	25
Arbetar i hög arbetstakt (tre fjärdedelar av tiden eller mer)	37	34	28
Antisocialt beteende *	18	17	13
Kan inte förändra arbetsmetoder	34	31	27
Rädsla för att förlora arbetet under de kommande sex månaderna	19	15	14
Dåliga utsikter till karriärutveckling	50	63	71

* I undersökningen mäts antisocialt beteende genom frågor om förekomsten av sju beteenden: verbal misshandel, ovälkommen sexuell uppmärksamhet, hot, förnedrande behandling, fysiskt våld, sexuella trakasserier och mobbing/trakasserier.

Andelen akademiker av den sammanlagda arbetskraften i EU ökade från 13 procent år 2005 till 19 procent år 2014 samtidigt som andelen personal inom försäljnings- och tjänstesektorn ökade från 13 till 17 procent. Å andra sidan minskade andelen hantverkare samt anläggnings- och maskinoperatörer från 14 procent till 12 procent respektive 9 procent till 7 procent. Mellan 2010 och 2014 minskade även andelen chefer av den sammanlagda arbetskraften från 8 procent till 6 procent.

Under de senaste 10 åren har deltidsarbete blivit ett regelbundet inslag på arbetsmarknaden i alla länder. Andelen egenföretagare och tillfälligt anställda i EU har förblivit oförändrad: 15 procent respektive 12 procent av den sammanlagda arbetskraften (EU-LFS).

Åldrande och hållbarhet i arbetet

En åldrande befolkning och ett längre arbetsliv medför att det är viktigare än någonsin att koppla deltagande på arbetsmarknaden till arbets kvalitet. Bevakning och bättre förståelse av förhållandet mellan arbetsvillkor och individer under deras karriär är avgörande. När det gäller detta har de svåra arbetsvillkor som kan leda till att arbetstagare lämnar arbetsmarknaden i förtid eller till att deras potential underutnyttjas särskilt stor betydelse. Hållbart arbete bidrar däremot till arbetstagares utveckling och, i slutändan, till att de stannar kvar på arbetsmarknaden längre.

Att uppnå hållbarhet i arbetet för arbetstagare innebär att säkerställa att äldre arbetstagare kan fortsätta att uppfylla de krav som deras arbete medför och att deras arbete är organiserat så att det är möjligt för dem att utföra sitt arbete på ett hälsosamt sätt, att de skyddas från utsatthet och att deras erfarenheter och kunskaper utnyttjas på bästa sätt. Det innebär även att både arbetsvillkor och karriärvägar hjälper arbetstagare i alla åldrar att behålla sin fysiska och mentala hälsa, samt sin motivation och produktivitet. Policy för personaladministration och företagens praxis gör det möjligt för äldre arbetstagare att bidra på bästa sätt i detta sammanhang.

I den sjätte europeiska undersökningen om arbetsvillkor framhävs de arbetsvillkor som medför särskilda utmaningar för hållbarheten under livets gång, eftersom exponering för dessa kan ha en negativ inverkan på hälsan. I tabell 1 presenteras uppgifter om förekomsten av några av dessa utmanande arbetsvillkor, fördelat efter ålder.

Könsuppdelning

Det råder stora skillnader när det gäller formerna för hur kvinnor respektive män i olika åldrar deltar på arbetsmarknaden och i fråga om vilket arbete de utför. Könsuppdelning är ett vanligt förekommande fenomen på den europeiska arbetsmarknaden. Trots framstegen fortsätter kvinnor och män att uppleva skillnader på arbetsplatsen inom många dimensioner, från yrke och sektor till typ av anställningsavtal, lön och arbetstid. Över hälften av alla arbetstagare uppger att de främst delar yrkestitel med arbetstagare av samma kön som de själva (58 procent av männen

och 54 procent av kvinnorna) medan endast en femtedel (21 procent) av arbetstagarna uppger att de delar yrkestitel med lika många kvinnor som män.

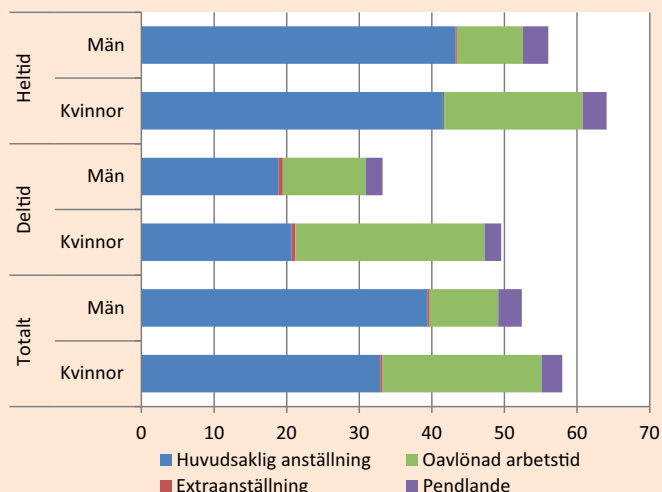
När det gäller hierarkisk uppdelning har andelen anställda som uppger att de har en kvinnlig överordnad ökat från 24 procent år 2000 till 33 procent år 2015. Två tredjedelar av de anställda (67 procent) har dock fortfarande en manlig överordnad. En närmare analys avslöjar ytterligare könsskillnader: hälften av de kvinnliga anställda har en kvinnlig överordnad, jämfört med endast 15 procent av männen.

