

Jobbkvalitet

Ståle Østhus

Hvorfor jobbkvalitet?

- / Økt politisk (og akademisk) interesse
 - ILO: Decent work, OECD/EU: Job quality
- / Betydning for helse og produktivitet
 - Selvrealisering, behov, mening
 - Fravær, inkludering, motivasjon
- / Kan hjelpe oss å forstå
 - Makt og ulikhet, teknologisk endring
 - Sosiale og økonomiske problemer

Hvorfor jobbkvalitet?

«å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet»

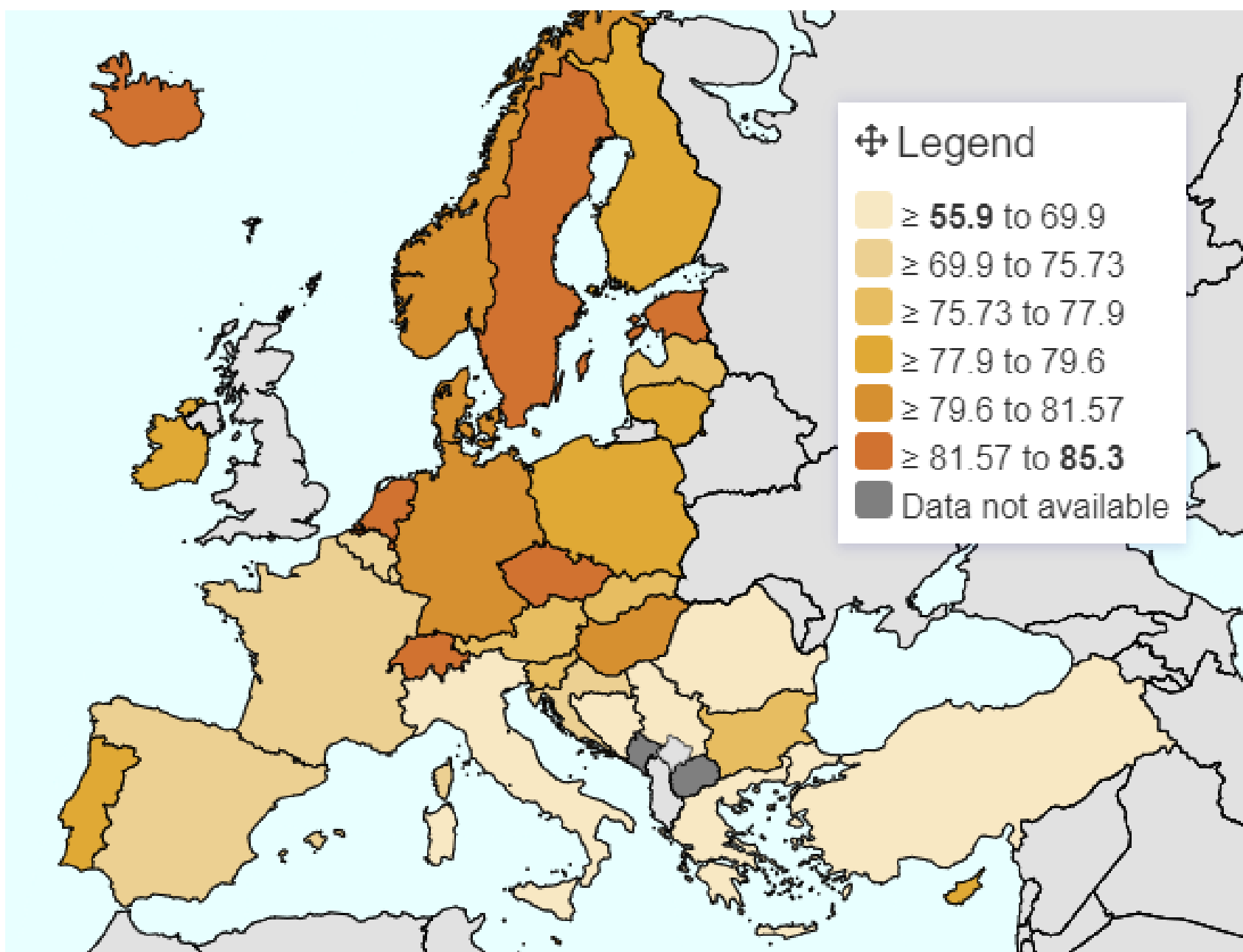
Arbeidsmiljøloven, § 1-1.a

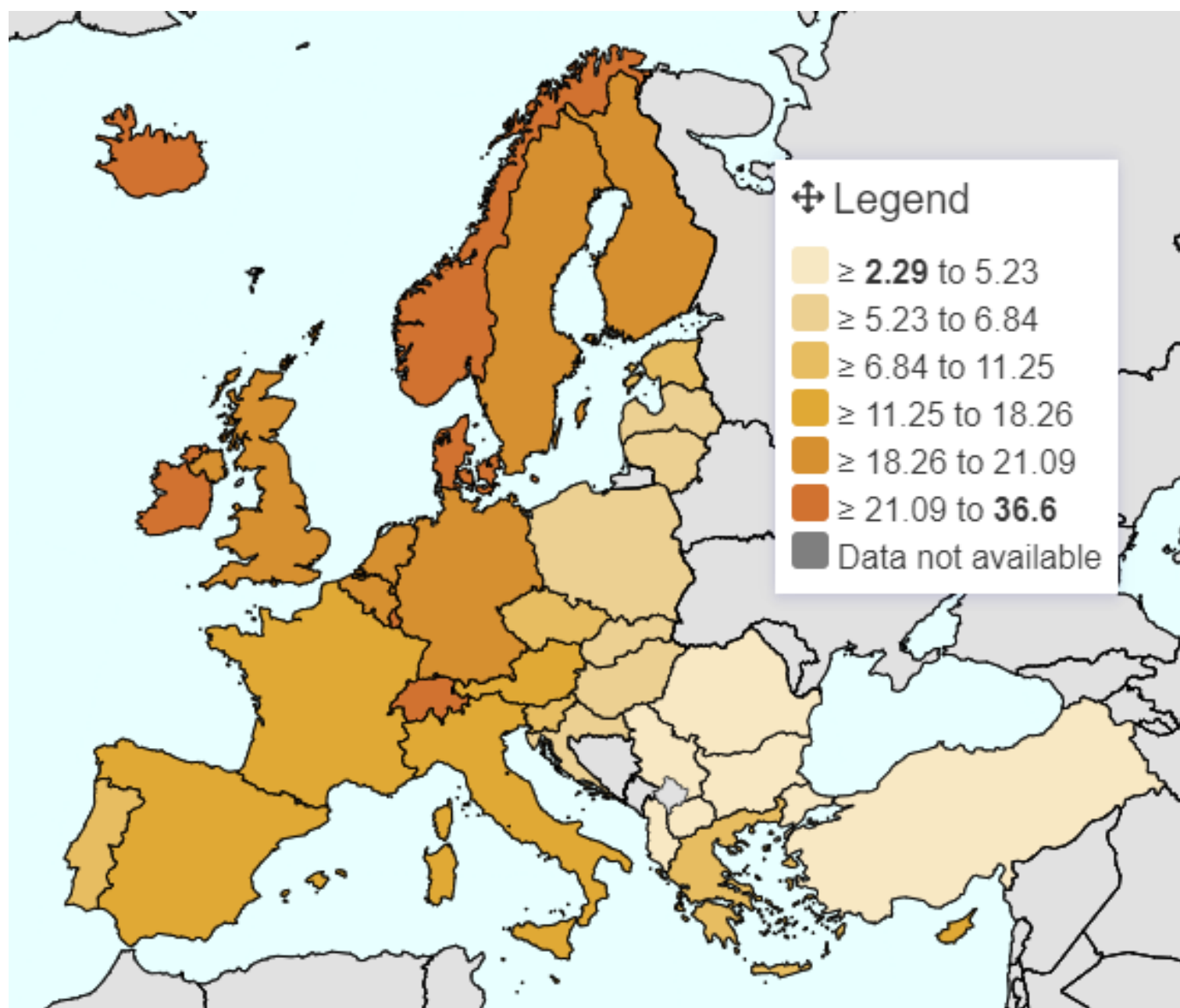
Hvorfor jobbkvalitet?

/ Det er noe vi kan påvirke

- Politikk, fagforeninger
- Arbeidsgivere, arbeidstakere
- Konsumenter

/ Ikke bare flere, men også bedre jobber





Hva er jobbkvalitet?

/ Kommer an på hvem man spør...

- Lønn? Kompetanse, status, autonomi? Jobbtilfredshet?
- Arbeidstilknytning, livsfase, preferanser
- Kostnader
- Ikke-standard arbeid

/ Men noe er mange enige om

- Ofte lettere å si hva som kjennetegner dårlige jobber enn hva som kjennetegner gode jobber
- Flerdimensjonalt
- Balanse (innsats-belønning, krav-kontroll)

Hva er jobbkvalitet?

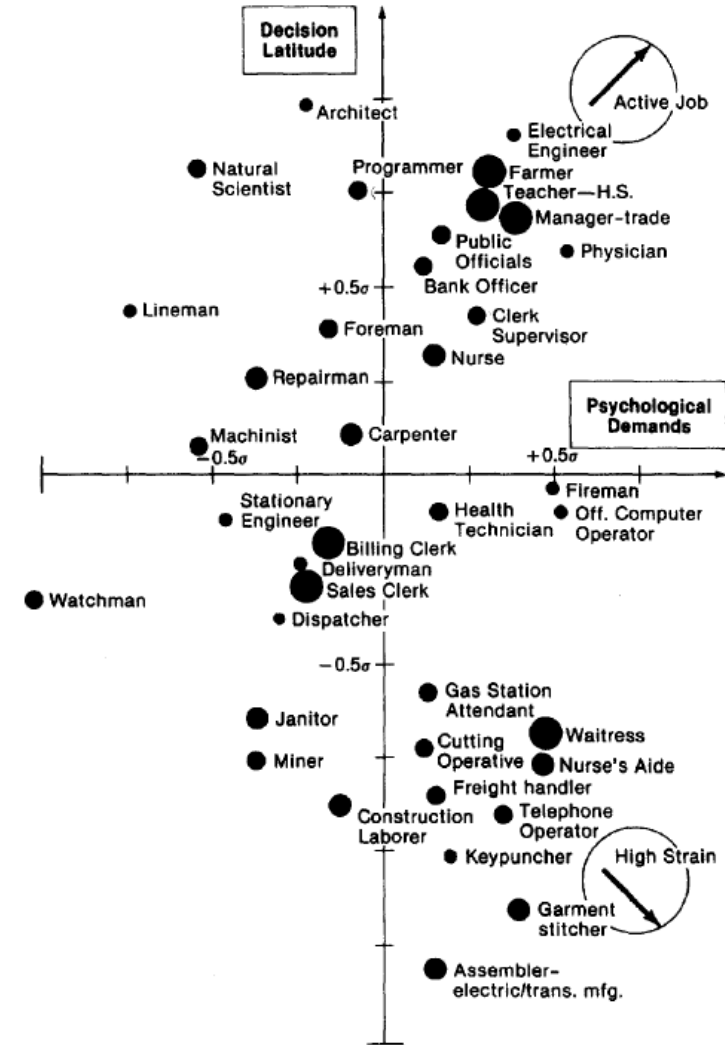
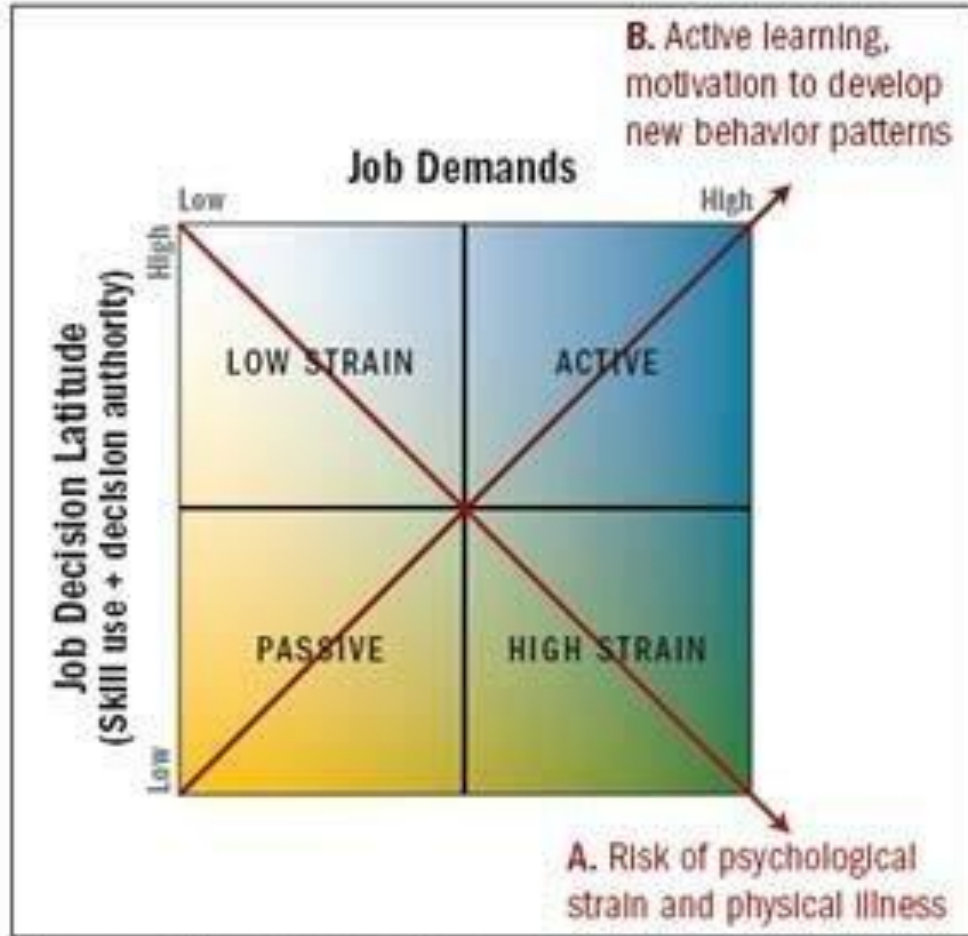


