



Europeiska stiftelsen  
för förbättring av  
levnads- och arbetsvillkor

# Den europeiska företagsundersökningen – Inledande resultat

## > sammanfattning <

“EU bör inte bara vidta åtgärder för att mildra recessionen utan vända den till en möjlighet att skapa en mer produktiv, mer innovativ, mer kompetensbaserad ekonomi med låga koldioxidutsläpp – en ekonomi med öppna och inkluderande arbetsmarknader som leder till ett mer jämlikt samhälle med större sammanhållning och arbeten anpassade till behoven när det gäller ålder, jämställdhet och balans i livet. Punktinsatser räcker inte till, utan det kommer att krävas en fortlöpande gemensam process.”

*Meddelande från Europeiska kommissionen om ett gemensamt åtagande för sysselsättning 2009*



## Bakgrund

Eurofound inledde på våren 2009 en storskalig representativ undersökning riktad till chefer och arbetstagarrepresentanter. *Den europeiska företagsundersökningen 2009 – Praxis i fråga om flexibilitet samt social dialog (företagsundersökningen)* är den andra arbetsplatsundersökning omfattande hela Europa som initierats av Eurofound. Den omfattar EU:s 27 medlemsstater samt Kroatien, Turkiet och f.d. jugoslaviska republiken Makedonien (Fyrom). Den första undersökningen av denna typ – *arbetsplatsundersökningen om arbetstid och balans mellan arbete och privatliv* – genomfördes 2004–2005 i 21 länder.

Den europeiska företagsundersökningen dokumenterar företags flexibilitetsstrategier och den är en unik källa till jämförande information om social dialog på arbetsplatsen. Tidigare forskning vid Eurofound har visat att företag använder olika metoder för flexibilitet, inte en enda metod utan en kombination av metoder. I undersökningen studerades olika åtgärder för intern och extern kvantitativ och kvalitativ flexibilitet.

EU anser att ökad flexibilitet på arbetsmarknaden är ett av de centrala inslag som krävs för att nå Lissabonstrategins mål: att bli världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi och att skapa fler och bättre arbetstillfällen för de europeiska medborgarna. Samtidigt är EU angeläget om att flexibilitetsåtgärderna inte blir alltför ensidiga på arbetstagarernas bekostnad. Därför har på senare år ramlagstiftning och en rad rekommendationer antagits med regler för större flexibilitetsinstrument och för samråd och arbetstgardeltagande när det gäller frågor om organisation av arbetet.

I den europeiska sociala modellen är den sociala dialogen central för att hantera förändringar av företagsverksamhet och anställning. Därför intervjuade man chefer och i mån av möjlighet även representanter för arbetstagarerna i företagsundersökningen för att på så sätt få inblick i den sociala dialogens struktur och roll på arbetsplatsnivå. Företagsundersökningen kartlägger även åtgärder och strategier för flexibilitet och den roll som den sociala dialogen spelar när åtgärderna och strategierna fastställs.

Eftersom uppgifterna samlades in under våren 2009 var effekten av den ekonomiska nedgången kraftigare i en del länder.

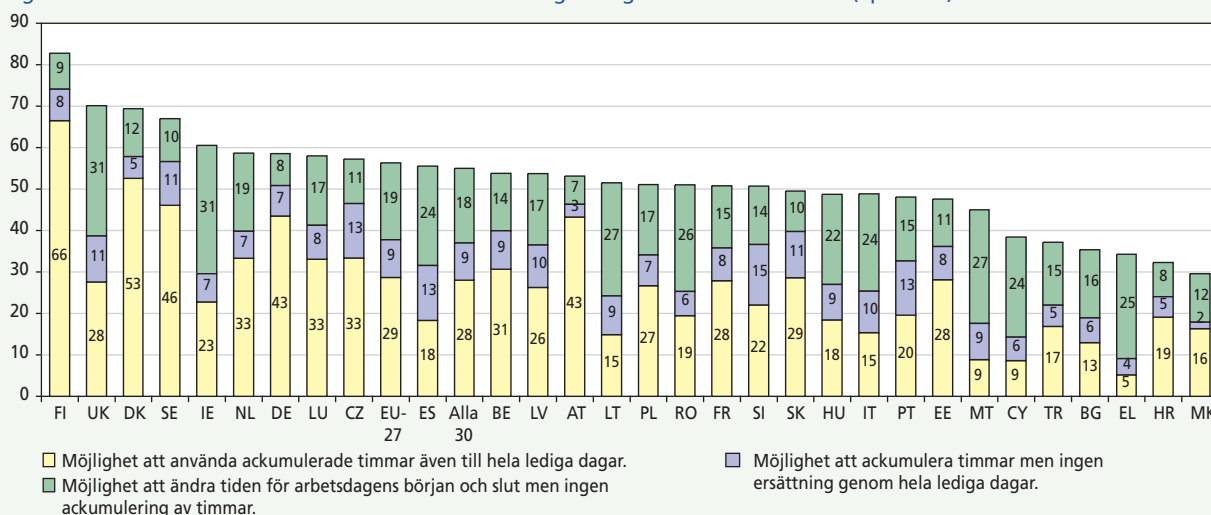
## Arbetstidsanpassning

Flexibel arbetstid är den vanligaste typen av flexibilitet i europeiska företag. Fyra typer av arbetstidsanpassning undersöktes: flextid, deltidsarbete, arbete på ovanliga arbetstider och övertidsarbete.

