



Det Europæiske Institut  
til Forbedring af  
Leve- og Arbejdsvilkårene

# Forandringer over tid – de første konklusioner fra den femte europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene

## > résumé <

“Inkluderende vækst betyder, at borgerne gennem et højt beskæftigelsesniveau, investeringer i færdigheder, bekæmpelse af fattigdom og modernisering af arbejdsmarkedene, uddannelsessystemer og sociale beskyttelsessystemer bliver i stand til at forudse og håndtere forandringer og opbygge et sammenhængende samfund. [...] Det drejer sig om at sikre adgang og muligheder for alle gennem hele livscyklussen. Europa skal udnytte sit arbejdskraftpotentiale til at tackle udfordringerne ved en aldrende befolkning og stigende global konkurrence. Det vil være nødvendigt med politikker til fremmelse af ligestilling mellem mænd og kvinder for at øge erhvervsfrekvensen og således styrke vækst og social samhørighed.”

Europa-Kommissionen, *Europa 2020: En strategi for intelligent, bæredygtig og inkluderende vækst*



## Væsentlige konklusioner

I løbet af de seneste årtier har der vist sig en række nøgletendenser, for så vidt angår de europæiske arbejdsvilkår.

- Beskæftigelsesmønstrene ændrer sig fortsat i hele Europa, hvilket afspejles i en løbende overgang fra landbrug og produktion til tjenesteydelser.
- Samtidig med at det sektorale beskæftigelsesmønster forandres, er den fast forankrede kønsopdeling inden for sektorerne uændret.
- Flere kvinder indtager ledende stillinger. De er i stigende grad ledere for andre kvinder.
- Andelen af lønmodtagere på midlertidige kontrakter er, overordnet set, stigende.
- Antallet af arbejdstimer pr. uge er fortsat faldende – i gennemsnit.
- Normal arbejdstid – en arbejdsuge på fem dage med 40 timer, fra mandag til fredag – er stadig normen for de fleste europæere.
- Næsten en femtedel af de europæiske arbejdstagere har svært ved at opnå en tilfredsstillende balance mellem arbejde og fritid, hvilket svarer til et lille fald siden 2000.
- Omfanget af arbejdsgiverbetalt videreuddannelse inden for de sidste 12 måneder er steget betydeligt mellem 2005 og 2010.
- Der har været en lille eller ingen stigning i de intellektuelle udfordringer, som et job stiller; arbejdstagerne synes at have den samme grad af selvbestemmelse, som de havde for ti år siden;

endvidere synes ensformigt arbejde at være blevet noget mere udbredt.

- Færre arbejdstagere oplever, at deres sundhed og sikkerhed er udsat for risici som følge af deres arbejde. Omfanget af arbejdstagernes eksponering for (primært) fysiske risici er uændret.
- Eksponeringen for tobaksrøg er faldet over de sidste fem år som følge af den udbredte gennemførelse af anti-rygning lovgivning.
- Arbejdsintensiteten er fortsat på et højt niveau, selvom den synes stabiliseret i sammenligning med de sidste tyve år.
- Et betydeligt antal europæere føler sig ikke sikre på, at de kan beholde deres nuværende job, indtil de fylder 60 år.

## Bedre job i Europa

Europæisk politik anerkender konkurrencedygtighed og bæredygtighed som vigtige målsætninger for EU, hvilket skal opnås gennem opbygning af en økonomisk dynamisk og socialt sammenhængende union. Det kræver, at Europa moderniserer arbejdslivet ved at skabe “flere og bedre job”, som Lissabon-traktaten kaldte det, eller leverer “intelligent, bæredygtig og inkluderende vækst” som beskrevet i Europa 2020-strategien. En sikring af arbejds- og beskæftigelseskvaliteten er et vigtigt element i opnåelsen af denne målsætning. De fremskridt, som virksomheder og arbejdsmarkedets parter allerede har gjort i denne sammenhæng, kan underbygges yderligere ved at skabe arbejdsmiljøer, der tiltrækker og engagerer arbejdstagere til beskæftigelse, forbedrer arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne, skaber bæredygtige arbejdsmetoder og -miljøer, fremmer den menneskelige kapital gennem

bedre videreuddannelse og kompetenceudvikling, samtidig med at arbejdstagernes sundhed beskyttes og deres velbefindende fremmes i løbet af deres arbejdsliv.

En undersøgelse af, hvordan arbejdsvilkårene har ændret sig (eller ikke ændret sig), kan belyse de fremskridt, som sker i forbindelse med opfyldelse af disse politiske målsætninger. En sådan undersøgelse kan også vise, hvordan forandringsfaktorer som globalisering, teknologisk udvikling, mere fleksible former for arbejdsorganisation, aldring af Europas befolkninger samt stigningen i antallet af husholdninger med to lønmodtagere har haft betydning for, hvordan borgerne arbejder og beskæftiges.

De første konklusioner fra den femte europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene, der er gennemført af Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, giver et første billede af nogle vigtige ændringer i arbejdsvilkårene over tid.<sup>1</sup>

## Større deltagelse i arbejdsmarkedet

Et af nøgleelementerne i den europæiske beskæftigelsespolitik er fremmelse af deltagelsen i arbejdsmarkedet – ikke mindst ved at involvere flere kvinder og ældre arbejdstagere. At tilskynde flere personer til beskæftigelse kræver, at de måder, hvorpå europæerne arbejder, tilpasses. Derudover skal de sociale infrastrukturer, der er til støtte for arbejdstagerne – f.eks. plejetjenester eller skolernes åbningstider – tilpasses for bedre at leve op til arbejdstagernes behov, og der skal udvikles nye typer af ansættelseskontrakter, der er i overensstemmelse med arbejdstagernes og virksomhedernes forskellige behov.