Figure 1. The occupational distribution of psychological demands and decision latitude (U.S. male and female workers; $N = 4,495$). From "The Political Implications of Psychosocial Work Redesign: A Model of the Psychosocial Class Structure" (p. 177), by R. A. Karasek, in J. V. Johnson and G. Johansson (Eds.), *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization, and Health*, 1991, Amityville, NY: Baywood. Copyright 1989 by Baywood Publishing Company. Reprinted with permission.

Hva er jobbkvalitet?

Table 1. Selected international frameworks for measuring job quality: dimensions and geographical scope

	Dimensions		Geographical coverage
EU Laeken (2001)	(1) Intrinsic job quality (2) Lifelong learning and career development (3) Gender equality (4) Health and safety at work (5) Flexibility and security	(6) Inclusion and access to the labour market (7) Work organisation and work-life balance (8) Social dialogue and workers' involvement (9) Diversity and non-discrimination (10) Overall economic performance and productivity	European Union
UNICE-Business Europe (2001)	(1) Number of fatal and serious accidents (2) Rates of occupational diseases (3) Number of days lost due to sickness (4) Labour productivity (5) Proportion of working population with low, medium and high levels of education	(6) Proportion of population with basic, medium and high levels of ICT literacy (7) Average time taken to find first or new job (8) Employment rate and unemployment rate (9) Proportion of working age population creating their own enterprise	European Union
ETUI (2008)	(1) Wages (2) Non- standard forms of employment (3) Working time and work-life balance	(4) Working conditions and job security (5) Skills and career development (6) Collective interest representation	European Union
EMCO (2010)	(1) Socio-economic security: adequate earnings, job and career security (2) Education and training: skills development, employability	(3) Working conditions: health and safety at work, work intensity, autonomy, collective interest representation (4) Work-life and gender balance: Work-life balance, gender balance	European Union
ILO (2012)	(1) Employment opportunities (2) Unacceptable work (3) Adequate earnings and productive work (4) Decent hours (5) Stability and security of work (6) Combining work and family life	(7) Fair treatment in employment (8) Safe work environment (9) Social protection (10) Social dialogue and workplace relations (11) Economic and social context of decent work	Global
Eurofound (2012a, 2013)	<i>Job Quality Index (2012a)</i> (1) Earnings (2) Prospects (3) Intrinsic work quality (4) Working time quality	<i>Non-pecuniary Job Quality Index (2013)</i> (1) Intrinsic quality of work (2) Employment risks (3) Workplace risks (4) Working-time (5) Work-life balance	EU28, Norway, Former Yugoslav republic of Macedonia, Turkey, Albania, Kosovo and Montenegro
UNECE (2015)	(1) Safety and ethics (2) Income and benefits (3) Working hours (4) Balancing work and non-work life	(5) Employment security and social protection (6) Skills development and training (7) Workplace conditions and motivation	Global

Source: Authors compilation based on European Commission (2001), UNICE (2001), Leschke, J. and Watt, A. (2008), EMCO (2010), ILO (2012), Eurofound (2012a and 2013) and UNECE (2015).

European Working Conditions Survey

- / En av de største arbeidsmiljøundersøkelsene i verden
- / Gjennomføres av European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) hvert femte år
- / European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS 2021) er den sjuende i rekken
 - Telefonintervjuer i mars-november 2021
 - 71 758 respondenter fra 36 land, 55 språk
 - Sysselsatte 16 år og eldre



European Working Conditions Survey

/ Forsøk på å måle *jobbkvalitet* – hva som kjennetegner en god jobb:

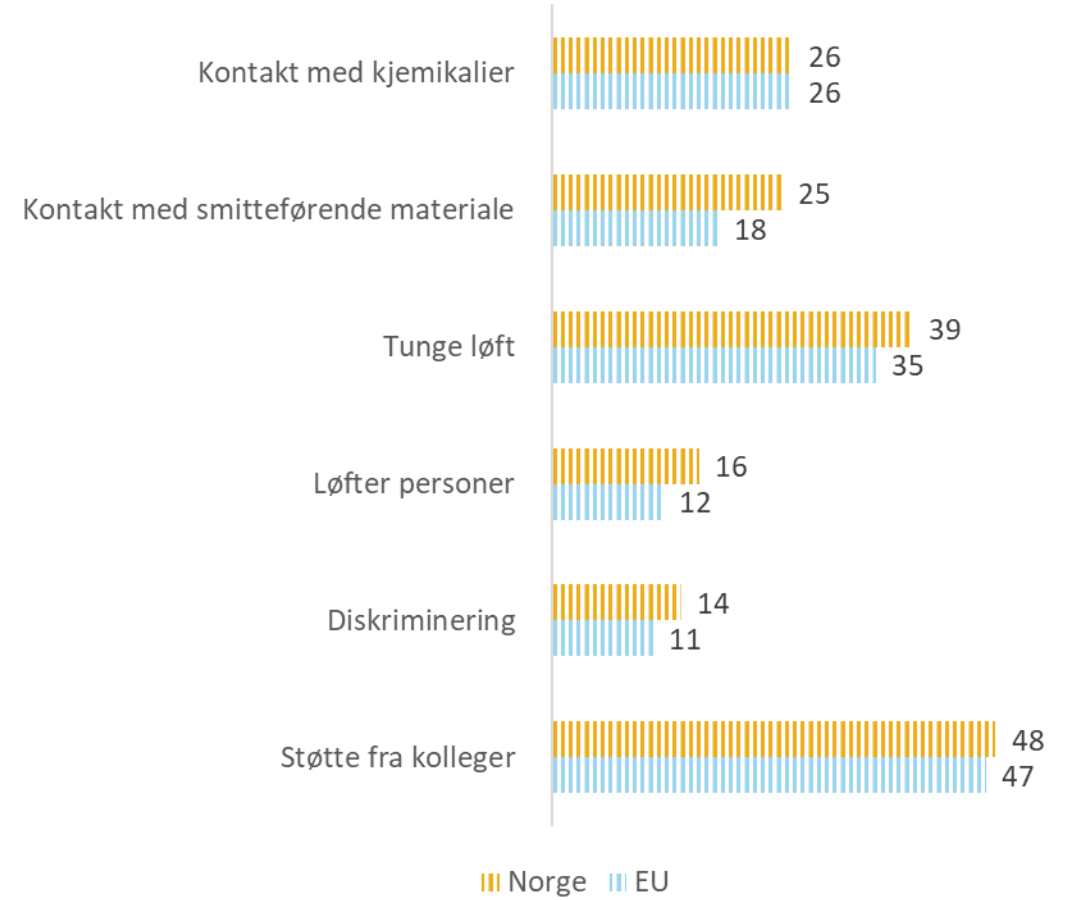
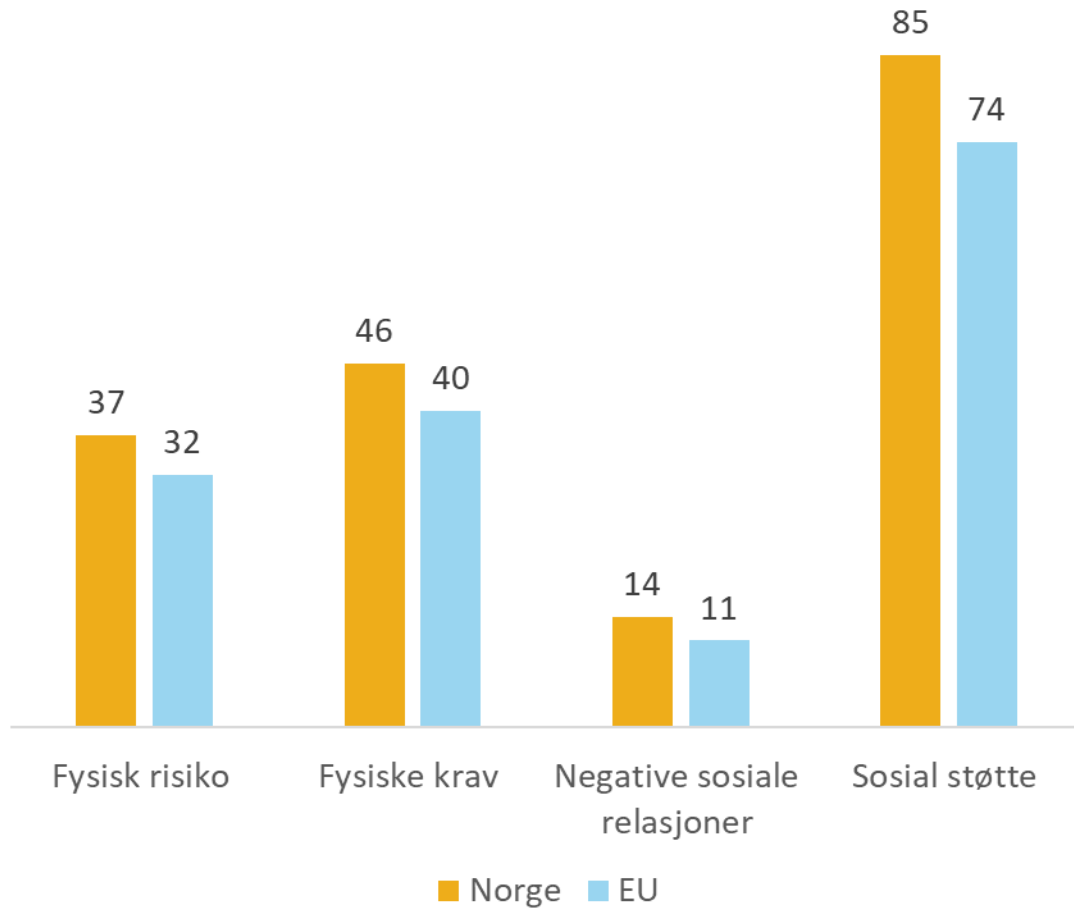
- Balanse mellom *kravene* jobben stiller til deg og de *ressursene* jobben gir deg for å håndtere kravene
- *Belastende jobber* har flere krav enn ressurser

/ Grunnleggende antakelse: jobbkvalitet har betydning for sysselsattes helse og velvære (employee well-being)

