



# Arbetsvillkor i EU: Arbetsorganisation

## Executive summary

### Inledning

Den fjärde europeiska arbetsvillkorsundersökningen, som utfördes under 2005 av Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, tar upp ämnen som står högt på EU:s sysselsättningspolitiska dagordning. Det övergripande målet för denna undersökning är att ge en översikt över arbetsvillkoren i Europa och antyda omfattningen och typen av de förändringar som påverkar arbetskraften och arbetskvaliteten. Efter 2005 års undersökning utförde institutet ytterligare ingående analyser av dess resultat som rörde centrala teman gällande arbetsvillkoren i EU. De mångfaldiga arbetsorganisationerna i Europa var ett av de teman som utforskades och är ämnet för denna rapport.

I detta syfte har resultaten av undersökningen analyserats för att kartlägga skillnader inom de främsta formerna av arbetsorganisation i EU:s länder, med undersökning av strukturella, demografiska och tvärnationella kännetecken som bidrar till att definiera de olika formerna, liksom utforskning av sambandet mellan arbetsorganisation och de olika dimensionerna av arbetskvalitet och sysselsättning. I studien ingår en analys av sambanden mellan arbetsorganisation och personalförvaltningsmetoder, tillsammans med en undersökning av arbetsorganisation i små verksamheter och i "icke-marknadssektorer" – t.ex. institutioner för offentlig förvaltning och socialförsäkring, utbildning, hälso- och sjukvård samt socialtjänst. Utifrån dessa rön om arbetsorganisation i EU föreslås sammanfattningsvis i studien vissa relevanta politiska indikatorer för former av arbetsorganisation som kan vara av vikt i samband med den europeiska sysselsättningsstrategin (ESS).

### Politiskt sammanhang

De extremt mångfaldiga arbetsorganisationerna inom EU har ett stort inflytande på de politiska debatternas och initiativens kvalitet i Europa. Genom 2005 års beslut i Europeiska rådet om riktlinjer för sysselsättningspolitiken inom EU:s medlemsstater bekräftades den ledande roll som ESS intog i att förverkliga Lissabonstrategins mål för sysselsättning och arbetsmarknad, inräknat förbättrad kvalitet och produktivitet i arbetet och förstärkt social sammanhållning

och integrering. Dessa mål kan uppnås genom att man utformar lämpliga politiska strategier som främjar former av arbetsorganisation som leder till bättre resultat med hänsyn tagen till hälsa och säkerhet, samtidigt som man vårdar sig om en hållbar social jämlikhet när det gäller tillgång till arbete, karriärer och inflytande på arbetsplatsen.

### Viktiga resultat

Utifrån de analyser och den uppsättning variabler som användes i forskningen har fyra huvudtyper av arbetsorganisation identifierats: "självständigt lärande", "lean production", "tayloristiska", samt "traditionella" eller "enkelt uppbyggda" former av arbetsorganisation.

Formen självständigt lärande, som gäller för 38 procent av de undersökta anställda, kännetecknas av höga nivåer av självständighet i arbetet, lärande och problemlösning, komplexa arbetsuppgifter, egen utvärdering av arbetskvaliteten, samt i mindre mån självständigt teamarbete. *Lean production* (26 procent av de anställda) kännetecknas främst av en högre grad av teamarbete och arbetsrotation, egen utvärdering av arbetskvalitet och kvalitetsnormer, och de olika faktorer som inskränker arbetstakten. De tayloristiska formerna av arbetsorganisation (20 procent av de anställda) motsvaras däremot av en låg grad av självständighet i arbetet, särskilt i arbetsmetoderna, begränsad lärandedynamik, låg komplexitet och överrepresentation av variabler som mäter inskränkningar i arbetstakten, upprepningsmoment och monoton i uppgifterna, samt kvalitetsnormer. I traditionella eller enkelt uppbyggda former (16 procent av de anställda) är arbetsorganisationens samtliga variabler underrepresenterade och metoderna främst informella och icke-kodifierade.

De former av arbetsorganisation som antagits i EU:s 27 medlemsstater (EU-27) beror på sektorn av ekonomisk verksamhet eller yrkeskategori. De former av arbetsorganisation som bygger på självständigt lärande är exempelvis högt utvecklade inom tjänstesektorn, medan *lean production* och

tayloristiska former är vanligast i tillverkningsindustrin. Vad gäller yrkeskategorier är "traditionella" eller "enkelt uppbyggda" former av arbetsorganisation särskilt vanliga bland arbetstagare inom tjänste- och försäljningssektorn liksom bland utbildade arbetstagare, medan former av självständigt lärande oftare förekommer bland högre tjänstemän, yrkesutövare och tekniker. De anställdas demografiska karakteristika är också av betydelse: former av självständigt lärande är t.ex. vanligare bland äldre anställda, medan tayloristiska former främst gäller för yngre anställda. Samtidigt är män överrepresenterade inom formerna av *lean production*, medan traditionella eller enkelt uppbyggda former kännetecknas av en högre närvär av kvinnor.