Tidsåtgång och balans mellan arbete och privatliv

För att Europa 2020-målet med 75 procent av 20–64-åringar i sysselsättning ska kunna uppnås är det viktigt att kvinnors deltagande på arbetsmarknaden i Europa ökar. För att öka kvinnors deltagande måste man förstå hur arbetstiden samverkar med andra tidsaspekter såsom pendlande och oavlönat arbete. Resultaten av undersökningen bekräftar att omsorgsansvar och oavlönat hushållsarbete är ojämnt fördelat mellan kvinnor och män, och att kvinnor utför en större andel av det oavlönade arbetet.

Den sammansatta indikatorn för avlönad och oavlönad arbetstid i den europeiska undersökningen om arbetsvillkor, som omfattar avlönat arbete på huvudsaklig anställning och extraanställning, pendlande och oavlönat arbete (främst kopplat till omsorg om barn och andra personer som är i behov av omsorg) – visar att kvinnors arbetstid totalt sett är längre när avlönad och oavlönad arbetstid räknas samman (figur 1).

Figur 1: Sammansatt indikator för kvinnors och mäns avlönade och oavlönade arbetstid



Arbets kvalitet och arbetsplatsrutiner

Arbets kvalitet är en viktig politisk fråga på den europeiska dagordningen som påverkas av omfattande arbetsplatsrutiner. Det index över vad som kännetecknar arbets kvalitet som Eurofound har tagit fram omfattar intäkter, framtidsutsikter, arbetets inneboende kvalitet (användning av kompetens och medbestämmande, fysisk miljö och arbetsintensitet) samt arbetstidskvalitet.

Framtidsutsikter

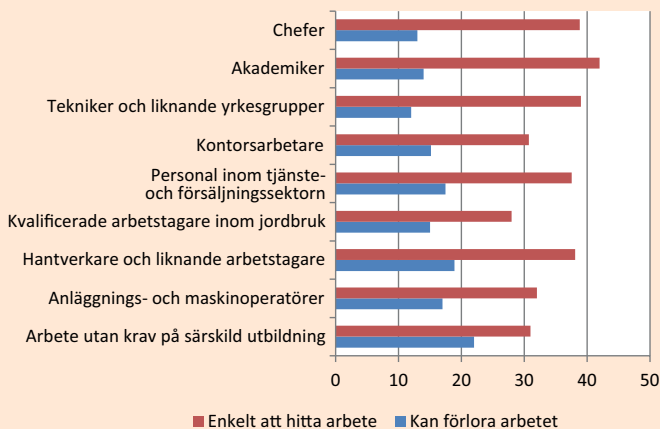
Arbetsrygghet och karriärsutikter är viktiga dimensioner av arbetskvalitet.

Under 2015 uppger 16 procent av arbetstagarna att de instämmer eller instämmer helt i att de kan förlora sitt arbete under de kommande sex månaderna – samma andel som 2010. Procentandelen arbetstagare i denna grupp som uppger att det, om de skulle förlora sitt nuvarande arbete, skulle vara enkelt för dem att hitta ett arbete med samma lön ökade från 32 procent 2010 till 37 procent 2015. Totalt sett uppger 39 procent av de anställda att de instämmer delvis eller helt i att deras arbete innebär goda karriärsutikter – en ökning från 32 procent år 2010.

Arbetstagare som har korta arbetstider uppger oftare än andra arbetstagare att det skulle vara enkelt att hitta ett liknande arbete om de förlorar sitt nuvarande arbete. Samtidigt är andelen som tar upp anställningsotrygghet och sämre karriärsutikter i denna grupp högre än genomsnittet.

Det finns betydande skillnader mellan yrken när det gäller anställningstrygghet (säkerhet när det gäller förmågan att hitta ett arbete) och anställningsotrygghet (oro för att förlora sitt arbete). Högkvalificerade arbetstagare rapporterar högre nivåer av anställningstrygghet (figur 2).

Figur 2: Anställningstrygghet och anställningsotrygghet efter yrke (procent)



Obs! Procent av anställda som helt instämmer i varje påstående.

