

169

Aftalemodeller i den europæiske jern- og metalindustri

Delrapport I i projektet om industriens aftalemodeller

Trine P. Larsen

Maj 2019

ISBN 978-87-93320-31-4

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier

Sociologisk Institut
Københavns Universitet
Øster Farimagsgade 5
1014 København K
Tlf: 35323299
Fax: 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk



Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
1. Sammenfatning.....	4
2. Indledning til projektet	7
2.1 Rapportens opbygning og metode	8
3. Introduktion til den europæiske jern- og metalindustri	10
3.1 Fremstillingsindustriens underbrancher og virksomhedsstrukturer	10
3.2. Fremstillingsindustrien – en sektor i konstant forandring	12
3.3 Medarbejdersammensætningen i fremstillingsindustrien	13
3.4. Opsamling	14
4. Regulering af løn og arbejdsvilkår: Det institutionelle set-up	16
4.1 De europæiske aftalemodeller og deres retslige grundlag	17
4.1.1 Danmark	18
4.1.2 Tyskland	21
4.1.3 Storbritannien	25
4.1.4 Portugal	27
4.1.5 Frankrig	30
4.2. De senere års politiske debatter og reformer	34
Tabel 4.3: Eksempler på lovtiltag med betydning for de europæiske aftalemodeller inden for jern- og metalindustrien (2000-2018)	35
4.2.1 Danmark	35
4.2.3 Tyskland	36
4.2.3 Storbritannien	37
4.2.4 Portugal	38
4.2.5 Frankrig	39
4.3. Opsamling	39
5. Arbejdsmarkedets parter i jern- og metalindustrien	42
5.1 Organisationsgrad, OK-dækning og medarbejderrepræsentation.....	42
5.2 Faglig organisering – jern og metalindustrien.....	45
5.3 Arbejdsgiverorganisering – jern- og metalindustrien	46
5.4. OK-dækning og medarbejderrepræsentation – jern- og metalindustrien	48
5.5 Fagforeninger og organisationsstrukturer.....	48
5.1.1 Danmark	49
5.1.2 Tyskland	52
5.1.3 Storbritannien	53
5.1.4 Portugal	54
5.1.5 Frankrig	56
5.6 Arbejdsgiverorganisationer og organisationsstrukturer.....	58
5.6.1 Danmark	59
5.6.2 Tyskland	60
5.6.3 Storbritannien	60
5.6.4 Frankrig	61
5.6.5 Portugal	61

5.7 De europæiske parter inden for jern- og metalindustrien.....	62
5.8. Opsamling	63
6. Aftalemodellerne i jern- og metalindustrien	65
6.1 Den europæiske sektordialog	66
6.2 Den danske aftalemodel	69
6.3. Den tyske aftalemodel.....	71
6.4 Den britiske aftalemodel.....	75
6.5 Den franske aftalemodel.....	78
6.6 Den portugisiske aftalemodel.....	82
6.7 Opsamling	86
7. Diskussion og konklusion	90
7.1. Den europæiske jern- og metalindustri karakteristika	90
7.2 Ændringer i aftalemodellernes retslig grundlag	91
7.3 Arbejdsmarkedets parter ressourcer og struktur	92
7.4 Aftalemodellerne inden for jern- og metalindustrien	93
8. Litteraturliste.....	95
Appendiks A: Liste med deltagende organisationer.....	106

1. Sammenfatning

Nærværende rapport er den første i en serie af fire rapporter om fagforeninger og arbejdsgiverorganisationers rammevilkår i den europæiske jern- og metalindustri – her defineret som NACE-koderne (C24-C30). Projektet er udført på opdrag af CO-industri, Dansk Metal og LO. Delrapport I undersøger de overordnede karakteristika for de europæiske aftalemodeller samt de centrale fag- og arbejdsgiverforeninger i den danske, britiske, franske, tyske og portugisiske jern- og metalindustri. Rapporten består af seks kapitler, som dels introducerer den europæiske jern- og metalindustriens karakteristika, dels undersøger de institutionelle rammer for de europæiske fagforeningers og arbejdsgiveres virke, herunder de grundlæggende lønmodtager og arbejdsgiverrettigheder, organisationernes organisationsstruktur samt de særlige forhold, der kendetegner de europæiske aftalemodeller i jern- og metalindustrien. Undersøgelsen trækker på 30 interviews med fag- og arbejdsgiverforeninger samt arbejdsmarkedsekspert i de fem lande og på EU-niveau. Interviewmaterialet suppleres endvidere med de udvalgte organisationers årsrapporter, hvor disse har været offentligt tilgængelige. Derudover inddrages en række datakilder, som fx politiske dokumenter, arbejdsmarkedets parter positionspapirer, nationale overenskomster, diverse analyser og undersøgelser samt andet relevant statistisk materiale.

Jern- og metalindustriens karakteristika: Den europæiske fremstillingsindustri, herunder særligt jern- og metalindustrien, udgør en hjørnesteen i mange europæiske landes økonomi. I 2016 stod den tyske fremstillingsindustri for 23% af den samlede bruttoværditilvækst sammenlignet med 15% i Danmark, 14% i Portugal, 11% i Frankrig og 10% i Storbritannien. Men sektoren beskæftiger stadig færre lønmodtagere, og særligt gennem 00'erne er der forsvundet arbejdspladser. Fra at beskæftige mellem 21% og 29% af lønmodtagerne i 1992, er mellem 8% (UK) og 19% (Tyskland) af de beskæftigede ansat inden for fremstillingsindustrien i de fem lande i 2016. Dertil kommer, at medarbejder-sammensætningen er blevet mere kompleks i takt med væksten i antal lønmodtagere med forskellige ansættelsesforhold, ligesom de europæiske industrivirksomheder spænder fra store og mellemstore virksomheder til små og mikro-virksomheder. Den udvikling stiller, ligesom de teknologiske fremskridt, nye krav til arbejdsmarkedets parter om at finde løsninger og kompromisser, der kan favne alle. Formår parterne ikke det, kan det ifølge flere informanter få betydning for deres repræsentativitet, legitimitet og opbakning fra såvel lønmodtagere som virksomheder og det politiske system.

Organisationsgrader i jern- og metalindustrien: Organisationsgraden på såvel arbejdsgiver som lønmodtagersiden er ofte højere end i andre brancher. Danmark skiller sig ud, og de danske fagforeninger har formået at fastholde en høj faglig organisering i jern- og metalindustrien (78%) sammenlignet med 50% i Tyskland, 20% i Portugal, 29% i Storbritannien og 8% i Frankrig. Arbejdsgiverforeningerne er også relativt godt med og organiserede mellem 12% og 78% af virksomhederne i de fem landes fremstillingsindustri. Men der forandringer at spore i de enkelte lande. Således vælger stadig flere industrivirksomheder de såkaldte associerede arbejdsgivermedlemskaber og tiltræder dermed ikke fremstillingsindustriens sektoroverenskomster i fx

Tyskland (52%) og Danmark (estimeret 10-15%). På lønmodtagerside har de dominerende fagforeninger i flere lande mistet op til hver tredje medlem siden 1990'erne. Men i Tyskland har fx IG-metall formået at vende den udvikling, mens de overenskomstbærende danske fagforeninger fortsat mister medlemmer, mens de alternative fagforeninger organiserer stadig flere industriarbejdere.

