

093

# Tillidsrepræsentanter i industrien

**Udbredelsen af tillidsrepræsentanter på overens-  
komstdækkede danske produktionsvirksomheder**

Anna Ilsøe

februar 2008

ISBN 978-87-91833-29-8

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

**Abstract**

I takt med decentraliseringen af overenskomster og aftaler på det danske arbejdsmarked er der udviklet en stigende opmærksomhed omkring kollektiv medarbejderrepræsentation på virksomhedsniveau, herunder især udbredelsen af tillidsrepræsentanter. På baggrund af en telefonsurvey blandt 546 overenskomstdækkede produktionsvirksomheder i industrien, dokumenteres det i dette notat, at udbredelsen af tillidsrepræsentanter for denne gruppe virksomheder i Danmark er høj i international sammenligning. 77 % af de virksomheder, vi kom i kontakt med, havde en eller flere tillidsrepræsentanter og opfyldte dermed forudsætningen for at forhandle lokalaftaler. Der er imidlertid tale om en betydelig variation i tillidsrepræsentantdækningen mellem små og store virksomheder. Blandt de store virksomheder (100 ansatte eller flere) havde hele 93 procent af virksomhederne en tillidsrepræsentant, mens dette kun gjaldt 60 procent af de små virksomheder (20-49 ansatte). De mellemstore virksomheder (50-99 ansatte) lå med 80 procent meget tæt på den gennemsnitlige dækning. Til trods for den lavere dækning blandt de mindre virksomheder ser det ud til netop at være udbredelsen af tillidsrepræsentanter i denne gruppe, der trækker Danmark langt op over niveauet i andre europæiske lande. I en række af de lande, vi normalt sammenligner os med, er det de færreste virksomheder med under 50 ansatte, der har en medarbejderrepræsentant med egentlig forhandlingskompetence.

## Indledning

Der har i de senere år været en stigende interesse for at undersøge omfanget og kvaliteten af kollektiv medarbejderrepræsentation på virksomhedsniveau. Det gælder såvel medarbejdervalgte, der sidder i samarbejdsudvalg og virksomhedsbestyrelser, som tillidsrepræsentanter med egentlig forhandlingskompetence. Interessen skyldes især de tiltagende muligheder for at tilpasse sektoroverenskomsterne lokalt, som er fulgt med decentraliseringen af de kollektive forhandlinger. Virksomhederne har fået et øget behov for løbende at tilpasse løn- og arbejdsvilkår som følge af en øget international konkurrence. Derfor åbner en række europæiske overenskomster i dag op for, at ledelse og lokale fagforenings-/medarbejderrepræsentanter inden for visse rammer kan forhandle sig frem til virksomhedsspecifikke løsninger.

Udbredelsen og styrken af den lokale medarbejderrepræsentation har særlig interesse i Danmark, som i sammenligning med mange andre europæiske lande med sektoroverenskomster udviser en særlig høj grad af decentralisering. Dette hviler på en lang tradition for lokal løndannelse, der strækker sig tilbage til begyndelsen af det 20. århundrede, og som i de senere år er blevet udvidet med muligheden for at forhandle lokalaftaler på en række andre områder. Parallelt med udviklingen af lokale lønforhandlinger, er der i det danske aftalesystem etableret en medarbejderrepræsentation baseret på tillidsrepræsentanter, der har sin base på den enkelte virksomhed (Illum 1959). Alle medarbejdere kan stemme, når der skal vælges tillidsrepræsentanter, men kun organiserede medarbejdere kan stille op til valget. Dette sikrer en naturlig tilknytning mellem fagforeningerne og medarbejderrepræsentationen på virksomheden. De danske tillidsrepræsentanter har i forlængelse heraf og i modsætning til mange af deres europæiske kolleger opnået egentlig forhandlingskompetence på en lang række områder. Flertallet af sektoroverenskomsterne i Danmark har i dag karakter af rammeoverenskomster, hvor ikke blot løn men også nyere emner som arbejdstid og efteruddannelse i varierende omfang kan forhandles lokalt. I andre europæiske lande som f.eks. Tyskland har fagforeningerne været tøvende med at indgå aftaler om at lægge nye emner ud til lokale forhandlinger, fordi de lokale medarbejderrepræsentanter, de såkaldte 'virksomhedsråd', ikke nødvendigvis har kontakt til fagforeningerne. Decentraliseringen i Danmark er særligt udtalt på industriens område, hvor der under forudsætning af lokal enighed mellem ledere og tillidsrepræsentanter i dag er mulighed for at fravige fire kapitler af den centrale overenskomst. Dette gælder vel og mærke uden, at de forhandlende parter på sektorniveau har krav på at forhåndsgodkende resultatet – kun en informationspligt står tilbage.

