

2010 ÅRSBOK



Leva och arbeta i Europa



Eurofound



Bibliografisk information – Eurofound 2010 Årsbok

Kataloguppgifter finns i slutet av denna publikation.

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, 2010

© Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, 2010

Ansökningar om översättnings- och kopieringsrättigheter ska skickas till direktören för Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland.

Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) är ett självständigt organ inom Europeiska unionen som har till uppgift att ta fram underlag för den framtida politiken för sociala och arbetsrelaterade frågor. Mer information finns på Eurofound's webbplats på www.eurofound.europa.eu.

Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irland
Tfn: +353 1 204 31 00
Fax: +353 1 282 42 09 / 282 64 56
E-post: postmaster@eurofound.europa.eu
Internet: www.eurofound.europa.eu

Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) inrättades för att bidra till planering och utformning av bättre levnads- och arbetsvillkor i Europa.

Institutet inrättades 1975 av Europeiska rådet och ligger i Dublin, Irland.

Vad vi kom fram till

Förord		v
Kapitel 1	Omstruktureringar under 2010	1
Kapitel 2	Europas företag i närbild	11
Kapitel 3	En titt på arbetslivet	21
Kapitel 4	Arbetsmarknadsparterna och deras relationer	27
Kapitel 5	Hur vi lever i dag – livskvalitet i Europa	31
Kapitel 6	Integrationen i Europas städer	37

Vi är glada över att kunna lägga fram vår andra årsbok om att leva och arbeta i Europa 2010 där vi ger en överblick över den policyorienterade forskning som Eurofound presenterade 2010. Utan att göra anspråk på att ge någon uttömmande presentation av all den verksamhet som bedrevs under det gångna året tar vi i årsboken ändå upp de viktigaste rönen inom några av våra grundläggande forskningsområden – i synnerhet resultat och analyser av våra tre EU-täckande undersökningar om företagspraxis, arbetsvillkor och livskvalitet. Tack vare våra undersökningar kan vi nu ge en bild av utvecklingstendenserna över tiden, vilket är mycket viktigt för att förstå hur EU utvecklas och vilka nya utmaningar som unionen ställs inför. En av de största utmaningarna är skapandet av ett verkligt mångkulturellt europeiskt samhälle, en uppgift som både majoritetsbefolkningar och minoritetsgrupper arbetar med dagligen. I den förra årsboken beskrevs hur regeringarna och arbetsmarknadens parter i Europa fortfarande brottades med effekterna av den ekonomiska krisen. En av de krisåtgärder som vidtogs var att man i många länder utvidgade eller införde arbetstidsförkortningar. I Eurofound's årsbok beskrivs hur en sådan åtgärd även kan skapa möjligheter och visar hur arbetstidsförkortningarna kan anpassas för att både skapa större flexibilitet och ökad trygghet. Detta kan emellertid bara ske med arbetsmarknadsparternas medverkan. I årsboken 2010 tittar vi närmare på hur både fackföreningar och arbetsgivarorganisationer anpassar sig för att kunna hantera den nya tidens utmaningar.

Vi hoppas att du ska vilja läsa om några av dessa viktiga forskningsrön från 2010 och att de ska ge dig en försmak som får dig att besöka oss på www.eurofound.europa.eu, för att få veta mer om vårt arbete.

Juan Menéndez-Valdés

Direktör

Erika Mezger

Vice direktör

Omstruktureringar under 2010 1

Under 2010 fortsatte européerna att uppleva hur recessionen påverkade deras sysselsättning, arbetsvillkor och livskvalitet. Medlemsstaternas budgetproblem ledde till att sysselsättningen inom den offentliga sektorn sjönk, även om jobbökningarna totalt sett steg medan jobbförlusterna fluktuerade. Tillverkningsindustrin var fortfarande problemtyngd och var näst efter den offentliga sektorn den bransch som förlorade flest jobb. Omstruktureringarna fortsatte inom finanssektorn. Eurofound analyserade i sin forskning hur denna sektor har påverkats av krisen och hur den kan komma att utvecklas framöver.

Hur får ERM sina uppgifter?

Övervakningsinstrumentet ERM (European Restructuring Monitor) övervakar företagens rapportering till medierna om omstruktureringar och om de nyanställningar eller jobbförluster som dessa kan leda till i EU-27 och Norge. Insamlingen av uppgifter beaktar alla rapporter om att minst 100 jobb kommer att försvinna eller tillkomma eller som gäller 10 procent av arbetsstyrkan på arbetsplatser med minst 250 anställda. En viktig fördel med detta är att man fångar upp rapporter tidigt i uppsägningsprocessen. ERM-databasen uppdateras dagligen och innehåller mer information om enskilda fall: www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm

De forskningsresultat som Eurofound publicerade 2010 visade att recessionen fortsätter att påverka både ekonomin och samhället. I slutet av 2010, som var ett tumultartat år, dominerades EU:s politiska agenda av oron över eurosystemets stabilitet och – i anslutning till detta – de offentliga underskotten i vissa medlemsstater. Stigande offentliga underskott ledde i många medlemsstater till kraftiga utgiftsnedskärningar. Detta påverkade sysselsättningen inom den offentliga sektorn, som i stor utsträckning hade sluppit undan de jobbförluster som drabbade privata företag under åren 2008–2009.

Även om jobbförlusterna fortsatte skedde det långt ifrån i samma takt som 2008–2009. Antalet varsel om uppsägningar som har dokumenterats av Eurofound's övervakningsinstrument ERM fluktuerade snarare. Antalet omstruktureringar som ledde till jobbförluster sjönk visserligen under året som helhet, men steg markant det sista kvartalet. Antalet nyanställningar som tillkännagavs steg samtidigt sakta under de tolv månaderna.

Sysselsättningen inom den offentliga sektorn under hård press

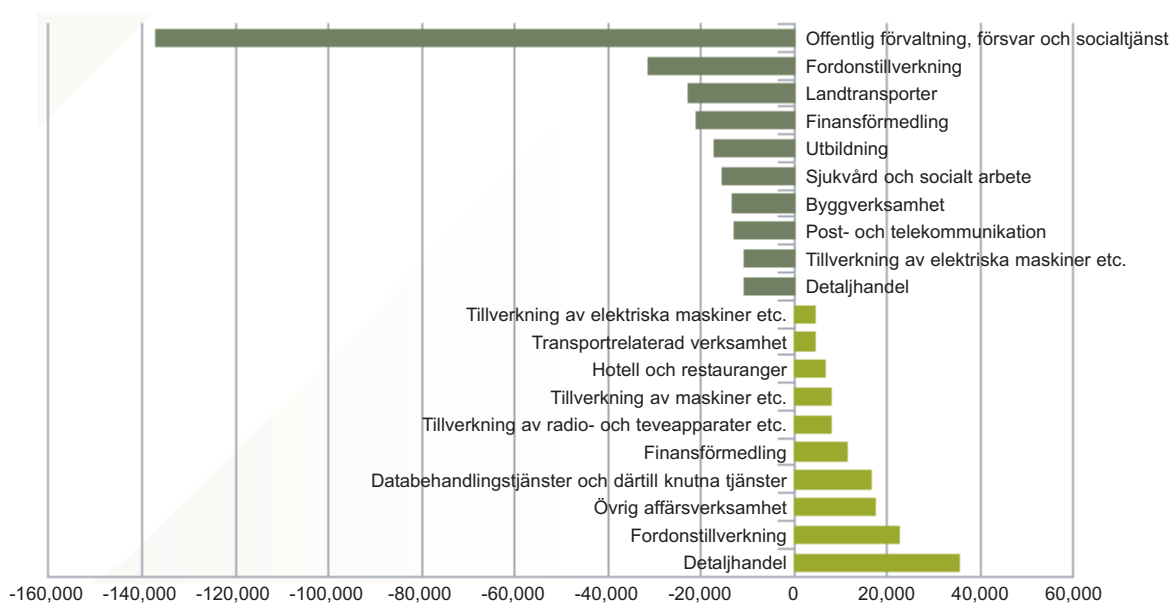
Att den en gång säkra sysselsättningen inom den offentliga sektorn har förändrats märktes genom att de största varslen – nästan 140 000 under året som helhet – lades inom offentlig förvaltning, försvar och socialtjänst. Det i särklass största fallet var den rumänska offentliga förvaltningen. Som ett led i åtstramningsprogrammet för att få balans i sina finanser planerar den rumänska regeringen stora jobbnedskärningar inom landets offentliga förvaltning, samt lönesänkningar för offentliganställda på 25 procent. I slutet av 2010 hade varsel lagts om mer än 60 000 uppsägningar inom den offentliga sektorn, varav merparten – 50 000 anställda på förvaltnings- och inrikesministeriet – sades upp i augusti.

Rumänien var inte det enda landet där jobb försvann inom den offentliga sektorn. Under hösten meddelade den tjeckiska regeringen att man skulle ta bort mellan 3 500 och 5 600 tjänster i syfte att förbättra verksamheten och effektivisera de offentliga tjänsterna. I Storbritannien meddelade Birminghams stadsfullmäktige i slutet av året att 3 700 jobb skulle försvinna genom uppsägningar och pensionering i förtid som ett led i en plan att skära ned antalet anställda med en tredjedel under de närmaste fyra åren. Och i Nederländerna meddelade de lokala myndigheterna i Rotterdam att man skulle skära ned 1 000 tjänster (av totalt 14 000) under de närmaste åren. Inte ens försvarsmakten går fri från omstruktureringar. Den polska armén offentliggjorde en omfattande omstruktureringsplan som kommer att leda till att 2 400 jobb försvinner före årets slut.

Reaktioner på jobbnedskärningarna inom den offentliga sektorn

De planerade jobbnedskärningarna inom den offentliga sektorn i Rumänien har inte välkomnats. De rumänska fackförbunden höll en rad demonstrationer och lämnade tillsammans in ett klagomål mot regeringen till Internationella arbetsorganisationen (ILO), i vilket man hävdade att åtstramningarna bryter mot ILO:s konvention om löneskydd. Över hela Europa har fackförbunden för offentliganställda dessutom reagerat på nyheterna om jobbförlusterna genom att hålla stora protestmöten i sina respektive medlemsstater, vilket kulminerade i en demonstration med 100 000 arbetstagare i Bryssel den 29 september 2010 som organiserades av Europeiska fackliga samorganisationen (EFS).

Diagram 1: Nyanställningar som har tillkännagivits samt varsel om uppsägningar inom viktiga sektorer 2010



Källa: ERM.

Avregleringarna inom postsektorn

Reformen av den europeiska postmarknaden inleddes i början av 1990-talet som ett led i arbetet för att skapa en europeisk inre marknad. Syftet med reformerna var att öppna upp nationella monopol och göra posttjänster billigare och effektivare, samt att anpassa dem till de nya elektroniska alternativen till vanlig brevpost. Medlemsstaterna i EU-15, utom Grekland och Luxemburg, åtog sig att se till att postsektorn var avreglerad senast den 31 december 2010 och att avskaffa alla lagliga monopol på posttjänster. För övriga medlemsstater löper tidsfristen ut i slutet av 2012. Inför tidsfristen 2010 gjordes stora omorganiseringar av de nationella postmyndigheterna i medlemsstaterna. Eftersom denna sektor är arbetsintensiv har avregleringen lett till jobbförlustar (som i viss mån har kompenseras genom rekrytering av de nya konkurrenterna). I december 2009 meddelade det irländska postverket An Post att 1 300 av totalt 10 000 anställda ska sägas upp över en treårsperiod. I Sverige och Danmark meddelade Post Norden – de båda ländernas sammanslagna postverk – i februari 2010 att man planerade ta bort mellan 1 000 och 2 000 tjänster under året för att rationalisera organisationen. I båda fallen motiverades jobbnedskärningarna med lägre postvolym. En utveckling mot lösare anställningsvillkor och lägre löner i de nya konkurrentföretagen har emellertid skapat en press på löne- och anställningsvillkoren för anställda i de gamla monopolföretagen och lett till arbetsmarknadskonflikter.

Mönster när det gäller jobbförluster och nya jobb – European Jobs Monitor

Fem miljoner jobb har försvunnit i EU-27 i samband med den stora recessionen, vilken föregicks av en period då mer än 20 miljoner nya jobb tillkom. Tidigare forskning av Eurofound från 2008 visade att merparten av de nya jobben under det decennium som föregick recessionen var höglönejobb. Det tillkom relativt få medellönejobb, medan fler jobb tillkom på den lägre änden av löneskalan. I en färsk analys som utförts med hjälp av Eurofound's övervakningsinstrument European Jobs Monitor och som ska offentliggöras 2011 har man undersökt mönstren när det gäller jobbförluster och nya jobb som tillkommit i samband med krisen.

Analysen visade att höglönejobben fortsatte att öka under åren 2008–2010, i synnerhet inom de mestadels offentligt finansierade utbildnings- och vårdsektorerna. Jobbförlusterna var koncentrerade till låg- och medellönejobb och skedde i synnerhet inom bygg- och tillverkningsindustrin. Fenomenet med den ”krympande mitten” på arbetsmarknaden tycks ha blivit mer markant under recessionen, vilket framför allt beror på den kraftiga nedgången i sysselsättningen bland män, i synnerhet yngre män med manuella arbeten. (Se *Förändringar av sysselsättningsstrukturen i Europa under den globala finanskrisen*.)

Jobbförluster och nyanställningar

Näst efter den offentliga sektorn var det främst tillverkningsindustrin som drabbades av jobbförluster – i synnerhet bilindustrin, där mer än 30 000 varslades om uppsägning under 2010. I ett särskilt anmärkningsvärt fall ledde en kraftig nedgång i försäljningen till att Opels monteringsfabrik i belgiska Antwerpen varslade mer än 2 000 om uppsägning. Uppsägningarna i Belgien är ett led i koncernens stora omstruktureringsplan som ska minska tillverkningskapaciteten och minska personalen med mer än 8 000 personer i Europa.

Fackföreningarna reagerade på nyheterna genom att utlysa blockad och hota att stoppa alla nya bilar från att lämna fabriken tills General Motors – fabriken ägare – hade gått med på en acceptabel trygghetsplan för den uppsagda personalen. Ledningen uppgav att företaget kommer att erbjuda uppsagd personal utbildning och att man kommer att försöka hitta en ny investerare till anläggningen. Till slut stängdes emellertid fabriken i december 2010.

Sysselsättningen inom biltillverkningen är visserligen relativt begränsad i Europa (1 procent av den samlade sysselsättningen i EU-27), men det är kopplingarna till andra ekonomiska sektorer – stålindustrin, transportsektorn, finanssektorn, handel, försäkringsbranschen och underhållsbranschen – som gör den så viktig: nästan 5 procent av jobben i EU är direkt eller indirekt beroende av bilindustrin.

Samtidigt som jobb försvann tillkom ett betydande antal jobb inom bilindustrin, vilket stod i skarp kontrast mot de jobbförluster som ägde rum när den ekonomiska krisen inleddes. Företag drog nytta av den ökade efterfrågan som bl.a. berodde på systemen med skrotningspremier. Stora jobbökningar tillkännagavs t.ex. inom bilbranschen i Tjeckien, där den största tjeckiska biltillverkaren Škoda Auto meddelade att man planerade hyra in 1 000 personer från bemanningsföretag.

Omstruktureringsplanerna inom finanssektorn fortsatte också under 2010. År 2009 minskade Bank BPH i Polen personalen med omkring 930 personer. År 2010 varslade man ytterligare 1 500 om uppsägningar, som ska genomföras före årets slut. Ett annat företag som minskade personalen var den franska bankkoncernen Société Générale, som 2010 meddelade att 900 jobb skulle försvinna på 3 000 bankkontor över hela landet under den kommande treårsperioden. Anställda som går i pension kommer enligt banken inte att ersättas. (Man planerar emellertid samtidigt att nyanställa 1 200 personer fram till 2012.)

Den verkliga vinnaren när det gäller nya jobb var detaljhandeln, vilket möjligen kan förvåna eftersom många EU-medborgares disponibla inkomst har stagnerat eller minskat. Mer än 35 000 nyanställningar tillkännagavs inom sektorn under året. I början av året meddelade till exempel snabbköpskedjan ASDA att man skulle nyanställa 6 000 personer i Storbritannien i samband med utbyggnaden av tio befintliga och byggandet av tio nya butiker. Detaljhandeln är mycket viktig för den europeiska ekonomin, eftersom den sysselsätter mer än 14 procent av arbetskraften och är en inkörsport till arbetsmarknaden för många unga och lågutbildade arbetstagare. Även om sektorn har drabbats av betydande jobbförluster sedan 2008 är den mycket konkurrenskraftig och lågpriskedjorna har svarat på den minskade köpkraften genom att expandera sin verksamhet (på andra detaljhandelskoncerners bekostnad). Den brittiska snabbköpskedjan Iceland hade t.ex. övergett den irländska marknaden för fem år sedan när efterfrågan på djupfrysta varor och rabattvaror sjönk. Efter det att flera lågpriskedjor (t.ex. Lidl och Aldi) med framgång hade expanderat under recessionen återvände man dock till landet och meddelade att 2 000 nyanställningar skulle göras under de närmaste fyra åren i samband med öppnandet av 40 nya butiker och 15 lågprisbutiker.

ATT VÄNDA KRISEN TILL EN MÖJLIGHET?

Det råder allmän enighet om att den omfattande användningen och utvidgningen av statligt finansierade arbetstidsförkortningar spelade en avgörande roll för att minska de jobbförluster som annars skulle ha drabbat Europas tillverkningsindustri när konjunkturen vände nedåt. Eurofound's forskning har emellertid visat att sådana program även kan göra det möjligt att förverkliga principen om "flexicurity" (se sidoruta).