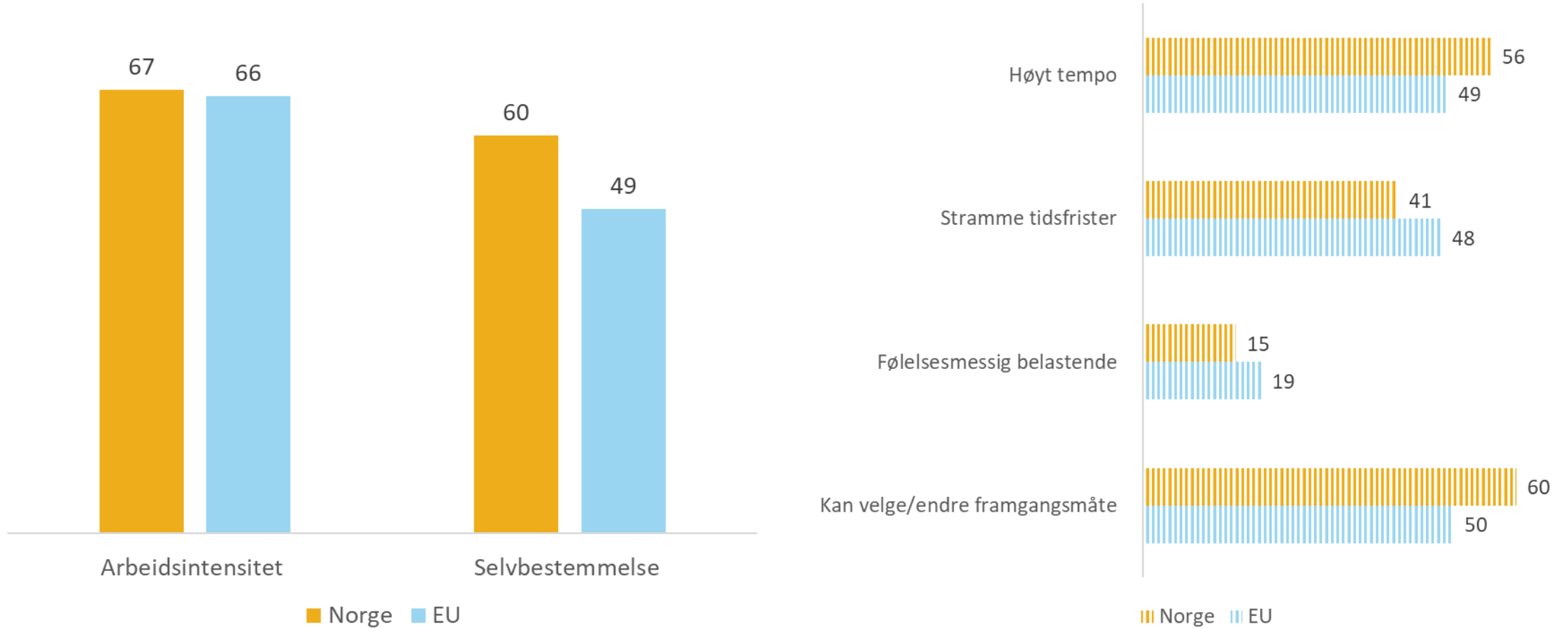
European Working Conditions Survey

DIMENSJON	JOBBKRAV	JOBBRESSURSER
Fysisk og sosialt miljø	Fysisk risiko	Sosial støtte
	Fysiske krav	
	Negativ sosial adferd	
Arbeidsutførelsen	Arbeidsintensitet	Selvbestemmelse
Medbestemmelse og avhengighet	Avhengighet (kun selvstendige)	Medbestemmelse
Arbeidstid	Usosial arbeidstid	Fleksibel arbeidstid
Framtidsutsikter	Usikker jobb	Muligheter for læring
		Karrieremuligheter
Indre motivasjon		Anerkjennelse
		Muligheter for selvrealisering