Der findes imidlertid ingen samlede tal på, hvor mange danske virksomheder på tværs af forbund og virksomhedsstørrelse, der har en valgt tillidsrepræsentant. Eftersom flertallet af de danske overenskomster forudsætter, at medarbejderne har valgt en tillidsrepræsentant, før der kan forhandles lokalt, så ved man derfor heller ikke nøjagtigt, hvor mange virksomheder, der reelt kan udnytte decentraliseringens muligheder. Formålet med dette papir er at afdække udbredelsen af

tillidsrepræsentanter på overenskomstdækkede virksomheder industrien. Hermed gives et præcist bud på, hvor mange virksomheder under Industriens Overenskomst, som reelt opfylder forudsætningerne for at forhandle lokalt. Desuden undersøges det, om der er nogle former for virksomheder i industrien, der i højere grad har valgt tillidsrepræsentanter og dermed større adgang til at forhandle lokalt end andre. Det skal dog i denne forbindelse nævnes, at der med Industriens Overenskomst 2007 blev indført en mulighed for at forhandle lokalaftaler med den lokale fagforening, hvis der ikke er valgt nogen tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentantdækningen må imidlertid stadig anses for at udgøre den væsentligste forudsætning for lokale forhandlinger.

## Baggrund og metode

Når man søger efter et samlet tal for udbredelsen af tillidsrepræsentanter eller andre former for kollektiv repræsentation på danske virksomheder i dag, sidder man ofte tilbage med et estimat, et skøn eller en indikation. Nogle forskere har estimeret, at ca. 80 procent af danske lønmodtagere er dækket af en tillidsrepræsentant (Ilsøe et al. 2007, 211). Andre har taget fat i europæiske surveys, hvor 65 procent af danske lønmodtagere har svaret ja til, at der er en fagforening til stede på deres arbejdsplads (Jensen 2007, 207). Det er dog noget uklart, hvad der menes med, ”at der er en fagforening til stede”, da det på den ene side kan tolkes som, at en eller flere af de ansatte er medlem af en fagforening, og på den anden side kan tolkes i retning af, at der er en valgt tillidsrepræsentant. Kaster vi blikket på samarbejdsudvalgene, så har Dansk Arbejdsgiverforening skønnet, at 70 procent af de virksomheder i den private sektor, der kan oprette samarbejdsudvalg (dvs. virksomheder med 35 ansatte eller mere), faktisk har gjort det (Jørgensen 2003).

