

Europeiska arbetsmiljöbyrån

Arbetstagarinflytande över arbetsmiljön: kvalitativa belägg från Esener 2

Europeiska riskcentrumet
Sammanfattning

Författare: David Walters och Emma Wadsworth, Cardiff University.

Projektledning: Xabier Irastorza, Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha).

Rapporten har beställts av Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha). Innehållet, inklusive eventuella uppfattningar och/eller slutsatser som uttrycks, är enbart att hänföra till författarna och återspeglar inte nödvändigtvis EU-Oshas uppfattningar.

**Europe Direct är en tjänst som hjälper dig att få svar på
dina frågor om Europeiska unionen.**

**Gratis telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Vissa mobiltelefonoperatörer tillåter inte 00 800-nummer, eller avgiftsbelägger dem.

Mer information om Europeiska unionen finns på internet (<http://europa.eu>). Kataloguppgifter anges på publikationens omslag.

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå

© Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2017

Kopiering tillåten med angivande av källan.

Sammanfattning

I den här rapporten presenteras en kvalitativ undersökning om arbetstagarinflytande över arbetsmiljön i Europeiska unionen (EU). Den är en uppföljning av den andra europeiska företagsundersökningen om nya och framväxande risker (Esener-2). Rapporten tar upp aktuella metoder inom EU och vad dessa visar om de påverkande faktorer som avgör dem. Undersökningen är inriktad på personalinflytande över arbetsmiljön såsom den upplevs av representanterna själva och av deras arbetskamrater, arbetsgivare och chefer. Den baseras på djupintervjuer med deltagare i 143 olika företag och organisationer av varierande storlek, bestående av lika stor andel små (10–49 anställda), medelstora (50–249 anställda) och stora företag (över 250 anställda). Företagen och organisationerna är belägna i sju EU-medlemsstater (Belgien, Estland, Grekland, Nederländerna, Spanien, Sverige och Förenade kungariket) där regelverken och relationerna mellan arbetsmarknadens parter ser ut på olika sätt. Majoriteten av intervjuobjekten valdes ut från populationen av respondenter som hade deltagit i Esener-2 och som samtyckt till att bli kontaktade för uppföljningsundersökningar. Samma antal intervjuobjekt valdes ut från tre branscher: privat tillverkning, den offentliga sektorn och privata tjänster. Analysen backades upp av en litteraturgenomgång och kompletterande intervjuer med nyckelinformanter i relevanta organisationer, liksom av ytterligare kvantitativa analyser av relevanta uppgifter från Esener-2.

De viktigaste resultaten

Resultaten från den sekundära kvantitativa analysen av Esener-2 bekräftade i stor utsträckning det förväntade resultatet, baserat på genomgången av forskningslitteraturen. Resultaten tillför ytterligare empiriska bevis för det väletablerade sambandet mellan möjligheten till arbetstagarinflytande över arbetsmiljön och ledningens arbetsmiljöåtgärder. Resultaten visar inte bara på förekomsten av åtgärder för arbetstagarinflytande på många europeiska arbetsplatser, utan också på att ett stort antal arbetstagarrepresentanter bidrar till att genomföra dessa åtgärder, som är förbundna med bästa praxis inom hantering av arbetsmiljöfrågor mer generellt.

Resultaten bekräftar därför också och överensstämmer med de mer detaljerade kvantitativa resultaten i Esener-1. Av olika skäl som har att göra med undersökningsmetoderna överskattas sannolikt förekomsten av representanter jämfört med de mer konservativa bedömningarna i flertalet nationella undersökningar. De trender som påvisas i nationella och europeiska undersökningar är dock likartade i alla länder som studerades. De positiva resultaten behöver också beaktas tillsammans med bevisen på minskat arbetstagarinflytande över arbetsmiljön i vissa länder. Detta sker samtidigt som den organiserade arbetskraften minskar – och dessa båda fenomen har troligen ett samband. Samtidigt som arbetstagarrepresentanter och gemensamma åtgärder på ett betydande sätt bidrar till resurserna för det förebyggande arbetsmiljöarbetet i EU, har ändå en avsevärd andel arbetstagare inget arbetsmiljöombud på sin arbetsplats, trots den lagstadgade rätten att företrädas som finns i alla medlemsstater. Många arbetstagare, bland annat i mindre företag, omfattas dessutom inte av dessa lagstadgade rättigheter. Båda dessa omständigheter visar att andelen arbetstagare utan representation ökar.

Några av orsakerna till att långtifrån alla arbetstagare har inflytande eller omfattas av gemensamma åtgärder står att finna i hur lagstiftningsåtgärderna för arbetstagarinflytande över arbetsmiljön är utformade i många EU-medlemsstater. Såsom tidigare forskning visat är dessa i praktiken underlättande snarare än tvingande, och de föranleder sällan ingripande eller kontroller från tillsynsmyndigheter. Åtgärderna är beroende av påverkan från fackföreningar, arbetstagarorganisationer på arbetsplatsen och arbetsgivare för att de ska kunna genomföras och tillämpas. Rapporten bekräftar att detta fortfarande är fallet i flertalet EU-medlemsstater. Våra kvalitativa resultat visar dessutom att det finns mycket begränsad, om ens någon, kontakt mellan tillsynsmyndigheter och arbetstagarrepresentanter, något som gäller i så gott som alla undersökta företag och organisationer, möjligen med undantag för Sverige. Det finns till och med indikationer på att mindre myndighetsingripande kan vara till stöd för arbetstagarinflytandet.

Detta är dock bara en aspekt. Vår genomgång och analys av kvantitativa bevis visar nämligen inte bara att åtgärderna för arbetstagarrepresentation har minskat, utan även att andra metoder för samråd samtidigt har ökat, åtminstone i några länder i dessa föränderliga tider. Framför allt hävdar arbetsgivare i allt större utsträckning att de har infört någon form av direkt samråd med arbetstagare om arbetsmiljöfrågor. Dessa förändringar ger en antydning om att kvalitativa förändringar kanske håller på att ske när det gäller inflytande, vilket väckte en rad frågor som de kvantitativa uppgifterna inte kunde besvara. Frågorna gällde exempelvis inflytandets kvalitet, genomförande och om det finns stöd för det och hur stödet ser ut inom företag och organisationer. De gällde även egenskaperna hos delaktiga personer och institutioner och deras möjligheter att ha inflytande över arbetsmiljön. Sådana frågeställningar stod i fokus för den kvalitativa analysen vilken, i sin tur, tog upp mönster för inflytande och kopplingen till riskhanteringsåtgärder, stöd till representation och erfarenheter av arbetstagarrepresentation inom arbetsmiljö vid företag och organisationer där det inte fanns några formella arrangemang enligt lagkraven på området.