Arbetsförändringar

Förändringar av arbetet kan ske i fråga om löner, arbetstid, grad av inflytande över arbetet samt uppgifter och ansvarsområden. Det bör påpekas att under lågkonjunkturen genomfördes minskningar av arbetstid och lön (i vissa fall efter förhandlingar) i utbyte mot att arbetstagaren fick behålla sitt arbete.

De flesta anställda uppger att inga förändringar av deras arbete har skett. I fråga om lön uppger 32 procent av de anställda att det har skett en ökning under de senaste 12 månaderna, och 11 procent uppger att det har skett en minskning. Samtidigt uppger 21 procent att deras arbetstid har ökat och 8 procent att den har minskat, medan 34 procent

uppger att arbetsuppgifter och ansvarsområden har ökat och 3 procent att det har skett en minskning i fråga om detta. När det gäller hur stort inflytande de anställda har över sitt arbete uppger 22 procent att det har skett en ökning och 4 procent att det har skett en minskning.

Kompetens och utveckling

En nyckelaspekt i kommissionens initiativ "Ny kompetens för nya jobb" är att säkerställa att arbetstagare kan utveckla sin kompetens under hela arbetslivet. När det gäller detta är tillgång till utbildning samt i vilken omfattning en person har möjlighet att utöka sin kompetens i samband med utförandet av arbetet viktiga faktorer.

De senaste 12 månaderna har skillnaderna varit stora när det gäller tillgång till utbildning för både anställda (utbildningen tillhandahålls av deras arbetsgivare) och egenföretagare, beroende på sysselsättningsstatus. Nästan hälften av arbetstagarna med tillsvidareavtal (45 procent) deltog i utbildning, jämfört med 31 procent av arbetstagarna med visstidsavtal och 32 procent av egenföretagarna med anställda. Bland egenföretagare utan anställda är tillgången till utbildning lägst (19 procent).

Det bör emellertid påpekas att utbildningens varaktighet och innehåll inte har beaktats.

När det gäller möjligheter för arbetstagare att lära sig nya saker och uppleva variation på arbetsplatsen är resultaten blandade. Möjligheten att ägna sig åt komplexa uppgifter har ökat något under de senaste 10 åren (från 60 procent år 2005 till 63 procent år 2015), liksom möjligheten att lära sig nya saker (från 69 procent år 2005 till 72 procent år 2015). Samtidigt har andelen arbetstagare som uppger att de utför monotona uppgifter ökat: från 43 procent år 2005 till 46 procent år 2015.

Arbetstid

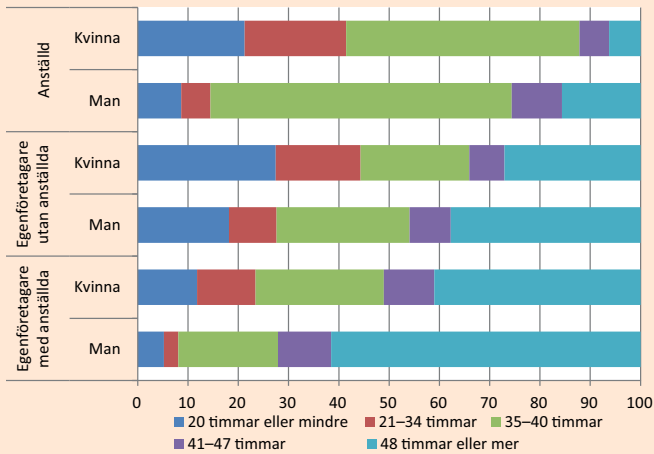
Skilnader utifrån kön och anställningsstatus

Arbetstiderna har minskat i decennier. Samtidigt som färre arbetstagare arbetar 48 timmar eller mer har antalet arbetstagare som arbetar "lång deltid" (mellan 21 och 34 timmar per vecka) och "kort deltid" (högst 20 timmar per vecka) ökat med tiden. Trots att andelen arbetstagare med "standardarbetstid" har minskat med tiden är den fortfarande betydande.

Som figur 3 visar arbetar egenföretagare i genomsnitt längre än anställda, och kvinnor och män har olika profiler.

Skilnaderna mellan könen när det gäller avlönad arbetstid per vecka inom EU har minskat något sedan 2005, på grund av att mäns avlönade arbetstid har minskat snabbare än kvinnors. Trots detta förblir skillnaderna mellan könen stora: män arbetar i genomsnitt 39 timmar och kvinnor 33 timmar i veckan på sitt huvudsakliga avlönade arbete.