OK-dækning og medarbejderrepræsentation: Overenskomstdækningen i jern og metalindustrien estimeres til at være højere end øvrige brancher i alle fem lande (80% i Danmark; 53% i Tyskland, 98% Frankrig, 96% Portugal og 25% Storbritannien). Det samme gælder for andelen af tillidsvalgte i de fem landes fremstillingsindustri (87% i Danmark; 26% i Tyskland, 54% i Frankrig, i 8 % Portugal og 25% i Storbritannien). Men Danmark skiller sig ud ved, at overenskomstdækningen er høj til trods for, at der ikke, ligesom i Frankrig og Portugal, er tradition for almengørelse af industriens sektoroverenskomster. Derudover fremstår netværket af tillidsvalgte mindre finmasket i Portugal – og det selvom der ikke er en nedre grænse for, hvornår der kan vælges tillidsvalgt eller oprettes virksomhedsråd eller samarbejdsudvalg på portugisiske arbejdspladser, hvilket står i modsætning til de fire øvrige lande.

De grundlæggende lønmodtager- og arbejdsgiverrettigheder som fx foreningsfriheden er forankret i lovgivning – typisk hvad der svarer til Grundloven i alle fem lande. Derimod reguleres fx strejkeretten, retten til lockout, konfliktfonde, medarbejderrepræsentation og medarbejderinddragelse forskelligt. I Danmark er den type rettigheder sikret gennem kollektive hovedaftaler frem for lovgivning. I de fire andre lande er de grundlæggende lønmodtager- og arbejdsgiverrettigheder oftere forankret i lovgivning. Dertil kommer, at lockout, ligesom arbejdsgivernes muligheder for etablering af konfliktfonde, er ulovlige i henhold til fransk og portugisisk lovgivning. Fransk lovgivning stiller endvidere krav til fag- og arbejdsgiverforeningers repræsentativitet og overenskomsternes gyldighed, når parterne ønsker at indgå kollektive overenskomster. I Portugal og Tyskland er der ligesom i Frankrig en række repræsentativitetskrav, når parterne ønsker at almengøre deres overenskomster – dvs. udvide overenskomstdækningen ved lov. I Danmark og Storbritannien er der ikke tradition for almengørelse, men i de senere år har fx danske myndigheder med udgangspunkt i ILO konventionen 94 stillet krav til overenskomsternes repræsentativitet, når arbejdsklausuler anvendes i offentlige udbud.

Aftalemodellerne i jern- og metalindustrien: Reguleringen af løn og arbejdsvilkår foregår på en række forskellige niveauer (EU, nationalt, sektor og virksomhedsniveau) samt på tværs af landegrænser i den europæiske jern- og metalindustri. Industriens aftalemodeller står relativt stærkt, når der måles på organisationsgrader, overenskomstdækning og medarbejderrepræsentation, ligesom samarbejds- og tillidsrelationerne mellem parterne centralt og lokalt beskrives i positive vendinger i flere af landene. Men aftalemodellerne er også under stadig forandring. I takt med den øgede decentralisering af de kollektive aftalesystemer i løbet af de seneste årtier, har det virksomhedsbaserede aftalesystem fået en stadig vigtigere rolle i reguleringen af løn og arbejdsvilkår. Tillidsvalgte – såvel fagforeningsrepræsentanter som ikke-fagforeningsrepræsentanter (Frankrig, Portugal, Tyskland) – har fået nye muligheder for at

forhandle lokalaftaler og virksomhedsoverenskomster i flere af landene. Men forhandlingsmandatet fordeles forskelligt. Det er kun i Danmark og til dels Frankrig, at tillidsrepræsentanter har forhandlingsmandat, mens lokalaftaler kræver fagforeningernes blåstempling i Portugal, Tyskland og Storbritannien. I Frankrig har ikke-fagforeningsrepræsentanter også fået nye forhandlingsmuligheder, som ikke kræver fagforeningernes blåstempling. Den decentraliseringsproces har især siddende franske, portugisiske og britiske regeringer gennem lovændringer presset igennem, mens det i Danmark og Tyskland ofte har været parterne selv, der har drevet denne udvikling. Men sideløbende hermed vidner de empiriske resultater om, at arbejdsmarkedets parter på forskellig vis søger at centralisere de kollektive forhandlinger og sikre en vis kontrol og koordinering af decentraliseringsprocessen – en proces, der for alvor har taget fart fra midten 00'erne.

2. Indledning til projektet

Nærværende rapport er den første i en serie på fire delrapporter, der kortlægger og analyserer reguleringen af løn og arbejdsvilkår inden for jern- og metalindustrien i Danmark, Tyskland, Portugal, Storbritannien og Frankrig; fem lande, der repræsenterer forskellige europæiske arbejdsmarkedsmodeller (Visser, 2008; Traxler, 1995). Projektet er udført på opdrag af CO-industri, Dansk Metal og LO og består af fire delrapporter, der mere præcist undersøger: (delrapport I) De overordnede karakteristika for de europæiske aftalemodeller samt de centrale fagforeninger og arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien; (delrapport II) de finansielle rammer for de europæiske fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers virke; (delrapport III) reguleringen af arbejdstid med fokus på fire bestemte arbejdstidsformer (den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, den årlige arbejdstid, flekstid og overarbejde) i sektoren; (delrapport IV) samt betydningen af EU's indirekte lønregulering, dvs. det Europæiske Semester for de kollektive overenskomstforhandlinger inden for jern- og metalindustrien i de fem udvalgte lande.

De fire delprojekters temaer er udvalgt i tæt samarbejde med opdragsgiverne, og delrapporterne er endvidere af forskellig længde. Nærværende rapport er således længere end de øvrige tre rapporter, idet delrapport I beskriver de overordnede karakteristika, der udgør fundamentet og dermed også forståelsen af de europæiske aftalemodeller i jern- og metalindustrien. Delrapport I beskriver således de overordnede rammer for de dominerende fagforeningers og arbejdsgiverforeningers virke, herunder deres finansielle rammer, reguleringen af arbejdstiden og betydningen af EU's indirekte lønregulering for de kollektive overenskomstforhandlinger. Delrapport II er længere end delrapport III og IV. Det valg er begrundet i, at især delrapport II's tema om de faglige organisationers og arbejdsgiverforeningernes finansielle rammer er underbelyst inden for såvel den danske som internationale arbejdsmarkedslitteratur (Behrens, 2016; Cahuc og Zylberberg, 2014; Thomas, 2013).

Projektets empiriske fokus er jern- og metalindustrien, da sektoren udgør en af hjørnestenene i mange europæiske økonomier, når der måles på økonomiske indikatorer som eksport, antal beskæftigede og økonomisk omsætning mv. (Müller et al. 2018). I projektet defineres jern- og metalindustrien med afsæt i den europæiske fagforening Industriall's definition af sektoren, som er NACE-koderne (C24-C30) – velvidende, at jern- og metalindustrien afgrænses forskelligt i de enkelte lande og diverse undersøgelser (Schulten og Müller, 2014). Fx er automobilindustrien ikke en del af jern- og metalindustrien i Portugal, mens den udgør en vigtig underbranche i såvel den tyske, franske som britiske jern- og metalindustri. Ikke desto mindre opereres der i rapporten med den samme definition, når forholdene i jern- og metalindustrien belyses, da det sikrer et ensartet sammenligningsgrundlag på tværs af de fem lande. I den sammenhæng skal det nævnes, at idet data ofte ikke er tilgængelig udelukkende for jern- og metalindustrien, anvendes der i disse tilfælde data for fremstillingsindustrien, som her er defineret med udgangspunkt i NACE-koderne (C10-C33).

