

FaOS

066

**Multiniveauregulering i
Danmark og Tyskland
– erosion eller fornyelse**

Anna Ilsøe, Jørgen Steen Madsen og Jesper Due

Januar 2006

ISBN 87-91833-00-0

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5
Postboks 2099
DK – 1014 København K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Forord

Indeværende forskningsnotat er skrevet i et samarbejde mellem forskningsassistent Anna Ilsøe, professor og forskningsleder Jørgen Steen Madsen og professor og centerleder Jesper Due – alle tre FAOS. Forskningsnotatet bygger på Anna Ilsøes case-studie af en række danske og tyske virksomheder i 2005 og på Jørgen Steen Madsens og Jesper Dues komparative analyser af det danske og tyske arbejdsmarkedssystem. Indholdet er en omskrevet og udvidet version af en engelsk artikel, der skal præsenteres som invited paper på IIRA's (International Industrial Relations Association) 14. verdenskongres i Lima, Peru, den 11.-14. september 2006. Den engelske artikel vil efterfølgende blive publiceret i et internationalt tidsskrift.

Indhold

INDLEDNING	4
OVERENSKOMSTDÆKNING, ORGANISATIONSGRAD OG REPRÆSENTATION PÅ VIRKSOMHEDSNIVEAU	7
DECENTRALISERING AF LØNFORHANDLINGER	11
LOKAL TILPASNING AF ARBEJDSTIDEN VIA OPENING CLAUSES.....	13
ANDRE FORHOLD DER KAN PÅVIRKE DECENTRALISERINGEN.....	16
KONKLUSION	18
PERSPEKTIVER.....	19
REFERENCER	22
TABELBILAG.....	25

Indledning

En række europæiske lande – herunder Tyskland og Danmark, der er omdrejningspunktet for denne artikel – har i de senere årtier været et overlevelsesområde for de klassiske IR-systemer i en æra, der ellers i høj grad har været præget af deregulering og desorganisering af relationerne på arbejdsmarkedet. Mens de kollektive forhandlingssystemer i lande som Storbritannien og USA eroderede, lykkedes det i mange af de europæiske lande i 1980'erne og frem til midten af 1990'erne i betydelig udstrækning at tilpasse de nationale IR-systemer til vilkårene under den intensiverede internationalisering. Virksomhederne blev udsat for et øget konkurrencepres, der krævede en regulering af løn- og arbejdsforhold, som i højere grad tog hensyn til den enkelte virksomheds betingelser, end det var muligt under kollektive overenskomster fastsat af parterne på sektorniveau.

Der er tale om en proces, der af Traxler (1995) blev opsamlet med begrebet *organiseret decentralisering*. Andre forskere – som fx Ferner og Hyman (1992, 1998) – har brugt udtrykket *koordineret decentralisering*. I Danmark taler vi om *centraliseret decentralisering* (Due et al. 1993, 1994) og i Tyskland om *kontrolleret decentralisering* (Schulten 2005).

Det afgørende ved disse betegnelser er, at der er gennemført en mere eller mindre vidtgående decentraliseringsproces, der giver øget fleksibilitet på virksomhedsniveau, samtidig med at sektororganisationerne fastholder en væsentlig koordinerende funktion. De eksisterende kollektive overenskomster på sektorniveau har i højere grad fået rammekarakter, så parterne på virksomhedsniveauet har fået større frihedsgrader. Der er fortsat tale om relativt høje organisationsprocenter og en høj overenskomstdækning

Organiseret decentralisering forudsætter, at aftalesystemet tilpasser sig nye krav, således at resultatet bliver en regulering, der sikrer erhvervs- og samfundsøkonomisk bæredygtige løsninger, og som samtidig tilgodeser lønmodtagernes interesser. I flere af de nationale IR-systemer, der i første omgang tilpassede sig internationaliseringen, synes det i det seneste årti at have været tiltagende vanskeligt for arbejdsmarkedets parter at sikre systemets funktionalitet eller effektivitet. Spørgsmålet er, om vi begynder at se grænserne for den organiserede decentralisering. Fra midten af 1990'erne og ind i det nye århundrede har der kunnet iagttages tendenser til erosion også i disse hidtil stærke bastioner (Madsen et al. 2001, Hassel 1999).

Den kontrollerede udlægning af kompetence inden for rammerne af nationale sektoroverenskomsterne synes at bevæge sig i retning af en form for multiniveauregulering, hvor der både findes individuelle aftaler, kollektive overenskomster og lovgivning, hvor der både er tendenser til centralisering, decentralisering og internationalisering, og hvor der er mange aktører med forskelligartede interesser, præget af nye normer og værdier. Mens den organiserede eller centraliserede decentralisering stadig var præget af en hierarkisk styring med en stærk top-down karakter, er multiniveauregulering ikke nødvendigvis hierarkisk. Der kan være tale om en "bottom-up" påvirkning i stedet for "top-down"

styring. Men der kan også være tale om en skiftende eller manglende sammenhæng mellem de forskellige niveauer. Det er en mere horisontal ad hoc-præget styring – enten i form af markedsstyring eller netværksstyring. Multiniveaureguleringen karakteriseres således af, at der ikke findes noget permanent styrende center.

Formålet med artiklen er dermed at undersøge og diskutere konsekvenserne af tendenserne i retning af multiniveauregulering med de tyske og danske IR-modeller som case studier. Gennem denne komparative analyse håber vi at opnå en større forståelse af den komplekse udvikling, de klassiske europæiske IR-systemer i disse år undergår. Vil regulering af løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster på det nationale sektorniveau langsomt erodere og blive erstattet af virksomhedsbaserede forhandlinger eller måske fortrinsvis individuelle kontrakter? Eller vil der ske en fornyelse, så den kollektive regulering fastholdes under de ændrede vilkår?

Hvis lønmodtagernes kollektive repræsentation i virksomhederne ikke styrkes i takt med decentraliseringen, må det antages, at resultatet bliver erosion. Derved sættes der både spørgsmålstegn ved de centrale sektororganisationers overordnede styring og ved den virksomhedsbaserede aftaleregulerings karakter af kollektive aftaler. Men hvis nye strukturer udvikles lokalt i et fortsat samspil med parterne på sektorniveau, kan de kollektive rammer for arbejdsmarkedsreguleringen fastholdes. Dermed kan det antages, at det kollektive aftalesystem fornyes ved en flytning af vægten fra sektor- til virksomhedsniveau, dvs. en tilpasning til de nye vilkår, globaliseringen skaber.

I denne sammenhæng er det danske begreb *centraliseret decentralisering* af særlig interesse, fordi det ikke kun betyder en styret udlægning af beslutningskompetence med fortsat koordinering. Inspireret af Chicagoskolens bysociologi, hvori begrebet centraliseret decentralisering blev udviklet, tilføjer vi også, at forudsætningen for at fastholde de grundlæggende karakteristika i det etablerede system i forbindelse med decentraliseringen er, at der sideløbende med udlægningen af kompetence fra det centrale sektorniveau til virksomhedsniveauet sker en reproduktion af det centrale aftalesystems normer og værdier (Park og Burgess 1925, citeret fra Madge 1962). I denne sammenhæng gælder det ikke mindst en reproduktion af det centrale aftalesystems forhandlingskultur og aftalemæssige spilleregler. Hvis den udlagte regulering ikke forudsætter kollektive aftaler mellem de lokale parter, vil decentraliseringen føre i retning af individualisering og deregulering.

Ud fra dette synspunkt kan det antages at være af særlig betydning for spørgsmålet om erosion og fornyelse for det første, hvordan relationerne mellem sektorniveauet og virksomhedsniveauet var inden det nye pres, og for det andet, hvordan de udvikler sig i processen, herunder specielt, hvad der sker mellem de lokale parter i forbindelse med udlægningen af kompetence.

Det gør Danmark og Tyskland til et nærliggende valg for komparationen, fordi de to landes IR-systemer ikke mindst adskiller sig, hvad angår karakteren af den lokale interesserepræsentation. Det voluntaristiske danske system har altid været præget af en relativ stærk sammenhæng mellem parterne på det cen-

trale sektorniveau og parterne på virksomhedsniveau. Der er tale om et *enstrengt repræsentationssystem*, der knytter medlemmerne og deres tillidsrepræsentanter samt klubber på de enkelte virksomheder sammen med de lokale fagforeninger og videre til fagforbund og forhandlingskarteller på sektorniveauet. Det er en væsentlig ressource, som fagbevægelsen har kunnet bygge på og udvikle i decentraliseringsprocessens forløb. Det er vores antagelse, at det enstrengede system skaber muligheder for at sikre fastholdelsen af sammenhæng i interessevaretagelsen trods decentraliseringen.

Heroverfor står det tyske lovgivningsbaserede IR-system, hvor interesserepræsentationen formelt er opdelt gennem den indbyggede duale struktur. Den lovgivningsmæssigt garanterede *"tarifautonomie"* på organisationsniveauet – og dermed regulering via kollektive overenskomster tilsvarende den danske model – suppleres med et lovgivningsfastsat lokalt repræsentationssystem på virksomhedsniveauet gennem virksomhedsråd. Disse råd vælges af og blandt de ansatte og er formelt set adskilt fra fagforeningerne. Decentraliseringen fører dermed til en overflytning af reel beslutningskompetence til organer, der er uden direkte formel sammenhæng med sektorniveauet. Selv om hovedparten af repræsentanterne i virksomhedsrådene er fagforeningsmedlemmer, og rådene så at sige er organisationernes livline til medlemmerne, er der ikke den samme organisatoriske forbindelse som i det enstrengede danske system. Samtidig synes der at være en vis tendens til, at andelen af fagforeningsmedlemmer i virksomhedsrådene er faldende (Müller-Jentsch 2003, Due og Madsen 2003).