Eurofound's 2009 Årsbok visade att en viktig åtgärd som de europeiska länderna vidtog på grund av krisen var de kombinerade arbetstidsförkortningarna och tillfälliga uppsägningarna inom särskilt krisdrabbade branscher, t.ex. den europeiska bilindustrin och dess underleverantörer. Dessa åtgärder anses ha spelat en avgörande roll för att mildra några av de värsta effekterna av recessionen. I ERM-rapporten för 2010 – Ökad flexicurity – möjligheter med arbetstidsförkortningar – beskrivs inte bara dessa åtgärder för att förkorta arbetstiden, utan även hur de kan bana väg för en uppsättning mer flexibla och anpassningsbara åtgärder när det gäller sysselsättning, inkomster och social trygghet, samt angripa några av de strukturella problem som EU står inför i dag.

För vissa länder var det första gången man införde den här typen av åtgärder. I andra fanns sådana program redan före krisen (bl.a. i Tyskland, sedan nästan hundra år), men de utvidgades och anpassades till de nya omständigheterna. En viktig åtgärd i vissa länder var att man utvidgade de kategorier arbetsgivare och arbetstagare som kunde omfattas av sådana program. Även inkomstersättningen höjdes samtidigt som ersättningsperioden förlängdes. Det infördes krav på deltagande i utbildning för att man skulle få ersättning, eller så uppmuntrades utbildning genom incitament i form av högre ersättning.

I mer än ett decennium har regeringar, fackföreningar och arbetsgivarorganisationer över hela Europa debatterat fördelarna med s.k. flexicurity, dvs. försöket att kombinera flexibilitet (flexibilitet) och security (trygghet) för både arbetstagare och arbetsgivare. Begreppet har ofta tolkats som ökad flexibilitet för arbetsgivare (så att de lättare kan anpassa sig till marknadens krav) och inkomst- och anställningstrygghet för arbetstagarna. Eurofound's forskning har emellertid visat att även arbetstagarna vill ha ökad flexibilitet, även om ökningen av arbetstidsförkortningar i hela Europa till stor del har motiverats av arbetsgivarnas behov av att ha personal på plats så att produktionen kan återupptas så snart affärsläget förbättras.

De rättigheter och skyldigheter som ligger i detta begrepp stämmer väl överens med ett grundläggande inslag i den europeiska samhällsmodellen – nämligen att kostnaderna för anpassning när tiderna är svåra ska delas av samhället i stort. Arbetstidsförkortningar och tillfälliga uppsägningar som finansieras med hjälp av statliga subventioner är ett bra exempel på hur kostnaderna för arbetsmarknadsanpassningar fördelas mer brett för det allmänna bästa. Företagen

minskar sin produktion för att matcha marknadsfluktuationerna, arbetstagarnas inkomster skyddas med hjälp av statliga medel (även om det kan ställas krav på att de ska genomgå utbildning för att både höja den allmänna kompetensnivån inom företaget och sin egen anställbarhet), och regeringar och skattebetalare subventionerar en del av kostnaderna, vilket både minimerar jobbförlusterna och håller den samlade köpkraften i ekonomin på tillräckligt hög nivå för att förhindra en ytterligare konjunkturnedgång.

En annat viktigt kännetecken när det gäller dessa åtgärder är den grad i vilken arbetsmarknadsparterna och regeringen har kommit överens om arbetstidsförkortningar – och detta i kristider. (De flesta programmen i Europa finansieras med arbetslöshetsmedel och regleras genom ett trepartsavtal mellan regeringar och arbetsmarknadsparter.) I rapporten sägs att denna enighet kan utnyttjas för att inrikta åtgärderna mot en mer aktiv politik så att de i själva verket blir en utvidgning av flexicurity-begreppet. Det konstateras också att samma process kan användas för att få fram ny kompetens för de jobb som Europa måste skapa för att nå Europa 2020-strategins mål om en smart, hållbar och inkluderande tillväxt.

Vad är flexicurity?

Flexicurity-modellen infördes ursprungligen i Danmark på 1990-talet för att göra det enklare att anställa och säga upp personal (flexibilitet för arbetsgivarna) samtidigt som arbetslöshetsunderstödet skulle vara högt (trygghet för arbetstagarna). Den har sedan dess utvidgats till att omfatta bl.a. kompetensutveckling. Europeiska kommissionen beskriver flexicurity som en optimal avvägning mellan flexibilitet på arbetsmarknaden och trygghet för arbetstagarna. Flexicurity innebär att tonvikten förskjuts från att skydda särskilda jobb till att skydda arbetskraftens anställbarhet.

I praktiken ser kommissionen detta som en strategi med fyra beståndsdelar: aktiva arbetsmarknadsåtgärder för att hjälpa människor tillbaka till arbetslivet, avtal som erbjuder både flexibilitet och trygghet, socialförsäkringssystem som ger tillräckligt skydd för dem som behöver det och strategier för livslångt lärande som gör det möjligt för arbetskraften att behålla och utveckla sin kompetens. För att dessa fyra delar ska fungera krävs det i sin tur en engagerad och livaktig dialog mellan arbetsmarknadens parter. De politiska maktbärarna hoppas att flexicurity kan bli ett sätt för företag och anställda att samarbeta för att lättare kunna anpassa sig till den osäkerhet som präglar dagens globala marknad.

Exempel på åtgärder i Europa

Det finns en rad olika flexicurity-åtgärder som har införts i Europa. En del berodde på krisen, medan andra har funnits ett tag. Flexicurity-åtgärder brukar normalt införas inom ramen för nationella ordningar, men Eurofound har funnit flera exempel på åtgärder på företags- och branschnivå.

I Belgien, Frankrike och Tyskland har arbetsgivare infört s.k. arbetsgivarpooler. Poolerna representerar i regel högst fem arbetsgivare och anställer arbetstagare som sedan är tillgängliga för de företag som ingår i poolen. Arbetstagarna anställs bara om medlemsföretagen kan garantera full sysselsättning och roteras mellan företagen i poolen säsongvis, veckovis, varje dag eller varje halvdag, beroende på företagets behov och överenskommelser sinsemellan. I Frankrike arbetar för närvarande omkring 13 000 personer i ca 400 arbetsgivarpooler.

Ett rumänskt initiativ som kombinerar flexibilitet och trygghet är ”Byggarbetarnas sociala hus” (Casa Socială a Constructorilor). Detta är inte en statlig åtgärd utan baseras på kollektivavtal inom byggbranschen och innebär att byggarbetarna får 75 procent av sin månadslön i upp till tre månader under perioder av dåligt väder då byggarbetena avstannar. Systemet finansieras av de deltagande företagen och av mottagare av bygginvesteringsmedel.

I Österrike finns ett system med ”tjänstledighet för utbildning” som syftar till att bredda kompetensen hos den österrikiska arbetskraften. Arbetstagarna kan få betald tjänstledighet för att delta i extern utbildning. I samband med krisen utvidgades systemet och namnet ändrades till ”tjänstledighet för utbildning+” samtidigt som reglerna blev mer generösa. Under minst 20 timmar per vecka i upp till tolv månader får deltagarna ett statligt finansierat bidrag som motsvarar strax över hälften av deras nettolön. Under hela krisen ska utbildningskostnaderna delas lika mellan arbetsgivaren och det regionala styret. Utnyttjandet av systemet steg avsevärt 2008, vilket berodde på att villkoren för deltagande ändrades och ersättningen höjdes.

Som en krisåtgärd införde stålföretaget ArcelorMittal i sina rumänska dotterbolag ett system baserat på jobbrottation. Permanenta stopp i vissa verksamheter innebar att jobb skulle försvinna. Anställda som stod inför uppsägning men som ville stanna kvar i företaget fick emellertid möjlighet att se över sina färdigheter och uppmuntrades att omskola sig och ta lediga tjänster på andra håll inom företaget.

ATT FÅ SYSTEMEN ATT FUNGERA – UTMANINGARNA

Arbetstidsförkortningar kan, om de kombineras med en mer aktiv arbetsmarknadspolitik, göra det lättare för företag att göra interna omstruktureringar i samband med en konjunkturedgång. De innebär också att ”undersysselsatta” arbetstagare kan lägga sin tid på att förvärva kunskaper som kommer att behövas när konjunkturen vänder uppåt igen och som samtidigt ökar deras anställbarhet på arbetsmarknaden om de i slutändan ändå skulle sägas upp. Det är tydligt att arbetstidsförkortningarna har haft en inverkan på arbetslöshetstalen. I de länder där de har tillämpats mest har arbetslösheten sjunkit betydligt mindre (sett i förhållande till en viss nedgång i BNP) än i andra länder. Det främsta skälet för företag att utnyttja arbetstidsförkortningar och tillfälliga uppsägningar tycks intressant nog ha varit att de ville behålla sin personal för att stå redo vid en kommande konjunkturuppgång. Detta gäller inte bara högt utbildade arbetstagare, vilket man skulle kunna tro, utan även arbetstagare med få formella kvalifikationer som har lång erfarenhet inom företaget och på ett betydande sätt bidrar till dess verksamhet.

Det är emellertid komplicerat att administrera arbetstidsförkortningar. Det kan också dröja länge från det att ett företag ansöker om finansiering av arbetstidsförkortningar tills det får ersättning. Det utbildningsinslag som ingick i många arbetstidsförkortningssystem är avgörande för att de överhuvudtaget ska kunna bidra till sysselsättningstillväxt och kompetensutveckling. Arbetsmarknadsparterna är dessutom överens om värdet av utbildning för att både stärka företagets konkurrenskraft och öka arbetstagarnas anställbarhet. ERM rapporten visar emellertid tydligt att deltagandet i utbildning har varit begränsat under krisen och att kvaliteten på utbildningen ofta har varit bristfällig. Ett stort problem är att utbildning sällan subventioneras i arbetstidsförkortningssystem, vilket kan göra det svårt att finansiera den. Kapaciteten att erbjuda utbildning kan dessutom vara begränsad, inte minst i små och medelstora företag, och det kan hända att utbildningsprogrammen inte är tillräckligt flexibla för att kunna kombineras med det kortare arbetsschemat.

I rapporten hävdas att det i dag är bristen på omfattande och adekvat utbildning som gör att systemen inte kan infria sin potential att hantera utmaningarna på de moderna arbetsmarknaderna. Det hävdas dessutom att utbildningen inte enbart ska vara specifik för arbetstagarens nuvarande tjänst eller för företaget, utan i stället bör omfatta mer allmänna färdigheter som förbättrar arbetstagarens allmänna anställbarhet. Om utbildningen var mer modulär skulle den även bli mer flexibel och lättare kunna anpassas till arbetsscheman.

Med tanke på den knivsegg som flexicurity-åtgärderna försöker balansera på mellan större flexibilitet på arbetsmarknaden och en stark anställningstrygghet är det kanske oundvikligt att arbetsmarknadsparterna har olika syn på detta begrepp. Det är emellertid mycket viktigt att båda parter är involverade för att flexicurity-åtgärder ska kunna

införas och verkligen både stärka konkurrenskraften och skydda arbetstagarna. Erfarenheterna visar att en trepartsöverenskommelse mellan staten, fackföreningarna och arbetsgivarna är en viktig faktor för att ett system ska lyckas. Om arbetsmarknadsparterna deltar kan de dessutom sprida information om systemet bland sina medlemmar och därmed öka chansen att arbetsgivare och arbetstagare kommer att vara villiga att delta. Krisen tycks ha lett till en betydande samsyn mellan gamla motståndare om att åtgärder som arbetstidsförkortningar och tillfälliga uppsägningar är värdefulla på kort sikt för att skydda jobben men samtidigt minska arbetsgivarnas kostnader och därmed bevara företagets konkurrenskraft.

Systemens fördelar

Det finns dessutom flera andra fördelar med arbetstidsförkortningar och tillfälliga uppsägningar. Förutom att arbetstagarna får behålla sina jobb och inkomster kan de dessutom undvika perioder av arbetslöshet, vilket är bra både för deras självkänsla och för deras framtida anställbarhet. Trots att statliga medel är inblandade är sådana system billigare än arbetslöshetsunderstöd. I samband med arbetstidsförkortningar fortsätter företaget normalt att betala för åtminstone en del av arbetstagarens tid, medan den statliga ersättningen till arbetstagare som har blivit tillfälligt uppsagda naturligtvis blir just tillfällig. De positiva effekterna kan sträcka sig längre än till berörda företag och arbetstagare. Om de anställda på ett företag skulle ha sagts upp skulle det ha fått återverkningar längs hela värde- och leveranskedjan. Sådana system kan därför skydda jobben även på andra företag. Genom att man bevarar arbetstagarnas jobb, inkomster och därmed deras konsumentförtroende är det dessutom troligt att konsumtionen inte påverkas i lika hög grad som den skulle ha gjort i ett läge med högre arbetslöshet.

Erfarenheterna har dessutom visat att sådana system har fungerat bäst om de fanns redan före krisen. Arbetsgivare, arbetstagare, personalrepresentanter, arbetsgivarorganisationer, statliga myndigheter och arbetslöshetsförmedlingar kände redan till hur de fungerade, vilket gjorde dem effektivare. Det betydde också att det fanns en bredare acceptans för sådana system bland alla parter som var tvungna att delta för att det skulle fungera och att utnyttjandet blev större.

Med tanke på de uppenbara fördelarna kan man fråga sig varför företag inte skulle utnyttja möjligheten att med hjälp av statliga medel minska pressen och samtidigt skydda jobben. En viktig orsak är att ansökningsprocessen är omständlig, liksom de löpande administrativa kraven för att man ska få stöd. Det gäller särskilt små och medelstora företag, eftersom det inte är lika troligt att de har de interna resurser som krävs för en sådan uppgift. Med tanke på de särskilda problemen för små och medelstora företag, som dessutom är Europas viktigaste arbetsgivare, har många länder infört särskilda åtgärder för att hjälpa dem. Frankrike ger till exempel högre löneersättningsstöd till små och medelstora företag än till större företag och i Tyskland ledde en sänkning av kraven på hur stor andel av personalen och hur många anställda som skulle ha drabbats till att utnyttjandet av åtgärderna ökade betydligt bland mindre företag.

Finansiella tjänster i fokus

En följd av den senaste finanskrisen var att den lade i dagen de allvarliga utmaningar som den europeiska finanssektorn har att hantera. Vilka möjligheter finns att krisen ska leda till en mer motståndskraftig finanssektor? Som ett led i sitt arbete med förändringar inom näringslivet undersökte Eurofound under 2010 de ekonomiska trenderna inom bank- och försäkringsbranscherna, vilka affärsmodeller som användes inom olika branschsegment samt debatten om regleringar av finansmarknaderna för att både bedöma det aktuella läget och göra vissa prognoser om vad som kan hända i framtiden.

Finanskrisen är den viktigaste drivkraften bakom förändringar inom bank- och försäkringsbranschen i dag, vilket innebär att framtidsutsikterna på medellång sikt i bästa fall är måttliga. Den slutsatsen dras i slutrapporten Finansiella tjänster: utmaningar och framtidsutsikter, som handlar om globaliseringens effekter på branschen. Branschen förväntas få uppleva ett omfattande återinförande av regleringar, ett större statligt inflytande och en ökad press från investerarna, vilket innebär att marknadens tillväxt kommer att vara begränsad. En mer positiv sak var att rapporten visade att det finansiella systemet blev starkare under 2009 och 2010. Även om det fortfarande finns risker för den finansiella stabiliteten så växer den globala ekonomin. Den fortsatta skuldreduceringen inom banksektorn har minskat dess

sårbarhet för störningar och stigande tillgångspriser har lett till att stora delar av banksektorn åter har blivit lönsamma. Denna återgång till lönsamhet skedde emellertid på bekostnad av stora personalnedskärningar. Under 2009 försvann omkring 10 procent av jobben i de statsägda banker som ingick i studien, medan omkring 5 procent försvann i privatägda banker. De fallstudier som är bifogade rapporten ger en mer detaljerad bild av omstruktureringarnas effekter på sysselsättningen.

En majoritet av företagen såg över sina ersättningssystem för chefer och fondmäklare. Bonusarna har totalt sett krympt och utbetalningarna skjutits upp i mellan tre och fem år. En stor andel av bonusarna ges nu i form av aktier i företaget. Det återstår ännu att se vilken effekt dessa förändringar kommer att få på placeringsbeteendet och riskvilligheten.

”Det förflutna är framtiden”

I rapporten presenteras tre möjliga utvecklingsscenarier för den europeiska finanssektorn.

Enligt detta scenario antas de stora aktörerna förhindra att det blir någon omfattande reform av det finansiella systemet. Krisen betraktas allmänt bero på olyckliga omständigheter snarare än ett systemfel och man anser att nya finanskriser kan undvikas med endast mindre lagstiftningsändringar. I takt med att de ”liberala” bankerna blir allt starkare kommer de ”statsägda” bankerna att sättas under press och staten kommer att försöka minska sitt engagemang i sådana institut.

”En ny världsordning för finansmarknaderna – slutet på guldåldern”

Enligt detta scenario ska G20-regeringarna enas om en genomgripande reform av världens finansiella system. Reformen ska omfatta högre och riskbaserade soliditetsmått, ett särskiljande av investment banking från retail och commercial banking samt effektiv övervakning. Om dessa regler genomförs kommer det att minska konkurrensfördelarna för de ”liberala” bankerna och förbättra ställningen för ”hållbara” och ”statsägda” företag. Högre soliditetsmått kommer att vara nyckeln till denna typ av anpassning, som kommer att kräva en lång och svår övergångsperiod.

”Skilda ekonomier – ett värstascenario”

Enligt detta scenario kommer finanskrisen inte att kunna hållas under kontroll. Stigande konkurstal och nedtyngda statsbudgetar kommer att tvinga vissa regeringar i euroområdet att skära ned sina åtaganden med mellan 20 procent och 30 procent och avveckla flera banker. Åtstramningsprogram i de europeiska länderna kommer att tynga ned realekonomin ytterligare och en stigande inflation i USA och Storbritannien skapa ytterligare obalanser. Enligt detta scenario kommer den internationella regleringen av de finansiella marknaderna att misslyckas och en starkt vinst- och tillväxtinriktad grupp av företagsledare och branschfolk kommer tack vare vissa länders liberala finansmarknader att kunna fortsätta ägna sig åt kortsiktiga spekulationer och arbitrage. Vissa delar av samhället kommer att vända sig mot sådana metoder och utveckla lokala, nätverksbaserade ekonomier. En principiell kritik av den globaliserade ekonomin kommer att leda till nya synsätt baserade på ”mikroorganismer” i stället för makroinstitut.