De europæiske arbejdsmarkeder opdeles ofte i forskellige arbejdsmarkedsmodeller, som fx den nordiske, kontinental-europæiske, sydeuropæiske, anglo-saksiske og østeuropæiske arbejdsmarkedsmodel (Visser, 2008; Crouch, 1993). Men løn og arbejdsvilkår reguleres ikke kun forskelligt på tværs af de europæiske lande, men også inden for bestemte sektorer. Industrien er ikke kun i Danmark, men også i Frankrig, Portugal, Storbritannien og Tyskland, en af de sektorer, hvor overenskomstdækning, faglig organisering og medarbejderrepræsentation på virksomhederne ofte er højere end i andre sektorer (Bechter et al. 2012; Dølvik et al. 2018). Den europæiske jern- og metalindustri har været omdrejningspunktet for flere komparative landestudier, hvor især de seneste års decentralisering af de kollektive forhandlinger mod virksomhedsniveauet er blevet analyseret (Visser, 2016; Traxler, 1995; Leonardi og Pedersini, 2018; Marginson, 2014; Hall og Soskice, 2001; Crouch 1993). Men vi mangler viden om andre af de særlige forhold, der gør sig gældende inden for den europæiske jern- og metalindustri. Det drejer sig fx om reglerne for tillidsvalgte, partsrelationerne, de seneste parts- og lovtiltag, politiske debatter samt kendetegnene ved dominerende *fagforeninger og arbejdsgiverforeninger* og deres betydning for arbejdsmarkedets parter virke inden for denne branche. Det er sådanne forhold, der er omdrejningspunktet for nærværende rapport, og som undersøges i det følgende med udgangspunkt i den britiske, danske, tyske, franske og portugisiske jern- og metalindustri.

2.1 Rapportens opbygning og metode

Rapporten består ud over sammenfatning og indledning af fem kapitler. Kapitel 3 indeholder en kort introduktion af fremstillingsindustrien i de udvalgte lande, herunder den seneste udvikling inden for sektoren ift. omsætning, antallet af virksomheder og ansatte samt typer af ansættelsesformer. Dernæst kortlægges ligheder og forskelle i det institutionelle set-up for regulering af løn og arbejdsvilkår i kapitel 4. Fokus er især på de grundlæggende lønmodtager- og arbejdsgiverrettigheder, ligesom der også inddrages eksempler på nyere lovtiltag, der påvirker parternes mulighed for at forhandle og indgå kollektive overenskomster. I kapitel 5 præsenteres de dominerende fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers karakteristika inden for jern- og metalindustrien. I kapitel 6 belyses de særlige forhold, der gør sig gældende for reguleringen af løn og arbejdsvilkår i selvsamme sektor. Rapporten afsluttes i kapitel 7 med en diskussion og konklusion af de resultater, som er blevet præsenteret i løbet af rapportens øvrige kapitler, ligesom sektorens udfordringer ift. branchen generelt, aftalesystemet og arbejdsmarkedets parter kort skitseres.

Rapporten er for det første baseret på 30 interviews med 16 repræsentanter fra europæiske og nationale fagforeninger (4 Danmark; 4 Frankrig; 1 Tyskland; 2 Storbritannien; 3 Portugal; 2 fra EU-niveauet) ni arbejdsgiverforeninger (1 Danmark; 2 Storbritannien; 1 Portugal; 1 Frankrig; 2 Tyskland; 2 EU-niveauet) inden for den europæiske jern- og metalindustri samt fem arbejdsmarkedseksperter (1 Storbritannien; 1 Frankrig; 1 Portugal; 2 Tyskland). Interviewene fordeler sig således, at fem interviews er udført i Danmark, fem i Tyskland, seks i Frankrig, fem i Portugal og fem i Storbritannien og fire på EU-niveau. Syv af interviewene blev gennemført telefonisk, mens de øvrige er gennemført face-to-face i de enkelte organisationers hovedkontor i de udvalgte

lande samt i Bruxelles i perioden fra februar 2017 til august 2018. Fire af interviewene har endvidere karakter af fokusgruppeinterview, hvor både centrale overenskomstforhandlere for de udvalgte organisationer og deres økonomiansvarlige deltog.

Interviewene er udført på de nationale informanternes modersmål (dvs. dansk, engelsk, fransk og portugisisk), dog med undtagelse af de tyske interviews, som blev udført på engelsk. Interviewene er herefter blevet transskriberet og oversat til engelsk og dernæst dansk med assistance fra studentermedhjælp Gretl Michelsen, Københavns Universitet, videnskabeligmedarbejdere Maria João Machado og Maria Jose Nóbrega Rodrigues fra Lissabons Universitet. De franske og portugisiske interview er udført af Dr. Maria De Paz Lima, som er arbejdsmarkedsforsker med speciale i portugisisk og fransk arbejdsmarkedsregulering.

Flere af informanterne har udbedt sig anonymitet, særligt omkring organisationernes finansiering og økonomiske rammer, og derfor indeholder rapporten ikke en oversigt over interviewpersoner. Derimod kan en liste med de deltagende organisationer findes i appendiks A, og gennem rapporten henvises der til interviewene i henhold til den nummerering, der er angivet i appendiks A.

For det andet er interviewmaterialet trianguleret med en række andre datakilder, fx politiske dokumenter, arbejdsmarkedets parters positionspapirer, nationale overenskomster, fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers årsrapporter, diverse analyser og undersøgelser samt andet relevant statistisk materiale. De øvrige datakilder supplerer interviewmaterialet og anvendes i øvrigt med henblik på at understøtte interviewmaterialet for at sikre undersøgelsesresultaternes pålidelighed og validitet. Hvor intet andet er anført i teksten, er det primært interviewmaterialet, der trækkes på. I den forbindelse anvendes udelukkende informationer, som er blevet bekræftet af flere informanter med henblik på at sikre validiteten og pålideligheden i rapportens resultater. Derudover har samtlige rapporter været til gennemsyn hos flere af de deltagende organisationer og arbejdsmarkedseksperter.

3. Introduktion til den europæiske jern- og metalindustri

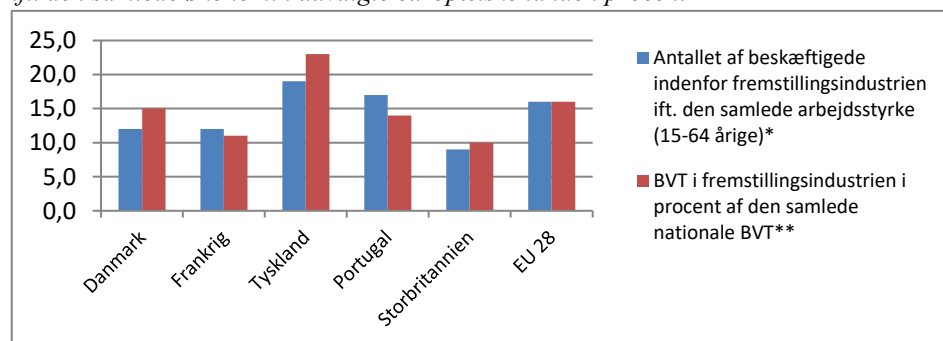
Fremstillingsindustrien udgør en hjørnesteen i mange europæiske økonomier og er i projektet defineret med udgangspunkt i NACE-koden C (NACE fra C10 til C33). NACE-koden C omfatter en bred vifte af produktionsvirksomheder inden for fx jern- og metalindustrien, tekstilfremstilling, fødevarerindustri, kemi-, gummi- og plastindustri mv. Jern- og metalindustrien udgør en af de største og vigtigste underbrancher inden for de europæiske landes fremstillingsindustri, når det måles på økonomiske indikatorer som eksport, antal beskæftigede og økonomisk omsætning mv. (Eurostat, 2018).