Derfor er det artiklens *hovedtese*, at det med det tyske dualistiske system er vanskeligere for parterne at tilpasse aftalesystemet, så deres overordnede koordinering kan fastholdes selv om der foretages den krævede decentralisering. Dvs. at udviklingen af multiniveauregulering i højere grad skaber risiko for erosion af aftalesystemet i Tyskland end i Danmark, samtidig med at mulighederne for en fornyelse af aftalesystemet er større i Danmark end i Tyskland.

Der er andre væsentlige forskelle på IR-systemerne i Danmark og Tyskland og også en række lighedstræk. Men inden for grænserne af denne artikel er det nødvendigt at foretage en stram afgrænsning. Vi kan ikke i denne sammenhæng foretage en systematisk komparation af de to aftalemodeller på alle parametre, men må holde os til enkelte udvalgte karakteristika – og her er det især forskellen i den lokale interesserepræsentation, vi vil koncentrere os om.

Det gør vi ved at se på, hvordan udviklingen har formet sig inden for to afgørende reguleringsområder: løn og arbejdstid. Vi vil derudover undersøge mere håndfaste tegn på de kollektive aftalesystemers problemer. Da det i forestillingen om den organiserede decentralisering ses som en forudsætning for fastholdelse af en styret decentraliseringsproces, at der kan opretholdes høje organisationsprocenter og ikke mindst en høj overenskomstdækning, vil vi starte med at undersøge udviklingen af disse parametre i de to lande. Høje organisationsprocenter og høj overenskomstdækning er et tegn på stabilitet i et aftalesystem, og et fald på disse parametre kan derfor også betragtes som tegn på erosionstendenser. Vi holder os her til de seneste årtier og den private sektor, der er kernen i IR-systemet. Dette ud fra synspunktet, at en stærkt organiseret offentlig sektor

ganske vist kan ses som en stabiliserende faktor, men det er den private sektor, der bestemmer den langsigtede udvikling.

Overenskomstdækning, organisationsgrad og repræsentation på virksomhedsniveau

Overenskomstdækningen giver et umiddelbart udtryk for omfanget af den kollektive aftaleregulering. Men forudsætningen for at opretholde en høj dækningsgrad synes i det mindste på sigt at være stærke organisationer for såvel lønmodtagere som arbejdsgivere, fordi det kun er gennem den tilstrækkelige repræsentativitet, at man kan sikre systemets legitimitet (Visser 2005: 297). Hvis vi i første omgang vurderer udviklingen i overenskomstdækningen – jf. tabel 1 – kan der i Danmark ikke ses tegn på erosion. Tværtimod er det på baggrund af en stigning i 1990'erne lykkedes at opretholde overenskomstdækningen på et højt niveau.

Endnu i midten af 1990'erne var der i vesttyskland en klart højere overenskomstdækning end i Danmark, mens den i østtyskland lå næsten på højde med det danske niveau. Med det markante fald siden ligger niveauet selv i den vestlige del af Tyskland nu klart under det danske med knapt to tredjedele af lønmodtagerne i vesttyskland mod godt og vel tre fjerdedele i Danmark. Udviklingen på vej væk fra de kollektive overenskomster er særlig markant i østtyskland, som ikke har kunnet løftes op efter genforeningen, men tværtimod har været i noget der ligner frit fald, så det i 2004 kun var halvdelen af lønmodtagerne, der var dækket af en kollektiv overenskomst.

Tabel 1 Overenskomsternes dækningsgrad (1) i den private sektor - antal virksomheder og antal omfattede lønmodtagere i Tyskland (vest og øst) og Danmark 1995-2004

	<i>Vestlige Tyskland</i>			<i>Østlige Tyskland</i>			<i>Danmark</i>		
	<i>1995</i>	<i>2001</i>	<i>2004</i>	<i>1996</i>	<i>2001</i>	<i>2004</i>	<i>1997</i>	<i>2001</i>	<i>2004</i>
Virksomheder	62%	48%	43%	43%	28%	23%			
Ansatte	83%	71%	66%	73%	56%	50%	76%	77%	77%

Kilder: Müller-Jentsch & Weitbrecht (eds.) 2003; Dribbusch 2005a; DA 1998, 2002, 2005.

- 1) Overenskomsterne dækker både kollektive aftaler indgået på sektorniveau og virksomhedsniveau. Der findes kun danske tal for antallet af lønmodtagere beregnet som fuldtidsansatte.

For at vurdere udviklingen i overenskomstdækningen er det nødvendigt at forstå udgangspunktet. Hvorfor var niveauet i Tyskland så sent som i midten af 1990'erne væsentligt højere end det danske? Forklaringen kan formentlig findes i den omvendte asymmetri i parternes organisationsgrader. Hvor arbejdsgiverne i Tyskland lå på et meget højt niveau, mens fagbevægelsen havde en relativ ringe dækning allerede på dette tidspunkt, var det i Danmark fagbevægelsen, som havde en meget høj organisationsgrad, mens arbejdsgivernes organisering var på et lavere niveau. Ifølge de tyske arbejdsgiveres egen opgørelse fra 2002

dækkede medlemsvirksomhederne i alt 82 pct. af lønmodtagerne, mens det i Danmark kun var 53 pct. (Jacobi 2003, DA 1998-2005).

Omvendt forholder det sig på lønmodtagersiden, hvor organisationsgraden i Danmark kulminerede i midten af 1990'erne på et niveau omkring de 85 pct., mens andelen af medlemmer i den tyske fagbevægelse – efter en kort opblussen i slipstrømmen på genforeningen – allerede var for nedadgående fra et i øvrigt beskedent niveau på godt og vel en tredjedel af lønmodtagerne. De organiserede lønmodtagere i Danmark har således næsten altid udgjort en langt større andel end i Tyskland, og denne forskel er blevet udvidet i det seneste tiår – selv om også den danske fagbevægelse er begyndt at miste medlemmer. Organisationsgraden i Danmark ligger stadig tæt på et niveau, hvor otte ud af 10 lønmodtagere er organiseret, mens fagbevægelsen i Tyskland er faldet til at udgøre mindre end hver fjerde lønmodtager (Müller-Jentsch & Weitbrecht (eds.) 2003, EIRO 2004a, Ebbinghaus & Visser 2000, LO-dokumentation 2005). (Se tabelbilag, tabel 1-2).

I Danmark har det vakt bekymring, at specielt LO, der først og fremmest dækker grupper af faglærte og ufaglærte arbejdere, har mistet medlemmer. Til gengæld er de to andre hovedorganisationer, FTF og AC, som organiserer mellem- og højtuddannede lønmodtagere, stadig vokset ind i det nye århundrede, således at det først er i de allerseneste år, at det samlede antal organiserede er faldet marginalt.

Den danske bekymring sættes i relief, hvis vi sammenligner de to IR-systemers kerneområde, organisationerne inden for jern- og metalindustrien. Her mistede således IG Metall i Tyskland i perioden 1991 til 1997 alene 26,6 pct. af medlemmerne, og faldet er fortsat siden. Fx var tabet af medlemmer i 2004 på 4 pct. (Zagelmeyer 1998; Dribbusch 2005b). Til sammenligning mistede forhandlingskartellet for den danske fremstillingsindustri, CO-industri, i perioden 2000 til 2005 kun 1,6 pct. af medlemmerne (www.co-industri.dk).

Selv om arbejdsgivernes organisationsgrad i Tyskland nok er noget overdrevet (Jacobi 2003), har den alligevel været på et niveau, der har gjort det muligt – trods den relativt lave organisationsgrad på lønmodtagersiden – at sikre en overenskomstdækning på et meget højt niveau. Samtidig har den tyske fagbevægelse ikke mindst været stærk i overenskomstsystemets kerneområde – fremstillingsindustrien – og derfor har det tyske IR-system samlet set kunnet opretholde en bemærkelsesværdig stabilitet og styrke. Med det fortsatte kraftige medlemsfald i fagbevægelsen er forudsætningen for den meget høje overenskomstdækning efterhånden blevet undergravet. Den nødvendige legitimitet forsvinder. Tendensen i Tyskland er formentlig blevet styrket af, at også arbejdsgiverorganisationerne har mistet medlemmer. Således faldt antallet af medlemsvirksomheder i den dominerende arbejdsgiverorganisation, Gesamtmetall, i tiåret fra 1991 til 2001 fra 9.511 til 6.093. Hermed dækkede Gesamtmetall knapt en tredjedel af virksomhederne og omkring 60 pct. af arbejdsstyrken i jern- og metalindustrien, dvs. et niveau væsentligt under BDA's samlede opgørelse (Behrens 2002, Jacobi 2003).

Omvendt lå overenskomstdækningen i Danmark endnu i midten af 1990'erne betydeligt under den tyske, fordi de danske arbejdsgivere havde en meget lavere organisationsgrad. Det var kun den stærke fagbevægelse, der via indgåelsen af tiltrædelsesoverenskomster med virksomheder på det uorganiserede områder sikrede et niveau, der nåede godt op over den andel, de store arbejdsgiversammenslutninger dækkede. Da arbejdsgiverne med DA i spidsen har været i stand til at konsolidere deres stillinger og endog sikre nye medlemmer i det seneste årti, har det – i kombination med fagbevægelsen evne til at minimere tabet af medlemmer sammenlignet med de fleste andre lande – gjort det muligt i Danmark at fastholde en overenskomstdækning på godt og vel tre fjerdedel i den private sektor og 85 pct. for det samlede arbejdsmarked (DA 2005).

Som ventet er virksomhedsstørrelse en afgørende parameter, når det gælder overenskomstdækning. Det gælder i både Tyskland og Danmark, at overenskomstdækningen er lavest i de små virksomheder og højest i de store virksomheder. En kendsgerning, der især under en decentraliseringsproces bliver påtrængende (Dribbusch 2005a, Scheuer & Madsen 2000, DA 2005). (Se tabelbilag, tabel 5-8).

