

Informationsblad 5

26 Juni 2008

Europeiska företagsråd (EWC) – en mycket viktig del av en framgångsrik bolagstyrning (corporate governance)

Företagsledningar erkänner allt oftare fördelarna av att ta arbetstagarinflytande i företaget på allvar. Sådana företagsledningar inser att följande principer är till fördel för en framgångsrik bolagstyrning:

- Bolaget måste se sina anställda som en tillgång och beakta de sociala (och miljö-) aspekter i sin verksamhet samt respektera de anställdas rätt att organisera sig i fackföreningar.
- De organ som representerar arbetstagarna på företagsnivå måste inrättas så att de kan utföra sina uppgifter på bästa sätt också vad gäller gränsöverskridande frågor. De måste kunna utöva sitt inflytande när viktiga förändringar planeras så att de kan utgöra en länk till de anställda, hålla kontakt med företagsledningen och andra inblandade samt utforma ställningstaganden på förslag som ska kunna tas i beräkning i besluts- ochställighetsprocessen.

Man kan faktiskt se att de mest konkurrenskraftiga europeiska bolag väldigt ofta också är dem som på ett aktivt sätt involverar sina anställda i beslutsprocessen.

Codetermination Rights and the Comparative Performance of Countries

	GROUP 1: COUNTRIES WITH STRONG CODETERMINATION RIGHTS	GROUP 2: COUNTRIES WITH WEAK OR NO CODETERMINATION RIGHTS
AVERAGE ROE (Return on Equity) for companies in the FTSE All-World Index	18.4 %	17.9 %
EMPLOYEE SATISFACTION (percentage of workers who are satisfied or very satisfied with working conditions)	87.7 %	82.1 %

Note: Group 1: Austria, Czech Republic, Denmark, Finland, Germany, Hungary, Netherlands, Norway and Sweden. Group 2: Belgium, France, Greece, Ireland, Italy, Poland, Portugal, Spain and the UK. Employee satisfaction is weighted by total country employment in 2005, according to OECD online statistics (www.oecd.org).
Source: Own calculations from FTSE All-World Review (November 2006) and the European Foundation's Fourth European Working Conditions Surveys (2005)

Källa: Etui & ETUC: Benchmarking Working Europe 2007

Hur som helst är det inte bara en fördel för progressiva ledningar inom ett fåtal framsynta företag. Ett växande antal aktörer är medvetna om att lagstiftning såsom direktivet om Europeiska företagsråd (EWC) kan bidra till att främja ett mer avspänt klimat och ökad produktivitet genom att underlätta goda relationer mellan parterna på företagsnivå.

En nyligen genomförd undersökning om vilka effekter information, samråd och medbestämmande kan ha, som föreskrivs av vissa lagstiftningar, ger stöd åt denna iakttagelse och visar på positiva ekonomiska resultat för företagen också jämfört med den allmänna utvecklingen.

Sådana medinflytandemodeller tycks dessutom vara till fördel för hela samhället.

De flesta företagen godtar idag att arbetstagarnas kunskaper och engagemang bidrar direkt till de finansiella framgångarna. Och erfarenheten visar att arbetstagarna är beredda att bidra på ett positivt sätt till hur omvandlingar ska äga rum om de involveras i en process av information och aktivt samråd och om man lyssnar till deras förslag till förändringar och hur sådana ska handhas på ett socialt godtagbart sätt. Detta kan man iaktta i praktiken i många europeiska företagsråd. Därför är det knappast överraskande om verksamma strukturer för medinflytande för de anställda har visat sig vara till fördel när det gäller förnyelse, produktivitet och arbetstagarnas tillfredsställelse. Det är inte heller överraskande att dessa uppgifter bekräftas av det faktum att de länder, där företagsledningar måste inrätta en social dialog med sina anställda med reglerade och mer etablerade partsrelationer, har utmärkt sig med högre tillväxt.

Hur bidrar europeiska företagsråd (EWC) till en till en modern företagskultur?

Europeiska företagsråd (EWC) är en särskild kategori av informations och samrådsorgan eftersom de verkar gränsöverskridande. Genom att göra det möjligt för de anställda att utöva inflytande på en gränsöverskridande nivå på ett effektivt och strukturerat sätt, kan företag som utvecklas till a bli transnationella organisationer, också vad gäller styrningen, använda EWC för att skapa den nödvändiga förankringen av goda relationer som etablerats på nationell nivå.

