



ERM-verslag 2012 – Na herstructurering: arbeidsmarkten, arbeidsomstandigheden en tevredenheid met het bestaan

Samenvatting

Inleiding

Het verslag 2012 van de Europese herstructureringsmonitor (ERM) geeft een analyse van de gevolgen van herstructurering voor de individuele werknemer. Het verslag onderzoekt in het bijzonder welke werknemers hun baan zijn kwijtgeraakt aan het begin van de recente economische crisis, welke daarna een nieuwe baan hebben gevonden en hoe deze gebeurtenissen – werkloos worden en daarna weer werk vinden – hun totale persoonlijke situatie en tevredenheid met het bestaan hebben beïnvloed. Verder kijkt het naar het effect van herstructurering op de arbeidsomstandigheden van werknemers die hun baan hebben behouden. De situaties van beide groepen – mensen die hun baan zijn kwijtgeraakt en mensen die bij het gereorganiseerde bedrijf zijn blijven werken – zijn nog nooit eerder geanalyseerd aan de hand van gemeenschappelijke, EU-brede en representatieve gegevenssets.

Beleidscontext

Dé grote zorg voor het EU-beleid is dat er in 2012 vijf miljoen banen minder zijn dan in 2008. Vele banen zijn verdwenen door het ontslag van werknemers na een herstructurering. De Europese Unie geeft al decennia lang ondersteuning om de negatieve effecten van herstructurering voor werknemers te verzachten. Dit doet zij voornamelijk via het Europees Sociaal Fonds en recenter ook in samenwerking met het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering (EFG). Bovendien wordt in het recente groenboek van de Europese Commissie over herstructurering bezorgdheid geuit over de invloed van herstructurering op werknemers die bij het bedrijf blijven werken, niet in de laatste plaats vanuit het gezichtspunt dat slecht beheerde herstructureringsopden duur een negatief effect kunnen hebben op de

medewerkers van het bedrijf, waardoor deze sleutelfactor voor concurrentievermogen wordt verzwakt.

Hoofdconclusies

- Uit verscheidene werkgelegenheidsindicatoren blijkt dat de arbeidsmarkt gemiddeld genomen nog verslechtert, maar dat er grote verschillen tussen lidstaten zijn. In landen als Oostenrijk, Duitsland en Polen ontwikkelt de arbeidsmarkt zich nog altijd vrij positief.
- Hoewel het verlies van banen bij herstructurerings niet meer zo hoog is als aan het begin van de economische crisis, meldt de ERM over het geheel genomen nog altijd meer gevallen van verlies van arbeidsplaatsen dan van nieuwe arbeidsplaatsen.
- Werknemers die het grootste risico lopen hun baan kwijt te raken, hebben over het algemeen minder kans om nieuw werk te vinden. Deze mensen hebben veelal een laag onderwijsniveau, behoren tot een minderheid, hebben een allochtone achtergrond, hebben aanmerkelijke gezondheidsproblemen of hebben een laag gekwalificeerd beroep.
- Mensen die al lang bij een bedrijf werken, lopen minder risico hun baan te verliezen, maar wanneer dat toch gebeurt, hebben zij ook minder kans ander werk te vinden.

- Mensen die hun baan kwijtraken, geven aan minder tevreden te zijn met hun leven en vinden vaker dat hun situatie aanzienlijk is achteruitgegaan dan werknemers die hun baan hebben behouden.
- Mensen die hun baan zijn kwijtgeraakt en daarna nieuw werk hebben gevonden, melden een aanzienlijk hogere tevredenheid dan mensen die geen nieuwe baan hebben gevonden.
- Iets meer dan een derde (37%) van de werknemers in de EU-27 meldt in de afgelopen drie jaar te maken te hebben gehad met een herstructurering. Deze 'blijvers' behoren in veel gevallen tot de hogere beroepsgroepen en werken in grotere organisaties. Ook bevat deze groep veel werknemers in sectoren die traditioneel door de overheid worden gefinancierd.
- Er zijn significante verschillen tussen landen wat betreft de mate van gerapporteerde herstructurering: werknemers in Noord-Europa – Denemarken, Finland en Zweden – melden het hoogste niveau van herstructurering (tussen 55 en 62%). De laagste niveaus werden geregistreerd in enkele Oost-Europese (Polen en Bulgarije) en zuidelijke lidstaten (Italië, Spanje en Griekenland).
- Een positief punt is dat in de geherstructureerde bedrijven de arbeidsorganisatie vaker kenmerken bleek te hebben van goed presterende arbeidssystemen: meer autonomie voor werknemers, meer toegang tot scholing, meer teamwerk en meer invloed en betrokkenheid van werknemers waar het gaat om de manier waarop het werk wordt georganiseerd.
- Negatief daarentegen is het feit dat uit de analyse ook blijkt dat er een verband bestaat tussen herstructureringen, hogere arbeidsintensiteit en minder arbeidszekerheid. Werknemers van geherstructureerde bedrijven, met name arbeiders, liepen meer kans om in een situatie terecht te komen met hoge werkdruk. Ook meldden zij vaker een grotere blootstelling aan psychosociale risico's op het werk, meer psychosomatische aandoeningen en meer verzuim.

- In het algemeen signaleert de analyse mogelijke negatieve verbanden tussen herstructureringen en de gezondheid van werknemers zoals zij die zelf melden. Uit het feit dat dit consequent naar voren komt in een breed scala aan indicatoren, kan worden afgeleid dat het hier niet om schijnverbanden gaat, hoewel specifieke causale verbanden per definitie complex zijn en niet zo gemakkelijk kunnen worden aangetoond.

Beleidsadviezen

Het feit dat degenen die het meeste risico lopen hun baan kwijt te raken, ook de kleinste kans hebben een nieuwe baan te vinden, is een sterke aanwijzing dat instellingen en beleid onvoldoende waarborgen dat het externe flexizekerheidsmodel niet tot negatieve distributie-effecten leidt. Het onderstreept ook dat een actief arbeidsmarktbeleid met betrekking tot herstructureringen zich moet richten op de behoeften van achtergestelde en kwetsbare groepen.

De hoge tevredenheidsscores van mensen die kort na verlies van hun oude baan nieuw werk vonden, tonen duidelijk aan hoe belangrijk het is dat er een activeringsbeleid voor werknemers wordt gevoerd.

Enkele van de negatieve gevolgen voor blijvers houden vrijwel zeker verband met het herstructureringsproces zelf, aangezien de gemelde herstructurering in de voorgaande drie jaar moet hebben plaatsgevonden. Dit onderstreept hoe belangrijk het is dat het veranderingsproces zorgvuldig wordt gemanaged, niet in de laatste plaats met het oog op de gezondheid en het welzijn van werknemers.

Ook komt uit de resultaten naar voren dat recente initiatieven van bedrijven en sociale partners in sommige sterk veranderende sectoren, die worden genoemd in het groenboek van de Commissie en die zich richten op de geestelijke gezondheid op het werk, zouden moeten worden uitgebreid naar alle sectoren.

Aanvullende informatie

Het verslag, *ERM report 2012 – After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction*, is beschikbaar op <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1261.htm>

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met John Hurley, onderzoeksleider, joh@eurofound.europa.eu