

Herman Knudsen og Ole Ravnholdt Sørensen
Multinationale lønmodtagere
Erfaringer med europæiske
samarbejdsudvalg

Aalborg Universitetsforlag, 2000. 190 s. ISBN 87-7307-640-6

»Arbejdere i alle lande foren Eder« hed det som bekendt hos Marx og Engels i *Det Kommunistiske Manifest*. Opfordringen var rettet mod de voksende arbejderbevægelser i de europæiske lande i midten af 1800-tallet og sigtede til behovet for solidaritet og samarbejde mellem arbejdere på tværs af landegrænserne.

I realitetens verden har arbejderbevægelsernes udvikling i de europæiske lande mere været præget af styrke inden for nationalstatens grænser, end af samarbejdet mellem arbejdere på tværs af grænserne. Solidariteten har altid været størst i nationalstatsligt regi, og selvom arbejderbevægelserne har haft samarbejde på tværs af grænserne, har den internationale solidaritet som regel haft lavere prioritet end den nationale kamp for bedre løn og arbejdsvilkår.

På mange måder er det paradoksalt, at det er blevet EU, der har genereret etableringen af nogle af de første mere fasttømrede institutioner, der sikrer og muliggør kontakt og samarbejde mellem arbejderne i forskellige lande. For det er nemlig, hvad EU har været med til at sikre i forbindelse med EU's vedtagelse af et direktiv om "europæiske virksomhedsråd". Et direktiv, der blev vedtaget i 1994, som fordrer etableringen af transnationale europæiske virksomhedsråd i virksomheder, der er etableret i mere end to EU-lande og som har mere end 1000 ansatte lønmodtagere.

Det er konsekvenserne af det omtalte EU-direktiv, der er genstand for analyse i denne bog. Den beskriver hvilke konsekvenser, der har været af EU-direktivet i forhold til danske lønmodtagere i form af en analyse dels af omfanget af danske lønmodtageres deltagelse i europæiske virksomhedsråd, dels af karakteren af deres deltagelse.

Fokus for analysen er de europæiske virksomhedsråd, hvor der deltager danske lønmodtagerrepræsentanter. Det vil sige, at analysen både forsøger at beskrive situationen i de virksomheder,

som har et dansk moderselskab, og de virksomheder, som har et udenlandsk moderselskab og et dansk datterselskab. I alt er der identificeret 111 danske lønmodtagere, der sidder i et europæisk virksomhedsråd.

Data til brug for analysen er dels indkommet ved en spørgeskemaundersøgelse rettet mod de 111 lønmodtagere, dels ved en række interview med udvalgte repræsentanter. Samtidigt har forfatterne udsendt spørgeskemaer til virksomhedsledelsen i den række af danske virksomheder, som har kunnet identificeres som havende et europæisk virksomhedsråd. Der er fundet 26 af sådanne danske virksomheder med europæiske virksomhedsråd.

Emnerne, som behandles i analysen, er først og fremmest rettet mod en kortlægning af forskellige aspekter af de europæiske virksomhedsråds funktionsmåde. Det vedrører f.eks., hvilke metoder der bruges til at vælge repræsentanter, i hvilket omfang der er kontakt mellem de danske og de udenlandske repræsentanter i samarbejdsudvalget, hvilke relationer der er til ledelsen, og hvilke emner der behandles i udvalget.

Blandt bogens konklusioner kan det fremhæves, at mange af repræsentanterne i de europæiske samarbejdsudvalg giver udtryk for, at de kun i begrænset omfang kan fange kollegaernes opmærksomhed i sammenhæng med arbejdet i udvalget. Det europæiske samarbejdsudvalg fylder relativt lidt i sammenligning med det almindelige tillidsrepræsentantarbejde. Tilsvarende giver eksempelvis 40% af repræsentanterne udtryk for, at interesseforskelle gør det svært for lønmodtagerne at blive enige på tværs af grænserne (s. 164). Interessant er det også, at hele 30 pct. siger, at de ikke har haft kontakt med deres faglige organisation i tilknytning til det europæiske virksomhedsråd inden for det seneste år. De synes, som Knudsen og Sørensen skriver, »...at fungere helt isoleret fra fagbevægelsen« (s. 166). Et forhold der nok burde kunne få de faglige organisationer op af stolene.

