



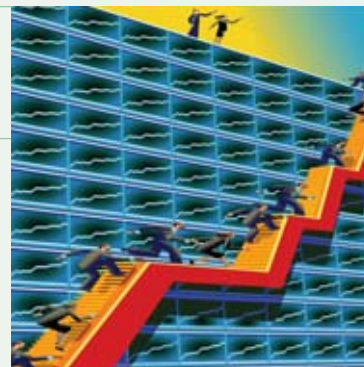
Det Europæiske Institut
til Forbedring af
Leve- og Arbejdsvilkårene

Den fjerde europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene

> Resumé <

“Arbejdspladserne skal forbedre tilrettelæggelsen af arbejdet, således at både arbejdskvalitet og arbejdstagernes kreativitet og innovationsevne øges, hvilket vil medføre en forbedret produktivitet.”

Erklæring fra uformelt møde i Rådet mellem arbejds-, social- og sundhedsministrene, Helsingfors den 6.-8. juli 2006.



Baggrund

Arbejdet spiller en væsentlig rolle i de fleste europæeres liv. Der er en erkendelse i politiske kredse i EU af, at en forståelse for de vilkår, som mennesker arbejder under i de forskellige EU-medlemsstater, er afgørende for at opnå bedre arbejdskvalitet, større produktivitet og i sidste ende øget beskæftigelse – målene i den såkaldte Lissabon-strategi.

Instituttets *Europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene*, som gennemføres hvert femte år, har givet et værdifuldt indblik i arbejdskvalitetsspørgsmål siden 1990. Denne fjerde undersøgelse præsenterer arbejdstagernes synspunkter om en bred vifte af spørgsmål, herunder arbejdstilrettelæggelse, arbejdstid, lige muligheder, uddannelse, sundhed og trivsel samt jobtilfredshed. Der blev gennemført interview i slutningen af 2005 af næsten 30 000 arbejdstagere i 31 lande (EU25, de to tiltrædelseslande Bulgarien og Rumænien samt Kroatien, Tyrkiet, Schweiz og Norge). Der var på undersøgelsestidspunktet beskæftiget omkring 235 millioner mennesker i disse 31 lande.

Undersøgelsen gennemføres hvert 5. år og udgør et effektivt middel til at følge væsentlige problemstillinger og begivenheder over en periode, herunder EU's udvidelse, den stadigt ældre arbejdsstyrke og presset fra et stadigt mere hektisk liv, konkurrenceevne, produktivitet, globalisering og omstrukturering. Formålet med undersøgelsen er at give et dækkende billede af, hvordan europæere oplever og vurderer deres arbejdsliv og arbejdsvilkår. Dette skal tjene som referencekilde for politiske beslutningstagere og som grundlag for yderligere forskning.

Arbejdstagernes synspunkter

- Generelt er europæiske arbejdstagere tilfredse med deres arbejdsvilkår: Dette hænger sammen med jobsikkerhed, et positivt arbejdsklima og gode muligheder for at lære nyt og udvikle sig. Balancen mellem arbejdsliv og privatliv vurderes for det meste positivt af dem, der arbejder efter faste og forudsigelige arbejdstidsplaner.
- Arbejdsintensiteten er stigende med stadig flere mennesker, der arbejder i et højt tempo og med snævre tidsfrister. Arbejdstagernes autonomi er høj, men den er ikke stigende. Det er folks direkte krav og præstationsmål, der sætter arbejdstempoet. Den ugentlige arbejdstid er faldende.
- Arbejdsvilkårene i Europa varierer betydeligt - mellem medlemsstater indbyrdes, mellem "gamle" og "nye" medlemsstater, men også mellem sektorer, kvinder og mænd, lønmodtagere og selvstændige og mellem forskellige aldersgrupper. Det sætter Lissabon-strategiens målsætning om bedre arbejdskvalitet og større produktivitet under pres.
- Anvendelsen af computere er steget i Europa. Flere mennesker arbejder ved computeren hele tiden – et trin mod vidensamfundet.
- Et flertal af europæiske arbejdstagere oplyser, at deres arbejde er interessant og giver nye muligheder for at lære. Adgangen til videreuddannelse er ikke forbedret. Det gælder især for ældre og mindre-kvalificerede arbejdstagere, hvilket understreger, at der stadig er lang vej igen, til målsætningen om livslang læring nås.
- En faldende andel af europæiske arbejdstagere oplever, at deres sundhed og sikkerhed er udsat for risici som følge af deres arbejde, selv om arbejdstagere i de "nye" medlemsstater beretter om betydeligt større risici end arbejdstagere i EU15.
- Flere kvinder indtager ledende stillinger, men de kønsbestemte lønforskel eksisterer stadig og sætter fokus på den fortsatte udfordring for målsætningerne om lige muligheder.

Vigtigste konklusioner

- Over 80% af arbejdstagerne siger, at de er "tilfredse" eller "meget tilfredse" med arbejdsvilkårene i deres job.
- 80% af arbejdstagerne siger, at de er tilfredse med den balance, de har mellem arbejde og fritid, selv om over 44% af dem, der har lange arbejdstider – over 48 timer om ugen – angiver at være utilfredse med balancen mellem deres arbejds- og fritid.
- Omkring 5% af arbejdstagerne anfører, at de har oplevet vold, mobning eller chikane på arbejdspladsen. Arbejdstagere fra uddannelses- og sundhedssektoren er seks gange mere udsatte for trusler om fysisk vold end deres kolleger i fremstillingssektoren.
- 78% af Europas lønmodtagere arbejder på en tidsbestemt kontrakt eller på en kontrakt på almindelige opsigelsesvilkår.
- Servicesektoren er den største sektor i EU27 og vokser fortsat. Den beskæftiger omkring 66% af EU's arbejdstagere.
- Højt kvalificerede jobs (både arbejdere og funktionærer) tegner sig for mere end halvdelen (55%) af alle jobs i Europa.
- En fjerdedel af alle arbejdstagere angiver at skulle arbejde i et meget højt arbejdstempo næsten hele eller hele tiden.
- Mere end 60% af arbejdstagerne er i stand til at vælge eller ændre rækkefølgen af de arbejdsopgaver, de udfører, deres arbejdstempo eller deres arbejdsmetoder.
- Offentligt ansatte har en dobbelt så stor mulighed for at få efter- og videreuddannelse end arbejdstagere i den private sektor (henholdsvis 41% og 21%).
- Mænd arbejder længere end kvinder i lønnet beskæftigelse i alle lande, hvorimod kvinder arbejder flere timer end mænd, hvis man lægger lønnet og ulønnet arbejdstid sammen.
- Distancearbejde er fortsat marginal. Under 2% af arbejdstagerne udfører heltidsdistancearbejde. Yderligere 4% udfører lejlighedsvist distancearbejde (mellem en fjerdedel og tre fjerdedele af tiden).
- De to almindeligste risikofaktorer for mænd og kvinder er repetitive hånd- og armbevægelser i smertefulde eller trættende stillinger: Over 62% udfører repetitive hånd- og armbevægelser i en fjerdedel af tiden eller mere, mens 46% arbejder i smertefulde eller udmattende stillinger.
- En fjerdedel af alle arbejdstagere arbejder i det mindste noget af tiden uden for deres virksomhed. De synes at forbinde et sådant arbejde med en højere grad af risiko for deres sundhed og sikkerhed.
- Kvinder menes at have større sandsynlighed for at arbejde i lavtlønnede stillinger end mænd, til dels fordi de arbejder mere på deltid end mænd.
- Deltidsansatte og løstansatte antages at have modtaget efter- og videreuddannelse i mindre omfang end deres fastansatte kolleger, der arbejder fuldtids – 25% af de deltidsansatte og 23% af de løstansatte modtager efter- og videreuddannelse, sammenlignet med ca. 30% af de fuldtidsbeskæftigede og fastansatte.