Enligt samtliga scenarier kommer antalet anställda inom finanssektorn att minska ytterligare. Minskningarna är störst i det tredje ”skilda ekonomier”-scenariot. I alla scenarier finns det ett starkt tryck att uppnå kostnadsbesparingar, samtidigt som informations- och kommunikationsteknik skapar möjligheter till kontinuerliga produktivetsförbättringar.

För mer information om Eurofound's arbete när det gäller finanssektorn, gå till
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

I rapporten granskas företagen med utgångspunkt i deras affärsmodeller:

- En grupp av ”liberala” banker, värdepappersfonder och andra finansiella intermediärer fortsätter med sin vinstinriktade strategi och vill endast se mindre förändringar av regelverket, även om de blir tvungna att anpassa sin affärsverksamhet.
- En andra grupp av banker som kom under statlig kontroll under finanskrisen måste nu göra omfattande omstruktureringar. De måste anpassa sig till stora förluster i handelslagren och ändra sina affärsstrategier för att rikta in dem på kärnverksamheten retail och commercial banking.
- En tredje grupp beskrivs som ”hållbara”, däribland institut som följer långsiktiga affärsstrategier med mindre skuldsättning och inte lika ambitiösa vinstmål. Denna grupp har inte varit särskilt aktiv på de nya finansmarknaderna och har därför bara upplevt mindre förluster till följd av nedskrivningar av tillgångar. En del av sparbankerna och de kooperativa bankerna tillhör denna grupp, liksom de nya ”etiska” bankerna och de flesta försäkringsbolag.

Europas företag i närbild 2

I sin andra europeiska företagsundersökning gjorde Eurofound en ingående granskning av företagens arbetspraxis – inbegripet olika former av flexibilitet när det gäller arbetstid och avtal, arbete i team och olika former av rörlig lön. Dessutom undersöktes hur den sociala dialogen och arbetstagarrepresentationen fungerar ute på de europeiska företagen och hur de påverkar företagens verksamhet. Den europeiska företagsundersökningen genomfördes i 30 länder år 2009: EU:s 27 medlemsstater, Kroatien, f.d. jugoslaviska republiken Makedonien och Turkiet. Personalchefer och eventuella arbetstagarrepresentanter intervjuades på över 27 000 arbetsplatser med minst tio anställda. Undersökningens resultat redovisas i rapporten ”Den europeiska företagsundersökningen 2009”, som kan laddas ned på www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm och innehåller närmare uppgifter om undersökningen.

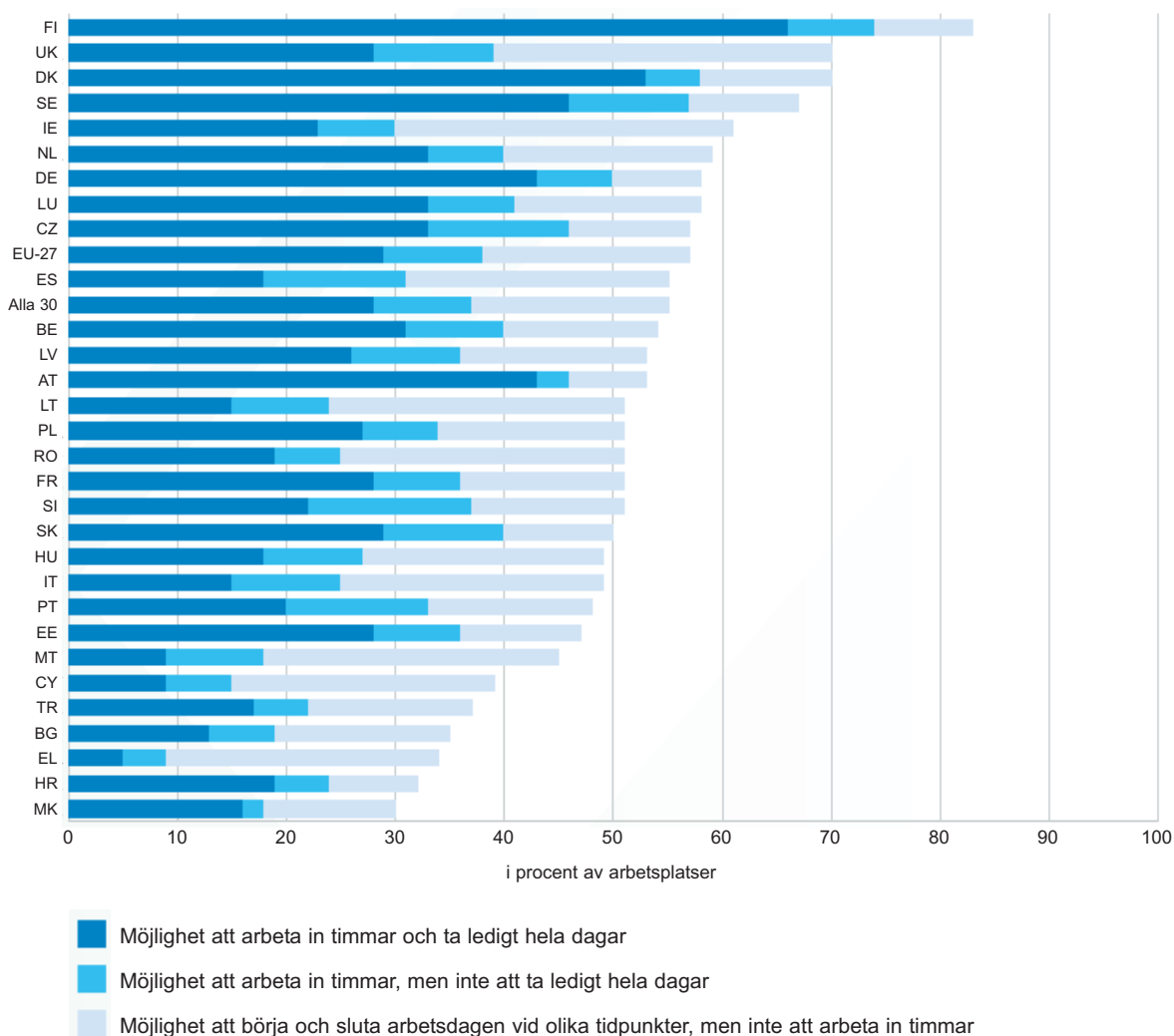
FLEXIBEL ARBETSTID ÖKAR

En jämförelse av Eurofound's europeiska företagsundersökning (ECS 2009) med den första undersökningen (från 2004) visar att allt fler arbetsplatser i Europa inför flexibel arbetstid. På den ena änden av skalan finns enkla flexitidssystem som ger de anställda möjlighet att variera när de börjar och slutar sin arbetsdag. På den andra änden finns företag som har kombinerat sådana flexitidssystem med ”arbetstidskonton”, som ger de anställda möjlighet att variera längden på sin arbetsdag eller arbetsvecka. Timmar som arbetas utöver ett visst antal timmar kan sparas som plustimmar på kontot. Sådana flexitidssystem, som gör det möjligt att spara timmar på ett konto, ses ofta som en typ av flexibilitet som ligger i både arbetsgivarens och arbetstagarintresse. För arbetsgivarna skapar sådana system ökad flexibilitet när det gäller att hantera variationer i arbetsbelastning som gör att de kan anpassa sig till ändrade marknadsvillkor. För arbetstagarerna är vinsten ökat självbestämmande över sin tid och ett större manöverutrymme för att balansera arbete och privatliv. De mest sofistikerade arbetstidskontona gör det möjligt för anställda att spara timmar långsiktigt så att de till exempel kan gå i pension tidigare.

Jämfört med diagrammen från 2004 har omfattningen stigit från 48 procent till 57 procent för företag som låter anställda i någon mån variera när de börjar och slutar varje dag. (Dessa siffror gäller de 21 länder som ingick i den första undersökningen.) Det är i genomsnitt strax under 40 procent av arbetsplatserna som har infört arbetstidskonton för sina anställda och omkring 29 procent av alla arbetsplatser erbjuder flexitidssystem som är tillräckligt flexibla för att de anställda ska kunna ta ut inarbetade timmar i hela lediga dagar. Andelen sådana arbetsplatser har också ökat sedan 2004.

Alla länder använder emellertid inte flexitidssystem lika mycket. De är vanligast i Finland, där mer än 80 procent av arbetsplatserna har någon typ av system. De är också vanliga i Storbritannien, Danmark och Sverige. Bara 30 procent av arbetsplatserna i f.d. jugoslaviska republiken Makedonien använder emellertid flexitidssystem, medan motsvarande siffra i Bulgarien och Grekland är omkring 35 procent. Det finns även en kvalitativ skillnad mellan typen av flexitid som används. I de nordiska länderna, Österrike och Tyskland är flexitidssystemen i regel betydligt mer flexibla och ger de anställda möjlighet att arbeta i timmar och ta ledigt hela dagar. I Ungern, Irland, Litauen, Storbritannien och större delen av södra Europa är det i regel inte möjligt att arbeta i timmar på detta sätt.

Diagram 2: Flexibel arbetstid i olika länder och i olika omfattning (i procent)



Källa: ECS 2009.

Företag inom alla branscher har infört flexibla arbetssystem, även branscher som hotell och restauranger, och catering, där det är viktigt att det finns personal tillgänglig för kunderna vid särskilda tidpunkter. De är emellertid vanligast inom till exempel fastighetsbranschen och finanssektorn och minst vanliga inom byggbranschen och utbildningsväsendet. Även om flexibel arbetstid är vanligast på stora arbetsplatser har även ett betydande antal mindre arbetsplatser infört flexitidssystem, även de mer komplicerade formerna som gör det möjligt att spara inarbetade timmar. Med tanke på att det krävs mycket arbete för att införa och sköta sådana system och att omkostnaderna blir proportionellt större i små företag verkar det uppenbart att arbetsgivarna anser att fördelarna med sådana system väger tyngre än kostnaderna. Långsiktiga arbetstidskonton är emellertid sällsynta i mindre verksamheter.

Deltidsarbete, en blandad kompott

Deltidsarbete är en av de vanligaste atypiska arbetsformerna i Europa. Även om många människor anser att deltidarbete gör det lättare att uppnå en balans mellan arbete och privatliv är förutsättningarna att lyckas med detta i hög grad beroende av villkoren för deltidarbetet och hur det är strukturerat inom en organisation.

I vilken mån företag erbjuder deltidarbete varierar kraftigt inom Europa. I Nederländerna har mer än 90 procent av företagen deltidanställda. Medan Nederländerna ligger först är deltidarbete även vanligt i Belgien, Tyskland, Storbritannien och Sverige, men minst vanligt i länderna i sydöstra Europa. Deltidsarbete är vanligast inom tjänstebranscherna, i synnerhet hotell- och restaurangbranschen, utbildning, sjukvård och socialt arbete. Detta råkar även vara de sektorer som har flest kvinnliga anställda och deltidarbete är i överväldigande grad en kvinnlig företeelse.

Deltidsarbete innebär normalt att man arbetar kortare dagar under en vanlig femdagars arbetsvecka. Nästan hälften av alla arbetsplatser som har deltidanställda låter dem dock lägga upp arbetet på andra sätt – genom att t.ex. arbeta några hela dagar och vara ledig andra dagar. Sådana typer av deltidarbete kan enkelt anpassas till de anställdas behov, men en typ av deltidarbete som fortfarande är relativt vanligt är flexibel arbetstid som fastställs bara ett par dagar – eller i vissa fall ett par timmar – i förväg. Detta alternativ ger arbetsgivarna maximal flexibilitet, men är det minst personalvänliga upplägget eftersom det gör det svårt att planera familje- och privatliv.

En del människor arbetar i allra högsta grad deltid – mindre än 15 timmar i veckan. Sådana ”marginella” deltidarbeten brukar vara mycket lågbetalda och kräva större flexibilitet från arbetstagarnas sida. I flera länder (Malta, Nederländerna, Irland, Storbritannien och Tyskland) är vissa eller alla deltidanställda anställda på sådana villkor på mer än 40 procent av arbetsplatserna – främst inom utbildningssektorn, i hotell- och restaurangbranschen och andra tjänstebranscher, t.ex. personliga tjänster. (För mer information om detta, se Eurofound's rapport Flexibla arbetsformer: ”mycket ovanliga” avtalsformer.)

Generellt dystra karriärutsikter för deltidarbetande

Arbetsplatser i Europa anställer i regel inte deltidarbetande på högt kvalificerade befattningar eller i ledande positioner. Tre fjärdedelar av de europeiska företagen har inga deltidarbetande på befattningar som kräver hög utbildning eller ledningserfarenhet. I Nederländerna, där deltidarbete har starka traditioner, är det dock vanligt: nästan hälften av de nederländska arbetsplatserna har deltidarbetande på sådana befattningar, vilket är det högsta talet i EU.

STANDARDARBETSTID FORTFARANDE VANLIGAST

En jämförelse av den europeiska företagsundersökningen 2009 med den tidigare undersökningen 2004 visar att avvikande arbetstid (nätter eller helger) inte tycks ha blivit vanligare än det var för fem år sedan. (Eurofound's undersökning av arbetsvillkoren har påvisat samma mönster vid en jämförelse av utvecklingen för avvikande arbetstid under en 20-årsperiod, se s. 32.) Det är föga överraskande vanligast med avvikande arbetstid inom hotell- och restaurangbranschen och inom sjukvård och socialt arbete. Nattarbete är vanligast i Turkiet, där personalen på 36 procent av arbetsplatserna arbetar natt. De turkiska företagen har även flest anställda som arbetar på lördagar, eftersom nästan tre fjärdedelar av arbetsplatserna håller öppet på lördagar. Bland EU:s medlemsstater är arbete på lördagar (och söndagar) vanligast i Lettland, Storbritannien, Malta och Irland.

NYA SÄTT ATT ARBETA?

Mer flexibilitet på arbetsplatsen

Den allt hårdare konkurrensen har fått europeiska företag att i allt högre grad försöka bli mer flexibla. Det finns tre grundläggande sätt för företag att uppnå detta. De kan anställa personal i självständiga arbetslag, vars medlemmar själva bestämmer hur de ska lägga upp arbetet och är mer delaktiga i problemlösning. De kan erbjuda vidareutbildning för att fördjupa och bredda personalens kompetens så att de kan utföra olika arbetsuppgifter. Eller så kan de göra arbetsstyrkan mer flexibel genom att införa andra typer av anställningar som gör det lättare att anställa och säga upp personal och därmed anpassa sig till marknadens krav. Det kan t.ex. handla om visstidsanställningar, tillfälligt inhyrd personal från bemanningsföretag och personer som anlitas på frilansbasis.

”Självständiga arbetslag” är ett betydande inslag i arbetsorganisationen på ganska få företag i Europa. I Danmark, Sverige och Nederländerna är de emellertid den vanligaste formen av lagarbete i mellan 40 och 50 procent av organisationerna. I Grekland, Cypern och Italien utgör sådana arbetslag emellertid den vanligaste formen av lagarbete på bara 10–15 procent av företagen. Självständiga arbetslag är dessutom koncentrerade till vissa sektorer. De är vanligast inom utbildning, där de förekommer på nästan 40 procent av arbetsplatserna. Inom sjukvård och socialt arbete förekommer de på nästan 35 procent av arbetsplatserna. Självständiga arbetslag är också vanligare i organisationer där en betydande andel av personalen är högutbildade.

Visstidsanställningar

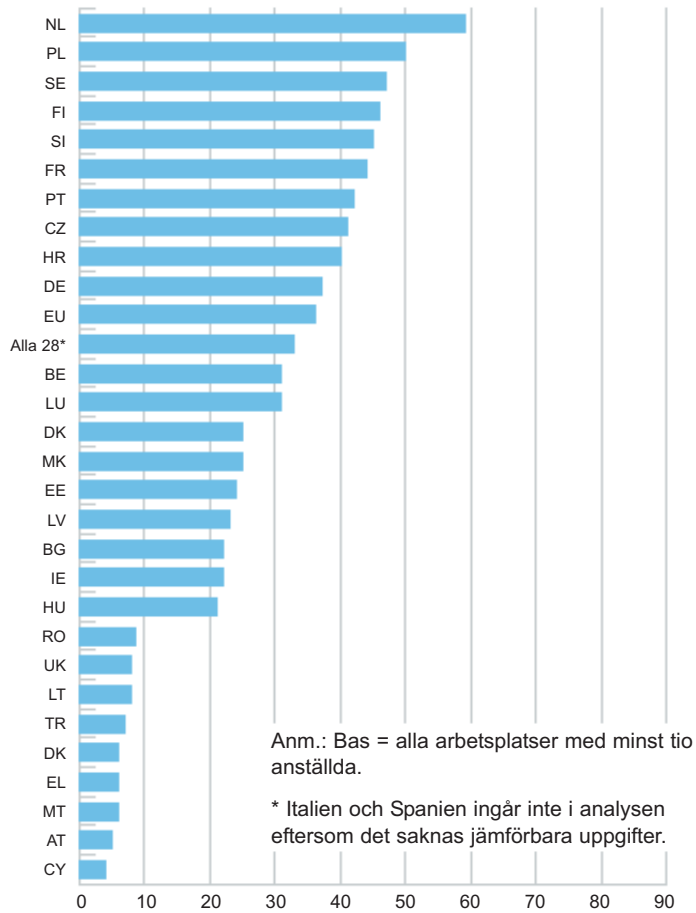
Att personal har mer flexibla anställningsavtal har blivit vanligare i det europeiska arbetslivet, även om det finns skillnader mellan länderna. I Nederländerna och Polen använder mer än 70 procent av arbetsplatserna visstidsanställningar, medan bara omkring 20 procent gör det i Cypern, Österrike och Malta. I de flesta organisationer utgör de en minoritet av anställningsavtalen – i mer än hälften av de företag som ingick i undersökningen utgjorde visstidsanställda mindre än 20 procent av den totala arbetsstyrkan. På en minoritet av företagen är visstidsanställningar emellertid den huvudsakliga anställningsformen. På omkring 8 procent av företagen har 80 procent eller fler av de anställda sådana avtal. Sådana företag är vanligare i vissa länder – bl.a. Storbritannien, där mer än 25 procent av företagen har minst 80 procent av sin personal på visstidsavtal, och Turkiet, med 22 procent. En sådan andel visstidsanställda är koncentrerad till ett fåtal branscher, t.ex. hotell- och restaurangbranschen och byggsektorn, som båda kännetecknas av att arbetsbelastningen varierar kraftigt mellan olika säsonger.

