



Europæisk virksomhedsundersøgelse 2009 Arbejdstagerrepræsentation på forretningsstedsniveau i Europa

Resumé

Indledning

I virksomhederne i Europa er flere forskellige spor med hensyn til arbejdstagerrepræsentation udbredt: Disse omfatter samarbejdsudvalg, fagforeninger, ad hoc-udvalg, sikkerhedsrepræsentanter og arbejdstagerdelegerede. I rapporten undersøges de væsentligste strukturer for arbejdstagerrepræsentation på arbejdspladsniveau i de 27 medlemsstater og tre kandidatlande (Den Tidligere Jugoslaviske Republik Makedonien, Kroatien og Tyrkiet). Den bygger på to informationskilder: 1) resultaterne af den europæiske virksomhedsundersøgelse (ECS) 2009 og 2) faktablade om de enkelte lande udarbejdet af de nationale korrespondenter i Det Europæiske Observationsorgan for Arbejdsmarkedsrelationer (EIRO).

Resultaterne af ECS er baseret på telefoninterviews med personalechefer på mere end 27 000 forretningssteder samt mere end 6 500 arbejdstagerrepræsentanter. De fremkomne data bidrager med en unik merværdi, da der er stor forskel på tilgængeligheden af data om arbejdstagerrepræsentation på nationalt plan. På europæisk plan giver resultaterne mulighed for at sammenligne situationen med hensyn til arbejdstagerrepræsentation på tværs af landegrænserne i Europa og kan derfor være et vigtigt bidrag til debatten om implementering af reglerne om information og høring på arbejdspladsen.

Politisk kontekst

I mange lande har institutionaliserede repræsentative organer for arbejdstagerne udviklet sig over flere årtier og er i dag et fast element i virksomhedsdemokrati. I nogle medlemslande, f.eks. de østeuropæiske lande, er sådanne strukturer et relativt nyt fænomen. Direktiv 2002/14/EF om information og høring har i løbet af det seneste årti spillet en vigtig rolle ved udformningen af de repræsentative strukturer for arbejdstagerne på arbejdspladsen.

Væsentlige konklusioner

De forskellige former for repræsentative strukturer i Europa afspejler de forskellige traditioner med hensyn til arbejdsmarkedsrelationer samt arbejdsmarkedets organisationers forskellige beføjelser med hensyn til at indlede drøftelser med arbejdsgiveren om spørgsmål, der vedrører arbejdstagerne. Ifølge ECS kan landene opdeles i fire kategorier med hensyn til former for repræsentation på virksomhedsniveau:

- Enkeltsporet repræsentation, hvor samarbejdsudvalg er den eneste mulige struktur for arbejdstagerrepræsentation: Østrig, Tyskland, Luxembourg og Nederlandene.
- Dobbeltsporet repræsentation, hvor begge former for repræsentation findes, men samarbejdsudvalg spiller den vigtigste rolle: Belgien, Frankrig, Italien og Spanien (hvad angår Spanien, blev der i undersøgelsen kun spurgt om tilstedeværelsen af samarbejdsudvalg, ikke fagforeninger). I nogle medlemsstater har det fagforeningsbaserede system sammen med nylige ændringer i lovgivningen vedrørende samarbejdsudvalg tilsyneladende fremmet oprettelsen af samarbejdsudvalg: Estland, Slovakiet, Ungarn, Rumænien, Letland, Polen, Det Forenede Kongerige og i mindre omfang Irland.
- Dobbeltsporet repræsentation, hvor fagforeningstillidsmænd spiller en fremtrædende rolle: Danmark, Finland, Portugal, Slovenien og Kroatien.
- Enkeltsporet repræsentation, hvor fagforeninger er det eneste repræsentationsorgan for arbejdstagere: Cypern, Malta, Sverige, Den Tidligere Jugoslaviske Republik Makedonien og Tyrkiet.

Forekomst og dækning

Den højeste forekomst af arbejdspladsbaseret arbejdstagerrepræsentation findes i Danmark, Sverige og Finland, efterfulgt af Belgien, Spanien og Luxembourg. De laveste forekomster er registreret i Grækenland, Portugal, Malta, Tyrkiet, Den Tjekkiske Republik og Østrig. Generelt har de nye medlemsstater lave eller middelhøje niveauer, bortset fra Rumænien, som har et af de højeste niveauer.

Der tegner sig et lignende billede med hensyn til dækning, hvor kun enkelte lande har et højt niveau: Det drejer sig om Luxembourg, Frankrig, Kroatien, Polen og Østrig (hvor repræsentationsstrukturene er mere koncentrerede på de større forretningssteder); og Spanien, Slovakiet, Cypern, Letland og Estland (mere almindeligt på små forretningssteder).

