

# Tredje europæiske virksomhedsundersøgelse – direkte og indirekte arbejdstagerdeltagelse

## Resumé

### Indledning

I denne rapport fremlægges resultaterne af en undersøgelse af anvendelsen af direkte og indirekte arbejdstagerdeltagelse i beslutningsprocessen i europæiske virksomheder. Indirekte arbejdstagerdeltagelse er arbejdstagerrepræsentanters deltagelse i beslutningsprocesser, mens direkte arbejdstagerdeltagelse beskriver det direkte samspil mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. På grundlag af oversigtsrapporten for Eurofound's tredje europæiske virksomhedsundersøgelse analyserer denne rapport undersøgelsesdataene med særligt fokus på, hvordan direkte og indirekte arbejdstagerdeltagelse er forbundet med hinanden og med arbejdsmarkedsrelationernes karakteristika på nationalt plan. Undersøgelsen omfattede også virkningerne af direkte og indirekte arbejdstagerdeltagelse på resultaterne i de enkelte virksomheder – hvilke former for arbejdstagerdeltagelse der er fordelagtige for både virksomheden og arbejdstagerne i "win-win"-ordning.

### Politisk kontekst

Hurtigt skiftende globale og økonomiske betingelser er en alvorlig udfordring for de nuværende samarbejdsinstitutioner inden for arbejdsmarkedsrelationer, navnlig på mikroniveau mellem og inden for organisationer. Dette stiller betydelige krav til både arbejdsgivernes og arbejdstagernes evne til at forny sig og tilpasse sig disse udfordringer. I Europa 2020-strategien henvises der direkte til social dialog og arbejdstagerdeltagelse i drøftelsen af inklusiv vækst. Beskæftigelsesrelationer, der er et vigtigt område med henblik på at genere social kapital og tillid, har potentielt betydelige afsmittende virkninger ud over den umiddelbare arbejdsplads. Mere underbyggede politikker om inddragelse på arbejdspladsen bidrager derfor til social kapital, tillid og social samhørighed i en bredere samfundsmæssig sammenhæng. Det er derfor vigtigt at forstå, hvordan arbejdstagerdeltagelse giver fordelagtige resultater, for at kunne nå Europa 2020-målet om bæredygtig og inklusiv økonomisk vækst og samtidig opbygge robuste og rummelige samfund.

### Væsentlige konklusioner

De statistiske analyser i den tredje europæiske virksomhedsundersøgelse fastsætter fire særskilte klasser af indirekte arbejdstagerdeltagelse og fem klasser af direkte arbejdstagerdeltagelse (nærmere beskrevet i rapporten).

- Med hensyn til både indirekte og direkte arbejdstagerdeltagelse er de mest omfattende former den dominerede klasse i europæiske virksomheder.
- Mere udviklede former for indirekte og direkte arbejdstagerdeltagelse er mere fremherskende i større virksomheder.
- Mere omfattende former for direkte arbejdstagerdeltagelse er mere fremtrædende i virksomheder med yngre og bedre uddannede arbejdstagere.
- Omfattende former for direkte og indirekte arbejdstagerdeltagelse kombineres ofte.
- Fraværet af indirekte deltagelse på en arbejdsplads betyder ikke, at der heller ikke er direkte deltagelse. I de fleste virksomheder, hvor der ikke er arbejdstagerrepræsentation, blev arbejdstagerne selv i det mindste informeret om ændringer.

Nationale sammenhænge former mulighederne – og hindringerne – for arbejdstagerdeltagelse på arbejdspladserne. Fire institutioner på nationalt plan inden for arbejdsmarkedsrelationer blev analyseret for at illustrere dette:

- en højere grad af lønkoordinering er forbundet med mere omfattende former for indirekte arbejdstagerdeltagelse samt mere omfattende direkte arbejdstagerdeltagelse

- i lande, hvor lønkoordineringen hovedsagelig finder sted på virksomhedsniveau, er begrænsede former for direkte arbejdstagerdeltagelse mere fremherskende
- samarbejdsudvalgs retlige mandat er ikke knyttet til klasser af indirekte arbejdstagerdeltagelse eller klasser af direkte arbejdstagerdeltagelse
- højere beskæftigelsesfrekvenser er forbundet med omfattende direkte og indirekte arbejdstagerdeltagelse, mens lavere beskæftigelsesfrekvenser er forbundet med mere begrænset direkte arbejdstagerdeltagelse.

Klasserne af indirekte og direkte arbejdstagerdeltagelse synes at have mærkbare virkninger på trivslen på arbejdspladsen og virksomhedens resultater.