### Flexitidsarrangemang

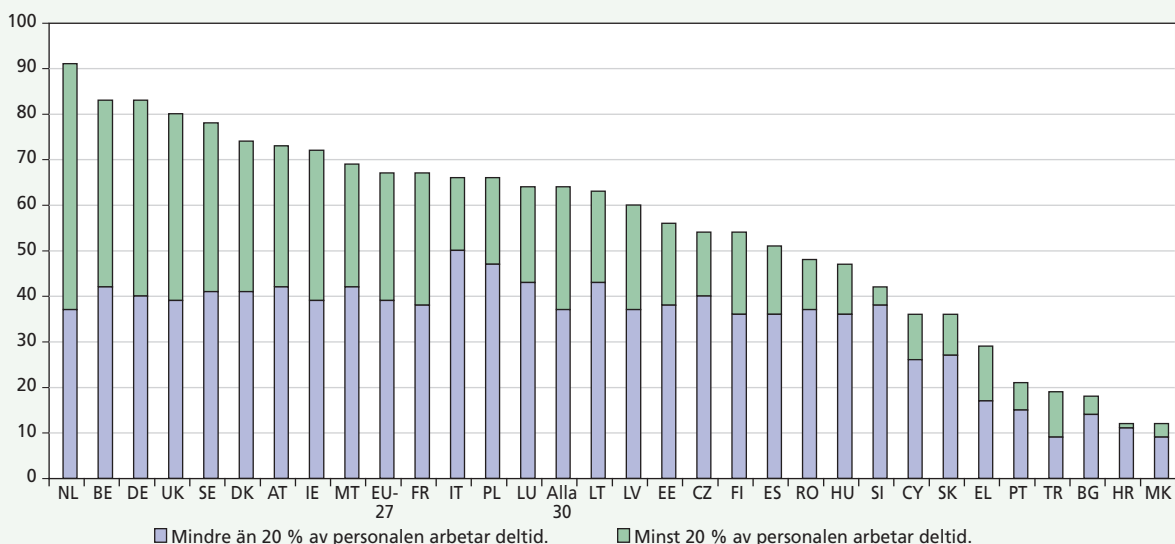
Flexitidsarrangemang ger arbetstagaren möjlighet att förlägga tidpunkten för arbetsdagens början och slut efter egna behov och önskemål, vanligtvis inom vissa gränser. De grundläggande flexitidsarrangemangen ger bara möjlighet att ändra tiden för arbetsdagens början och slut utan ändring av arbetsdagens längd, men system för arbetstidskonton ger möjlighet att samla plustimmar (eller minustimmar) på en sorts arbetstidskonto. I facklitteraturen anses flexitidsarrangemang vara fördelaktiga för både arbetsgivare och arbetstagarer. Av företagsundersökningen framgår följande:

Diagram 1: Landsvis förekomst av skilda former av arrangemang för flexibel arbetstid (i procent)



Källa: Företagsundersökningen 2009

Diagram 2: Landsvis förekomst av arbetsplatser som använder deltidsarbete (i procent)



Källa: Företagsundersökningen 2009

- Över hälften (56 %) av alla arbetsplatser med minst 10 arbetstagare inom EU-27 använder någon sorts flexitidsarrangemang. Detta är en betydande ökning jämfört med för fyra år sedan i den förra europeiska företagsundersökningen (genomfördes i 21 länder).
- Nästan 4 av 10 arbetsplatser använder system som möjliggör ackumulering av plustid på ett arbetstidskonto. De flesta arbetstidskonton ger möjlighet att ta ut hela dagarna från de ackumulerade plustiderna. Möjligheten att använda arbetstidskonton är vanligast i de nordiska länderna, Tyskland, Tjeckien och Österrike.
- Möjligheten att ackumulera plustimmar under mer än ett år på så kallade långtidskonton är betydligt mindre utbredd. I genomsnitt tillämpar endast 6 % av arbetsplatserna i EU-27 sådana system. Den högsta andelen återfinns i Danmark, där nästan en tredjedel (30 %) av arbetsplatserna använder långtidskonton.

### Deltidsarbete

Deltidsarbete har blivit mycket vanligare i Europa under de senaste 15 åren. Visst deltidarbete är i huvudsak utformat av driftsskäl, till exempel för att bättre möta förändringar i tillgång och efterfrågan, medan andra former av deltidarbete huvudsakligen används som ett personalredskap. Det kan göra det enklare för arbetstagarna att kombinera arbete och fritid och kan användas för att göra arbetsgivaren attraktivare för potentiella arbetssökande. Företagsundersökningen ger vissa inblickar i deltidarbete på olika arbetsplatser.

- Två tredjedelar (67 %) av arbetsplatserna i EU erbjuder deltidanställning. Deltidsarbete är ojämnt fördelat i Europa. I Nederländerna har nästan alla undersökta arbetsplatser (91 %) deltidarbetstagare. Deltidsarbete är också vanligt i Belgien, Tyskland, Sverige och Storbritannien. Deltidsarbete förekommer på ungefär 80 % av arbetsplatserna i dessa länder. De lägsta andelarna arbetsplatser med deltidarbetstagare återfinns i Bulgarien, Portugal och de tre kandidatländerna. Där hade mindre än 20 % av arbetsplatserna deltidanställda.

- Andelen arbetsplatser med deltidarrangemang har ökat något under de gångna fyra åren.
- Organisationen av deltidarbetet blir alltmer diversifierad. Ett allt större antal arbetsplatser tillämpar andra former av deltidarbete än den "traditionella" formen med några timmars arbete varje dag i veckan (vanligen på förmiddagen). Man bör notera att skilda former av deltidarbete kan gagna arbetsgivare eller arbetstagare mer, beroende på vilken typ som väljs. Bland andra typer av deltidarbete som blir allt populärare återfinns hela arbetsdagar som växlar med helt lediga dagar och flexibel deltid med kort varsel enligt arbetsgivarens avgörande.
- Fastän deltidarbete är utbrett i många länder är deltidarbetstagare på poster som kräver höga kvalifikationer tämligen ovanliga på flertalet europeiska arbetsplatser. Nederländerna utgör ett undantag. I genomsnitt har endast en fjärdedel av arbetsplatser med deltidarbetstagare och högkvalificerade arbetstagare någon deltidarbetstagare på en sådan post, och i flertalet fall är sådana deltidarbetstagare endast undantag.