En arbejdsstyrke i forandring

På trods af de dramatiske forandringer i Europas arbejdsstyrke i de seneste fem år – udløst af de 10 nye medlemsstaters tiltrædelse, stigningen i de ikke-traditionelle former for beskæftigelse, såsom deltidsarbejde og vikararbejde, samt det større antal kvinder, der kommer ind på arbejdsmarkedet – viser konklusionerne fra den fjerde *Europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene*, at arbejdsvilkårene er forblevet relativt stabile.

Beskæftigelsesstatus

- > I gennemsnit arbejder 78% af Europas lønmodtagere på tidsbestemte ansættelsesvilkår.
- > Flere kvinder (14%) end mænd (10%) synes at arbejde på tidsbegrænsede kontrakter.
- > Kontrakter om vikararbejde bruges kun sporadisk. I EU27 arbejder i gennemsnit under 2% af arbejdstagerne på sådanne kontrakter. I nogle lande er andelen af arbejdstagere, der arbejder på sådanne arbejdsvilkår, en smule større, f.eks. Cypern (5%), Grækenland og Spanien (begge 3%).
- > Andelen af lønmodtagere med vikarkontrakter (både ansat på et vikarbureau på tidsbestemte og på midlertidige kontrakter) er højere end gennemsnittet inden for hotel- og restaurationsbranchen (21%), landbruget (15%) og uddannelsessektoren (16%).
- > Gennemsnitligt anfører 7% af lønmodtagerne i EU27, at de ikke har nogen ansættelseskontrakt. Denne andel er højest inden for landbruget og i hotel- og restaurationsbranchen (henholdsvis 22% og 21%).

Kvinder og mænd på arbejdspladsen

I EU27¹ er flere mænd (56%) end kvinder (44%) i beskæftigelse.

- > Mange sektorer er fortsat klart kvinde- eller mandsdomineret.
- > Kvinder tegner sig for flertallet af arbejdstagerne i sundhedssektoren (79%), uddannelsessektoren (72%), andre tjenesteydelser (61%), engros- og detailhandelen (55%) samt hotel- og restaurationsbranchen (48%). Disse sektorer beskæftiger mere end halvdelen af alle kvinder i beskæftigelse. Enhver ændring i arbejdsvilkårene i disse sektorer ville have en betydelig virkning på arbejdskvaliteten og beskæftigelsen for kvinder.
- > Mænd tegner sig for 89% af de beskæftigede inden for byggeriet, for 80% af de beskæftigede inden for offentlige virksomheder og for 74% af de beskæftigede inden for transport og kommunikation.
- > Kun 23% af arbejdsstyrken er beskæftiget i fag med næsten lige mange kvinder og mænd (dvs. mellem 40% og 60% af arbejdsstyrken er kvinder).

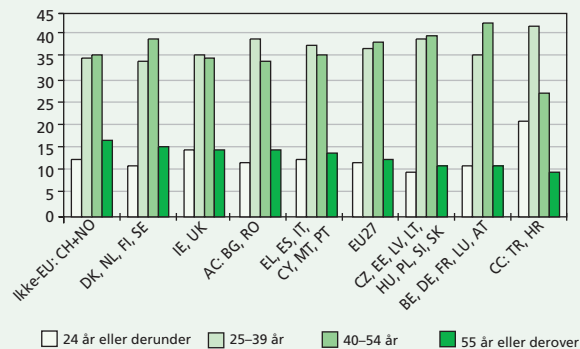
Alder

Med Europas befolknings gradvis stigende alder vil mange europæiske lande over de kommende 10 år miste omkring 13% af deres arbejdsstyrke som følge af pensionering.

¹ Definitioner af landegrupper, der anvendes i denne folder, findes på sidste side.

Den betydelige andel af arbejdstagere (over 15%), der er 55 år gamle eller ældre, viser, at især Nederlandene og de skandinaviske lande står over for en betydelig løbende politisk udfordring.

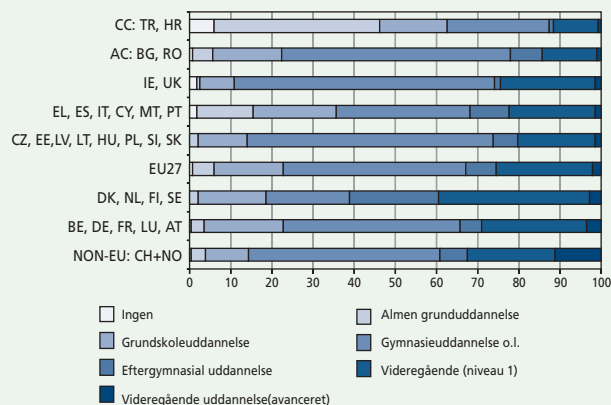
Figur 1 Aldersprofil efter landegruppe (%)



Uddannelsesniveau

I dagens Europa er det mest almindelige uddannelsesniveau en ungdomsuddannelse (43% af de adspurgte). I gennemsnit er det kun 7% af arbejdstagerne, der ikke har fået en uddannelse ud over den almene grunduddannelse. Denne andel er lavest i Irland og Det Forenede Kongerige (1%) og højest i de sydeuropæiske lande (14%). Over en fjerdedel af alle lønmodtagere har gennemført en videregående uddannelse. Nederlandene og de skandinaviske lande samt landene i Kontinentaleuropa (Østrig, Belgien, Frankrig, Tyskland og Luxembourg) har en højere andel af lønmodtagere med en videregående uddannelse (henholdsvis 39% og 29%).

Figur 2 Højeste uddannelsesniveau, efter landegruppe (%)



Kvalifikationsniveau

Højt kvalificerede funktionærjob tegner sig nu for mere end 40% af samtlige job i ni medlemsstater (Belgien, Danmark, Estland, Finland, Tyskland, Luxembourg, Nederlandene, Sverige og Det Forenede Kongerige).

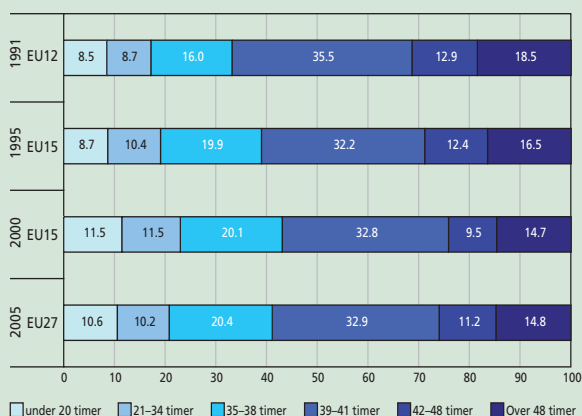
Sektorer

Servicesektoren er den største sektor i EU27 og beskæftiger omkring 66% af arbejdstagerne. 29% af alle arbejdstagerne er beskæftiget i fremstillingssektoren og blot 5% i landbruget. Næsten 70% af arbejdstagerne er beskæftiget i den private sektor, 25% i den offentlige sektor og 6% i ikke-statslige organisationer (ngo'er) eller fælles organer.