I de følgende afsnit beskrives kort hovedtrækkene ved den europæiske fremstillingsindustri, hvor der er et særligt fokus på jern- og metalindustrien. At der inddrages data for den europæiske fremstillingsindustri frem for jern- og metalindustrien specifikt skyldes, at data ofte ikke er tilgængelige udelukkende for jern- og metalindustrien. I de tilfælde trækkes der i rapporten på data for fremstillingsindustrien, som her er defineret med udgangspunkt i NACE-koderne (C10-C33).

3.1 Fremstillingsindustriens underbrancher og virksomhedsstrukturer

Fremstillingsindustrien beskæftiger 17% af den samlede europæiske arbejdsstyrke og står for 16% af de europæiske økonomiers samlede bruttoværditilvækst (BVT- dvs. den værditilvækst der finder sted i et erhverv eller på nationalt plan i en bestemt periode, hvilket typisk er et år, målt i basispriser) (figur 3.1). Der er dog markante landeforskelle, når vi ser nærmere på fremstillingsindustrien og dens underbrancher i Danmark, Frankrig, Tyskland, Portugal og Storbritannien. Således stod den tyske fremstillingsindustri for 23% af den samlede bruttoværditilvækst i landet i 2016 og sektoren beskæftigede 19% af den samlede tyske arbejdsstyrke i 2017. De tal var noget lavere i de fire andre lande, hvor bl.a. Danmark, Frankrig og Storbritannien lå under EU-gennemsnittet på begge parametre (Figur 3.1; 3.2).

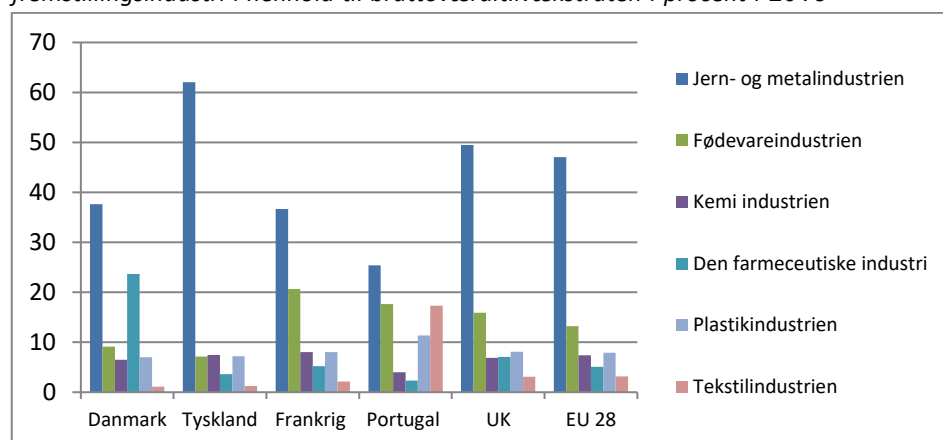
Figur 3.1: Andel af beskæftigede og bruttoværditilvækstraten i fremstillingsindustrien ift. den samlede økonomi i udvalgte europæiske lande i procent



Kilde: Eurostat (2018c: [lfsa_eegan2]), (2) Eurostat (2017a [nama_10_a64]), forfatterens egne beregninger * 2017; ** 2016 (Storbritannien: 2015).

Jern- og metalindustrien er, efterfulgt af fødevarerindustrien og plastikindustrien, den største underbranche inden for den europæiske fremstillingsindustri, når der tages udgangspunkt i bruttoværditilvækstraten (BVT). Men der er betydelige landeforskelle (Figur 3.2).

Figur 3.2: Oversigt over fire største subbrancher inden for den europæiske fremstillingsindustri i henhold til bruttoværditilvækstraten i procent i 2015

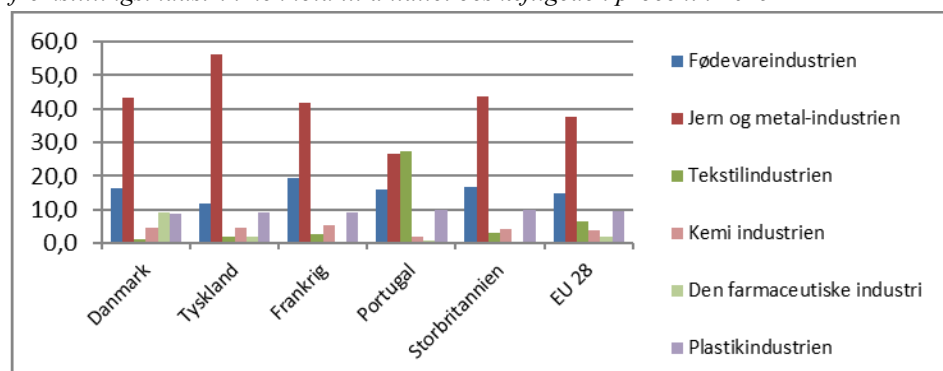


Kilde: Eurostat (2017a: nama_10_a64), forfatterens egne beregninger

I Tyskland og Storbritannien står jern- og metalindustrien for halvdelen eller mere af bruttoværditilvæksten inden for de to landes fremstillingsindustri, mens dette tal er noget lavere i de tre andre lande, hvor især Portugal skiller sig ud (figur 3.2). Ser vi på jern- og metalindustriens betydning for den samlede nationale bruttoværditilvækst fremgår det af Eurostats seneste opgørelser, at den tyske jern- og metalindustri står for 14% af den samlede nationale bruttoværditilvækst, mens andelen er noget lavere i Danmark (5%), Storbritannien (5%), Frankrig (4%) og Portugal (4%) (Eurostat, 2017a: nama_10_a64).

Anderledes ser det ud, når der tages udgangspunkt i antallet af beskæftigede. Jern- og metalindustrien er den subbranche, som beskæftiger flest inden for den danske, tyske, franske og britiske fremstillingsindustri, mens tekstilindustrien er den største subbranche i Portugal tæt efterfulgt af jern- og metalindustrien (Figur 3.3).

Figur 3.3: Oversigt over de største subbrancher inden for den europæiske fremstillingsindustri i henhold til antallet beskæftigede i procent i 2015



Kilde: Eurostat (2017b: [sbs_na_ind_r2]), forfatterens egne beregninger

Derudover præges den europæiske fremstillingsindustri af en overvægt af store og mellemstore virksomheder, som beskæftiger flertallet af lønmodtagere indenfor branchen, om end der er også her er vigtige landeforskelle (Tabel 3.1).

Tabel 3.1: Fordelingen af beskæftigede i henhold til udvalgte virksomhedstørrelser inden for den europæiske fremstillingsindustri i udvalgte lande i procent

	DK	Ty	FR	PT	UK	EU 28
Mikro virksomheder (færre end 10 ansatte)	8	7	15	19	9	14
Små virksomheder (10-50 ansatte)	19	15	18	30	21	19
Mellemstore virksomheder (50-250 ansatte)	27	24	22	31	28	25
Store virksomheder (250+ ansatte)	46	54	46	20	42	42
Total	100	100	100	100	100	100

Kilde: Eurostat (2017c).