I forbindelse med et forstudie til en webbaseret spørgeskemaundersøgelse af decentraliseringen i industrien viste der sig imidlertid på FAOS en mulighed for at afdække udbredelsen af tillidsrepræsentanter mere præcist. Der skulle indhentes e-mailadresser på forhandlerne for den største medarbejdergruppe på et udvalg af 546 produktionsvirksomheder i industrien, hvilket indebar en opringning til samtlige virksomheder. Virksomhederne repræsenterede et tilfældigt udsnit af produktionsvirksomheder med 20 ansatte eller mere fra DI's medlemsregister. Samtlige virksomheder var desuden dækket af Industriens Overenskomst. Ved opringningen til virksomhederne gik det i første omgang ud på at undersøge, om der var valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden og dermed mulighed for at forhandle lokalaftaler. Dette var afgørende for, om virksomheden overhovedet kunne deltage i undersøgelsen. Dernæst koncentrerede vi os om at identificere den leder og den tillidsrepræsentant, der forhandlede lokalaftaler for den største gruppe medarbejdere i produktionen, inden vi spurgte til deres e-mailadresser. Det drejede sig i en del tilfælde, men bestemt ikke i alle, om henholdsvis den personaleansvarlige i ledelsen og fællestillidsrepræsentanten.

Det lykkedes os at komme i kontakt med i alt 480 virksomheder. 28 virksomheder faldt fra, fordi vi ikke kunne komme igennem på telefonen, 28 ønskede ikke at deltage i undersøgelsen og endelig faldt 10 virksomheder fra, fordi de viste sig ikke længere at tilhøre undersøgelsens målgruppe (produktionen var flyttet til udlandet eller lignende). Af de 480 virksomheder, vi kom i kontakt med, viste det sig, at 369 havde en eller flere tillidsrepræsentanter. Det svarer til 77 procent af virksomhederne. Tallet er dog et gennemsnitstal, der dækker over en betydelig variation mellem bl.a. store, mellemstore og små virksomheder, som vil blive uddybet i det følgende. Nogle udvalgte oplysninger fra DI's register gav os mulighed for at sammenligne dækningsgraden af tillidsrepræsentanter med virksomhedsstørrelse, geografisk placering og branche. Vi fik oplyst e-mailadresser på såvel leder og tillidsrepræsentant på 288 af de 369 virksomhe-

der, der havde tillidsrepræsentantdækning, og i den forbindelse spurgte vi også til køn og – for tillidsrepræsentantens vedkommende – forbundsmedlemskab. Det var ikke muligt at indhente e-mailadresser på tillidsrepræsentanten fra de resterende 81 virksomheder, fordi vi enten ikke kunne komme i direkte telefonisk kontakt med tillidsrepræsentanten (45 virksomheder), eller vedkommende ikke havde en e-mailadresse (36 virksomheder). De indhentede oplysninger blev uanset kilden behandlet fuldkomment anonymt i såvel registrerings- som analysefasen.

## **Udbredelsen af tillidsrepræsentanter på små og store virksomheder**

Når 77 procent af de overenskomstdækkede industrivirksomheder, vi har været i kontakt med, faktisk har en eller flere valgte tillidsrepræsentanter, er det et højt tal i en europæisk sammenhæng (se Tabel 1). Det bør dog bemærkes, at vores undersøgelse i modsætning til visse andre europæiske analyser alene inddrager overenskomstdækkede virksomheder, og tallet siger derfor ikke noget om, hvordan tillidsrepræsentantdækningen er for de 10-20 procent af danske lønmodtagere, der ikke er dækket af nogen overenskomst (Jensen 2007, 202). Forskellene er imidlertid så store, at det ikke rykker ved det generelle billede.

### **Kollektiv medarbejderrepræsentation i udvalgte europæiske lande (Tabel 1)**

	<b>Tillidsrepræsentant/ union representative</b>	<b>Virksomhedsråd/ works council</b>	<b>Samarbejdsudvalg/ Joint Committees</b>
Danmark	77 % <sup>1</sup>	-	70 % <sup>2</sup>
Tyskland	-	11 % <sup>3</sup>	16 % <sup>3</sup>
UK	27 % <sup>4</sup>	-	29 % <sup>5</sup>
Holland	-	71 % <sup>6</sup>	-

<sup>1</sup>Overenskomstdækkede virksomheder i industrien med 20 ansatte eller mere.

