

Den tredje europeiska företagsundersökningen – direkt och indirekt arbetstagarinflytande

Sammanfattning

Inledning

I den här rapporten redovisas resultaten av forskning om hur direkt och indirekt arbetstagarinflytande används vid beslutsfattandet i europeiska företag. Indirekt arbetstagarinflytande innebär att arbetstagarföreträdare deltar i beslutsprocesserna, medan direkt arbetstagarinflytande innebär att det finns en direkt interaktion mellan arbetsgivare och arbetstagare. Med utgångspunkt i översiktsrapporten från Eurofound's tredje europeiska företagsundersökning (European Company Survey, ECS) analyseras i den här rapporten undersökningsdata med särskilt fokus på hur direkt och indirekt arbetstagarinflytande relaterar till varandra och till det som präglar arbetsmarknadsrelationerna på nationell nivå. Man har också granskat hur olika metoder för direkt och indirekt arbetstagarinflytande påverkar resultaten på företagsnivå – vilka former av arbetstagarinflytande som gynnar både företaget och arbetstagarna i så kallade win-win-arrangemang.

Sammanhang

De snabbt växlande globala och ekonomiska förutsättningarna innebär stora utmaningar för de aktuella systemen för samverkan och samarbete inom arbetsmarknadsrelationer, särskilt på mikronivå mellan och inom organisationer. Det ställer hårda krav på både arbetsgivarnas och arbetstagarnas förmåga till innovation och anpassning till de nya utmaningarna. I diskussionen om en tillväxt för alla inom strategin Europa 2020 hänvisas uttryckligen till den sociala dialogen och arbetstagarinflytandet. Arbetsmarknadsrelationer är ett viktigt område för att generera socialt kapital och tillit, som kan ha överspillningseffekter bortom själva arbetsplatsen. Därför kan mer välgrundade policyer för inflytande på arbetsplatsen bidra till det sociala kapitalet, tilliten och den sociala sammanhållningen i en vidare samhälls-kontext. Att förstå hur arbetstagarinflytande kan skapa gynnsamma resultat är därför viktigt för att uppfylla målen i strategin Europa 2020 om en hållbar ekonomisk tillväxt för alla, och samtidigt bygga resilienta och inkluderande samhällen.

Resultat

De statistiska analyserna i den tredje ECS fastställer fyra distinkta klasser av indirekt arbetstagarinflytande och fem klasser av direkt arbetstagarinflytande (dessa klasser beskrivs närmare i rapporten).

- De mest omfattande formerna av såväl indirekt som direkt arbetstagarinflytande är den klass som dominerar bland de europeiska företagen.
- Mer utvecklade metoder för indirekt och direkt arbetstagarinflytande är vanligare i stora företag.
- Mer omfattande metoder för direkt arbetstagarinflytande förekommer mest i företag med yngre och mer välutbildade arbetstagare.
- De mest omfattande formerna av direkt och indirekt arbetstagarinflytande kombineras ofta.
- Avsaknad av indirekt arbetstagarinflytande på en arbetsplats behöver inte innebära att det också saknas direkt inflytande. I de flesta företag där det saknas arbetstagarföreträdare fick arbetstagarna åtminstone information om förändringar.

Den nationella kontexten skapar möjligheter till – och hinder för – arbetstagarinflytande på arbetsplatsen. För att illustrera detta analyserades fyra system för arbetsmarknadsrelationer på nationell nivå:

- En högre nivå av lönesamordning kan kopplas till mer omfattande former av indirekt arbetstagarinflytande, liksom till mer omfattande direkt arbetstagarinflytande.
- I länder där lönesamordningen främst sker på företagsnivå är det vanligare med begränsade former av direkt arbetstagarinflytande.

- Arbetsrådets rättsliga mandat är inte relaterat till de olika klasserna av indirekt eller direkt arbetstagarinflytande.
- Högre sysselsättningsnivåer kan kopplas till omfattande direkt och indirekt arbetstagarinflytande, medan lägre sysselsättningsnivåer kan kopplas till mer begränsat direkt arbetstagarinflytande.