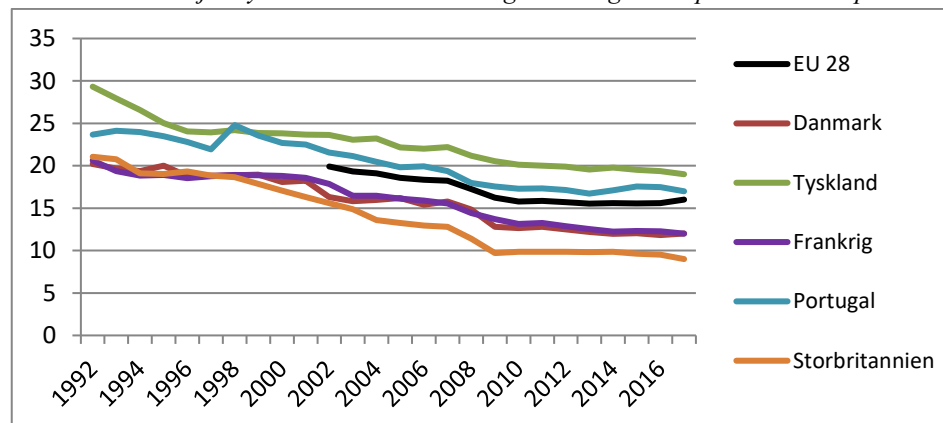
Mere end hver anden industriansat i Tyskland arbejder på en virksomhed med mere end 250 ansatte. I Danmark og Frankrig drejer det sig om 46% af de beskæftigede sammenlignet med 42% af de britiske lønmodtagere og 20% af de portugisiske. Tabel 3.1 viser endvidere, at i samtlige fem lande er en stor del af de beskæftigede ansat i små- og mikro-virksomheder med henholdsvis færre end 50 og 10 ansatte. Det er især Portugal og Frankrig, som skiller sig ud fra det samlede billede: 19% af de portugisiske lønmodtagere og 15% af de franske arbejder i virksomheder med færre end 10 ansatte. I de tre øvrige lande er andelen af lønmodtagere ansat i såkaldte mikro-virksomheder markant lavere (9% i Storbritannien, 8% i Danmark og 7% i Tyskland). De markante landeforskelle kan have betydning for, hvordan løn og arbejdsvilkår reguleres og herunder opbakningen til de enkelte landes aftalemodeller. Forskning viser fx, at små- og mellemstore virksomheder oftere fravælger medlemskab af en arbejdsgiverorganisation og kollektive overenskomster, mens store industrivirksomheder typisk er del af de etablerede aftalemodeller (Rehfeldt og Vincent, 2018; Schulten og Bispinck, 2018; Larsen et al. 2010; De Paz Lima og Jørgensen, 2016; Behrens og Helfen, 2018). Ligeledes viser forskning, at det ofte er de små og mellemstore virksomheder, der typisk rammes hårdest, når der er økonomiske konjunktursvingninger, og konkurrencevilkårene ændres (Larsen og Navrbjerg, 2015; Waddington, 2016).

3.2. Fremstillingsindustrien – en sektor i konstant forandring

Den europæiske fremstillingsindustri er under konstant forandring, og særligt i de senere år er der forsvundet arbejdspladser. Samtidig er sektoren særlig udsat for økonomiske konjunkturförändringar, hvilket også afspejles i væksttallene for den europæiske økonomi (Müller et al. 2018; Eurostat, 2018f). Fremstillingsindustrien i Danmark, Tyskland, Portugal, Frankrig og Storbritannien blev fx hårdt ramt af den økonomiske og finansielle krise i 2008 (Eurostat, 2018f; Crouch, 2015). Økonomien inden for den europæiske fremstillingsindustri er dog blevet forbedret i de senere år, og flere produktionsvirksomheder er kommet til i Tyskland og Frankrig siden 2008.

Men Danmark, Storbritannien, Tyskland, Frankrig og især Portugal har oplevet et fald i antallet af beskæftigede inden for sektoren, som selv efter krisen er fortsat i nedadgående retning (se figur 3.4).

Figur 3.4: Udviklingen i antallet af beskæftigede inden for fremstillingsindustrien ift. den samlede arbejdsstyrke i alderen 15-64 årige i udvalgte europæiske lande i procent



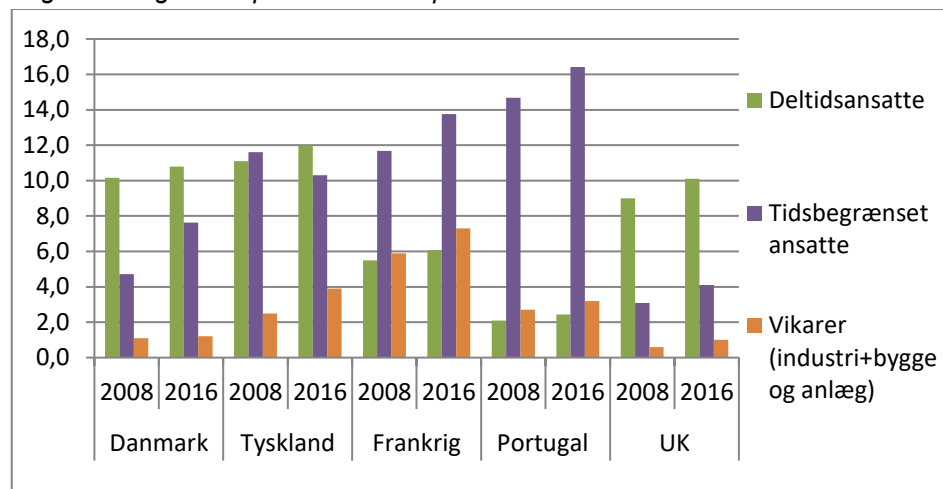
Kilde: (Eurostat, 2018c: Labour Force Survey [lfsa_egan2]).

Figur 3.4 viser, at den tyske fremstillingsindustri beskæftigede 29% af den tyske arbejdsstyrke i 1992 mod 19% i 2017. Antallet af beskæftigede inden for fremstillingsindustrien i Danmark, Portugal, Frankrig og Storbritannien er ligeledes faldet siden starten af 1990'erne, om end den portugisiske fremstillingsindustri oplevede et svagt opsving i antallet af beskæftigede i 2014. I de øvrige fire lande har udviklingen været relativt stabil siden 2014. De seneste tal fra 2017 viser endvidere, at fremstillingsindustrien beskæftiger flest lønmodtagere i Tyskland (19%) efterfulgt af Portugal (17%), Frankrig (12%), Danmark (12%) og Storbritannien (9%) (figur 3.4; 3.1; Eurostat, 2018c: Labour Force Survey [lfsa_egan2]).

3.3 Medarbejdersammensætningen i fremstillingsindustrien

De fleste lønmodtagere inden for den europæiske fremstillingsindustri er mænd (Danmark: 71%, Frankrig: 70%, Portugal: 60%, Tyskland 73% og Storbritannien: 75%) og typisk ansat i faste fuldtidsstillinger (Eurostat, 2018c: lfsa_egan22d). Men samtidig ser vi også en vækst i andelen af lønmodtagere med andre typer ansættelsesforhold. Vikaransættelser og deltidsansættelser er således blevet mere udbredt i alle fem lande siden 2008, mens Tyskland i modsætning til Danmark, Portugal, Frankrig og Storbritannien har oplevet et svagt fald i antallet af tidsbegrænsede stillinger i løbet af den samme periode (figur 3.5).

