



Sociale dialoog op de werkplek in Europa: analyse van de Europese bedrijvenenquête 2009

Samenvatting

Inleiding

Het Europese sociale model is gebaseerd op het streven naar economische efficiëntie en de kwaliteit van werk. Dit verslag besteedt aandacht aan de sociale dialoog die op de werkplek plaatsvindt. Het gaat meer in het bijzonder in op vormen van werknemersvertegenwoordiging op de werklocatie, zoals vakbonden en ondernemingsraden.

In het verslag worden gegevens gebruikt uit de Europese bedrijvenenquête 2009 (ECS 2009). Deze enquête onder bedrijven met 10 of meer werknemers werd gehouden in de 27 EU-lidstaten en de kandidaat-lidstaten Kroatië, de voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië en Turkije.

Een sociale dialoog kan voortkomen uit een behoefte om democratie uit te breiden naar de werkplek of als tegenwicht tegen een waargenomen ongelijke machtspositie in de arbeidsrelatie. Een besluit om een sociale dialoog te gaan voeren kan ook voortkomen uit een berekening van de kosten en de baten, waarbij eventuele bijkomende kosten worden afgezet tegen mogelijke voordelen, zoals een toegenomen arbeidsproductiviteit.

Relevante factoren op macroniveau zijn onder meer de mate van overheidsinterventie, het heersende niveau van collectieve onderhandelingen en de mate van wettelijke ondersteuning voor instellingen van werknemersvertegenwoordiging. Op het tussenliggende niveau zijn relevante factoren de aard van het product of de dienst dat/die wordt geleverd en de mate van concurrentie op de productmarkt. Op microniveau zijn relevante factoren onder meer: de bedrijfsomvang; het aantal jaren dat het bedrijf bestaat; het eigendom van het bedrijf; de aard van de productie of dienstverlening; de voorkeuren van de werkgever; en de kenmerken van het personeel.

Hoofdconclusies

Bij de analyse is gebruik gemaakt van gegevens uit de ECS 2009 van zowel respondenten uit de groep

managers als respondenten uit de groep werknemersvertegenwoordigers. Een reeks externe gegevens is vergeleken met de gegevens van de ECS 2009 om meer inzicht te krijgen in de verschillen in de omvang en aard van werknemersvertegenwoordiging tussen landen en sectoren. Multivariate regressiemethoden zijn gebruikt om het onafhankelijke verband tussen een bepaalde bevinding en een specifiek kenmerk te bepalen.

ECS 2009 is een rijke bron van gegevens over praktijken op de werkplek en met betrekking tot de sociale dialoog. Het biedt echter niet de mogelijkheid om alle invloeden op de aanwezigheid of de aard van een sociale dialoog op de werkplek te identificeren. Aangezien de gegevens uit de ECS 2009 een dwarsdoorsnede vormen, moeten de regressieresultaten worden geïnterpreteerd als voorwaardelijke verbanden en niet als oorzakelijke gevolgen.

34% van de arbeidslocaties met 10 of meer werknemers hebben een vakbond of ondernemingsraad. Er bestaan aanzienlijke verschillen tussen de landen: het percentage ligt boven de 55% in Denemarken, Zweden en Finland, maar onder de 20% in landen als Turkije, Griekenland en Portugal. Daarnaast zijn er aanzienlijke verschillen tussen bedrijfstakken en werklocaties van verschillende omvang. Voor veel van deze kenmerken is er een verband met de aan- of afwezigheid van een vakbond of ondernemingsraad.

Werknemersvertegenwoordiging is meer gangbaar in landen waar nationale of sectorale onderhandelingen een belangrijke plaats innemen. Het komt ook meer voor in landen waar werknemersvertegenwoordiging beter door wetgeving wordt ondersteund. Als je kijkt naar de invloed van de verschillende bedrijfstakken, is er sprake van een uitgebreidere vakbondsvertegenwoordiging in winstgevendere bedrijfstakken. Werknemersvertegenwoordiging blijkt waarschijnlijker op grotere werklocaties; locaties die onderdeel zijn van grote organisaties of de

overheidssector; en locaties die onlangs een organisatorische wijziging hebben ondergaan.

De vastgestelde relatie tussen praktijken op het gebied van sociale dialoog en de omvang van de werklocatie of het type eigendom was al naar voren gekomen uit de onderzoeksliteratuur. Andere bevindingen, zoals het verband met onderhandelingsniveaus, zijn tot nu toe minder uitgebreid belicht.

