



Social dialog på arbetsplatserna i Europa: En analys av Europeiska företagsundersökningen 2009

Sammanfattning

Inledning

Den europeiska sociala modellen baseras på överväganden som gäller både ekonomisk effektivitet och kvalitet i arbetet. Denna rapport gäller den sociala dialog som äger rum på arbetsplatsen. Det handlar närmare bestämt om former av arbetstagarrepresentation, t.ex. fackföreningar och företagsråd.

Rapporten utgår från uppgifter från Europeiska företagsundersökningen 2009 (ECS 2009). Denna undersökning av arbetsplatser med minst tio anställda genomfördes i alla EU:s 27 medlemsländer och i kandidatländerna Kroatien, f.d. jugoslaviska republiken Makedonien och Turkiet.

Social dialog kan uppstå ur en önskan att utöka demokratin till arbetsplatsen eller som en motvikt mot en upplevd obalans i anställningsförhållandet. Ett beslut att inleda social dialog kan också vara resultatet av en kostnads-nyttoberäkning, där de eventuella kostnaderna vägs mot potentiella fördelar som ökad arbetsproduktivitet.

På makronivå är relevanta faktorer graden av statligt ingripande, i vilken utsträckning kollektiva förhandlingar förekommer och graden av rättsligt stöd för institutioner för arbetstagarrepresentation. På mesonivå är relevanta faktorer vilket slags vara eller tjänst som produceras och graden av konkurrens på produktmarknaden. På mikronivå är relevanta faktorer företagets storlek, ålder och ägarförhållanden, vilket slags produkt eller tjänst som erbjuds, arbetsgivarpreferenser och arbetsstyrkans egenskaper.

Resultat

Analysen utgår från uppgifter från både de chefer och de arbetstagarrepresentanter som besvarade ECS 2009. En rad externa datafält kombinerades med uppgifterna från

ECS 2009 för att ge en bättre förståelse för olikheterna i fråga om arbetsplatsrepresentationens omfattning och karaktär mellan länder och sektorer. Multivariat regression användes för att fastställa det oberoende sambandet mellan ett visst resultat och en viss egenskap.

ECS 2009 är en rik källa till uppgifter om praxis i fråga om arbetsplatsdialog och social dialog. Undersökningen gör det dock inte möjligt att kartlägga alla faktorer som har betydelse för om social dialog på arbetsplatsen förekommer eller hur den ser ut. Eftersom uppgifterna från ECS 2009 är sektorsövergripande till sin karaktär måste regressionsresultaten tolkas som villkorliga samband snarare än orsakssamband.

På omkring en tredjedel (34 %) av arbetsplatserna med minst tio anställda finns en fackförening eller ett företagsråd. Skillnaderna är stora mellan länderna: siffran är över 55 % i Danmark, Sverige och Finland men under 20 % i länder som Turkiet, Grekland och Portugal. Variationerna är också avsevärda mellan olika industrisektorer och arbetsplatser av olika storlek. Många av dessa aspekter hänger samman med om det finns en fackförening eller ett företagsråd eller inte.

Arbetsplatsrepresentation förekommer i större utsträckning i länder där det är vanligast med förhandlingar på nationell nivå eller sektorsnivå. Den är också högre i länder med ett mer omfattande lagstiftningsstöd för arbetsplatsrepresentation. När det gäller faktorer på branschnivå är fackföreningsrepresentation mer utbredd i industrier med högre lönsamhetsnivåer. Arbetstagarrepresentation har visat sig vara vanligare på större arbetsplatser, arbetsplatser som tillhör stora organisationer och inom den offentliga sektorn och

arbetsplatser som nyligen genomgått organisatoriska förändringar.

Det samband som konstaterats mellan social dialog och arbetsplatsens storlek eller ägarförhållanden har redan antytts i den vetenskapliga litteraturen. Andra resultat, t.ex. sambandet med förhandlingsnivåer, har hittills belagts i mindre omfattning.

