

Medindflydelse på europæisk

Herman Knudsen

Medindflydelse og samarbejde på arbejdspladsen er ikke bare et dansk fænomen, men har også dybe rødder i andre europæiske lande og er nu også forankret i EU-lovgivning. Denne artikel har et dobbelt formål. Dels at give et kort signalement af de danske institutioner for medindflydelse set i et europæisk perspektiv ved at belyse, hvordan udviklingen i Danmark er blevet påvirket af udviklingen i andre europæiske lande og EU. Og dels at give en præsentation af hovedindholdet i tre EU-direktiver, som nu har skabt en fælles europæisk ramme for medindflydelse. Det drejer sig om direktiverne om henholdsvis europæiske samarbejdsudvalg, information og høring, og medarbejderindflydelse i det europæiske selskab.

Indledning

De ansattes ret til medindflydelse via valgte repræsentanter er et centralt element ikke blot i en dansk, men også i en bredere europæisk sammenhæng. Udviklingen har været forskellig i forskellige lande, men som følge af dels institutionel 'afsmitning' mellem landene gennem mere end et århundrede, og dels EU-regulering på området gennem de seneste årtier, er medindflydelse nu en væsentlig bestanddel af den europæiske arbejdsmarkedsmodel.

De danske institutioner

Tager vi udgangspunkt i de danske institutioner, så er disse på den ene side udtryk for en specifik dansk udvikling, på den anden side er de som institutioner betragtet bestemt ikke unikke. De første danske regler om tillidsrepræsentanter dukkede op i jern- og metalindustrien i 1900. Den væsentligste inspiration kom fra Storbritannien, hvor kravet om at kunne vælge faglige repræsentanter på arbejdspladsen – shop stewards – var en vigtig del af den faglige kamp.

Det næste skridt var samarbejdsudvalg, som indførtes på baggrund af den første samarbejdsaftale på det private arbejdsmar-

ked i 1947. Det skete i en periode, hvor flere lande – med Vesttyskland i spidsen – indførte bedrifts- eller virksomhedsråd gennem lovgivning. Under indtryk heraf tog Dansk Arbejdsgiverforening og De Samvirkende Fagforbund (LO) udfordringen op og forhandlede en aftale, hvorefter politikerne fandt det unødvendigt at lovgive.

Endnu en kanal til medindflydelse blev indført i 1973, nemlig repræsentation af lønmodtagerne i virksomhedernes bestyrelser. Også her var der tale om en institutionel afsmitning fra især Vesttyskland, som allerede i årene efter anden verdenskrig havde sikret lønmodtagerrepræsentanter pladser i bestyrelserne. Det er dog også værd at bide mærke i de mere specifikke betingelser for, at denne institution også blev indført i Danmark. For det første skete det på et tidspunkt, hvor arbejderbevægelsen var i offensiven med krav om mere indflydelse – med økonomisk demokrati som hovedkrav. For det andet blev lovgivningen vedtaget samme år som Danmark indtrådte i EF, og faktisk lå der på bordet et direktivforslag, der ville forpligte alle medlemsstater til at give lønmodtagerrepræsentanter plads i bestyrelsen. Det drejede sig om det såkaldte 5. direktiv (i rækken af direktiver, der sigter

på harmonisering af selskabslovgivningen) – et direktivforslag, som i øvrigt aldrig er blevet vedtaget, hvilket især skyldes britisk modstand.

Som nyt medlem af EU var Danmark således et land, der havde suget næring af såvel britiske som tyske traditioner – den britiske tradition for medindflydelse via tillidsrepræsentanter, der kun repræsenterer ansatte, der er medlem af en fagforening, og den tyske tradition for bedriftsråd og repræsentation i bestyrelsen, hvor alle ansatte er med til at vælge repræsentanter (Knudsen 1995).

De danske samarbejdsudvalg udgør et genuint mix af de to systemer: SU har tilnærmelsesvis samme funktion som et bedriftsråd, men repræsentationen foregår via tillidsrepræsentanter, som i princippet kun repræsenterer de organiserede ansatte. Et EU-direktiv har dog nu rokket ved dette princip, jf. nedenfor.

Siden midten af 1970'erne er der ikke i Danmark initieret større ændringer i de institutioner, der formidler medindflydelsen. Der har været revisioner af SU-aftalerne som fx revisionen i 1986 af aftalen mellem LO og DA, og der er i visse overenskomster sket mindre ændringer med sigte på at forbedre vilkårene for tillidsrepræsentanter. Derimod har EF/EU spillet en dynamisk rolle for udviklingen af medindflydelsen.