<sup>2</sup>Virksomheder i den private sektor med 35 ansatte eller mere (Jørgensen 2003).

<sup>3</sup>Industrivirksomheder med minimum 5 ansatte (Stettes 2007). <sup>4</sup>Virksomheder med minimum 10 ansatte (Kersley et al. 2005, 13). <sup>5</sup>Virksomheder med 25 ansatte eller mere (Arrowsmith 2003). <sup>6</sup>Virksomheder med 50 ansatte eller mere (Kaar 2003).

En tysk spørgeskemaundersøgelse fra 2007 dokumenterer eksempelvis, at kun 11 procent af tyske industrivirksomheder med 5 ansatte eller mere rent faktisk har etableret et 'virksomhedsråd', der inden for visse rammer kan forhandle f.eks. fleksibel arbejdstid med ledelsen (Stettes 2007). Det lave tal kan ifølge undersøgelsen især tilskrives en meget ringe dækning af virksomhedsråd på virksomheder med under 100 ansatte og bekræfter hermed billedet fra en lang

række tidligere tyske undersøgelser (Hauser-Ditz et al. 2006, Dribbusch 2003, Dribbusch 2005).

Ser vi fordelingen af de danske tillidsrepræsentanter efter i sømmene, så finder vi imidlertid også en lavere frekvens af kollektiv medarbejderrepræsentation blandt de mindre virksomheder i Danmark. Faktisk kan der i vores undersøgelse påvises en stærk sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og udbredelsen af tillidsrepræsentanter. Således viser undersøgelsen, at hele 93 procent af de adspurgte virksomheder med 100 ansatte eller mere har en eller flere tillidsrepræsentanter, mens dette kun gælder for 60 procent af virksomhederne med 20-49 ansatte. De mellemstore virksomheder med 50-99 ansatte ligger med en dækningsgrad på 80 procent meget tæt på gennemsnittet på 77 procent (se Tabel 2).

### **Udbredelsen af tillidsrepræsentanter fordelt på virksomhedsstørrelse (Tabel 2)**

	<b>TR</b>	<b>Ingen TR</b>	<b>I alt</b>
Små (20-49 ansatte)	60 % (116)	40 % (77)	100 % (193)
Mellemstore (50-99 ansatte)	80 % (84)	20 % (21)	100 % (105)
Store (100- ansatte)	93 % (169)	7 % (13)	100 % (182)
Alle	77 % (369)	23 % (111)	100 % (480)

*Udbredelsen af tillidsrepræsentanter er angivet som TR (en eller flere tillidsrepræsentanter) og Ingen TR (ingen tillidsrepræsentanter). De absolutte tal er angivet i parentes. ( $\gamma = 0,641$ ,  $p=0,000$ )*

Der er altså en markant ringere dækning af tillidsrepræsentanter på de små virksomheder (20-49 ansatte) end de mellemstore og store virksomheder, idet 40 procent af disse virksomheder ikke opfylder forudsætningerne for at kunne forhandle lokalaftaler under den centrale overenskomst. Det er et interessant spørgsmål, om denne lavere frekvens også kan genfindes i forhandlingsaktiviteten lokalt. Er det f.eks. sådan, at der forhandles mindre på de små virksomheder, der har en tillidsrepræsentant, end de store, der har en tillidsrepræsentant? Dette vil være et af de centrale spørgsmål i en kommende webbaseret survey.

Det er dog værd at bemærke, at mens der i en europæisk sammenhæng ikke er noget usædvanligt i de høje danske tal blandt store virksomheder, så ligger de danske tal for de små og mellemstore virksomheder væsentligt højere end i f.eks. Tyskland og Holland (se Tabel 3). Det er altså dækningsgraden blandt de mindre virksomheder, der trækker det danske gennemsnit op. Selvom det viste sig, at "kun" 60 procent af de små virksomheder i vores undersøgelse havde en tillidsrepræsentant, er der tale om en klart større dækning end for virksomheder af samme størrelse i en række andre europæiske lande.