Også opdelingen i *sektorer* er en væsentlig parameter for overenskomstdækningen, hvor niveauet både i Tyskland og Danmark er højt i den traditionelle fremstillingsindustri og væsentligt lavere i servicesektoren (Dribbusch 2005a, Scheuer & Madsen 2000, DA 2005). (Se tabelbilag, tabel 9-11).

Med ændringen i erhvervsstrukturen, der præger globaliseringen sker der forskydning fra fremstillingsindustri til service, og herunder specielt moderne servicevirksomheder inden for informationsteknologi mv. I disse nye brancher har fagbevægelsen svært ved at organisere de ansatte og sikre overenskomster. Mere præcise tal savnes, men noget tyder på, at det er lettere for organisationerne i det gennemorganiserede Danmark også at dække disse nye områder. Selv om den danske model presses på grund af erhvervsstrukturens ændring, er det tilsyneladende et langt mere alvorligt problem i Tyskland. *"In Germany by contrast the new ICT economy is said to be 'essential an agreement-free space.'*" (Marginson et al. 2003: 178, 2004: 201)(Due og Madsen 2003, Müller-Jentsch & Weitbrecht 2003).

Det må antages, at sektoroverenskomsterne er af afgørende betydning for opretholdelsen af centraliseret/kontrolleret decentralisering i de to lande. Det kollektive aftalesystems kontrol over reguleringen sker ikke mindst gennem de bredt dækkende sektoroverenskomster. Det er derfor værd at bemærke – jf. tabel 2 – at der i Tyskland har været en vis tendens til svækkelse af sektorniveauet i det samlede overenskomstsystems udvikling det seneste tiår.

Tabel 2 Andelen af lønmodtagere dækket af overenskomster på sektorniveau i Tyskland 1995-2004

	<i>Vest</i>			<i>Øst</i>		
	1995	2001	2004	1996	2001	2004
Ansatte	73%	63%	55%	56%	44%	36%

Kilder: Müller-Jentsch & Weitbrecht (eds.) 2003, Dribbusch 2005a.

Selv om sektoroverenskomsterne stadig har stor betydning både for indholdet i virksomhedsoverenskomsterne og for løn og arbejdsvilkår i virksomheder helt uden kollektive aftaler, er det alligevel et bemærkelsesværdigt fald i sektoraftalernes dækningsgrad. Det er blevet styrket af den øgede anvendelse af ”opening clauses” specielt vedrørende arbejdstid og de såkaldte ”company pacts for employment and competitiveness”. Rammerne kan stadig siges i høj grad at blive lagt på sektorniveau, men i stigende omfang er der reelt tale om noget, der ligner en genforhandling mellem parterne på lokalt niveau, således at ledelse og virksomhedsråd har tiltaget sig en stigende indflydelse på de kollektive forhandlinger (Schulten 2005, Dribbusch 2005a).

Med denne udvikling bliver den lokale interesserepræsentation stadig mere afgørende for fagbevægelsens muligheder for at opretholde de kollektive sektoraftaler. I begge lande savnes især repræsentation på de små virksomheder, og da erhvervsstrukturen i begge lande samtidig er karakteriseret ved, at flertallet af virksomheder ligger i gruppen af små og mellemstore virksomheder¹, er der indbygget en umiddelbar risiko for, at decentraliseringen af aftalesystemet giver store problemer.

Den primære lokale interessevaretagelse foregår i Tyskland gennem virksomhedsrådene, som kan kræves oprettet i virksomheder med 5 ansatte og derover. Samlet set har blot 10 pct. af disse virksomheder faktisk oprettet et virksomhedsråd. Forskellen mellem store og små er markant, idet kun 7 pct. af de små virksomheder op til 50 ansatte har virksomhedsråd, mens det er henholdsvis 80 pct. i vest og 75 pct. i øst af virksomheder med over 200 ansatte (Dribbusch 2005a). De danske samarbejdsudvalg kan i den private sektor oprettes i virksomheder med over 35 ansatte, og det er vurderingen, at minimum 70 pct. af disse virksomheder faktisk har oprettet sådanne udvalg (Jørgensen 2003). Generelt er dækningen således højere i Danmark end i Tyskland. Når det gælder de små virksomheder, viser en sektorundersøgelse, at der i 10 pct. af virksomhederne under de 35 ansatte er oprettet samarbejdsudvalg (www.hkprivat.dk).

I Tyskland er 53 pct. af lønmodtagerne i vest og 62 pct. i øst ansat i virksomheder uden virksomhedsråd, og da de udgør den primære lokale repræsentationskanal, er det et alvorligt problem for decentraliseringen (Dribbusch 2005a). Den manglende dækning bliver yderligere problematisk i Tyskland, fordi der

¹ Opgørelser fra Eurostat år 2000 viser, at mindre end to procent af alle virksomheder i både Danmark og Tyskland tilhører gruppen af store virksomheder (250 ansatte eller flere) (European Commission 2003a: 14).

samtidigt er en meget lav organisationsgrad – det andet ben i den duale struktur i Tyskland (Hassel 1999: 502). (Se tabelbilag, tabel 12-13).

Det skal tilføjes, at samarbejdsudvalgene i Danmark kun er et supplerende instrument for indflydelse til de ansatte i virksomhedernes arbejdsorganisering mv. Den primære interesserepræsentation udgøres af tillidsrepræsentanterne, der har en afgørende funktion i implementeringen og administrationen af overenskomsten, og som er en integreret del af den samlede forhandlingsstruktur. For den danske fagbevægelse står og falder udfaldet af decentraliseringen derfor først og fremmest med, hvor fintmasket nettet af tillidsrepræsentanter er. Der findes ingen præcise opgørelser over antallet af tillidsrepræsentanter, men da samarbejdsudvalgene er knyttet sammen med TR-systemet, kan det uden videre sluttes, at TR-nettet er mindst lige så udbredt som omfanget af samarbejdsudvalg. En forsigtig vurdering er, at den samlede dækning ligger på mindst 80 pct. Repræsentationssystemet er således dybere og med tættere sammenhæng til overenskomstsyste­met i Danmark end i Tyskland. Der er stadig i Danmark et problem med en række små virksomheder uden formel repræsentation. De samles dog delvist op gennem det tætte net af forbindelser til medlemmerne på virksomhederne, som mange lokale fagforeninger traditionelt har opbygget og udviklet (Jensen et al. 1999).

Decentralisering af lønforhandlinger

Når det gælder lønforhandlinger er der markante forskelle på aftalesystemerne i Danmark og Tyskland. Det er ikke mindst på dette område, at det danske IR-system historisk har været præget af en høj decentraliseringsgrad på trods af det ellers centraliserede aftalesystem. Fra etableringen af systemet ved indgangen til det forrige århundredeskifte blev udviklet et bevægeligt lønsystem i hjertet af overenskomstsyste­met – jern- og metalindustrien. Siden 1902 er det kun minimallønssatsen, der her er forhandlet på sektorniveau, mens de faktiske lønstigninger er aftalt mellem parterne i virksomhederne. Som et led i udviklingen af den centraliserede decentralisering omkring 1990 blev det bevægelige lønsystem udvidet til andre områder, således at der i den private sektor, der dækkes af de to store hovedorganisationer LO og DA, er 85 pct. under det bevægelige lønsystem og kun 15 pct., der har den såkaldte normalløn, hvor lønnen i hovedsagen fastlægges ved sektorforhandlingerne (Due & Madsen 2006).

Decentraliseringen på lønområdet i Danmark har udviklet sig til en form for multiniveauregulering, hvor både sektorniveauet og virksomhedsniveauet spiller en rolle for lønstigningstakten på den enkelte virksomhed. Selvom den gennemsnitlige lønstigning lander tæt på den aftalte stigning i minimallønnen i sektoroverenskomsten, så kan lønniveauet og -stigningen variere meget fra virksomhed til virksomhed. Der er altså potentielt en stor fleksibilitet i reguleringen, som tillader en tilpasning til lokale forhold, men samtidigt udvikles en horisontal koordinering af lønniveauet mellem tillidsmænd på tværs af virksomheder i Danmark (netværk), som set fra arbejds­giverside kan hæmme fleksibiliteten.

Der er en lang tradition i Danmark for sådanne netværk genereret gennem lokale fagforeninger, klubber og personlige relationer. De er udviklet i takt med det bevægelige lønsystem. Netværkene har pga. de stigende ressourcekrav til tillidsrepræsentanterne under internationaliseringen stor betydning for udviklingen af nye lokale løsninger – noget der også er dokumenteret i andre undersøgelser blandt tillidsmænd i Danmark (Kristensen 2003). Disse netværk kan derfor ses som både mulighedsskabende og begrænsende, idet udvekslingen af erfaringer og ressourcer i disse netværk også gør tillidsmændene i stand til at udvikle lokalt tilpassede løsninger med ledelsen inden for rammerne af sektoroverenskomsten. Denne tendens til multiniveauregulering peger altså i retning af en fornyelse af aftalesystemet i Danmark. Decentraliseringen giver mulighed for udviklingen af en horisontal regulering på lokalt niveau som integreret *supplement* til sektoroverenskomsten.

I Tyskland er der tegn på lignende netværksdannelse. I forbindelse med vores interviewundersøgelse af virksomheder i Danmark og Tyskland i 2005² viste det sig, at ikke blot de danske tillidsrepræsentanter men også en række tyske medarbejderrepræsentanter (Betriebsräte) i Baden Württemberg deltog i regionale netværk. Disse netværk i Tyskland er også dokumenteret i andre undersøgelser (Glassman 2004).