### Natt-, veckosluts- och skiftarbete

Arbete på icke-ordinarie arbetstid är ett instrument som ofta används av arbetsgivare för att öka maskinens användningstid, förlänga öppettider eller hantera stora variationer i arbetsbelastning som inte kan klaras av under ordinarie arbetstid på vardagarna. Vid företagsundersökningen fann man följande:

- Andelen arbetsplatser med nattarbete, veckoslutsarbete eller skiftarbete förblev mycket stabil under de gångna fyra åren, bortsett från en lätt ökning av arbete på lördagar.
- I flertalet länder är söndagsarbete och nattarbete koncentrerat till sektorer i vilka uppgifternas art nödvändiggör tjänstgöring hela dygnet (t.ex. sjukvård, kollektivtrafik, energi).

### Övertidsarbete

Övertidsarbete är det mest traditionella arbetstidsinstrumentet för att klara arbetstoppar. Ökningen och mångfalden av systemen med arbetstidskonton har gjort det svårt att mäta övertid, särskilt på arbetsplatsnivå. Vid företagsundersökning kunde ändå följande noteras:

- Tyskland, Nederländerna och de nordiska länderna har störst andel arbetsplatser som använder övertid. Dessa länder återfanns även bland de länder som oftast använde detta instrument 2004-2005. I de flesta länder i Syd-, Ost- eller Centraleuropa är övertidsarbete mycket mindre utbrett. Undantag utgör Tjeckien och Italien, där andelen arbetsplatser med övertidsarbete var större än EU-genomsnittet.
- I 35% av företagen ersätts övertid ekonomiskt. I 23% av fallen beviljas ledig tid i stället för betalning. På 37% av arbetsplatserna används båda ersättningsformerna. Andelen arbetsplatser som inte ersätter övertidstimmar alls är marginell totalt sett och har varit stabil.

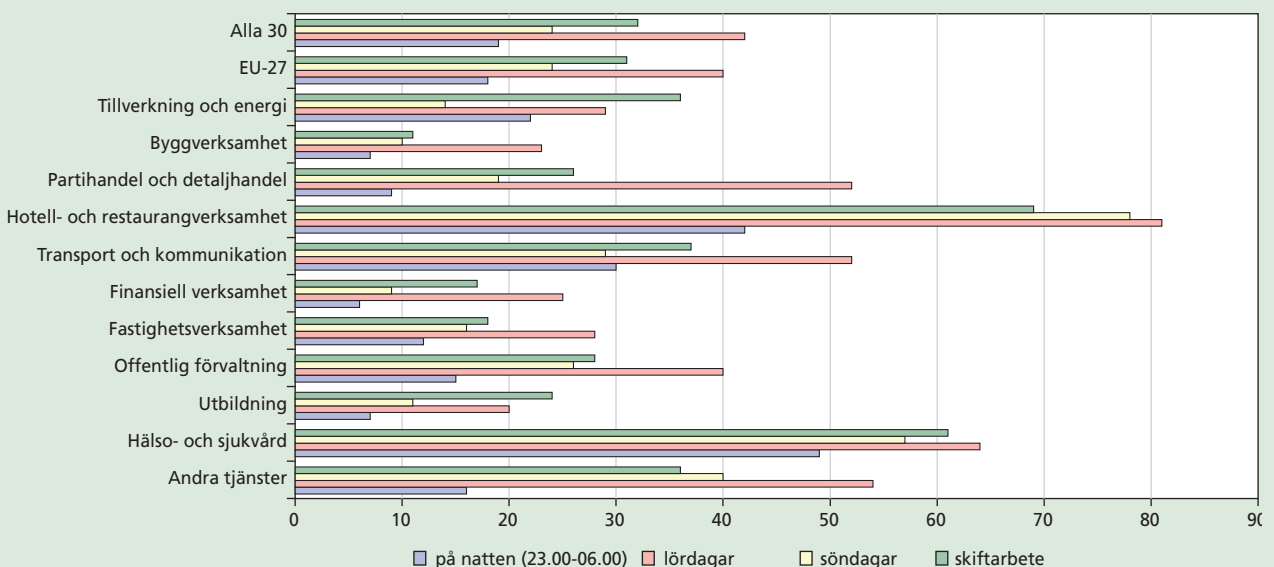
### Praxis i fråga om human resources

Undersökningen kartlade förekomsten av viss arbetspraxis som betraktas som ett viktigt inslag i flexibilitet när det gäller avtal och funktion på företagsnivå. Vid flexibilitet när det gäller avtal används olika typer av avtal för att fylla tillfälliga luckor vid ökad efterfrågan eller reagera snabbt på nedgångar.