Tidlige EF-initiativer

Tre initiativer i 1970'erne viste, at EF-kommissionen anså institutionaliseret medindflydelse for en integreret del af styreformen i medlemsstaternes virksomheder (Knudsen 1995). Ét initiativ var det allerede nævnte 5. direktiv, som ville sikre de ansatte repræsentation i bestyrelsen. Et andet initiativ drejede sig om at skabe rammerne for 'det europæiske selskab' – en juridisk konstruktion med sigte på at gøre det nemmere for

virksomheder at operere på tværs af landegrænser, og som i tråd med de tyske traditioner indeholdt regler for medbestemmelse på bestyrelsesniveau og medindflydelse via bedriftsråd. Endelig lagde det såkaldte Vredeling-direktiv op til, at lønmodtagerrepræsentanter skulle have ret til medindflydelse i forhold til topledelsen i selskaber med en 'kompleks' struktur, herunder ikke mindst multinationale selskaber. Forslaget var et svar på den kritik, der allerede på det tidspunkt var fremkommet af, at nationalt opnåede rettigheder til medindflydelse er virkningsløse over for en ledelse, der befinder sig i et andet land.

Fra 1979, hvor Margaret Thatcher kom til magten i Storbritannien, kom disse forslag dog ud på en sand ørkenvandring. Såvel i hjemlandet som i EF forfægtede Thatcher ihærdigt en styreform for virksomhederne udelukkende baseret på 'markets and managers'. Først med Maastricht-traktatens sociale protokol fra begyndelsen af 1990'erne opstod der igen muligheder for europæisk lovgivning til styrkelse af medindflydelsen. Dette dokument, som Storbritannien ikke var part i, gjorde det dels nemmere at vedtage direktiver om arbejdsmarkedet, idet vedtagelser på en række områder nu kunne ske med kvalificeret flertal, dels blev Storbritannien simpelthen afkoblet fra sådanne direktiver – en tilstand, som varede indtil Labour overtog regeringsmagten i 1997.

Direktivet om europæiske samarbejdsudvalg

På denne baggrund lykkedes det i 1994 at få vedtaget direktivet om europæiske samarbejdsudvalg (94/45/EF, vedtaget 22. september 1994). Denne regulering omfatter multinationale selskaber, der har mindst 1000 ansatte i EØS-lande (EU + Norge, Island og Liechtenstein) og mindst 150 ansatte i to forskellige af disse lande. Den

giver de ansattes repræsentanter ret til at danne et europæisk samarbejdsudvalg, som igen har ret til mindst én gang om året at mødes med det multinationale selskabs topledelse eller dennes repræsentanter. Ledelsen er forpligtet til at informere om og drøfte en række spørgsmål af strategisk og tværnational karakter med det europæiske samarbejdsudvalg. Ekstraordinære møder kan komme på tale i tilfælde af for eksempel omstruktureringer, der ændrer på fordelingen af jobs og arbejdsvilkår mellem de lande, hvor koncernen har aktiviteter. Konkret indføres europæiske samarbejdsudvalg på grundlag af forhandlinger mellem de ansattes repræsentanter og ledelsen i de enkelte koncerner.

Godt ti år efter direktivets vedtagelse kan det konstateres, at der er oprettet omkring 750 europæiske samarbejdsudvalg, som repræsenterer over 13 millioner ansatte (ETUI 2005). Det skønnes, at udvalgene tilsammen omfatter over 13.000 repræsentanter for ansatte i multinationale selskaber. I en undersøgelse foretaget i 1999 fandt man herhjemme 26 selskaber med et europæisk samarbejdsudvalg. Der kunne identificeres 111 danske repræsentanter i sådanne udvalg. Heraf var ca. halvdelen repræsentanter i danskejede selskaber, mens den anden halvdel repræsenterede danske arbejdspladser i udenlandsk ejede selskaber (Knudsen & Sørensen 2000).

Der kan ikke gives et éntydigt svar på, hvilken rolle et europæisk samarbejdsudvalg spiller, endsig hvilken indflydelse det har på ledelsesbeslutninger. Ved den ene pol findes der udvalg, hvor aktiviteterne stort set er begrænset til det årlige møde med ledelsen. Ved den anden er der udvalg, som gennem udvikling af den interne kommunikation og fælles fagpolitiske retningslinier, gennem hyppig kontakt med ledelsen via et forretningsudvalg, og måske gennem indgåelsen af rammeaftaler med

ledelsen har vist sig i stand til at blive en seriøs medspiller i forhold til ledelsens beslutninger (Lecher et al 2001). Forskningen har på den ene side kunnet påvise en række potentialer for og enkeltteksempler på indflydelse, på den anden side en række barrierer strækkende sig fra sprogligt og kulturelt betingede kommunikationsproblemer til fagpolitiske uenigheder om, hvilken rolle et europæisk samarbejdsudvalg bør spille (Knudsen 2004; Stirling & Tully 2004; Weiler 2004).