Figur 3.5: Udviklingen i atypiske beskæftigelsesformer inden for fremstillingsindustrien ift. fremstillingsindustriens arbejdsstyrke i alderen 15-64 årige i udvalgte europæiske lande i procent



Kilde: Eurostat (2018c [lfsa_epgan2])

Tidsbegrænsede kontrakter og vikarer er særligt udbredt inden for den portugisiske og franske fremstillingsindustri, mens danske og britiske produktionsvirksomheder i højere grad trækker på andre ansættelsesformer, som fx deltidsansættelser. Det tyder på, at selvom de fem lande tilhører arbejdsmarkedssystemer med forskellige traditioner for regulering af løn og arbejdsvilkår (se kapitel 4 & 6), så er der på tværs af landene sket en stigning i virksomhedernes brug af andre ansættelsesformer end den traditionelle faste fuldtidsstilling, selvom sidstnævnte stadig er normen inden for de fem landes fremstillingsindustri. Ikke desto mindre antyder de seneste års udvikling, at virksomhederne søger nye former for fleksibilitet. Det kan få betydning ikke kun sektorens karakteristika, men også for selve partssamarbejdet, da det kan forrykke styrkeforholdet mellem arbejdsmarkedets parter og evt. underminere deres legitimitet. Undersøgelser viser fx, at lønmodtagere i deltidsjobs, tidsbegrænsede stillinger og vikarjobs i mindre udstrækning er fagforeningsmedlemmer og oftere er ansat på arbejdspladser uden overenskomstdækning. Dette gælder ikke kun i Danmark, men også i Tyskland, Frankrig, Portugal og Storbritannien, da atypisk ansatte oftere arbejder inden for brancher med lav overenskomstdækning (Scheuer, 2011; 2017:77; Schulten og Schultze-Buchhoff, 2015; Waddington, 2016).

3.4. Opsamling

Den europæiske fremstillingsindustri, herunder jern- og metalindustrien, består af brancher, der udgør nogle af hjørnestenene i mange europæiske økonomier. I den sammenhæng er jern- og metalindustrien en af de største underbrancher inden for den europæiske fremstillingsindustri, når der måles på den økonomiske vækstrate og antal beskæftigede. Sektoren domineres af store- og mellemstore virksomheder i alle fem lande, men der er også en underskov af små og mikro-virksomheder, som særligt præger fremstillingsindustrien i Portugal og Frankrig. Samtidig er det også en sektor, der er under konstant forandring, hvor

såvel fremstillingsindustrien som jern- og metalindustrien i flere europæiske lande blev hårdt ramt, da den økonomiske krise ramte Europa i 2008.

Selvom økonomien er blevet forbedret i de senere år, oplever fremstillingsindustrien et stadig fald i antallet af beskæftigede. Den udvikling startede dog allerede tilbage i starten af 1990'erne og tog for alvor fart op gennem 1990'erne og 2000'erne i takt med, at stadig flere britiske, danske, tyske, franske og portugisiske industrivirksomheder valgte at outsource dele af produktionen til udlandet (Jensen, 2012; Eurostat, 2017x; Müller et al. 2018: 5; Rhodes, 2018). I 1992 beskæftigede den tyske fremstillingsindustri 29% af den tyske arbejdsstyrke sammenlignet med 24% i Portugal, 21% i Frankrig, 21% i Storbritannien og 20% i Danmark. De seneste tal fra 2017 viser, at antallet af beskæftigede i fremstillingsindustrien i de fem lande er faldet til 19% af arbejdsstyrken i Tyskland, 17% i Portugal, 12% i Frankrig, 12% i Danmark og 9% i Storbritannien (Eurostat, 2018c). Dertil kommer, at medarbejdersammensætningen er blevet mere forskelligartet i og med, at der siden 2008 er sket en vækst i andelen af lønmodtagere med andre typer ansættelsesforhold end den traditionelle faste fuldtidsstilling i alle fem lande. Det drejer sig fx om vikaransættelser og deltidsansættelser. I den forbindelse blev bl.a. digitalisering og øget automatisering af industrivirksomheders produktion, som følge af teknologiske fremskridt, fremhævet af såvel fagforenings- som arbejdsgiverrepræsentanter fra alle fem lande som udfordringer ikke kun virksomheder, men også arbejdsmarkedets parter, står overfor i nærmeste fremtid (Interview: 1-30). Udfordringerne dækkede over en bred palet af emner og handler bl.a. om omlægning af virksomheders produktion, mangel på kvalificeret arbejdskraft, nye krav til efter- og videreuddannelse, omorganisering af arbejdet samt tab af arbejdspladser i takt med, at nye teknologier vinder indpas (Interview: 3; 7;8;10 20;19). Fx nævnte de tyske arbejdsgiverrepræsentanter, at en øget brug af el-biler frem for benzindrevne biler kunne få mærkbare konsekvenser for den tyske bilindustri og dens underleverandører. Den tyske jern- og metalindustri er i vid udstrækning funderet på automobilindustrien, hvor mange mindre industrivirksomheder producerer delkomponenter til de store bilfabrikanter benzindrevne biler. En ændring af den industri kan betyde virksomhedslukninger mv., medmindre de involverede virksomheder formår at omstille produktionen og udvikle nye produkter mv. (Interview: 20).

Alt i alt skaber virksomhedsstrukturen og medarbejdersammensætningen i den europæiske fremstillingsindustri nogle af de overordnede rammer, inden for hvilke arbejdsmarkedets parter forhandler og indgår kollektive aftaler centralt og lokalt på virksomhederne på vegne af arbejdsgivere og lønmodtagere. At europæiske industrivirksomheder spænder fra store og mellemstore virksomheder til små og mikro-virksomheder stiller, ligesom væksten i antallet af lønmodtagere med forskellige ansættelsesforhold, nye krav til arbejdsmarkedets parter om at finde løsninger og kompromisser, der kan favne alle. Formår parterne ikke det, kan det få betydning for deres repræsentativitet, legitimitet og opbakning fra såvel lønmodtagere som virksomheder og det politiske system. I de næste kapitler undersøges de landespecifikke rammer for regulering af løn og arbejdsvilkår.

4. Regulering af løn og arbejdsvilkår: Det institutionelle set-up

De europæiske aftalemodeller har stærke historiske rødder i de enkelte landes jern- og metalindustri. Det er således denne industri, som ofte har været udgangspunktet for udviklingen af de arbejdsmarkedsmodeller, der teoretisk opdeler de europæiske arbejdsmarkeder i forskellige idealtyper (Visser, 1996; 2008; Traxler, 1995; Hall og Soskice, 2001; Crouch 1993). I projektet trækkes der på Visser's (2008:49) opdeling af de europæiske arbejdsmarkedsmodeller, idet han opererer med fem typer: Den nordiske, kontinental-europæiske, sydeuropæiske, anglo-saksiske og østeuropæiske arbejdsmarkedsmodel, og dermed formår at indfange de unikke karakteristika, der gør sig gældende i Danmark, Tyskland, Frankrig, Portugal og Storbritannien.