Arbejdstid

Der har siden 1991 været et konstant fald i den ugentlige arbejdstid i EU – en tendens, der ændrede sig i 2005 efter optagelsen af de nye medlemsstater (NMS), hvor den gennemsnitlige arbejdstid er længere. Men selv i de nye medlemsstater er andelen af personer, der arbejder mere end 41 timer om ugen, faldet siden 2001, samtidigt med at andelen af personer, der arbejder i kortere tid, stiger gradvist.

Figur 3 Udviklingen i den ugentlige arbejdstid (%)



Generelt synes øst- og centraleuropæiske lande at have længere arbejdsdage og arbejdsuger, mens central- og nordeuropæiske lande synes at have et kortere antal timer og uger. Nederlandene har med den meget høje forekomst af deltidsarbejde det korteste antal timer i gennemsnit om ugen.

Normal arbejdstid

Arbejde inden for normal arbejdstid synes stadig at være normen for de fleste arbejdstagere. Andelen af personer, der arbejder uden for normal arbejdstid (aften-/nat-/weekendarbejde) er faldet en smule siden 1995. Men det er fortsat normalt med skæve arbejdstider i hoteller og på restauranter, i landbruget og i transport- og kommunikationssektoren.

Arbejdstiden i Europa er karakteriseret ved en høj grad af regelmæssighed. Generelt ligger arbejdstiden i EU27 for de fleste arbejdstagere omkring en 40-timers arbejdsuge fordelt på fem dage:

- > 58% af alle arbejdstagere arbejder det samme antal timer hver dag,
- > 74% arbejder det samme antal dage hver uge,
- > 61% begynder og slutter deres arbejdsdag på faste tidspunkter.

Arbejdstiderne er imidlertid mere fleksible i de nordeuropæiske end i de sydeuropæiske lande.

Arbejdstidstilrettelæggelse

Over halvdelen af arbejdstagerne (56%) har fået deres arbejdstid tilrettelagt af virksomheden uden mulighed for ændringer, 9% af arbejdstagerne kan vælge mellem forskellige faste arbejdstidsskemaer, 17% kan tilpasse deres arbejdstid inden for visse grænser, og i 18% af tilfældene er det arbejdstageren selv, der bestemmer sin egen arbejdstid (f.eks. selvstændige erhvervsdrivende). Over 50% af arbejdstagerne i Nederlandene og de skandinaviske lande kan (i et vist omfang) tilrettelægge deres arbejdstid efter deres specifikke behov. Omvendt har mindre end 25% af arbejdstagerne i de syd- og østeuropæiske lande mulighed for at gøre dette.

Deltidsarbejde

- > Deltidsarbejde er hyppigere forekommende end gennemsnittet (17%) i Nederlandene (34%) og Det Forenede Kongerige (29%). Det er mindst forekommende i Cypern, Den Tjekkiske Republik, Grækenland, Ungarn, Letland, Litauen, Malta, Portugal, Slovakiet og Slovenien (hvor færre end 10% af arbejdstagerne arbejder på deltid).
- > Deltidsarbejde forekommer hyppigst inden for andre serviceydelser (30%), sundhed (28%), hotel- og restaurationsbranchen (27%), uddannelse (24%) samt engros- og detailhandel (23%), som alle er kvindedominerede sektorer.
- > Lidt over tre fjerdedele af dem, der arbejder deltids, er kvinder. Mænd tegner sig for flertallet af fuldtidsbeskæftigede (62%).
- > For alle jobs over en bred kam er det 4% af mændene, der har deltidsarbejde, 13% af kvinderne, der har deltidsarbejde, 32% af kvinderne, der arbejder på fuld tid og 52% af mændene, der arbejder på fuld tid.

Lang arbejdstid

Ved lang arbejdstid inden for rammerne af den fjerde *Europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene* forstås en arbejdsuge på 48 timer eller derover.

- > I gennemsnit er det 15% af arbejdstagerne, der har lang arbejdstid.
- > Lang arbejdstid (i lønnet beskæftigelse) er et overvejende mandefænomen: 20% af mændene har lang arbejdstid sammenholdt med kun lidt over 8% af kvinderne.
- > 44% af de selvstændige erhvervsdrivende arbejder mere end 48 timer om ugen, sammenlignet med kun lidt mere end 9% af lønmodtagerne.

Balance mellem arbejde og fritid

Fire ud af fem arbejdstagere (80%) angiver, at de er tilfredse med, hvordan deres arbejdstid passer ind i deres aktiviteter uden for arbejdstiden. Dette tal har været stabilt i EU15 i de 15 år, siden undersøgelsen af arbejdsvilkår begyndte, mens det i perioden mellem 2001 og 2006 er faldet en smule i Bulgarien og Rumænien.

En væsentlig faktor, der påvirker balancen mellem arbejde og fritid, er arbejdsugens længde. 45% af dem, der har lang arbejdstid, siger, at de er utilfredse med balancen mellem deres arbejde og fritid. Omvendt er 85% af dem, der arbejder under 30 timer om ugen, glade for balancen mellem arbejde og fritid. Regelmæssige perioder med lange arbejdsdage (på over 10 timer i alt) har ligeledes en negativ påvirkning.

Et fast arbejdschema på omkring 40 timer om ugen med samme antal dage om ugen og antal timer om dagen – og med fast start- og sluttidspunkt – anses for at være den bedste måde at kombinere arbejde og fritid på.

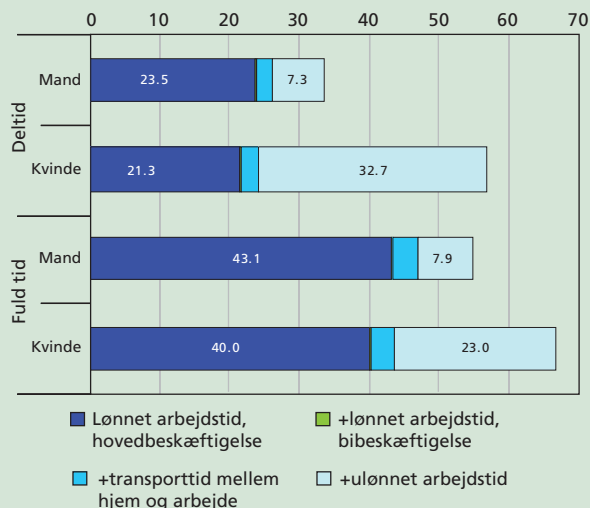
Mænd, især familiefædre, anfører, at de er mere utilfredse med balancen mellem deres arbejde og fritid. Arbejdende familiefædre har en tendens til at have længere arbejdstider. Dette kan, kombineret med samfundets ændrede forventninger til en faders rolle i hjemmet (og måske frustration over deres manglende evne til at leve op til disse forventninger), være en medvirkende årsag til arbejdende familiefædres relative utilfredshed.

Den samlede arbejdstid

Standardarbejdskraftundersøgelser måler arbejdstiden i forhold til den tid, den enkelte bruger i sin primære lønnede beskæftigelse. Den *Europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene* har udvidet denne definition til at omfatte følgende elementer:

- > den tid, der bruges på et sekundært lønnet job,
- > den tid, der bruges på at pendle (typisk 40 minutter om dagen),
- > den tid, der bruges på at udføre ulønnet arbejde, såsom børnepasning, pleje af ældre slægtninge og arbejde i hjemmet.