Ur ett tvärnationellt perspektiv framträder även stora skillnader vad gäller betydelsen av de fyra formerna av arbetsorganisation inom EU-27. Former av arbetsorganisation som bygger på självständigt lärande är högst utvecklade i Danmark, Sverige och Nederländerna, medan former av *lean production* är mest framträdande i Irland och Storbritannien (Förenade kungariket), precis som i många av de östeuropeiska länderna samt Finland, Luxemburg, Malta och Portugal. Tayloristiska former av arbetsorganisation är mest spridda i de sydeuropeiska länderna och i många östeuropeiska länder, medan traditionella eller enkelt uppbyggda former är mest framträdande i syd- och vissa östeuropeiska länder.

Personalförvaltningsstrategier representerar ett ytterligare kännetecken i särskiljetet av de olika formerna av arbetsorganisation i EU:s länder. Strategier som antagits på områdena utbildning, typ av anställningsavtal, betalningssystem och arbetsrelaterade samråd och diskussioner spelar i synnerhet en avgörande roll. Formerna av självständigt lärande och *lean production* tenderar exempelvis att kännetecknas av högre nivåer av vidareutbildning anordnade av arbetsgivaren, större användning av variabla eller prestationsrelaterade löner, säkrare fastanställningar förknippade med ökad användning av tillsvidareavtal, samt högre inblandning av de anställda i arbetsrelaterade diskussioner och samråd.

Vad gäller arbetsorganisationens effekter framträder viktiga samband mellan varje enskild form av arbetsorganisation och vissa dimensioner av arbetskvalitet och sysselsättning: fysiska riskfaktorer, arbetstid, arbetsrelaterade hälso- och säkerhetsrisker, arbetsintensitet, jämvikt mellan arbetsliv och fritid, inneboende belöningar, psykologiska arbetsvillkor förknippade med personalförvaltning eller social integration i arbetet, och tillfredsställelse med arbetsvillkoren.

Exponering för exempelvis fysiska riskfaktorer är mycket mindre vanligt inom formerna av självständigt lärande och traditionella eller enkelt uppbyggda former än inom *lean production* och tayloristiska former av arbetsorganisation. Långa arbetstider per vecka eller dag är mest framträdande inom formerna av *lean production* och självständigt lärande och längst inom tayloristiska och traditionella eller enkelt uppbyggda former. Uppfattad otrygghet i arbetet och att vara underbetald för arbetet är högst bland anställda inom tayloristiska former av

arbetsorganisation och längst bland dem vars arbete följer formerna av självständigt lärande. Samtidigt är andelen anställda som är nöjda eller mycket nöjda med arbetsvillkoren inom sitt huvudsakliga lönearbete högst inom de olika formerna av självständigt lärande och längst inom de tayloristiska formerna.

## Politiska rekommendationer

- Antagandet av former av arbetsorganisation som bygger på självständigt lärande, jämfört med *lean production* och tayloristiska former, kan resultera i bättre arbetsvillkor i form av lägre arbetsintensitet, mindre exponering för fysiska risker, färre atypiska arbetstider, ökad jämvikt mellan arbetsliv och fritid och lägre nivåer av arbetsrelaterade hälsoproblem.
- Formerna av arbetsorganisation som bygger på självständigt lärande är också förenade med fler uppfattade inneboende belöningar av arbetet, bättre psykologiska arbetsvillkor förknippade med personalförvaltningsstrategier och social integration i arbetet, kopplat med en totalt sett högre grad av tillfredsställelse med arbetsvillkoren hos de anställda.
- Institutet föreslår fyra indikatorer som kan användas för att övervaka medlemsstaternas framsteg inom utvecklingen av nya former av arbetsorganisation:
  - Andelen anställda som lär sig nya saker i arbetet.
  - Andelen anställda som är inblandade i problemlösning i arbetet.
  - Ett sammansatt mått på självständighet i arbetet utifrån den genomsnittliga andelen anställda som kan kontrollera sin arbetsmetod, arbetstakt eller arbetsuppgifternas ordningsföljd.
  - Antalet anställda som arbetar i självständiga team som kan besluta över fördelningen av arbetsuppgifter, som en andel av antalet anställda som arbetar i samtliga team.
- Den europeiska arbetsvillkorsundersökningen bör även utnyttjas för att bidra till utvecklingen av en rad indikatorer för de olika dimensionerna av arbetskvalitet: fysiska risker, arbetsrelaterade hälso- och säkerhetsrisker, arbetstid, arbetsintensitet, jämvikt mellan arbetsliv och fritid, psykologiska arbetsvillkor och tillfredsställelse med arbetsvillkoren. Dessa kan användas som underlag för politiska beslut och komplettera indikatorerna för nya arbetsorganisationsformer.

### Ytterligare information

Rapporten *Working conditions in the European Union: Work organisation* finns online på:  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0862.htm>

Rapporten om den fjärde *europeiska arbetsvillkorsundersökningen* och sekundäranalysen av undersökningsuppgifter finns på webbplatsen för Europeiska observationsorganet för arbetsvillkor:  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

SSara Riso, informationssamordnare  
[sri@eurofound.europa.eu](mailto:sri@eurofound.europa.eu)