**Medarbejderrepræsentation med forhandlingskompetence fordelt på virksomhedsstørrelse i udvalgte europæiske lande (Tabel 3)**

	<b>Danmark (Tillidsrepræs.)</b>	<b>Tyskland (Works councils)</b>	<b>Holland (Works councils)</b>
Små (20-49 ansatte)	60 %	2,8 %	33 %
Mellemstore (50-99 ansatte)	80 %	33 %	58 %
Store (100-)	93 %	60-72 %	94 %

*De danske tal henviser til overenskomstdækkede virksomheder i industrien og er fra 2007. De tyske tal er også fra 2007 og anviser dækningsgraden blandt virksomheder i fremstillingsindustri og service med hhv. 5-50 ansatte, 51-100 ansatte og 101- ansatte (Stettes 2007). De hollandske tal henviser til virksomheder med hhv. mindre end 50 ansatte, 50-99 ansatte og 200 ansatte eller derover og er fra 2001 (Kaar 2003).*



## Udbredelsen af tillidsrepræsentanter efter geografisk placering

Fordeler man udbredelsen af tillidsrepræsentanter efter geografi, er der tilsyneladende også en forskel på, hvilken region i Danmark virksomhederne befinder sig i. Region Nordjylland har den højeste dækning på 85 procent, mens Region Sjælland har den laveste på 72 procent (se Tabel 4). Antallet af virksomheder i undersøgelsen fra disse to regioner (de absolutte tal), er imidlertid for små til, at der kan påvises en egentlig statistisk sammenhæng mellem regional placering og udbredelsen af tillidsrepræsentanter – også når de enkelte regioner testes op mod hinanden en for en. Vi kan derfor ikke endegyldigt sige, hvorvidt der er forskel på, om man i højere grad får valgt en tillidsrepræsentant i nogle egne af Danmark end andre.

### Udbredelsen af tillidsrepræsentanter fordelt på regioner (Tabel 4)

	TR	Ingen TR	I alt
Hovedstaden	78 % (77)	22 % (22)	100 % (99)
Midtjylland	77 % (101)	23 % (30)	100 % (131)
Nordjylland	85 % (57)	15 % (10)	100 % (67)
Sjælland	72 % (36)	28 % (14)	100 % (50)
Syddanmark	74 % (98)	26 % (35)	100 % (133)
Alle	77 % (369)	23 % (111)	100 % (480)

*Udbredelsen af tillidsrepræsentanter er angivet som TR (en eller flere tillidsrepræsentanter) og Ingen TR (ingen tillidsrepræsentanter). De absolutte tal er angivet i parentes. ( $X^2 = 4,013$ ,  $p=0,404$ )*

### Udbredelsen af tillidsrepræsentanter efter branche

Hovedparten af de adspurgte virksomheder (331 virksomheder) beskæftiger sig med en eller anden form for metalfremstilling eller – forarbejdning. Resten (i alt 149 virksomheder) fordeler sig overvejende på følgende områder inden for fremstillingsindustrien: kemi, plast, medicinal, beton, træ, tegl, fisk og bryggeri. Metalindustrien fremstår i mange lande som et af de stærkest organiserede områder, og metalindustriens overenskomster fungerer ofte som trendsættende for forhandlingerne på resten af arbejdsmarkedet. Der kan imidlertid ikke i en dansk sammenhæng påvises nogen forskel på udbredelsen af tillidsrepræsentanter på virksomheder i metalindustrien og i andre dele af fremstillingsindustrien. Blandt metalvirksomhederne har 76 procent en eller flere tillidsrepræsentanter, mens dette gælder 78 procent i den øvrige industri (se Tabel 5).