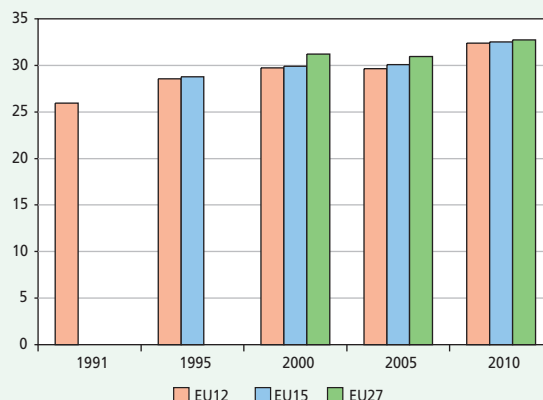
### En større, mere mangfoldig arbejdsstyrke

Mellem 1990 og 2010 betød 15 nye medlemsstater indtræden i EU samt det større antal kvinder på arbejdsmarkedet, at EU's arbejdsstyrke voksede fra omkring 150 mio. arbejdstagere til omkring 235 mio. Samtidig med at beskæftigelsesraten for mænd forblev på mere end 75 % i perioden (i perioder stigende til 80 %), steg raten for kvinder fra 50 % til 63 %. Samtidig steg andelen af ældre arbejdstagere (i alderen 50 til 64 år) fra omkring 49 % i 2000 til mere end 56 % i 2009.

Andelen af kvinder i ledende stillinger er steget støt over de sidste tyve år og er steget fra 26 % af alle ledere i 1991 (i de daværende 12 medlemsstater – EU12) til 33 % i EU27 i 2010. Andelen af arbejdstagere med en kvindelig chef er også steget – fra 24 % i 2000 til 29 % i 2010. De fleste af disse arbejdstagere er selv kvinder: i 2010 anførte 47 % af de kvindelige arbejdstagere, at de havde en kvindelig chef, mens det kun var tilfældet for 12 % af mændene. Og opdelingen synes at blive mere udtalt: Mens andelen af arbejdstagere med en kvindelig chef steg fra 31 % i 2000 til 36 % i 2010 i servicesektoren (et klart kvindedomineret område), forblev andelen uændret på 11% inden for fremstilling – en mandedomineret sektor.

Bagsiden af den større mangfoldighed (i alle dens former) i arbejdsstyrken er, at diskrimination på arbejdspladsen fortsat er en risiko. I 2010 anførte 6 % af

Figur 1: Andelen af kvinder i ledende stillinger, 1991-2010 (%)



de europæiske arbejdstagere, at de havde oplevet en eller anden form for diskrimination på arbejdspladsen – en lille stigning i forhold til 2005. Det er påfaldende, at når man tager den europæiske politiske målsætning om at holde arbejdstagerne længere på arbejdsmarkedet i betragtning, drejede den mest hyppigst forekommende klage sig om diskrimination på grund af alder, hvilket blev nævnt af 3 % af arbejdstagerne. (Undersøgelsen kan imidlertid ikke måle, i hvor stort omfang diskrimination, afholder folk fra at komme ind på arbejdsmarkedet i første omgang.)

### Tjenesteydelser får stadig større betydning

Der er i løbet af de seneste ti år sket et gradvist fald i andelen af arbejdstagere, der arbejder inden for landbrug og fiskeri samt industri (fremstilling). Det falder sammen med en lille stigning i den andel af personer, der arbejder i servicesektoren. I løbet af hele denne periode er kønsopdelingen forblevet uændret: Kvinder er fortsat dominerende inden for tjenesteydelser – navnlig inden for uddannelse, sundheds- og socialarbejde samt inden for den offentlige administration. I 2007 var f.eks. 17 % af den kvindelige arbejdsstyrke beskæftiget inden for uddannelse, mens det kun var tilfældet for 4 % af den mandlige arbejdsstyrke. I modsætning hertil udgør mænd størstedelen af arbejdsstyrken inden for fremstillingsvirksomhed og byggeri.

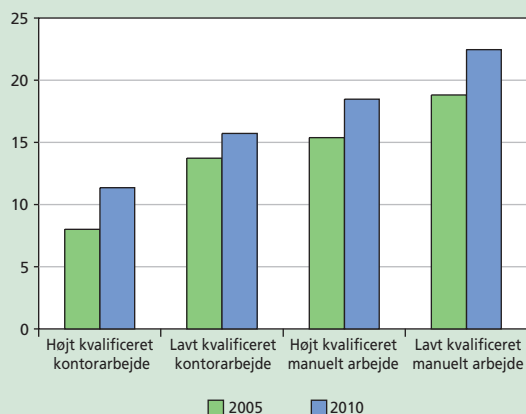
### Større fleksibilitet i beskæftigelsesstatus

Andelen af selvstændige er forblevet på 14 % i løbet af de seneste 20 år. Der er dobbelt så mange mænd som kvinder, der driver selvstændig virksomhed – dette forhold er også uændret over tid.

Den traditionelle "faste" kontrakt uden tidsbegrænsning er fortsat den mest udbredte form for ansættelseskontrakt (omkring 80 % af alle arbejdstagere har indgået denne type kontrakt). Imidlertid er andelen af arbejdstagere med midlertidige – eller tidsbegrænsede – kontrakter steget markant, men uensartet, over de seneste 20 år. Mens midlertidigt ansatte udgjorde lidt mere end 10 % af arbejdsstyrken i EU12 i 1991, tegnede de sig for mere end 14 % af arbejdsstyrken i EU27 i 2007. Dog faldt andelen igen til 13,5 % i 2009.

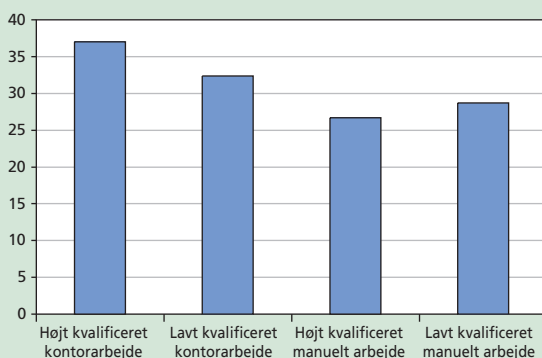
<sup>1</sup> Undersøgelsen, der har været gennemført hvert femte år siden 1990, er blevet udvidet i takt med udvidelsen af EU. Dog er resultaterne ikke tilgængelige for hvert år, for hvert spørgsmål eller i hvert land.