Ett problem med visstidsavtal är att det ligger i deras karaktär att de är otrygga, även om de även kan vara en inkörsport till en mer långsiktig anställning. På mer än 50 procent av de europeiska företagen erbjöds de flesta eller alla anställda med visstidsavtal ett nytt avtal inom samma företag. Detta var vanligast inom finanssektorn.

Inhyrd personal från bemanningsföretag

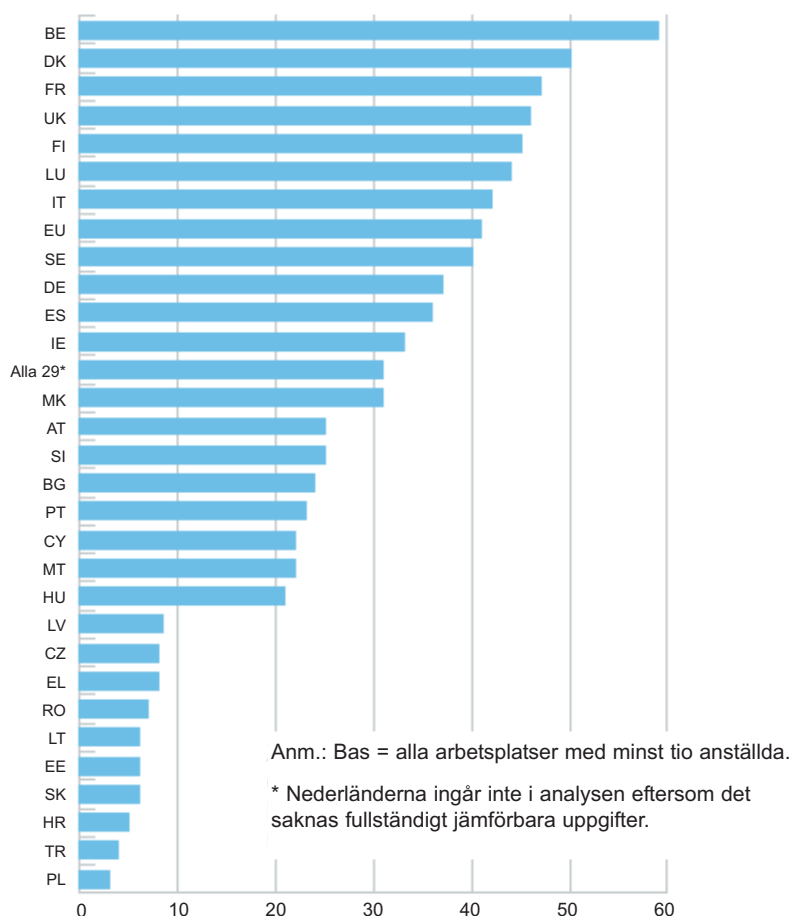
Det blir allt vanligare i EU att man hyr in personal från bemanningsföretag, men det finns stora skillnader mellan länderna. I Belgien hyr nästan 60 procent av företagen in personal från bemanningsföretag. I Polen är det däremot bara omkring 3 procent av företagen som gör det. Recessionen tycks emellertid ha påverkat inhyrningen av personal från bemanningsföretag. I början av 2009 uppgav omkring 20 procent av företagen att de hade hyrt in personal från bemanningsföretag under de gångna tolv månaderna, men att de inte gjorde det just då. Arbetsplatser som hade slutat hyra in personal från bemanningsföretag när de intervjuades var i regel små och hade färre än 20 anställda, medan större företag sällan hade slutat att använda denna typ av personal. (Det bör påpekas att säsongvariationer kan vara en annan orsak till denna skillnad.)

Diagram 3: Arbetsplatser som har haft visstidsanställda under de senaste tolv månaderna, fördelat på land (i procent)



Källa: ECS 2009.

Diagram 4: Arbetsplatser som har haft tillfälliganställda under de senaste tolv månaderna, fördelat på land, 2009 (i procent)



Källa: ECS 2009.

OLIKA FORMER AV RÖRLIG LÖN

Utöver anställdas grundlön kan företag betala ut en extra lön, ofta som ett incitament för att uppmuntra en bättre arbetsinsats. Hur stor den resultatrelaterade lönedelen kan vara varierar markant inom Europa. Det bör hållas i åtanke att de undersökningsdata som presenteras här härstammar från de första skedena av den ekonomiska krisen och att bilden kan ha förändrats sedan dess. I Tjeckien betalar nästan 70 procent av företagen ut lönedelar som är relaterade till individens arbetsinsats. I Sverige och Lettland är det däremot bara 15 procent av företagen som gör detta. Företag som belönar individuella arbetsinsatser har dessutom oftare mekanismer för att belöna arbetslagets insats. Och precis som man kan förvänta sig är ekonomisk belöning av arbetslags insats vanligare – nästan dubbelt så vanliga – i företag som betraktar lagarbete som ett viktigt inslag i verksamheten. Att ge anställda högre lön för en bättre arbetsinsats verkar även vara knutet till mer kvalificerade arbeten. Ju mer kvalificerade befattningar det finns i ett företag, desto större är chansen att arbetsinsatsen belönas med pengar. I undersökningen anges ett positivt samband mellan förekomsten av resultatrelaterade lönedelar och ökad arbetsproduktivitet. Det finns dessutom ett samband mellan företag med ett starkt ekonomiskt resultat och resultatrelaterade lönedelar. Detta är ett starkt argument för att europeiska företag om möjligt bör införa resultatrelaterade löner.

En annan väg som företag kan ta är finansiellt ägande – dvs. att de anställda får andelar i företaget genom vinstdelning eller aktieprogram. I undersökningen angavs intressant nog att chansen var större att det fanns ett vinstdelningssystem om det fanns någon form av arbetstagarrepresentation. I genomsnitt har omkring 20 procent av privata företag med arbetstagarrepresentation ett vinstdelningssystem, medan bara 10 procent av företag som inte hade någon sådan representation hade det. När det fanns arbetstagarrepresentation brukade systemen dessutom omfatta fler av de anställda.

Arbetstagarrepresentanter tycks emellertid inte ha något stort inflytande på hur dessa system fungerar. Det var bara på en minoritet av de privata företagen (38 procent) som hade resultatrelaterade lönedelar som arbetstagarrepresentanterna deltog i diskussioner om huruvida de skulle införas. På 26 procent av arbetsplatserna var arbetstagarrepresentanterna inte alls involverade i systemets uppbyggnad. Även om de inte var involverade i någon större utsträckning i systemens uppbyggnad var arbetstagarrepresentanterna på det hela taget positiva till resultatrelaterad lön och mer än hälften stödde sådana system. Bara en liten minoritet på omkring 9 procent är emot att de införs. På företag där man inte har sådana system är motståndet emellertid mycket högre och 28 procent säger att de är emot att de införs. Detta är inte förvånande eftersom vissa arbetsplatser inte tillämpar resultatrelaterad lön just därför att arbetstagarrepresentanterna är emot att det införs.

För 63 procent av de chefer som intervjuades var det viktigaste skälet till att man införde vinstdelningssystem att man ville stärka motivationen bland de anställda. Andra viktiga skäl som nämndes var att man ville uppmuntra de anställda att bli mer involverade i förbättringen av både arbetsprocesser och slutprodukter och som ett led i detta öka arbetsproduktiviteten. Att vinstdelning ska användas som ett slags automatisk mekanism för att sänka lönekostnaderna när försäljning och orderingång har sjunkit är i själva verket inte ett av huvudskälen till att man inför sådana system. Det finns emellertid påfallande skillnader mellan länderna. I flera länder hänvisade mer än 20 procent av arbetsplatserna till detta som ett viktigt skäl. Irland gick i täten i detta avseende, eftersom 27 procent av arbetsplatserna hänvisade till detta.

Aktieprogram är betydligt mer sällsynta i EU än vinstdelningssystem. Medan omkring 14 procent av alla privata företag i Europa har infört vinstdelning är det bara 5 procent som har aktieprogram. I Danmark, där det är vanligast, har 13 procent av de privata företagen någon typ av aktieprogram. I Tjeckien, Slovakien, Österrike och Grekland är det däremot 2 procent eller färre av de privata företagen som har det. Dessa skillnader mellan länderna beror med största sannolikhet på skillnader i regelverken, bl.a. skattelagstiftningen, samt på inställningen hos arbetsmarknadens parter.

Aktieprogram är vanligast på de största företagen. Det är viktigt att hålla i åtanke att många av de minsta företagen är familjeägda och att sådana program därför inte är lämpliga. Det ligger dessutom i sakens natur att det är lättare att engagera och motivera anställda i en liten organisation. Själva handhavandet av aktieprogram medför slutligen avsevärda omkostnader, som är lättare att bära om ett stort antal personer drar nytta av programmet. Detsamma gäller de andra former av rörlig lön som redan har diskuterats. Chansen är även större att det är de största företagen som har infört resultatrelaterade program och vinstdelning. Båda dessa former av lön (och aktieäggande) är dessutom vanligast inom finanssektorn. (När det gäller vinstdelning är detta kanske inte så förvånansvärt, med tanke på den traditionella roll som provisioner har haft i samband med försäljning av finansiella produkter.) Företag som har ett stort utländskt ägande har dessutom oftare resultatrelaterade löner och aktieprogram än företag som bara har inhemska ägare.

Det återstår att se hur den nuvarande krisen påverkar inställningen till aktieprogram. Bankproblemen, som gör det svårare att skaffa kapital, kan locka chefer att införa eller utvidga aktieprogram. Störningarna på aktiemarknaderna har emellertid gjort aktieäggande till ett mer riskabelt alternativ för de anställda. Aktieprogram suddar dessutom ut gränsen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om ledningen försöker göra personalnedskärningar som ett led i en omstrukturering av företaget kommer detta att vara svårare om en majoritet eller till och med samtliga anställda samtidigt är ägare till företaget.

De viktigaste resultaten

Det vanligaste sättet att fastställa lönen i Europa är genom kollektivförhandlingar – två av tre arbetstagare omfattas av ett kollektivavtal, antingen på företagsnivå eller på högre nivå (t.ex. den bransch inom vilken företaget verkar). Denna siffra är mycket högre i Italien, Finland, Spanien, Slovenien och Sverige – omkring 90 procent eller mer. I de baltiska staterna är andelen 30 procent eller lägre – i Lettlands fall mindre än 20 procent.

De flesta organ för arbetstagarrepresentation har tillgång till de resurser som de behöver för att kunna fullgöra sitt uppdrag: 85 procent får information om den finansiella och ekonomiska situationen och sysselsättningsläget minst en gång om året. Omkring 72 procent får regelbundet utbildning och ungefär lika många anser att de får tillräcklig betald ledighet för att kunna fullgöra sitt representationsuppdrag. Arbetstagarrepresentanternas roll är emellertid ganska ofta begränsad till arbetarskyddsfrågor eller organiserad på ett informellt sätt.

En tredjedel av representanterna får bara sällan – högst en gång om året – information om det ekonomiska och finansiella tillståndet i företaget, medan omkring 17 procent inte har rätt till betald ledighet för att utföra detta uppdrag.

Ett kraftfullt institutionellt genomförande av den sociala dialogen på arbetsplatsen är mycket vanligare i de nordeuropeiska länderna än i söder. I många sydeuropeiska länder är genomförandet inte lika utvecklat och tonläget är oftare mer konfrontativt.

SOCIAL DIALOG PÅ ARBETSPLATSEN

Den sociala dialogen är den process genom vilken arbetstagarrepresentanter är involverade i beslut om t.ex. arbetsvillkor, anställningsförhållanden och arbetsorganisation. Deras delaktighet kan inskränka sig till att de bara informeras av ledningen om förändringar på arbetsplatsen eller omfatta samråd, förhandlingar eller till och med gemensamt beslutsfattande. Det finns en rad olika institutionella strukturer inom EU när det gäller hur de anställdas intressen förs fram. Det kan ske via arbetsråd eller fackföreningar. Fackföreningar företräder sina medlemmar, medan arbetsråd brukar företräda alla anställda på arbetsplatsen. I flera länder finns båda dessa organ på arbetsplatserna. Fackföreningarna förhandlar aktivt med ledningen om löner och arbetsvillkor, medan arbetsråden deltar i informations- och samrådsförfaranden. Representanter i arbetsråd är dessutom ofta själva medlemmar i den lokala fackföreningen.

Omkring 37 procent av arbetsplatserna över hela Europa har någon form av representation som omfattar mer än 60 procent av personalen. Variationerna är emellertid enorma. I Sverige och Danmark har mer än 70 procent av arbetsplatserna någon form av representation. I Grekland och Portugal är motsvarande siffra bara strax över 10 procent. Det är betydligt vanligare att anställda i större organisationer har representation än anställda i privata tjänsteföretag. Om en arbetsplats är ett dotterbolag till en större organisation eller har utländska ägare är det dessutom troligare att de anställda har representation.

Arbetstagarrepresentanternas inflytande

Men hur mycket makt har arbetstagarrepresentanterna egentligen? Representanter på företagen tycker överlag att de har stort inflytande när det gäller arbetarskyddsfrågor, men inte lika mycket när det gäller arbetstidsregler och individuella disciplinära problem. När det gäller strategiska frågor som strukturförändringar, karriärhantering och personalplanering anser de att deras inflytande är mer begränsat. Representanter i Rumänien, Tyskland och Danmark tycker att de har störst inflytande i strategiska frågor (även om det är blygsamt), medan de i Kroatien, Portugal och Slovenien tycker att de har minst inflytande i dessa frågor. Det är intressant nog representanterna i antingen de minsta företagen (med mellan 10 och 20 anställda) eller de största företagen (med mer än 500 anställda) som tycker att de har störst inflytande i strategiska

frågor. Detta är logiskt: i mindre företag är det lättare för anställda att komma i kontakt med ledningen, medan representanter i större företag förmodligen har bättre resurser och därmed förutsättningar att fullgöra sitt uppdrag.

Representanterna anser även att deras strategiska inflytande är störst om de får nödvändig information, har tillräckligt med tid att fullgöra sitt representationsuppdrag och får utbildning som hjälper dem att göra detta. Det är dessutom troligare att resurser som information, tid och utbildning finns på plats om det finns en större fackföreningsnärvaro och/eller kanaler för arbetsråden att göra sina stämmor hörda. Ju mer samarbetsinriktad företagskulturen är, desto större inflytande anser representanterna sig ha på strategiska beslut.

Ledningens syn på den sociala dialogen

Europeiska chefer är i regel ganska positiva till effekterna av en social dialog på arbetsplatsen. I företag där det finns arbetstagarrepresentation uppger 70 procent av cheferna att representanten bidrar på ett konstruktivt sätt till att hitta sätt att förbättra arbetsplatsens resultat. Lika många anser också att samråd med representanter i viktiga beslut leder till ett större engagemang bland anställda som ska genomföra förändringar. Bara 30 procent av cheferna anser att det leder till stora förseningar av viktiga ledningsbeslut att involvera arbetstagarrepresentanter.

Det är chefer i Storbritannien, Rumänien och Irland som är mest övertygade om värdet av att involvera arbetstagarrepresentanter i beslutsfattandet. Nästan 90 procent anser att det är önskvärt. Deras motsvarigheter i Italien, Polen, Estland och Turkiet är däremot minst övertygade och mindre än 60 procent anser att det är till nytta.

Även om cheferna är positivt inställda till arbetstagarrepresentanter är det emellertid en betydande majoritet (60 procent) som ändå skulle föredra att förhandla direkt med anställda på individuell basis, i synnerhet chefer i mindre företag.

En titt på arbetslivet 3

Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor är den Eurofoundundersökning som har funnits längst. Undersökningen omfattar bl.a. anställningsstatus, arbetstid, arbetsorganisation, utbildning, fysiska och psykosociala risker, arbetarskydd, arbetstagarnas delaktighet, balansen mellan arbete och privatliv, samt lön. Eurofound genomförde den femte undersökningen om arbetsvillkor 2010. Förutom att ge en ögonblicksbild av arbetsvillkoren i Europa år 2010 innebär det faktum att det finns data som går tillbaka till 1991 att det är möjligt att få en bild av hur arbetslivet har förändrats de senaste 20 åren. För mer detaljerad informationen om undersökningens resultat, gå till: www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm.

EN STÖRRE OCH MER VARIERAD ARBETSKRAFT

Mellan 1990 och 2010 ledde anslutningen av ytterligare 15 medlemsstater till EU och kvinnors inträde i arbetslivet till att antalet sysselsatta i EU steg från omkring 150 miljoner till omkring 235 miljoner¹. Medan sysselsättningen bland män låg kvar på över 75 procent under denna period steg den bland kvinnor från 50 procent till omkring 63 procent. Andelen förvärvsarbetande äldre (mellan 50 och 64 år) steg samtidigt från omkring 49 procent 2000 till mer än 56 procent 2009. I takt med att fler kvinnor kom ut i arbetslivet ökade även andelen kvinnor i arbetsledande befattningar. Undersökningen visar att 1991 var 26 procent av alla personer i arbetsledande befattning i de då tolv medlemsstaterna kvinnor. År 2010 var siffran 33 procent av alla personer i arbetsledande befattning i det utvidgade EU-27. Även om fler kvinnor har en arbetsledande befattning är det emellertid troligare att deras underlydande är andra kvinnor. År 2010 uppgav nästan hälften av de förvärvsarbetande kvinnorna att de hade en kvinnlig chef, jämfört med bara 12 procent av männen.