De olika klasserna av indirekt eller direkt arbetstagarinflytande verkar ha en urskiljningsbar effekt på välbefinnandet på arbetsplatsen och företagets resultat.

- Företag som använder mer utvecklade klasser av indirekt och direkt arbetstagarinflytande rapporterar mer positiva resultat i fråga om välbefinnande på arbetsplatsen.
- Företag som använder de mest utvecklade formerna av direkt arbetstagarinflytande rapporterar oftare positiva arbetsprestationer i företaget.
- Företag där arbetstagarföreträdare får information rapporterar oftare positiva arbetsprestationer än företag som är frikostiga med resurser men lämnar mindre information.

Två viktiga resultat framkom beträffande kopplingen mellan olika klasser av arbetstagarinflytande och resultat som är positiva för både arbetsgivaren och arbetstagarna (win-win-arrangemang).

- Win-win-arrangemang är vanligare i företag där arbetstagarföreträdarna lämnar mycket information än i företag som är frikostiga med resurser men lämnar lite information.
- Det kunde generellt konstateras att mer omfattande former av direkt arbetstagarinflytande har en positiv koppling till gynnsamma resultat i företagen.

Slutsatser

Främja omfattande former av interaktion mellan ledning och anställda: Omfattande former av arbetstagarinflytande kan kopplas till positiva resultat för både arbetstagare och företag. Det är dock mindre än hälften av de studerade företagen som har ett sådant omfattande direkt och indirekt arbetstagarinflytande. Det kan göras mer för att främja de omfattande formerna av arbetstagarinflytande, exempelvis samråd och medbestämmande.

Stimulera ytterligare genomförande av direktivet om information och samråd: I vissa länder ger inte företagen sina anställda eller deras företrädare information om ekonomiska frågor och sysselsättningsfrågor, trots att detta föreskrivs i EU:s direktiv om information och samråd. Detta gäller framförallt företag i Portugal, Cypern, Litauen, Malta, Estland och Irland.

Stimulera meningsfullt tillhandahållande av information och resurser till arbetstagarföreträdare: Information – om företagets ekonomiska situation och situation när det gäller sysselsättningen och om strategiska frågor – är centralt för arbetstagarinflytandet. Även företag som tillhandahåller resurser för fortbildning, extern rådgivning och tid för arbetstagarföreträdarskap får låga poäng i fråga om välbefinnande på arbetsplatsen om de inte lyckas med att ge personalen information av hög kvalitet.

Främja de lågkvalificerade arbetstagarnas direktinflytande: Direkt arbetstagarinflytande är särskilt begränsat i företag med en relativt hög andel lågkvalificerade arbetstagare. Detta tyder på att det finns en koppling mellan arbetstagarnas utbildningsnivå och deras grad av inflytande. Företag med lågkvalificerad arbetskraft kan därför behöva lägga mer resurser på att hjälpa arbetstagarna att bli mer delaktiga i beslutsfattandet.

Centraliserad lönesamordning stimulerar arbetstagarinflytandet: Samordningen av de kollektiva förhandlingarna har decentraliserats i många EU-länder. Det finns dock ett samband mellan den nivå lönesamordningen sker på och graden av arbetstagarinflytande. Ju mer centraliserad lönesamordning, desto mer omfattande indirekt och direkt arbetstagarinflytande. Ett begränsat direkt arbetstagarinflytande är däremot mindre vanligt i länder där lönesamordningen till stora delar är centraliserad. Detta kan tyda på att system på nationell nivå är en mer gynnsam grogrund för utvecklingen av mer omfattande former av arbetstagarinflytande. Arbetsmarknadens parter kan uppmuntra detta genom att öka samordningen av anställningsvillkoren på central nivå.

Mer information

Rapporten *Third European Company Survey – Direct and indirect employee participation* (Den tredje europeiska företagsundersökningen – direkt och indirekt arbetstagarinflytande) hittar du på <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

För mer information, kontakta Stavroula Demetriades, senior programchef, på sdt@eurofound.europa.eu.