Den erfaringsudveksling og støtte, som de tyske Betriebsräte oplevede i netværkene, fandt de især vigtig for de mindre virksomheder, som har færre ressourcer til at udvikle lokale aftaler. Denne mangel på ressourcer hos medarbejdersiden på tyske virksomheder fremgår også af en nyere survey blandt Betriebsräte, hvor flertallet (53%) svarer, at de har svært ved at tackle decentraliseringen, fordi den bl.a. styrker ledelsens position på virksomheden og giver anledning til en polarisering af de ansatte pga. differentierede løn- og arbejdsbetingelser (Dribbusch 2005c). Det er imidlertid et åbent spørgsmål, hvorvidt de små og mellemstore virksomheder i Tyskland deltager i netværk og får feedback fra de store virksomheder, der er på forkant med udviklingen. De netværk, vi har været i kontakt med, har primært bestået af Betriebsräte fra store virksomheder, som tillige havde et meget begrænset kendskab til de mindre virksomheder i deres område.

Lønstigninger forhandles på en noget anden vis i Tyskland end i Danmark. Den reelle lønstigning fastsættes i sektoroverenskomsten og er ikke lagt ud til lokale forhandlinger på virksomheden. Jævnfør det lovgivningsregulerede *Günstigkeitsprinzip* er det dog muligt på specifikke punkter i sektoroverenskomsten at aftale bedre ordninger for de ansatte lokalt (Tarifvertragsgesetz: § 4). Forbedringer er i den henseende indtil videre blevet fortolket meget stramt som punktvisse forbedringer og ikke som forbedringer, der indgår i et større samlet trade off på tværs af områder såsom arbejdstid, løn osv. Det har dog

² Anna Ilsøe gennemførte i foråret og efteråret 2005 en interviewundersøgelse blandt ledelses- og medarbejderrepræsentanter i udvalgte tyske og danske metalvirksomheder. I alt fem danske og fem tyske case-virksomheder indgik i undersøgelsen – for Tysklands vedkommende fem virksomheder i Baden Württemberg. Desuden gennemførtes interview med regionale og nationale repræsentanter for de relevante fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer.

givet anledning til stor diskussion, da arbejdsgiverne ønsker en bredere fortolkning af dette *Günstigkeitsprinzip*.

På lønområdet er princippet indtil videre blevet brugt til at hæve lønnen eller lægge ekstra bonusser, julepenge, feriepenge osv. oven i lønnen for at give medarbejderne en større lønstigning end ifølge sektoroverenskomsten (Hassel 1999: 486). Disse tillæg forhandles med Betriebsrat. På denne måde er over tid udviklet et løngab mellem virksomheder, der er i stand til at betale ekstra og andre, der måske har svært nok ved at betale lønstigningen i sektoroverenskomsten. Tal fra år 2000 viser, at ca. hver anden virksomhed i vest og hver femte i øst lønner over sektoroverenskomstens niveau, men generelt er det en aftagende tendens (Schnabel 2003: 97-98). I gennemsnit ligger lønnen 11-12% over sektoroverenskomstens niveau på disse virksomheder.

Det er især større virksomheder, som er i stand til at betale mere, og lønforhandlingsstruktur har derfor vist sig at give problemer for de små og mellemstore virksomheder (Hassel 1999: 500-501). For det første har de et mindre økonomisk spillerum end de store virksomheder, og de har derfor sværere ved at håndtere en fastsat lønstigning i krisetider. Små virksomheder kan have vanskeligt ved at finde pengene til generel lønstigning på eksempelvis fem procent ud af deres begrænsede økonomiske råderum. For det andet spiller mange af de store virksomheder en afgørende rolle for selve forhandlingerne af sektoroverenskomsten, og derved ligger den sektorbestemte lønstigning sandsynligvis tættere på deres muligheder for at belønne medarbejderne.

Samlet set har de historisk set meget decentrale lønforhandlingerne i Danmark bidraget til at udvikle et virksomhedsbaseret forhandlingssystem som et væsentligt element i den samlede regulering via sektoroverenskomsterne. Denne udvikling er styrket det seneste årti. I Tyskland har lønforhandlingerne altid haft og har stadig en langt mere centraliseret karakter. Det er en form for maksimal-løn i modsætning til den danske minimalløn. Mulighederne for at tilpasse udviklingen til de enkelte virksomheders vilkår er fortsat begrænsede. Det er et særligt problem for de små og mellemstore virksomheder, og det har formentlig bidraget til faldet i overenskomstdækningen og erosionen i det tyske aftalesystem, fordi den manglende fleksibilitet øger konfliktpotentialer mellem parterne og får virksomhederne til at søge at undvige den kollektive regulering (Hassel 1999: 500-01, 503).

Lokal tilpasning af arbejdstiden via opening clauses

Decentraliseringen under sektoroverenskomsterne sker i både Danmark og Tyskland også via en række opening clauses i selve overenskomsterne, der tillader lokal forhandling af eksempelvis arbejdstid og dermed en mere fleksibel og lokalt tilpasset regulering på arbejdsmarkedet. Der findes flere forskellige typer af opening clauses såsom hardship clauses, location clauses og option clauses (Jacobi 2003: 35-36). Udformningen af dem ser dog noget forskellig ud i de to lande.

De såkaldt hardshipclauses er noget der går forholdsvis langt tilbage i både Danmark og Tyskland. Det er muligheden for at forhandle en (ofte radikalt afvigende) lokalaftale mellem fagforeningen og virksomheden i tilfælde af insolvens eller lignende, således at arbejdspladsen kan bevares. På metalområdet i Tyskland blev disse clauses skrevet ind i sektoroverenskomsterne i midten af 1990'erne³, men de blev i realiteten kun brugt i begrænset omfang, fordi fagforeningen tøvede med at anerkende hardship-situationer, og virksomhedsledelserne tøvede med at give fagforeningen fuld adgang til information om virksomhedens økonomiske forhold. Tilliden mellem parterne manglede simpelthen (Hassel 1999: 497).

Location clauses, som derimod er et nyere fænomen i både Danmark og Tyskland, tillader stærkt afvigende aftaler på den enkelte virksomhed uden krav om akut krise. I Tyskland findes en form for location clause på metalområdet, hvor den såkaldte Pforzheimaftale fra 2004 gør det muligt at forhandle større afvigelser fra sektoroverenskomsten (Ergänzungstarifverträge) på eksempelvis løn og arbejdstid, hvis det kan være med til at styrke virksomhedens konkurrenceevne og sikre de ansattes beskæftigelse. Der er dog den betingelse, at de regionale arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger skal deltage i forhandlingerne og godkende den endelige aftale. Det kan derfor i praksis være svært her at skelne brugen af hardship- og location clauses fra hinanden. I Danmark er der under forudsætning af lokal enighed via de såkaldte Forsøgsaftaler mulighed for helt at se bort fra fire kapitler i overenskomsten på industriområdet – bl.a. det om arbejdstid – *uden* krav om kontrol og godkendelse fra parterne (Industriens Overenskomst 2004: §50; Industriens Funktionæroverenskomst 2004: §25). Denne form for location clause har eksisteret siden år 2000, men er først fra 2004 blevet fritaget fra kontrol fra parterne. Til forskel fra Tyskland har de danske tillidsrepræsentanter de facto en vetoet, der sikrer dem en bremse i forhold til afvigende aftaler lokalt. Stopklodsen ligger i Tyskland uden for virksomheden i kravet om kontrol og godkendelse fra parterne.⁴

Denne form for clause er relativt set mere brugt i Danmark end i Tyskland, men generelt må man sige at anvendelsen endnu er forholdsvis begrænset begge steder, og denne form for afvigelsesmuligheder ikke kan være alene om at drive decentraliseringen.

Den forholdsvis beskedne brug af hardship- og location clauses betyder dog ikke en begrænset decentralisering og fleksibilisering via opening clauses i Tyskland og Danmark. Både de tyske og danske sektoroverenskomster indeholder i et større omfang option clauses, der – som navnet antyder – henviser til afsnit i sektoroverenskomsten, hvor de lokale parter kan *vælge* mellem angivne løsninger eller stilles frit til at udvikle løsninger inden for sektoroverenskom-

³ Der findes lignende clauses i sektoroverenskomsterne for IG Chemie.

⁴ Der var oktober 2005 registreret 281 Ergänzungstarifverträge under Pforzheim i hele Tyskland (Gesamtmetall 2005: 19). På industriområdet i Danmark var der i juni 2005 til sammenligning indgået ca. 40 såkaldte Forsøgsaftaler, der afveg fra mulighederne i kapitlet om arbejdstid. Tallet er et estimat beregnet både af CO-industri og Dansk Industri.

stens rammer. I begge lande er disse klausuler ikke mindst et middel til at aftale fleksibel arbejdstid i virksomhederne, hvilket sandsynligvist hænger sammen med, at overenskomsterne indeholder særligt mange option clauses på dette område.⁵ Nyere undersøgelser viser, at ca. halvdelen af de overenskomstdækkede tyske virksomheder har anvendt option clauses til at sikres fleksibel arbejdstid, mens det samme er tilfældet for ca. en tredjedel af de danske virksomheder (Dribbusch 2005c, DI: intern survey).⁶ Der kan derfor som på lønområdet i begge lande forventes flere konflikter i det lokale samarbejde om arbejdstid, fordi aftaleretten på dette område i meget høj grad er lagt ud på virksomhederne.

Brugen af option clauses i begge lande peger således på en stor udbredelse af fleksibel arbejdstid på virksomhederne. Resultater fra European Labour Force Survey fra 2001 viser, at det også gælder blandt de ansatte, der er dækket af lokalaftalerne. Ca. 40% af de ansatte i Tyskland har i en eller anden grad fleksibel arbejdstid, mens dette gælder for ca. 20% af de ansatte i Danmark (European Commission (2003b):150). Det er på sin vis overraskende, at fleksibel arbejdstid ser ud til at være mere udbredt i Tyskland end Danmark, idet den tyske regulering traditionelt beskrives som mere rigid end den danske, men det hænger godt sammen med, at det er vanskeligt at bruge andre former for fleksibilitet i Tyskland. Hvor den danske flexicurity model i højere grad tillader brug af ekstern numerisk fleksibilitet (at hyre og fyre medarbejdere), så gør den tyske lovgivning det meget vanskeligt og dyrt for de tyske arbejdsgivere at bruge denne fleksibilitetsform (OECD (2004): 70-72, Andersen & Mailand (2005): 11-14). Dette afspejler sig i en generelt lavere mobilitet på det tyske arbejdsmarked⁷.