Vår studie visade på starka kvalitativa bevis som bekräftar och stärker tidigare forskning. Trots skillnader i lagbestämmelser och institutioner för arbetsmarknadsrelationer fanns det belägg för fortsatt effektivitet i flertalet länder där vissa eller alla förutsättningar för ett effektivt arbetstagarinflytande identifierats i tidigare forskning. Särskilt i fall där det finns en stark lagstadgad styrning, en arbetsgivare/ledning som satsar på medbestämmande över arbetsmiljön, en stödjande arbetstagarorganisation och facklig organisation inom och utanför företaget eller organisationen samt välutbildade och välinformerade arbetstagarrepresentanter, finns det tydliga bevis på självständiga arbetstagarcentrerade arbetsmiljömetoder bland representanter och deras representativa institutioner. Där finns också ett positivt förhållande mellan dessa metoder och de arbetsmiljöåtgärder arbetsgivarna vidtar. Representanter i dessa företag eller organisationer uppträdde på sätt som identifierats i tidigare forskning när de hade kontakt med chefer, och använde tillgängliga regler som stöd för sin verksamhet samt sökte information och stöd för att hjälpa dem att göra detta. Detta var fallet i Belgien, Nederländerna, Spanien, Sverige och Förenade kungariket och i mindre utsträckning i Grekland och Estland.

Fallen där dessa metoder var mycket framträdande var dock inte i majoritet bland de 143 företagen och organisationerna, utan utgjorde undantagsfall. Vi har inte försökt kvantifiera deras förekomst i de olika länderna eftersom vi inte hanterade ett representativt urval och en sådan kvantifiering därför skulle bli missvisande. Exempelen på arbetstagarrepresentanter som kan arbeta på detta sätt föreföll vara fler i Sverige och eventuellt även i Belgien och Nederländerna. Det kan delvis återspegla den fackliga resiliensen i företag och organisationer i dessa länder, liksom det fortsatta nationella lagstadgade stödet till organiserade arbetstagarinstitutioner på arbetsplatsen, såsom företagsråd och gemensamma arbetsmiljökommittéer. I en vidare mening kan det också vara kopplat till resiliensen hos korporativistiska institutioner och förändringsmotstånd inom de olika typer av kapitalism som de politiska ekonomierna i dessa länder representerar.

Vi fann dock mycket som var av intresse när det gäller effekterna av de förändringar som skett i kölvattnet av införandet eller den omfattande översynen av lagstadgade åtgärder när det gäller arbetstagarinflytande över arbetsmiljön i de länder vi undersökt. I många fall fanns bevis för att en annan strategi växt fram jämfört med den som tidigare forskning funnit vara effektiv. I en väsentlig del av fallen var en stark påverkan uppenbar när det gäller ledningsarrangemang för arbetsmiljö där åtgärder för arbetstagarinflytande över arbetsmiljön tycktes ha integrerats i varierande grad. Även när inflytandet inte hade införlivats i dessa system var ledningens styrning ofta uppenbar i de åtgärder som vidtogs för arbetstagarinflytande över arbetsmiljön och i dessa åtgärders genomförande. Detta gällde även i många fall där arbetsplatsorganiserade arbetsmarknadsinstitutioner var relativt vanligt förekommande.

I samtliga dessa situationer var representanternas uppträdande ofta helt annorlunda jämfört med den så kallade kunskapsaktivismen som vissa forskare tidigare pekat ut som den effektivaste formen för arbetstagarrepresentanternas engagemang i arbetsmiljön. När det gäller deras uppträdande beskrevs de oftare som "säkerhetschefernas ögon och öron", både av chefer och av representanterna själva. Ett viktigt resultat av vår kvalitativa forskning är därför att en förändring kan ha skett efter att lagbestämmelser införts som i stor utsträckning baserades på pluralistiska antaganden om

arbetsmarknadsrelationer, samt den organiserade arbetskraftens och organisationernas förmåga att utanför och inom företagen stödja arbetstagarrepresentanternas självständighet i deras kontakter med ledningen när det gäller arbetsmiljön.

Avgörande faktorer

Arbetstagarinflytande över arbetsmiljön påverkas i stor utsträckning av sammanhanget, som inverkar på både processer och metoder och resultaten av dessa. Tidigare studier har kategoriserat dessa kontextuella faktorer på följande sätt:

- De personer inom företaget eller organisationen som har en direkt inverkan på förekomsten och genomförandet av åtgärder för arbetstagarinflytande över arbetsmiljön och på hur representanterna agerar.
- Andra interna faktorer som påverkar kvaliteten i inflytandet över arbetsmiljön på ett mer indirekt sätt.
- Andra faktorer som i stor utsträckning ligger utanför arbetsplatsen och påverkar på ett ännu mer indirekt sätt men är viktiga när det gäller hur arbetstagarinflytandet är uppbyggt och tolkas på arbetsplatserna.

De interna faktorerna innefattar följande:

- Företagets eller organisationens storlek och bransch.
- Kunskap hos arbetsgivare, chefer, arbetstagare och deras representanter om lagstadgade krav avseende arbetstagarinflytande.
- Riskprofiler för företaget eller organisationen och ledningens satsning på att införa och stödja medbestämmandeåtgärder för arbetsmiljön för att hantera dessa.
- Förhållandet mellan dessa åtgärder och de åtgärder från arbetsgivarens sida som hanterar arbetsmiljön mer generellt.
- Institutionella arrangemang för arbetstagarinflytande över arbetsmiljön på arbetsplatsen.
- I vilken utsträckning arbetsmiljön uttryckligen tas upp i kollektivavtal inom företaget eller organisationen, eller i andra avtal mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter.
- I vilken utsträckning inflytande över arbetsmiljön prioriteras av organiserade arbetstagare vid företaget eller organisationen.
- Arbetstagarnas medvetenhet om arbetsmiljön.

Många av dessa faktorer bidrar också till att påverka vilka människor som väljs ut eller utses till arbetsmiljöombud, vilka särskilda kompetenser de besitter samt tillgång till utbildning som de kan ha rätt till. Faktorerna påverkar också de medel som används för att i praktiken omsätta de olika funktioner och rättigheter som ges till representanter och/eller kommittémedlemmar, enligt lag eller på annat sätt, dvs. de medel som gör det möjligt för dem att utöva sin roll.

Det finns också mer indirekta faktorer för arbetstagarinflytandets förekomst och roll inom arbetsmiljö vid företag eller organisationer, exempelvis följande:

- Faktorer som gäller hur sysselsättningen organiseras inom företaget eller organisationen (dvs. användningen av tillfälligt eller fast anställda, uppdragstagare och underleverantörer osv.).
- Arbetets organisation (dvs. skiftmönster, intern organisation av arbetsprocessen och arbetsintensiteten).

Dessa faktorer påverkar förekomsten av och rollen för åtgärderna för arbetstagarinflytande, på samma sätt som den fackliga anslutningen och inflytandet över arbetsmiljön inom ramen för bestämmelser för arbetstagarrelationer och kollektivförhandlingar i vidare bemärkelse vid företaget eller organisationen.