- Virksomheder, der praktiserer mere udviklede klasser af indirekte og direkte arbejdstagerdeltagelse, rapporterer mere positivt om trivslen på arbejdspladsen.
- Virksomheder, der praktiserer den mest udviklede form for direkte arbejdstagerdeltagelse, rapporterer hyppigere om positive virksomhedsresultater.
- Virksomheder, hvor arbejdstagerrepræsentationen får oplysninger, rapporterer hyppigere om positive virksomhedsresultater end virksomheder, der stiller mange ressourcer til rådighed, men få oplysninger.

Der fremkom to vigtige resultater vedrørende forbindelsen mellem klasserne af arbejdstagerdeltagelse og resultater, som er positive for både arbejdsgiveren og arbejdstagerne ("win-win-ordninger").

- Sådanne ordninger er mere almindelige i virksomheder med arbejdstagerrepræsentationer, der giver mange oplysninger, end i virksomheder, der stiller rigtig mange ressourcer til rådighed, men meget få oplysninger.
- Det blev generelt konstateret, at mere omfattende former for direkte arbejdstagerdeltagelse er positivt forbundet med fordelagtige resultater i virksomheder.

## Politiske anbefalinger

**Fremme omfattende former for samspil mellem ledelse og arbejdstagere:** Omfattende former for arbejdstagerdeltagelse er forbundet med positive resultater for både arbejdstagere og virksomhed. Under 50 % af de undersøgte virksomheder har

imidlertid en sådan omfattende direkte og indirekte arbejdstagerdeltagelse. Der kan gøres mere for at fremme omfattende former for arbejdstagerdeltagelse, f.eks. høring og medbestemmelse.

**Ansøre til yderligere gennemførelse af direktivet om information og høring:** I nogle lande giver virksomhederne ikke arbejdstagerne eller deres repræsentanter oplysninger om økonomiske og beskæftigelsesmæssige spørgsmål, selv om dette kræves i EU's direktiv om information og høring. Dette er navnlig tilfældet i virksomheder i Portugal, Cypern, Litauen, Malta, Estland og Irland.

**Ansøre til relevante oplysninger og ressourcer til arbejdstagerrepræsentationen:** Oplysninger – om virksomhedens økonomiske og beskæftigelsesmæssige situation og strategiske spørgsmål – er afgørende for arbejdstagerdeltagelse. Selv virksomheder, der finansierer uddannelse, ekstern rådgivning og tid til, at arbejdstagerrepræsentanterne kan udføre deres opgaver, opnår en lav score for trivslen på arbejdspladsen, hvis de ikke giver arbejdstagerne oplysninger af høj kvalitet.

**Øge lavtuddannede arbejdstageres direkte deltagelse:** Direkte arbejdstagerdeltagelse er navnlig begrænset i virksomheder med en forholdsvis høj andel af lavtuddannede arbejdstagere. Dette tyder på en forbindelse mellem arbejdstagerens uddannelsesniveau og den grad, hvori de deltager. Det kan være nødvendigt for virksomheder med en lavt kvalificeret arbejdsstyrke at stille yderligere ressourcer til rådighed for at hjælpe arbejdstagerne med i højere grad at deltage i beslutningsprocessen.

**Centraliseret lønkoordinering fremmer arbejdstagerdeltagelse:** Koordineringen af kollektive forhandlinger er blevet decentraliseret i mange EU-lande. Der er en sammenhæng mellem det niveau, på hvilket der finder lønkoordinering sted, og graden af arbejdstagerdeltagelse. En mere centraliseret lønkoordinering er forbundet med mere omfattende indirekte arbejdstagerdeltagelse og omfattende direkte deltagelse. Begrænset direkte arbejdstagerdeltagelse er på den anden side mindre almindelig i lande, hvor lønkoordineringen i vidt omfang er centraliseret. Dette kunne tyde på, at institutioner på nationalt plan giver en bedre grobund for udviklingen af mere omfattende former for arbejdstagerdeltagelse. Arbejdsmarkedets parter kunne tilskynde til dette ved på centralt plan at øge koordineringen af beskæftigelsesvilkårene.

### Yderligere oplysninger

Rapporten *Third European Company Survey – Direct and indirect employee participation* (Tredje europæiske virksomhedsundersøgelse – direkte og indirekte arbejdstagerdeltagelse) findes på <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til Stavroula Demetriades, Senior Programme Manager, på [std@eurofound.europa.eu](mailto:std@eurofound.europa.eu).