Omvendt ser dybden i decentraliseringen på arbejdstidsområdet ud til at være større i Danmark. Man kan måske ligefrem tale om en tendens til individualisering bl.a. understøttet af en mulighed i sektoroverenskomsten fra år 2004 for at indgå lokale rammeaftaler vedrørende fleksibel arbejdstid, hvorunder individuelle aftaler kan indgås (Industriens Overenskomst 2004: §9; Industriens Funktionæroverenskomst 2004: §8). Der er tilsyneladende også en tendens til individualisering af administrationen af arbejdstiden i det daglige i Danmark. Ansatte i Danmark oplever således i lidt højere grad at have indflydelse på deres egen arbejdstid end ansatte i Tyskland (se tabelbilag, tabel 14). Det kan ses som udtryk for gensidig tillid mellem medarbejderne og ledelsen.

Selvom den nok væsentligste årsag til den begrænsede anvendelse af hardship- og locationclauses ligger i, at virksomhederne kan opnå en stor fleksibilitet vha. de udbredte option clauses, så kan en række andre årsager også

⁵ Manteltarifvertrag 1997: 7.5-7.6. Tarifvertrag zur Änderung der Manteltarifverträge und der Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung in Baden-Württemberg 2004. Industriens Overenskomst 2004: §9; Industriens Funktionæroverenskomst 2004: §8.

⁶ Vi fik adgang til resultatet fra den interne survey i forbindelse med et interview med en repræsentant i Dansk Industri.

⁷ Tidligere undersøgelser peger på, at halvdelen af alle ansatte i Danmark har en anciennitet på 4 år eller mindre, mens halvdelen af alle ansatte i Tyskland har en anciennitet på 11 år eller derover (OECD 1995).

spille ind. En anden årsag kan være vanskelighederne ved at benytte location clauses på små og mellemstore virksomheder. Af de 281 Ergänzungstarifverträge under Pforzheim i Tyskland er således kun de 68 indgået i gruppen af virksomheder med indtil 200 ansatte (Gesamtmetall 2005: 19). Inden for metal- og elektroindustrien alene havde hele 69,7% af virksomhederne i år 2004 under 100 ansatte (www.gesamtmetall.de). Det kunne altså tyde på, at små og mellemstore virksomheder ikke har de samme muligheder for at indgå afvigende aftaler som store virksomheder – måske pga. færre ressourcer. Man kunne især forestille sig, at dette er et problem i Tyskland, da udbredelsen af Betriebsräte er langt mindre end udbredelsen af samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentanter i Danmark (se tidligere), og brugen af såvel hardship, location og option clauses forudsætter en lokal repræsentation af medarbejdersiden og dermed en form for institutionalisering af forhandlingssystemet på virksomhedsniveau.

Den begrænsede brug af Pforzheim på mindre virksomheder i Tyskland handler måske tillige om, at fagforeningen i modsætning til i Danmark skal deltage i forhandlingerne og kontrollere forhandlingsresultatet. I forbindelse med vores interview-undersøgelse i Baden-Württemberg i efteråret 2005 kommenterede en leder fra en metalvirksomhed med ca. 1500 ansatte, at han oplevede det som svært at komme igennem med et ønske om at bruge Pforzheim over for IG Metall, da han ikke kunne lægge det samme pres på fagforeningen som store virksomheder i forhold til at sikre arbejdspladser. Selvom hans virksomhed hører til den kategori, man traditionelt karakteriserer som store virksomheder (250 ansatte og derover), så oplever han alligevel en forskel til de helt store virksomheder.

Når det gælder fleksibel arbejdstid må det konkluderes, at de lokale frihedsgrader er særdeles omfattende både i Tyskland og Danmark. Schulten har fremhævet, at de tyske fagforeningers tro på, at de gennem en kontrolleret decentralisering kunne fastholde styringen, har vist sig at være illusorisk (Schulten 2005). Det er tvivlsomt, om de danske organisationer i højere grad via sektoroverenskomsterne har styr på udviklingen. Her er tale om et spørgsmål, hvor den reelle afgørelse er lagt ud på virksomhedsniveauet. Men der er i Danmark tillid til, at det kollektive grundlag fortsat kan sikres via de lokale tillidsrepræsentanters aftaleret, dvs. en tro på, at multiniveaureguleringen fører til fornyelse i stedet for erosion.

Andre forhold der kan påvirke decentraliseringen

Der kan være en række andre årsager end de institutionelle, der har bidraget til forskellene mellem udviklingen i Danmark og Tyskland. For det første spiller konteksten for den institutionelle udvikling af aftalesystemet en rolle i de to lande. Det drejer sig her om en række konjunkturelle og strukturelle forhold, som giver Tyskland og Danmark forskellige betingelser for udviklingen af en multiniveauregulering i dag. Hvor Danmark blev ramt af en økonomisk og beskæftigelsesmæssig krise allerede i 1980'erne, og organisationerne pga. det politiske pres derfor allerede var tvunget til at påbegynde en decentralisering i slutfirserne, så gennemgik Tyskland først samme udvikling i sluthalvfemserne

(Hassel 1999: 484). Genforeningen af Øst- og Vesttyskland i begyndelsen af 1990'erne betød endda en kort opblomstring af tysk økonomi, men allerede fra midten af 1990'erne ramtes Tyskland af en økonomisk krise og arbejdsløsheden steg dramatisk. Krisen skyldtes ikke blot eftervirkningerne af genforeningen, men også en acceleration af internationalisering, der satte den store tyske produktionssektor under pres.

Vanskelighederne ved at decentralisere i det tyske arbejdsmarkedssystem betød (som tidligere beskrevet), at der ikke var tilstrækkelig reguleringsmæssig fleksibilitet til stede for at håndtere udfordringerne på virksomhedsniveau. Hårdt presset af den tyske regering vedtog organisationerne på metalområdet først efter årtusindeskiftet Pforzheim og ændringer af rammeoverenskomsten, der muliggjorde fleksible lokale løsninger. Løsninger, der har vist sig at være meget mere radikale i praksis, end danske lokalaftaler, og måske illustrerer, hvor massivt et pres, der er på den tyske produktionssektor. I Danmark er der således endnu ingen tilfælde af lokalaftaler, der indebærer arbejdstid uden lønkomensation, som der er flere tilfælde af i Tyskland (f.eks. på Siemens og DaimlerChrysler i 2004).

Tysklands størrelse gør det samtidigt vanskeligt at gennemføre en kontrolleret decentralisering fra centralt niveau. Der har i perioden 1998-2003 været gjort forsøg på at udvikle en såkaldt Bündnis für Arbeit mellem fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne og regeringen for at fremme beskæftigelsen. Tyskland har imidlertid en strukturel heterogenitet (Länderstrukturen, øst-vestproblematikken, en række meget store virksomheder blandt et flertal af mindre virksomheder), som gør det svært at udforme noget sådant på nationalt niveau. Dertil kommer en politisk struktur med to store folkepartier – SPD og CDU – som hidtil har vanskeliggjort implementeringen af større forandringer på det tyske arbejdsmarked.

Man kan også stille spørgsmålstegn ved, om en samlet overenskomst overhovedet kan rumme de forskellige behov i en erhvervsstruktur som Tysklands. Ser man på fordelingen af virksomhedsstørrelser i Danmark og Tyskland, er der ikke de store forskelle – mindre end to procent af virksomhederne i Danmark og Tyskland havde 250 ansatte eller derover i år 2000. Ser man imidlertid på fordelingen af antal beskæftigede, så er 10 procentpoint flere beskæftigede i denne gruppe af virksomheder i Tyskland end i Danmark (se tabelbilag, tabel 15). Dette skyldes, at der findes flere af de helt store produktionsvirksomheder i Tyskland – eksempelvis inden for bilindustrien. Rammeoverenskomsterne skal altså kunne favne en endnu større mangfoldighed i Tyskland, hvilket måske gør det svært at kunne rumme decentraliseringen på alle typer virksomheder. Decentraliseringen har lettere vilkår i mindre lande som Danmark, der har en mere homogen erhvervsstruktur og måske også har færre sektorer at skulle håndtere i reguleringen i (Streeck 2004: 11). Samtidig er Tyskland – og en række andre middelstore lande på verdensplan – ikke store nok til at kunne udøve den magt over verdensmarkedet som eksempelvis USA er i stand for at fremme sine egne interesser.

Endelig er der nogle kulturelle forskelle mellem Tyskland og Danmark, som kan have betydning for hele måden at tænke og agere på i aftalesystemet og dermed for decentraliseringen. Dels kan den større grad af lovgivningsmæssig regulering samt ikke mindst det duale system give anledning til en mere konfliktpræget forhandlingskultur, fordi fagforeningerne får en mere begrænset platform for forhandlinger på virksomhederne og dermed for udviklingen af en konsensuspræget forhandlingskultur. Dels tyder det på, at de samfundsmæssige relationer generelt i højere grad er baseret på tillid i Danmark end i Tyskland. En forskel man sandsynligvis kan genfinde, hvis man sammenligner med andre mindre lande såsom Holland og Schweiz, hvor størrelsen også inviterer til mere tillidsbaserede relationer i samfundet. Eksempelvis har flertallet af danskerne ifølge den seneste runde af European Social Survey overvejende tillid til det juridiske system, parlamentet, de politiske partier og politikerne (se tabelbilag, tabel 16-19). Dette gælder kun en minoritet af tyskerne. Sådanne tal kan give indikationer for, at relationerne mellem arbejdsmarkedets parter og mellem medarbejdere og ledelse på den enkelte virksomhed også er præget af manglende tillid. Den begrænsede brug af hardship clauses i Tyskland kan således bl.a. tilskrives den manglende tillid mellem parterne på sektorniveau, og selvom brugen af fleksibel arbejdstid tilsyneladende er mere udbredt i Tyskland end i Danmark, så har ledelsen i Danmark som tidligere nævnt en højere grad af tillid til, at arbejdstiden administreres af medarbejderne selv i Danmark.