TJÄNSTER FÅR ALLT STÖRRE BETYDELSE

Under det senaste decenniet fortsatte en långvarig trend, nämligen att andelen sysselsatta inom jordbruk och industrin gradvis minskade, samtidigt som andelen sysselsatta inom tjänstesektorn ökade något. Könsegregeringen kvarstår: inom tjänstesektorn råder stor kvinnodominans, särskilt inom utbildning, sjukvård och socialt arbete, samt inom offentlig förvaltning. Män utgör å andra sidan större delen av arbetskraften inom industrin och byggbranschen.

STÖRRE FLEXIBILITET I FRÅGA OM ANSTÄLLNINGSTATUS

Även om den traditionella tillsvidareanställningen fortfarande är vanligast (omkring 80 procent av de anställda har ett sådant avtal) har andelen tillfälliganställda ökat markant de senaste 20 åren. Enligt arbetskraftsundersökningen var år 1991 10 procent av de sysselsatta i EU-12 visstidsanställda. År 2007 hade denna siffra stigit till 14 procent, för att därefter sjunka något 2010. (För mer information om visstidsavtal, se s. 23.)

OTRYGGT ARBETE

I en situation som präglades av den ekonomiska krisen kände sig arbetstagarna överlag inte säkra på att de skulle kunna hitta ett nytt jobb om de skulle bli av med sitt nuvarande arbete. Bara omkring en tredjedel av de tillsvidareanställda (och en fjärdedel av de visstidsanställda) trodde att de utan svårighet skulle kunna hitta ett nytt jobb. Tillfälliganställda kände sig också mer otrygga i sina arbeten än tillsvidareanställda. År 2010 kände 10 procent av de tillsvidareanställda att de skulle kunna bli av med jobbet de närmaste sex månaderna. Som jämförelse kan nämnas att 35 procent av visstidsanställda (och 43 procent av personal inhyrd från bemanningsföretag) kände på detta sätt. Det spelar också roll vilken typ av arbete man har för hur trygg man känner sig. Manuella arbetare (i synnerhet lågutbildade personer) känner sig mindre trygga än tjänstemän och mindre säkra på att de vid behov skulle kunna hitta ett nytt jobb.

¹ Uppgifter från undersökningen om arbetsvillkor kompletteras här med data från Eurostats arbetskraftsundersökning.

ARBETSTIDEN MINSKAR – I GENOMSnitt

Den genomsnittliga arbetsveckan i EU blir allt kortare. I de dåvarande tolv medlemsstaterna uppgick veckoarbetstiden 1991 till 40,5 timmar. År 2010 hade den i samma länder sjunkit till 36,4 timmar. Det finns fyra grundläggande skäl till den kortare arbetstiden. För det första har andelen arbetstagare som arbetar långa dagar – mer än 48 timmar per vecka – minskat. För det andra är det i dag fler människor som arbetar deltid och har kortare veckoarbetstid (mindre än 20 timmar per vecka). Denna siffra har nästan fördubblats i EU-12 de två senaste decennierna. För det tredje har den arbetstid som regleras i kollektivavtal minskat i många länder och branscher. Och många företag har som nämnts tidigare dessutom infört arbetstidsförkortningar på grund av en vikande efterfrågan.

Långa dagar, korta dagar

Långa arbetsdagar har varit, och är fortfarande, främst en manlig företeelse: 18 procent av männen i EU-27 arbetar mer än 48 timmar per vecka, jämfört med 8 procent av kvinnorna. Egenföretagare arbetar också längre dagar, även om denna andel har minskat sedan 2000. Långa arbetsdagar är fortfarande vanligare inom tillverkningsindustrin än inom tjänstesektorn, även om de även här har minskat ungefär lika mycket. Kortare arbetsdagar är främst en kvinnlig företeelse: 20 procent av de yrkesarbetande kvinnorna arbetar mindre än 20 timmar per vecka, jämfört med bara 7 procent av männen. Hur vanligt det är med en sådan kortare arbetsvecka varierar betydligt mellan länderna, vilket beror på både kulturella skillnader när det gäller deltidsarbete, tillgång till stödtjänster, omsorg och skoldagens längd.

Standardarbetstid fortfarande normen

Trots den allmänt förutspådda övergången till ett 24-timmarssamhälle har arbetstiden i Europa på det hela taget varit ganska oförändrad. År 2010 arbetade 67 procent av arbetstagarna samma antal timmar varje vecka och 58 procent samma antal timmar varje dag, vilket var i stort sett oförändrat sedan 2000. Medan 30 procent av arbetskraften arbetade minst en söndag i månaden 1995 hade denna siffra 2010 sjunkit något till 27 procent i samma medlemsstater.

UTVECKLAS PÅ JOBBET

Även om EU:s politik går ut på att skapa fler jobb är målet även att utnyttja arbetstagarnas färdigheter och kompetens på ett bättre sätt för att öka produktiviteten och arbetstillfredsställelsen. Det ska ske genom att man skapar förutsättningar för förvärvande av kunskaper och uppmuntrar ökat självbestämmande för arbetstagarna. Både utbildning och hur arbetet är organiserat kan i detta sammanhang spela en viktig roll.

Fler arbetstagare utbildar sig, men inte alla

Undersökningen visade att utbildning som bekostas av arbetsgivaren år 2010 låg på den högsta nivån sedan 1995 (för EU-15). Alla arbetstagare får emellertid inte samma möjligheter att genomgå utbildning. Äldre arbetstagare får mindre utbildning än yngre arbetstagare, även om skillnaden mellan dessa två grupper har minskat något de senaste 15 åren. Tillsvidareanställda får betydligt mer utbildning som bekostas av arbetsgivaren än anställda med andra typer av avtal. År 2010 genomgick 39 procent av tillsvidareanställda utbildning som bekostades av deras arbetsgivare, jämfört med bara 26 procent av övriga anställda. (Denna skillnad hade dessutom ökat under det föregående decenniet. Klyftan på 13 procentenheter 2010 hade bara varit 7 procentenheter 2000.) Det spelar dessutom stor roll vilken typ av arbete man har. Högutbildade tjänstemän klarade sig bäst i detta avseende 2010 – fler sådana arbetstagare fick utbildning som bekostades av arbetsgivaren än tjänstemän med lägre utbildning, medan manuella arbetare fick ännu mindre.

Precis som i fråga om den kortare arbetstiden kan effekterna av recessionen dock vara en del av förklaringen till att utbildningen har ökat. Som beskrivits tidigare i denna årsbok omfattade många av de arbetstidsförkortningar som har införts sedan 2008 utbildning i någon form under de timmar som arbetstagarna inte längre arbetade. Det är dessutom

troligt att oron över jobbtryggheten kan ha fått fler arbetstagare att på eget initiativ genomgå utbildning. Mellan 2005 och 2010 steg andelen anställda som själva bekostade sin utbildning med en tredjedel.

Fatta egna beslut – självbestämmande på arbetet

Ökat självbestämmande – att ge arbetstagarna möjlighet att själva bestämma hur de ska möta krav som ställs i arbetet – kan göra det lättare att hantera dessa krav. Undersökningen mätte självbestämmandet genom att undersöka hur lätt det var för människor att förändra viktiga aspekter av arbetet: arbetstakten, arbetsmetoden och arbetsuppgifternas ordningsföljd. Det har skett vissa mindre förändringar i olika riktningar de senaste tio åren. Föga förvånande har olika typer av arbetstagare olika grader av självbestämmande. Lågutbildade manuella arbetare är den grupp som har minst självbestämmande.

SKYDDA HÄLSAN OCH FRÄMJA VÄLBEFINNANDET

Arbetsintensitet

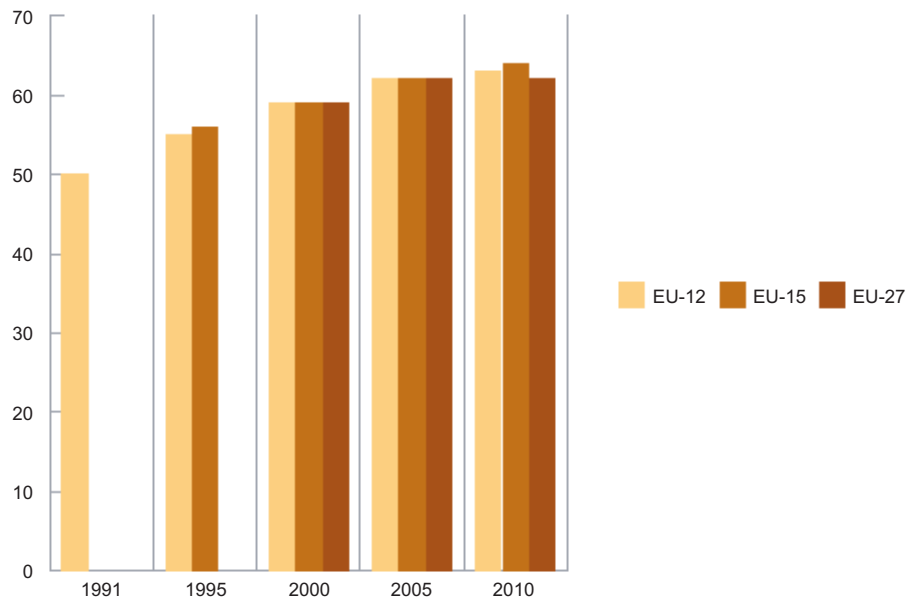
Ökad arbetsintensitet – t.ex. en hög arbetstakt eller ett arbete med snäva tidsfrister – har en mycket negativ inverkan på arbetstagarnas välbefinnande, i synnerhet om de inte har mycket självbestämmande eller stöd från sina arbetskamrater.

Ju fler faktorer som avgör arbetstagarnas arbetstakt – s.k. determinanter för arbetstakt (t.ex. att man måste hålla takten med sina arbetskamrater, uppfylla krav från kunder, patienter eller medlemmar av allmänheten, uppnå produktions- eller resultatmål, hålla takten med en maskin eller uppfylla direkta krav som ställs av en chef) – desto större blir kraven som ställs på dem och därmed risken att arbetet får en betydande, och negativ, inverkan på deras hälsa. Under de senaste 20 åren har arbetsintensiteten ökat i de flesta europeiska länder. Diagrammet visar den överlag stigande utvecklingstendensen för arbetstagare som arbetar med snäva tidsfrister (bilden är nästan identisk för arbetstagare som arbetar i ett högt tempo). Ökningen verkar dock ha avstannat sedan 2005.

För de flesta arbetstagare (67 procent) avgörs arbetstakten av direkta krav från människor – t.ex. i kontakterna med en kund.

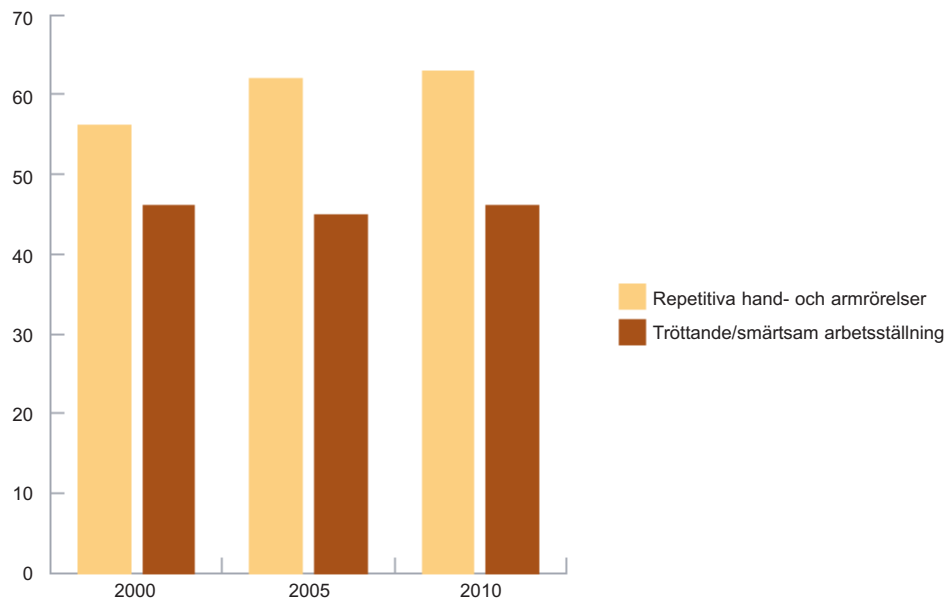
Å andra sidan är det bara 18 procent av de europeiska arbetstagarna vars arbetstakt bestäms av hastigheten på en maskin och denna siffra har sjunkit de senaste 15 åren till följd av den pågående förskjutningen i sysselsättningen från industri- till tjänstesektorn.

Diagram 5: *Arbeten med snäva tidsfrister 1991–2010, EU-12, EU-15 och EU-27 (i procent)*



Källa: EWCS 2010.

Diagram 6: *Utvecklingstendenser när det gäller fysiska arbetskrav 2000–2010, EU-27 (i procent)*



Anm.: Diagrammet avser personer som uppgav att de upplevde dessa risker minst en fjärdedel av sin arbetstid.
Källa: EWCS 2010.

De fysiska riskerna kvarstår

De europeiska arbetstagarna är lika utsatta för fysiska risker som för 20 år sedan, vilket beror på att många jobb i Europa fortfarande involverar fysiskt arbete. För 33 procent av arbetstagarna ingår t.ex. tunga lyft i minst en fjärdedel av deras arbetstid, en siffra som är oförändrad sedan 2000. Det är dessutom inte bara manuella arbetare som utsätts för fysiska risker. Nästan hälften av alla arbetstagare arbetar i tröttande eller smärtsamma arbetsställningar minst en fjärdedel av sin arbetstid. Dessutom är repetitiva hand- och armrörelser ett inslag i arbetet för fler européer än för tio år sedan. (Annan forskning av Eurofound har visat att arbetsrelaterade muskel- och ledsjukdomar är de vanligaste yrkessjukdomarna i EU. Muskel- och ledsjukdomar med direkt koppling till ansträngande arbetsförhållanden är dock på nedgång, medan sjukdomar till följd av stress och arbetsbelastning ökar.)

Kvinnor och män utsätts för fysiska risker i olika grad och även för olika typer av risker, vilket delvis beror på att kvinnor och män i hög grad arbetar i olika branscher och yrken. Medan regelbundna tunga lyft är en del av arbetet för 42 procent av männen är motsvarande siffra för kvinnorna 24 procent. Å andra sidan lyfter eller flyttar 13 procent av kvinnorna människor i sitt arbete, vilket bara 5 procent av männen gör.

”WHEN I’M 64?” – STANNA KVAR I ARBETE LÄNGRE

I vilken utsträckning arbeten och jobb är ”hållbara” beror på om arbetstiden skapar utrymme att hantera andra förpliktelser, om ens färdigheter uppgraderas så att man är fortsatt anställbar, vilket manöverutrymme man har att hantera arbetskraven och i vilken utsträckning ens arbetsvillkor långsiktigt skyddar ens hälsa. Omkring 60 procent av de europeiska arbetstagarna anser att de skulle kunna utföra sitt nuvarande arbete vid 60 års ålder, vilket är en liten ökning sedan 2000. Synen varierar föga förvånande mellan olika yrken. Nästan tre fjärdedelar av högutbildade tjänstemän anser att de skulle kunna fortsätta att arbeta fram till 60 års ålder, jämfört med mindre än hälften av lågutbildade med manuellt arbete.

En titt på olika undersökningar

Eurofound har tagit fram tre EU-omfattande undersökningar, som utgör en unik källa till jämförbar information om hur människor lever och arbetar. Den europeiska undersökningen om arbetsvillkor har funnits längst och samlar in information om livskvalitet och sysselsättning sedan 1991. Den europeiska undersökningen om livskvalitet ger en heltäckande bild av levnadsvillkoren i de europeiska länderna. Med tanke på det växande intresset för EU-medborgarnas livskvalitet har denna undersökning blivit allt viktigare för Eurofound's bidrag till den politiska debatten. Den europeiska företagsundersökningen ger en överblick över praxis på arbetsplatser och hur den förhandlas fram, varvid man undersöker ståndpunkterna hos både chefer och arbetstagarrepresentanter. Detaljerade analyser av undersökningsdata gör att Eurofound kan upptäcka nya och framväxande utvecklingstendenser och få en djupare inblick i politiskt betydelsefulla frågor i Europa. Resultaten ger politiska beslutsfattare goda förutsättningar att hitta möjligheter till förbättring och att utveckla ett långsiktigt perspektiv. Undersökningarna är en grundläggande del av Eurofound's uppdrag att förse politiska beslutsfattare inom EU och nationellt, arbetsmarknadsparter, forskare och EU-medborgare med information och råd av hög kvalitet. De tre Eurofound-undersökningarna delar följande kännetecken: representativa sampel som ger tillförlitliga jämförbara data på EU-nivå, standardiserade frågeformulär som förbättrar jämförbarheten mellan länderna och ett återkommande genomförande, vilket gör att Eurofound kan analysera förändringar över tiden.