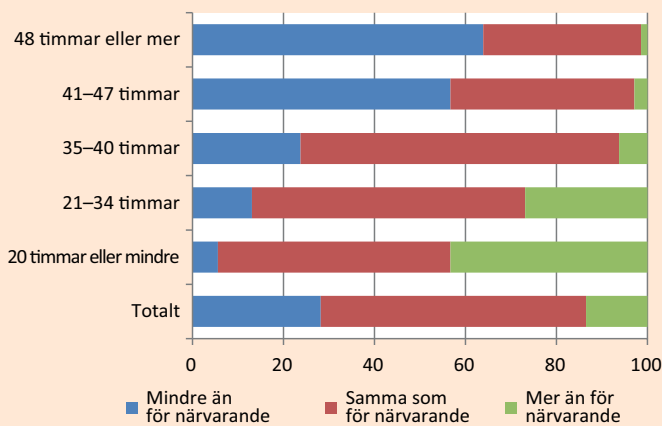
Figur 3: Arbetstid efter anställningsförhållande och kön (procent)



Arbetstid och preferenser i fråga om arbetstid

Samtidigt som merparten (58 procent) av arbetstagarna uppger att arbetstiden i deras huvudsakliga sysselsättning överensstämmer med deras preferenser (figur 4) uppger 13 procent att de skulle vilja öka sin arbetstid och 28 procent att de skulle vilja minska arbetstiden. Förutsättningen är att arbetstagarna kan bestämma sina egna arbetstider och ta hänsyn till sina egna ekonomiska behov.

Figur 4: Preferenser i fråga om arbetstid efter normal arbetstid (procent)



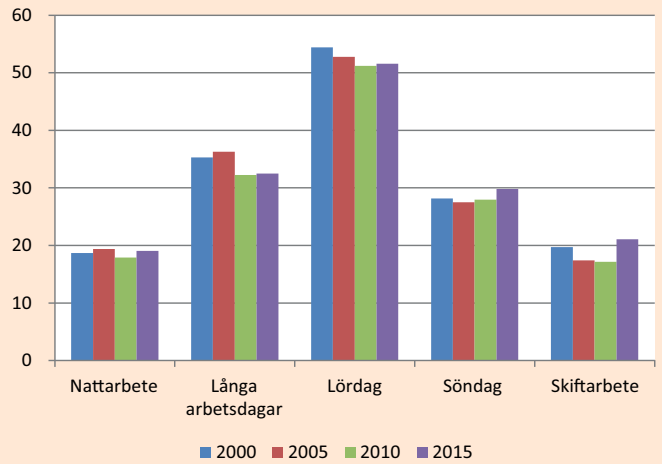
Arbetstidsavtal

Regelbundenhet i fråga om antal arbetstimmar per dag och vecka, antal arbetsdagar per vecka och när det gäller att ha samma start- och sluttid fortsätter att vara normen för merparten av arbetstagarna, men det har skett en liten minskning av antalet arbetstimmar per vecka och dag. Eurofound har utvecklat ett index för regelbundenhet som visar att arbetstid och arbetstidsavtal för 43 procent av arbetstagarna kännetecknas av hög regelbundenhet, för 28 procent av medelhög regelbundenhet och för 30 procent av låg regelbundenhet. Fler kvinnor (46 procent) än män (40 procent) har ett arbete med hög regelbundenhet vad gäller arbetstid.

Atypisk arbetstid – att arbeta lördagar och söndagar, ha långa arbetsdagar (mer än 10 timmar), skiftarbete och nattarbete – kännetecknar arbetslivet för en stor del arbetstagare inom EU (figur 5). Över hälften av

alla arbetstagare arbetar minst en lördag per månad (52 procent) medan en tredjedel (32 procent) har långa arbetsdagar på 10 timmar eller mer minst en gång i månaden. Arbete på söndagar ökar något (30 procent) precis som skiftarbete (21 procent), och 19 procent av arbetstagarna ägnar sig åt nattarbete.

Figur 5: Atypisk arbetstid 2000–2015 (procent)



Resultaten visar att det för merparten av arbetstagarna är arbetsgivarna som fastställer arbetsschemat. Två tredjedelar av de anställda (64 procent) kan inte ändra sitt schema, medan endast en av 10 (10 procent) kan välja mellan olika scheman som fastställs av företaget. Fler kvinnor än män arbetar på företag som ger de anställda tillgång till en rad fasta arbetsscheman att välja mellan.

En av fem anställda (20 procent) kan anpassa arbetsdagens start- och sluttid inom angivna ramar (flexibel arbetstid) medan 6 procent av de anställda själva fastställer sin arbetstid. 31 procent av de anställda upplever förändringar av arbetstidsavtal, ofta med kort varsel: 5 procent uppger att de informeras om förändringen samma dag och 8 procent att de informeras dagen före förändringen. Vidare ombads 11 procent av arbetstagarna att infinna sig på arbetet med kort varsel flera gånger under den månad som föregick undersökningen, och 2 procent av arbetstagarna var med om detta flera gånger under den vecka som föregick undersökningen.