Konklusion

I den komparative IR-forskning er Danmark og Tyskland trods forskellene med rette placeret i samme gruppe af lande, der modstod presset på de kollektive aftalesystemer fra globaliseringens første bølge gennem styrede decentraliseringsprocesser. Men pointen i denne artikel er, at de to IR-modeller i det seneste tiår, hvor presset fra globaliseringen er blevet intensiveret, har bevæget sig i forskellig retning. Det tyske system synes at have haft vanskeligere ved at tilpasse sig nye vilkår og udviser derfor klare erosionstegn, mens det danske system trods begyndende problemer fortsat har kunnet modstå presset gennem en tilpasning, så sektororganisationernes koordinerende rolle og systemets kollektive karakter dermed har kunnet fastholdes trods en fortsat decentralisering. Tværtimod er der i det danske system i højere grad end i det tyske tegn på fornyelse gennem udviklingen af horisontale koordineringsprocesser via lokale netværk. Den tidligere centraliserede decentralisering, der fortsat var præget af sektororganisationernes hierarkiske styring, udvikler sig til en multiniveauregulering, hvor koordineringen også sker gennem de lokale netværk i bottom-up processer, men således at fagbevægelsens samlede kontrol med reguleringen ikke forsvinder.

Der kan også iagttages spæde tendenser til fornyelse i Tyskland, men platformen for at udbrede fornyelsen er større i Danmark, fordi organisationsprocenten er meget højere, og der allerede er institutionaliseret netværk i større omfang. I det hele taget er der en stærkere og mere entydig repræsentation af

medarbejdersiden på virksomhedsniveau. Dertil kommer, at relationen mellem tillidsrepræsentanter og ledelse ser ud til at være mere tillidsbaseret og konsensusøgende i Danmark end i Tyskland. Potentialet for at udbrede fornyelsen i Tyskland ser ud til at være størst for de helt store virksomheder. Disse virksomheder spiller i Tyskland en afgørende rolle i sektorforhandlingerne, og decentraliseringen er langt hen ad vejen tilpasset deres vilkår med høj overenskomstdækning, organisationsgrad og stærk repræsentation på medarbejdersiden – selvom de små og mellemstore virksomheder måske har mest behov for fleksible løsninger på løn- og arbejdstidsområderne.

Der er mange sammenhængende faktorer, der ligger bag denne forskellige udvikling i IR-systemernes tilpasningsevne og modstandskraft det seneste årti – herunder ikke mindst Tysklands helt specielle økonomiske situation i forlængelse af genforeningen sat overfor Danmarks relativt gunstige økonomiske udvikling. Forskellen i erhvervsstruktur bør også fremhæves. Dertil kommer forskelle i sociale værdier, der ligeledes spiller en rolle – ikke mindst i sammenhæng med det sidste har de grundlæggende karakteristika, som skiller de to IR-modeller en betydning. Det er således vores konklusion, at den forskellige organisering på virksomhedsniveauet og den hermed sammenhængende forskel i forhandlingskultur giver en væsentlig del af forklaringen på erosion vs. fornyelse i de to modeller. Vores tese er dermed blevet bekræftet. Men dog skal det tilføjes, at der er brug for yderligere undersøgelser, hvor tesen sammenholdes med andre mulige forklaringsfaktorer både internt og eksternt i forhold til de to IR-systemer.

Müller-Jentsch har fremhævet, at det tyske duale system i mange årtier skabte en effektiv arbejdsdeling mellem de kollektive sektoroverenskomster og virksomhedsrådene, men decentraliseringen har undergravet denne arbejdsdeling, idet fagforeningerne tøvende har måttet acceptere, at virksomhedsrådene har overtaget nogle af forhandlingsrelationerne. Det forudsætter en øget opbakning af virksomhedsrådene fra de faglige organisationer, men i en tid, hvor medlemstallet er kontinuerligt faldende, og ressourcerne dermed indskrænkes, kan denne støtte ikke gives tilstrækkeligt effektivt. ”... *if the work councils are not backed up by strong trade unions, management will be able to blackmail them into accepting unreasonable demands ...*” (Müller-Jentsch 2003:54).

Zagelmeyer har fremhævet, at en fortsat nedgang i sektoroverenskomsternes dækningsgrad mere sandsynligt vil betyde en udvikling i retning af individuel regulering end regulering via virksomhedsoverenskomster på grund af ”... *the organizational weakness of the trade unions at workplace level.*” (Zagelmeyer 2004:74).

Perspektiver

Denne konklusion falder godt i tråd med den nyere IR-forskning, hvor spørgsmålet om grænserne for *organiseret decentralisering* bliver et stadigt mere centralt tema. Erosionstendenserne fremgår fx i arbejder af Marginson, Sisson og Arrowsmith (2003, 2004) samt Visser (2005). Marginson et al. taler om korro-

sion af sektoroverenskomsterne, når for meget flyttes ud på virksomhedsniveauet. Ikke mindst Tyskland er præget af denne nye udvikling. Fx udvikles med basis i de højteknologiske virksomheder overenskomstsfrie områder på lignende måde som i Storbritannien (Marginson et al. 2003, Marginson & Sisson 2005).

Visser konkluderer, at sektoroverenskomsternes afgørende rolle angribes fra flere sider, og deres overlevelse synes delvis at bero på selvfornektelse gennem anvendelse af åbningsklausuler o. lign. Visser fremhæver – med Skandinavien som eksplicit undtagelse – at der er tale om en ”... *process of institutional shrinkage of the collective agreement as a source of regulation ...*” (Visser 2005: 297).

Problemerne ses som et resultat af et tab af styring fra de hidtil dominerende sektororganisationers side. Set i vores optik handler det ikke alene om styring, men nok så meget om udviklingen af relationerne på virksomhedsniveauet. De danske erfaringer viser, at organisationerne gerne afgiver kontrol, fordi de har tillid til, at de lokale parter kan varetage opgaven i overensstemmelse med den forhandlingskultur, som er udviklet i relationerne mellem organisationerne på sektorniveau. Det er ikke for ingenting, at det er i Danmark, at vi i stedet for organiseret decentralisering taler om *centraliseret decentralisering* netop for at fremhæve, at et afgørende element er reproduktionen af forhandlingskulturen og de væsentlige spilleregler, som de har været gældende på det hidtil dominerende sektorniveau.

Der har på den måde fra top til bund udviklet sig en evne til at gøre distributive forhandlinger integrative. Der er også på lokalt niveau skabt en integrativ konsensuspræget forhandlingskultur og samtidig er aftaleretten fulgt med ud (Walton & McKersie 1965, Walton et al. 1994, Due og Madsen 2006).

Derfor er der sket en fornyelse af IR-systemet i retning af multiniveau regulering, hvor der i høj grad er plads til bottom-up processer baseret på horisontal netværksstyring. Men det har ikke medført erosion, fordi de lokale parter så at sige bærer kulturen videre, selvom kontrollen er svækket så meget, at man ikke længere kan se sektorniveauet som det kontinuerligt styrende center. Parterne på sektorniveau indretter sig i højere grad på signaler fra virksomhederne. Balancen er tippet. Men den danske model er intakt.

Man skulle måske tilføje: i hvert fald i højere grad end i andre europæiske lande, herunder ikke mindst Tyskland. Der er en splint, der gnaver – også i den danske sammenhæng. Det har været tydeligt, at decentraliseringen er sket i et krydsfeltet mellem ledelsesret og aftaleret, dvs. den grundlæggende konflikt i reguleringen af løn- og arbejdsforhold. Hver gang parterne på sektorniveau forhandler decentralisering, har arbejdsgiverne forsøgt at begrænse aftaleretten, så virksomhedernes ledelsesrum bliver størst muligt, mens de faglige organisationer har insisteret på, at aftaleretten i sin fulde udstrækning skal flyttes med ud. Indtil videre er aftaleretten blevet fastholdt, men – som nævnt ovenfor – samtidig med en vis tendens til individualisering.

Selv om der generelt i fagbevægelsen er en tro på, at man kan håndtere decentraliseringen, er det en stor udfordring, fordi det kræver en styrkelse af det

lokale niveau, herunder først og fremmest tillidsrepræsentanterne på virksomhederne (Visser 2005:302). I nogle af sektororganisationerne kan også spores en vis frygt for, at tillidsrepræsentanterne ikke kan løfte opgaven. Selvom de formelt stadig har en aftaleret, vil det være ledelsen i virksomhederne, som bestemmer, og så skrider den centraliserede decentralisering (Due og Madsen 2006). Der kan desuden spores en vis tendens til, at den særlige konsensusprægede integrative forhandlingskultur svækkes nogle steder. Parterne på virksomhederne synes i stigende omfang at løse problemerne ved at søge konfrontationen og gå efter de juridisk optimale løsninger i stedet for at tilstræbe løsninger, som begge parter kan leve med og som gavner det fortsatte samarbejde (Due & Madsen 2006, Kudsk-Iversen et al. 2005).⁸

⁸ Dertil kommer, at tendensen til multiniveauregulering i Danmark også handler om en større rolle til det politiske reguleringsniveau. Det største problem, som følger af multiniveaureguleringen, forekommer at være truslen fra de nationale politiske aktører, som i stigende grad sætter dagsordenen på områder, hvor der reguleres både gennem lovgivning og aftaler (Due og Madsen 2006).