### Flexibilitet i fråga om avtal: anställningsavtal för en bestämd tid, arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag samt frilansare

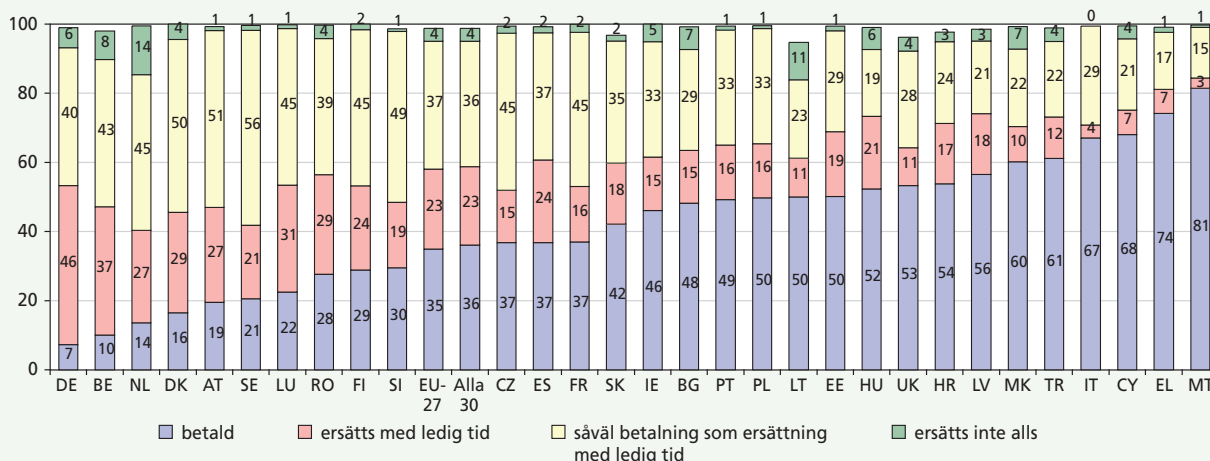
- Ungefär två tredjedelar av de undersökta arbetsplatserna uppgav att de använder någon form av arrangemang för tillfällig anställning såsom arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, anställningsavtal för en bestämd tid eller egenföretagare (frilansare). Inom alla

Diagram 3: : Arbete på icke-ordinarie arbetstid per sektor enligt NACE Rev.1.1 (i procent)



Källa: Företagsundersökningen 2009

Diagram 4: Ersättning för övertidsarbete för varje land (i procent)



Källa: Företagsundersökningen 2009

verksamhetssektorer använder mer än hälften av alla arbetsplatser (med minst 10 arbetstagar) arrangemang för tillfälliga avtal.

- Användningen av personal med avtal för en bestämd tid har blivit en utbredd företeelse på europeiska arbetsplatser: på mer än hälften (54 %) av arbetsplatserna med minst 10 arbetstagar finns det minst en arbetstagar med anställningsavtal för en bestämd tid. Förekomsten av anställning för en bestämd tid varierar avsevärt mellan europeiska länder.
- 21 % av alla arbetsplatser använder åtminstone 1 frilansare.
- Något mer än var femte arbetsplats inom EU-27 anlitar arbetstagar som hyrs ut av bemanningsföretag. Siffran är nästan likadan som i arbetsplatsundersökningen om arbetstid och balans mellan arbete och privatliv 2004-2005. Totalt uppgår emellertid det arbete som utförs av arbetstagar som hyrs ut av bemanningsföretag endast till 2 % av den totala sysselsättningen på arbetsplatser med minst 10 arbetstagar (i EU).
- Ungefär 20 % av alla arbetsplatser uppger att de anlitar arbetstagar som hyrs ut av bemanningsföretag under de senaste 12 månaderna, men endast hälften av dem hade arbetstagar som hyrs ut av bemanningsföretag anställda vid tidpunkten för intervjun. Enbart säsongsbetingade skillnader kan inte förklara detta. Det är snarare troligt att det är en följd av den ekonomiska krisen, som vid tidpunkten för intervjuerna redan kraftigt hade påverkat en rad länder och verksamhetssektorer.

#### Flexibilitet när det gäller funktion: anpassning till förändring inom företag

Företag kan också förbättra sin potential för flexibilitet genom att öka människors anställbarhet för olika uppgifter och på olika arbetsplatser. Utbildningsinsatser och användning av självstyrande lagarbete gör det möjligt att använda arbetskraften för fler roller och uppgifter och kan betraktas som indikatorer på denna

typ av intern anpassningsförmåga. Vid företagsundersökningen fann man följande:

- 3 av 4 arbetsplatser uppger att behovet av vidareutbildning kontrolleras systematiskt med jämna mellanrum. Regelbunden analys av behovet av vidareutbildning är vanligare på större arbetsplatser än på mindre.
- Alla arbetstagargrupper omfattas inte av vidareutbildningsverksamhet i samma utsträckning. Det finns en skillnad mellan fast anställda och anställda med anställningsavtal för en bestämd tid. Nästan alla arbetsplatser där systematiska kontroller äger rum tillämpar dessa på sin fast anställda personal, medan mindre än hälften gör detta när det gäller anställda med anställningsavtal för en bestämd tid. Likaså omfattas fast anställda på kvalificerade eller mycket kvalificerade poster mycket oftare av kontrollerna än fast anställda på poster som kräver låga eller inga kvalifikationer. Äldre arbetstagar utbildningsbehov kontrolleras också mindre än yngre arbetstagar.
- Andelen arbetsplatser som har gett sina arbetstagar ledigt för att genomgå utbildning är mindre än den andel arbetsplatser som systematiskt kontrollerar utbildningsbehoven.
- En central aspekt som karakteriserar lagarbete är nivån på lagmedlemmarnas självstyre. Det som avses är vem som fattar beslut om lagmedlemmarnas arbete och uppgifter, eftersom det gör det möjligt att skilja vissa standardiserade former av lagarbete från självstyrande lag. Arbete i självstyrande lag är mer karakteristiskt för arbetsorganisationsmodeller som de skandinaviska "sociotekniska systemen" och de "lärande organisationerna", och tidigare forskning har påvisat deras positiva effekter på konkurrenskraft och arbets kvalitet.
- Enligt företagsundersökningens resultat tillämpas arbete i självstyrande lag på 22 % av arbetsplatserna. Det är mest utbrett i de nordiska länderna och Nederländerna.