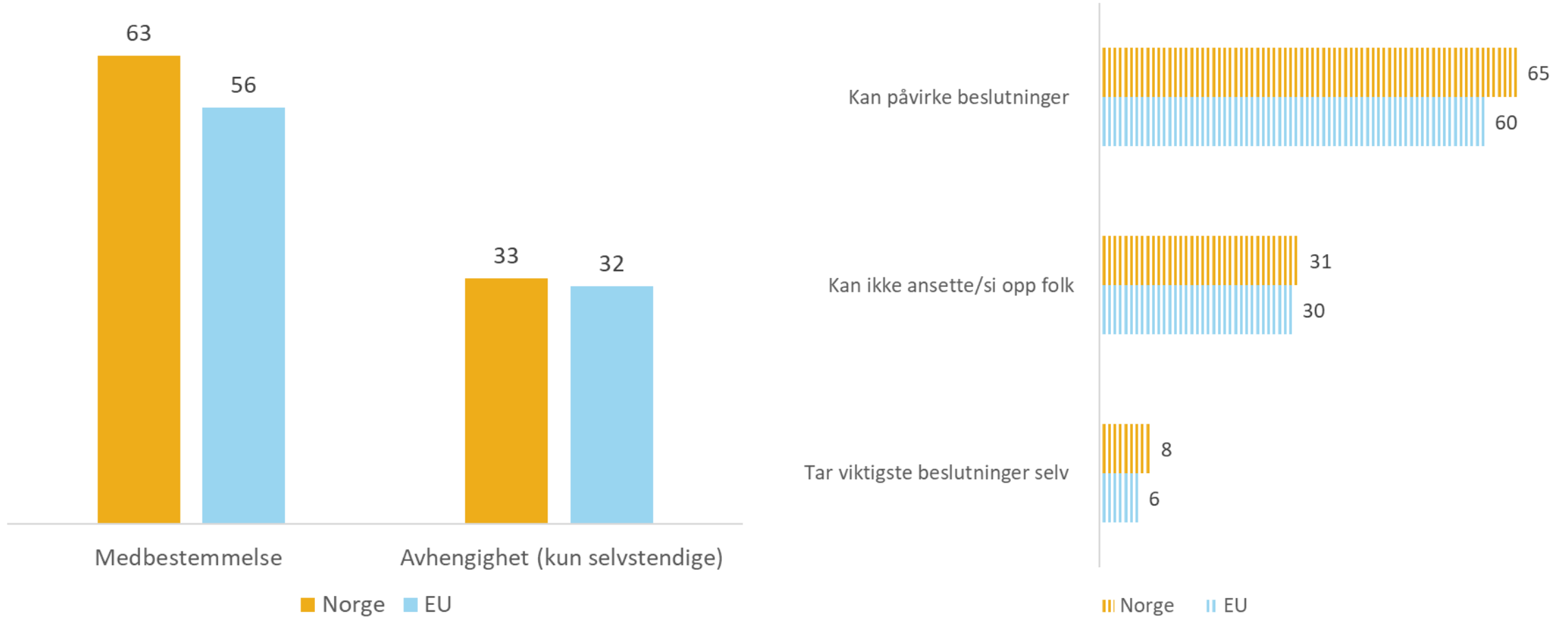
European Working Conditions Survey



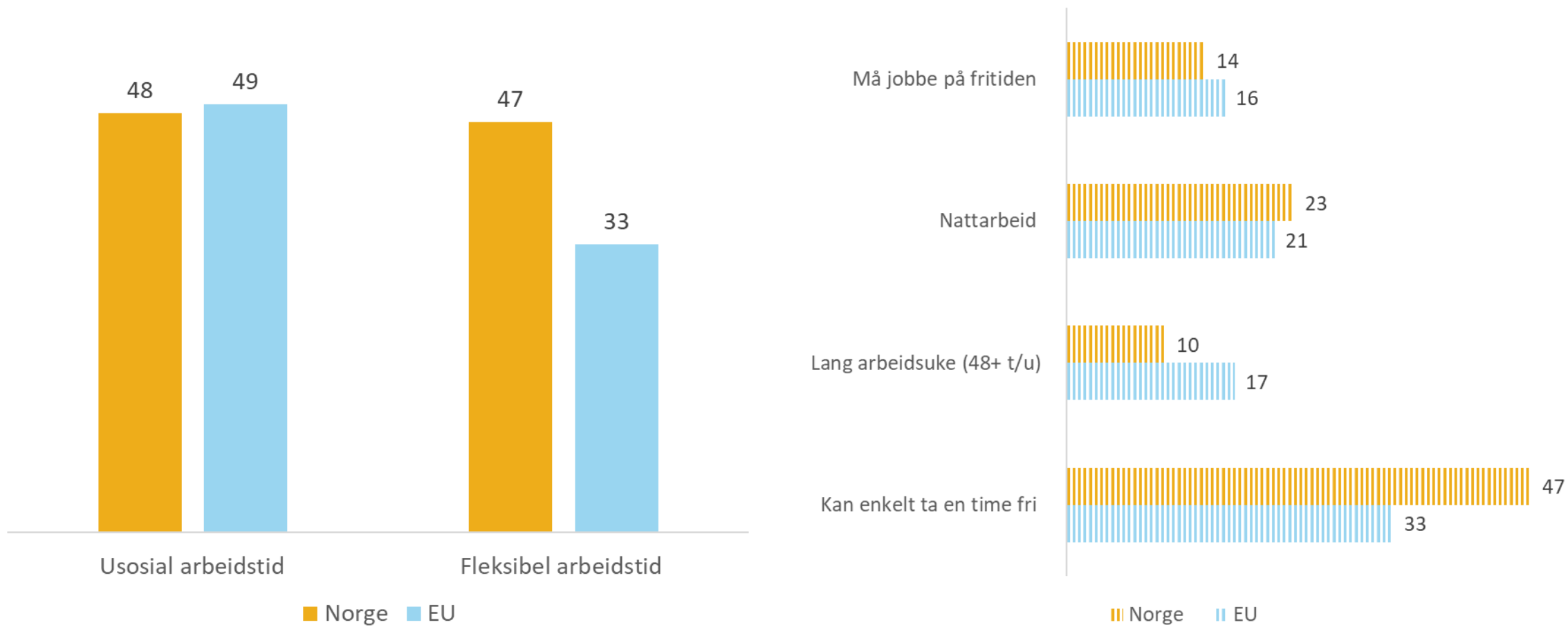
European Working Conditions Survey



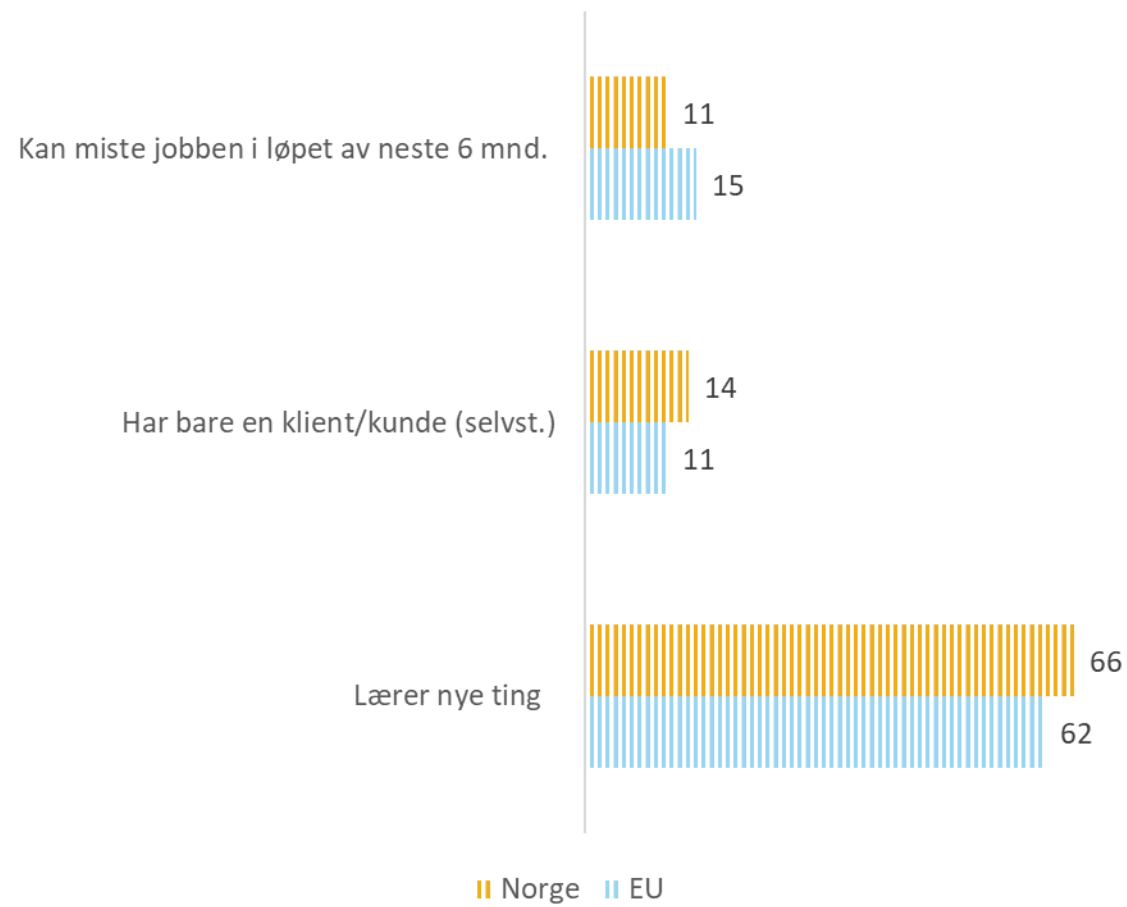
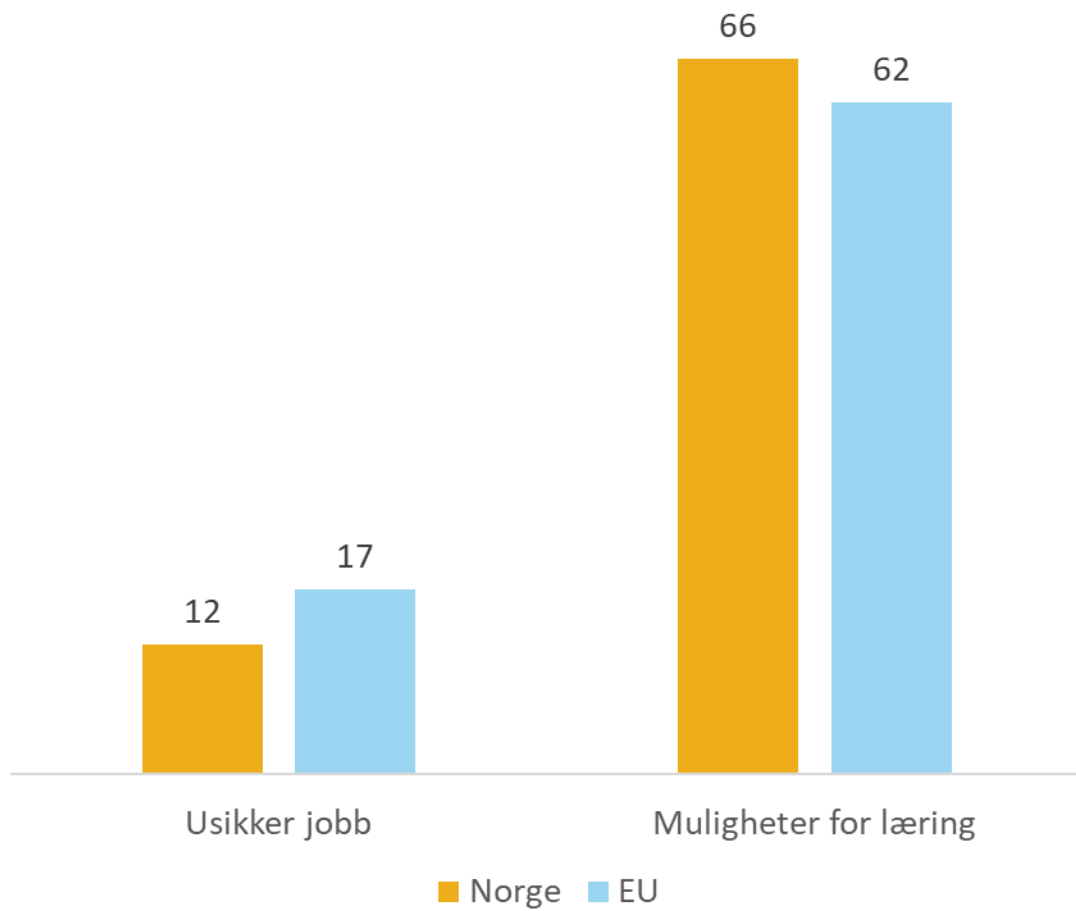
European Working Conditions Survey



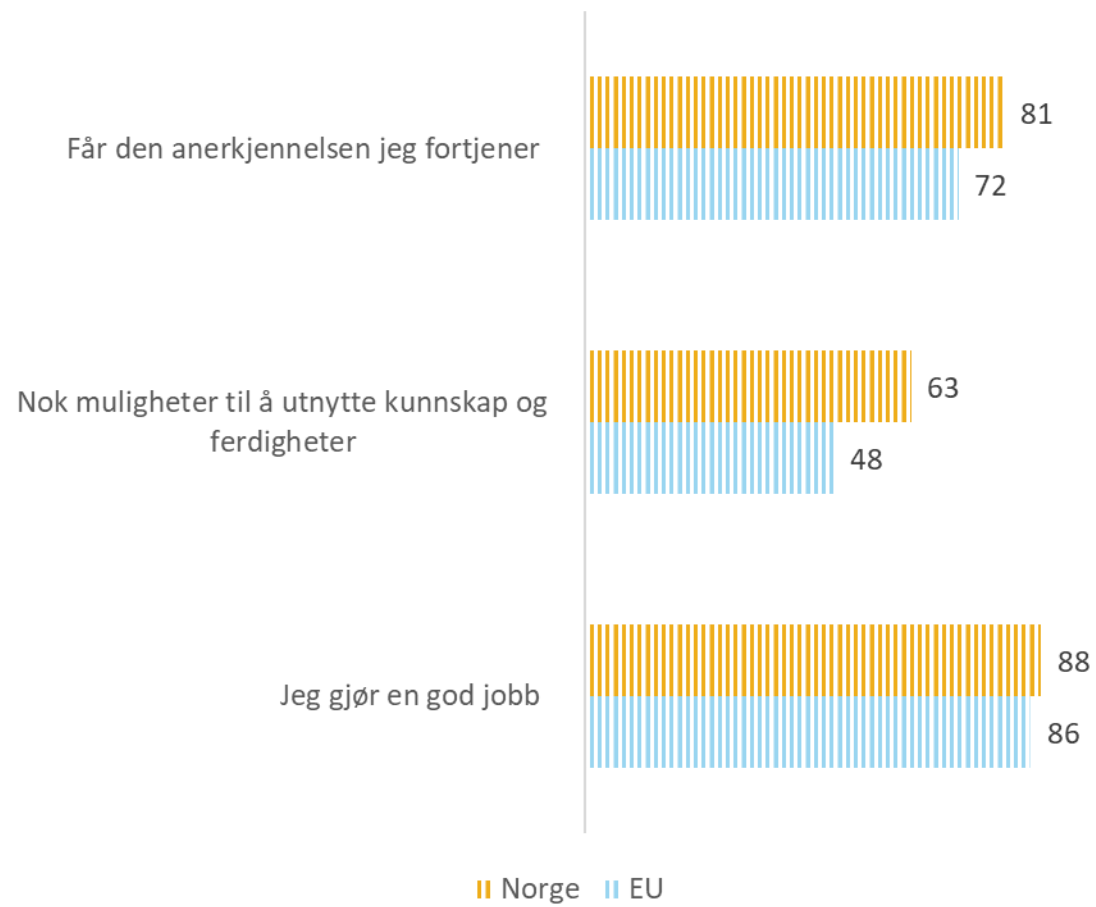
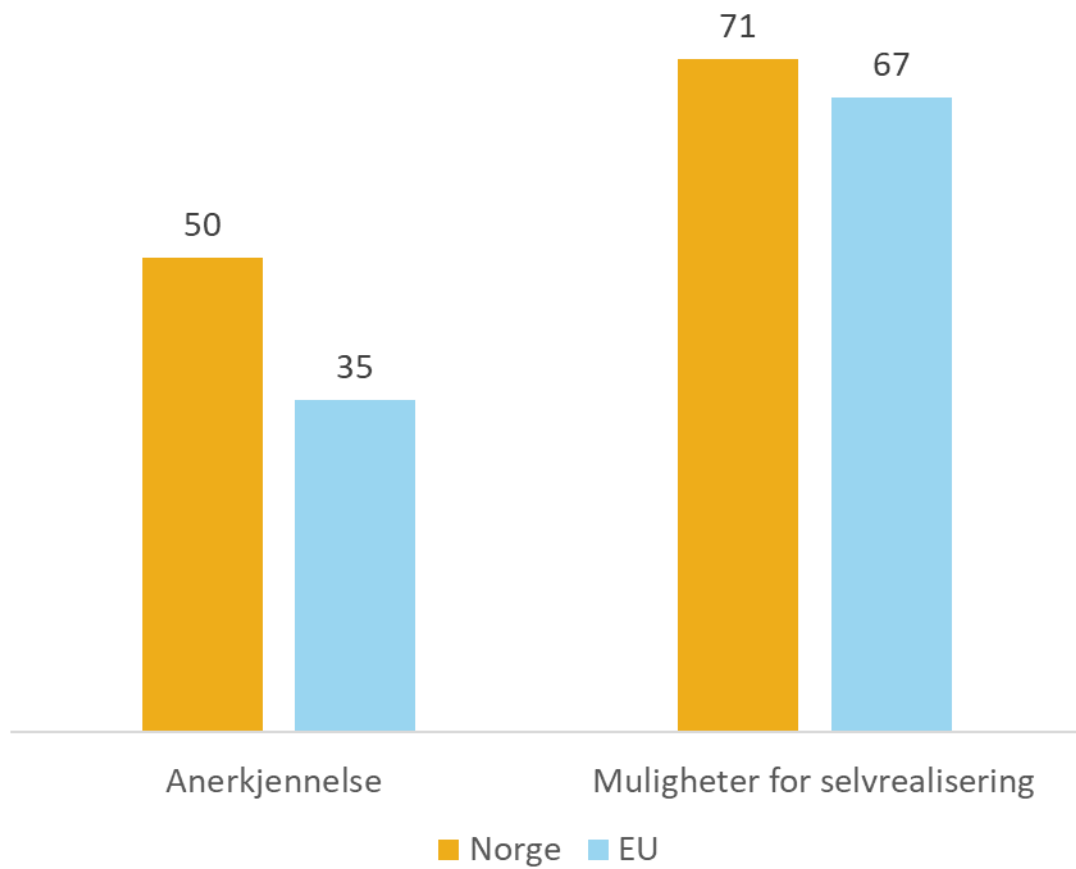
European Working Conditions Survey