Omkring 80 % av representanterna anser att deras arbetsgivare ger dem tillräckligt med betald tid för att fullgöra sina uppgifter. Representanter i länder där det finns en laglig rättighet till betald tid är i genomsnitt 15 % mer benägna att säga att ledigheten är tillräcklig. Representanter på större arbetsplatser är mindre benägna att anse att de har tillräckligt med ledig tid, liksom de på arbetsplatser som nyligen genomgått förändringar av sin personalpraxis.

Omkring 77 % av representanterna får åtminstone en gång om året information om företagets ekonomi och anställningssituation. I länder med mindre omfattande lagstadgat stöd för representation i form av företagsråd ges information i större utsträckning. Kanske hävdar man rätten till information med större kraft i sådana länder.

I enskilda oberoende företag är man mer benägen att informera än i vitt förgrenade organisationer. Det tyder på att informationens tillgänglighet och graden av ledningskontroll kan vara viktiga faktorer som styr arbetsgivarnas beteende. På arbetsplatser med en hög andel kvalificerade arbetstagare är man också mer benägen att ge information.

Sammantaget arbetar omkring en tredjedel (34 %) av representanterna på företag där a) de anser att chefer och representanter gör uppriktiga försök att lösa gemensamma problem, och b) chefen inte säger sig föredra att samråda direkt med de anställda. Siffrorna är i genomsnitt högre i länder där det finns ett mer omfattande lagstiftningsstöd för arbetstagarrepresentanter, även om sambandet bara är tydligt när det gäller representanter för företagsråd.

Representanter för företagsråd är i allmänhet mer benägna att ha ett konstruktivt förhållande till chefer än fackföreningsrepresentanter. Detta samband kan återspegla fackföreningars större benägenhet att delta i löneförhandlingar, begränsningar i vissa länder för företagsrådets möjligheter att inleda stridsåtgärder och/eller ledningens preferens för vissa typer av representation.

Rätten till betald tid för representanter, tillhandahållandet av information och förhållandet mellan ledning och representanter är faktorer som visat sig bidra till en högre grad av inflytande för representanterna, vilket också överensstämmer med den teoretiska ramen. Analysen visar att det finns vissa komponenter som tycks bidra till en meningsfull social dialog, sett till i vilken utsträckning arbetstagarrepresentanter har en väsentlig roll i beslutsfattandet på arbetsplatsen. Därmed bidrar analysen till en bättre förståelse för vilken omfattning och karaktär den sociala dialogen på arbetsplatsen har i Europa.

Det finns belägg för att arbetstagarrepresentation, genom att den ger arbetstagarna en röst, kan bidra till att göra människor mindre benägna att säga upp sig från sina arbeten. Beläggen är något osäkra. Orsakssambandets riktning kan inte heller bevisas med de tillgängliga uppgifterna. Våra resultat överensstämmer dock i stort sett med de begränsade befintliga beläggen från undersökningar i enskilda länder.

Slutsatser

Undersökningen leder till två centrala slutsatser. Den första är att politiska redskap som lagstiftningsstöd för arbetstagarrepresentation på arbetsplatsen kan bidra till att styra praxis. Det finns många exempel på att institutionerna eller den rättsliga ramen i sig har betydelse för omfattningen och karaktären hos den sociala dialogen på arbetsplatsen.

Samtidigt måste man dock inse att beslutsfattarna har begränsade möjligheter att lagstifta på detta område. Det beror på att omfattningen och karaktären hos den sociala dialogen på arbetsplatsen tydligt hänger samman med en lång rad egenskaper hos arbetsplatsen och arbetsstyrkan. Olika parter kan ha olika syn på kostnaderna och fördelarna med social dialog. Det är svårt att på förhand avgöra vad som är bäst för samhället. Nya åtgärder bör därför vara så små som möjligt. Deras effekt bör utvärderas så att de sedan kan omprövas.

Mer information

Rapporten *Workplace employee representation in Europe* finns på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm>

För mer information, kontakta Carlos Vacas, forskningsansvarig: cva@eurofound.europa.eu