Figur 2: Arbejdstagernes opfattelse af egen job-usikkerhed, 2005-2010, efter erhverv, EU27 (%)



Bemærk: Procentsatsen gælder for arbejdstagere, der angiver at være meget enige i, at de muligvis mister deres job inden for de næste 6 måneder.

Figur 3: Arbejdstagernes opfattelse af egen beskæftigelses-sikkerhed, efter erhverv, 2010, EU27 (%)



Bemærk: Procentsatsen gælder for arbejdstagere, der anfører at være meget enige i, at de nemt kunne finde et nyt job i tilfælde af at skulle miste deres nuværende.

### Usikkerhed i jobbet

Mens deltagelsen i arbejdsmarkedet er steget, er arbejdstagernes usikkerhed omkring deres job også steget i de seneste år. I 2005 var 14 % af arbejderne i EU27 bekymrede for, at de måske mistede deres job inden for de næste seks måneder; i 2010 var dette tal steget til 16 %, hvilket uden tvivl er en konsekvens af den økonomiske afmatning.

De ansatte på midlertidige kontrakter føler sig mindre sikre end de fastansatte: I 2005 var 10 % af de fastansatte usikre omkring deres job; i modsætning hertil var 35 % af dem med tidsbegrænsede kontrakter og 43 % af de midlertidigt ansatte usikre. I 2010 var tallene steget til henholdsvis 11 %, 39 % og 53 %.

Dog er de fastansatte arbejdstagere – i 2010 – kun lidt mere sikre end midlertidigt ansatte på, at de kan finde et nyt job (med tilsvarende løn) i tilfælde af, at de skulle miste deres nuværende stilling: 31 % af de fastansatte og 26 % af de midlertidigt ansatte (dem med tidsbegrænsede kontrakter og vikarstillinger) anførte, at de nemt ville være i stand til at finde et andet job.

Arbejderne – navnlig de lavtuddannede arbejdere – føler sig mindre sikre i deres job end funktionærer, og forskellen er blevet større siden 2005. De er også mindre

overbeviste om at kunne finde et andet job med tilsvarende løn i tilfælde af, at de skulle miste deres nuværende stilling.

## Balancen mellem arbejde og fritid, og arbejdstid

Et vigtigt beskæftigelseselement – for de politiske beslutningstagere, arbejdsgivere og ansatte – er arbejdstidens længde og dens tilrettelæggelse. Diskussionerne på EU-plan i løbet af de seneste 20 år har drejet sig om at gøre arbejdstiden kortere og mere fleksibel, begge dele for at gøre jobbene tilgængelige for flere borgere og (i stigende grad) at skabe balance mellem arbejde og fritid.

### Arbejdstiden falder - i gennemsnit

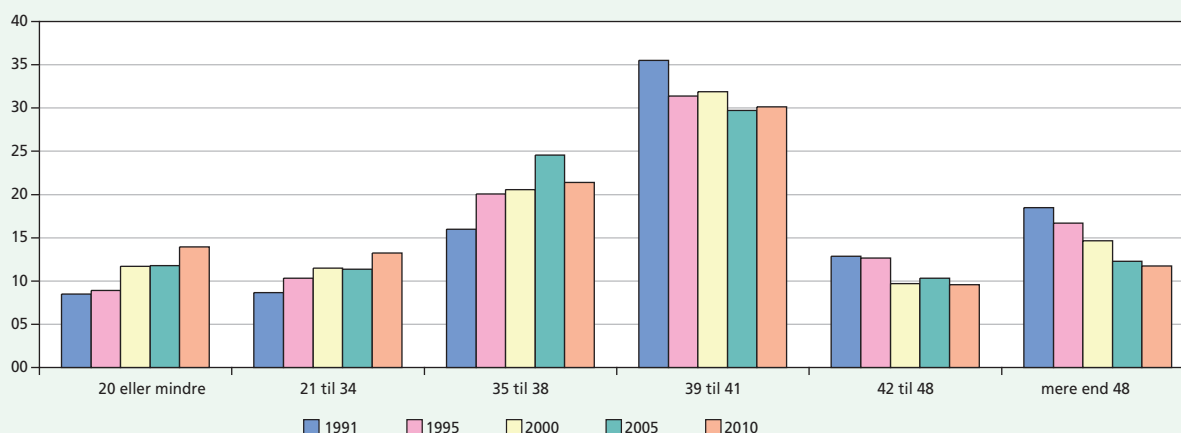
Den gennemsnitlige længde på en europæisk arbejdsuge er faldende: den er faldet fra 40,5 timer i 1991 i EU12 til 37,5 timer i 2010 i EU27 (36,4 timer i EU12 i 2010). Faldet i den ugentlige arbejdstid kan forklares med fire vigtige udviklingstendenser.

- Andelen af arbejdsstyrken, der har lange arbejdstider (mere end 48 timer om ugen), er faldet: i EU27 faldt andelen fra 15 % i 2000 til 12 % i 2010.
- Andelen af arbejdsstyrken, der har kortere arbejdstider (mindre end 20 timer om ugen), er steget i løbet af de seneste 20 år. I 1991 havde 8 % af arbejdsstyrken i EU12 korte arbejdstider; i 2010 var tallet næsten fordoblet til 14 %. (For EU27 som helhed steg tallet en smule fra 12 % i 2000 til 13 % i 2010).
- Samlet set er arbejdstiden faldet i mange lande og sektorer.
- Faldet i arbejdstiden i kølvandet på den økonomiske afmatning – hvad enten det skyldes en beslutning foretaget af den enkelte virksomhed eller offentligt støttede korttidsarbejdsordninger – kan også have bidraget til den kortere arbejdsuge.