European Working Conditions Survey



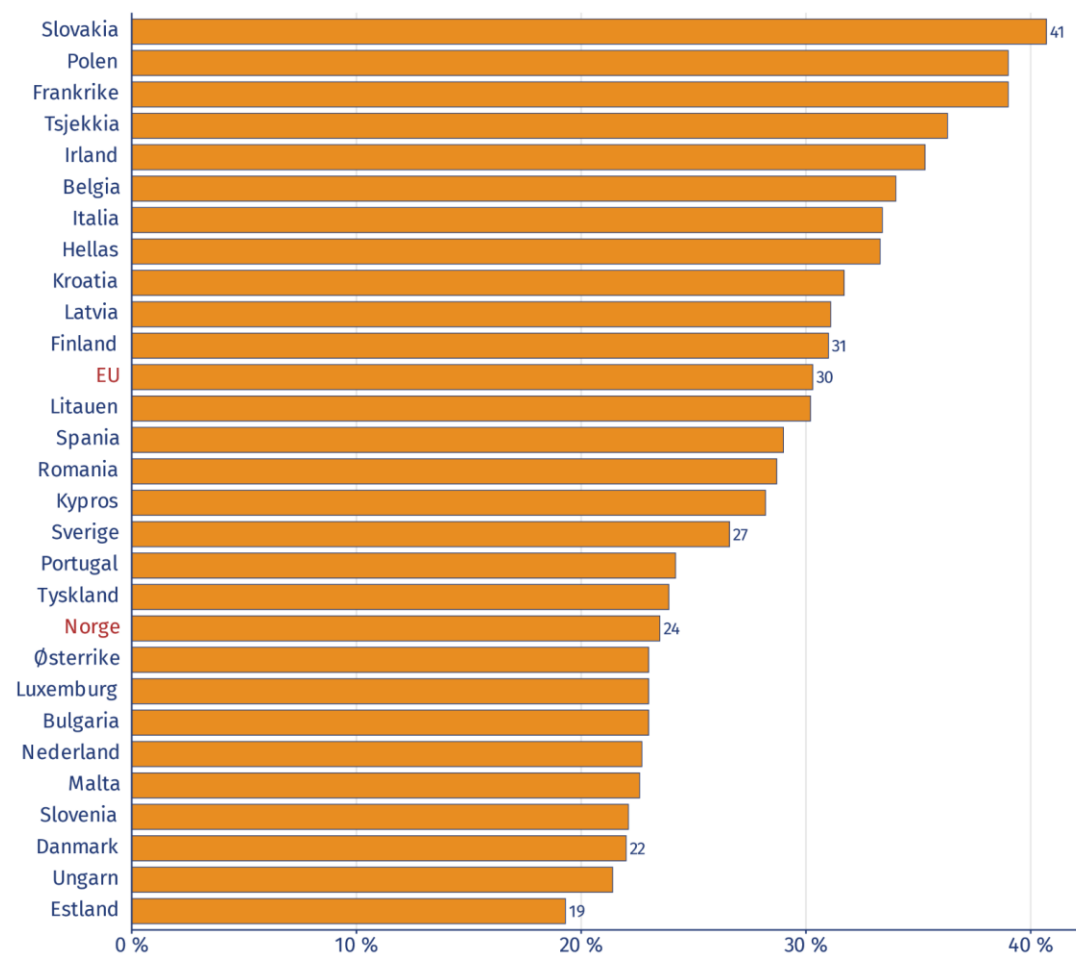
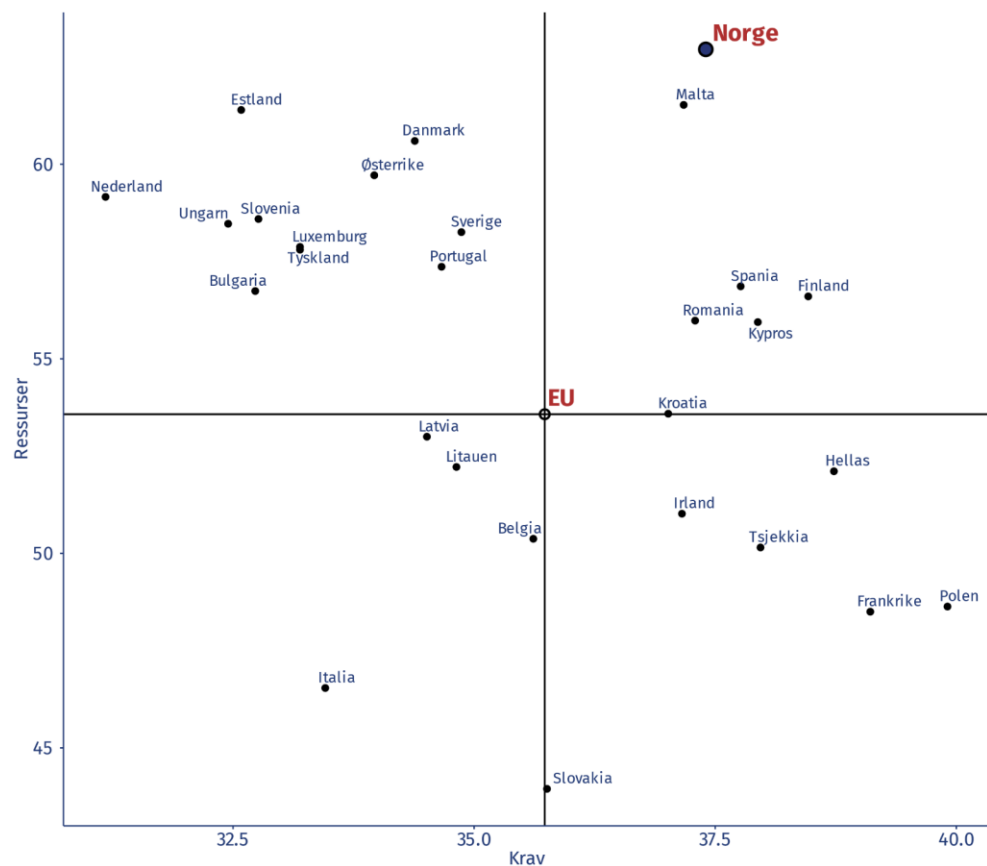
European Working Conditions Survey



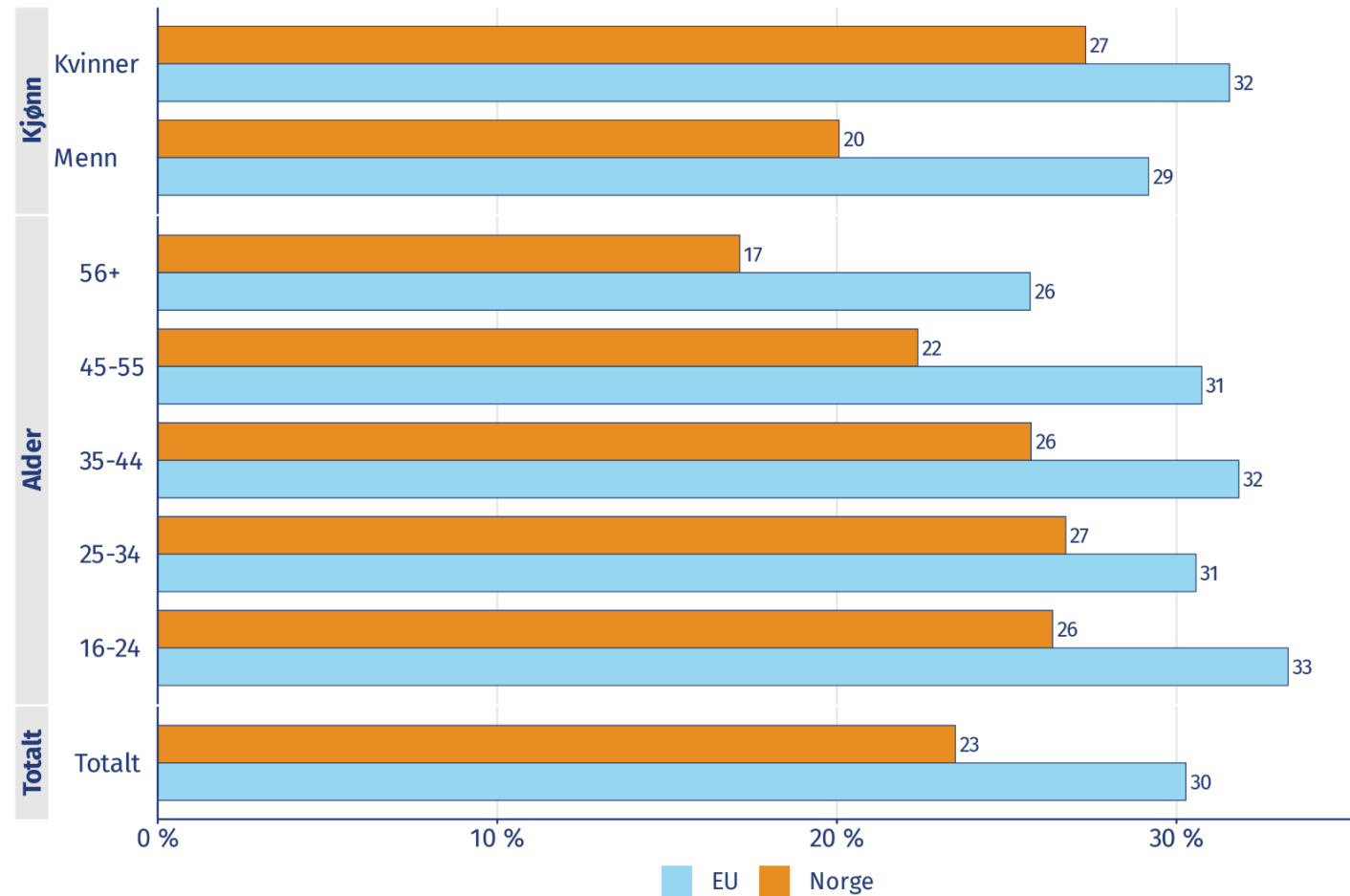
European Working Conditions Survey

	Norge	EU	Forskjell
Fysisk og sosialt miljø			
Fysisk risiko	37,3	32,3	5,0***
Fysiske krav	46,3	39,7	6,5***
Negativ sosial adferd	13,8	11,3	2,5**
Sosial støtte	84,5	74,0	10,4***
Arbeidsoppgavene			
Arbeidsintensitet	67,7	65,9	1,8
Selvbestemmelse	59,7	49,1	10,5***
Medbestemmelse og avhengighet			
Medbestemmelse	62,9	56,0	6,9
Avhengighet	32,9	31,8	1,1***
Arbeidstid			
Usosial arbeidstid	47,8	49,3	-1,5
Fleksibel arbeidstid	46,9	32,9	13,9***
Framtidsutsikter			
Jobbusikkerhet	12,2	17,4	-5,2***
Muligheter for læring	66,1	61,9	4,2***
Indre motivasjon			
Anerkjennelse	49,9	34,5	15,4***
Muligheter for selvrealisering	70,7	66,5	4,2***
Krav totalt (0-100)	37,4	35,7	1,7**
Ressurser totalt (0-100)	63,0	53,6	9,4***

Kvaliteten på jobber i Norge er god



Kvaliteten på jobber i Norge er god



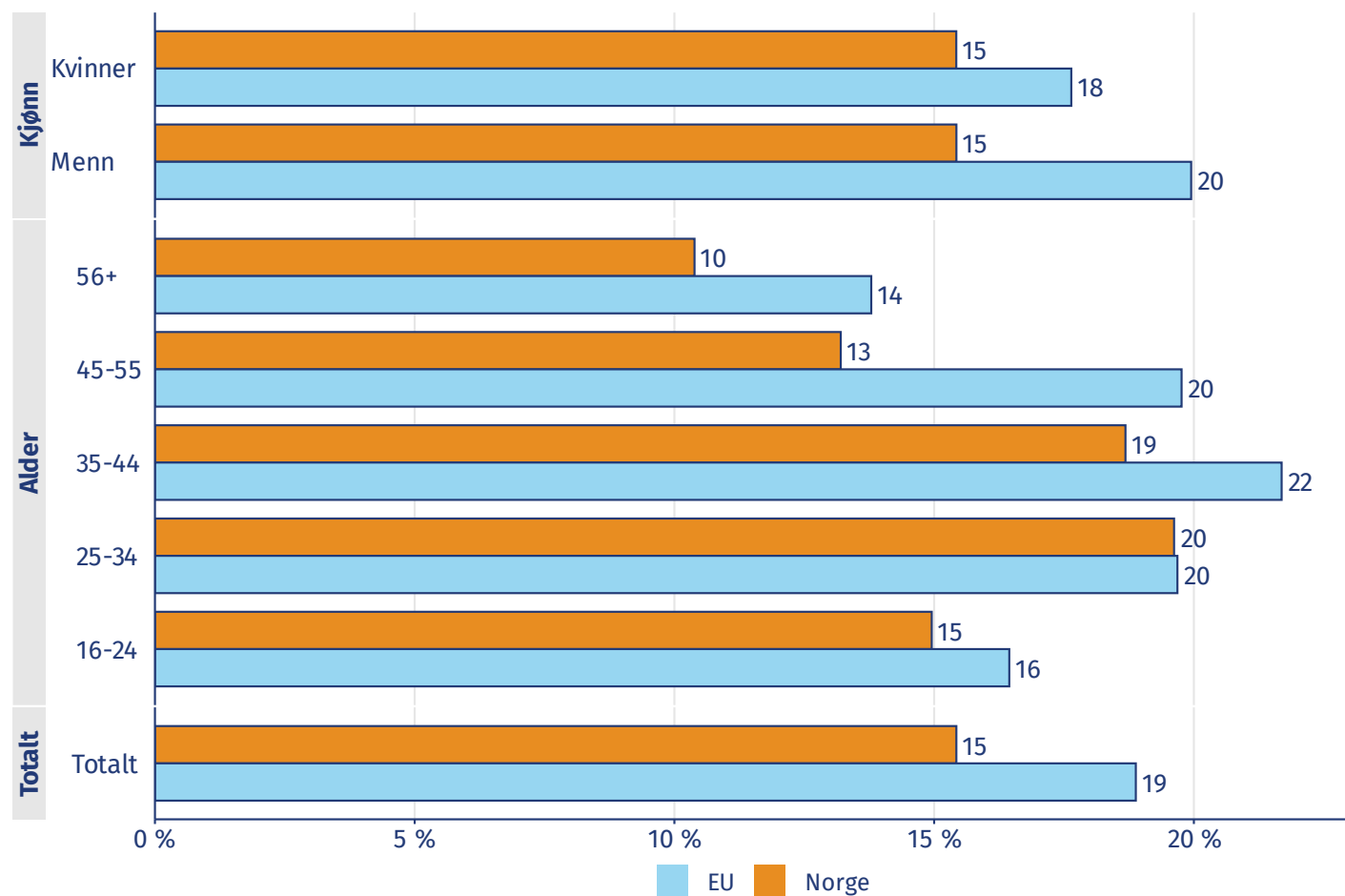
God balanse mellom arbeid og privatliv

- / Sysselsatte i Norge har i gjennomsnitt kortere arbeidsuke enn sysselsatte i EU, men gjennomsnittlig tid brukt til arbeid per innbygger er høyere i Norge
- / Deltidsarbeid er vanligere i Norge enn i EU, og en høyere andel av deltidsansatte i Norge (41 %) enn i EU (31 %) ønsker lengre arbeidsuke
- / Sysselsatte i Norge oppgir sjeldnere (16%) enn sysselsatte i EU (24 %) at det er vanskelig å ta en time fri for å ta hånd om sosiale eller familiære forpliktelser