Andra faktorer som är externa i förhållande till företaget eller organisationen påverkar hur saker och ting fungerar internt. Makroekonomiska faktorer förbundna med arbetsmarknaden påverkar exempelvis anställningstryggheten, arbetsflexibiliteten och enskilda arbetstagares befogenheter på arbetsmarknaden. Detta kan påverka typen och omfattningen av åtgärder som arbetsgivare är beredda att vidta för representativt medbestämmande, liksom hur representanterna utför sina roller. Andra externa influenser innefattar förekomst eller frånvaro av förebyggande tjänster, typen av externt fackligt stöd och satsning på arbetstagarinflytande över arbetsmiljön, överenskommelsers art branschvis eller nationellt när det gäller förfaranden för kollektivförhandlingar och i vilken utsträckning dessa eller andra överenskommelser på dessa nivåer hänvisar till arbetsmiljö, samt företagets eller organisationens ställning i förhållande till sina köpare och leverantörer. Lagstadgade krav för arbetstagarinflytande över arbetsmiljön kan visserligen ses som en faktor inom företag och organisationer, men dessa en bredare regleringsfunktion för arbetsmiljöfrågor och arbetstagarrelationer. Effekterna av dessa lagenliga krav påverkas i sin tur av prioriteringar för efterlevnad och strategier från de organ som ansvarar för administration och genomförande, vilket kan vara ytterligare beroende av rådande klimat för styrning, reglering och arbetstagarrelationer, liksom av allmänhetens uppfattning om riskerna med hänsyn till dessa bestämmelser.

I följande avsnitt anges kortfattat vad våra resultat visar när det gäller inverkan från några av de viktigaste beståndsdelarna i de faktorer som angetts ovan, och hur deras påverkan har utvecklats och förändrats sedan lagstadgade åtgärder för arbetstagarinflytande inom arbetsmiljö infördes.

Arbetsplatsens storlek och bransch

Med tanke på att företag och organisationer överlag är heterogena och har olika nationell bakgrund fann forskningen att arbetsplatsens storlek på förväntat sätt påverkade åtgärder för arbetstagarinflytande över arbetsmiljön. Direkta metoder för samråd med arbetstagare var vanligare i mindre företag och organisationer och det fanns få tecken på formella arrangemang för representation i dessa. Det fanns också en stark känsla av social sammanhållning och nära personliga relationer mellan chefer och arbetstagare i några mindre företag och organisationer. I de relativt få fallen där det fanns formella arrangemang hade cheferna infört dem i enlighet med certifieringsstandarder och/eller krav från kunder som organisationen var beroende av för sin verksamhet. De var nästan aldrig resultatet av krav från arbetstagarna inom företaget eller organisationen och de innefattade vanligtvis inte valda arbetstagarrepresentanter. Oftare var det åtgärder med regelbundna möten om arbetsmiljö och ibland involverade de chefernas utnämning av en säkerhetsrepresentant bland arbetstagarna. I många av dessa mindre företag och organisationer påverkades arbetet – inklusive arbetsmiljöåtgärder – i större utsträckning av externa faktorer på grund av typen av affärsrelation med kunderna, än vad som föreföll vara fallet i större organisationer. Ett undantag från detta mönster sågs i Sverige, där en relativt hög andel fackligt anslutna innebar att så gott som alla mindre företag och organisationer hade fackliga representanter som arbetade där, och därför hade infört formella arrangemang i enlighet med lagstadgade krav.

I vilken utsträckning företagets och organisationernas riskprofiler påverkade förekomst av åtgärder för inflytande och deras genomförande var mindre uppenbar. Vi noterade väsentliga skillnader i förekomst och tillämpning av åtgärder för arbetstagarinflytande mellan tillverkningsföretag och företag inom offentliga eller privata tjänster. Att förklara dessa skillnader enbart som ett svar på olika riskprofiler skulle emellertid allvarligt förvränga situationen. Samtidigt som riskprofil spelade en avgörande roll när det gäller att påverka arbetstagarnas inflytande över arbetsmiljön, skedde det i kombination med en rad andra inslag, bland annat olika sätt att organisera arbete och sysselsättning, olika externa påtryckningar i förhållande till resurser och olika förväntningar bland arbetstagare som exempelvis kan vara övervägande kroppsarbetare, administrativ personal eller vårdpersonal, med olika nivåer av kvalifikationer, kunskaper och professionalisering. Dessa inslag bidrog till att fastställa i vilken utsträckning arbetstagare vid olika företag och organisationer fick ansvar för att hantera arbetsmiljön och hur självständiga de tilläts vara. Det fanns också olika institutioner och traditioner när det gäller hantering och arbetsmarknadsrelationer i branscherna, vilket ytterligare påverkade arbetstagarnas

inflytande över arbetsmiljön i företaget eller organisationen. Avslutningsvis invercade befogenheten och förekomsten av organiserad arbetskraft på arbetsplatserna. Samtliga dessa faktorer samverkade med företagets och organisationernas riskprofiler för att påverka förekomst och tillämpning av åtgärder för arbetstagarinflytande över arbetsmiljön.

Ytterligare ett bransch- och storleksrelaterat inslag var företagets och organisationernas olika åtgärder för att involvera externa förebyggande tjänster. Dessa har också diskuterats i tidigare forskning, som har visat hur nationellt lagstadgade sammanhang, riskprofil, arbetsplatsens storlek och bransch påverkar tillgänglighet, typ och användning av förebyggande tjänster. Vissa av dessa skillnader återspeglades i erfarenheterna som redovisades i vår undersökning, liksom skillnaderna i de representativa institutionernas rättigheter inom företag och organisationer att påverka arbetsgivarens val av sådana tjänster. Representanterna redovisade i allmänhet blandade erfarenheter när det gäller deras kontakter med förebyggande tjänster. Vissa representanter föreföll ha haft lite att säga till om när det gäller val av leverantörer av dessa tjänster, men var nöjda med den personliga kontakt de hade med dem. I vissa fall hade externa förebyggande tjänster genomfört riskbedömningar utan att representanten varit delaktig, men han eller hon hade sedan blivit kontaktad av ledningen för att diskutera resultaten av dessa åtgärder. Den blandade erfarenhet som redovisats verkar totalt sett stödja en utvidgning av de lagstadgade kraven i vissa medlemsstater när det gäller samarbete mellan förebyggande tjänster och institutioner för arbetstagarinflytande till alla medlemsstater, särskilt i förhållande till rätten att protestera mot den leverantör som valts för att tillhandahålla dessa tjänster.