## Variabel lön

Löneflexibilitet är en annan form av flexibilitet. I företagsundersökningen 2009 kartlades olika resultatrelaterade lönedelar som kan sammanfattas i två grupper:

- Resultatrelaterade lönedelar då lönen vanligtvis beräknas med hänsyn till specifika mål, som sätts upp för antingen individen eller laget, arbetsgruppen eller avdelningen.
- Vinstdelningssystem och system för aktieäggande är två varianter (som ibland förekommer samtidigt) av ekonomisk delaktighet i företagets resultat, vanligen utan ekonomisk risk för arbetstagarna.

Undersökningen ger en del unik information om dessa frågor, särskilt som – till skillnad från tidigare undersökningar i ämnet – även små och medelstora arbetsplatser omfattas.

### Resultatrelaterad lön

- Något över en tredjedel av arbetsplatser med minst 10 arbetstagare ger för närvarande en del eller samtliga av sina arbetstagare specifika lönedelar som är relaterade till individens, lagets, arbetsgruppens eller avdelningens resultat. I genomsnitt får ungefär hälften av arbetstagarna någon form av resultatrelaterad lön på de arbetsplatser där sådan förekommer.
- Lönedelar som är relaterade till individens resultat är vanligare (33 %) än lönedelar som är relaterade till gruppens, lagets eller avdelningens resultat (19 %).
- Inom sektorn för finansiell verksamhet är resultatrelaterade lönedelar mest utbredda: nästan hälften av arbetsplatserna tillämpar system som beror på individens resultat, och 3 av 10 arbetsplatser har system som beror på lagets, gruppens eller avdelningens resultat. Inom sektorn för hälso- och sjukvård och sociala tjänster används däremot sådana lönedelar minst. Endast 20 % av arbetsplatserna tillämpar system som är relaterade till individens resultat och 10 % tillämpar system som är relaterade till gruppens resultat.

### Ekonomisk delaktighet

- Vinstdelningssystem är mindre utbredda inom Europa. Endast 14 % av de privata arbetsplatserna använder sådana. Vinstdelning är vanligast i Finland, Frankrike, Nederländerna och Sverige.
- På stora arbetsplatser är vinstdelningssystem i genomsnitt mycket vanligare. Mer än en fjärdedel (27 %) av de privata arbetsplatserna med minst 200 arbetstagare använder sådana system.
- Man fann att arbetsplatser med arbetstagarrepresentation var mer benägna att använda vinstdelningssystem än arbetsplatser utan arbetstagarrepresentation oberoende av storlek.
- Flertalet chefer uppger att de har infört vinstdelningssystem av skäl som är relaterade till arbetstagarnas motivation och produktivitet. Möjligheten att minska lönekostnaden i tider med

små ordervolymer spelade en mycket mindre roll i deras överväganden.

- Två tredjedelar av de vinstdelningssystem som tillämpas på privata arbetsplatser inom EU har en bred bas (dvs. är öppna för alla arbetstagare inom den reguljära arbetskraften) och står därför i överensstämmelse med en av de centrala rekommendationerna i EU:s meddelande om ekonomisk delaktighet.
- De flesta vinstdelningssystem (63 %) inom den privata sektorn fastställs endast av ledningen och ingen förhandling äger rum med arbetstagar sidan.
- System för aktieäggande befanns vara den minst utbredda formen av variabel lön. Endast 5 % av de privata arbetsplatserna (med minst 10 arbetstagare) använder dem, och bara hälften av systemen har en bred bas.
- Både vinstdelningssystem och system för aktieäggande befanns vara mest utbredda inom sektorn för finansiell verksamhet.

## Social dialog på arbetsplatsen

I undersökningen återges synpunkter och erfarenheter från aktörer på företagsnivå som rör den sociala dialogen på arbetsplatsen. Den sociala dialogen definieras som de processer inom arbetsmarknadsrelationerna varigenom erkända representanter för arbetstagare i någon utsträckning är involverade i beslut om anställningsförhållanden. En sådan relation kan vara begränsad till att man informeras av ledningen eller kan utökas till samråd, förhandling eller gemensamt deltagande i beslutsfattande. Undersökningen ger unik jämförande information om den sociala dialogens art och kvalitet på arbetsplatser i Europa. Undersökningens resultat ger en bild av stadig praxis när det gäller den sociala dialogen på arbetsplatser i Europa, och även begränsningar och viktiga skillnader inom Europa anges.

### Bra social dialog

Undersökningens resultat ger överlag en positiv bild av den sociala dialogen i Europa.

- Det vanligaste sättet att fastställa lönen i Europa är genom kollektivförhandlingar – 2 av 3 arbetstagare omfattas av ett kollektivt löneavtal, antingen på företagsnivå eller på högre nivå.
- Mer än 60 % av arbetstagarna i Europa omfattas av en erkänd institution för arbetstagarrepresentation.
- 86 % av dessa representationsstrukturer har koppling till en fackförening, och i 63 % är fackföreningen i majoritet.
- Flertalet representationsstrukturer har tillgång till de centrala resurser som behövs för att de ska fungera effektivt. 85 % får information om den finansiella, ekonomiska och sysselsättningsmässiga situationen på arbetsplatsen minst en gång per år. Två tredjedelar anger att informationen vanligen lämnas i tid och tre fjärdedelar att den i allmänhet är tillräckligt detaljerad. 72 % får utbildning

regelbundet, och tre fjärdedelar av representanterna anser att den mängd betald tid de normalt får är tillräcklig för att de ska kunna fullgöra sina uppgifter som representanter.