Figur 4 Indikator for samlet ugentlig arbejdstid, efter type beskæftigelse og køn (kun EU27)

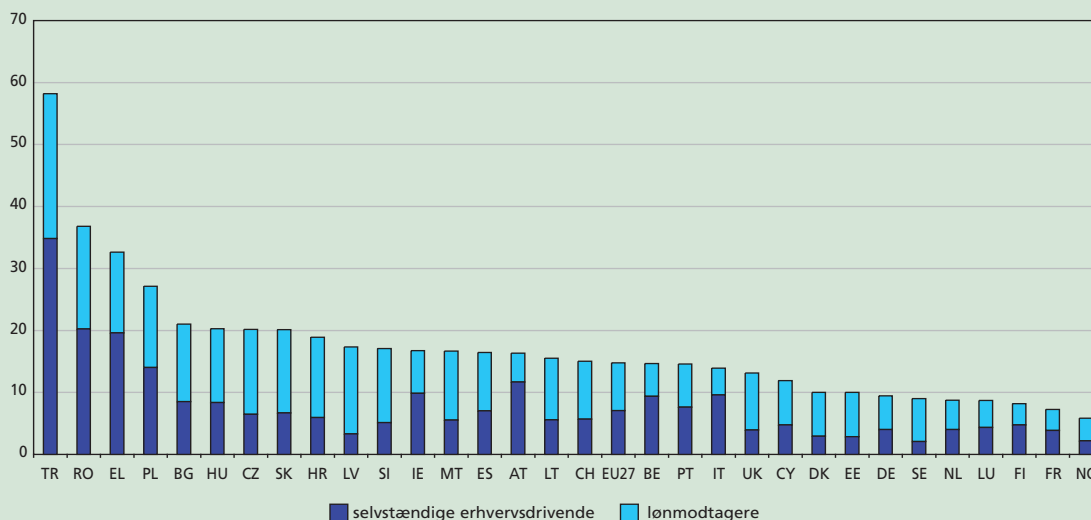


Selv om mænd har en længere arbejdstid end kvinder i lønnet beskæftigelse i alle lande, hvis arbejdstiden beregnes som det samlede antal lønnede og ulønnede arbejdstimer, viser undersøgelsesresultaterne, at kvinder arbejder i flere timer end mænd, selv der hvor kvinder har deltidsbeskæftigelse.

Forskellen mellem mænds og kvinders arbejdstid varierer på tværs af lande. I Bulgarien og Rumænien bruger mænd kun lidt over to timer om ugen på børnepasning, hvorimod kvinder bruger mere end 10 timer om ugen. I de skandinaviske lande tilbringer mænd syv timer om ugen med at tage sig af børnene, hvorimod kvinder bruger over 16 timer.

Mænd, der arbejder på deltid, synes at bruge deres ulønnede arbejdstid på videreuddannelse, mens kvinder, der arbejder på deltid, bruger deres fritid primært til arbejde i hjemmet.

Figur 5 Andel af arbejdstagere, der arbejder i mere end 48 timer om ugen (%)



Kvalifikationer og videreuddannelse

Anvendelse af computer:

Der har været en konstant stigning i brugen af computere siden den første europæiske arbejdspladsundersøgelse i 1990. Omkring 27% af arbejdstagerne arbejder nu med computere næsten fuldtids eller det meste af tiden. I 1990 var det tilsvarende tal ca. 13%. Imidlertid er det fortsat en betydelig andel (64%) af arbejdstagerne, der aldrig eller så godt som aldrig bruger internettet eller e-mail, og kun ca. 2% udfører distancearbejde på fuldtid.

De sektorer, der er mest afhængige af brugen af computere, er finanssektoren, ejendomsmæglere og den offentlige forvaltning. Arbejdstagere i store virksomheder bruger computere mere end arbejdstagere i små virksomheder. Yngre arbejdstagere bruger computerteknologi mere end ældre arbejdstagere. I aldersgruppen 25–39 år arbejder næsten 20% af arbejdstagerne med computere hele tiden, i modsætning til 11% af arbejdstagerne over 55 år.

Kognitive arbejdsudfordringer

Kognitive arbejdsudfordringer – f.eks. at løse problemer, udføre komplekse opgaver, lære nye ting, være i stand til at omsætte sine egne idéer på arbejdet og vurdere kvaliteten af sit eget arbejde – bidrager alt sammen til at højne kvalifikationsniveauet.

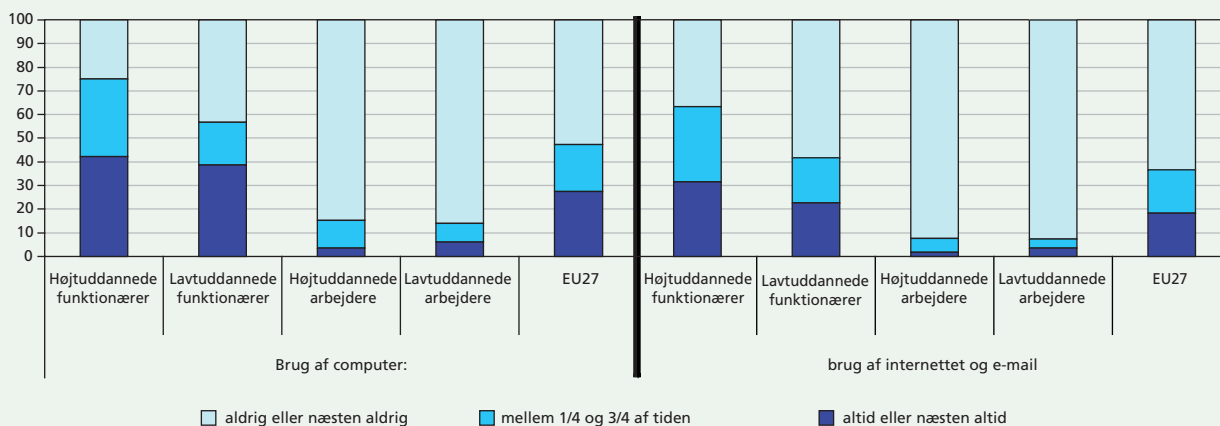
- > De krav, et job stiller intellektuelt, varierer alt efter beskæftigelsesstatus. Arbejdstagere på tidsbestemte kontrakter har størst sandsynlighed for at skulle løse uforudsete problemer på egen hånd (82%). De tilsvarende tal for arbejdstagere på tidsbestemte kontrakter eller fra vikarbureauer er henholdsvis 75% og 64%.
- > Også uddannelsesniveaut er vigtigt. 62% af arbejdstagere med kun en almen grunduddannelse udfører ensformige arbejdsopgaver, mens det tilsvarende tal for dem, der har gennemført en videregående uddannelse er 31%.

Adgang til videreuddannelse

Videreuddannelse er en vigtig dimension af brugbarheden på arbejdsmarkedet.