Gränserna mellan arbete och privatliv suddas ut

Resultaten ger en antydning om i vilken omfattning arbete och privatliv är sammankopplade: 14 procent av arbetstagarna uppger att de "alltid" eller "oftast" fortsätter att oroa sig över arbetet på fritiden, 21 procent uppger att de "alltid" eller "oftast" är för trötta för att utföra en del av de hushållssysslor som måste göras, och 11 procent uppger att deras arbete "alltid" eller "oftast" hindrar dem från att ägna tid åt familjen. Slutligen uppger 3 procent av arbetstagarna att familj och omsorgsansvar har en negativ inverkan på deras arbete.

Samtidigt som utvecklingen av kunskapsarbete samt informations- och kommunikationsteknik (IKT) gör det möjligt för arbetstagare att anpassa sig till privatlivets krav har det även lett till att gränserna mellan arbete och privatliv blivit suddigare. 45 procent av arbetstagarna uppger att de har arbetat på fritiden för att uppfylla arbetskraven under de senaste 12 månaderna. 3 procent uppger att de gör detta varje dag, 7 procent flera gånger i veckan och 13 procent flera gånger i månaden. När det gäller möjligheten att ta ledigt en timme eller två under arbetstid på grund av personliga eller familjerelaterade ärenden uppger 25 procent av arbetstagarna att det är "våldigt lätt" för dem att göra detta medan 40 procent uppger att det är "ganska lätt" att göra det.

Social och fysisk miljö

Information om arbetsmiljöfrågor

En av tio arbetstagare (10 procent) uppger att de antingen "inte är väl insatta" eller "inte alls är insatta" i de arbetsmiljörisker som är kopplade till utförandet av deras arbete. När det gäller detta skiljer sig små arbetsplatser från stora: 12 procent av arbetstagarna på arbetsplatser med färre än 10 anställda uppger att de "inte är väl insatta" eller "inte alls är insatta". För små och medelstora arbetsplatser (mellan 10 och 249 anställda) och stora arbetsplatser (250 anställda eller fler) är dessa siffror 10 procent respektive 9 procent.

Generellt har andelen arbetstagare som uppger att deras hälsa riskeras på grund av deras arbete minskat: 23 procent av arbetstagarna i EU år 2015 jämfört med 31 procent år 2000. Andelen män är högre än andelen kvinnor: 27 procent av männen jämfört med 19 procent av kvinnorna.

Exponering för fysiska risker över tid

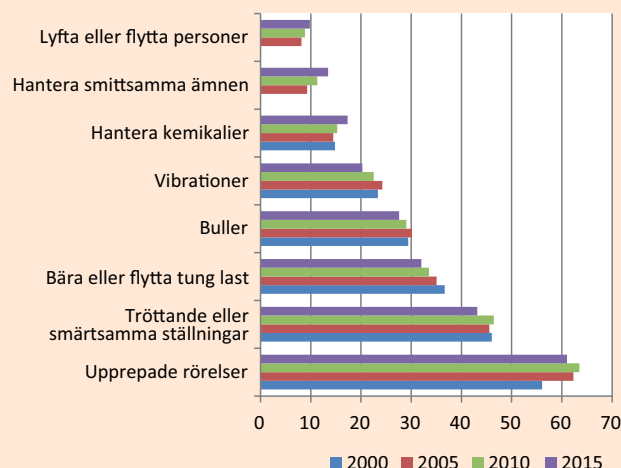
I figur 6 visas förändringar när det gäller exponering för fysiska risker sedan år 2000. Exponering för upprepade hand- eller armrörelser och tröttande och smärtsamma ställningar är relativt vanligt. 61 respektive 43 procent av arbetstagarna uppger att de exponeras för detta åtminstone en fjärdedel av arbetstiden. Andelen som rapporterar dessa risker är något lägre under 2015 än under 2010.

Exponering för högt buller och vibrationer på grund av maskiner har minskat sedan 2005.

Mönstret är det motsatta när det gäller att hantera kemikalier, hantera smittsamma ämnen samt lyfta eller flytta personer. Även om exponering för dessa risker inte är särskilt vanlig (mellan 10 och 17 procent av arbetstagarna uppger att de har exponerats för dem minst en fjärdedel av tiden) har exponeringsnivåerna stadigt ökat från 2005 och framåt.

Exponeringsnivåerna är högre för män än för kvinnor när det gäller de flesta av dessa fysiska risker. Undantagen är upprepade rörelser, där exponeringsnivåerna är mer eller mindre likadana, att hantera smittsamma ämnen samt att lyfta och flytta personer, företeelser som är mer vanliga för kvinnor än för män.