Samband med säkerhetsledningssystem inom företag och organisationer

En väletablerad och väsentlig direkt avgörande faktor inom arbetstagarinflytande är förhållandet till de åtgärder som arbetsgivare genomför för att hantera arbetsmiljön inom företaget eller organisationen, och det var tydligt fallet i de företag och organisationer som undersökts. Det finns dock vissa oroväckande tendenser. Ett resultat av den processbaserade regleringen av arbetsmiljön i EU:s medlemsstater är en ökad användning av metoder med förvaltningssystem inom arbetsmiljön, särskilt i större organisationer. Det är väldokumenterat att dessa system i stor utsträckning accepteras av arbetsgivarna som en ram för efterlevnad av lagstadgade krav för att hantera risker på ett kompetent sätt och med hjälp av lämpliga expertkunskaper – detta i enlighet med EU-åtgärder som varit i kraft länge, exempelvis genom EU:s ramdirektiv 89/391. Ett ytterligare resultat av dessa åtgärder förefaller att ha varit den utbredda användningen av säkerhets- och sjukvårdspersonal för att bidra till att omsätta åtgärderna för arbetsmiljön i praktiken i större organisationer. Både systemen för att hantera arbetsmiljö och människor som utsetts till ansvariga för att övervaka genomförandet förekom vanligtvis i de större organisationer som undersökts inom alla branscher, och inom den privata tillverkningssektorn i synnerhet. I många av dessa fall hade arbetstagarrepresentanter som hanterade arbetsmiljön föga överraskande ett nära samarbete med säkerhetspersonal, vars uppdrag var att säkerställa att arrangemangen för hantering av arbetsmiljön fungerade. Hur denna arbetsrelation såg ut varierade bland företagen och organisationerna, liksom hur den påverkade arbetstagarrepresentanternas roll. I vissa fall, såsom de som redovisas i detalj från Sverige, krävdes det enligt god praxis att både chefer och representanter var införstådda med att det fanns gemensamma förfaranden för att hantera säkerheten i företaget eller organisationen, och att båda parter behövde följa dem på ett kompetent sätt. Samtidigt medgavs att dessa relationer gav utrymme för olika perspektiv på arbetsmiljöfrågor, och det fanns rådgivande förfaranden för att lösa eventuella konflikter som kan uppstå genom dessa skillnader. I vissa av fallen som gäller företagsrådets delaktighet i arbetsmiljöåtgärder rapporterades ett liknande synsätt från Nederländerna. Parallellt med dessa exempel fanns emellertid många andra där förhållandet mellan representanterna, åtgärderna för arbetsmiljöhantering och de chefer som ledde dem var mindre balanserat. Det redovisades i stor utsträckning från alla undersökta länder att representanterna i dessa fall fungerade som en del av säkerhetsledningssystemet, och vanligtvis följde de exemplet från de ansvariga säkerhetsansvariga och rapporterade ofta till dem. Frågor uppstår om varför det var så och vad som har avgjort utvecklingen i denna riktning, liksom huruvida en sådan utveckling har lett till att arbetstagar arbetsmiljöintressen faktiskt företräds.

I många av de fall vi undersökt har det visat sig att de huvudsakliga skälen till hur arbetstagarinflytandet tog sig uttryck inom ramen för arbetsmiljöhanteringen hade en hel del att göra med personligheten hos de nyckelpersoner som var delaktiga. Det var exempelvis uppenbart att vissa säkerhetschefer och rådgivare inom förebyggande arbete ansåg sig ha bidragit starkt till att ta fram de arrangemang som fanns på plats. Säkerhetsrepresentanter och företagsråd hade bemött deras initiativ genom att passa in i dessa system i roller och funktioner som i stor utsträckning fastställdes av säkerhetschefens eller den förebyggande rådgivarens ledning, vilka hade kontroll över hela genomförandet av det system som införts. I dessa fall tenderade representanterna att böja sig för den säkerhetsansvarige på grund av den överlägsna kunskap och expertis som de tillskrev denne, och använde ofta de säkerhetsansvariga som en huvudsaklig källa till information och råd om arbetsmiljön i företaget eller organisationen.

Det är också tydligt att det fanns andra faktorer som gjorde att säkerhetschefer och rådgivare inom förebyggande arbete kunde inta dessa positioner och utöva en sådan kontroll. För att kunna dra slutgiltiga slutsatser om dessa underliggande faktorer krävs det en mer fördjupad kvalitativ analys än vad som var möjlig i denna undersökning av relationerna inom riskförebyggande på arbetsplatserna och det sammanhang där detta uppstår. När den information vi fått från dessa fall kombineras med den bredare forskning som presenteras i ny forskningslitteratur, samt med arbetets struktur och organisation i dag, allmänhetens uppfattning om risk och regleringens roll, liksom maktens typ och roll i arbetsplatsrelationer, framstår dock egenskaperna hos dessa faktorer relativt tydligt. Samtidigt som den framträdande ställningen för arbetsmiljöåtgärder delvis kan förklaras som en kombination av arbetsgivare som bemöter processbaserade lagstadgade krav genom att anta system för hantering av arbetsmiljön och utse specialister för att tillhandahålla den arbetsmiljökompetens som också är ett lagstadgat krav, påverkades i många fall införlivandet av arbetstagarrepresentanter för säkerhet i dessa åtgärder sannolikt också av den särskilda utformningen av systemen för hantering av arbetsmiljö i fråga. I vår undersökning dominerades dessa ofta av beteendebaserade metoder som gick stick i stäv med arbetstagarrepresentanternas självständiga roll. Detta förekom särskilt i fall där det organiserade arbetet var mindre utbrett, både inom och utanför företagen och organisationerna, och där organisatoriska och strukturella förändringar av både typen av arbete och sysselsättning minskade möjligheterna till inflytande. I dessa situationer kunde också större förändringars inverkan på allmänhetens förståelse av både kollektiva åtgärder på arbetet och reglering av arbetsmiljö märkas.

Inverkan vad gäller fackligt medlemskap och andra åtgärder för kollektivförhandlingar i företag och organisationer

Facklig anslutning inom företag och organisationer har både en direkt och en indirekt inverkan och är en viktig faktor för åtgärder för arbetstagarinflytande över arbetsmiljön. I vissa länder, såsom Förenade kungariket och Sverige, påverkade det direkt typen av införda åtgärder. I alla länder har fackföreningar och de bredare åtgärder för kollektivförhandlingar som de vanligtvis finns på plats bidragit till en indirekt men ändå viktig påverkan på form och metod för arbetstagarinflytande över arbetsmiljön. Forskningslitteraturen – liksom den fackliga retoriken – föredrar en modell där arbetsmiljöombud under idealiska förhållanden verkar inifrån arbetstagar-kollektivets organisation i företag och organisationer. Representanten stöds av organisationens prioritering av arbetsmiljön i kollektivavtal med arbetsgivare, liksom av verksamhet bland andra representativa institutioner inom företaget eller organisationen. I denna modell utbildas och informeras representanterna av fackföreningarna med hjälp av arbetstagarinriktade utbildningstekniker, som kombinerar en förståelse för den representativa rollen med rollen för de tekniska och juridiska frågor som gäller arbetsmiljön.