- > Der er betydelige forskelle mellem de undersøgte lande med hensyn til den videreuddannelse, som arbejdsgiverne har tilvejebragt. Tallet varierer fra 10% i Bulgarien og Rumænien til ca. 40% i Nordeuropa.
- > Der er forskelle med hensyn til alder og køn. Yngre arbejdstagere og kvinder får mere videreuddannelse. 25% af mænd mellem 30 og 49 år modtog videreuddannelse fra deres arbejdsgiver, sammenholdt med 20% af mænd over 50 år.
- > Arbejdstagere med et højere uddannelsesniveau får mere videreuddannelse. Kun 10% af arbejdstagerne med en almen grunduddannelse havde modtaget videreuddannelse i de foregående 12 måneder, sammenlignet med 41% af arbejdstagerne, der har en videregående uddannelse.
- > Offentligt ansatte har en dobbelt så stor sandsynlighed for at få videreuddannelse som arbejdstagere i den private sektor (henholdsvis 41% og 21%).
- > Mest videreuddannelse får arbejdstagere på faste kontrakter (31%), efterfulgt af arbejdstagere på tidsbestemte kontrakter (29%). Personer, der arbejder på vikarkontrakter (18%) eller uden nogen kontrakt (11%) får mindst videreuddannelse af alle.
- > Når der gives videreuddannelse, er det gennemsnitlige antal betalte dage til uddannelse pr. år lavt. 60% modtog mellem én og fem dages undervisning, og 20% modtog mellem seks og 10 undervisningsdage.

Figur 6 Brug af computer, e-mail og internettet på arbejdspladsen, efter type fag (%)



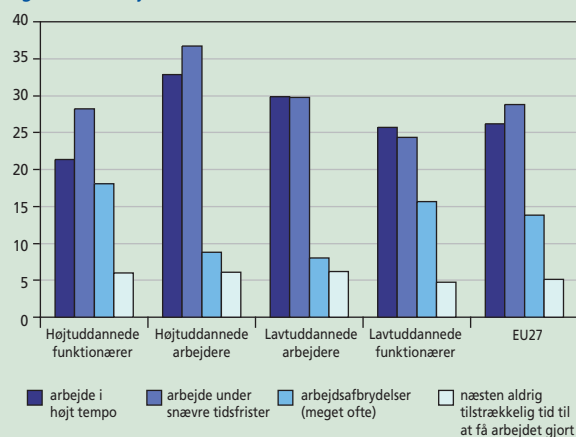
Arbejdstilrettelæggelse

Arbejdsintensitet:

Arbejdsintensiteten – dvs. arbejde inden for snævre tidsfrister eller arbejde i højt tempo – er stigende. I 2005 anførte 26% af arbejdsstyrken i det nuværende EU27, at de skulle arbejde meget hurtigt eller næsten hele tiden. I 1990 var det tilsvarende tal 19% (for EU12).

Arbejdsintensitetsniveauet er højest blandt højtuddannede funktionærer. 33% af disse lønmodtagere beretter, at de arbejder i et meget højt tempo – og 37% arbejder inden for snævre tidsfrister – hele tiden eller næsten hele tiden. Ældre arbejdstagere er mindre udsat end unge arbejdstagere for et højt arbejdstempo.

Figur 7 Arbejdsintensitet (%)



Arbejdstempo

Faktorer, der påvirker arbejdstempoet, varierer alt efter sektor.

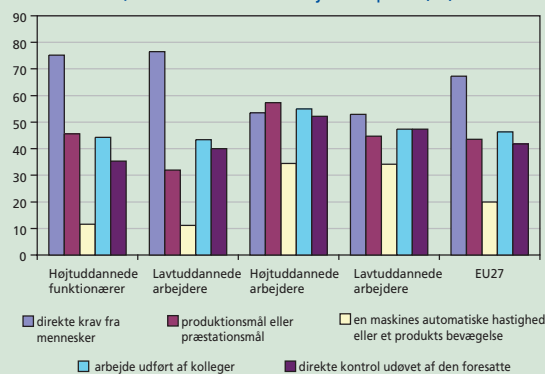
- Arbejdstempoet kan bestemmes af forskellige faktorer, afhængigt af erhverv. I EU27 bestemmes arbejdstempoet af folks direkte krav, f.eks. kunder eller passagerer (68%), af kollegers arbejde (42%), mængde- og produktionsmål (42%), den foresattes direkte kontrol (36%) samt en maskines automatiske hastighed.
- For omkring 80% af medarbejderne i engros- og detailhandelen, hotel- og restaurationsbranchen samt uddannelses- og sundhedssektoren, er det direkte krav fra andre mennesker, der bestemmer arbejdstempoet.
- For over 60% af medarbejderne i bygge- og anlægssektoren fastsættes arbejdstempoet af deres kolleger.
- Det anses, at omkring 40% af medarbejderne i fremstillingssektoren og inden for minedrift vil tilpasse deres arbejde efter maskinernes hastighed.
- De arbejdstagere, hvis arbejdstempo bestemmes af en maskines automatiske hastighed eller af produktionsmål, påvirkes i højere grad af fysiske sundhedsproblemer. De opfatter arbejdet som mere intenst og stressende og har en lavere grad af autonomi på arbejdspladsen. På den anden side melder de arbejdstagere, hvis arbejdstempo bestemmes af menneskers direkte krav, om større psykiske følger.

Autonomi på arbejdspladsen

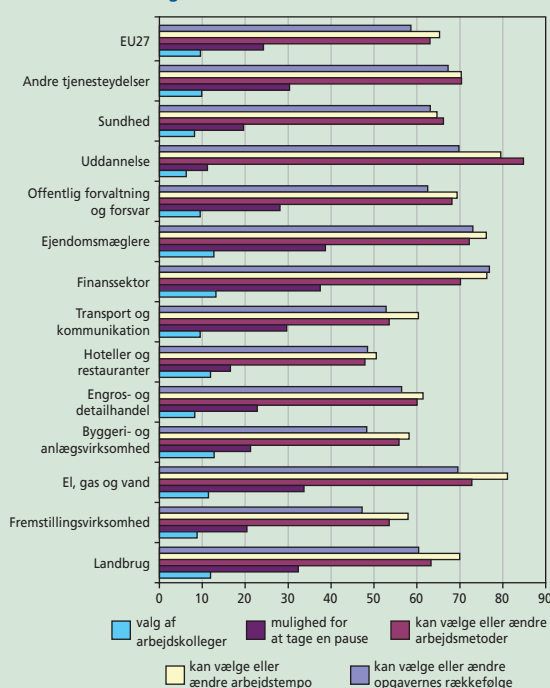
Jobautonomi – det at have indflydelse på, hvordan arbejdet tilrettelægges – medfører generelt større jobtilfredshed og en fornemmelse af større personlige udfoldelsesmuligheder. Ifølge undersøgelsen er mere end 60% af arbejdstagerne i stand til at vælge eller ændre rækkefølgen af de opgaver, de udfører, deres arbejdstempo eller deres arbejdsmetoder.

- Som det kunne forventes, har højtuddannede funktionærer størst autonomi på deres job, mens lavtuddannede arbejdstagere har den mindste autonomi.
- Jo højere uddannelsesniveau, desto større er graden af jobstyring. Kun omkring 50% af arbejdstagerne med en almen grunduddannelse er i stand til at vælge deres arbejdsmetoder, sammenlignet med 80% af arbejdstagerne, der har en videregående uddannelse.
- De laveste grader af autonomi på jobbet kan findes inden for fremstillingsvirksomhed, byggeri, samt el- og gassektoren, og den højeste grad i finanssektoren og blandt ejendomsrådgivere.

Figur 8 Faktorer, der bestemmer arbejdstempoet (%)



Figur 9 Autonomi på arbejdspladsen, efter sektor, kun lønmodtagere (%)



Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Fysiske risici

Andelen af den europæiske arbejdsstyrke, der er beskæftiget i traditionelt fysisk anstrengende sektorer, såsom fremstillingsvirksomhed og landbrug, er faldende. Imidlertid afslører undersøgelserne, at der fortsat er visse fysiske risici. Der er sket forbedringer for nogle indikatorer, mens andre er blevet værre, dog kun i mindre grad.