Figur 6: Exponering för fysiska risker över tid (procent som är exponerad en fjärdedel av tiden eller mer)



Dessa resultat bör tolkas med försiktighet. Under de senaste decennierna har anställningsstrukturen i fråga om yrke och sektor förändrats. Numera arbetar färre personer inom tillverkningsindustrin och fler personer inom tjänstesektorn. Denna förändring kan åtminstone delvis förklara mönstren när det gäller den riskexponering som beskrivs ovan, vilket kan tyda på att risknivån som är förknippad med själva arbetena kanske inte har förändrats mycket alls.

Hantera psykosociala risker

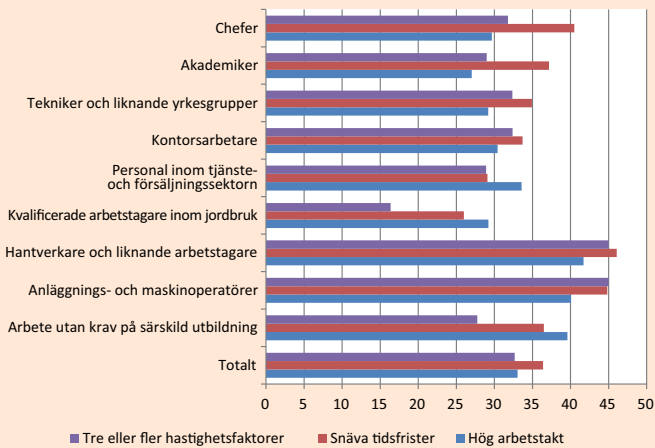
Psykosociala riskfaktorer är kopplade till hur arbetet utformas, organiseras och hanteras, samt till arbetets ekonomiska och sociala kontext. Förutom arbetsotrygghet och anställningsotrygghet utgörs psykosociala risker av exempelvis höga krav och arbetsintensitet, känslomässiga krav, brist på självständighet, dåliga sociala kontakter och bristfälligt ledarskap.

Arbetsrelaterade krav

Resultaten visar att en stor andel av arbetstagarna omfattas av en mycket hög nivå av arbetsrelaterade krav. Det finns många orsaker till att arbetsrelaterade krav är höga: arbetet har blivit mer koncentrerat (man arbetar mot snäva tidsfrister), måste utföras snabbare (man arbetar i hög arbetstakt), det förekommer många störande avbrott eller det är helt enkelt för mycket att göra (det finns inte tillräckligt med tid för att utföra arbetet). Arbetstagare kan behöva anpassa sig till flera olika krav i fråga om arbetstakt samtidigt, vilket kan bero på kolleger, överordnad, mål som ska uppnås, direkta krav eller automatisk hastighet på maskin.

Undersökningen bekräftar genom alla dessa indikatorer att intensivt arbete är vanligt förekommande: 36 procent av arbetstagarna inom EU arbetar "alltid" eller "nästan alltid" mot snäva tidsfrister medan 33 procent uppger att de arbetar i hög arbetstakt (figur 7). En tredjedel av arbetstagarna (33 procent) uppger att de styrs av tre eller fler faktorer som påverkar arbetstakten. Lika många uppger att störande avbrott är vanligt förekommande eller att de sällan har tillräckligt med tid för att utföra sitt arbete. De som har långa arbetsdagar uppger även att arbetet är intensivt.

Figur 7: Höga arbetsrelaterade krav efter yrke (procent)



* Faktorer som påverkar arbetstakten är: arbete som utförs av kolleger, direkta krav från personer (kunder, passagerare, elever, patienter osv.), sifferrelaterade mål eller prestationsmål, automatisk hastighet på maskin eller för produkts rörelse, direktkontroll av överordnad.

Känslomässiga krav, exempelvis att dölja eller förtränga känslor, kan leda till psykologiska påfrestningar. Över en fjärdedel av alla arbetstagare – 28 procent av männen och 35 procent av kvinnorna – uppger att de nästan alltid eller alltid döljer sina känslor på arbetet.

Mycket intensivt arbete har negativa konsekvenser i fråga om fysisk och psykisk hälsa och frånvaro från arbetet. Å andra sidan kan hög arbetsintensitet förknippas med högre ekonomiskt resultat för företag och högre lön för arbetstagare, och vissa kan betrakta det som givande eller intressant.

Självständighet i fråga om arbetet

Självständighet eller beslutsutrymme – förmågan att förändra i vilken ordning man utför arbetsuppgifter, arbetsmetoder och arbetstakt – är viktigt för arbetstagare eftersom det gör det möjligt för dem att anpassa sig så gott de kan till sina arbetskrav. En hög nivå av självständighet uppmuntras även på grund av dess förväntade positiva effekt på kreativitet och motivation.