Lang arbejdstid har været og er stadig et overvejende mandefænomen. 18 % af mændene i EU27 har lang arbejdstid sammenholdt med kun 8 % af kvinderne. De selvstændigt erhvervsdrivende har også ofte lang arbejdstid, heraf arbejder 42 % i EU27 mere end 48 timer om ugen; dog er andelen heraf også gradvist faldet siden 2000. Lang arbejdstid er mere udbredt inden for fremstillingsvirksomhed (hvor 20 % af arbejdsstyrken arbejdede mere end 48 timer om ugen i 2010) end inden for tjenesteydelser (hvor 15 % har lang arbejdstid); igen udviser begge sektorer et fald over tid.

Kortere arbejdstid er overvejende et kvindedefænomen. 20 % af de kvindelige arbejdstagere arbejder mindre end 20 timer om ugen, sammenholdt med 7 % af de mandlige arbejdstagere. Den korte arbejdstid er mere udbredt inden for servicesektoren end inden for fremstillingsvirksomhed og landbrug. Omfanget af kort arbejdstid varierer betydeligt fra medlemsstat til medlemsstat, hvilket afspejler kulturelle forskelle, for så vidt angår deltidsarbejde og faktorer som tilgængelighed af plejetjenester og skolernes åbningstider.

Figur 4: Udvikling i ugentlig arbejdstid, 1991-2010, EU12



I gennemsnit arbejder mandlige ansatte omkring syv timer mere om ugen end kvinder, og forskellen er forblevet mere eller mindre uændret over tid.

### “Normal” arbejdstid er stadig normen

På trods af den udbredte forventning om, at vi bevæger os mod et 24-timers samfund, er den europæiske arbejdstid – generelt – forblevet bemærkelsesværdigt normal. For så vidt angår indikatorerne for arbejdstidsstabilitet, har tallene ikke ændret sig siden 2000, idet 67 % af arbejdstagerne arbejder det samme antal timer om ugen, og 58 % arbejder det samme antal timer hver dag. Desuden er andelen af europæiske arbejdstagere, der arbejder det samme antal dage om ugen, steget en smule fra 74 % af arbejdsstyrken i 2005 til 77 % i 2010. I 2010 var der lidt færre arbejdstagere, der starter og slutter arbejdsdagen på samme tidspunkt hver dag end i 2000 (61 % i 2010 mod 65 % i 2000).

I 2010 arbejdede omkring en fjerdedel (26 %) af arbejdstagerne mindst én søndag om måneden mod 30 % i 1995. I 2010 arbejdede 18 % af de europæiske arbejdstagere om aftenen – et lille fald siden 1991. Andelen af arbejdstagere med skifteholdsarbejde er også faldet en smule fra 20 % i 2000 ned til 17 %.

Der er en betydelig kønsopdeling, hvad angår normal arbejdstid. Mens skifteholdsarbejde er blevet udført lige så ofte af kvinder som mænd i de seneste 10 år, arbejder flere kvinder end mænd i faste arbejdstidsskemaer og arbejder sjældnere om aftenen eller om lørdagen; denne kønsopdeling har ikke ændret sig i løbet af de seneste 10 år.

### Balancen mellem arbejde og fritid er vanskelig at opnå for mange

Balancen mellem arbejde og fritid er fortsat et vigtigt element i den europæiske debat om den europæiske beskæftigelsesstrategi, der f.eks. fremhæver vigtigheden af at lette borgernes adgang til og forbliven på arbejdsmarkedet og potentialet for fremmelse af størrelighed mellem kønnene. En stigning i antallet af husstande, hvor begge parter er på arbejdsmarkedet, har rykket balancen mellem arbejde og fritid højere op på dagsordenen, hvilket også afspejles i organisationen af arbejdspladsen.

Overordnet set er 18 % af arbejdstagerne i EU27 utilfredse med balancen mellem deres arbejde og fritid, hvilket svarer til et lille fald siden 2000. Mens mænd typisk oplever problemer med balancen mellem arbejde

og fritid i midten af deres karriere (mellem 30- og 49-års alderen), oplever kvinder ikke den samme utilfredshed i en afgrænset periode, men derimod som et konstant og løbende problem over hele deres karriere. Det kan synes noget overraskende, hvis det antages, at kvinderne stadig er hovedansvarlige for husholdningen og børnene. Dog er der langt flere kvinder end mænd, der tilrettelægger deres arbejdstid således, at det passer til de hjemlige krav – enten ved at arbejde deltid eller ved at have regelmæssige arbejdstider – og derved reducerer de konflikter, der kan opstå ved både at skulle opfylde krav fra jobbet og hjemmet.

### Udvikling i jobbet

Samtidig med at europæisk politik forsøger at øge antallet af arbejdspladser, er der også fokus på at få mere ud af arbejdstagernes kvalifikationer og erfaring for at fremme produktiviteten, ikke mindst ved at skabe forhold, der ansporer til tilegnelse af færdigheder og arbejdstagernes autonomi. I denne forbindelse spiller både videreuddannelse og arbejdsorganisation en stor rolle.

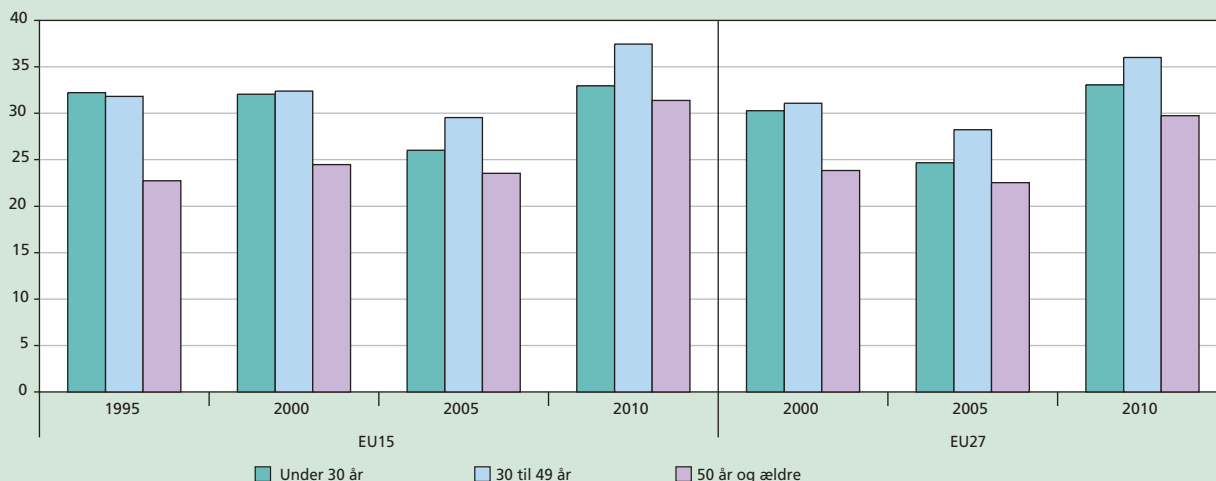
### Flere arbejdstagere videreuddanner sig