- Nästan två tredjedelar av arbetstagarrepresentanterna anger att de är involverade i att bestämma reglerna och förfarandena i arbetsfrågor.
- Representanterna anser i allmänhet att det föreligger ett interaktivt samarbetsklimat mellan dem och ledningen för arbetsplatsen.
- En stor majoritet av arbetstagarrepresentanterna (80 %) anser att deras arbete har stöd av arbetstagarerna.
- Flertalet chefer i europeiska företag (70 %) är i allmänhet positiva till effekterna av social dialog och arbetstagarrepresentation på arbetsplatsen.
- Samma procentandel instämmer också i påståendet att samråd med arbetstagarrepresentanterna om viktiga förändringar leder till större uppslutning hos personalen kring genomförandet av förändringarna.

### Begränsningar

Dessa resultat tyder på styrkan hos den traditionella sociala dialogen på arbetsplatserna i Europa, men det finns begränsningar:

- På en rad arbetsplatser är representationen begränsad till hälso- och sjukvård och kontroll av säkerheten eller är informellt organiserad.
- En tredjedel av representanterna får sällan – högst en gång per år – information om den ekonomiska och finansiella situationen.
- 17 % av representanterna uppger att de inte har rätt att ta ledigt med lön för att utföra sina uppgifter.
- Involvering i beslut om flexibilitet i fråga om avtal är mer begränsad än involvering i arrangemang för flexibel arbetstid. I företag där flexibilitet i fråga om

avtal används, rapporterar nästan hälften av representanterna att de är involverade.

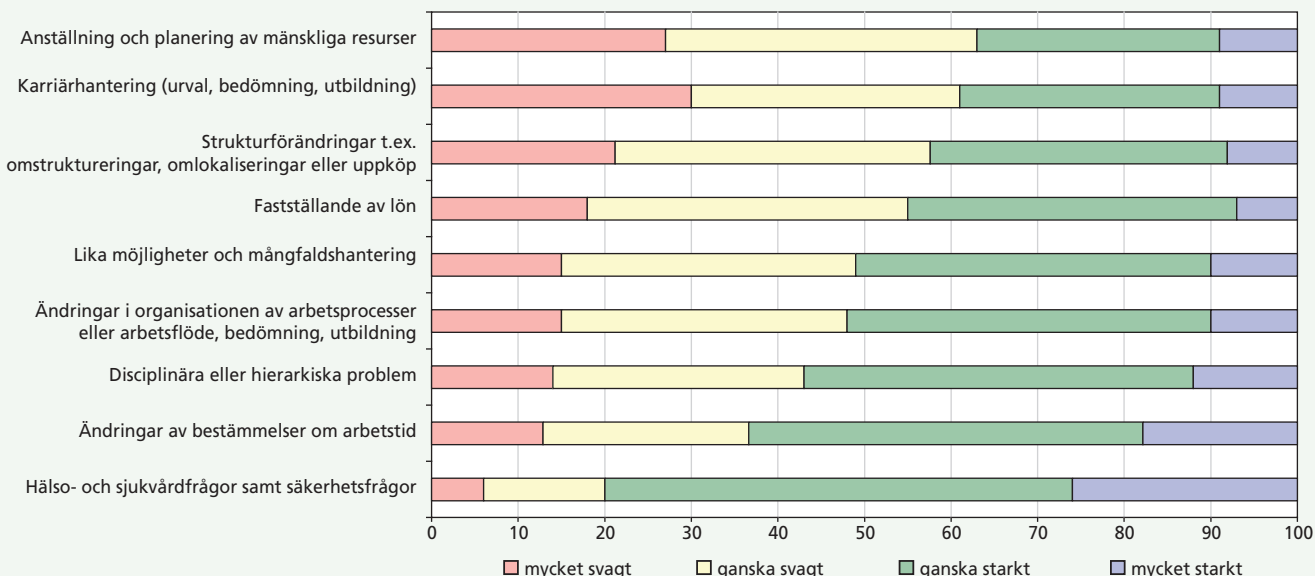
- Arbetstagarrepresentanternas strategiska inflytande är tämligen begränsat (se diagram 5).
- De flesta chefer anser att den sociala dialogen på arbetsplatsen har positiva verkningar, men 60 % anger ändå att de föredrar direkt samråd med arbetstagarerna på arbetsplatsen.
- 30 % av cheferna anser att viktiga beslut av ledningen försenas avsevärt genom arbetstagarrepresentanternas involvering.

### Skilda erfarenheter

Av analysen framgår betydande skillnader när det gäller erfarenheten av den sociala dialogen på arbetsplatserna i Europa:

- Företagsundersökningens uppgifter bekräftar skillnaderna mellan de flesta länderna inom EU-15 och de 12 nya medlemsstaterna i fråga om löneförhandlingarnas omfattning och nivå.
- Ännu viktigare – men det finns undantag – är att ett kraftfullt institutionellt genomförande av den sociala dialogen på arbetsplatsen i mycket större utsträckning är en företeelse i nordeuropeiska länder än i söder. Ett mindre utvecklat genomförande och en annorlunda mer konfrontativ process för föreskriven arbetstagarrepresentation kan iaktas i Sydeuropa, även när man kontrollerat andra variabler såsom arbetsplatsernas storlek och ekonomiska verksamhet. Bulgarien, Rumänien och i mindre utsträckning Kroatien och f.d. jugoslaviska republiken Makedonien utgör undantag.
- I de flesta länder som omfattas av undersökningen (20) används strejker knappast alls av den lokala arbetstagarrepresentationen.
- Många skillnader kan noteras mellan små och större arbetsplatser. Förekomsten av arbetstagar-

Diagram 5: Arbetstagarrepresentationers inflytande i organisationer (i procent)



Källa: Företagsundersökningen 2009

representation är vanligare på större arbetsplatser. Med hänsyn till metoderna i den sociala dialogen minskar emellertid avståndet mellan ledning och representation i en mindre organisation, vilket kan stimulera till en intensiv, samverkande social dialog. Resurser och föreskrivna kanaler är emellertid mindre tillgängliga, vilket hämmar fortsatt utveckling av dialogen. Resultatet är ett icke-linjärt förhållande mellan arbetsplatsens storlek och kvalitén på den sociala dialogen på arbetsplatsen.