Arbetsmarknadsparterna 4 och deras relationer

En viktig del av Eurofoundns verksamhet är att kartlägga hur relationerna mellan arbetsmarknadsparterna utvecklas i Europa, eftersom den sociala dialogen mellan fackföreningar, arbetsgivarorganisationer och stater utgör en av grundvalarna för den europeiska samhällsmodellen. Förutom den forskning som bedrevs inom ramen för den europeiska företagsundersökningen för att fastställa hur den sociala dialogen fungerar på företagsnivå var även forskning utförd av Eurofound som publicerades 2010 inriktad på de två arbetsmarknadsparternas särskilda utmaningar och förutsättningar.

Den sociala dialogen under krisen

Trots vissa tecken på en försiktig återhämtning 2010 bekräftade de flesta medlemsstater att åtstramningsåtgärderna fortfarande behövdes. Även om arbetsmarknadsparterna i regel har deltagit i utformningen av dessa åtgärder har krisen inneburit att det i vissa fall har varit särskilt svårt för dem att komma överens. De traditionella systemen för arbetsmarknadsrelationer har dessutom skakats om sedan krisen började, vilket kollapsen för de nationella trepartssamarbetena i Irland och Spanien visar. År 2010 tycktes denna utveckling dessutom spridas till andra länders system för arbetsmarknadsrelationer – t.ex. Portugal. Den sociala dialogen har varit till hjälp för krishanteringen, vilket återigen visade sig 2010 – både när det gäller utvidgningen och införandet av arbetstidsförkortningar (se s. xxx) och i förhandlingarna om lägre löneökningar. Under året fortsatte systemen för arbetsmarknadsrelationerna att visa sig flexibla inför olika utmaningar. För att systemen för arbetsmarknadsrelationerna ska fungera måste det emellertid finnas aktörer. Under 2010 fortsatte arbetsmarknadsorganisationerna att utvecklas, vilket framgår av de resultat som redovisas här.

FACKFÖRENINGARNAS STRATEGIER FÖR ATT REKRYTERA NYA GRUPPER AV ARBETSTAGARE

På senare år har fackföreningarnas svårigheter att behålla sin medlemsbas lett till häftiga debatter. Den minskade fackanslutningen och därmed andelen arbetstagare som omfattas av kollektivavtal ses som tydliga tecken på att fackföreningarnas och arbetsmarknadsrelationernas roll i dagens Europa har försvagats. Intressant nog är debatten om den minskade fackanslutningen och hur den ska hanteras livligast i länder där fackanslutningen är störst – t.ex. i de nordiska länderna. Nedgången i fackanslutningen verkar i dessa länder betraktas som ett hot mot de nationella modellerna för arbetsmarknadsrelationer.

Medlemsanslutningen är central för fackföreningar. Den är avgörande för att det ska finnas människor som kan engagera sig fackligt, för att finansiera den fackliga verksamheten och för att de formellt ska erkännas som representativa organisationer. Medlemstalen är inte minst en avgörande komponent för deras organisatoriska styrka. I situationer där det uppstår arbetsmarknadstvister är antalet medlemmar av grundläggande betydelse för fackföreningarnas förhandlingsposition, eftersom det ger tyngd åt hot om att ta ut arbetstagare i strejk.

Den europeiska industrin har emellertid ändrat karaktär. Tillverkningsindustrin, där fackföreningarna traditionellt har haft en stark ställning, har drabbats hårt av nedskärningar och de flesta nya jobb uppstår nu inom branscher där fackanslutningen är betydligt lägre. Reformen inom den offentliga sektorn och avknoppning av tidigare statliga verksamheter har lett till att sysselsättningen har sjunkit betydligt inom denna sektor, där fackanslutningen av tradition har varit hög. Inom den privata sektorn har relationerna blivit alltmer individualiserade och globaliseringen har försvagat de traditionella arbetsmarknadsrelationerna, inte minst på grund av hotet om att verksamheter kan flytta utomlands. Bland vissa kategorier av arbetstagare är det dessutom särskilt sällsynt att de är fackanslutna: unga arbetstagare är den

grupp som det är svårast att organisera i fackföreningar, anställda på små och medelstora företag är i mycket mindre grad fackanslutna än anställda på större företag, och tillfälliganställda och andra arbetstagare med atypiska anställningsavtal är också svårare att värva till facket. Dessa faktorer kan dessutom vara ömsesidigt förstärkande: unga arbetstagare arbetar ofta inom privata tjänstebranscher där fackanslutningen är låg och har atypiska anställningsavtal. Även migrerande arbetstagare är i mindre utsträckning fackanslutna än genomsnittet, vilket delvis beror på att de ofta arbetar i branscher med låg fackanslutning och har atypiska anställningsavtal.

I detta läge riktar fackföreningarna in sig på nya grupper av medlemmar för att öka sina medlemstal, vilket framgår av Eurofound rapporten Fackföreningarnas strategier för att rekrytera nya grupper av arbetstagare. De har lanserat flera initiativ för att öka medlemstalen och bevisa sin relevans för grupper av arbetstagare som kanske inte har övervägt att gå med i facket tidigare. En del fackföreningar ger t.ex. vissa grupper av arbetstagare en intern "röst" genom att inrätta särskilda avdelningar för kvinnor, vilket har skett i Österrike, Belgien och Grekland. I Danmark är fackanslutningen bland migrerande arbetstagare i byggbranschen betydligt lägre än bland danska arbetstagare, vilket har lett till att migrerande arbetstagare har blivit en särskild målgrupp för rekrytering till facket.

För att öka fackanslutningen bland yngre arbetstagare bildade det bulgariska fackförbundet CITUB en icke-statlig organisation som har inrättat nätverk av experter på ungdoms- och arbetsmarknadsfrågor, samt nätverk av unga fackanslutna för att stärka deras kompetens och ställning. En annan vanlig strategi är att man involverar unga människor som fortfarande utbildar sig genom att besöka yrkesskolor eller universitet. Fackföreningar i Danmark har t.ex. särskilda program för att rekrytera nya medlemmar bland lärlingar och praktikanter på yrkesinriktade skolor.

Fackföreningar kan även utnyttja interna nätverk för att stärka sin kapacitet. I Belgien har fackföreningar ända sedan slutet av 1980 talet etablerat nätverk av kontaktpersoner på små och medelstora företag för att lättare kunna involvera arbetstagare på mindre arbetsplatser i facklig verksamhet.

Fackföreningar har även försökt att helt enkelt göra det mer lockande att bli medlem i facket, i t.ex. Finland genom sänkta avgifter. I Luxemburg erbjuder fackföreningar sina medlemmar en rad förmåner, bl.a. sjukförsäkringar, försäkringar och skatterådgivning. General Workers' Union i Malta erbjuder sina medlemmar särskilda förmåner som sjukförsäkringar och rabatter. I Nederländerna har fackföreningarna erbjudit medlemsrelaterade sjuk- och invaliditetsförsäkringar, samt pensionsförsäkringar, till byggarbetare som hade lämnat facket för att starta eget i samband med omorganisering av företag.

Andra fackföreningar har samtidigt ändrat det sätt på vilket man erbjuder sina tjänster. I Nederländerna började De Unie (fackföreningen för akademiker och arbetsledare) år 2006 att erbjuda begränsat medlemskap till en mycket rabatterad avgift för ett begränsat antal internetbaserade tjänster i syfte att nå ut till yngre och mer datorkunniga medlemmar. Denna typ av medlemskap omfattar tillgång till information och bistånd i arbetsrelaterade frågor, samt utbildning och karriärutveckling (även det till rabatterade avgifter).

Vad undersökningen också avslöjar är intressant nog tecken på en förändring av hur fackföreningarna ser på sig själva. Traditionellt sett har fackföreningsverksamhet gått ut på att göra fördelarna med kollektiv representation och kollektiva förhandlingar allmänt tillgängliga som en "offentlig nytthet". I praktiken har detta emellertid ofta lett till en situation med "gratisåkare", där arbetstagare som inte har betalat eller är medlemmar har kunnat få del av samma fördelar som fullvärdiga fackmedlemmar. Detta leder i sin tur till att det blir mindre attraktivt för dem som har betalat fackföreningsavgifterna att bära medlemskostnaderna. I vissa fall har fackföreningarna försökt hantera detta genom att begränsa sin rådgivning till medlemmar och genom att förbehålla medlemmarna vissa förmåner. I Tyskland lanserade IG Metall i regionen Nordrhein-Westfalen en omfattande strategi för att upprätthålla medlemstalen som i grunden byggde på att man kopplade fackföreningsaktioner till medlemmar. Beslut om att hoppa av branschöverenskommelser fattades

t.ex. av medlemmar och inte av alla anställda. Fackföreningen försökte även inkludera särskilda förmåner för sina medlemmar i avtal, i synnerhet i fråga om opt-outs.

LÅNGSIKTIG UTVECKLING INOM ARBETSGIVARORGANISATIONER

Den industriella omvandlingen påverkade arbetsgivarorganisationerna redan före krisen, vilket tydligt framgår av rapporten Utvecklingen när det gäller organisationer för arbetsmarknadens parter – arbetsgivarorganisationer.

I EU-15, där arbetsgivarna sedan länge har en etablerad position, finns det en långsiktig trend mot konsolidering och sammanslagningar bland arbetsgivare i syfte att stärka och effektivisera deras inflytande. Detta har i huvudsak skett genom att organisationer med en snävare branschriktning har gått samman för att bilda branschövergripande och rikstäckande centrala arbetsgivarorganisationer eller att separata bransch- och arbetsgivarorganisationer har gått samman för att bilda blandade arbetsgivarorganisationer.

En stor del av denna konsolidering ägde rum före 2000, vilket innebär att det nu råder stor stabilitet med få framtida sammanslagningar i sikte. Situationen är något annorlunda i medlemsstaterna i Central- och Östeuropa som anslöt sig 2004 eller senare. Där har arbetsgivarorganisationer i praktiken bara funnits i omkring 20 år. En viss konsolidering har ägt rum sedan dessa stater anslöt sig till EU. På senare tid har t.ex. sammanslagningar ägt rum i Bulgarien och det finns tecken på att Rumäniens komplicerade struktur med centrala arbetsgivarorganisationer på riksnivå håller på att rationaliseras. Situationen präglas fortfarande av förändring i flera länder till följd av fortsatta ekonomiska omstruktureringar och arbetsgivarnas förändrade syn på hur deras intressen bäst tillvaratas på riksnivå. Under perioden sedan 2003 har nya centrala arbetsgivarorganisationer bildats i Polen, Rumänien och Slovenien.

Även om de centrala arbetsgivarorganisationernas kollektivförhandlingar och representativa roll inte har förändrats mycket under det gångna decenniet har många av dem börjat inrikta sig mer på tjänstebanscher och erbjuda de anslutna företagen andra typer av tjänster för att bättre tillgodose deras behov i den nya situationen. Vanliga tjänster är t.ex. lobbyverksamhet, rådgivning och konsultverksamhet, information och analyser, utbildning, kontakter, nätverkande och hjälp i samband med utlandshandel. Tjänsterna kan även sträcka sig till finansiering eller kreditfaciliteter, ledningsrådgivning och juridisk rådgivning.

Att de branschrelaterade arbetsgivarorganisationerna har förändrats på senare tid beror främst på nedgången inom den traditionella tillverkningsindustrin och tillväxten inom tjänstesektorer och högteknologisk industri. I vissa länder är förändringarna även en följd av att tidigare offentliga verksamheter har privatiserats och att sociala och icke-vinstdrivande företag har fått en större roll. I många länder har branschrelaterade arbetsgivarorganisationer gått samman och bildat större organisationer, vilket ibland har berott på tillverkningsindustrins krympande roll inom ekonomin. Detta har i vissa fall lett till att det bildats ”super”-arbetsgivarorganisationer som omfattar flera närliggande branscher. Parallellt med dessa sammanslagningar, som leder till färre branschrelaterade arbetsgivarorganisationer, har det emellertid uppstått nya inom nya eller växande branscher som IKT- eller konsultbranschen eller inom nyligen avreglerade eller privatiserade offentliga sektorer – t.ex. postväsende och elbranschen.

En av de branschrelaterade arbetsgivarorganisationernas huvuduppgifter är deras direkta deltagande i kollektivförhandlingar. I andra fall – om förhandlingarna förs på företagsnivå – bistår de i många fall med stöd till sina medlemsföretag. I många länder har företagens önskan om större flexibilitet lett till att förhandlingarna blivit mer decentraliserade. Det vanligaste är att de branschrelaterade arbetsgivarorganisationerna har svarat på detta genom att skapa större utrymme för flexibilitet för enskilda företag i sina branschavtal och att de har avstått från en del av sin förhandlingsrätt i syfte att behålla sin relevans och undvika medlemsförluster.

Rapporten undersökte även om organisationer växer fram som grupperar arbetsgivarna utifrån andra än traditionella kategorier som bransch, geografi eller typ av företag. Det verkar som om det i många länder har blivit vanligare med särskilda organisationer för kvinnliga entreprenörer och företagsägare och för nyanlända invandrare. Det finns emellertid inget som tyder på att dessa organisationer agerar som arbetsgivarorganisationer eller uteslutande hanterar sysselsättningsfrågor. När det gäller sysselsättningsfrågor är de mest relevanta icke-traditionella organisationerna de som samlar arbetsgivare kring ett åtagande om socialt ansvarsfullt företagande och som har bildats för att uppmärksamma särskilda frågor som jämställdhet och mångfald. En annan vanlig faktor – företagsägandets nationalitet – utgör grunden för företagsorganisationer som i flera länder företräder utländska investerare och har ett betydande inflytande på sysselsättningsfrågor och frågor om relationerna mellan arbetsmarknadens parter.

Arbetsgivarorganisationerna verkar i stort sett ha behållit eller till och med ökat sina medlemstal genom att om nödvändigt anpassa sig till medlemmarnas förändrade behov.² Det finns emellertid ett område där förändringarna har gått långsamt och det är den allmänna underrepresentationen av kvinnor och personer från etniska minoriteter i arbetsgivarorganisationers ledning. Bristen på kvinnor på ledande positioner har fått en del länder att införa könskvotering för styrelseuppdrag.

Eurofound's europeiska nätverk

Eurofound's observationsorgan – Europeiska observationsorganet för arbetsmarknadsrelationer (EIRO), Europeiska observationsorganet för arbetsvillkor (EWCO) och övervakningsinstrumentet European Restructuring Monitor (ERM), som är en av de viktigaste aktiviteterna för Europeiskt centrum för övervakning av förändringar (EMCC) – följer utveckling och trender när det gäller arbetsvillkor, arbetsmarknadsrelationer och företagsomstruktureringar. Organens arbete baseras på det arbete som utförs av ett nätverk av experter nationellt och på EU-nivå för att beskriva, jämföra och sätta in information och forskningsresultat om arbetslivet i ett sammanhang. Nätverket av europeiska observationsorgan (NEO) utgör ramen för planering och samordning av detta arbete. Observationsorganen publicerar på sina webbplatser varsin årlig genomgång av sina forskningsområden, samt ny information, jämförande analytiska rapporter, rapporter om undersökningsdata och faktablad om företagsomstrukturering.

² Även här bör en reservation göras: uppgifterna i rapporten, som publicerades 2010 men avsåg en tidigare situation, visar eventuellt inte krisens inverkan på medlemstalen.

Hur vi lever i dag – livskvalitet i Europa 5

Eurofound's europeiska undersökning om livskvalitet (EQLS) genomförs vart fjärde år och undersöker bl.a. sysselsättning, inkomst, utbildning, bostad, familj, hälsa, balans mellan arbete och privatliv, livstillfredsställelse och människors syn på samhället. Undersökningen visar att det finns mycket som både skiljer sig åt och som är gemensamt för människorna i EU-27, i Norge och i kandidatländerna Turkiet, f.d. jugoslaviska republiken Makedonien och Kroatien. Fältarbetet inför den tredje undersökningen kommer att äga rum i slutet av 2011.

EN TITT PÅ HUR VI LEVER

Att förbättra människors liv och samhället blir en allt svårare uppgift i en union med 27 olika länder och innebär att man måste arbeta för social sammanhållning i samhällen som internt präglas av en allt större mångfald. Den ekonomiska krisen gör det dessutom ännu viktigare att se till att de europeiska samhällena inte splittras mellan de som har drabbats direkt av lågkonjunkturen och de som inte har det.

Hur vi ser på våra liv beror på många faktorer. En del av dem är objektiva: hur mycket vi tjänar och den levnadsstandard som detta möjliggör. Det finns emellertid många andra faktorer som spelar en stor roll. I Eurofound's europeiska undersökning om livskvalitet (EQLS), som senast genomfördes 2007, tillfrågades människor om hur de ser på sina liv och svaren jämfördes med deras svar på en rad andra frågor, om t.ex. bostäder, var de bodde, deras familjesituation och deras arbete, för att bara nämna några exempel. Detaljerade analyser av resultaten gjorde att Eurofound kunde få reda på vad som är viktigast för att människor ska vara nöjda med sina liv, eller omvänt, vad som kan göra dem missnöjda.

Länder har traditionellt bekymrat sig för sin ekonomiska utveckling, mätt genom bruttonationalprodukten (BNP). Det finns emellertid ett snabbt växande intresse av att hitta sätt att mäta livskvaliteten som går utöver dessa traditionella ekonomiska indikatorer. Många medborgare brottas naturligtvis med ekonomiska svårigheter, men även de djupgående förändringarna av de europeiska samhällena – t.ex. globaliseringen, befolkningens åldrande, omställningen från traditionell industriverksamhet till mer teknikbaserade tjänster och ansträngda offentliga tjänster – kan ha en negativ känslomässig inverkan även om de vanliga ekonomiska indikatorerna pekar på att saker och ting blir allt bättre. Det finns en växande klyfta mellan den bild som frammanas av statistik och människors egen syn på sina levnadsvillkor som kan hanteras genom politiska beslut som i större utsträckning tar hänsyn till den verklighet som EU:s medborgare lever i.

Hur lever européerna?

