



Europeiska företagsundersökningen 2009: arbetstagarrepresentationen på företagsnivå i Europa

Sammanfattning

Inledning

Det finns flera olika kanaler för arbetstagarrepresentationen i europeiska företag, bland annat arbetstagarråd, fackföreningar, särskilda kommittéer, skyddsombud och arbetstagarrepresentanter. I rapporten analyseras de viktigaste strukturerna för arbetstagarrepresentation på arbetsplatsnivå i de 27 medlemsstaterna och de tre kandidatländerna (f.d. jugoslaviska republiken Makedonien, Kroatien och Turkiet). Rapporten bygger på två informationskällor: 1) Resultaten från Europeiska företagsundersökningen (ECS) 2009 och 2) nationella faktablad som sammanställts av de nationella korrespondenterna för Europeiska observationsorganet för arbetsmarknadsrelationer (EIRO).

ECS-resultaten bygger på telefonintervjuer med HR-chefer på över 27 000 företag och med över 6 500 arbetstagarrepresentanter. Dessa data har ett unikt mervärde, eftersom tillgången till data om arbetstagarrepresentation på nationell nivå varierar kraftigt. På europeisk nivå gör resultaten det möjligt att jämföra situationen när det gäller arbetstagarrepresentation mellan länderna i Europa och de är därför ett viktigt bidrag till debatten om genomförandet av bestämmelser om information och samråd på arbetsplatsen.

Sammanhang

I många länder har den institutionaliserade arbetstagarrepresentationen utvecklats under flera årtionden och är i dag ett etablerat inslag i företagsdemokratin. I vissa medlemsstater, t.ex. de östeuropeiska länderna, är sådana strukturer ett relativt nytt fenomen. Direktiv 2002/14/EG om information till och samråd med arbetstagare har under det senaste årtiondet haft stor betydelse för utformningen av strukturerna för arbetstagarrepresentation på arbetsplatserna.

Resultat

Dessa strukturers variation mellan olika europeiska länder avspeglar såväl olika traditioner för arbetsmarknadsrelationer som kollektiva aktörers varierande kapacitet att inleda samråd i någon form med arbetsgivaren om arbetstagarfrågor. Enligt ECS kan länderna delas in i fyra kategorier utifrån den typ av representation som gäller på företagsnivå:

- Representation via en kanal, med arbetstagarråden som enda behöriga struktur för arbetstagarrepresentation: Österrike, Tyskland, Luxemburg och Nederländerna.
- Representation via två kanaler, där båda typerna av representation finns men där arbetstagarråden har en viktigare roll: Belgien, Frankrike, Italien och Spanien (för Spanien innefattade undersökningen bara frågor om förekomsten av arbetstagarråd, inte fackföreningar). I vissa medlemsstater verkar det fackföreningsbaserade systemet i kombination med nyligen genomförda ändringar av lagstiftningen om arbetstagarråd ha lett till att sådana har inrättats. Detta gäller Estland, Slovakien, Ungern, Rumänien, Lettland, Polen, Storbritannien och i mindre omfattning Irland.
- Representation via två kanaler, där fackliga ombud spelar en framträdande roll: Danmark, Finland, Portugal, Slovenien och Kroatien.
- Representation via en kanal, med fackföreningarna som enda organ för arbetstagarrepresentation: Cypern, Malta, Sverige, f.d. jugoslaviska republiken Makedonien och Turkiet.

Incidens och täckning

Danmark, Sverige och Finland, följt av Belgien, Spanien och Luxemburg har den högsta incidensen av arbetsplatsbaserad arbetstagarrepresentation. De lägsta incidenserna finns i Grekland, Portugal, Malta, Turkiet, Tjeckien och Österrike. Generellt registrerades låga eller medelhöga nivåer för de nya medlemsstaterna, förutom för Rumänien, som hade en av de högsta nivåerna.

Bilden är likartad när det gäller täckningen, med endast några få länder med en hög nivå, bland annat Luxemburg, Frankrike, Kroatien, Polen och Österrike (där strukturerna för arbetstagarrepresentation är mer koncentrerade till större företag) och Spanien, Slovakien, Cypern, Lettland och Estland (vanligare på små företag).

