

Denemarken: samenwerkingscomité

Op zoek naar consensus

In de Deense Carlsberg-brouwerij ging het personeel dit voorjaar in staking omdat het tijdens het werk geen biertje meer mocht drinken. Is Denemarken een land waar werknemers hun rechten regelmatig afdwingen met stakingen of zijn de arbeidsverhoudingen meer op consensus gericht?

Rondje Europa

We maken een rondje Europa om te kijken hoe onze mede-Europeanen omgaan met medezeggenschap. Deze keer: Denemarken.

Marielle van der Coelen en John Snel, adviseurs EOR Service, FNV Formaat



Het laatste lijkt het geval. Niels Sørensen, werknemersvertegenwoordiger in de Kopenhaagse vestiging van kabelproducent Draka zegt dat in zijn ervaring een open discussie in een prettige atmosfeer typerend is voor de Deense arbeidsverhoudingen. 'Bij Draka zijn we gewend om in alle openheid ook moeilijke zaken met elkaar te bespreken. We komen er altijd wel samen uit.'

Europees gezien hoort Denemarken inderdaad bij de groep landen waar werknemers en werkgevers op basis van consensus te werk gaan. Wel is in Denemarken de laatste jaren relatief meer sociale onrust geweest dan ze er gewend waren. Met name in 2008 vonden er massale stakingen in de publieke sector plaats.

Volgens Peter Dahlgreen, werkzaam bij de Deense vestiging van kredietverzekeraar Atradius, is het consensusmodel nog steeds dominant. Wel neemt de rol van de vakbonden, in Denemarken traditioneel sterk, beduidend af. 'De vanzelfsprekende rol van de vakbonden staat de laatste tien jaar behoorlijk onder druk. De vakbonden zijn nu niet meer de enige instanties die zorgen voor werkloosheidsuitkeringen, en het vakbondslidmaatschap is daarmee minder vanzelfsprekend geworden. In zoverre kunnen we wel spreken van een langzame verandering in ons systeem van arbeidsverhoudingen. Maar op de werkvloer zoeken we nog steeds naar consensus.'

'Noordelijke' model

Denemarken behoort samen met de andere Scandinavische landen en Duitsland, Oostenrijk en Nederland tot de groep van de meer harmonieuze arbeidsverhoudingen. Binnen die groep kan een verder onderscheid gemaakt worden: Zweden, Denemarken, Noorwegen en Finland vallen onder het zogeheten 'noordelijke' model. Dat verschilt het meest van ons door de prominente rol van de vakbonden op bedrijfsniveau. Zijn in Nederland, Duitsland en Oostenrijk de ondernemingsraden leidend als het gaat om werknemersvertegenwoordiging op de werkvloer, in de noordelijke staten is dat de vakbond.

Het vakbondslidmaatschap in Denemarken is met een percentage van 68 procent nog steeds hoog.

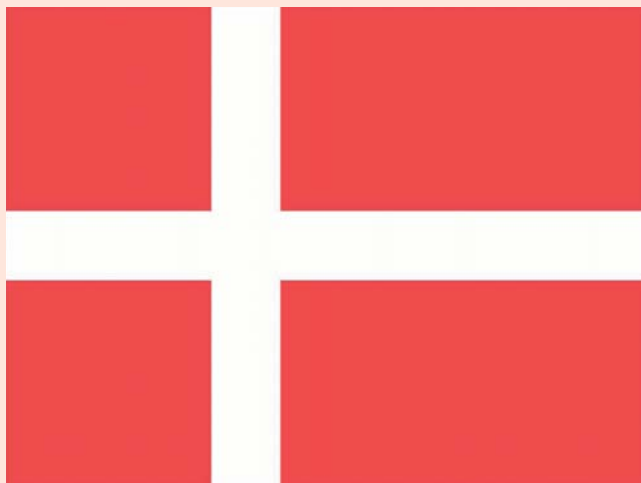
Naast de prominente rol op de werkvloer ligt een belangrijke rol voor de vakbonden in de cao's. Bijna 10 procent van de werknemers in de publieke en 70 procent

van de werknemers in de private sector valt onder een cao. Typerend is ook dat er weinig arbeidswetgeving is. Vakbonden en werkgevers regelen zaken als medezeggenschap in de cao.