Att man lever i parförhållanden med barn och andra familjemedlemmar är betydligt vanligare i de medlemsstater som anslöt sig 2004 och 2007 och i kandidatländerna än i EU-15, vilket innebär att hushållen är större i dessa länder. Medan ett genomsnittligt hushåll i Danmark t.ex. består av 2,5 personer består det i Turkiet av 4,2 personer. Bland medelålders personer (35–49 år) är det vanligast att man lever i ett parförhållande och detta gäller tämligen generellt – över 60 procent i EU-15 och över 70 procent i de nya medlemsstaterna och kandidatländerna.

Äldre människor – 65 år och äldre – lever oftare ensamma eller i parförhållanden utan barn. Medan de flesta män i denna åldersgrupp i regel lever med en partner innebär det faktum att kvinnor lever längre att det är vanligare att äldre kvinnor lever ensamma. Detta ger upphov till särskilda frågor beträffande vårdtjänster och hur de är anpassade till just denna grupp. Framtidsprognoser som pekar på att äldrekvoten kommer att öka innebär också att det kommer att ställas högre krav på anhöriga som informella vårdare (i första hand kvinnor).

Bland unga människor (18–34 år) och äldre (65 år och äldre) finns det emellertid mycket större variationer när det gäller hushållens sammansättning.

Att kombinera arbete och familjeliv

Demografiska förändringar och arbetsmarknadsutvecklingen formar européernas arbets- och familjeliv, vilket kommer att få långtgående effekter för framtiden. Människor har färre barn i dag, lever längre och flyttar oftare mellan olika orter och länder. Det är i dag vanligare att kvinnor arbetar utanför hemmet, vilket har förändrat hur kvinnor och män i familjer ser på sina roller. I arbetslivet är jobben samtidigt mer otrygga när omstruktureringar och förändringar i näringslivet skapar ökad instabilitet – för att inte nämna effekterna av recessionen. Arbetsformerna har dessutom blivit mer flexibla och oförutsägbara än tidigare.

I EU:s politik understryks vikten av att man ska kunna förena arbete och familjeliv för att fler människor – i synnerhet kvinnor – inte ska behöva känna att de måste välja mellan att skaffa barn eller förvärvsarbeta. Argumentet är att man genom att öka antalet sysselsatta kommer att främja den ekonomiska tillväxten, samtidigt som födelsetalen kommer att stiga och motverka åtminstone en del av befolkningens åldrande.

Trots att kvinnor har kommit ut i arbetslivet på bred front i hela Europa är traditionella familjemodeller med en manlig försörjare och en kvinna som arbetar heltid i hemmet fortfarande vanliga i många länder. I Turkiet är det bara i 4 procent av parförhållandena som båda arbetar utanför hemmet. I Sverige är motsvarande siffra å andra sidan 57 procent. Det är vanligare att båda förvärvsarbetar om man inte har några barn eller bara ett barn. Det är inte särskilt förvånande vanligare att båda arbetar där det är lätt att få barnomsorg. I Beneluxländerna och Frankrike, där det finns barnomsorg från två månaders ålder, arbetar t.ex. båda parter i inte mindre än två tredjedelar av parförhållandena med små barn. Ensamstående mödrar utgör dock ett särfall. De är i alla länder oftare arbetslösa och ekonomiskt inaktiva än mödrar som har en partner.

Hur nöjda är vi med våra liv?

Det finns tydliga skillnader mellan olika grupper av länder när det gäller livstillfredsställelse. Människor i EU-15 är de som är mest nöjda, människor i kandidatländerna är minst nöjda och invånarna i de nya medlemsstaterna befinner sig däremellan. Det bör emellertid understrykas att det inte finns något i dessa länder i sig som talar för en större livstillfredsställelse. Skillnaderna mellan de betyg som medborgarna sätter beror nästan enbart på skillnader i deras omständigheter – när det gäller arbete, inkomst, ålder, hälsa, tillgång till socialt stöd och kvaliteten på sociala tjänster och samhällsinstitutioner.

Även om man kanske inte kan köpa lycka för pengar är en tillräcklig materiell levnadsstandard det absolut viktigaste för att man ska vara nöjd med sitt liv. Om man inte har vad som allmänt betraktas som livsnödvändigheter är man betydligt mindre nöjd med sitt liv. Denna upplevelse kan lindras av vissa saker. För personer som har det dåligt ställt i materiellt avseende är möjligheten att skaffa en betydande summa pengar från någon i en nödsituation något som minskar effekten på deras välbefinnande. Offentliga tjänster av hög kvalitet kan också bidra en del till att öka livstillfredsställelsen bland dem som upplever eftersatthet.

Att mäta eftersatthet – sex livsnödvändigheter

I undersökningen mättes eftersatthet genom att människor fick svara på om de hade råd med allt på en lista med sex grundläggande varor³, om de ville ha dem: att se till att ens hem är tillräckligt varmt, att åka i väg på en veckas semester varje år, att byta ut slitna möbler, att äta måltider med kött, kyckling eller fisk varannan dag, att köpa nya i stället för begagnade kläder och att bjuda hem familj eller vänner en gång i månaden.

³ Skalan är baserad på en skala som ursprungligen togs fram av Eurostat.

God hälsa är den näst viktigaste faktorn för att man ska vara nöjd med sitt liv. Människor som är sjuka är betydligt mindre nöjda än de som är friska. Arbetslöshet, låg inkomst och låg utbildningsnivå är andra saker som gör att människor känner sig mindre nöjda. Detta betyder emellertid inte nödvändigtvis att människor automatiskt blir mer nöjda med sina liv när deras inkomster stiger. Inkomsten spelar störst roll för hur människor känner sig om de inte kan finansiera sina grundläggande behov. När dessa behov väl uppfylls kan människor känna sig mer nöjda när deras inkomst stiger, men ökningen kommer inte att vara lika stor.

Arbete spelar självklart en roll för hur människor känner sig. Medan arbetslösa kan vara mindre nöjda än de som arbetar är pensionärer mer nöjda (även sedan faktorer som inkomst och socialhjälp har rensats bort). Detta tyder på att stress i arbetslivet och svårigheten att förena arbete och familjeliv minskar människors välmående väsentligt. Kvaliteten på arbetet spelar föga förvånande en roll. Människor med s.k. fria yrken och människor med ledande befattningar var totalt sett något mer nöjda med sina liv.

Lågutbildade människor är mindre nöjda, vilket främst beror på att en persons utbildningsnivå är en faktor som avgör vilken typ av arbete man kan få, vilken inkomst och därmed vilken levnadsstandard. I de nya medlemsstaterna verkar en låg utbildningsnivå emellertid direkt påverka hur människor upplever sina liv. Även här finns det inte ett automatiskt samband åt andra hållet: en hög utbildningsnivå verkar inte göra människor mer nöjda med sina liv.

Eurofound's forskning visar att de flesta människor är mest nöjda om de lever i ett parförhållande. Män och kvinnor som lever i parförhållanden är ungefär dubbelt så nöjda med sina liv som människor som lever ensamma, vilket i ännu högre grad gäller par med barn. Människor som är skilda, änkor/änklingar eller har separerat är mindre nöjda. De som är skilda eller har separerat är i själva verket mindre nöjda än dem vars partner har avlidit. Ensamstående med barn är de som är minst nöjda. För de allra flesta är det, förståeligt nog, viktigt att få stöd från familj och vänner för att må bra.

Resultaten tyder på att man för att öka människors välmående och allmänna livskvalitet måste förbättra de materiella omständigheterna för de mest eftersatta grupperna, snarare än att höja den genomsnittliga levnadsstandard (även om det målet fortfarande är viktigt i de fattiga kandidatländerna). Detta innebär att det är mycket viktigt att fortsätta ta itu med skillnaderna i levnadsstandard och i synnerhet fattigdom.

Utanförskap

En följd av EU:s utvidgning till 27 medlemsstater var att ett antal länder anslöt sig som hade en lägre levnadsstandard än de befintliga 15 medlemsstaterna. Många av dessa länder och de tre kandidatländerna hade när undersökningen genomfördes högre arbetslöshet, mer utbredd fattigdom och sämre infrastruktur för social trygghet. De stora skillnaderna i levnadsvillkor gör att det blir betydligt svårare att uppnå målet om social sammanhållning.

Medan de materiella svårigheter som detta leder till är oerhört viktiga börjar socialpolitiken se det utanförskap som ofta åtföljer fattigdom som ett ännu större problem. Utanförskap innebär att ”ha ett utarmat liv, inte bara en tom plånbok” (som Amartya Sen har uttryckt det). Det betyder att man är utsatt för risker och även mer sårbar. Det bygger också på tanken om relativ fattigdom: man kan ha uppnått en viss levnadsstandard, men om ens omständigheter är dramatiskt sämre än omgivningens är man ändå fattig. Utanförskap innebär också att en människas relationer med andra är fragmenterade och försämrade. Eurofound's forskare kom fram till att det finns tre grundläggande faktorer när det gäller utanförskap: sysselsättningsmöjligheter, att man har det allra nödvändigaste och stöd från familjer eller ett nätverk av vänner.

Att mäta utanförskap

Undersökningen om livskvalitet innehåller flera påståenden som rör utanförskap. I vilken mån människor instämmer i eller tar avstånd från dessa påståenden kan tolkas som ett mått på hur integrerade de är i samhället.

- ”Jag känner mig utanför samhället.”
- ”Livet har blivit så komplicerat att jag nästan inte vet hur jag ska klara av det.”
- ”Det känns inte som om andra värdesätter det jag gör.”
- ”Vissa människor ser ner på mig på grund av min arbetssituation eller inkomst.”

Det är totalt sett en stor majoritet (86 procent) av européerna som anser sig vara väl integrerade i samhället. En betydande andel – 14 procent – känner sig emellertid i någon mån utanför och 2 procent upplever ett starkt utanförskap. Människor i fattigare länder (mätt i BNP per capita) upplever oftare utanförskap. Det finns emellertid stora skillnader. De skandinaviska länderna har t.ex. ungefär samma BNP per capita som Österrike, Belgien och Frankrike, men det är färre av deras invånare som upplever utanförskap. Ett lands arbetslöshet och inkomstfattigdom spelar också en roll, även om vissa länder verkar vara bättre på att behålla den sociala integrationen även om arbetslösheten stiger. Känslan av utanförskap verkar vara mest utbredd i kandidatländerna, följt av de nya medlemsstaterna. (De sociala och ekonomiska omvälvningarna de senaste decennierna i dessa länder kan mycket väl ha spelat en roll i detta sammanhang.)

Människor som upplever materiell eftersatthet upplever oftare utanförskap (liksom även arbetslösa). Trots att eftersatthet är betydligt mer utbredd i kandidatländerna är det intressant nog i dessa länder som eftersatthet tycks ha minst inflytande på upplevelsen av utanförskap. Det kan vara just det faktum att eftersatthet är vanligare som gör att människor som lider av eftersatthet känner sig mindre utanför i förhållande till övriga invånare.

Familjesituationen spelar föga förvånande en roll för hur människor upplever sin situation. Par och par med barn känner sig inte lika ofta utanför som människor som lever ensamma eller ensamstående föräldrar (som har det värst). Om medborgarna upplever eftersatthet kan detta dessutom lindras om de får tillräckligt stöd från samhället. I undersökningen om livskvalitet granskades omfattningen och typen av stöd som människor kan få från vänner och familj. Slutsatsen blev att invånarna i EU-15 – i regel – betydligt oftare vänder sig till sin familj för att få ekonomisk hjälp i en nödsituation: i dessa länder skulle 70 procent vända sig till en släkting, medan t.ex. bara 42 procent och 48 procent i Bulgarien respektive Lettland skulle göra det. En betydande minoritet av européerna har emellertid ingen att vända sig till för att få ekonomisk hjälp i nödsituationer. I Portugal uppgav 30 procent av invånarna att de inte har någon att vända sig till för att få ekonomiskt stöd, följt av invånarna i Ungern, där 29 procent uppger samma sak, och Bulgarien (23 procent).

Pengar är förstås inte det enda sättet för människor att hjälpa varandra. Det är vanligare att man har någon att vända sig till om man behöver prata. I Spanien och Malta uppgav 74 procent att de kunde vända sig till en släkting, jämfört med 52 procent i Frankrike och Tjeckien. Även här uppger en – i detta fall mindre – minoritet att de inte har någon att vända sig till. Följande länder har flest invånare som uppger att de är i grund och botten ensamma: 10 procent i Luxemburg, 9 procent i Estland och 8 procent i Frankrike.

I Eurofound's 2009 Årsbok – Leva och arbeta i Europa beskrevs hur européerna anser att deras samhällen i någon mån har blivit sämre, t.ex. att de har tappat förtroendet för sina politiska institutioner. En god samhällskvalitet är ett grundläggande inslag i den europeiska samhällsmodellen och Eurofound's forskning om livskvalitet kan bidra till att följa utvecklingen över tid. Fältarbetet inför den tredje undersökningen om livskvalitet kommer att börja i slutet av 2011 och denna undersökning kommer att kasta mer ljus över kvaliteten på de europeiska samhällena.

Mental hälsa

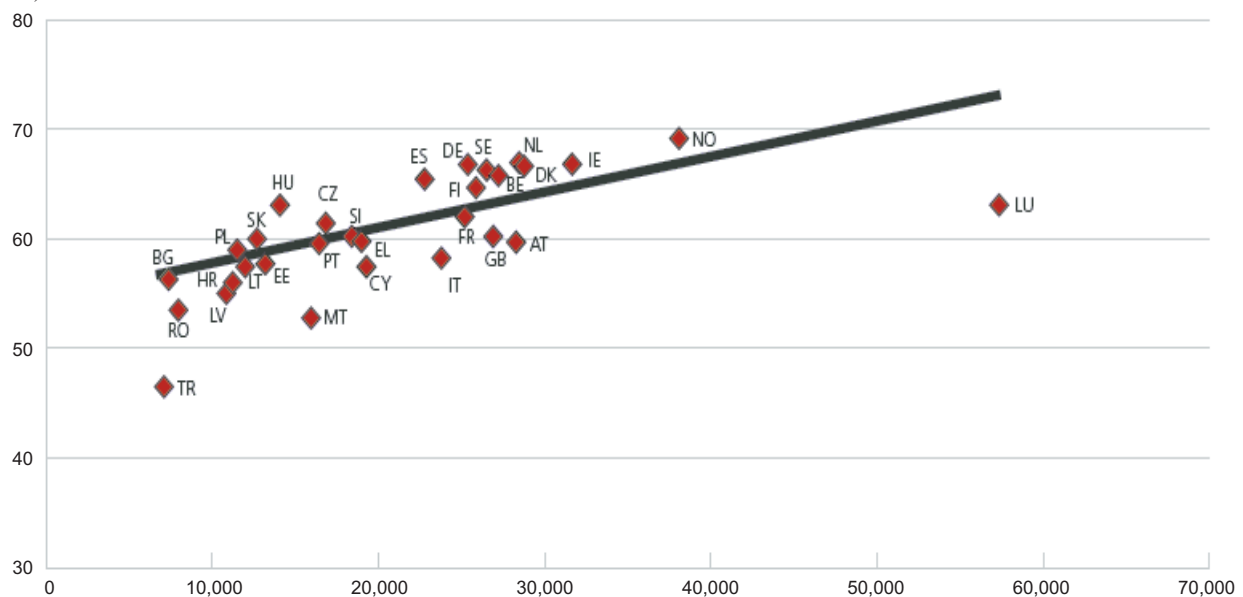
I Livskvalitetsundersökningen gjordes även ett försök att bedöma människors mentala hälsa. Det mentala välbefinnandet varierar avsevärt mellan de europeiska länderna. På en skala från 1 till 100 ligger Turkiet lägst med i genomsnitt 46, medan människor i Norge verkar ha den bästa mentala hälsan med ett betyg på nästan 70. De tio länder som ligger lägst är alla nya medlemsstater och kandidatländer. Detta tyder på att det mentala välbefinnandet är kopplat till ett lands ekonomiska situation. Diagrammet nedan visar att det finns ett samband mellan ett lands BNP per capita och invånarnas mentala välbefinnande. Det mönster som framkommer i diagrammet speglar emellertid inte bara de berörda ländernas BNP utan även andra välståndsfaktorer som social och institutionell utveckling. Länder med högre BNP per capita satsar t.ex. i regel mer på sjukvård och har bättre utvecklade sociala välfärdssystem.

Att mäta mental hälsa

Världshälsoorganisationens (WHO) index för mental hälsa – WHO-5 – slår ihop svaren på fem frågor för att konstruera ett index för mental hälsa. Även om frågorna kan verka ganska allmänna har de visat sig vara ett bra screening-verktyg för att upptäcka depression i befolkningen i stort och därmed en värdefull mätare på den allmänna mentala hälsan. I enkäten tillfrågades personerna om följande påståenden stämde in på hur de hade känt sig för det mesta, ibland eller aldrig under de föregående två veckorna:

- ”Jag har känt mig glad och vid gott mod.”
- ”Jag har känt mig lugn och avslappnad.”
- ”Jag har känt mig aktiv och energisk.”
- ”Jag har känt mig pigg och utvilad när jag vaknat.”
- ”Mitt dagliga liv har varit fyllt av sådant som intresserar mig.”

Diagram 7: Genomsnittligt välbefinnandeindex (WHO-5), fördelat på land och BNP per capita (i köpkraftspariteter i euro), 2005



Även inom länder tycks det finnas ett samband mellan inkomst och mentalt välbefinnande, där de som tjänar mest mår bättre i sitt dagliga liv än de som tjänar minst. Skillnaden mellan hur människor mår är intressant nog mindre i rikare än i fattigare länder. De positiva psykologiska fördelarna av ett större nationellt välstånd verkar ha en jämnare spridning. De som befinner sig längre ned på inkomstskalan i rikare länder mår dessutom ofta bättre än de som befinner sig högre upp på skalan i fattigare länder. Människor i den lägsta inkomstkvarteren i EU-15 får t.ex. ändå högre poäng när det gäller mental hälsa än människor i medelinkomstkvarteren i de nya medlemsstaterna och den högsta inkomstkvarteren i kandidatländerna.