Zo'n 80% van de vertegenwoordigers vindt dat hun werkgever hun voldoende betaalde vrije tijd geeft om hun taken uit te voeren. Van vertegenwoordigers in landen met een wettelijk recht op betaalde vrije tijd zegt gemiddeld 15% meer dan in andere landen dat zij voldoende tijd doorbetaald krijgen. Vertegenwoordigers van grotere werklocaties zijn minder vaak van mening dat zij voldoende betaalde vrije tijd hebben, evenals vertegenwoordigers van werklocaties die onlangs wijzigingen hebben ondergaan op het gebied van personeelsbeleid.

Zo'n 77% van de vertegenwoordigers krijgt, ten minste eenmaal per jaar, informatie over de economische en de werkgelegenheidssituatie van het bedrijf. De informatieverstrekking is gangbaarder in landen met een minder uitgebreide wettelijke ondersteuning voor het activeren van vertegenwoordiging in ondernemingsraden. Het zou kunnen dat het recht op informatie in dergelijke landen strikter wordt nagestreefd of afgedwongen.

Informatieverstrekking is waarschijnlijker in op zichzelf staande onafhankelijke bedrijven dan in organisaties met meer locaties. Dit suggereert dat het gemak waarmee toegang kan worden verkregen tot informatie en de mate van toezicht door het management belangrijke bepalende factoren zijn voor het gedrag van werkgevers. Informatieverstrekking is ook waarschijnlijker op werklocaties met een relatief groot aantal gekwalificeerde arbeidskrachten.

Over het geheel genomen werkt 34% van de vertegenwoordigers in een vestiging waar: (a) managers en vertegenwoordigers naar hun mening oprechte pogingen doen om problemen gemeenschappelijk op te lossen; en (b) de manager geen voorkeur uit voor rechtstreeks overleg met werknemers. Deze score ligt gemiddeld hoger in landen met een uitgebreidere wettelijke steun voor werknemersvertegenwoordigers, hoewel het verband alleen duidelijk is voor vertegenwoordigers in ondernemingsraden.

Vertegenwoordigers in ondernemingsraden hebben in het algemeen eerder een constructieve relatie met managers dan vakbondsvertegenwoordigers. Dit verband weerspiegelt waarschijnlijk het feit dat het waarschijnlijker is dat vakbonden betrokken raken bij

loononderhandelingen, dat ondernemingsraden in sommige landen slechts beperkt collectieve acties mogen opstarten en/of dat managers een voorkeur hebben voor bepaalde typen vertegenwoordiging.

In overeenstemming met het theoretische kader zijn de beschikbaarstelling van betaalde vrije tijd voor vertegenwoordigers, de verstrekking van informatie en het karakter van de relatie tussen management en vertegenwoordiger allemaal factoren die een positief effect hebben op de invloed van de vertegenwoordigers. De analyse legt enkele componenten bloot die een bijdrage blijken te leveren aan een zinvolle sociale dialoog, in termen van de mate waarin werknemersvertegenwoordigers werkelijk een rol vervullen in de besluitvorming op de werkplek. De analyse draagt op die manier bij aan een beter inzicht in de mate waarin een sociale dialoog op de werkplek in Europa wordt gevoerd en in de aard daarvan.

Uit onderzoek komt naar voren dat het verloop onder werknemers kan worden teruggedrongen door werknemers een stem te geven in de vorm van werknemersvertegenwoordiging. Het bewijs hiervoor is niet erg sterk. Bovendien valt met de beschikbare gegevens niet te bewijzen wat oorzaak en wat gevolg is. Desalniettemin stemmen onze bevindingen grotendeels overeen met de beperkte bestaande bewijzen uit onderzoeken die in één enkel land zijn uitgevoerd.

Beleidsadviezen

Dit onderzoek leidt tot twee hoofdconclusies. De eerste is dat beleidshandvatten, zoals wettelijke ondersteuning voor werknemersvertegenwoordigers op de werkplek, van invloed kunnen zijn als leidraad voor de praktijk. In een aantal gevallen is er een verband tussen de institutionele omgeving of het wettelijke kader zelf en de omvang en de aard van de sociale dialoog op de werkplek.

Tegelijkertijd moet echter worden erkend dat beleidsmakers slechts beperkte mogelijkheden hebben om voorschriften op dit gebied vast te stellen. Dit omdat de omvang en de aard van de sociale dialoog op de werkplek duidelijk samenhangen met een groot aantal kenmerken van de werkplek en de werknemers. De kosten en baten van een sociale dialoog kunnen door de verschillende partijen anders worden bekeken. Het is moeilijk om vooraf te bepalen wat sociaal gezien het beste is. Dit houdt in dat alle nieuwe maatregelen minimalistisch moeten zijn. Het effect daarvan moet worden geëvalueerd en vervolgens worden heroverwogen.

Aanvullende informatie

Het verslag *Workplace employee representation in Europe* is beschikbaar op <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm>

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Carlos Vacas, onderzoeksmedewerker, cva@eurofound.europa.eu