Referencer

- Andersen, Søren Kaj & Mikkel Mailand (2005): *Flexicurity og det danske arbejdsmarked – Et review med fokus på overenskomstsyste*met. København: FAOS forskningsnotat nr. 59, Københavns Universitet.
- Behrens, Martin (2002): *New Study analyses development of employers' associations*. Dublin: European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (www.eiro.eurofound.eu.int).
- Carley, Mark (2005): *Trade union membership 1993-2003*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (www.eiro.eurofound.eu.int).
- Dansk Arbejdsgiverforening. (1998-2005): *Arbejdsmarkedsrapport*. København: DA
- Dribbusch, Heiner (2005a): *New data on coverage of collective agreements and works councils*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (www.eiro.eurofound.eu.int).
- Dribbusch, Heiner (2005b): *Unions take new initiatives to tackle membership decline*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (www.eiro.eurofound.eu.int).
- Dribbusch, Heiner (2005c): *New survey findings on works councils and decentralisation of bargaining*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (www.eiro.eurofound.eu.int).
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen & Carsten Strøby Jensen (1993): *Den danske Model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. Copenhagen: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen, Carsten Strøby Jensen & Lars Kjerulf Petersen (1994): *The survival of the Danish Model. A historical sociological analysis of the Danish system of collective bargaining*. Copenhagen: DJØF Publishing.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2003): *Fra den tyske model til den tyske syge?* Forskningsnotat nr. 41. København: FAOS, Sociologisk Institut.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2006): *Fra storkonflikt til barselsfond. Den danske model under afvikling eller fornyelse*. Copenhagen: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Ebbinghaus, Bernhard, in co-operation with Steen Scheuer (2000): "Denmark", pp. 157-99, in Ebbinghaus, Bernhard & Jelle Visser (2000): *Trade Union in Western Europe since 1945*. London: Macmillan.
- European Commission (2003a): *Business in Europe*. Brussels: Commission of the European Communities.
- European Commission (2003b): *Employment in Europe 2003*. Brussels: Commission of the European Communities.
- Ferner, Anthony & Richard Hyman eds. (1992, 1998): *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford: Blackwell.

Ferner, Anthony & Richard Hyman eds. (1998): *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell.

Gesamtmetall (2005): *Der moderne Flächentarifvertrag in der M+E-Industrie*. Berlin: Gesamtmetall.

Glassmann, Ulrich (2004): "Refining National Policy: The Machine-Tool Industry in the Local Economy of Stuttgart" i Crouch, Colin, Patrick Le Gales, Carlo Trigilia og Helmut Voelzkow: *Changing Governance of Local Economies: Responses of European Local Production Systems*. Oxford: Oxford University Press.

Hassel, Anke (1999): "The Erosion of the German System of Industrial Relations" in *British Journal of Industrial Relation* no. 3, September 1999.

Jacobi, Otto (2003): "Renewal of the Collective Bargaining System?", in Müller-Jentsch, Walther & Hansjörg Weitbrecht (ed.): *The Changing Contours of German Industrial Relations*. München & Mering: Rainer Hampp Verlag.

Jensen, Carsten Strøby, Steen E. Navrbjerg, Nikolaj Lubanski, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (1999): *Tillidsrepræsentanten i tal*. København, LO.

Jørgensen, Carsten (2003): *Works councils and other workplace employee representation and participation structures – the Danish Case*. EIRO comparative study: Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (www.eiro.eurofound.eu.int).

Kristensen, Peer Hull (2003): *Et grænseløst arbejde*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Kudsk-Iversen, Sara, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (2005): *Hvis ret skal være ret. En analyse af HK og SiD's inddrevne erstatninger til medlemmerne*. Forskningsnotat nr. 61. København: FAOS, Sociologisk Institut.

LO (2005): "Lønmodtagernes faglige organisering 1990-2005". *LO-dokumentation*. København: LO.

Madge, John (1962): *The Origins of Scientific Sociology*. New York: The Free Press of Glencoe.

Madsen, Jørgen Steen, Søren Kaj Andersen & Jesper Due (2001): *From centralised decentralisation towards multilevel regulation*. IIRA's 6th European regional congress. Oslo 25.-29.6 2001. Copenhagen: FAOS, Department of sociology, University of Copenhagen.

Marginson, Paul, Keith Sisson & James Arrowsmith (2003). "Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors", pp.165-187, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, no. 2, July 2003. London: Sage.

Marginson, Paul & Keith Sisson, with the collaboration of James Arrowsmith (2004): *European Integration and Industrial Relations. Multi-Level Governance in the Making*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Müller-Jentsch, Walther & Hansjörg Weitbrecht eds. (2003): *The Changing Contours of German Industrial Relations*. München: Rainer Hampp Verlag.

Müller-Jentsch, Walther (2003): "Re-assessing CO-determination", in Müller-Jentsch & Weitbrecht (eds.) 2003.

OECD (1995, 2004, 2005): *OECD Employment Outlook*, Paris.

Park, Robert E. and Burgess, Ernest W. (1925): *The City*. Chicago: University of Chicago Press.

Scheuer, Steen & Morten Madsen (2000): "Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme", pp. 5-52, in *LO-dokumentation*. no. 2/2000. Copenhagen: LO.

Schnabel, Claus. 2003: *Tarifpolitik unter Reformdruck*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Schulten, Thorsten (2005): *Changes in national collective bargaining systems since 1990 – the German Case*. EIRO comparative study. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (www.eiro.eurofound.eu.int).

Streck, Wolfgang (2004): *Globalisierung: Mythos und Wirklichkeit*. MPIfG Working Paper 04/4. Akademischer Festvortrag bei der Hauptversammlung der Max Planck Gesellschaft, Stuttgart, 25. Juni 2004.

Traxler, Franz (1995): "Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations", pp. 3-19, in Crouch & Traxler eds. (1995): *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot: Avebury.

Walton, Richard E. & Robert B. McKersie (1965): *A Behavioral Theory of Labor Negotiations – An Analysis of a Social Interaction System*. New York: McGraw-Hill.

Walton, Richard E., Joel E. Cutcher-Gerschenfeld & Robert B. McKersie (1994): *Strategic Negotiations – A Theory of Change in Labor-Management Relations*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

Visser, Jelle (2005): "Beneath the Surface of Stability: New and Old Modes of Governance in European Industrial Relations", pp. 287-305, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, no. 3, November 2005.

Zagelmeyer, Stefan (1998): *IG Metall membership falls yet again*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (www.eiro.eurofound.eu.int).

Zagelmeyer, Stefan (2004): "Governance Structures in Britain and Germany: A Comparative Inquiry", pp. 61-76, in *Industrielle Beziehungen*. Jg. 11, Heft 1+2/2004. Mehring: Rainer Hampp Verlag.

Tabelbilag

Medlemstal i lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer

Tabel 1 Medlemstal i faglige organisationer (1) og organisationsgrad (2) i Tyskland og Danmark 1950 – 2004

	<i>Tyskland</i>		<i>Danmark</i>	
	<i>Medlemstal</i>	<i>Org.grad(%)</i>	<i>Medlemstal</i>	<i>Org.grad(%)</i>
1950	6.028.000	35,7	712.300	53,2%
1980	9.487.000	38,3	1.792.400	80,5%
1990	9.555.000	34,9	2.071.300	80,5%
1991	13.749.000	37,1	2.071.300	81,2%
1995	11.242.000	30,7	2.160.700	85,5%
2000	9.733.000	25,8	2.161.616	80,6%
2001			2.153.869	80,1%
2002	9.232.000		2.150.518	80,1%
2003	8.894.000		2.147.268	79,8%
2004			2.126.676	78,8%

Kilder: Müller-Jentsch & Weitbrecht (eds.) 2003, EIRO ???, Ebbinghaus & Visser 2000, LO-dokumentation 2005.

- 1) Til og med 1990 dækker de tyske tal alene Forbundsrepublikken. Fra og med 1991 er også Østtyskland talt med.
- 2) Brutto organisationsgrad: alle fagforeningsmedlemmer målt i forhold til lønmodtagere i arbejdsstyrken (beskæftigede og arbejdsløse). De danske tal er frem til 1995 fra Ebbinghaus & Visser 2000 og herefter fra LO-dokumentation. Der er en mindre forskel i beregningen og tallene er derfor ikke fuldstændigt sammenlignelige. Faldet fra 1995 til 2000 er således overdrevet, idet organisationsprocenten efter LO's beregninger kun var 82,2 pct. i 1995.

Tabel 2 Forhandlingsområderne på det danske arbejdsmarked, 2004

	<i>Den private sektor</i>	<i>Hele arbejdsmarkedet</i>
DA-området	46%	30,0%
SALA-området	3%	2,0%
FA-området	4%	2,5%
Privat sektor i øvrigt	47%	30,5%
Offentlig sektor	-	35,0%
I alt	100%	100,0%

Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening: Arbejdsmarkedsrapport, 2005:170

- 1) Der er offentliggjort tal siden 1997 og situationen er i hovedtrækkene uændret. Dog er DA's andel af den private sektor steget lidt – fra 44% til 46%. Mens SALA er faldet med et enkelt procentpoint – ikke mindst fordi slagterne er flyttet til DA-området (DA 1998-2005).

Der findes kun i begrænset omfang tal for de tyske arbejdsgiveres organisationsgrad, men jf. ovenfor, har DBA selv opgjort, at 75% af de mulige virksomheder dækkes 88% af lønmodtagerne (Jacobi 2003).

Overenskomstdækning mv.

Tabel 3 Overenskomsternes dækningsgrad (1) i den private sektor (andel af lønmodtagere) i Tyskland og Danmark 1995-2004

	<i>Vestlige Tyskland</i>			<i>Østlige Tyskland</i>			<i>Denmark</i>		
	1995	2001	2004	1996	2001	2004	1997	2001	2004
Virksomheder	62%	48%	43%	43%	28%	23%			
Ansatte	83%	71%	66%	73%	56%	50%	76%	77%	77%

Kilder: Müller-Jentsch & Weitbrecht (eds.) 2003; Dribbusch 2005a; DA 1998, 2002, 2005.