Vi fann att i företag och organisationer i praktiskt taget alla länder vi undersökte där det fanns en mängd organiserad arbetskraft (antingen fackligt organiserad eller via företagsråd) och arbetsmiljöfrågorna prioriterades, hade vanligen ledningen inflytande över dessa frågor. Hur detta inflytande tog sig uttryck varierade emellertid inom ett spektrum från konflikt till konsensus, och såsom framgår av föregående stycke uppvisade de fall vi undersökt relativt starka belägg för att inflytandet mildrades genom åtgärder

för arbetsmiljöhantering som arbetsgivare infört. En extrem konsekvens av detta var det i stort sett fullständiga införlivandet av säkerhetsrepresentantens roll i systemet för säkerhetshantering, men mer balanserade former av samarbete var uppenbara i vissa fall. I Sverige visade exempelvis vittnesmål från både säkerhetsrepresentanter och deras chefer tydligt att samtidigt som konsensus kring arbetsmiljö var målsättningen för dialog mellan representanter och chefer, respekterade de varandras rätt till olika perspektiv kring typen av arbetsmiljöproblem och de bästa lösningarna. Detta berodde i stor utsträckning på de fackliga organisationernas styrka på arbetsplatsen och i branschen. En bidragande anledning var också att fackföreningarnas roll var fortsatt erkänd i samhället generellt, vilket ledde till att normer kring arbetstagarinflytande accepterades. Detta hade fortsatt stort inflytande över de fall vi undersökte, trots den betydande urholkningen av antalet fackligt anslutna i Sverige de senaste årtiondena. Lika viktigt i detta sammanhang var den legitimitet som de självständiga åtgärderna bland säkerhetsrepresentanter i Sverige hade att tillämpa lagstadgade rättigheter att stoppa farligt arbete och vända sig till tillsynsmyndigheten, när arbetsgivare enligt deras uppfattning inte vidtog lämpliga arbetsmiljöåtgärder.

I stort sett samma mönster noterades i länder där, till skillnad från Sverige och Förenade kungariket, fackföreningarna inte hade mandat enligt reglerna att företräda arbetstagarerna när det gäller arbetsmiljö. I länder som Nederländerna (där företagsråd har denna roll), Belgien (där rollen innehåses av en gemensam kommitté) och Spanien (där säkerhetsombud samarbetar med fackliga ombud) visade de fall vi undersökt att i situationer där arbetstagarorganisationer är starka stöds representantens roll inom arbetsmiljö av fackföreningar både inom och utanför arbetsplatsen. När arbetstagarorganisationen försökte prioritera arbetsmiljöåtgärder bland sina frågor var det liten skillnad mellan tillämpning och resultat i dessa fall, liksom i de länder där det fackliga engagemanget var mer direkt, såsom i Förenade kungariket och Sverige. Det fanns även andra situationer, om än mindre vanliga, där konflikter mellan arbetstagarernas intressen och ledningen erkändes öppet och där en stark kollektiv organisation, med stöd av fackföreningar, strävade efter att representera och skydda arbetstagarernas intressen. Det förefaller som om starka kollektiva arrangemang var till nytta för att hjälpa företrädare att uppnå det skydd de eftersträvade för arbetstagarerna i dessa scenarion.

Ytterligare resultat om hur institutionella åtgärder för arbetstagarrelationer påverkar åtgärder för arbetsmiljöinflytande gäller kollektivavtalens roll. Tidigare forskningslitteratur om arbetstagarinflytande över arbetsmiljön pekade ofta på möjliga fördelar med att inkludera uppgifter om åtgärder för arbetsmiljöinflytande i dessa avtal, både inom företagen och organisationerna och på branschnivå. Det skulle göra det möjligt att i detalj redogöra för sådant som rätten att ta ledigt för representativ verksamhet och utbildning, och att gemensamt fastställa bestämmelser som kan gå längre än föreskrivna krav. I de fall vi undersökte fanns emellertid liten kunskap om dessa överenskommelser och det förefaller som om de, även om de fanns på viss nivå, huvudsakligen uppfattades som att de hade begränsat inflytande över arbetsplatsens metoder.

Betecknande nog var det i många fall så, i alla länder och branscher, att organisering på arbetsplatsen inte förekom ofta, och det var i dessa situationer som arbetsmiljöombud löpte störst risk att göras till en del av arbetsgivarens åtgärder för hantering av säkerhet. I andra fall där det var uppenbart att den kollektiva organisationen var svag hade representanterna inte införlivats i ledningens åtgärder. De hade i stället marginaliserats av chefer med arbetsmiljöansvar, och samtidigt kämpade de ofta för att bibehålla en profil inför sina arbetskamrater som ifrågasatte deras relevans. I sådana situationer var representanterna medvetna om att deras effektivitet var begränsad och de var ofta frustrerade över den bristande uppmärksamheten. Frånvaron av stöd från en effektiv facklig organisation på arbetsplatsen i kombination med avsaknaden av myndighetsinspektörer på arbetsplatsen gjorde att de hade få resurser till förfogande och små möjligheter att påverka arbetsmiljöåtgärder.

Det var emellertid inte enbart i fall där arbetstagarerna i liten utsträckning var organiserade på arbetsplatsen som representanterna införlivades i arbetsgivarens arbetsmiljöåtgärder. Det fanns fall i så gott som alla länder där det framkom att, även om det fanns en kollektiv organisation för arbetstagarerna inom företaget eller organisationen, fungerade representationen inom arbetsmiljö mer eller mindre separat från den, och arbetsmiljörepresentanten arbetare närmare säkerhetschefen eller den förebyggande rådgivaren än tillsammans med den fackliga organisationen på arbetsplatsen. Dessutom hade systematiska metoder för hantering av arbetsmiljö antagits på dessa arbetsplatser, ofta i enlighet

med krav i certifieringsstandarder. Det var också en situation som intervjuobjekten – oavsett om de var representanter, arbetstagare eller säkerhetschefer – i allmänhet fann acceptabla. Vi anser att det är en intressant utveckling som kräver ytterligare undersökning. Det är inte möjligt att utifrån de fall som undersökts bedöma hur spridd denna trend är, eller i vilken utsträckning den återspeglar ett minskat fackligt inflytande eller konsekvenserna av att acceptera den dominerande ”expertsynen” på arbetsmiljö från fackföreningarnas sida. Oavsett orsaken till denna trend representerar den ändå, vilket vi redan påpekat, en uppsättning relationer med avseende på arbetsmiljö som ligger långt ifrån den ”kunskapsaktivism” som tidigare forskning har hävdats känneteckna effektivare former av representativt inflytande över arbetsmiljön.