- Skillnader mellan sektorer kunde ofta förklaras genom andra organisatoriska skillnader. Utbildningssektorn och basindustrier utmärker sig som sektorer med en väletablerad social dialog på arbetsplatsen.
- Arbetskraftens karakteristika spelar endast en mindre roll när det gäller skillnaderna, vilket kan tolkas positivt: den sociala dialogen på arbetsplatsen är inte en verksamhet som utesluter arbetstagare och den är inte begränsad till en särskild kategori inom arbetskraften.

### Villkor för en tillfredsställande social dialog på arbetsplatsnivå

För det första kan man fortfarande konstatera en stor skillnad mellan länderna i omfattningen av institutioner och förfaranden för information och samråd. Fastän ramverket för arbetstagarrepresentation finns, används inte kanalerna lika mycket i alla länder. När det gäller det strategiska samrådet med arbetstagarrepresentationen i personalfrågor är skillnaderna mellan medlemsstaterna relativt obetydliga. Av företagsundersökningen framgår emellertid vikten av resurser med hänsyn till strategisk medverkan. Involvering i och inflytande på ledningens beslut går hand i hand med hur lätt arbetstagarrepresentationer har att få god information, regelbunden utbildning och tillräckligt med tid. Det är troligast att sådana resurser finns där det finns företagsråd och en stark fackförening.

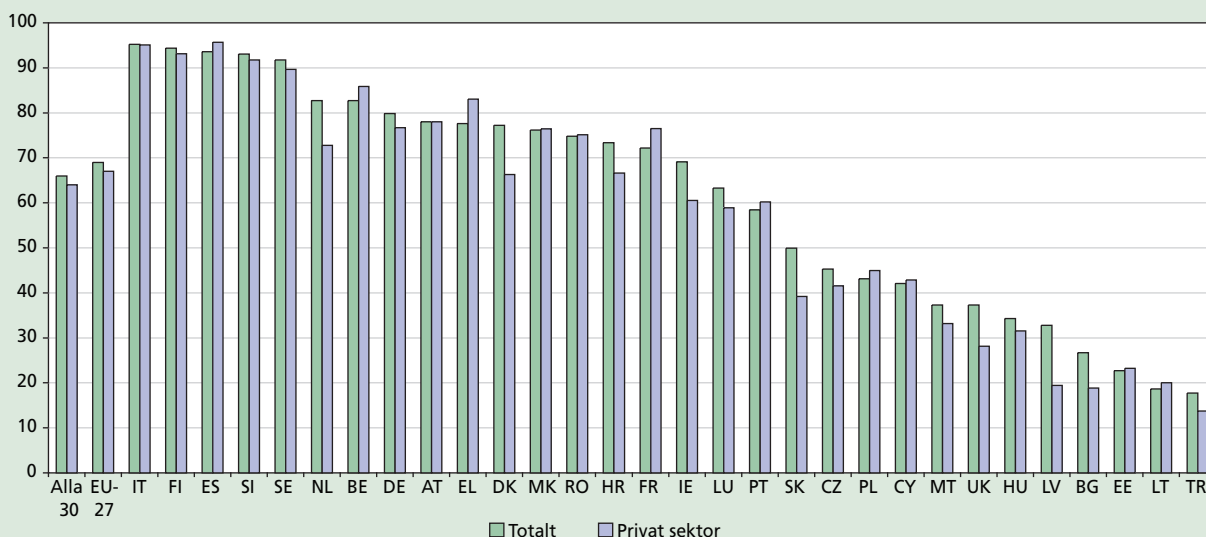
### Hantera förändring i ett svårt ekonomiskt läge

Företagsundersökningen innehöll ett antal frågor till cheferna som gäller olika resultatdimensioner för arbetsplatsen, däribland ekonomiskt resultat och produktivitet samt human resources. Undersökningen innehåller vidare ett antal indikatorer som rör förändringar, t.ex. omstrukturering, som arbetsplatsen genomgått under de senaste tre åren.

Man måste emellertid ta hänsyn till att effekterna av den ekonomiska krisen redan var kännbara i en del länder men inte i alla vid tidpunkten för fältarbetet.