*Er is weinig arbeidswetgeving.
Vakbonden en werkgevers
regelen zaken als
medezeggenschap in de cao*

Medezeggenschap in Denemarken

De vakbondsvertegenwoordiger op de werkvloer speelt een rol in de samenwerking tussen werkgevers en werknemers en controleert de naleving van de cao. Er is een gekozen veiligheidsvertegenwoordiger, doorgaans vakbondslid. Vanaf 35 werknemers heeft een bedrijf een samenwerkingscomité, een gemeenschappelijk orgaan van werknemers en werkgevers dat is gebaseerd op een overeenkomst tussen sociale partners (geen wetgeving). Er zijn aparte overeenkomsten voor de landbouw en het bankwezen, en drie verschillende voor de publieke sector. Sinds 2004 kan iedere werknemer zich verkiesbaar stellen, maar in de praktijk zijn de meeste afgevaardigden vakbondsleden. Er zijn elke twee jaar verkiezingen. Het samenwerkingscomité heeft een informatierecht ten aanzien van financiële kwesties en maakt afspraken over scholing, arbeidsomstandigheden en personeelsbeleid, maar heeft geen vetorechten, geen rol in cao-onderhandelingen of controle van cao-afspraken. In de *management board* zitten vanaf 35 medewerkers werknemersvertegenwoordigers: een derde van de zetels met een minimum van twee. Ze worden voor vier jaar gekozen. Elke werknemer van het bedrijf kan zich kandidaat stellen. Ze hebben dezelfde rechten als de andere bestuurders, behalve waar het gaat om beslechting van arbeidsconflicten.



Het systeem van arbeidsverhoudingen in Denemarken is vrij representatief voor de noordelijke Europese landen.

Invloed

Denemarken kent wel een orgaan dat vergelijkbaar is met de OR: het samenwerkingscomité. De taak van dit comité, dat paritair is samengesteld uit werkgevers en werknemers, is het bevorderen van de arbeid en de arbeidsorganisatie. Het lid-

maatschap van deze comités was tot voor kort voorbehouden aan leden van de vakbonden. Naar aanleiding van een Europese Richtlijn uit 2002 kunnen nu ook niet-vakbondsleden als vertegenwoordigers van de werknemers er zitting in hebben. In de praktijk zijn de meeste leden van de samenwerkingscomités nog steeds vakbondsleden.

Zowel Atradius als Draka in Denemarken heeft zes leden in het samenwerkingscomité, onder wie in beide gevallen drie

‘Besluiten tegenhouden kunnen we als samenwerkingscomité niet’

werknemersvertegenwoordigers. ‘We worden op tijd op de hoogte gebracht van voorgenomen veranderingen binnen ons bedrijf’, aldus Dahlgreen, die al meer dan tien jaar deel uitmaakt van het samenwerkingscomité van Atradius in Kopenhagen. ‘Natuurlijk doen we ons best om onze invloed uit te oefenen en meestal lukt dit goed in samenspraak met het management. Informele contacten spelen hierbij een grote rol. Besluiten tegenhouden kunnen we als samenwerkingscomité echter niet.’

Werknemersleden

In de Deense medezeggenschap speelt nog een ander fenomeen een belangrijke rol: de werknemersleden in de raden van bestuur of toezicht. Werknemersvertegenwoordigers in de RvT kennen we bijvoorbeeld ook in Duitsland, maar wat het Deense systeem zo bijzonder maakt, is dat dit al bestaat bij bedrijven vanaf 35 werknemers (Duitsland: 500) en dat de vertegenwoordigers in het geval van een *one-tier* (monistisch) bestuursmodel daadwerkelijk zitting hebben in het bestuur van het bedrijf. De werknemersafgevaardigden hebben het recht op een derde van de zetels in de raad, met een minimum van twee. Hoewel ze dus numeriek in de minderheid zijn, spelen de ‘werknemersbestuurders’ een belangrijke rol in het Deense bedrijfsleven. Door hun deelname aan de raden is er meer aandacht voor de sociale en maatschappelijke aspecten van het bedrijfsbeleid en bieden ze een nodig evenwicht aan bestuurders die vooral een winstdoelstelling hebben.

Concluderend kunnen we stellen dat de Deense werknemer nog steeds eerder zoekt naar consensus dan naar conflict. Tenzij een essentieel stelsel als de zorg zwaar onder druk staat. Of wanneer in de brouwerij het dagelijkse biertje op de werkvloer afgeschaft wordt... ○

Meer weten over Denemarken? Deze keer niet op ORnet.nl, maar google ‘arbeidsverhoudingen in Denemarken’.