Totalt sett drar vi därför slutsatsen att de fall som undersökts bekräftar att kollektiv organisering, utanför och på arbetsplatsen, fortsatt är en viktig faktor för effektivt inflytande över arbetsmiljön. I intervjuerna antydde emellertid att denna organisering inte på något sätt var allmänt utbredd i de företag och organisationer som undersöktes, och bristen på organisering gjorde att representanterna ofta kände att de saknade stöd, blev marginaliserade och till och med i vissa fall sårbara. I andra fall, bland annat några där institutioner för kollektiv representation av arbetstagares bredare intressen förekom, var de som gällde arbetsmiljö i stor utsträckning inordnade i företagets eller organisationens system för hantering av arbetsmiljö. I dessa fall var arbetstagarrepresentanternas möjlighet att självständigt företräda arbetstagarernas separata intressen i arbetsmiljön mindre.

Påverkan på anställningsavtalet

Många av de strukturella och organisatoriska förändringarna förbundna med det kollektiva inflytandets minskade roll på arbetsplatserna i det aktuella ekonomiska klimatet i EU används också för att ändra typen av risker som arbetstagarna ställs inför, och ökar sannolikt deras sårbarhet. Ett relativt stort forskningsunderlag visar bland annat att ökad utlokalisering av arbete, ökad användning av externa uppdragstagare, ett ökat antal mikro- och småföretag, tillfällig och migrerande arbetskraft samt nolltimmarsavtal skapar situationer där nya och framväxande risker får större betydelse. De arbetstagare som upplever dessa risker och de arbetssituationer där de uppstår kan dessutom vara mindre tillgängliga för konventionella former av skydd, antingen genom kollektivt inflytande eller föreskriven inspektion. Ytterligare forskning visar att i såväl de flesta EU-medlemsstater som andra länder har den organiserade arbetskraftens befogenheter urholkats avsevärt och resurserna för tillsyn minskat, samtidigt som tillsynsåtgärderna har dragits ned. Utöver dessa förändringar av organisationen av sysselsättningen har lika väldokumenterade förändringar lett till arbetsintensifiering och till att mer krävande arbetsmönster har införts, men också till större ansvarighet och övervakning av resultatet. Allt detta har ansetts bidra till allt mer frånvaro från arbetet på grund av mental och emotionell stress och trötthet, liksom till andra skador förbundna med ökade psykosociala risker.

Det skulle vara förvånande om denna utveckling inte hade noterats av arbetstagare, chefer och arbetsgivare i de fall vi undersökte eftersom, såsom nationella rapporter visar, de är ett signifikant inslag i de förändringar som har skett i de bredare ekonomiska och lagstadgade profilerna för de länder som de kommer ifrån, och deras effekter har redovisats i intervjuerna. Vissa representanter redovisade exempelvis svårigheter vid kontakt med uppdragstagare och deras arbetstagare eller, omvänt, när det gäller att få tillgång till kundarbetsgivaren när det var de som arbetade för en underleverantör. Representanterna redovisade även svårigheter med att företräda arbetstagares intressen när det gällde anställda vid bemanningsföretag, tillfälligt anställda och andra som i stor utsträckning arbetade utanför konventionella institutionella sammanhang med förfaranden för arbetstagarrelationer som skapats genom anställningsavtalet. De var även frustrerade över bristen på samråd och oförmågan att påverka planeringen av arbetet som ett resultat av beslut som fattats av arbetsgivare för att uppfylla pris- och leveranskrav från kunder eller köpare. När det gäller psykosociala risker saknas fortfarande lösningar som betonar arbetstagarinflytande, samtidigt som man i allt större utsträckning erkänner att dessa är ett betydande problem inom alla branscher. Huvudskälet till detta är att den grundläggande orsaken till psykosociala risker, hur arbetet organiseras inom företag och organisationer, i stor utsträckning ligger

utanför befogenheterna för systemet för säkerhetshantering och därför utanför vad som betraktas som berättigade befogenheter för de flesta arbetsmiljöombud.

Det innebär inte att det inte fanns några exempel på goda tillämpningar när det gäller dessa utmaningar. Svenska bestämmelser utvidgar exempelvis befogenheterna för arbetsmiljöombud inte enbart till arbetstagare som har samma arbetsgivare som representanten, utan även till uppdragstagarens anställda. Det fanns också exempel på fall där arbetstagare som inte omfattades av ett standardanställningsavtal företrädde. Vad gäller psykosociala risker fanns några exempel bland de undersökta fallen på effektiv ledning som involverade representanter, och till och med fall där representanter och ibland deras fackföreningar hade tagit framgångsrika ensidiga initiativ för att hantera psykosociala risker.

I allmänhet var emellertid effekterna av förändrade typer av arbete och sysselsättning på inflytandet över arbetstagarnas arbetsmiljöintressen relativt svåra att bedöma. De hade uppstått under en tidsperiod och accepterades ofta av arbetstagarna och deras representanter som aspekter på sysselsättning som de inte hade något inflytande över. Den osäkerhet de skapade för sysselsättningen bidrog ofta till att förstärka känslan bland arbetstagare och representanter att de var frågor som låg utom räckhåll för inflytande – en känsla som kan ha förstärkts ytterligare av den organiserade arbetskraftens minskande inverkan. Många av förändringarnas konsekvenser uppfattades dessutom ofta som att de låg utanför de specifika befogenheterna för både hanteringen av säkerhet och inflytandet över arbetsmiljön. Den iakttagelsen ger anledning till viss eftertanke, eftersom det förefaller som om utmaningar mot arbetstagarnas hälsa och välbefinnande, som uppstått på grund av förändringar i arbete och sysselsättning de senaste decennierna, ofta inte har uppfattats av de drabbade arbetstagarna eller deras chefer som att de är kopplade till "arbetsmiljön". En möjlig förklaring till detta kanske finns i den väsentliga förändring som begreppets innebörd har genomgått den senaste tiden.

Förändrade värderingar

Ytterligare två förändringar av hur arbetsmiljö uppfattas i samtal med en bredare publik relevanta, även om de till att börja med kan förefalla lite avlägsna från arbetstagarinflytandet över arbetsmiljön i företagen eller organisationerna. Å ena sidan har, vilket redan påpekats, "hantering av arbetsmiljö" blivit i det närmaste synonymt med "hantering av säkerhet" i det vokabulär över praxis och förfaranden som arbetsgivare är skyldiga att följa enligt processbaserade lagstadgade krav. Framväxande risker för omstrukturering och omorganisation härrör huvudsakligen från en rad former av försämrade sysselsättning och intensifierat arbete, vilket uppstår på visst avstånd från den verksamhet som omfattas av begreppen kring "hantering av säkerhet". Det leder till att fokus på närbelägna händelser, såsom fysiska incidenter, uppförandemönster, hushållsstandarder och säkra arbetsmetoder, liksom säkra standarder och bedömningar av anläggningar och arbetsplatser, effektivt utesluter granskning av strukturella och organisatoriska inslag av moderna arbetsmetoder som påverkar arbetstagarnas arbetsförhållanden och välbefinnande. När det är säkerhetschefer som införlivar arbetstagarrepresentanter i detta system minskar det eller avlägsnar helt möjligheten till representativt medbestämmande över arbetsmiljön för att identifiera och ingripa i förebyggande och övervakning av dessa framväxande risker. I praktiken har det lett till en mängd potentiella arbetsmiljöfrågor som är ett resultat av hur arbete och sysselsättning är organiserade, och av hur arbetsgivare bedriver sin verksamhet som svar på pressen från kostnadseffektivitet och konkurrenskraft, vilket av både representanter och chefer anses ligga utanför arbetstagarinflytandets möjlighet att påverka arbetsmiljön.