Direktivet om information og høring

Et andet EU-direktiv (2002/14/EF, vedtaget 11. marts 2002) vedrører virksomhedernes forpligtelser til generelt at informere og høre de ansattes repræsentanter. I grove træk ækvivalerer dette direktiv de danske aftaler om samarbejdsudvalg og den lovgivning, der findes om virksomhedsråd i en lang række andre lande. Direktivet skal sikre, at der i alle medlemslande sker en information og høring om virksomhedens aktiviteter, økonomi og beskæftigelse samt om beslutninger, der kan medføre "betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene".

Direktivet var især møntet på Storbritannien og Irland, som indtil udvidelsen maj 2004 var de eneste medlemsstater, der ikke havde generelle, institutionaliserede ordninger omkring virksomhedsråd/ samarbejdsudvalg, men også på de mange nye medlemslande, hvoraf bl.a. Polen hverken havde lovgivning eller kollektive aftaler, der sikrede medindflydelse.

Forud for vedtagelsen af direktivet om information og høring markerede Danmark kraftig modstand mod initiativet. Forslaget blev af DA og LO tolket som en trussel mod den danske tradition med aftalebaserede samarbejdsudvalg. Deres bekymring blev

understreget i form af en fælles henvendelse til statsminister Poul Nyrup Rasmussen. Danmark stillede sig dog tilfreds, da der i direktivet blev indført en bestemmelse om, at aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der var i kraft inden datoen for implementering i medlemsstaterne (23. marts 2005), samt senere fornyelser af sådanne aftaler, kan afvige fra direktivets specifikke krav (artikel 4), hvis blot de følger dets overordnede principper (artikel 1).

Alligevel betyder det forhold, at direktivet skal gælde enhver lønmodtager i de virksomheder, der er omfattet af direktivets bestemmelser – uanset om man er dækket af en kollektiv aftale om samarbejdsudvalg eller ej – at den danske implementering af direktivet har medført ændringer i samarbejdsudvalgenes regelgrundlag. På det private område har LO og DA revideret samarbejdsaftalen, således at andre grupper end dem, der repræsenteres af forbund tilsluttet LO, nu eksplicit har ret til at kræve repræsentation (men, afhængig af gruppens størrelse, dog ikke en utvetydig ret til at blive repræsenteret i SU). Processen efter direktivet har således styrket repræsentationsretten hos lønmodtagere uden for LO-området, uden at organisationer som AC og FTF dog er blevet 'medejere' af SU-aftalen, hvilket vel havde været det mest logiske. I princippet er de fagligt organiseredes monopol på repræsentation i SU også blevet brudt, men det vil formentlig kun være få steder, at uorganiserede ansatte har styrke til eller er interesseret i at få valgt en repræsentant til samarbejdsudvalget.

Også på det offentlige område har implementeringen sat sig spor i SU-aftalerne for henholdsvis staten og kommunerne, idet disse blev revideret i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2005. Det præciseres nu, at de ansattes synspunkter skal indgå i beslutningsgrundlaget, samt at beskæftigelsessituationen skal drøftes.

Desuden er der fastsat en procedure for, hvorledes manglende overholdelse af SU-bestemmelserne kan indklages for Samarbejdsnævnet og i givet fald medføre bod.

Direktivet om medarbejderindflydelse i det europæiske selskab

Et tredje EU-initiativ er direktivet om medarbejderindflydelse i det europæiske selskab (2001/86/EF, vedtaget 8. oktober 2001). Dette direktiv knytter sig til forordningen om det europæiske selskab, der som tidligere nævnt allerede var på den europæiske dagsorden i 1970'erne.