Anställda som inte omfattas av en rättslig form av representation på företagsnivå kan fortfarande täckas antingen genom valbar arbetstagarrepresentation på företagsnivå eller via ett särskilt organ. Generellt är det samma länder som har relativt många särskilda organ som också har arbetstagarråd som enda kanal, eller åtminstone som dominerande form i ett system med två kanaler (t.ex. Luxemburg, Tyskland, Frankrike, Nederländerna, Lettland, Irland och Österrike).

Minimigränser

De flesta länder har fasta minimigränser för arbetstagarråd men inte för fackföreningsrepresentation. I vissa länder, t.ex. Luxemburg och Nederländerna, måste arbetstagarråd inrättas från en viss nedre gräns och uppåt. I andra länder måste arbetsgivarna i linje med bestämmelserna i direktivet om information och samråd se till att det finns tillräckliga strukturer för information till och samråd med arbetstagarna i företag med över 50 anställda. Vissa länder har valt att sätta gränsen lägre (t.ex. företag med mer än 30 anställda i Estland). Det förefaller inte finnas något tydligt samband mellan minimigränserna och den faktiska representationsgraden: de länder som har de lägsta rättsliga minimigränserna har inte nödvändigtvis de högsta representationsgraderna.

Där två kanaler för representation finns verkar en viss funktionsuppdelning av representationsområden finnas i många länder: fackföreningarna fokuserar mer på kollektiva förhandlingar medan arbetstagarråden mest sysslar med information och samråd. Båda formerna av arbetstagarrepresentation finns inom alla sektorer, men fackföreningarna verkar vara koncentrerade till den offentliga sektorn medan arbetstagarråden är vanligare inom tillverkningsindustrin och den privata tjänstesektorn.

Företagsstorlek

Mindre företag, särskilt i länder med system som bygger på arbetstagarråd, är generellt mer benägna att använda särskilda former av representation. Undantagen från denna regel är Spanien, Cypern, Malta, Turkiet, Bulgarien, de baltiska staterna, Portugal, Grekland och Storbritannien, där särskilda kommittéer inte är mer koncentrerade till mindre företag. Nästan alla dessa länder har en generellt låg representationsgrad, vilket innebär att även större företag ofta använder särskilda former av representation.

Likaledes koncentrerar sig fackföreningarna på att inrätta strukturer för representation inom större företag och täcker därigenom en större andel av arbetskraften, medan arbetstagarråd (som enskilda organ) även tenderar att finnas på mindre företag. Detta är av intresse så till vida att minimigränserna för att inrätta fackföreningsrepresentation på företagsnivå i de flesta länder är antingen låga eller obefintliga, medan minimigränserna för arbetstagarråd generellt är högre. Undantag i detta avseende är Finland, Danmark och Belgien, där även fackföreningarna är koncentrerade till små företag.

Slutsatser

I många medlemsstater med en traditionell fackföreningsdominans pekar undersökningsresultaten på en betydande andel arbetstagarråd som i de flesta fall samarbetar med fackföreningar men också verkar som enskilda organ i vissa länder. I vissa av de nya medlemsstaterna (Polen, Rumänien, Lettland, Ungern), men också i Storbritannien, där arbetstagarråd på grund av ändringar av lagstiftningen under den senaste tiden är en relativt ny form av representation, visar undersökningsresultaten exempelvis generellt en mycket högre incidens och täckning för arbetstagarråd som enskild form av representation än vad som dokumenteras i de nationella rapporterna.

Detta kan tyda på att undersökningen har fångat upp nya utvecklingstendenser som ännu inte visar sig i statistik på nationell nivå. Den nya utvecklingen skulle kunna avspegla att införlivandet av direktiv 2002/14/EG har främjat information och samråd. Ytterligare analys kan krävas för att avgöra om detta främjar en europeisk trend mot två kanaler, med en kombination av arbetstagarråd och en roll för fackföreningsaktörer på arbetsplatser med arbetstagarrepresentation.

Mer information

Rapporten *Employee representation at establishment level in Europe* finns på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1143.htm>

Kontakt: Carlos Vacas
cva@eurofound.europa.eu