Modellerne søger blandt andet at indfange, dels statens og arbejdsmarkedets parter roller og involvering i reguleringen af løn og arbejdsvilkår, dels fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers struktur og styrkeforhold. Graden af decentralisering af de kollektive aftalesystemer, diverse procedurer og regler vedrørende forhandlingsspillet og konflikthåndtering samt forskellige former for medarbejderrepræsentation indgår ligeledes i Vissers (2008) og andre arbejdsmarkedsforskeres beskrivelser af de europæiske arbejdsmarkedsmodeller (Visser 1996; 2008; 2016; Strøby Jensen 2007, 189; Traxler 1995; Crouch, 1993). Hovedtrækkene ved Vissers (2008) fem arbejdsmarkedsmodeller er:

- *Nordiske model*: Kendetegnes ved organiseret korporatisme dvs. et tæt og institutionaliseret samarbejde mellem staten og arbejdsmarkedets parter. Parterne har en betydelig indflydelse på arbejdsmarkedsreguleringen. Statens rolle er begrænset og mere understøttende ift. parternes regulering af løn og arbejdsvilkår, som primært foregår via rammesættende kollektive forhandlinger på sektorniveau. Organisationsgraden er ofte høj og medarbejderrepræsentation på virksomhedsniveau er veludbygget og fagforeningsbaseret.
- *Kontinental-europæiske model*: Præges af et socialt partnerskab mellem arbejdsmarkedets parter og staten, dvs. et tæt og institutionaliseret samarbejde, men hvor statens og parternes rolle er forankret i lovgivning frem for aftaler. Sektorniveauet er det primære forhandlingsniveau for rammesættende kollektive overenskomster og aftaler. Organisationsgraden er typisk høj, og der er ofte tale om et todelt system for medarbejderrepræsentation i form af fagforenings- og ikke-fagforeningsbaserede repræsentationsformer på virksomhederne.
- *Sydeuropæiske model*: Karakteriseres ved, at staten eller det politiske system spiller en central rolle for arbejdsmarkedsreguleringen. Lovgivning er omfattende, og normerne for forhold på arbejdsmarkedet sættes i vid udstrækning af staten. Partsrelationerne er ofte konfliktfyldte, og fagbevægelsen fremstår fragmenteret. Organisationsgraden er typisk lav og medarbejderrepræsentation er typisk lovbasert og præget af forskellige traditioner. Almengørelse af overenskomsterne dvs. udvidelse af overenskomstdækningen ved lov, er udbredt i modellen.
- *Anglo-saksiske model*: Kendetegnes ved arbejdsmarkedsreguleringen kun i begrænset omfang er organiseret og institutionaliseret. Lovgivningen er sporadisk, og kollektive forhandlinger foregår typisk på virksomhedsniveau

med begrænset koordinering. Individuelle kontrakter er vigtige og markedsmekanismerne dominerer i reguleringen af løn og arbejdsvilkår. Dertil kommer, at partsrelationerne ofte er konfliktfyldte. Organisationsgraden er typisk lav, og medarbejderrepræsentationen er ofte svag.

- *Østeuropæiske model*: Markedsmekanismerne spiller en central rolle for reguleringen af løn og arbejdsvilkår, men det samme gør staten i nogle tilfælde. Kollektive forhandlinger foregår typisk på virksomhedsniveau, og organisationsgraden er lav. Medarbejderrepræsentationen fremstår svagt, men er typisk fagforeningsbaseret.

Med afsæt i de ovennævnte modeller introduceres i de følgende afsnit kort hovedtrækkende ved arbejdsmarkedsmodellerne i Danmark, Portugal, Frankrig, Tyskland og Storbritannien. Fokus er primært på balancen mellem lov- versus aftaleregulering, ligesom afsnittene undersøger modellernes retslige grundlag, fx grundlæggende lønmodtager- og arbejdsgiverrettigheder. Derudover inddrages eksempler på seneste politiske debatter og nyere lovtiltag, der sætter rammen for parternes forhandlinger og indgåelse af kollektive overenskomster, og dermed påvirker deres eksistensgrundlag i de udvalgte lande. Der er dog også en række andre elementer ved de ovennævnte modeller, som ikke inddrages i nedenstående analyse. Det drejer sig om samarbejdet mellem staten og arbejdsmarkedets parter, arbejdsmarkedsorganisationernes organisationsstrukturer og styrkeforhold, ligesom diverse procedurer og regler omkring forhandlingsspillet og konflikthåndtering *ikke* inddrages i beskrivelserne af de europæiske aftalemodeller mv. De fem udvalgte lande er eksempler på den nordiske (Danmark), den kontinental-europæiske (Tyskland), den sydeuropæiske (Portugal og Frankrig) og den anglo-saksiske (Storbritannien) arbejdsmarkedsmodel, hvor løn og arbejdsvilkår reguleres forskelligt.

4.1 De europæiske aftalemodeller og deres retslige grundlag

De europæiske aftalemodeller varierer meget i karakter, og det afspejles også i modellernes retslige grundlag og dermed de grundlæggende spilleregler og rammer for de kollektive aftalesystemer i Danmark, Frankrig, Tyskland, Portugal og Storbritannien (tabel 4.1.). I den sammenhæng ses der konkret på balancen mellem aftale- kontra lovregulering i de europæiske arbejdsmarkedsmodeller, partsrelationerne, og hvordan grundlæggende lønmodtager- og arbejdsgiverrettigheder er forankret i henholdsvis lovgivning og aftaler. Derudover beskrives kort den decentraliseringsproces, der er fundet sted inden for rammerne af de europæiske aftalemodeller, ligesom de forskellige former for medarbejderrepræsentation på virksomhedsniveau og parternes konfliktret undersøges. Endvidere belyses det, hvorvidt der forekommer repræsentativitetskrav ift. fagforeningernes og arbejdsgiverorganisationers forhandlingsmandat samt overenskomsternes gyldighed.

Tabel 4.1: De europæiske aftalemodellers retslige grundlag i udvalgte lande

Danmark Centrale arbejdsmarkedslove og aftaler for den private sektor
Grundloven Hovedaftalen mellem DA og LO (1899) Samarbejdsudvalgsaftalen (1947) Funktionærloven (1938) Arbejds miljøloven (1975) Selskabsloven (2015)
Frankrig Forfatningen Arbejdsmarkedskodeks ((1884- Code du Travail)
Tyskland Grundloven (Grundgesetz) Den kollektive overenskomstlov (1949 -Tarifvertragsgesetz) Medbestemmelsesloven (1952 -Betriebsverfassungsgesetz), Personalrepræsentationsloven (1955 –Personalvertretungsgesetz) Arbejdstidsloven (1974-Arbeitszeitsgesetz) Arbejds miljøloven (1973- Arbeitssicherheitsgesetz)
Portugal Forfatningen 1974 (Código) Arbejdsmarkedskodeks (1974- Código do Trabalho, 1974)
Storbritannien Fagforenings og arbejdsrelationernes konsolideringsloven (1992- Trade Union and Labour relations (Consolidation) Act) Loven om ansættelsesforholdet (1999- Employment relations Act) Fagforeningsloven (2016- Trade Union Act) Arbejds miljøloven (1974- Health and Safety Act at work)

Kilde: Perista et al. (2017); Jørgensen, (2017); Evans and Adam, (2018); Schultze-marleling et al. (2017); Schulten og Bispinck (2018); Keller og Kirsch, 2016; Leroche, 2016; Note arbejdsmiljølovgivning er del af arbejdsmarkedskodekset i Frankrig og Portugal