Samtidigt med denna utveckling, och relaterat till den i viss mån, har å andra sidan en verkligt genomgripande förändring skett i det offentliga samtalet om arbetsmiljö i vissa länder. I takt med att arbetets struktur har förändrats från en industriell till en servicebaserad ekonomi har den organiserade arbetskraftens påverkan minskats, och nyliberala politiska uppfattningar har i allt större utsträckning accepterats som norm i det offentliga samtalet. Individualiseringen har också ökat i många delar av anställningsförhållandet, samtidigt som ledningen har fått större privilegier. Det har resulterat i, vilket många forskare har noterat, att det skett inte bara en urholkning av rättigheter för organiserad arbetskraft

och anställning för många arbetstagare, utan även en ökning av i vilken utsträckning de har gjorts individuellt ansvariga för arbetsmiljöfrågor. Dessa förändringar har varit mer uppenbara i vissa EU-medlemsstater än i andra, och har även dragit till sig större analyser i dessa länder. I Förenade kungariket har exempelvis en kombination av mediepåverkan och nyliberala politiska strategier använts för att trivialisera arbetsmiljöfrågor i allmänhetens ögon. Den har styrt allmänhetens uppfattning om arbetsplatsrisker bort från skador de kan orsaka, och i stället inriktat dem mot förment skadliga effekter av reglering på den personliga friheten. Den bredare avsikten med denna utveckling är självfallet avsevärt större än att förändra arbetsmiljöbestämmelsernas typ och syfte, samt genomförande. De är en del av ett tänkesätt som är avsett att skapa kulturell förändring i det brittiska samhället genom att hålla fast vid nyliberala uppfattningar, enligt vilka en satsning har gjorts för att påverka rådande samhällsnormer när det gäller frihet och ansvar för enskilda i det ekonomiska och sociala livet.

I Förenade kungariket sker arbetstagarinflytande över arbetsmiljön för närvarande i detta sammanhang, och det skulle definitivt vara förvånande om det inte skulle ha påverkat hur detta inflytande uppfattas och tillämpas på brittiska arbetsplatser. I många hänseenden förefaller representationen av det kollektiva intresset av att skydda arbetstagare från skador vara helt i otakt med det dominerande samtalet i media och politiskt tänkande om värdet av att reglera arbetsmiljön. Att fastställa hur vitt spridda dessa förändringar var mer generellt i det offentliga samtalets värderingar om arbetsmiljö i EU:s medlemsstater, låg bortom denna undersöknings befogenheter och resurser. Om emellertid, vilket brittisk litteratur klargör, dessa metoder i Förenade kungariket har utnyttjats passande av den aktuella ledningen till stöd för ekonomisk politik för att stimulera ökad företagstillväxt, förefaller det högst sannolikt att i stort sett liknande mönster är i vardande i andra länder som har samma mål för sin nationella ekonomiska politik. Organiserade arbetstgares motstånd mot dessa förfaranden är definitivt besvärligt på alla nivåer. Vissa arbetsgivare har inte undgått att notera att ett enkelt sätt att undvika detta inom företaget eller organisationen är genom att införliva arbetstgarerepresentanter i system för hantering av arbetsmiljö, som drivs av säkerhetschefer eller förebyggande specialister, vilket hade skett vid många tillfällen som redovisas i vår undersökning, både i Förenade kungariket och i andra länder.

Effekten av ekonomiska kriser

Många av de bredare trenderna inom arbete och sysselsättning som noterats i undersökningen verkar globalt och ses i allmänhet som konsekvenserna av globaliseringen av ekonomin mer allmänt. Den gängse uppfattningen är att den ekonomiska globaliseringen inte har varit utan hinder. Krisen var särskilt allvarlig 2009, en händelse som påverkade alla medlemsstater i EU, men som ledde till djupare förändringar av de politiska ekonomierna i vissa medlemsstater än i andra. Två av de medlemsstater som påverkades mest ingick i den här undersökningen, och det är lärorikt att undersöka i vilken utsträckning respondenter i dessa länder uppfattade att åtgärderna för arbetstgareinflytande över arbetsmiljön hade påverkats av denna utveckling.

I Spanien ansåg arbetstgarerepresentanterna att den ekonomiska krisen hade haft två huvudeffekter: företagen prioriterade sin oro över produktion och kostnader före representanternas krav på arbetsmiljöförbättringar, och de var i allmänhet mindre villiga att gå med på dessa krav. De intervjuade hävdade att den stress som skapades av osäkra anställningar och ökad arbetsbelastning hade påverkat arbetstgarnas hälsa negativt. Representanterna antydde att det största hindret mot att förbättra arbetsmiljöresultaten i Spanien nu är företagets behov av att förbättra produktion och produktivitet för att kunna hävda sig i den globala konkurrensen. De hävdade att denna press hade medfört att arbetsgivarna krävde mer av sina arbetstagare, både i form av allt fler extratimmar under längre perioder och förbättrad produktivitet.

På samma sätt har reviderad lagstiftning i Grekland sedan krisen 2009 lett till betydande förändringar av kollektivförhandlingar. Undersökningens respondenter ansåg i allmänhet att dessa förändringar var ogynnsamma för fackföreningar och arbetstagare. Inslag på arbetsmarknaden som osäkra anställningar, rörlighet, flexibla arbetsmönster, underleverantörer med mera har ökat. Privatisering av flera offentliga organisationer hade också inletts och offentliga anställningar hade blivit mer osäkra.

Omstruktureringar och nedskärningar skapade ytterligare arbetsbelastning för arbetstagarna och minskade den tillgängliga tiden för representativa åtgärder inom arbetsmiljöfrågor. Det ledde till att fackföreningarna blev hårt ansatta, att deras representanter inte prioriterade arbetsmiljöfrågor och till att bildande av arbetsmiljökommittéer motarbetades. I vissa av fallen i Grekland som fokuserade på stora tjänster inom offentlig sektor, såsom sjukhus eller kommunala myndigheter, minskades arbetsmiljöpersonalen liksom arbetsmiljöbudgeten. Arbetstagarrepresentanter i dessa organisationer kände att deras roll fick lite utrymme, och ett starkt fokus på kostnadsbesparingar överallt gjorde arbetstagarrepresentanter och ledning obenäpna att kräva mer resurser för arbetsmiljöfrågor. Ledningens satsning på arbetsmiljön påverkades, eftersom tillgängliga medel inte var tillräckliga för att upprätthålla standarder som rådde före krisen. I grekiska företag och organisationer med arbetstagarinflytande rapporterades osäkra anställningar av flera fackföreningar. I dessa situationer var etablerade fackföreningar fortsatt aktiva trots den ekonomiska krisen, men arbetsmarknadsfrågor prioriterades av arbetstagarrepresentanterna i många företag.