Især uenighed om, hvorvidt der i et sådant selskab skulle være medarbejderrepræsentation i bestyrelsen – Tyskland m.fl. sagde ja, Storbritannien m.fl. sagde nej – forhindrede længe en vedtagelse, men i 2001 kom den endelig. Direktivet, der regulerer medindflydelsen, er udtryk for et kompliceret kompromis. Et centralt element er, at et europæisk selskab kun kan oprettes, såfremt der forud er foregået en forhandling med lønmodtagernes repræsentanter om former for og omfang af medindflydelse. Disse forhandlinger kan falde tilbage på et sæt standardregler, der bl.a. forfægtter det princip, at når et selskab omdanner sig til et europæisk selskab, skal medarbejdernes repræsentation i bestyrelsen være på samme niveau som tidligere. Dette regnestykke bliver imidlertid ganske kompliceret, hvis selskabet dannes som en fusion af flere selskaber, som tilsammen har haft aktiviteter i mange forskellige lande, hvoraf nogle giver 50% repræsentation til de ansattes repræsentanter (Tyskland i virksomheder med over 2000 ansatte), andre giver 1/3 af pladserne til de ansatte (fx Danmark), mens atter andre ikke giver repræsentation til de ansatte (fx Storbritannien og Spanien) (ETUI & Hans Böckler Stiftung 2004).

Ved etableringen af et europæisk selskab skal der også forhandles om oprettelsen af et repræsentativt udvalg med ret til at mødes med ledelsen; dette udvalg vil i grove træk svare til et europæisk samarbejdsudvalg.

Det er endnu meget få selskaber, som har taget initiativ til at omdanne sig til et europæisk selskab eller til at danne nye selskaber i dette regi. Dette skyldes måske, at det kun har været muligt siden 8. oktober 2004, hvor direktivet skulle være implementeret i medlemsstaterne (men hvor en del lande dog måtte meddele, at de var forsinkede). En anden grund kan være, at fordelene ved at blive europæisk forekommer begrænsede – fx at et selskab kan flytte hovedsæde fra et land til et andet uden at skulle opløses og genstiftes. På længere sigt kan de dog blive større som følge af yderligere EU-harmonisering på det selskabsretlige område.

Afslutning

Her slutter historien – og det måske i dobbelt forstand. Artiklen slutter, men det gør måske også udviklingen af reguleringer, der beforder de ansattes kollektive medindflydelse på ledelsesbeslutninger. I hvert fald er der p.t. ingen nye banebrydende initiativer hverken på den danske eller europæiske dagsorden. Det realistiske er vel, at vi i de

kommande år vil se en konsolidering og fortsat udfyldning af de fælleseuropæiske rammer for medindflydelse, og at en positiv udvikling især vil være synlig i lande, hvor medindflydelsen tidligere har været svagt forankret. I de danske debat har der været en tilbøjelighed til at hæfte sig ved de 'trusler' eller 'gener', som den europæiske lovgivning påfører 'den danske model'. I et større perspektiv forekommer det dog væsentligere at understrege, at der med disse EU-initiativer er sket en storstilet eksport af bærende principper i ikke blot den danske – men også den norske, svenske, tyske, østrigske og hollandske model – til resten af et EU, som nu omfatter 25 medlemslande.

Et alternativt scenarie til en fælleseuropæisk konsolidering på dette grundlag er dog, at den neoliberale virksomheds- og samfundsmodel vinder yderligere frem. Inden for den betragtes rettighedsbaseret medindflydelse som et negativt og forstyrrende element i forhold til 'markets and managers', og bestræbelser på en 'deregulering' af området kan ikke udelukkes. Endelig er det da ikke umuligt, at der bag horisonten gemmer sig en ny bølge af demokratisering af arbejdslivet, bevægelser af den type, som tidligere har skabt forandringer i virksomhedernes styreformer – og så slutter historien alligevel ikke!

REFERENCER

- ETUI (2005): *Benchmarking Working Europe 2005*, Bruxelles, European Trade Union Institute.
- ETUI & Hans Böckler Stiftung (2004): *The European Company – Prospects for Board-Level Representation*, Bruxelles, European Trade Union Institute, & Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung.
- Knudsen, Herman (1995): *Employee Participation in Europe*, London, Sage.
- Knudsen, Herman (2004): European Works Councils – Potentials and Obstacles on the Road to Employee Influence in Multinational Companies, *Industrielle Beziehungen*, vol. 11, no. 3, 203-20.
- Knudsen, Herman & Ole Ravnholt Sørensen (2000): *Multinationale lønmodtagere – erfaringer med europæiske samarbejdsudvalg*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag.

Lecher, Wolfgang, Hans-Wolfgang Platzer, Stefan Rüb & K.-P. Weiner (2001): *European Works Councils: Developments, Types and Networking*, Aldershot, Ashgate.

Stirling, John & Barbara Tully (2004): Power, Process and Practice: Communications in European Works Councils, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 19, no. 1, 73-89.

Weiler, Anni (2004): *European Works Councils in Practice*, Dublin, European Foundation

for the Improvement of Living and Working Conditions.

Herman Knudsen er lektor ved Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet
e-mail: hk@plan.aau.dk