Undersøgelsen viser, at arbejdsgiverbetalt videreuddannelse i 2010 var på det højeste niveau siden 1995 (i EU15), idet 34 % af arbejdstagerne havde modtaget videreuddannelse i de 12 måneder forud for undersøgelsen. Det afspejler et skifte i en ellers 15-årig tendens, hvor arbejdsgiverbetalt videreuddannelse ikke udviste stigninger (mellem 2000 og 2005 faldt tallene). Desuden er uddannelse eller oplæring på arbejdet blevet mere udbredt, idet 24 % af de ansatte var under uddannelse eller oplæring i 2005, mod 30 % i 2010.

Ikke alle arbejdstagere modtager videreuddannelse i samme omfang. De ældre arbejdstagere modtager mindre, idet 30 % af arbejdstagerne over 50 år modtog videreuddannelse betalt af deres arbejdsgiver, sammenlignet med 36 % af arbejdstagerne mellem 30 og 49 år. Dog er forskellen blevet en smule mindre, idet andelen af ældre arbejdstagere, som modtager videreuddannelse, er steget med syv procentpoint i løbet af de seneste 15 år, sammenlignet med en stigning på kun fire procentpoint for gruppen af yngre arbejdstagere.

Fastansatte medarbejdere modtager mere arbejdsgiverbetalt videreuddannelse end dem i andre

Figur 5: Udvikling i arbejdsgiverbetalt videreuddannelse efter medarbejderens alder, 1995-2010, EU15 og EU27 (%)



ansættelsesformer: i 2010 modtog 39 % af de fastansatte medarbejdere arbejdsgiverbetalt videreuddannelse, i sammenligning med kun 26 % af de øvrige medarbejdere. Ydermere er forskellen steget i løbet af de seneste 10 år, med en forskel på syv procentpoint i 2000, som næsten fordobledes til 14 procentpoint i 2010.

Der tegner sig ligeledes et broget billede, for så vidt angår de forskellige lønmodtagergrupper. Højtuddannede funktionærer modtager mere videreuddannelse, idet 47 % af disse arbejdstagere får arbejdsgiverbetalt videreuddannelse, i forhold til 36 % af de lavt uddannede funktionærer. Samtidig med at alle beskæftigelsesgrupper fik gavn af stigningen i adgang til arbejdsgiverbetalt videreuddannelse mellem 2000 og 2010, oplevede arbejderne en større stigning end funktionærer, idet andelen af arbejdere under videreuddannelse steg fra 18 % til 22 %. Selvom stigningen var større, end det var tilfældet for funktionærer, modtager arbejderne stadig mindre videreuddannelse.

Samtidig med, at arbejdsgivere i højere grad betalte for medarbejdernes videreuddannelse i slutningen af årtiet, var der også flere arbejdstagere, som betalte for deres egen videreuddannelse. I 2005 betalte 6 % af arbejdstagerne for deres egen videreuddannelse; i 2010 var tallet steget med en tredjedel til 9 %.

Det skal bemærkes, at stigningen i generel videreuddannelse er en positiv udvikling i sig selv, men at den til dels kan skyldes den økonomiske afmatning. Mange af de ordninger for korttidsarbejde, der er blevet indført i løbet af de seneste to år, har omfattet videreuddannelse i en eller form i det tidsrum, hvor der ikke blev arbejdet. Desuden kan følelsen af usikkerhed omkring deres job have ansporet medarbejdere til at opkvalificere sig for at gøre sig selv mere beskæftigelsesegnede.

#### Bliver vi udfordret i vores arbejde?

Et vigtigt aspekt i at kunne udvikle sig i sit job er at have mulighed for at tackle kognitive udfordringer på arbejdet – f.eks. at lære nye ting, at løse uforudsete problemer på egen hånd eller at udføre komplekse opgaver. Det er vigtigt for både arbejdstagernes velbefindende og for virksomhederne for at sikre, at de løbende forbedrer deres interne kapacitet til at skabe og

innovere. Overordnet set har der i denne henseende ikke været tydelige forbedringer i løbet af perioden.

- I 2010 anførte 68 % af arbejdstagerne i EU27, at de lærte nye ting i deres job – hvilket stort set er uændret siden 2000.
- I løbet af en 15-årig periode fra 1995 til 2010 er andelen af arbejdstagere, der løser uforudsete problemer på egen hånd, forblevet på samme niveau, på 83 %.
- I løbet af den samme periode er andelen af arbejdstagere, der udfører komplekse opgaver, stort set forblevet den samme, på 58 %.
- Mellem 1995 og 2010 steg andelen af arbejdstagere, der udfører ensformigt arbejde, fra 40 % til 45 %.
- Gentagne opgaver udgør stadig en betydelig del af europæernes arbejde, idet 40 % udfører gentagne handlinger af mindre end 10 minutters varighed (selvom dette er færre end for 20 år siden, da 51 % gjorde det); samtidig udfører 27 % gentagne handlinger af mindre end ét minuts varighed, en andel der er uændret siden 2000.