1) Overenskomsterne dækker både kollektive aftaler indgået på sektorniveau og virksomhedsniveau.

Tabel 4 Andel af lønmodtagere dækket af overenskomster på sektorniveau i Tyskland 1995-2004

	<i>Vestlige Tyskland</i>			<i>Østlige Tyskland</i>		
	1995	2001	2004	1996	2001	2004
Ansatte	73%	63%	55%	56%	44%	36%

Kilder: Müller-Jentsch & Weitbrecht (eds.) 2003, Dribbusch 2005a.

Virksomhedsstørrelse

Virksomhedernes størrelse er en afgørende parameter, når det gælder overenskomstdækning. Det gælder i begge dele af Tyskland, at dækningen stiger med virksomhedernes størrelse, og når antallet af ansatte passerer de 500 er der både i vest og øst tale om et meget højt niveau på omkring de 90 pct.

Tabel 5 Samlet overenskomstdækning i den private sektor i forhold til virksomhedernes størrelse, Tyskland 2001(%)

	<i>Andel virksomheder</i>		<i>Andel ansatte</i>	
	<i>Vest</i>	<i>Øst</i>	<i>Vest</i>	<i>Øst</i>
1-4 ansatte	36	19	40	19
5-19	54	32	55	34
20-99	63	54	63	56
100-499	80	72	82	74
Mere end 500	93	88	94	89
<i>Alle virksomheder</i>	48	28	71	57

Kilde: Müller-Jentsch & Weitbrecht (eds.) 2003.

Tabel 6 Overenskomstdækningen i store (over 500 ansatte) og små virksomheder (under 10 ansatte) i Tyskland 2004(%) (1)

	<i>Vestlige Tyskland</i>	<i>Østlige Tyskland</i>
Store virksomheder	92	88
Små virksomheder	38	18

Kilde: Dribbusch 2005a.

- 1) Tallene fra 2004 viser samme tendens, hvad angår andelen af små og store virksomheder, hvor løn- og arbejdsvilkår er reguleret direkte ved kollektiv overenskomst.

Tabel 7 Formel overenskomstdækning i den private sektor (DK) fordelt på virksomhedsstørrelse, 2000

Koncern eller mere end 100 ansatte	79%
Selvstændig virksomhed, 25-99	75%
Selvstændig virksomhed op til 24	57%
Alle	71%

Kilde: Scheuer & Madsen 2000, LO-dokumentation nr. 2/2000

- 1) Der findes ikke sammenlignelige danske tal, men denne survey gennemført for LO viser, at den såkaldte formelle overenskomstdækning, som der her opereres med, i høj grad varierer efter virksomhedsstørrelse.

Tabel 8 DA's andel af den private sektor fordelt på virksomhedernes størrelse (1)

	<i>1997</i>	<i>2001</i>	<i>2004</i>
0-9 ansatte	20%	21%	21%
10-19 ansatte	36%	36%	36%
20-49 ansatte	47%	45%	46%
50-99 ansatte	53%	52%	53%
100-199 ansatte	58%	59%	58%
200 og der over	52%	53%	53%
Alle	44%	45%	46%

Kilde: DA 1998, 2001, 2005.

- 1) Denne tabel viser nyere tal ved anvendelse af et mere indirekte mål over DA's andel af de beskæftigede i den private sektor. Her har DA siden 1998 offentliggjort statistik, der også viser DA's andel fordelt på størrelse. Det kan således ses som en indikator for DA's og medlemsorganisationernes styrke i virksomhederne. Jo højere dækningsgrad, desto bedre muligheder er der – alt andet lige – for at sikre en overordnet koordinering.

Brancher

Også opdelingen i brancher er en væsentlig parameter for overenskomstdækningen i både Tyskland og Danmark. Højdepunktet er stadig fremstillingsindustrien, mens serviceområdet – bortset fra finanssektoren – ligger i bund. I det gamle Østtyskland er fremstillingsindustrien dog så svagt dækket, at den er på niveau med servicesektoren.

Tabel 9 Andelen af lønmodtagere omfattet af kollektive overenskomster
Fordelt på fremstillingsindustri og service i Tyskland, 2004(%)

	<i>Vestlige Tyskland</i>			<i>Østlige Tyskland</i>		
	<i>I alt</i>	<i>Industri</i>	<i>Service</i>	<i>I alt</i>	<i>Industri</i>	<i>Service</i>
Sektor OK	59	66	44	36	30	34
Virksomheds OK	7	7	8	14	13	10
Uden OK	34	27	48	50	57	56

Kilde: Dribbusch 2005a.

Tabel 10 Formel overenskomstdækning i den private sektor (DK) fordelt på
brancher, 2000

Primære erhverv	54%
Fremstilling	76%
Bygge og anlæg	75%
Handel mv.	57%
Transport	78%
Penge og finans	90%
Øvrige Service	48%

Kilde: Scheuer & Madsen, LO-dokumentation nr. 2/2000.

Tabel 11 DA's andel af den private sektor fordelt på brancher, 1997-2004(1)

	<i>1997</i>	<i>2001</i>	<i>2004</i>
Landbrug mv.	5%	5%	7%
Fremstilling	62%	63%	65%
Bygge og anlæg	71%	73%	73%
Service	32%	32%	35%
<i>Alle</i>	<i>44%</i>	<i>45%</i>	<i>46%</i>

Kilde: DA 1998, 2002, 2005.

- 1) Tabellen angiver nyere tal for branchedækningen ved at anvende det mere indirekte mål, der viser DA's andel af de beskæftigede i den private sektor fordelt på brancher.

Betriebsrat, SU mv.

Tabel 12 Andelen af lønmodtagere i virksomheder med Betriebsrat i Tyskland 1994-2004 (%)

	<i>Vestlige Tyskland</i>		<i>Østlige Tyskland</i>	
1994	51		-	
1996	51		42	
1998	50		38	
2000	50		40	
2002	50		40	
2004	47		38	

Kilde: Müller-Jentsch 2003. Dribbusch 2005a.

Både virksomhedernes størrelse (jf. gennemgangen ovenfor) og branchemæssige tilknytning har stor betydning for udbredelsen af Betriebsrat.

Tabel 13 Andel lønmodtagere i virksomheder med Betriebsrat i Tyskland fordelt på fremstillingsindustri og service i 2004 (%)

	<i>Vestlige Tyskland</i>			<i>Østlige Tyskland</i>		
	<i>I alt</i>	<i>Industri</i>	<i>Service</i>	<i>I alt</i>	<i>Industri</i>	<i>Service</i>
Med Betriebsrat	47	68	33	38	48	36
Uden Betriebsrat	53	32	67	62	52	64

Kilde: Dribbusch 2005a.

I Danmark findes ikke tilsvarende opgørelser, men et forsigtigt estimat foretaget af DA viser, at dækningsgraden for samarbejdsudvalgene i Danmark er på minimum 70 % af virksomhederne (Jørgensen 2003). En tilsvarende vurdering af TR-dækningen viser, at den er minimum 80 pct.

Virksomhedsstørrelse, tillid mv.

Tabel 14 Udsagn: "Kan i nuværende job selv bestemme hvornår arbejdsdagen starter og slutter", procent

	<i>Tyskland</i>	<i>Danmark</i>
Overvejende sandt	26	33
Overvejende usandt	74	67

Kilde: Egne kørsler på European Surveys database for runde 2 (2004/2005), www.europeansocialsurvey.org.

Tabel 15 Erhvervsstrukturen i Danmark og Tyskland år 2000, Industri- og energisektorerne

<i>Procent af virksomheder</i>				
	<i>Mikro (1-9)</i>	<i>Lille (10-49)</i>	<i>Mellem (50-249)</i>	<i>Stor (250+)</i>
Danmark	75,5	18,2	5,0	1,3
Tyskland	67,2	23,8	7,2	1,9
<i>Procent af ansatte</i>				
Danmark	8,8	19,2	26,5	45,5
Tyskland	7,2	14,5	23,0	55,4

Kilde: European Commission 2003a: 14.

Tabel 16 Tillid til politikerne (1), procent

	<i>Tyskland</i>	<i>Danmark</i>
Meget tillid	1	4
Over middel	6	31
Middel	36	51
Under middel	34	10
Næsten ingen	23	3

Kilde: Egne kørsler på European Surveys database for runde 2 (2004/2005), www.europeansocialsurvey.org.

(1) Skalaen går fra 0 til 10, hvor 10 = fuldstændig tillid og 0 = absolut ingen tillid. Kategorierne er her slået sammen, således at *meget tillid* = 10-9, *Over middel* = 8-7, *Middel* = 6-4, *Under middel* = 3-2, *Næsten ingen tillid* = 1-0.

Tabel 17 Tillid til de politiske partier, procent

	<i>Tyskland</i>	<i>Danmark</i>
Meget tillid	1	9
Over middel	6	38
Middel	36	51
Under middel	34	8
Næsten ingen	23	3

Kilde: Egne kørsler på European Surveys database for runde 2 (2004/2005), www.europeansocialsurvey.org.

Tabel 18 Tillid til parlamentet, procent

	<i>Tyskland</i>	<i>Danmark</i>
Meget tillid	2	14
Over middel	16	38
Middel	42	37
Under middel	25	8
Næsten ingen	15	3

Kilde: Egne kørsler på European Surveys database for runde 2 (2004/2005), www.europeansocialsurvey.org.

Tabel 19 Tillid til retsvæsenet, procent

	<i>Tyskland</i>	<i>Danmark</i>
Meget tillid	7	31
Over middel	30	40
Middel	38	23
Under middel	16	5
Næsten ingen	8	2

Kilde: Egne kørsler på European Surveys database for runde 2 (2004/2005), www.europeansocialsurvey.org.