God balanse mellom arbeid og privatliv

	DÅRLIG BALANSE MELLOM ARBEID OG PRIVATLIV	TENKER PÅ JOBBEN I FRITIDEN	FOR SLITEN ETTER JOBB TIL Å GJØRE HUSARBEID	VANSKELIG Å KONSENTRERE SEG PÅ JOBBEN PGA FAMILIEBEKYMRINGER
EU	19 % [9–30]	52 % [31–71]	56 % [38–69]	32 % [17–42]
Norge	15 %	52 %	50 %	24 %
Sverige	14 %	50 %	59 %	25 %
Danmark	11 %	44 %	52 %	17 %
Finland	16 %	51 %	55 %	23 %

God balanse mellom arbeid og privatliv

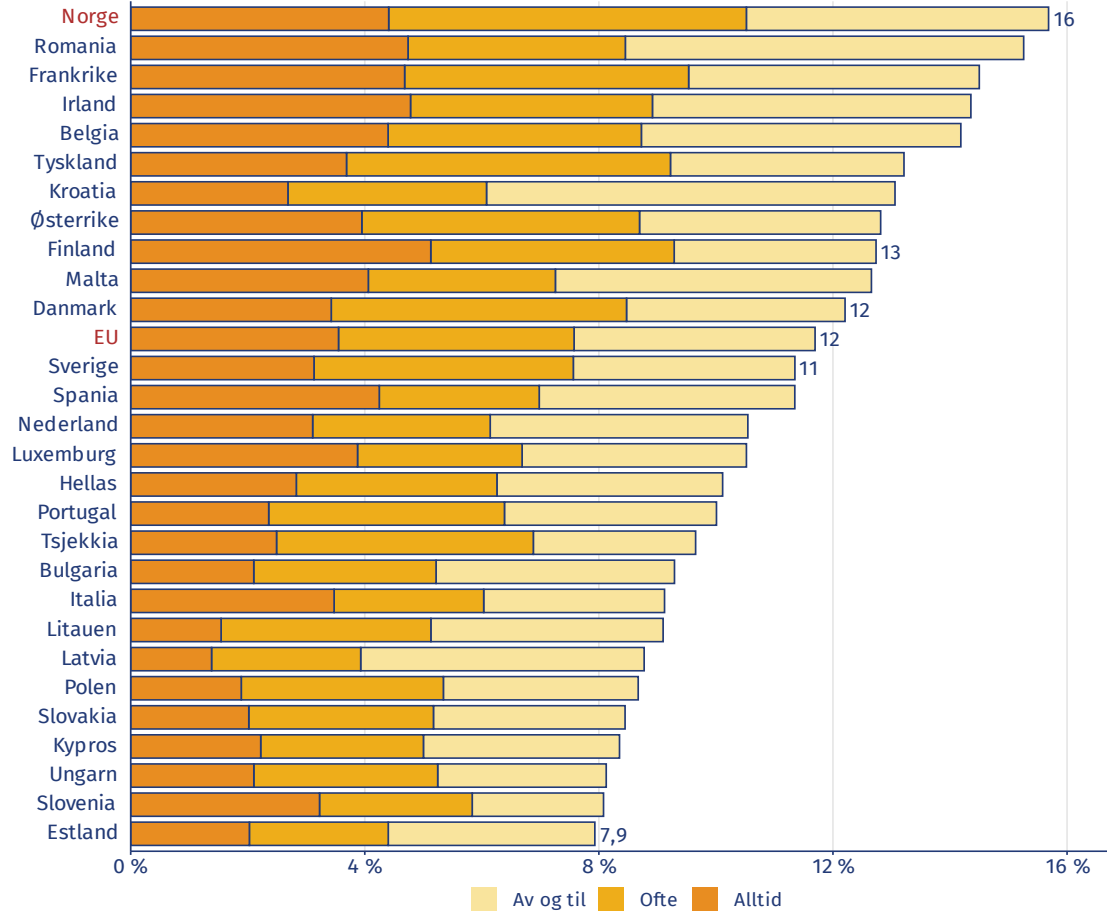


Prosentandel sysselsatte som opplever dårlig eller svært dårlig balanse mellom arbeid og privatliv i Norge og EU etter kjønn og alder.

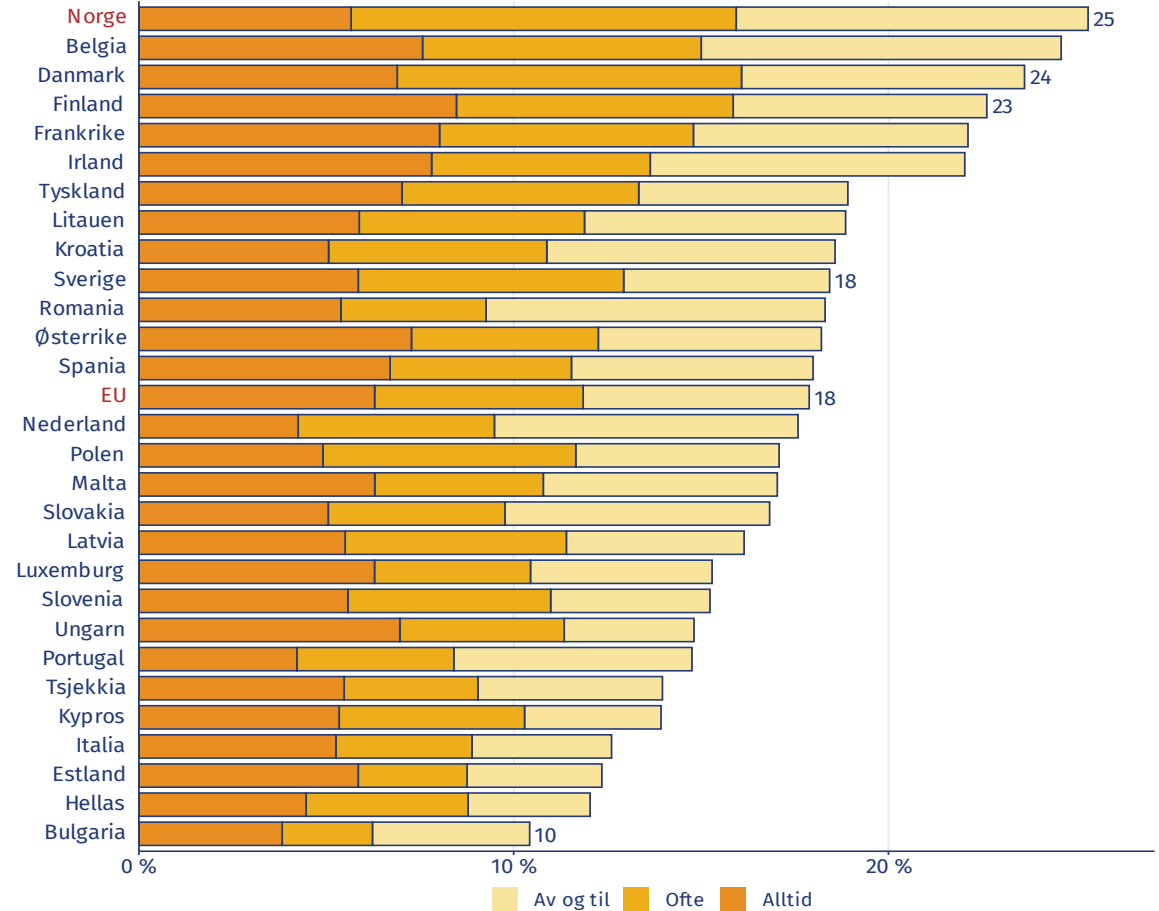
Mekanisk, fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljø

- / Eksponering for mekaniske, fysiske, kjemiske og biologiske faktorer i arbeidet kan utgjøre en betydelig helse- og sikkerhetsrisiko
- / Sysselsatte i Norge er samlet sett eksponert for en lavere andel av disse faktorene enn sysselsatte i EU-landene, men isolert sett er de mer eksponert for løfting eller flytting av mennesker og tunge ting, samt håndtering av eller direkte kontakt med biologiske materialer som kan være smitteførende

Prosentandel som oppgir løfting eller flytting av mennesker



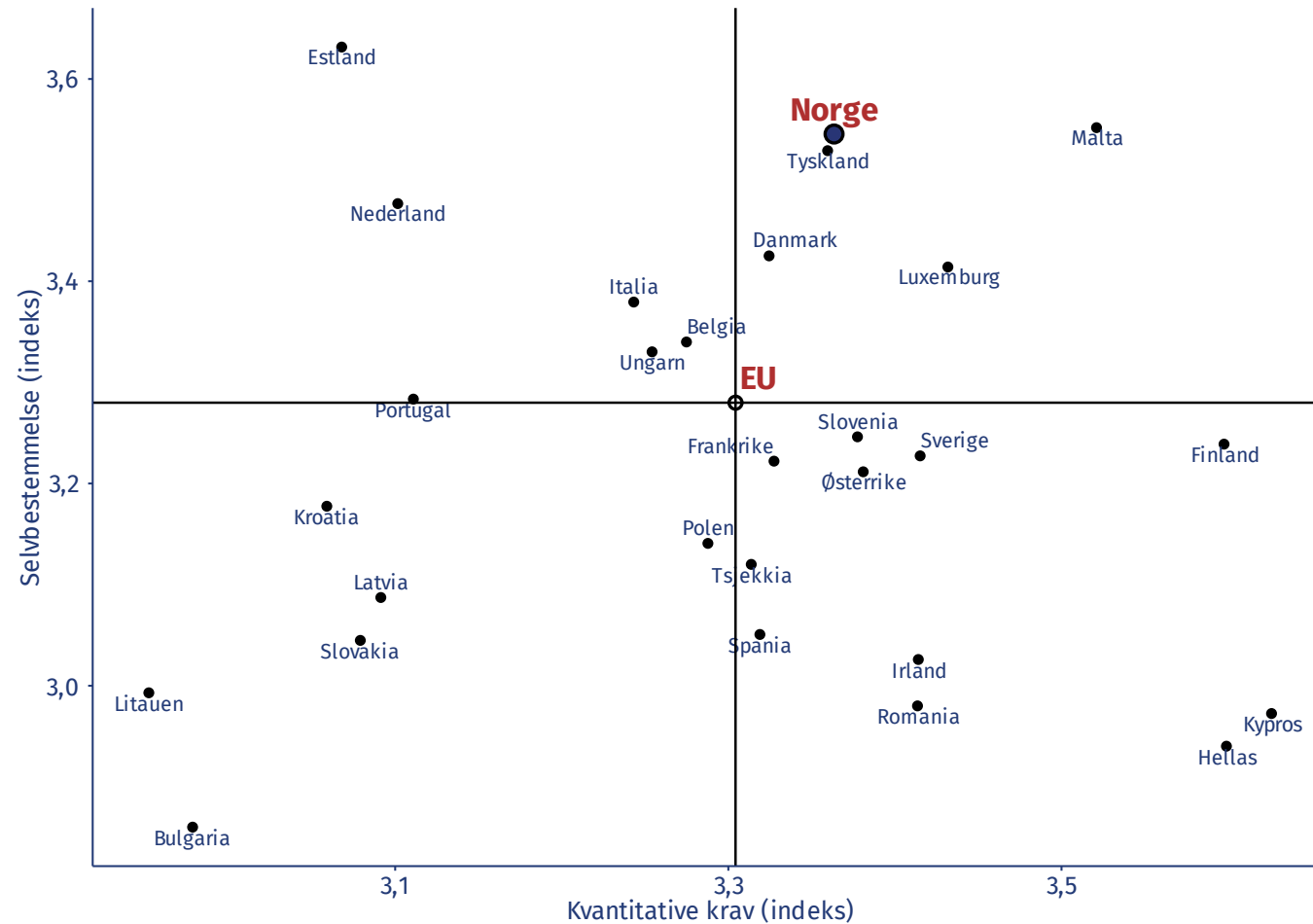
Prosentandel som oppgir at de er utsatt for håndtering eller direkte kontakt med materialer som kan være infiserende