**Udbredelsen af tillidsrepræsentanter fordelt på branche  
(Tabel 5)**

	TR	Ingen TR	I alt
Metalindustri	76 % (253)	24 % (78)	100 % (331)
Anden industri	78 % (116)	22 % (33)	100 % (149)
Alle	77 % (369)	23 % (111)	100 % (480)

*Udbredelsen af tillidsrepræsentanter er angivet som TR (en eller flere tillidsrepræsentanter) og Ingen TR (ingen tillidsrepræsentanter). De absolutte tal er angivet i parentes. ( $\chi^2 = 0,04$ ,  $p=0,731$ )*

**Hvilke forbund hører tillidsrepræsentanterne under?**

Henvendelsen til de mange virksomheder gav os en mulighed for at undersøge, hvilke forbund der er repræsenteret på tillidsrepræsentantside på overenskomstdækkede produktionsvirksomheder. Vi var som tidligere nævnt interesseret i at identificere den tillidsrepræsentant, der forhandler for den største gruppe af medarbejdere i produktionen. Blandt de 288 virksomheder, hvor vi fik oplyst en e-mailadresse på den netop denne tillidsrepræsentant, spurgte vi også til dennes forbundsmedlemskab, hvilket vi fik oplyst i næsten alle tilfælde (272). Af disse tillidsrepræsentanter hørte 61 procent til forbundet 3F, 33 procent hørte til Dansk Metal mens 6 procent hørte under Elforbundet eller andre forbund (se Tabel 6).

**Forbundsforhold for de tillidsrepræsentanter, der forhandler for den største gruppe i produktionen (Tabel 6)**

	Tillidsrepræsentanter
3F	61 % (166)
Dansk Metal	33 % (91)
Elforbundet m.m.	6 % (15)
Alle	100 % (272)

### Kønsfordeling blandt tillidsrepræsentanter og ledere

På de 288 virksomheder, hvor vi fik oplyst e-mailadresser på forhandlerne for den største gruppe i produktionen, spurgte vi også til forhandlerens køn. For såvel tillidsrepræsentantsiden som ledersiden gælder det, at langt de fleste af dem er mænd (se Tabel 7).

#### Forhandlerne for den største gruppe i produktionen fordelt på køn (Tabel 7)

	Tillidsrepræsentanter	Ledere
Mænd	83 % (238)	91 % (262)
Kvinder	17 % (50)	9 % (26)
Alle	100 % (288)	100 % (288)

Deler man forhandlerne op i 'par', så betyder dette, at der på 75 procent af virksomhederne sidder en mandlig leder og forhandler med en mandlig tillidsrepræsentant, når det gælder den største gruppe af medarbejdere i produktionen (se Tabel 8). Kun i 2 procent af tilfældene sidder der to kvinder og forhandler. Der viser sig imidlertid at være en stor mellemgruppe på hele 23 procent, hvor det er en kvinde, der sidder på den ene side af bordet, og en mand, der sidder på den anden.

#### Kønssammensætningen blandt forhandlerne for den største gruppe i produktionen (Tabel 8)

Hvem forhandler med hvem?	
Leder (mand), TR (mand)	75 % (217)
Leder (mand), TR (kvinde)	16 % (45)
Leder (kvinde), TR (mand)	7 % (21)
Leder (kvinde), TR (kvinde)	2 % (5)
Alle virksomheder	100 % (288)

## Konklusion og perspektiver

Vores telefonsurvey blandt 546 overenskomstdækkede produktionsvirksomheder i industrien viser, at 77 procent af de virksomheder, vi kom i kontakt med, har en eller flere tillidsrepræsentanter. Dette er et højt tal i europæisk sammenhæng. Der er imidlertid tale om en stor variation blandt små og store virksomheder, mens der ikke kunne påvises nogen forskel på virksomheder inden for forskellige områder af fremstillingsindustrien eller med forskellige geografisk placering. Blandt de store virksomheder (100 ansatte eller flere) havde hele 93 procent af virksomhederne en tillidsrepræsentant, mens dette kun gjaldt 60 procent af de små virksomheder (20-49 virksomheder). De mellemstore virksomheder (50-99 ansatte) ligger med 80 procent meget tæt på den gennemsnitlige dækning.