Självständighet – framför allt när det är kopplat till socialt stöd från kolleger och chefer – kan uppväga höga arbetskrav, men bara till en viss grad.

Som figur 8 visar har förmågan att förändra i vilken ordning man utför arbetsuppgifter, arbetsmetoder och arbetstakt ökat något för både kvinnor och män i EU sedan 2005.

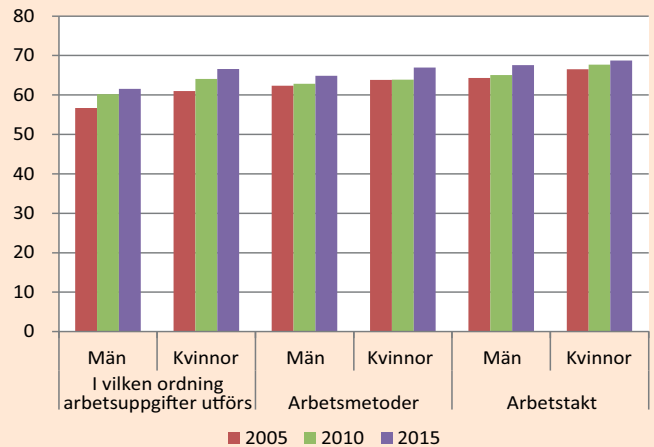
Sociala förhållanden på arbetet

Goda sociala förhållanden på arbetet kan bidra till såväl ökad effektivitet som ökat välbefinnande och känslan av samhörighet. Dåliga förhållanden eller förhållanden där övergrepp sker kan skapa ineffektivitet, vilket i sin tur kan leda till frånvaro från arbetet och en vilja att lämna arbetet samt ha en negativ inverkan på arbetstagarnas hälsa och välbefinnande.

När det gäller stödet från kolleger upplever arbetstagare i Europa fortfarande att det är högt: 36 procent uppger att deras kolleger "alltid" hjälper och stöder dem och ytterligare 36 procent uppger att så

"nästan alltid" är fallet. Stödet från chefer är också högt: 28 procent uppger att deras chef "alltid" hjälper och stöder dem och ytterligare 31 procent uppger att så "nästan alltid" är fallet.

Figur 8: Anställdas självständighet efter kön, 2005–2015 (procent)



Ledarskapskvalitet är en viktig komponent när det gäller förhållanden på arbetet: 56 procent av de anställda "instämmer helt" i att deras överordnade respekterar dem som person. Omkring 4 procent uppger att så inte är fallet. Nästan en tredjedel av de anställda (31 procent) instämmer helt i att deras överordnade uppmuntrar och stöder deras utveckling, medan ungefär lika många (32 procent) instämmer helt i att deras överordnade ger dem beröm och erkännande när de gör ett bra arbete.

Antisocialt beteende på arbetsplatsen

Våld på arbetsplatsen kan anta olika former och är en stor riskfaktor när det gäller depression, ångest och självmord. Det är svårt att samla in tillförlitliga uppgifter när det gäller detta, framför allt inom en jämförande ram. Ett syfte med undersökningen är att beskriva den rapporterade förekomsten av olika former av antisocialt beteende såsom verbal misshandel, ovälkommen sexuell uppmärksamhet, hot samt förnedrande behandling under den senaste månaden före undersökningen och förekomsten av fysiskt våld, sexuella trakasserier och mobbing/trakasserier under närmast föregående 12 månader. Under 2015 uppger 17 procent av kvinnorna och 15 procent av männen att de hade blivit utsatta för antisocialt beteende, och 7 procent av alla arbetstagare uppger att de har upplevt någon form av diskriminering (en ökning från 5 procent år 2005 och 6 procent år 2010).

Arbetsplats

De flesta arbetstagare – 62 procent av männen och 78 procent av kvinnorna – har en huvudsaklig arbetsplats där de arbetar nästan alltid, vanligen deras arbetsgivares verksamhetslokaler (eller deras egna, om de är egenföretagare). Nästan en tredjedel av arbetstagarna (30 procent) delar upp sin arbetstid mellan flera olika platser och arbetar minst flera gånger i veckan på varje arbetsplats. Trots att den vanligaste bilden av "rörliga arbetstagare" är unga kunskapsarbetare som arbetar med sina bärbara datorer i en park eller på ett kafé är det vanligast att

ha fler än en regelbunden arbetsplats i byggbranschen (57 procent), transportsektorn (49 procent) och jordbrukssektorn (50 procent).

Anställdas delaktighet

Mycket forskning, framför allt den senaste analysen av Eurofound's europeiska företagsundersökning (ECS), bekräftar att anställdas delaktighet kan förbättra prestationer och öka kvaliteten på arbetslivet, eftersom det leder till att arbetstagarnas tysta kunskaper utnyttjas och bidrar till ökad kreativitet och ökat engagemang. I takt med att arbetskraften blir alltmer kvalificerad har meningsfullt arbete fått en ny betydelse.