Integrationen i Europas städer 6

Det europeiska nätverket av städer för lokal politik för integration av invandrare (CLIP) är ett nätverk av 31 europeiska städer som arbetar tillsammans för att främja social och ekonomisk integration av invandrare. Genom nätverket kan lokala myndigheter lära av varandra och utforma effektivare integrationsinsatser. Nätverket betonade tidigare frågor som boende, jämlikhet och mångfaldsåtgärder inom kommunal förvaltning och kommunal service. I denna årsbok granskas vilka lärdomar som drogs beträffande städernas interkulturella politik och relationer mellan olika grupper. Den sista forskningsmodulen ska handla om etniskt entreprenörskap.

För mer information, gå till www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm.

ATT HANTERA MÅNGFALDSUTMANINGEN

Under de senaste decennierna har Europas städer fått en allt större etnisk, kulturell och religiös mångfald. Denna växande kulturella rikedom kan emellertid även ställa de lokala myndigheterna inför utmaningen att skapa konstruktiva relationer mellan olika grupper. Uppdaterade uppgifter från Eurofound's livskvalitetsundersökning från 2009 pekar dock på att relationerna mellan olika etniska grupper har försämrats.

Rapporten *Intercultural policies in European cities*, som publicerades 2010 inom ramen för CLIP-projektet, visade hur mer än 30 städer över hela Europa försöker förbättra den ömsesidiga förståelsen och överbrygga skillnaderna mellan de olika etniska och religiösa grupper som utgör deras befolkningar. I rapporten betonades särskilt muslimska gruppers ställning i europeiska städer, eftersom islam är den största "nya" religionen i dessa städer.

Forskarna diskuterade frågorna med 700 personer i de 31 städer som ingår i CLIP-nätverket – bl.a. kommuntjänstemän, företrädare för invandrarorganisationer, religiösa företrädare, icke-statliga organisationer, socialtjänstinstitutioner och arbetsmarknadens parter. Omkring 40 procent av de intervjuade var invandrare eller tillhörde en organisation för invandrare eller etniska minoriteter.

Hur lever då olika grupper tillsammans i de europeiska städerna? CLIP-studien gav på det hela taget en ganska blandad bild. Grupper verkar komma väl överens, men inte ha särskilt mycket att göra med varandra. Relationerna verkar vara pragmatiska och vänskapliga. Det införs allt fler antidiskrimineringsåtgärder. Merparten av städerna visade lyckligtvis få tecken på någon betydande radikaliseringsåtgärder. Merparten av städerna visade lyckligtvis få tecken på någon betydande radikaliseringsåtgärder. Merparten av städerna visade lyckligtvis få tecken på någon betydande radikaliseringsåtgärder. Merparten av städerna visade lyckligtvis få tecken på någon betydande radikaliseringsåtgärder. En del städer, bl.a. Amsterdam (se s. 64), har emellertid agerat proaktivt för att förhindra framväxten av denna typ av extremism.

Invandrarnas delaktighet i utformningen av den interkulturella politiken i de städer där de bor är emellertid begränsad. Det finns t.ex. mycket få folkvalda invandrare – i vissa städer inga alls. Ett viktigt skäl till detta är att utländska medborgare i många länder inte har rösträtt. Eftersom invandrare och minoriteter har en så begränsad representation i städernas styren förs invandrades intressen på lokal nivå främst fram av rådgivande organ. Det tycks dessutom råda brist på "interkulturell kompetens" – dvs. förmåga att kommunicera över olika kulturella gränser – bland både minoritetsgrupper och majoritetsbefolkningen. I många städer finns det dessutom en utbredd uppfattning om att invandrargrupper diskrimineras i fråga om arbete, utbildning och bostäder. Livskvalitetsundersökningens slutsats att invånarna upplever att de etniska spänningarna ökar tycks i många städer stämma överens med CLIP-studien.

Ett viktigt område där diskriminering förekommer är bostadsmarknaden. Det är svårare för invandrare att hitta bra och ekonomiskt överkomliga bostäder i ett icke-segregerat område. Kommunala tjänstemän och invandrarrepresentanter i många städer framhöll att förekomsten av segregerade och eftersatta bostadsområden kan ha en negativ inverkan på relationerna mellan olika samhällsgrupper. Invandrare – i synnerhet muslimer – diskrimineras dessutom på arbetsmarknaden, oavsett om de söker ett arbete, en lärlingsplats eller en praktikantplats.

I många städer är arbetslösheten högre bland invandrare än bland ursprungsbefolkningen, samtidigt som många invandrare har lågbetalda arbeten. (Även om detta är fallet för de flesta invandrargrupper tycks det i särskilt hög grad gälla muslimer.) Som orsaker till detta angavs bl.a. den lägre utbildningsnivån bland invandrare, brist på kunskaper i värdlandets språk, problem att få utländsk utbildning godkänd samt diskriminering i arbetslivet och inom utbildningssystemet. Brist på arbete leder till fattigdom, vilket i sin tur leder till ytterligare problem med integration och delaktighet. De nuvarande ekonomiska svårigheterna i Europa kommer förmodligen att förvärra detta problem ytterligare.

Många invandrarrepresentanter uttrycker oro över diskrimineringen inom utbildningssystemet. Trots att bl.a. förskola, kontakter med invandrarföräldrar och språkundervisning har införts i de flesta CLIP-städer är det många som anser att skolorna inte gör tillräckligt för att motverka diskriminering och skillnader i utbildning. Med tanke på hur viktigt det är med utbildning för att få tillgång till bättre jobb är denna utbildningsklyfta mycket oroande.

Att främja bättre relationer

De flesta invandrarorganisationer har mycket begränsade resurser. Majoriteten av städerna i CLIP-nätverket stöder invandrarorganisationer antingen genom direkta bidrag eller genom att erbjuda lokaler eller hyresbidrag för att de ska kunna hyra lokaler. Det vanligaste är att myndigheterna ger organisationerna direkt ekonomiskt stöd för t.ex. kulturfestivaler, äldreomsorg, stöd till studerande eller språkundervisning. En del städer arbetar för ett gemensamt utnyttjande av byggnader för att uppmuntra till informella möten och samarbete mellan olika grupper. I Amsterdam huserar t.ex. 25 invandrarorganisationer i en stor lokal, där det också finns ett stort utrymme som kan hyras av externa organisationer till en relativt liten kostnad.

Även om det är viktigt att ge invandrarorganisationer ekonomiskt stöd och inflytande, och de flesta av städerna vidtar åtgärder i detta avseende, är det också mycket viktigt att deras betydelse erkänns. Fallstudierna om olika städer visar att de flesta invandrarföreningar skulle vilja att myndigheterna i de städer där de verkar skulle ge dem ett större erkännande. Det kan t.ex. ske genom att städerna inrättar ett rådgivande organ bestående av invandrarorganisationer som ger de styrande råd om kommunpolitiken. Genom en sådan åtgärd erkänner man officiellt att det finns invandrargrupper och ger dem en roll (även om sådana organs faktiska inflytande har varit omdebatterat).

Interkulturell kompetensutveckling

Interkulturell kompetens – att förstå olika kulturer, att kunna röra sig mellan olika kulturer och vara uppmärksam på sådant som kan vara känsligt när man kommunicerar med människor från en annan bakgrund – kan bidra till att minska kulturella missförstånd och förbättra relationerna. Flera städer i nätverket försöker genom en rad åtgärder förbättra den interkulturella kompetensen hos sina invånare. Det kan bl.a. handla om

- interkulturell utbildning för personal på myndigheter,
- projekt för interkulturell utbildning,
- program för att förbättra invandrares språkkunskaper.

I mer än en tredjedel av städerna erbjuder myndigheterna interkulturell utbildning och utbildning i mångfaldsfrågor för personal i frontlinjen som har direkta kontakter med klienter, eller för högre chefer med personalansvar, för att informera dem om behoven bland människor från etniska eller religiösa minoriteter.

Förbättrade språkkunskaper

Språket spelar en viktig roll för integreringen i värdlandet, framför allt i utbildningssystemet och på arbetsmarknaden. De flesta av städerna i nätverket erbjuder därför invandrare kurser i värdlandets språk. Städer betraktar det dessutom som värdefullt om invandrarna förbättrar sina kunskaper i det egna språket, både för den kulturella självkänslan och för att öka stadens samlade språkliga kompetens. I en del städer erbjuds språkkurser i kombination med barnomsorg, vilket mammor har uppskattat mycket.

Bättre relationer med polisen

Städerna i CLIP-nätverket har närmat sig frågan om att förbättra relationerna mellan polisen och invandrargrupper på flera olika sätt. Man har infört utbildning i interkulturella kunskaper för polismän, lanserat informationskampanjer bland invandrare för att informera dem om polisens arbete och institutionaliserat dialog och samarbete mellan polis och invandrarorganisationer. Att förbättra polisens interkulturella kunskaper är avgörande för att minska missförstånd som kan provocera fram spänningar. Det gör det dessutom lättare för polismän att förhindra och avdramatisera konfliktsituationer. Eftersom kommunikation är en annan viktig del av polisens arbete har vissa städer infört utbildning i invandrarpråk för polismän.

Religion

Även om de ”nya” religionerna i europeiska städer kan leda till en större kulturell rikedom har de i många fall skapat oro och lett till interkulturella konflikter. Eftersom den muslimska minoriteten är den största religiösa minoriteten i Europa är många av de åtgärder som vidtas i europeiska städer för att främja en interkulturell dialog inriktade på denna grupp. Religiösa byggnader – i synnerhet moskéer – är den mest konkreta symbolen för en religions närvaro. De skapar dessutom ett viktigt fysiskt utrymme för religionsutövning och för grupper att samlas. En del städer, bl.a. Frankfurt, Turin och Stuttgart, stöder aktivt byggande eller underhåll av religiösa byggnader genom att tillhandahålla mark, information eller politiskt stöd. Frågan om religiösa byggnader verkar vara den största utmaningen för städernas styren. I 17 städer uppgav de intervjuade att planeringen och byggandet av religiösa mötesplatser är ett problem för relationerna mellan olika grupper, i synnerhet om det handlar om en moské. En annan aspekt när det gäller religiösa byggnader är hur majoriteten reagerar på att de byggs. I Frankfurt uppstod det en konflikt kring byggandet av en ny moské och de styrande organiserade möten mellan boende och representanter för moskén för att bemöta denna oro.

EXEMPEL PÅ INITIATIV I STÄDER

Levande böcker

Malmö

Stadsbiblioteket i Malmö har startat ett projekt för att skapa kontakter mellan individer. I projektet ”Levande böcker” kan allmänheten ”låna” en person i stället för en bok i 45 minuter för att få veta mer om den personens liv och särskilda erfarenheter. Personerna som ”lånas ut” byts ut varje vecka och kommer från mycket olika bakgrundsförhållanden. I det här populära projektet deltar både minoritetsgrupper och majoritetsbefolkningen.

Att motverka radikaliserings

Amsterdam

Efter mordet på filmskaparen Theo van Gogh utarbetade Amsterdam en omfattande strategi mot radikaliserings inom såväl majoritets- som minoritetsbefolkningen med särskild inriktning på islamism. Programmet har en allän preventionsstrategi som inriktar sig på unga muslimers missnöje, till exempel deras frustration över diskriminering. På individnivå stöder staden sådana former av åtgärder som exempelvis mentorskap, coachning, socialt bistånd och utmaning av ideologier som kan radikaliserar ungdomar i sitt sökande efter en kulturell identitet.

Att föra samman barn

Aten

Städer kan uppmuntra invandrare att delta i majoritetsbefolkningens organisationer. I Aten uppmuntras invandrarbarn t.ex. att bli medlemmar i den grekiska scoutrörelsen (som i dag har 2 500 medlemmar). Programmet genomförs i samarbete med invandrarmyndighetens interkulturella center, som står för barnens kostnader för anmälan, uniformer och deltagande i aktiviteter. Programmet kommer att pågå i sju år och ska försöka få 500 invandrarbarn mellan 7 och 12 år att gå med i rörelsen.

Konfliktmedling

Barcelona

En del städer använder medlingstjänster för att lösa interkulturella konflikter. Medlingstjänsten i L'Hospitalet, som stöds av Barcelonas provinsialstyre, består av tolv personer som medlar i konflikter i bostadsområden, om användningen av offentliga platser och i tvister om sysselsättning.

Bättre relationer med polisen

Frankfurt och Amsterdam

Ett projekt i Frankfurt – ”Poliser och invandrare i dialog” – går ut på att minska spänningarna mellan stadens poliser och invandrare genom att ge båda parter en chans att få veta mera om varandra. I andra städer – bl.a. Amsterdam – har invandrarorganisationer och religiösa organisationer tagit initiativet att bjuda in polismän till sina samhällen. Gruppen Unga muslimer i Amsterdam började bjuda in polisrepresentanter till sina program för att försöka komma till rätta med att gruppen ansåg att polisen riktade in sig på dem.

Integration i Kirklees

Kirklees, England

Kirklees trosforum i England uppmuntrar alla närliggande trossamfund att arbeta tillsammans för att motverka diskriminering. Forumet erbjuder ”trosmåltider”, där människor från olika trossamfund får en meny av frågor att diskutera över en billig måltid. I projektet ”Tea for Two” uppmuntras grannar från olika etniska grupper att dricka te hemma hos varandra i ett försök att riva kulturella barriärer. Sju religiösa samfund har dessutom etablerat religionsöverskridande center i sina gudstjänstlokaler där buddister, sikher, hinduer, muslimer och kristna kan samlas. Centren tar bl.a. emot skolelever som kommer dit för att lära sig om utövdandet av olika religioner. Trots att vissa föräldrar inledningsvis var tveksamma har projektet på det hela taget fått positiv feedback från både barn och skolor. Olika religiösa samfund har dessutom fått ökade kunskaper om varandra och börjat etablera ytterligare samarbeten.

EUROFOUND – EVENEMANG

En viktig del av Eurofoundns arbete för att föra ut sina forskningsrön är att göra presentationer och delta i direkta diskussioner. Eurofound presenterar regelbundet sitt arbete för viktiga intressenter – t.ex. EU-organisationer och arbetsmarknadens parter. Eurofound är dessutom arrangör eller medarrangör till olika evenemang över hela Europa, ofta tillsammans med de länder som innehar ordförandeskapet i EU.

- I juli deltog Eurofound i den irländska etappen av Europeiska kommissionens ”Cirkus”-kampanj, vars syfte var att lyfta fram det sociala Europas positiva effekter för medborgarna. Eurofound bidrog med information och forskningsresultat till kampanjen, som reste runt till omkring 20 europeiska städer 2010, som var Europaåret för att bekämpa fattigdom och social utestängning.
- I september 2010 stod Eurofound som värd för en konferens i Bryssel (”Ekonomisk tillväxt för ökad livskvalitet i Europa”) tillsammans med European Policy Centre, där uppgifter presenterades som visade hur lågkonjunkturen påverkat livskvaliteten.
- I september var Eurofound även medarrangör till en konferens om svartarbete (arbete som även om det inte är illegalt inte deklarerar till myndigheterna och därmed står utanför beskattning, socialförsäkring och arbetsrätt). tillsammans med den bulgariska regeringen i Sofia. Eurofoundns forskning i detta ämne pekade på två övergripande handlingslinjer: en inriktning på avskräckande (genom att förbättra upptäckt eller höja böter) och uppmuntran att följa reglerna genom att t.ex. göra det möjligt att legalisera tidigare svartarbete. Vid konferensen presenterade Eurofound sina slutsatser mer i detalj och gav konkreta exempel på åtgärder på nationell nivå för att motverka svartarbete som hämtats från dess kunskapsbas med fallstudier.
- I Bryssel i november presenterade Eurofound de första resultaten av den femte europeiska undersökningen om arbetsvillkor vid en konferens som arrangerades tillsammans med det belgiska ordförandeskapet. Vid konferensen ”Att arbeta längre genom förbättrade arbetsvillkor, nya sätt att organisera arbete och karriär” samlades politiska beslutsfattare på hög nivå för att diskutera framtida arbetsvillkor i Europa. Diskussionerna beskrivs utförligt i det nionde numret av Eurofoundns tidskrift *Foundation Focus – Work and health: A difficult relationship?*

Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor

2010 Årsbok – Leva och arbeta i Europa

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå

2011 – 50 s. – 21 x 29,7 cm

HUR FÅR MAN TAG PÅ EU-PUBLIKATIONER?

Publikationer som är kostnadsfria:

- Via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- Från EU:s representationer eller delegationer. Du kan få deras kontaktinformation på nätet (<http://ec.europa.eu>) eller genom att skicka ett fax till +352 2929-42758.

Publikationer som inte är kostnadsfria:

- Via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Prenumerationer (t.ex. årsprenumeration på Europeiska unionens officiella tidning och rättsfallssamlingar från Europeiska unionens domstol):

- Via ett av publikationsbyråns säljombud (http://publications.europa.eu/others/agents/index_sv.htm).

Eurofound's uppdrag

Eurofound förser arbetsmarknadens parter, regeringar och EU:s beslutsfattare med relevanta, aktuella och opartiska forskningsrön som gör det möjligt att förbättra EU-medborgarnas liv.

Vad gör Eurofound för dig?

- Vi gör jämförande analyser av goda exempel när det gäller arbetsmarknadsrelationer, levnads- och arbetsvillkor, sysselsättning och konkurrenskraft.
- Vi gör nyckelaktörer uppmärksamma på utmaningar och lösningar.
- Vi stöder det politiska beslutsfattandet genom att övervaka den senaste utvecklingen när det gäller levnads- och arbetsvillkor.

Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor – Eurofound

Wyattville Road

Loughlinstown

Dublin 18

Irland

Tfn.: +353 1 204 31 00

Fax: +353 1 282 64 56

E-post: information@eurofound.europa.eu

Internet: www.eurofound.europa.eu