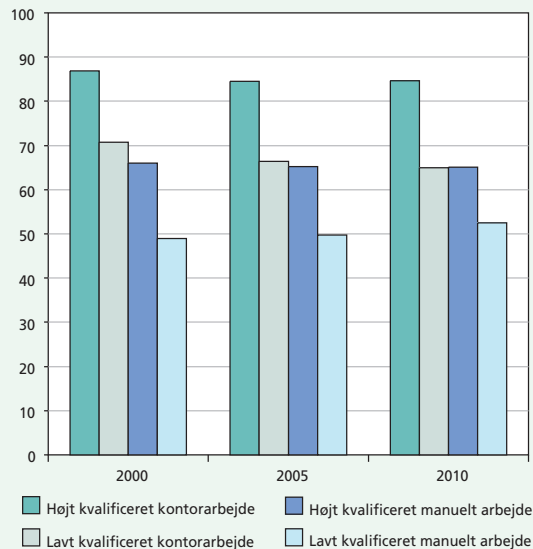
Det skal også bemærkes, at kvinder systematisk anfører en lavere grad af kognitive krav (og udfører flere ensformige og gentagne handlinger) end mænd – en forskel, der har været konstant i løbet af undersøgelsesperioden.

#### At træffe sine egne beslutninger - selvbestemmelse på arbejdspladsen

Fremmelse af større selvbestemmelse – at gøre arbejdstagerne i stand til at træffe beslutninger om, hvordan de håndterer udfordringerne i deres arbejde – kan gøre de stillede krav mere overkommelige og fremme arbejdstagernes velbefindende. Samtidig kan virksomhederne, ved at udnytte de ansattes fleksibilitet, kvalifikationer og kreativitet og ved at anspore dem til at tage initiativ i deres arbejde og være mere innovative, fremme beskæftigelsen, produktiviteten og konkurrencedygtigheden i Europa.

Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene måler graden af selvbestemmelse på baggrund af indikatorer, der alle omhandler muligheden for at ændre aspekter ved ens arbejde:

Figur 6: Evne til at ændre arbejdsmetoder, efter erhverv, EU27 (%)



- arbejdstempoet eller hyppigheden i ens arbejde
- arbejdsmetoden
- rækkefølgen af opgaver.

Undersøgelsens resultater viser små ændringer i forskellige retninger. F.eks. har arbejdstagernes mulighed for at ændre arbejdstempo eller hyppighed ikke ændret sig i EU27 siden 2000; deres mulighed for at ændre arbejdsmetode er blevet lidt mindre; i modsætning hertil har de lidt bedre mulighed for at vælge eller ændre rækkefølgen af deres opgaver. Uafhængigt af hvor meget eller hvor lidt selvbestemmelse den enkelte medarbejder har, er der flere europæere, der kan tilrettelægge deres arbejdstempo end deres arbejdsmetoder eller rækkefølgen af deres opgaver.

Som det dog kunne forventes, har forskellige typer af arbejdstagere forskellige grader af selvbestemmelse. Lavt uddannede arbejdere har den mindste grad af selvbestemmelse af alle lønmodtagergrupper, selvom graden af deres selvbestemmelse er steget i perioden fra 2000 til 2010. Graden af selvbestemmelse i de enkelte lande har ændret sig over tid, hvilket afspejler virkningerne af forskellige praksisser og politikker.

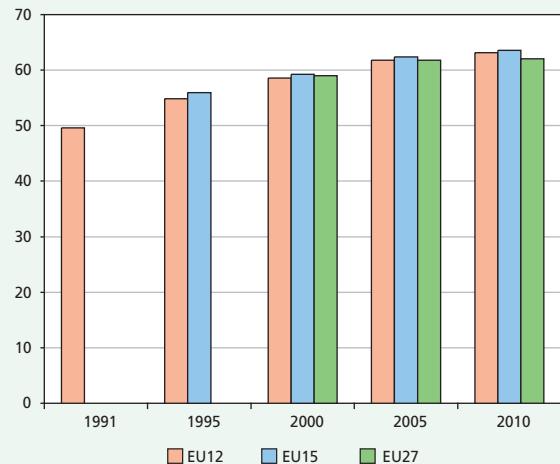
## Beskyttelse af sundhed og fremmelse af velbefindende

Et grundelement i konceptet bag "bedre job" er beskyttelse af arbejdstagernes sundhed – at skabe et optimalt miljø, der understøtter sundhed og velbefindende, forebygger risici og sikrer, at arbejdstagerne ikke forlader arbejdet på grund af dårligt helbred. Rammedirektivet fra 1989 om sundhed og sikkerhed lægger vægt på vigtigheden af at tilpasse arbejdet til individet og anlægger et vidt perspektiv, der tager hensyn til teknologi, arbejdsorganisation, arbejdsforhold og sociale forhold.

### Arbejdsintensitet

Det har store negative konsekvenser for arbejdstageres velbefindende at arbejde under stor intensitet (f.eks. at arbejde i højt tempo eller inden for snævre tidsfrister)-

Figur 7: Arbejde inden for snævre tidsfrister, EU12, EU15 og EU27, 1991-2010 (%)



Bemærk: Procentsatsen gælder for arbejdstagere, der arbejder inden for snævre tidsfrister i mindst 1/4 af deres arbejdstid.

især hvis arbejdstageren kun har ringe indflydelse på sit arbejde eller kun ringe støtte fra kolleger og ledere.

Arbejdsintensiteten er steget i de fleste europæiske lande i løbet af de seneste 20 år (figur 7 illustrerer den generelt stigende tendens for andelen af arbejdstagere der arbejder inden for snævre tidsfrister; billedet er næsten identisk, for så vidt angår arbejdstagere, der arbejder i højt tempo). Dog synes stigningen at have stabiliseret sig på dette høje niveau siden 2005.