- > Andelen af arbejdstagere, der udfører repetitive hånd- eller armbevægelser, er steget med fire procentpoints. Det er den hyppigst nævnte fysiske risiko, som 62% af den erhvervsaktive befolkning anførte at være udsat for i en fjerdedel af tiden eller mere,
- > 46% af arbejdstagerne melder om smertefulde eller trættende stillinger i mindst tre fjerdedele af tiden,
- > med hensyn til eksponering for risici har tiltrædelseslandene Bulgarien og Rumænien generelt de højeste niveauer. Eksempelvis anfører over 75% af arbejdstagerne i disse to lande, at de udfører repetitive hånd- eller armbevægelser i en fjerdedel af tiden eller mere, i modsætning til 62% i EU27.

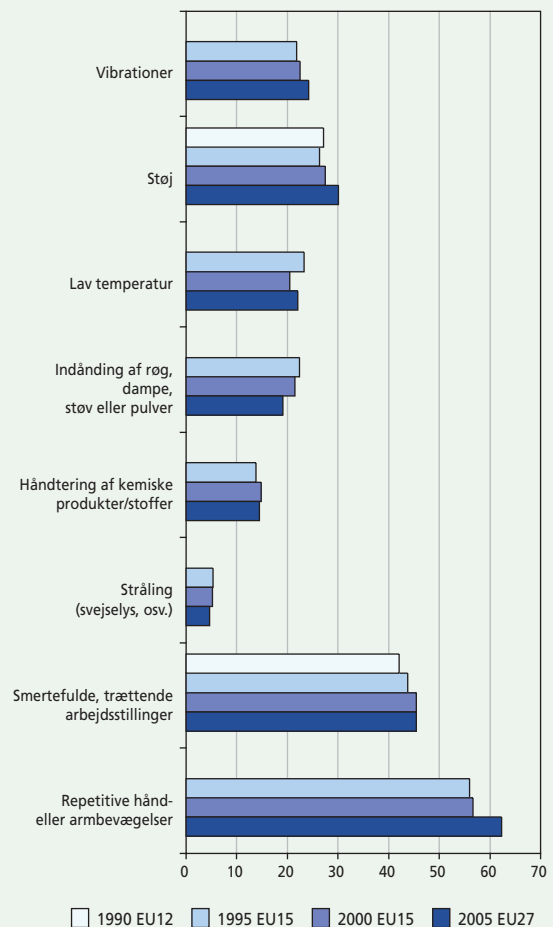
Mænd er mere udsat end kvinder for visse typer risici, og omvendt.

- > Mænd, især yngre mænd, anfører, at de er udsat for højere eksponering for traditionelle fysiske arbejdsrisici (f.eks. støj, vibrationer) end kvinder. Omkring 15% af mændene melder om eksponering for vibrationer og 14% af kvinderne for støj hele eller næsten hele tiden sammenlignet med mellem 5% og 7% af kvinderne.
- > Ergonomiske risici (repetitive hånd- eller armbevægelser, arbejde, der indebærer smertefulde eller trættende stillinger osv.) synes at være mere kønsneutrale.

For visse risici er forekomsten højere blandt kvindelige arbejdstagere, især inden for uddannelses- og sundhedssektoren. Eksempelvis siger 5% af kvinderne, at deres job kræver, at de regelmæssigt løfter eller flytter på mennesker, sammenlignet med godt 1% af mændene.

Arbejdere er betydeligt mere eksponeret for næsten alle fysiske arbejdspladsrisici end deres funktionærkolleger.

Figur 10 Eksponering for fysiske risici efter risikotype (%)



Bemærk: Procentsatsen gælder for arbejdstagere, der angiver at være eksponeret i en fjerdedel af tiden eller mere.

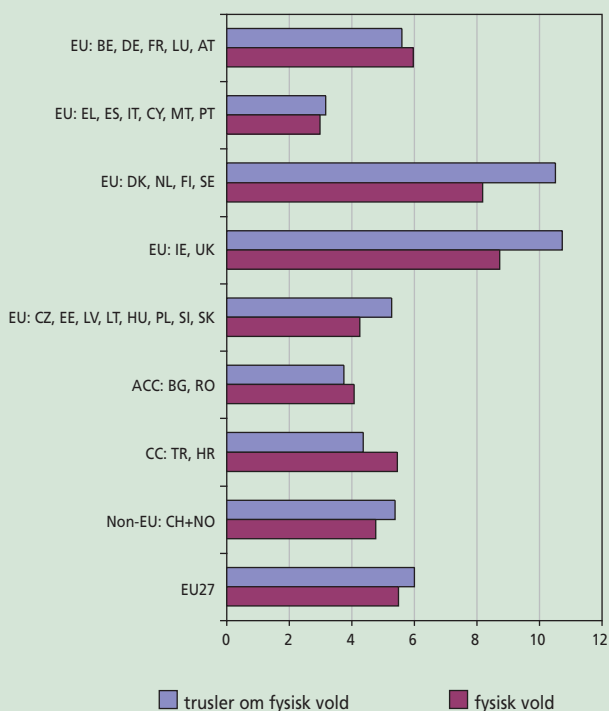
- > 18% af arbejderne skal flytte tunge byrder hele eller næsten hele tiden, mens det kun gælder for knap 5% af funktionærerne. Tilsvarende sondringer gør sig gældende for støj.
- > Eksponering for alle typer risici (støj, vibrationer, ergonomi, og eksponering for biologiske og kemiske stoffer) er højest i bygge- og anlægssektoren, og lavest i finanssektoren.

Vold, chikane og mobning

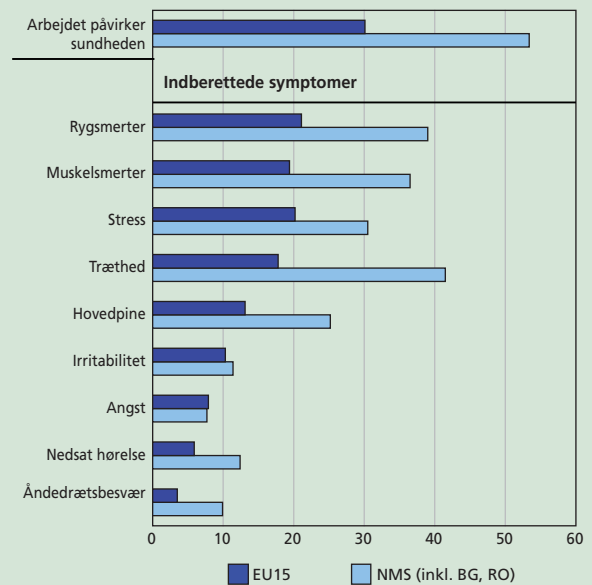
Mobning og chikane, vold eller trussel om vold samt forskellige former for diskrimination bidrager alle til psykisk dårligt helbred og stress. Ca. 5% af arbejdstagerne angav at have været udsat for en eller anden form for vold, mobning eller chikane på arbejdspladsen i den seneste 12-måneders periode. Det skal bemærkes, at forskelle fra land til land kan afspejle en større national bevågenhed om problemet og en vilje til at anmelde samt variationer i forekomsten.