Mange af ovenstående iagttagelser er givet rigtige, og kunne give indtryk af at de europæiske virksomhedsråd kun har en begrænset

fremtid og betydning. Imidlertid skal det understreges, at der er tale om en helt ny type institution, som er af meget ny dato, og det må forventes, at der skal bruges nogen tid på at finde sine egne ben at gå på.

Visse indvendinger kan der naturligvis altid rettes mod en bog, der indirekte tager fat på så stort et emne som medarbejderindflydelse. En af indvendingerne kunne gå på, at der ikke gives noget egentlig bud på – eller diskussion af – i hvilket omfang EU-direktivet kan forventes at bidrage til en eller anden form for demokratisering af arbejdslivet i EU. I den sammenhæng er det interessante spørgsmål i analysen af europæiske virksomhedsråd i en eller anden forstand knyttet til diskussionen om, hvorvidt de nationalt baserede fagforeninger i de europæiske lande har nogle muligheder for at svare igen på virksomhedernes tiltagende internationalisering. Og hvorvidt de europæiske virksomhedsråd vil kunne spille en rolle i et eventuelt svar.

Alt i alt er der imidlertid tale om et interessant og oplysende stykke arbejde, der giver mulighed for at få en solid pejling af, hvad de europæiske virksomhedsråd har betydet for de danske lønmodtagere. Der er med bogen etableret en god basis for videre diskussion af betydningen af de europæiske virksomhedsråd både i de mere akademiske kredse, men også blandt de lønmodtagere som direktivets rettigheder sigter mod.

Anmeldt af **Carsten Strøby Jensen**, lektor på Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
Email: csj@faos.dk

Paul L Robertson (ed.)

**Authority and Control in Modern Industry
Theoretical and empirical perspectives**

Routledge, London & New York, 1999, 246 sider,
ISBN 0-415-13212-6

I 1970'erne og begyndelsen af 1980'erne var magt og kontrol i arbejdsprocessen varme diskussionsemner i den hjemlige arbejdslivsdebat. Den primære inspirationskilde var Harry

Bravermans bog *Labor and Monopoly Capital. The degradation of work in the twentieth century* fra 1974. En af diskussionerne fra dengang var om motiverne bag teknologisk og arbejdsorganisatorisk forandring i industrien primært var økonomiske, eller om de skyldtes ledelsens tilbøjelighed til kontrol. Ofte stod fortalerne for den tyske industrisociologiske opfattelse af økonomiens forrang overfor tilhængerne af den engelske *labour process* debat, der i højere grad vægtede modsætningerne mellem ledelse og ansatte. I vore dage finder vi stadig spor af denne debat i diskussionen om de nye produktionskoncepter og i studiet af politik og sociale systemer ved indførelse af ny teknologi og ledelsessystemer.

Det er derfor interessant at sidde med en bogudgivelse, der på en vis måde tager samme problematik op, omend med et noget andet udgangspunkt. *Authority and control in modern industry* er en antologi skrevet af historikere med en primært økonomisk baggrund, som på forskellig vis er inspireret af sociologiske teoretikere. Med to undtagelser stammer artiklerne fra en session om forholdet mellem organisatoriske former og anvendelse af arbejdskraft i kapitalistiske økonomier afholdt på konferencen: *International Economic History Association* i Milano 1994. Sigtet har været at modstille synspunkter fra forskellige discipliner indenfor økonomi, økonomihistorie og sociologi. Bidragene repræsenterer en bred vifte af synspunkter og analyser inspireret af teorier fra neoklassisk økonomi, transaktions-analyse, marxisme, evolutionær økonomi, ressource- og netværksteori samt klassisk sociologisk teori (Weber) og Giddens strukturationsteori.

Parallelt med den angloamerikanske labour process debat tager flere af bidragene kritisk afsæt i en artikel fra 1974 udgivet i *Review of Radical Political Economy*. Men hvor labour process debatten diskuterer Bravermans teser om kontrol i arbejdsprocessen og dens betydning for arbejderne, diskuteres her tesaerne i Marglins artikel: *What do bosses do?*, hvor kontrolstrategierne bag fabrikssystemet ses som unødvendige for at udvikle et effektivt produktionssystem