Företag står inför ett antal viktiga utmaningar när de utvidgar sig över gränser – hur kan de integrera olika nationella kulturer och arbetsmarknadsrelationer? Hur kan de skapa en gemensam företagsidentitet, i synnerhet när arbetsplatser förvärvas i andra länder? Hur kan de se till att minimistandarder för arbetstagar rättigheter omsätts utanför hemlandet? Hur kan de försäkra sig om ett tillfredsställande informationsflöde från arbetsstyrkan i de olika

länderna direkt till den centrala företagsledningen? Allt detta är uppgifter som EWC kan bidra till att lösa. En ny enkät riktad till företagsledningar visar att de uppgifter som uppfylls av EWC kan svårligen utföras på nationell nivå inom multinationella företag. Företags värderingar, visioner eller uppförandekoder diskuterades på senare möten i 69% av alla fall som ingick i enkäten, företagens sociala ansvar (CSR) i 62%. Frågor som gränsöverskridande omlokaliseringar och jämförelser mellan olika driftställens produktivitet debatteras också på EWC möten.

De mest diskuterade frågor på senaste EWC-möten

Fråga	% av EWC
Företagets finansiella situation	99
Företagets värderingar/vision	69
Förvärv och fusioner	68
Produktionsminskning och stängningar	66
CSR/hållbar utveckling	62
Processförnyelse	60
Produktförnyelse	49

Källa: TIM Project "Innovative Corporate Cultures and EWCs", 2006.

Andel företagsledare som anser att EWC utövar ett positivt inflytande respektive ett negativt inflytande

EWC:s inflytande på	Positiv (%)	Negativ (%)
Kommunikationen med de anställda	67	2
De anställdas engagemang i företagets mål	62	0
Effektivitet i hur ledningens beslut omsätts	37	3
Snabbheten i beslutsfattande	10	9

Hur bedömer företagsledningar EWC:s inflytande på företagets verksamhet?

Trots att företagsledningars bedömningar skiljer sig åt vad beträffar hur EWC påverkar deras bolag, kan man i allmänhet fastställa att deras bedömning är positiv. 67 procent av dessa företagsledare ansåg att EWC bidrog till att förbättra kommunikationen med de anställda. Endast ungefär 2 procent tyckte att kommunikationen hade blivit sämre. Nästan tvåtredjedelar ansåg att de anställdas engagemang hade förbättrats och ingen angav att effekten hade blivit negativ på denna punkt. 37 procent anser att EWC bidragit till att mer verksamt genomföra ledningens beslut när bara 3 procent hade en negativ uppfattning. Det var endast i frågan om hur snabbt besluten kunde fattas där de negativa uppfattningarna uppvägde de positiva – men en klar majoritet (82 %) ansåg att det inte fanns någon påtaglig påverkan i denna fråga.

(Mer information I ETUI & ETUC: Benchmarking Working Europe 2008, sida 78)

I själva verket finns det ett antal viktiga fördelar med god bolagstyrning (corporate governance) på gränsöverskridande nivå:

- När ett EWC blir en respekterad partner i diskussionerna och en viktig aktör i de förhandlingar med den centrala företagsledningen, är det ett bevis på bolagets gränsöverskridande verksamhet på europa- och internationell nivå inte kommer att hota arbetstagarnas intressen eller att rasera de organ för medbestämmande som bidragit till positiva relationer i det förflutna

- Genom att inkludera representanter från olika nationella kulturer och arbetstagarorgan och system, kan EWC underlätta för den centrala företagsledningen att förstå hur deras gränsöverskridande beslut kommer att uppfattas på verkstadsgolvet i de olika länderna.

- Arbetstagsidan på europainivå har visat sig vara en mycket mer pålitlig seismograf och en tidig varningsklocka när det gäller chocker och mindre lyckade åtgärder som vidtas – ofta av förbiseende – genom ledningens beslut, än de ofta "enkelriktade" ledningsgrupper i multinationella företag som tycks vara blinda för de misstag som begås av andra eller högre up i hierarkin – eller så förs de inte se dessa misstag.

Sammanfattningsvis är europeiska företagsråd (EWC) ett tillförlitligt verktyg för en framgångsrik bolagstyrning. Många företag vet detta och skulle inte behöva göra särskilt mycket för att anpassa sig till förbättringar av EWC-direktivet. Andra kommer att upptäcka att utvecklingen av väl fungerande informations- och samrådsstrukturer på gränsöverskridande nivå kan medföra stora fördelar för deras företag.

Användbara länkar:

Europafacketets hemsida: <http://www.etuc.org/>

ETUI:s hemsida: <http://www.etui.org>

Den särskilda hemsidan om arbetstagarinflytande: <http://www.worker-participation.eu>

Social Development Agency (SDA) databas:

<http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

For mer information kontakta : [Norbert Kluge, senior researcher- nkluge@etui.org](mailto:nkluge@etui.org), [Sigurt Vitols, associated researcher: svitols@etui.org](mailto:svitols@etui.org)