Med delaktighet i organisationen avses det inflytande som anställda har på hur deras arbete organiseras. Merparten av de anställda inom EU har något att säga till om när det gäller detta: 67 procent av de anställda är åtminstone "ibland" delaktiga i förbättringen av organiseringen av arbetet eller arbetsprocesserna på sin avdelning eller organisation. 69 procent av de anställda upplever att de kan påverka beslut som är viktiga för deras arbete.

Delaktighet i organisationen och medbestämmande (förmågan att förändra i vilken ordning man utför arbetsuppgifter, arbetsmetoder och arbetstakt, som diskuteras i föregående avsnitt) avgör i vilken omfattning anställda är delaktiga i sina organisationer. Vid användningen av en ram som utvecklades för att analysera den femte europeiska undersökningen om arbetsvillkor² har det visat sig att 31 procent av alla anställda inom EU arbetar i organisationer med höga nivåer av medbestämmande och delaktighet i organisationen. 18 procent arbetar i organisationer där de upplever en hög nivå av medbestämmande när det gäller arbetsuppgifter, men mindre inflytande på beslut som gäller organisationen. 17 procent arbetar i organisationer som kännetecknas av samråd (låga nivåer av medbestämmande när det gäller arbetsuppgifter, men höga nivåer i fråga om delaktighet i organisationen) och 34 procent arbetar i organisationer som kännetecknas av låga nivåer i fråga om såväl medbestämmande där det gäller arbetsuppgifter som delaktighet i organisationen.

² *Work organisation and employee involvement in Europe*, Eurofound, 2013.

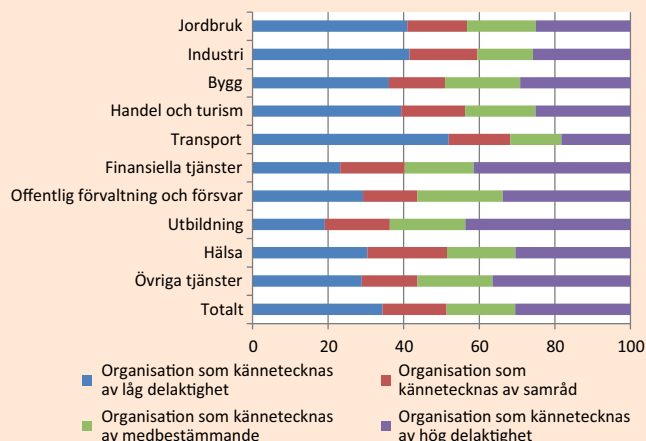
Mer information

Mer information om de europeiska undersökningarna om arbetsvillkor finns på <http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs>

För mer information kontakta Sophia MacGoris, forskningsassistent, på smg@eurofound.europa.eu

Som figur 9 visar är det vanligare med hög delaktighet i organisationen i tjänsteinriktade branscher såsom finansiella tjänster och utbildning. Låg delaktighet i organisationen är vanligare i tillverkningssektorer såsom transport och industri.

Figur 9: Anställdas delaktighet efter ekonomisk verksamhet (procent)



Att göra ett gott arbete

Att enas om kvalitet på en produkt eller på det arbete som utförs är inte någon enkel process. Det krävs att flera olika perspektiv (arbetstagare, kollegor och hierarki) samverkar med varandra. Ur en enskild arbetstagares perspektiv är det viktigt att kunna utföra ett arbete av hög kvalitet och därigenom uppleva att man gör ett gott arbete. Att inte lyckas med detta kan följaktligen utgöra en psykosocial risk.

Andelen arbetstagare som alltid upplever att de gör ett gott arbete har minskat under det senaste decenniet: från 51 procent år 2005 till 45 procent år 2010 och 40 procent år 2015. Det är frapperande att 5 procent av arbetstagarna aldrig eller sällan upplever detta.

Metod

Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor är en omfattande undersökning om arbetstagare som Eurofound utfört vart femte år sedan 1991. Inom ramen för undersökningen intervjuas anställda och egenföretagare om viktiga frågor kopplade till deras arbete och anställning under i genomsnitt 45 minuter.

Den sjätte omgången av den europeiska undersökningen om arbetsvillkor genomfördes under 2015 i 35 länder. EU28-analysen baseras på 35 765 intervjuer som hölls mellan februari och september 2015. Det frågeformulär som användes vid undersökningen innehåller frågor om anställningsstatus, fysiska och psykosociala risker, arbetstid och arbetsplats, arbetsorganisation, användning av kompetens och kompetensutveckling, sociala förhållanden på arbetet samt hälsa och välbefinnande.