Det rejser selvfølgelig spørgsmålet om, hvilken aktivitet man i øvrigt finder på de små virksomheder, når det gælder kollektiv medarbejderrepræsentation. Forhandler man eksempelvis i samme omfang på mindre virksomheder med tillidsrepræsentanter som på store virksomheder med tillidsrepræsentanter? Dette vil være et centralt punkt i en kommende websurvey, hvor forhandlerne for den største gruppe i produktionen stilles en lang række spørgsmål til forhandling af lokalaftaler om løn, arbejdstid og efteruddannelse.

Sammenligner man resultaterne af telefonsurveyen med f.eks. Tyskland og Holland, bekræfter undersøgelsen en tendens til lavere kollektiv medarbejderrepræsentation blandt mindre virksomheder. Det er dog værd at bemærke, at mens der tilsyneladende ikke er noget usædvanligt i de høje danske tal blandt store virksomheder, så ligger de danske tal for de små og mellemstore virksomheder væsentligt højere end i de to andre lande. Hermed ligger undersøgelsens resultat på linje med konklusionen fra andre komparative studier, der understreger betydningen af en høj organiseringsgrad blandt mindre virksomheder i Danmark. I Tyskland er organiseringen og medarbejderrepræsentationen på mindre virksomheder f.eks. gået kraftigt tilbage, og det har vanskeliggjort en fornyelse af aftalesystemet i takt med decentraliseringen (Ilsøe et al. 2007). I en dansk sammenhæng har man bevaret en solid platform for kollektive forhandlinger selv på mange mindre virksomheder, og det har betydet at decentraliseringens muligheder har rettet sig mod både små og store virksomheder. Desuden er de små og mellemstore virksomheder klart i overtal i Danmark, mens de kun udgør et stort mindretal i Tyskland, og det kan ikke udelukkes, at det har haft betydning for, hvordan decentraliseringsprocesserne er blevet implementeret af parterne på sektorniveau i de to lande.

## Litteratur

Arrowsmith, James (2003): *Works councils and other workplace employee representation and participation structures – the British case*, Dublin: European Foundation.

Dribbusch, Heiner (2003): *Works councils and other workplace employee representation and participation structures – the German case*, Dublin: European Foundation.

Dribbusch, Heiner (2005): *New data on coverage of collective agreements and works councils*, Dublin: European Foundation.

Hauser-Ditz, Axel, Markus Hertwig & Ludwig Pries (2006): *Kurzbericht. Erste Ergebnisse der BISS-Befragung 2005*, Bochum: Ruhr-Universität Bochum.

Illum, Knud (1959): *Dansk Tillidsmandsret*, København: Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund.

Ilsøe, Anna, Jørgen Steen Madsen og Jesper Due (2007): "Impacts of Decentralisation – Erosion or Renewal? The Decisive Link between Workplace Representation and Company Size in German and Danish Industrial Relations" in *Industrielle Beziehungen*, 14, 3.

Jensen, Carsten Strøby (2007): *Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark. Fra konfliktbaseret konsensus til konsensusbaseret konflikt*, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Jørgensen, Carsten (2003): *Works councils and other workplace employee representation and participation structures – the Danish case*, Dublin: European Foundation.

Kaar, Robbert van het Kaar (2003): *Works councils and other workplace employee representation and participation structures – the Dutch case*, Dublin: European Foundation.

Kersley, Barbara, Carmen Alpin, John Forth, Alex Bryson, Helen Bewley, Gill Dix, Sarah Oxenbridge (2005): *Inside the Workplace: First Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, Department of Trade and Industry.

Stettes, Oliver (2007): *Impact of codetermination at company level*, Dublin: European Foundation.