



# ERM-rapport 2012 – Efter omstrukturering: arbejdsmarkeder, arbejdsvilkår og livstilfredshed

## Resumé

### Indledning

I 2012-rapporten fra Den Europæiske Overvågning af Omstrukturering (European Restructuring Monitor - ERM) analyseres konsekvenserne af omstruktureringer for den enkelte medarbejder. Mere specifikt undersøges det, hvilke medarbejdere der mistede deres job i starten af den nylige økonomiske krise, hvem af dem der fandt nyt job, og hvordan disse begivenheder - jobtab og efterfølgende genansættelse - indvirkede på deres generelle personlige situation og livstilfredshed. Der ses også nærmere på indvirkningen på arbejdsvilkårene for de medarbejdere, der fortsatte med at arbejde i den omstrukturerede virksomhed. Situationen for disse to grupper – dem, der mistede deres job, og dem, der forblev på den omstrukturerede arbejdsplads – er aldrig tidligere blevet analyseret på grundlag af fælles, repræsentative datasæt for hele EU.

### Politisk kontekst

Den overordnede politiske bekymring i EU er, at der i 2012 er 5 mio. færre job i Europa, end der var i 2008. Mange af disse job bortfaldt, som følge af at medarbejdere blev afskediget efter omstruktureringer. EU har i årtier ydet støtte til at afbøde de negative virkninger af omstrukturering for medarbejdere, hovedsagelig via Den Europæiske Socialfond og senere med Den Europæiske Globaliseringsfond. Endvidere afspejler Europa-Kommissionens nylige grønbog om omstruktureringer politisk bekymring over indvirkningen af omstruktureringer for de medarbejdere, der forbliver i virksomheden - ikke mindst ud fra det perspektiv, at "en dårlig styret omstrukturering kan få en markant negativ langsigtet virkning [...] for virksomhedernes menneskelige ressourcer og således svække denne afgørende ressource for konkurrenceevnen".

### Væsentlige konklusioner

- Flere beskæftigelsesindikatorer viser, at selv om situationen på arbejdsmarkedet i gennemsnit fortsat forværres, er der stor forskel medlemsstaterne imellem. Lande som f.eks. Østrig, Tyskland og Polen viser således fortsat en forholdsvis positiv udvikling på arbejdsmarkedet.
- Selv om tabet af job ved omstruktureringer er faldet fra det høje niveau, der gjorde sig gældende i starten af den økonomiske krise, forekommer der generelt set stadig flere tilfælde af jobtab end jobskabelse i ERM.
- De arbejdstagere, der har størst sandsynlighed for at miste deres job, har generelt mindre sandsynlighed for at finde et nyt job. Disse personer er kendetegnet ved, at de har et lavt uddannelsesniveau, tilhører en minoritet, har udenlandsk baggrund, betydelige helbredsproblemer og en lav beskæftigelsesstatus.
- En lang ansættelse beskytter mod tab af job, men når langtidsansatte medarbejdere mister deres job, er der mindre sandsynlighed for, at de finder et nyt.
- De, der mister deres job, rapporterer om mindre livstilfredshed og en betydelig forringelse af deres livssituation end de arbejdstagere, der ikke mister deres job.
- De, der mister deres job, men efterfølgende finder et nyt job, rapporterer om betydelig større livstilfredshed end dem, der ikke gør det.

- Lige over en tredjedel (37 %) af arbejdstagerne i EU-27 oplyste, at der havde fundet omstruktureringer sted i de foregående tre år. Disse "tilbageblevne" er sandsynligvis arbejdstagere, der tilhører de højere beskæftigelsesgrupper og arbejder i større virksomheder, samt arbejdstagere i traditionelt statsfinansierede sektorer.
- Der er markante tværnationale forskelle i omfanget af de rapporterede omstruktureringer, idet arbejdstagere i den nordiske klynge bestående af Danmark, Finland og Sverige har rapporteret flest omstruktureringer på arbejdspladsen (mellem 55 og 62 %), mens det laveste niveau blev registreret i visse østeuropæiske medlemsstater (Polen og Bulgarien) og sydeuropæiske medlemsstater (Italien, Spanien og Grækenland).
- På den positive side var arbejdstilrettelæggelselementer forbundet med højperformante arbejdssystemer mere hyppigt forekommende på omstrukturerede arbejdspladser, herunder en større grad af medarbejderautonomi, bedre adgang til uddannelse, øget forekomst af teamarbejde samt medarbejdere, der har større indflydelse på og i højere grad er inddraget i, hvordan arbejdet tilrettelægges.
- På den negative side bekræfter analysen også, at der er forbindelse mellem omstruktureringer og højere arbejdsintensitet samt ringere jobsikkerhed. Arbejdstagere, der var omfattet af omstruktureringer, navnlig fabriksarbejdere, havde større sandsynlighed for at befinde sig i et stærkt belastende job. De havde også større tendens til at rapportere om større eksponering for psykosociale risici på arbejdspladsen, flere psykosomatiske sygdomme og højere fravær.
- Generelt viser analysen potentielle negative forbindelser mellem omstruktureringer og medarbejdernes selvrapporterede sundhedstilstand. Den omstændighed, at analysen viser dette konsekvent i forbindelse med en lang række indikatorer, indikerer, at disse forbindelser ikke er forkerte, selv om specifikke årsagsmekanismer nødvendigvis er komplekse og ikke så lette at påvise.

## Politiske anbefalinger

Den omstændighed, at de, der har størst sandsynlighed for at miste deres job, har mindst sandsynlighed for at finde et nyt, tyder i høj grad på, at institutionerne og politikkerne ikke er tilstrækkeligt udviklet til at sikre, at den eksterne flexicuritymodel ikke medfører negative fordelings effekter. Det understreger også, at en aktiv arbejdsmarkedspolitik vedrørende omstruktureringer bør have fokus på behovene blandt dårligt stillede og sårbare grupper.

Den store livstilfredshed, der rapporteres af personer, der fandt nyt job kort tid efter, at de mistede deres gamle job, understreger aktiveringspolitikens betydning for arbejdstagere.

En del af den negative indvirkning på de tilbageblevne medarbejdere er med stor sikkerhed forbundet med selve omstruktureringsprocessen, da de rapporterede omstruktureringstiltag havde fundet sted i de foregående tre år. Dette understreger betydningen af, at ændringsprocessen styres omhyggeligt, ikke mindst med hensyn til arbejdstagernes sundhed og trivsel.

Resultaterne viser endvidere, at nylige initiativer – der er nævnt i Kommissionens grønbog om omstruktureringer – taget af virksomheder og arbejdsmarkedspartnere fra nogle sektorer, der har været gennem særligt omfattende ændringer for at tackle psykologiske problemer på arbejdspladsen, bør udvides yderligere til at omfatte alle sektorer.

### Yderligere oplysninger

Rapporten *ERM report 2012 – After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction* (ERM-rapport 2012 – Efter omstrukturering: arbejdsmarkeder, arbejdsvilkår og livstilfredshed) findes på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1261.htm>

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til John Hurley, forskningsleder, [joh@eurofound.europa.eu](mailto:joh@eurofound.europa.eu)