Arbejdstagere, som ikke er dækket af en lovbestemt form for repræsentation på forretningsstedsniveau, kan stadig være dækket af enten kvalificeret arbejdstagerrepræsentation på virksomhedsniveau eller af et ad hoc-organ. Lande, som har et relativt højt antal ad hoc-organer, er i reglen lande, hvor samarbejdsudvalg er det eneste organ eller i hvert fald den dominerende form i et dobbeltsporet system (f.eks. Luxembourg, Tyskland, Frankrig, Nederlandene, Letland, Irland og Østrig).

Minimumstærskler

De fleste lande har faste minimumstærskler for samarbejdsudvalg, men ikke for fagforeningsrepræsentation. I nogle lande, f.eks. Luxembourg og Nederlandene, er oprettelsen af samarbejdsudvalg obligatorisk fra og med en vis tærskel. I andre lande skal arbejdsgiverne i overensstemmelse med kravet i direktivet om information og høring sikre, at der er passende strukturer til information og høring af arbejdstagerne på forretningssteder med over 50 arbejdstagere. Nogle lande har valgt at fastsætte lavere tærskler (f.eks. forretningssteder med over 30 arbejdstagere for Estlands vedkommende). Det ser ud til, at der ikke nogen klar forbindelse mellem tærsklerne og den faktiske repræsentationsgrad: Lande med lavere tærskler er ikke nødvendigvis lande med højere repræsentationsgrader.

Hvor der findes to former for repræsentation, lader det til, at der i mange lande er en vis funktionsmæssig opdeling med hensyn til repræsentationsområder: Fagforeninger fokuserer mere på overenskomstforhandlinger, mens samarbejdsudvalg mest er beskæftiget med information og høring. Begge former for arbejdstagerrepræsentation findes i alle sektorer, men det lader til, at fagforeninger er koncentrerede i den offentlige sektor, mens samarbejdsudvalg er mere udbredt i fremstillingssektoren og i den private servicesektor.

Virksomhedernes størrelse

Mindre forretningssteder, især i lande med systemer, der er baseret på samarbejdsudvalg, er generelt mere tilbøjelige til at anvende repræsentationsorganer, der oprettes ad hoc. Undtagelserne fra denne regel er Spanien, Cypern, Malta, Tyrkiet, Bulgarien, de baltiske lande, Portugal, Grækenland og Det Forenede Kongerige, hvor koncentrationen af ad hoc-udvalg ikke er specielt stor blandt de mindre forretningssteder. Næsten alle disse lande har generelt lave repræsentationsgrader, og således anvendes ad hoc-repræsentationsorganer også ofte på de større forretningssteder.

Ligeledes koncentrerer fagforeningerne sig om at oprette repræsentationsstrukturer i de større virksomheder, hvorved de dækker større andele af arbejdsstyrken, mens der er tendens til, at samarbejdsudvalg (som det eneste organ) også findes på de mindre forretningssteder. Dette er interessant, for så vidt som minimumstærsklerne for oprettelse af fagforeningsbaseret repræsentation på virksomhedsniveau i de fleste lande er enten lave eller ikke-eksisterende, mens minimumstærsklerne for samarbejdsudvalg generelt er højere. Undtagelserne i denne sammenhæng er Finland, Danmark og Belgien, hvor fagforeningerne også er koncentreret på de mindre forretningssteder.

Politiske anbefalinger

Resultaterne tyder på, at samarbejdsudvalg i mange medlemsstater med traditionel fagforeningsdominans tegner sig for en betydelig andel, og at disse samarbejdsudvalg i overvejende grad fungerer sammen med fagforeninger, men også i nogle lande som det eneste organ. For eksempel viser data fra undersøgelsen, at samarbejdsudvalg i nogle af de nye medlemsstater (Polen, Rumænien, Letland, Ungarn), men også i Det Forenede Kongerige, hvor samarbejdsudvalg som følge af nylige ændringer i lovgivningen er en temmelig ny form, generelt har en meget højere forekomst og dækning som de eneste repræsentationsorganer, end hvad der fremgår af de nationale rapporter.

Dette kunne tyde på, at der i undersøgelsen er registreret nye udviklingstendenser, som endnu ikke viser sig i statistikker på nationalt plan. Disse nye udviklingstendenser afspejler muligvis indvirkningen af gennemførelsen af direktiv 2002/14/EF med hensyn til at fremme information og høring. Der kan være behov for yderligere analyse for at bestemme, om dette betyder en udvikling hen imod tosporet repræsentation, med en kombination af samarbejdsudvalg og fagforeninger som aktører på arbejdspladser med arbejdstagerrepræsentation.

Yderligere oplysninger

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

Kontakt: Carlos Vacas
cva@eurofound.europa.eu