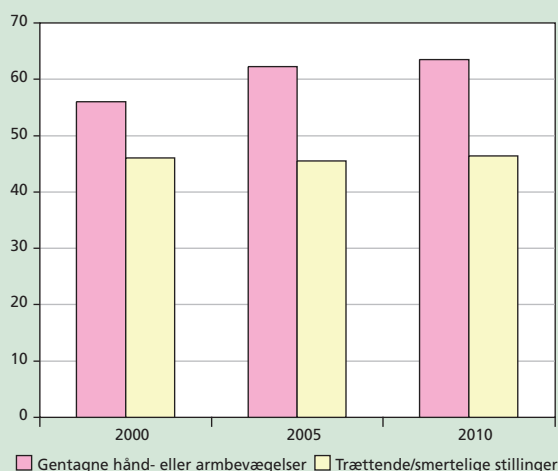
For de fleste arbejdstageres vedkommende (67 %) i EU27 er arbejdstempoet afhængig af direkte krav fra andre – f.eks. i kommunikationen med kunder. I modsætning hertil fastsættes arbejdstempoet for kun 18 % af de europæiske arbejdstagere af den automatiske hastighed af en maskine, og denne andel har været faldende over de seneste 15 år. I løbet af de seneste 10 år anfører flere arbejdstagere, at deres arbejdstempo er afhængig af direkte kontrol fra deres overordnede: Andelen heraf er steget fra 33 % til 37 %. Jo flere faktorer, der bestemmer arbejdstagernes arbejdstempo – de såkaldte determinanter for arbejdstempo – desto større er de krav, der stilles til dem og dermed potentialet for, at arbejdet har negative konsekvenser for deres helbred. Arbejdstagere inden for fremstillingsvirksomhed oplever dobbelt så mange determinanter for arbejdstempo som arbejdstagere inden for servicesektoren.

Kravene til det niveau, som arbejdstagerne forventes at nå i nogle henseender, synes at blive strengere: En stigende andel af arbejdstagerne i EU27 står over for krav om at opfylde præcise kvalitetsstandarder i deres arbejde (74 % i dag mod 69 % i 2000).

### Fysiske risici lige så vedholdende som altid

De europæiske arbejdstagere er stadig udsat for fysiske risici i samme grad som for 20 år siden, hvilket afspejler det faktum, at mange job i Europa fortsat indebærer fysisk arbejde. F.eks. bærer 33 % af arbejdstagerne tunge genstande i mindst en fjerdedel af deres arbejdstid, mens 23 % er udsat for vibrationer – tallene er uændret siden 2000. De fysiske risici begrænser sig ikke til arbejderne: næsten halvdelen af alle arbejdstagere (46 %) arbejder i trættende eller smertefulde stillinger i

Figur 8: Udvikling i fysiske arbejdskrav 2000-2010, EU27 (%)



Bemærk: Procentsatsen gælder for dem, der angiver at være udsat for disse risici i mindst 1/4 af deres arbejdstid.

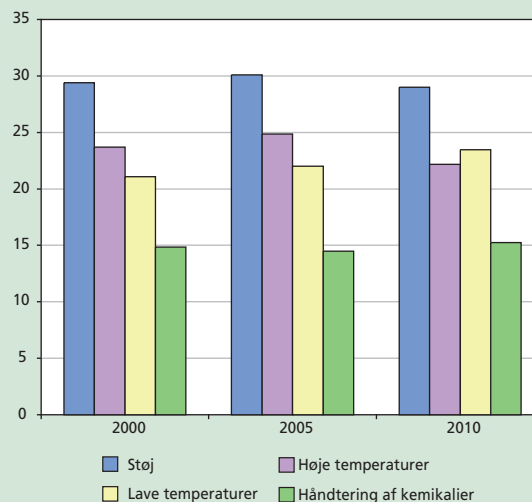
mindst en fjerdedel af tiden. Hertil kommer, at gentagne hånd- eller armbevægelser er en del af arbejdet for flere europæere end for 10 år siden.

Der er forskel i kvinders og mænds eksponering for fysiske risici, hvilket måske er forbundet med den fortsat udbredte kønsopdeling i mange sektorer. Disse forskelle og ligheder kønnene imellem er stort set forblevet uændrede over tid. F.eks er 33 % af mændene, men kun 10 % af kvinderne, regelmæssigt eksponeret for vibrationer, mens 42 % af mændene og 24 % af kvinderne bærer tunge genstande. I modsætning hertil er det 13 % af kvinderne, men kun 5 % af mændene, der løfter eller flytter personer som led i deres arbejde. Dog arbejder en lige så stor andel af mænd som kvinder i trættende stillinger (henholdsvis 48 % og 45 %) eller udfører gentagne hånd- eller armbevægelser (henholdsvis 64 % og 63 %).

Arbejde indebærer andre typer af risici. Arbejdsmiljøet kan være for støjende, for varmt eller koldt eller indeholde patogene materialer (der kan være sygdomsfremkaldende).

- I 2010 var næsten 30 % af arbejdstagerne i EU27 udsat for støj i mindst en fjerdedel af deres arbejdstid, et tal der har været uændret siden 2000.

Figur 9: Udvikling i eksponeringen for miljømæssige risici, 2000 – 2010, EU27 (%)



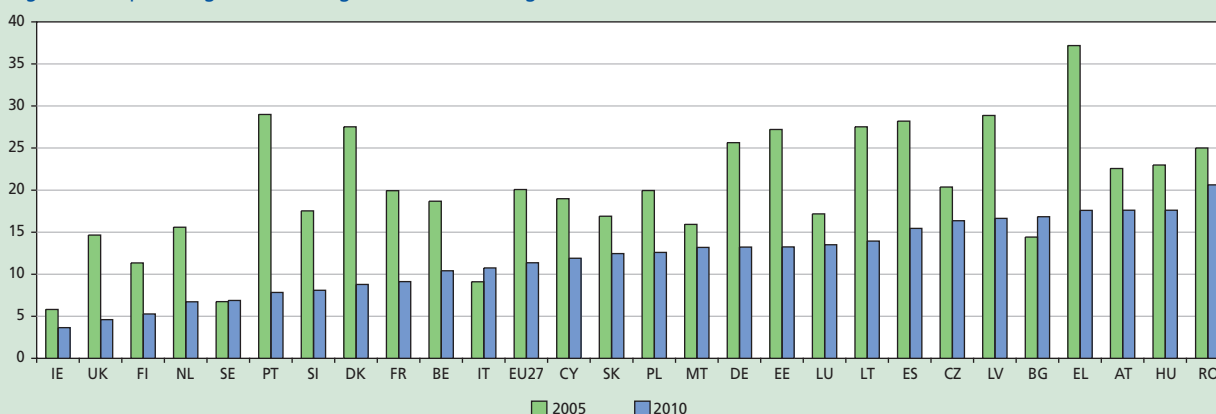
Bemærk: Procentsatsen gælder for dem, der angiver at være udsat for disse risici i mindst 1/4 af deres arbejdstid.