- Irland, Lettland, Estland och Ungern har samtliga haft betydande minskningar av arbetskraftens storlek under de gångna tre åren. Denna trend är emellertid inte tydlig i alla länder. Belgien, Finland, f.d. jugoslaviska republiken Makedonien och Luxemburg rapporterade betydande ökning av arbetskraftens storlek.
- Under de gångna tre åren har det även varit en ökning av den rapporterade arbetsproduktiviteten. Den största andelen företag som rapporterar detta fanns i f.d. jugoslaviska republiken Makedonien, Grekland och Rumänien.
- Behovet av att minska personalnivåerna – för vissa ett första tecken på ekonomisk nedgång, för andra en fortgående utveckling – är ytterst oroande i Irland, där hälften av arbetsplatserna medgav detta faktum. Men personalminskningar är också förestående på en tredjedel av arbetsplatserna i Danmark, Estland, Ungern och Turkiet. Detta har återverknings på det allmänna arbetsklimatet på arbetsplatserna, och det noterades att dessa länder har en större procentandel arbetsplatser som rapporterar om ett spänt arbetsklimat.
- Utmaningarna som rör human resources är många under de kommande åren. Det finns skillnader mellan både sektorer och länder. 36 % av företagen i Europeiska unionen har problem att hitta personal

Diagram 6: Omfattningen av löneförhandlingar i medlemsstaterna (i procent)



Källa: Företagsundersökningen 2009

till kvalificerade arbeten, och över 10 % har problem att hitta lågkvalificerade arbetstagare. Ytterligare 10 % av företagen har problem att behålla sin personal. 16 % av företagen uppger att de har problem att motivera sin personal, och 14 % rapporterar problem med frånvaro.

- Förekomsten av arbetsplatser med något av dessa problem har varit stabil mellan 2004/2005 och 2009. Den enda anmärkningsvärda skillnaden består i att en mindre andel arbetsplatser än för 4 år sedan nu har problem att hitta lågkvalificerad personal (värdet minskade med 4 procentenheter). Av uppgifterna framgår även att det föreligger en liten ökning av andelen arbetsplatser som rapporterar att det är problematiskt att hitta kvalificerad personal. Denna skillnad är emellertid tämligen obetydlig (2 procentenheter).

Tabell 1: – Utmaningar gällande human resources –  
Företagsundersökningen 2009 jämförd med  
föregående undersökningsomgång  
(arbetsplatsviktade resultat)

Problem gällande human resources	Arbetsplatsundersökningen 2004/05 (21 länder)	Företagsundersökningen 2009a (endast de 21 länderna från 2004/05)	Företagsundersökningen 2009b (EU-27)
Hitta kvalificerad personal	34 %	36 %	36 %
Hitta lågkvalificerad personal	14 %	10 %	10 %
Behålla personal	9 %	9 %	10 %
Motivationsproblem	15 %	15 %	16 %
Frånvaro	14 %	14 %	14 %

- Med hänsyn till resultatindikatorer såsom ekonomisk situation, relativ arbetsproduktivitet och arbetsproduktivitetssökning kunde man notera ett samband med arbetsplatser som systematiskt bedömer utbildningen av arbetstagare. Det finns även ett positivt samband mellan utbildning och personalens motivation och det allmänna arbetsklimatet. Förhållandet mellan flexibilitetsåtgärder och produktivitetssökningar kommer att utforskas noggrannare i den sekundära analysen.

- Intervjuerna utfördes genom datorassisterade telefonintervjuer på 27 160 arbetsplatser.
- Intervjuns längd var i genomsnitt 20 minuter med representanter för ledningen och 15 minuter med arbetstagarrepresentanter.
- Undersökningsenheten var arbetsplatsen (dvs. den lokala enhet eller rapporterende enhet där arbetet äger rum), och företag som skulle intervjuas valdes slumpvis bland företag med minst 10 arbetstagare i varje land. Undersökningen inkluderade inte sektorerna för jordbruk och fiske, hushåll och verksamhet vid internationella organisationer. Offentlig förvaltning ingick i samplet. Viktning tillämpades i proportion till både fördelningen av arbetsplatser med hänsyn till storlek och sektor och fördelningen av arbetstagare.
- Svarspersonerna i undersökningen var företagspersonal: personalchefer på arbetsplatsnivå samt representanter för arbetstagarna på arbetsplatsen. 27 160 intervjuer genomfördes med ledning och 6 569 intervjuer genomfördes med arbetstagarrepresentanter.
- Vid intervju av ledningen var svarspersonen den högst uppsatta personen på arbetsplatsen med ansvar för ledning av personal.
- I möjligaste mån genomfördes en intervju med en arbetstagarrepresentant. Intervjuer med arbetstagarrepresentanter gjordes bara på arbetsplatser där en intervju med ledningen redan hade ägt rum. Svarspersonerna var ansvariga för förhandlingar om arbetsförhållanden med ledningen. De arbetstagarrepresentanter som skulle vara svarspersoner identifierades vid intervjun med ledningen genom att man tog reda på om det fanns ett erkänt organ som företrädde arbetstagarnas intressen, till exempel ett företagsråd enligt det aktuella landets lagstiftning eller en erkänd fackförening. Om ett sådant organ fanns var det ordföranden, sekreteraren eller en annan talesperson för organet i fråga som var svarsperson vid intervjun med arbetstagarrepresentanten.

## Undersökningsmetod

- Fältarbetet ägde rum under det första kvartalet 2009 i 30 länder: EU:s 27 medlemsstater, Kroatien, Turkiet och f.d. jugoslaviska republiken Makedonien (Fyrom).

### Ytterligare information

Camilla Galli da Bino, information officer:  
gdb@eurofound.europa.eu

Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions  
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland  
Tfn: (+353 1) 204 31 00  
E-post: information@eurofound.europa.eu  
Webbplats: <http://www.eurofound.europa.eu>

## En blick på resultaten

Resultaten av den europeiska företagsundersökningen 2009 är också tillgängliga via Eurofound's Survey Mapping Tool. Det är ett internetbaserat instrument som gör det möjligt för användare att utforska undersökningsresultat för varje land med utvalda frågor. Resultaten kan filtreras efter företagsstorlek, verksamhetssektor och ägande. ([www.eurofound.europa.eu/surveys/companysurvey/ec\\_s2009/results.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/companysurvey/ec_s2009/results.htm))



Publikationsbyrå

[Publications.europa.eu](http://Publications.europa.eu)