- > Generelt er eksponeringen for vold og trusler større i Nordeuropa. Der berettes om højere forekomster i Nederlandene (10%), Frankrig og Det Forenede Kongerige (9%) samt Irland (8%).
- > Indberetningerne om chikane eller mobning på arbejdspladsen varierer fra 17% i Finland og 12% i Nederlandene til 2% i Italien og Bulgarien.
- > Der har været en lille stigning i antallet af indberetninger af fysisk vold: 4% i perioden 1995–2005 (for EU15) sammenholdt med 6% i 2005.
- > Kvinder, især yngre kvinder, er mere udsat for mobning eller chikane end mænd. F.eks. udsættes tre gange flere kvinder end mænd for uønskede seksuelle tilnærmelser.
- > Der indberettes flere tilfælde af mobning og chikane i store virksomheder (med over 250 ansatte) og i uddannelses- og sundhedssektoren og hotel- og restaurationsbranchen.

Figur 11 Eksponering for vold, efter landegruppe (%)



Figur 12 Arbejdets sundhedsmæssige virkninger (%)



Arbejdsrelaterede sundhedsvirkninger

- > De hyppigst rapporterede symptomer er rygmerter (25%) og muskelsmerter (23%), efterfulgt af træthed og stress (22%). Disse problemer indberettes primært af arbejdstagere inden for landbrugs-, sundheds-, uddannelses- samt bygge- og anlægssektoren.
- > Natarbejde forbindes hyppigst med begge typer arbejdsrelaterede sundhedsvirkninger, både fysiske og psykosociale. Mennesker, der udsættes for vold og chikane på arbejdspladsen, synes at berette om flere tilfælde af arbejdsrelaterede helbredsproblemer end dem, der ikke udsættes herfor – næsten fire gange antallet af indberetninger om psykosociale forstyrrelser, såsom søvnproblemer, angst og irritabilitet, samt fysiske skavanker i form af f.eks. mavepine.
- > De personer, der udsættes for psykosociale risici, navnlig mobning og chikane, har en væsentligt større sandsynlighed end gennemsnittet for at melde sig syge som følge af arbejdsrelaterede helbredsproblemer (23% sammenlignet med 7%). De synes også at have længere fraværsperioder fra arbejdet.

Lønninger

En arbejdstagers beskæftigelsesstatus (uanset om denne arbejder på fuld tid eller på deltid) og erhverv synes at være den væsentligste faktor for indkomstniveauet. Deltidsansatte arbejdstagere, arbejdstagere på midlertidige kontrakter samt arbejdstagere i landbrugssektoren har størst sandsynlighed for at falde ind under de lavere indkomstkategorier, hvorimod højtstående tjenestemænd, ledere eller eksperter samt personer, der udfører overvågningsfunktioner, med størst sandsynlighed hører til de højeste indkomstkategorier. Kvinder har større sandsynlighed for at befinde sig i de lavere indkomstgrupper end mænd.

Et lederjob forbindes med lange arbejdstider og med højere indkomst. Arbejdstagere med en højere uddannelse har ligeledes en tendens til at blive bedre aflønnet. Over 60% af lønmodtagerne med en længere videregående uddannelse og 40% med en kortere videregående uddannelse befinder sig i de to topindkomstkategorier, sammenlignet med mindre end 10% af dem, der kun har en almen grunduddannelse.

Køn og lønninger

I EU27 befinder ca. 50% af alle kvindelige lønmodtagere sig i den nederste tredjedel af indkomstskalaen. Kun ca. 20% af de mandlige

lønmodtagere befinder sig i denne kategori, hvorimod de er overrepræsenteret i den øverste tredjedel af skalaen. Det skyldes til dels det større antal kvinder, der arbejder på deltid. Forskellene er imidlertid fortsat markante blandt de fuldtidsansatte arbejdstagere. Kvinder er særlig underrepræsenteret i den øverste tredjedel af indkomstskalaen, på tværs af alle lande.

Lønelementer

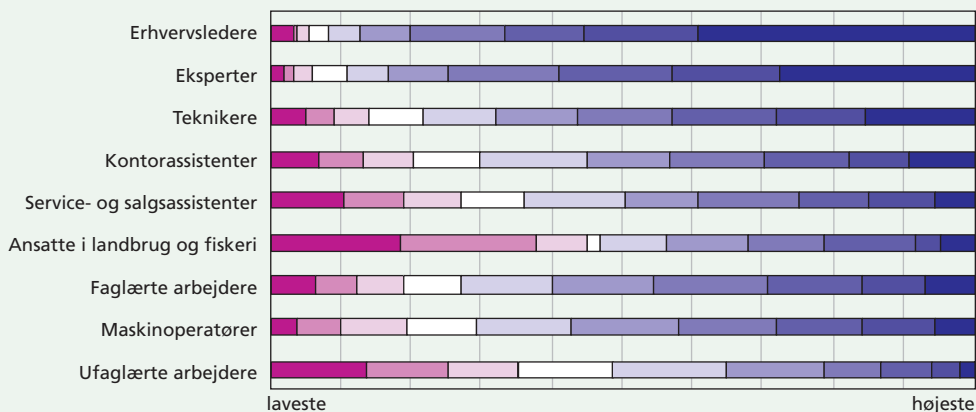
Over 95% af Europas lønmodtagere har en løbende, fast løn. Det er kun i de baltiske lande og i Bulgarien og Rumænien, at en betydelig del af arbejdstagerne – 20% – ikke har nogen fast løn.

For mere end 50% af arbejdstagerne er der ligeledes et variabelt lønelement, som normalt har form af overarbejdsbetaling. Omkring en tredjedel af arbejdstagerne får overarbejdsbetaling, og denne form for arbejde er især fremherskende i Østrig, Den Tjekkiske Republik, Italien, Slovakiet og Slovenien.

Andelen af arbejdstagere, der aflønnes på stykbasis eller på basis af produktivitet, er relativt lav i EU generelt, nemlig ca. 12%. Det er relativt almindeligt forekommende i de østeuropæiske lande.

I de fleste europæiske lande indgår arbejdstagernes finansielle medindflydelse kun sjældent som et lønelement.

Figur 13 Fuldtidsbeskæftigede lønmodtageres indkomst, efter erhverv (EU27)



Bemærk: Skalaen varierer fra laveste indkomstkategori til højeste indkomstkategori.

Jobtilfredshed

Generelt forekommer arbejde at være en positiv og tilfredsstillende oplevelse for flertallet af de europæiske arbejdstagere. Over 80% angiver at være "tilfredse" eller "meget tilfredse" med arbejdsvilkårene i deres primære lønnede beskæftigelse, et billede, der kun har ændret sig lidt siden 1995. Der er en række faktorer, der synes at være fremmede for en høj grad af jobtilfredshed:

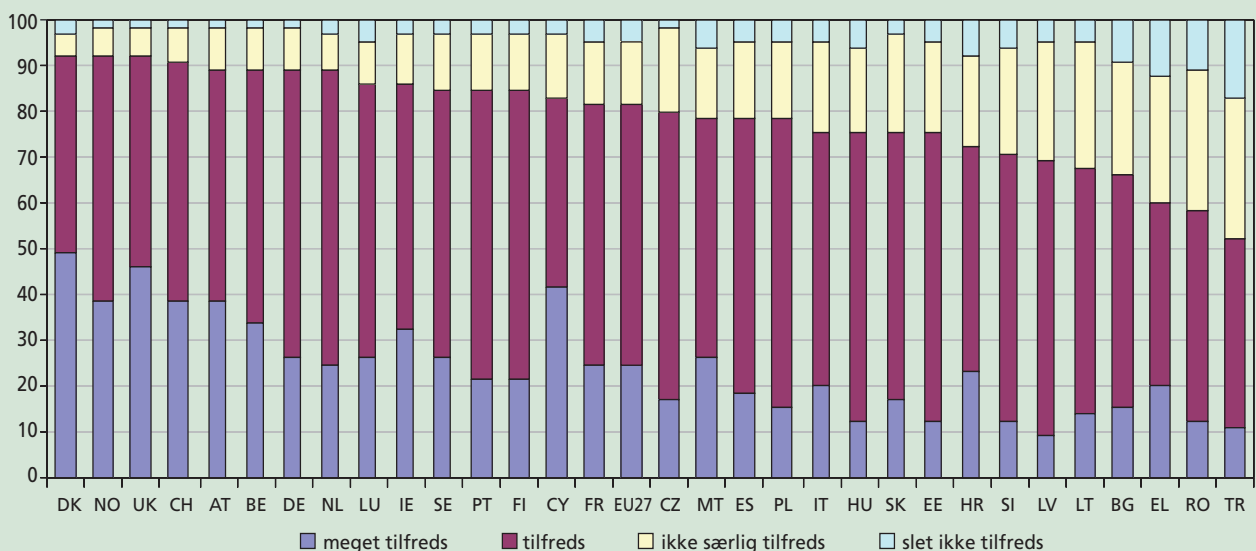
- > Følelsen af samhørighed med sin organisation;
- > opfattelsen af at blive belønnet godt (synes at være langt vigtigere, end hvor høj selve lønnen er),
- > større jobautonomi og -styring,
- > større intellektuelle krav på jobbet uden for stort pres eller arbejdsintensitet,
- > potentielle muligheder for faglig opkvalificering,
- > generel tilfredshed med balancen mellem arbejde og fritid.

De adspurgte var også optimistiske med hensyn til deres jobsikkerhed. Kun 13% fandt det sandsynligt, at de ville miste deres job i løbet af de følgende seks måneder. På den anden side mener mindst 30% af arbejdstagerne ikke selv, at de er godt betalt for det arbejde, de udfører. Og arbejdstagerne er meget mindre optimistiske, hvad angår deres karriereudsigter eller personlige udvikling i deres arbejde, end den generelle meget høje grad af tilfredshed med arbejdsvilkårene kunne antyde.

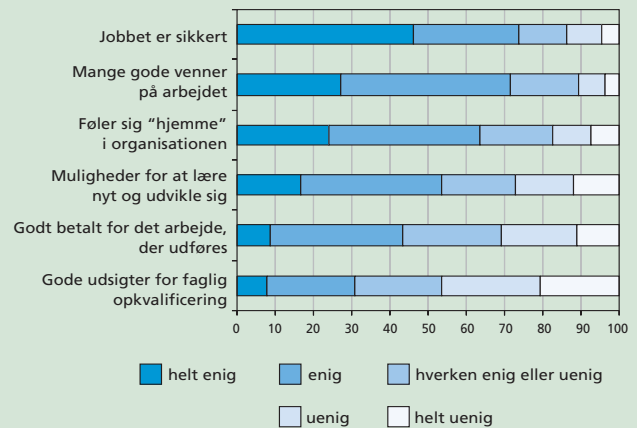
Lavere grader af tilfredshed synes at hænge sammen med:

- > lange arbejdstider eller arbejde uden for normal arbejdstid,
- > høj arbejdsintensitet,
- > lille grad af jobstyring,

Figur 15 Jobtilfredshed, efter land (%)



Figur 14 Synspunkter om positive jobelementer (%)



- > eksponering for fysiske og psykosociale risici (med dertil hørende negative arbejdsrelaterede sundhedsvirkninger).

Arbejdstagere, der angiver, at deres arbejde påvirker deres helbred, og at deres sundhed og sikkerhed er i fare på deres arbejdsplads, har en fem gange større sandsynlighed for at være utilfredse med deres arbejde end dem, der ikke anser deres helbred for at være påvirket eller i fare.

Tilfredshedsniveauet i de overvejende kontorbaserede servicesektorer, såsom finanssektoren og ejendomshandel, er mærkbart højere (næsten 90%) end i traditionelle, ikke-servicesektorer, som f.eks. landbrugs- og fiskerisektoren (64%). Afmatningen i disse sidstnævnte sektorer samt andre negative arbejdsmæssige aspekter (lange arbejdstider, opfattelsen af lav honorering af indsats og en høj grad af eksponering for fysiske risici) kan være forklaringen herpå.

Undersøgelsesmetoder

- Der blev gennemført personlige interview med 29 980 arbejdstagere i deres hjem.
- Feltarbejdet blev udført i 31 lande i perioden mellem september og november 2005, nemlig EU25, de to tiltrædelseslande (Bulgarien og Rumænien), to kandidatlande (Kroatien og Tyrkiet) samt Schweiz og Norge.
- De adspurgte er blevet udvalgt på grundlag af en flertrinsudvælgelsesmodel, så de udgør et repræsentativt udsnit af den erhvervsaktive befolkning i de 31 lande, der indgår i undersøgelsen
- Feltarbejdet blev koordineret af Gallup Europe.
- Spørgeskemaet blev udformet i samarbejde med en ekspertgruppe for udformningen af spørgeskemaet samt med førende europæiske eksperter omkring arbejdsvilkår og undersøgelsesmetoder.
- Dataintegriteten blev overvåget ved hjælp af en ramme for undersøgelseskvalitet.

Landedefinitioner

- EU15 De 15 EU-medlemsstater før udvidelsen i 2004
- NMS De 10 nye medlemsstater, der blev optaget i 2004
- EU25 De 15 EU-medlemsstater plus de 10 NMS
- EU27 De 25 EU-medlemsstater plus Bulgarien og Rumænien

Landegrupper

I den fjerde europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene 2005 præsenteres landene i grupper i henhold til en tilpasset Esping-Andersen-typologi, som er blevet udvidet til at omfatte alle de lande, der indgår i undersøgelsen. Landene er inddelt i følgende otte grupper:

- Kontinentaleuropæiske lande: AT, BE, DE, FR, LU
- Irland og Det Forenede Kongerige: IE, UK
- Østeuropæiske lande: CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SI, SK
- Sydeuropæiske lande: CY, EL, ES, IT, MT, PT
- Skandinaviske lande samt Nederlandene: DK, FI, NL, SE
- Tiltrædelseslande: BG, RO
- Kandidatlande: HR, TR
- Det Europæiske Frihandelsområde (EFTA): CH, NO

Det Europæiske Observatorium for Arbejdsvilkår blev oprettet i 2003 som et projekt under Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene og overvåger udviklingen i relation til job- og beskæftigelseskvaliteten i EU's medlemsstater og på EU-niveau. Dets væsentligste fokusområder omfatter beskæftigessikkerhed, sundhed og velvære, kompetence- og færdighedsudvikling samt balancen mellem arbejdsliv og privatliv.



www.eurofound.europa.eu/ewco/

Yderligere oplysninger

Mere detaljerede oplysninger findes på Det Europæiske Observationsorgan for Arbejdsvilkårs websted: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/> Mere detaljerede analyser af dataene vil blive stillet til rådighed i løbet af 2007.

Sara Riso, informationskontaktperson:
sri@eurofound.europa.eu

Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland
Tlf.: (+353 1) 204 31 00
E-mail: postmaster@eurofound.europa.eu
Websted: <http://www.eurofound.europa.eu>



Publikationskontoret

Publications.europa.eu