- Samtidig er der 15 %, der indånder røg, dampe eller støv eller håndterer farlige kemikalier – igen den samme andel som for ti år siden.
- En større andel af arbejdsstyrken håndterede smitsomme materialer i 2010 end i 2005 (henholdsvis 11 % og 9 %).
- Og i 2010 var 23 % af arbejdstagerne i EU15-landene udsat for lave temperaturer, den samme andel som i 1995.

I takt med, at anti-rygning lovgivningen vinder mere og mere indpas på tværs af EU, er færre arbejdstagere udsat for andre personers tobaksrøg. De nationale forskelle afspejler – til dels – omfanget af de forskellige lovgivninger.

Andelen af arbejdstagere i EU27 som føler, at deres sundhed og sikkerhed er til fare på grund af deres arbejde, har været faldende siden 2000, nemlig fra 31 % til 24 % af arbejdstagerne. (I EU12 faldt andelen fra 40 % i 1991 til 28 % i 2010). Det afspejler muligvis den bedre adgang til information om sundhed og sikkerhed. Andelen af arbejdstagere, der anfører, at de er meget godt eller godt informeret om deres sundheds-

Figur 10: Eksponering for tobaksrøg efter land, 2005 og 2010 (%)



Bemærk: Procentsatsen gælder for dem, der angiver at være udsat for tobaksrøg i mindst en fjerdedel af deres arbejdstid; data er kun tilgængelige for 2005 og 2010.

sikkerhedsrisici i forbindelse med deres arbejde, er steget – op til 90 % af arbejdstagerne i 2010.

## “Når jeg er 64?” Længere tid på arbejdsmarkedet

Omkring 60 % af arbejdstagerne i EU27 føler, at de ville kunne udføre deres nuværende job som 60-årige. Dette tal er steget en smule siden 2000, fra 57 % til 59 %. Ikke overraskende er arbejdstagere i forskellige erhverv også af forskellig opfattelse. Omkring 72 % af de højtuddannede funktionærer og 61 % af de lavt uddannede funktionærer anfører, at de kan udføre deres

nuværende job som 60-årige. Det er imidlertid kun tilfældet for 49 % af de højtuddannede arbejdere og 44 % af de lavt uddannede arbejdere.

Omfanget af, hvorvidt arbejde og job er “vedvarende”, afhænger af, om det ud fra arbejdstiden er muligt at opfylde andre krav, om ens kvalifikationer videreudvikles for at fremme jobsikkerheden, hvor stor selvbestemmelse en arbejdstager har i forbindelse med opfyldelse af jobkrav, og i hvilket omfang arbejdsvilkårene beskytter sundheden på lang sigt. Såfremt disse betingelser er opfyldt, er der også grobund for, at arbejdstagerne bliver længere på arbejdsmarkedet, hvilket er i tråd med EU-politikens målsætninger.

## Undersøgelsesmetoder

Hvert femte år gennemfører det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene en undersøgelse til måling af arbejdsvilkårene i Europa, den europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene (EWCS), der omfatter interview med både ansatte og selvstændige om nøglespørgsmål angående deres arbejde og ansættelse. Antallet af undersøgte emner er blevet udvidet med tiden. Undersøgelsen er blevet gennemført fem gange.

- Første EWCS i 1990/1991: undersøgelse af arbejdstagerne i EU12.
- Anden EWCS i 1995/1996: undersøgelse af arbejdstagerne i EU15.
- Tredje EWCS i 2000: EU15 og Norge blev undersøgt i første fase, undersøgelsen blev i anden fase udvidet til også at omfatte de 12 nye medlemsstater i 2001 og Tyrkiet i 2002.
- Fjerde EWCS i 2005: EU27 plus Norge, Kroatien, Tyrkiet og Schweiz.
- Feltarbejdet i forbindelse med den femte EWCS blev udført mellem januar og juni 2010 og omfatter interview med næsten 44,000 arbejdstagere i EU27, Norge, Kroatien, Makedonien, Tyrkiet, Albanien, Montenegro og Kosovo.

Tallene fra EWCS er skøn. De er baseret på et repræsentativt udsnit af den europæiske arbejdsstyrke og ikke på hele befolkningen. Forskellene over tid og mellem landene skal derfor fortolkes med forsigtighed. Teksten ovenfor viser derfor kun de forskelle, der med stor sandsynlighed afspejler reelle forskelle, frem for at være et resultat af prøveudtagningen.

I dette resumé analyseres kun de svar, der er givet af arbejdstagerne i EU27. Desuden omfatter tendensanalyserne ikke nødvendigvis de sidste 20 år af EWCS: nogle spørgsmål er kun blevet stillet i de seneste undersøgelser. De mere detaljerede tendensrapporter, resultater og analyser vil blive offentliggjort i løbet af de kommende måneder på Eurofound's websted, hvor der findes yderligere metodiske oplysninger.

### Yderligere oplysninger

Flere oplysninger om den europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene kan findes på [www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm)

Sophia MacGoris, forskningsassistent, [smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu)

Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound)

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland

Tlf.: (+353 1) 204 31 00

E-mail: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)

Websted: <http://www.eurohiv.org>