Høye krav og høy grad av kontroll

- / Norske sysselsatte oppgir i større grad enn EU-gjennomsnittet at de arbeider i et høyt tempo, og at arbeidet er styrt av kun der eller leverandører
- / Samtidig opplever sysselsatte i norsk arbeidsliv høy grad av selvbestemmelse i arbeidssituasjonen

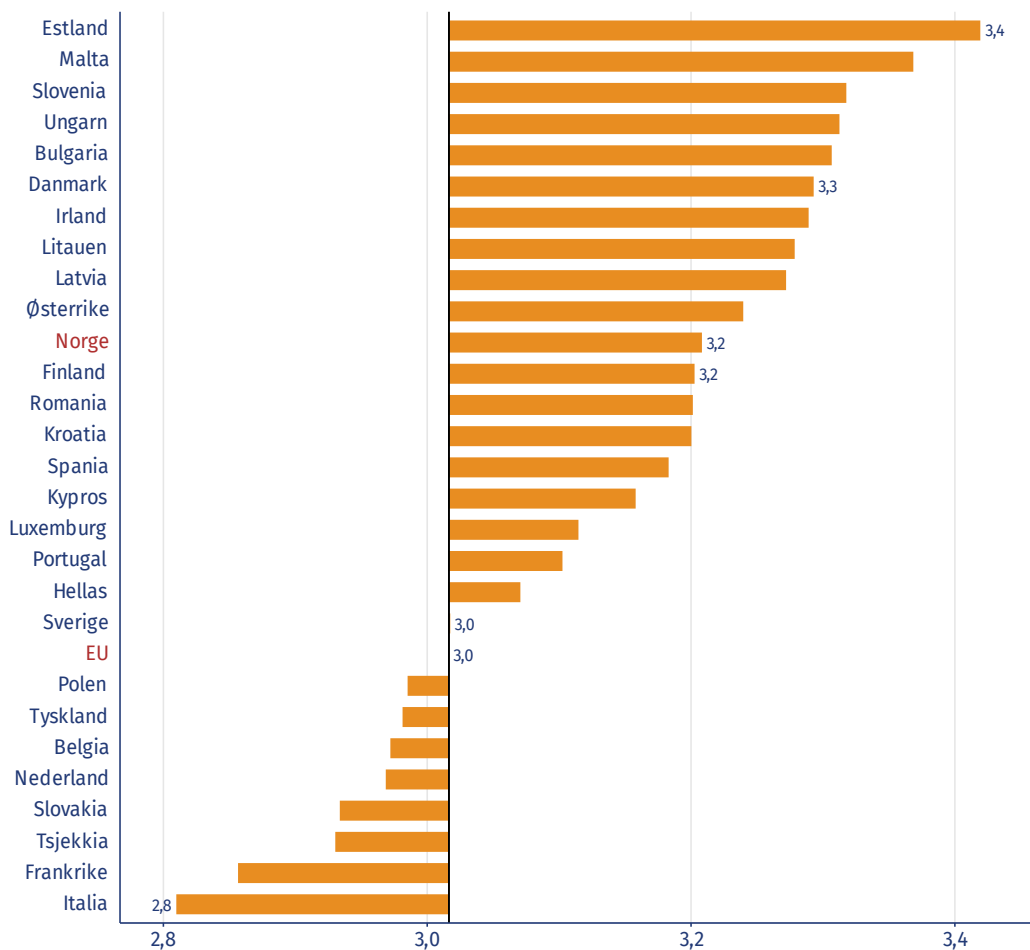
Høye krav og høy grad av kontroll



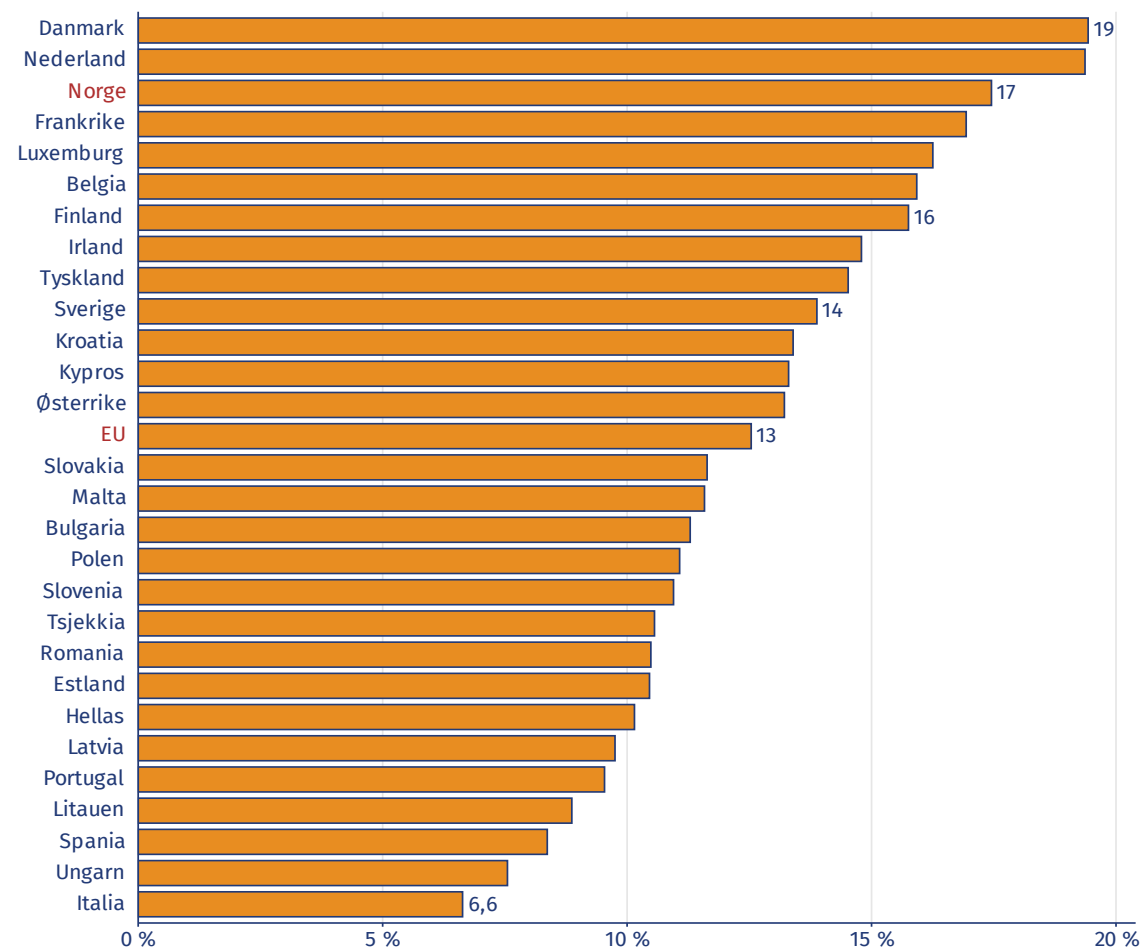
Negative og positive sosiale relasjoner

- / Andelen som oppgir at de har vært utsatt for utskjelling, trusler eller uønsket seksuell oppmerksomhet, er høyere i Norge sammenliknet med gjennomsnittet for EU-landene. Det gjelder også andelen som har opplevd mobbing, vold eller trakassering siste år.
- / På den andre siden opplever nær ni av ti sysselsatte i Norge sosial støtte fra kolleger, mens dette i gjennomsnitt gjelder i underkant av åtte av ti sysselsatte i EU-landene. Det er også en høyere andel sysselsatte som oppgir at lederen hjelper og støtter dem, i Norge enn i EU-landene.

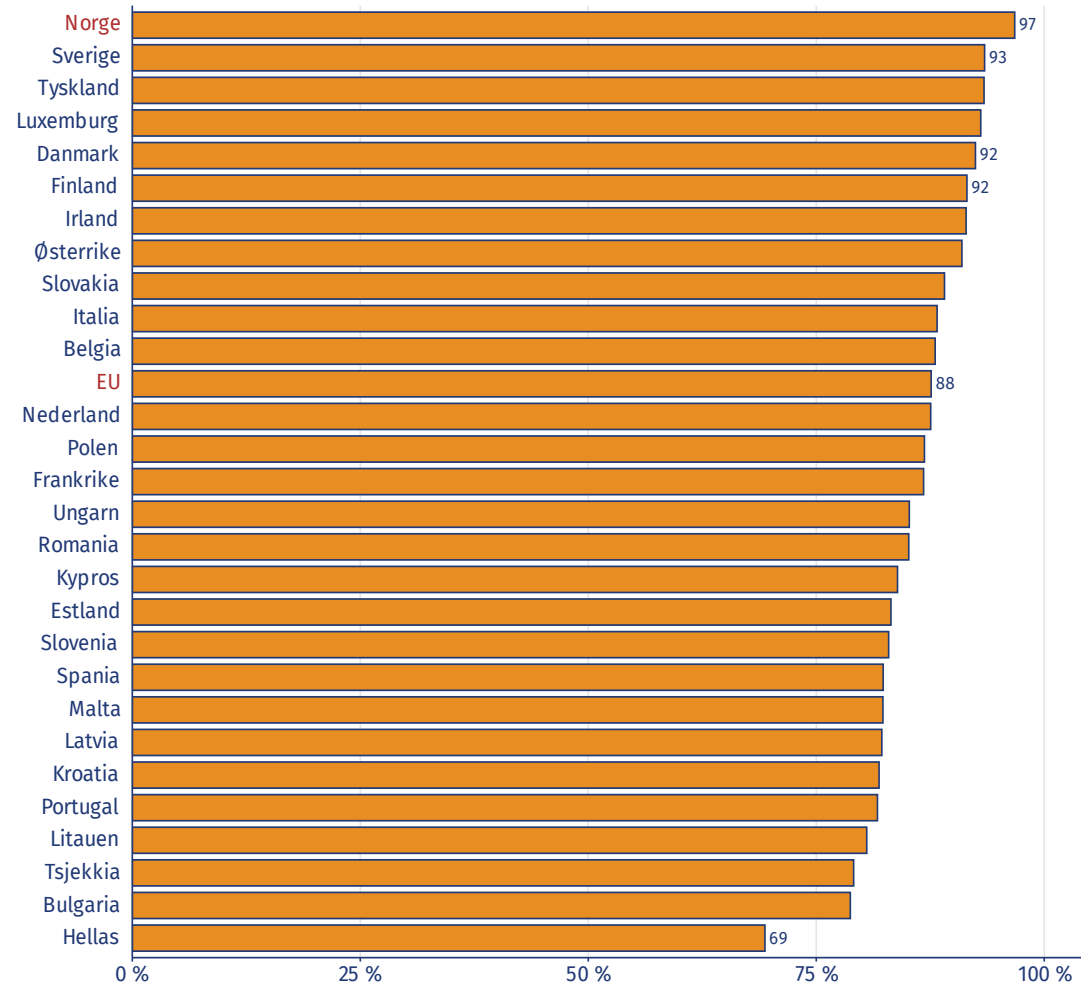
Gjennomsnittskår på indeks for sosial støtte