I flertalet nordvästeuropeiska länder i undersökningen upplevdes kanske krisen inte lika markant som i Spanien och Grekland. Processen med reformer efter krisen i dessa länder var emellertid i många fall densamma som vid omstrukturering av arbetet och omorganisation, med nedskärningar inom skyddsförordningar, fackliga rättigheter och resurser till lagstadgade genomföranden, om än i olika grad, i samtliga länder i undersökningen. Resultatet blev att många hårt ansatta fackföreningar och arbetstagarorganisationer uppgav att de hade lite tid för att fokusera på arbetsmiljön, eftersom deras huvudfokus låg på att arbetstillfällena och arbetsplatsorganisation skulle överleva. Kort sagt hotar alla dessa processer det som tidigare forskning har fastställt som en förutsättning för effektivt arbetstagarinflytande över arbetsmiljön, i enlighet med föreskrivna modeller, och det är därför en anledning till allvarlig oro.

Slutkommentarer

Detta var huvudsakligen en kvalitativ undersökning och den har syftat till att göra en detaljerad analys av processer som förklarar empiriska resultat. Som med alla kvalitativa undersökningar har den inte haft som mål att åstadkomma en grundlig eller representativ kvantitativ analys. Försiktighet är därför motiverad innan det ställs för höga krav på den kvantitativa representativiteten för mönstren av arbetstagarinflytande och medbestämmande över arbetsmiljön som vi har identifierat i våra fall. Vi har ändå undersökt och jämfört ett mycket stort och varierande antal metoder för arbetstagarinflytande i undersökningen, och vi diskuterar hur många av dessa som kan kopplas till påverkan av underliggande faktorer både på och utanför arbetsplatsen. Detta samband gäller fortfarande trots protester mot kvantitativ representativitet.

Vi har gjort en jämförande undersökning och vi har noterat skillnader mellan bestämmelser och institutionella åtgärder för arbetstagarinflytande i olika länder i Europa. Det som dock sticker ut i våra resultat är inte skillnaden mellan länder utan likheterna mellan dem, när det gäller arbetsplatsmetoder och de relationer som avgör dem. Detta gäller både för typen av stöd eller förutsättningar för effektivt arbetstagarinflytande över arbetsmiljön i olika länder och de faktorer som undergräver dem, vilket förefaller löpa samman i en förändrad situation för arbetstagarinflytandet över arbetsmiljön i europeiska länder generellt.

I det hänseendet anser vi att undersökningen går längre än tidigare forskning när det gäller att påvisa effekterna av förändringar som skett efter att lagstadgade bestämmelser om arbetstagarinflytande över arbetsmiljön först infördes. Våra resultat bekräftar mycket som redan är känt från tidigare undersökningar, men de skiljer sig också åt genom de rika och varierade former av arbetstagarinflytande som de beskriver. De visar dessutom att åtgärder för representativt medbestämmande som tidigare forskning har identifierat som effektiva nu märks endast i begränsad omfattning, eller inte alls i många företag och organisationer. Om vi accepterar att vårt stickprov sannolikt innefattade mer än en genomsnittlig andel av fall där respondenterna ansåg att de hade något positivt att säga om åtgärderna för arbetstagarinflytande inom arbetsmiljön, kan det faktum

att det förekommer så få åtgärder som ansågs effektiva i tidigare undersökningar betraktas som ett förvånande resultat.

Kanske är det trots allt inte så förvånande eftersom våra resultat också bekräftar att det finns starka kopplingar mellan typen av metoder som förefaller dominera i arbetstagarnas medbestämmande över arbetsmiljön i dag, och framträdande inslag i den aktuella organisationen av arbete och sysselsättning. Dessa inslag kännetecknar inte enbart arbetsmarknadsrelationer, hantering av säkerhet och organisation av arbete och sysselsättning inom företag och organisationer utan även andra lika viktiga faktorer för arbetstagarinflytandets ställning och tillämpning inom arbetsmiljön, som påverkar utanför företag och organisationer. Dessa innefattar mönster och trender i innehåll och genomförande av bestämmelser inte enbart inom arbetsmiljö specifikt utan även när det gäller arbetsmarknadsrelationer, arbetsförhållanden, arbetsmarknadsstandarder och, i ett vidare begrepp, företagets frihet. De innefattar även långsiktiga förändringar i den branschvisa sammansättningen av arbete, ökad utlokalisering och mönster av fragmentering inom organisation och ledning av arbete, ökat antal små- och mikroföretag, tillfälliga anställningar och migrerande arbetstagare och mer osäkra anställningar generellt. Många länder har samtidigt noterat inte endast en stor nedgång i antalet fackligt anslutna utan också färre stridsåtgärder bland organiserade arbetstagare och tillhörande utveckling. Den mest uppenbara konsekvensen av dessa bredare förändringar förefaller vara en fördjupad hegemoni inom ledningen, omfattande om inte universell, och en minskad oppositionell, pluralistisk ideologi och åtgärder för arbetstagarinflytande över arbetsmiljön.

Vi drar därför slutsatsen att det mönster vi har sett för arbetstagarinflytande över arbetsmiljön i de fall som undersökts, och de samtidiga förändringarna inom alla dessa faktorer, är förbundna med varandra. De senare förändringarna är symboliska för dem som har uppstått i större utsträckning i politiska ekonomier och som nu är förhärskande i EU:s medlemsstater. Vi drar dessutom slutsatsen att det är dessa förändringar och det politiska stödet för dem som har lett till sämre förutsättningar som tidigare ansågs som viktiga för ett effektivt arbetstagarinflytande över arbetsmiljön. Under dessa förhållanden ger vår undersökning vissa bevis för en växande skillnad mellan lagstadgade bestämmelser och aktuella metoder på arbetsplatsen.

Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha)

bidrar till att göra Europa till en säkrare, hälsosammare och produktivare plats att arbeta på. Den undersöker, tar fram och sprider tillförlitlig, balanserad och opartisk information om arbetsmiljöfrågor och anordnar Europaomfattande upplysningskampanjer. Arbetsmiljöbyrån inrättades av EU 1994 och har sitt säte i Bilbao i Spanien. Den sammanför företrädare för Europeiska kommissionen, medlemsstaternas regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt ledande experter från alla EU:s medlemsstater och andra länder.