Prosentandel som oppgir å ha blitt utsatt for negative sosiale relasjoner

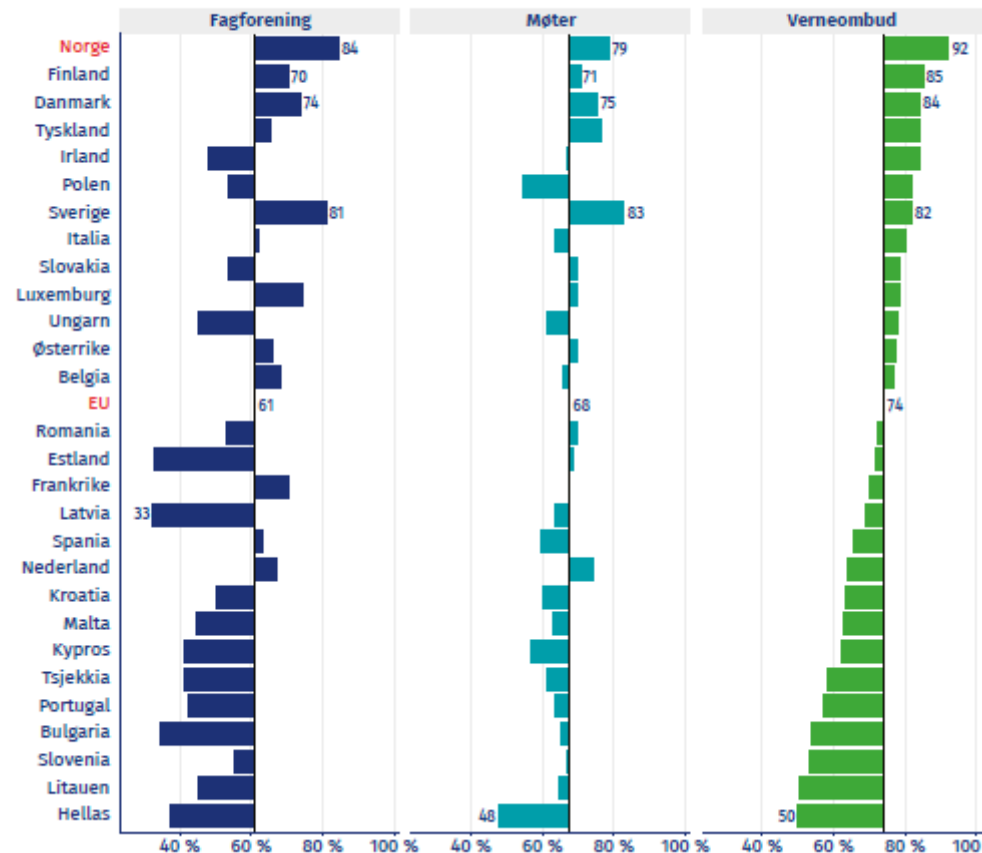


Høy grad av ansattmedvirkning

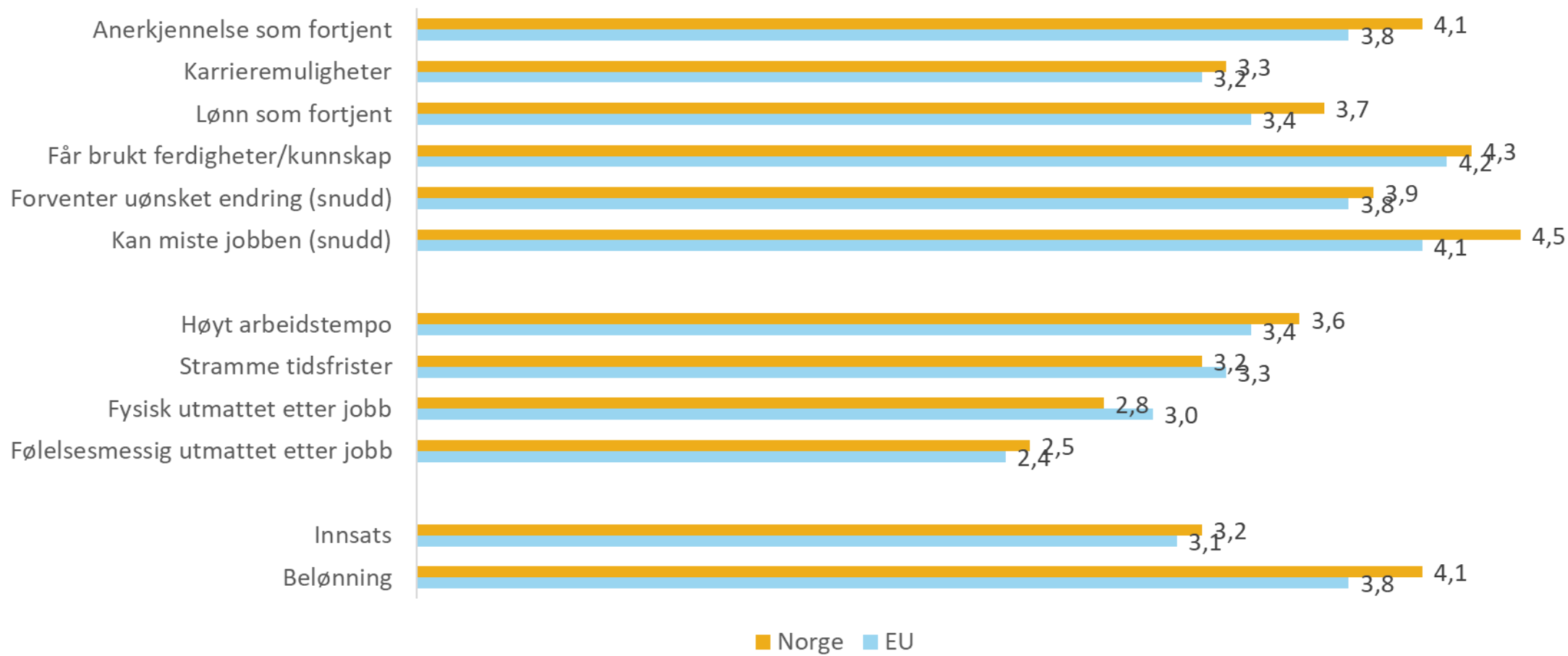


European Working Conditions Survey

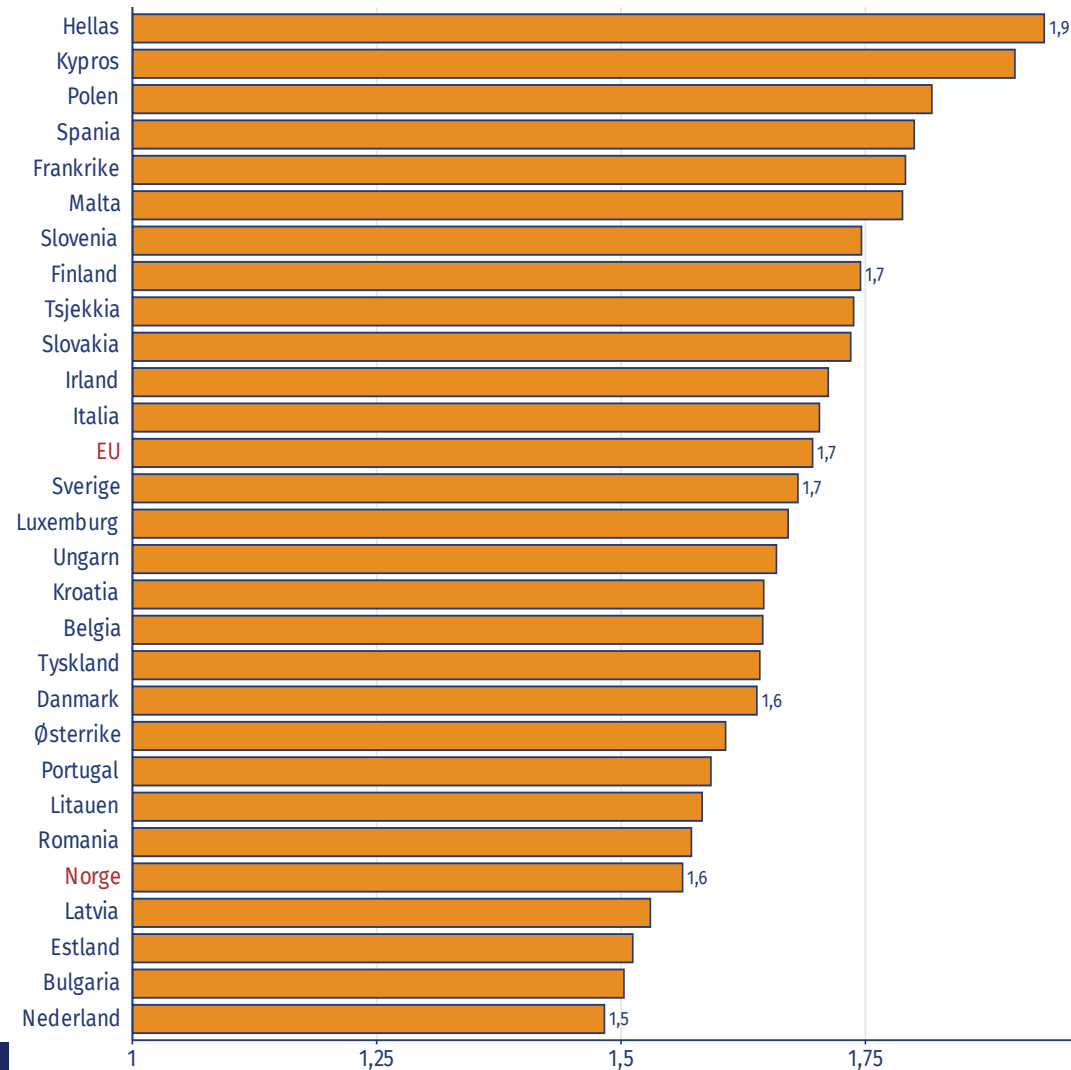
Figur 7-1 Prosentandel som oppgir å ha fagforening/tillitsvalgt, verneombud/HMS-representant og møter for at ansatte kan uttrykke sitt syn på organisasjonen. Grafene er sortert etter andel som oppgir å ha et verneombud eller liknende.



Bedre balanse mellom innsats og belønning



Bedre balanse mellom innsats og belønning



Er norsk arbeidsmiljø best i Europa?

/ Sammenliknet med EU har vi i Norge

- Høy sysselsetting og lav arbeidsledighet
- En høyere andel som jobber deltid, men en lavere andel i midlertidige stillinger
- Relativt få selvstendig næringsdrivende
- En høyere andel sysselsatte med utdanning fra universitet/høgskole
- Et høyt lønnsnivå
- En høyere andel sysselsatte i offentlig administrasjon, undervisning, helse og omsorg, og en lavere andel sysselsatte i industrinæring
- En høyere andel sysselsatte i mellomstore virksomheter

Er norsk arbeidsmiljø best i Europa?

- / Sysselsatte i Norge har i gjennomsnitt kortere arbeidsuke enn sysselsatte i EU, men gjennomsnittlig tid brukt til arbeid per innbygger er høyere i Norge
- / Deltidsarbeid er vanligere i Norge enn i EU, og en høyere andel av deltidsansatte i Norge (41 %) enn i EU (31 %) ønsker lengre arbeidsuke
- / Sysselsatte i Norge oppgir sjeldnere (16%) enn sysselsatte i EU (24 %) at det er vanskelig å ta en time fri for å ta hånd om sosiale eller familiære forpliktelser

Er norsk arbeidsmiljø best i Europa?

- / Eksponering for mekaniske, fysiske, kjemiske og biologiske faktorer i arbeidet kan utgjøre en betydelig helse- og sikkerhetsrisiko
- / Sysselsatte i Norge er samlet sett eksponert for en lavere andel av disse faktorene enn sysselsatte i EU-landene, men isolert sett er de mer eksponert for løfting eller flytting av mennesker og tunge ting, samt håndtering av eller direkte kontakt med biologiske materialer som kan være smitteførende

Er norsk arbeidsmiljø best i Europa?

- / Andelen som oppgir at de har vært utsatt for utskjelling, trusler eller uønsket seksuell oppmerksomhet, er høyere i Norge sammenliknet med gjennomsnittet for EU-landene. Det gjelder også andelen som har opplevd mobbing, vold eller trakassering siste år.
- / På den andre siden opplever nær ni av ti sysselsatte i Norge sosial støtte fra kolleger, mens dette i gjennomsnitt gjelder i underkant av åtte av ti sysselsatte i EU-landene. Det er også en høyere andel sysselsatte som oppgir at lederen hjelper og støtter dem, i Norge enn i EU-landene.

Er norsk arbeidsmiljø best i Europa?

- / Sysselsatte i Norge skårer høyere på målt jobbkvalitet enn sysselsatte i EU sett under ett
 - Men flere land i EU har en lavere (eller høyere) andel sysselsatte i belastende jobber
- / Mange jobber i Norge er preget av høye krav, men også høy grad av kontroll og fleksibilitet
 - Norske sysselsatte oppgir i større grad enn EU-gjennomsnittet at de arbeider i et høyt tempo, og at arbeidet er styrt av kunder eller leverandører
 - Samtidig opplever sysselsatte i norsk arbeidsliv høy grad av selvbestemmelse i arbeidssituasjonen

Følg oss i sosiale medier:

 **Statens arbeidsmiljøinstitutt**

 **Stami_norge**

 **Statens arbeidsmiljøinstitutt**