4.1.1 Danmark

Danmark hører modelmæssigt under den nordiske arbejdsmarkedsmodel. Systemet er præget af en høj grad af voluntarisme, men med staten som en vigtig rammesættende aktør på en række områder (Due et al. 1003; Larsen og Navrbjerg, 2009). Løn og aftaler reguleres i vid udstrækning via kollektive aftaler indgået og forhandlet mellem de overenskomstbærende parter på vegne af lønmodtagere og arbejdsgivere. Dertil kommer, at statslige initiativer på velfærds- og arbejdsmarkedsområdet ofte koordineres i dialog med arbejdsmarkedets parter. Lovgivning er endvidere dominerende på områder som fx ferie, arbejdsmiljø, og når EU's arbejdsmarkedsdirektiver implementeres (Larsen og Navrbjerg 2009; Due et al. 1993). Ligeledes har der siden 1990 været en tendens til, at arbejdsmarkedets parter i stadig stigende grad inkluderer traditionelle velfærdstemaer i deres kollektive aftaler (Due and Madsen 2006; Mailand 2008; Mailand og Larsen, 2018). Derudover er der i Danmark ingen mulighed for at almengøre de kollektive overenskomster, dvs. at udbrede dem via lovgivning. Der er dog forskellige undtagelser i forbindelse med implementeringen af EU's arbejdsretlige direktiver, hvor der blandt andet

anvendes forskellige modeller, når direktiverne udbredes til de dele af arbejdsmarkedet uden overenskomstdækning. Fx henvises der i deltidsløven til sektoroverenskomsterne for de lønmodtagere som er uden overenskomstdækning (Andersen, 2003). Dertil kommer, at almengørelse i stadig stigende grad anvendes i forbindelse med offentlige myndigheders udbud i form af arbejdsklausuler (Jäherling et al. 2018; Beskæftigelsesministeriet, 2014; KL, 2015).

Grundstenene i den danske model

Grundstenen i det kollektive overenskomssystem i Danmark er Septemberforliget fra 1899, hvilket var den første hovedaftale indgået mellem hovedorganisationerne Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO). I hovedaftalen anerkender parterne hinanden som legitime forhandlingspartnere samt opstiller en række regler for deres forhandling af kollektive aftaler, forløbet mellem aftaleindgåelser samt konflikthåndtering (Due et al. 1993; Ilsøe og Larsen 2016). Kernen i spillereglerne er et selvreguleringsprincip, der betyder, at løn og arbejdsvilkår reguleres gennem kollektive overenskomster forhandlet centralt og lokalt mellem de overenskomstbærende parter på vegne af medarbejdere og arbejdsgivere (Due et al. 1993). DA og LO's hovedaftale indeholder endvidere vigtige forhold som fx organisationsretten og ledelsesretten, ligesom også fredspligten, strejkeretten, retten til lockout og regler for tillidsrepræsentanter reguleres gennem DA og LO's hovedaftale (Navrbjerg og Larsen 2015). I den forbindelse foreskriver reglerne, at det er ulovligt for danske lønmodtagere at strejke og for arbejdsgivere at anvende lockout, mens overenskomsten løber: Og det selvom lokalforhandlingerne på virksomhederne typisk finder sted, efter sektoroverenskomsterne er fornyet og trådt i kraft (Due et al. 1993). Derudover har både danske arbejdsgiverforeninger og fagforeninger tradition for henholdsvis konfliktfonde og strejkefonde, der økonomisk kompenserer deres konflikteramte medlemmer. Et andet centralt karakteristika ved den danske model er, at relationerne mellem arbejdsmarkedets parter ofte er præget af en høj grad af tillid, konsensus og respekt for parternes divergerende interesser såvel centralt som lokalt på virksomhederne: Og det synes især at være gældende inden for jern- og metalindustrien (Due et al. 1993; Ilsøe og Larsen, 2016). Faktisk viser den seneste undersøgelse fra OECD, at de danske parter fremstår som nogle mest samarbejdsorienterede blandt OECD-landene, kun overgået af Schweiz (OECD 2017: figur 4.9). Derudover er det vigtigt at fremhæve, særligt i en europæisk kontekst, at de indgåede sektoroverenskomster omfatter alle medarbejdere på en given arbejdsplads: Og det gælder såvel organiserede som uorganiserede lønmodtagere, såfremt deres arbejdsgiver er medlem af den underskrivende arbejdsgiverforening eller har indgået en tiltrædelsesoverenskomst.

Øget decentralisering

Over de seneste årtier er stadig mere lagt ud til forhandling på de enkelte virksomheder. Rammerne for forhandlingerne lægges fortsat i centrale sektoroverenskomster, men udfyldningen af rammerne finder sted decentralt på

virksomhedsplan mellem tillidsrepræsentanter og ledelsen (Larsen og Navrbjerg 2009; Ilsøe og Larsen 2017). Due og Madsen (2006) betegner dette som centraliseret decentralisering, og det er en proces, som i høj grad har været drevet og styret af arbejdsmarkedets parter. Det er især parterne inden for jern- og metalindustrien, som har været frontløbere på det danske arbejdsmarked (Ilsøe 2012; se kapitel 5).

Et centralt karakteristika ved den danske arbejdsmarkedsmodel er endvidere, at gennembrudsforliget i de private kollektive forhandlinger er industriens forlig, hvorefter resultatet typisk danner rammen for de øvrige branchers forhandlinger (Andersen og Ibsen, 2017).

Tillidsvalgte og repræsentativitetskrav

Der kan vælges tillidsrepræsentanter på overenskomstdækkede arbejdspladser med fem eller flere ansatte. Der er endvidere lovkrav om, at arbejdsmiljørepræsentanter vælges på virksomheder med 10 eller flere ansatte, ligesom der kan oprettes samarbejdsudvalg på virksomheder med mere 35 eller flere ansatte (Kristiansen, 2008; Navrbjerg og Larsen, 2014: 290). Det er tillidsrepræsentanter, som forhandler og indgår lokalaftaler med ledelsen, mens samarbejdsudvalg primært er fora for orientering, information og dialog. Samarbejdsudvalg har dermed *ikke* beføjelser til at forhandle og indgå lokalaftaler (Navrbjerg og Larsen, 2015). Med hensyn til medarbejderrepræsentation i virksomhedsbestyrelser er kravene, at der kan vælges medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i selskaber, som gennemsnitligt har beskæftiget mindst 35 medarbejdere henover de sidste 3 år (Erhvervsstyrelsen, 2011). Kravene til antallet af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er som udgangspunkt mindst to medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, men medarbejderne har ret til at vælge op til en tredjedel af det samlede antal bestyrelsesmedlemmer i et givent selskab (Erhvervsstyrelsen, 2011: 5).

Mht. repræsentativitetskrav er der ikke i Danmark tradition for at anvende den type krav i forbindelse med anerkendelse af arbejdsmarkedets parter kollektive overenskomster. Der er dog enkelte undtagelser, som fx i forbindelse med offentlige myndigheders brug af arbejdsklausuler i offentlige udbud, hvor det typisk er den mest repræsentative overenskomst inden for den givne sektor, der er gældende (Beskæftigelsesministeriet, 2014; KL, 2015).

Sammenlignes de ovenstående grundlæggende danske lønmodtager- og arbejdsgiverrettigheder med de øvrige fire lande, fremgår det, at den type rettigheder primært er sikret gennem kollektive aftaler frem for lovgivning i Danmark. I Tyskland, Portugal, Storbritannien og Frankrig er de grundlæggende lønmodtager og arbejdsgiverrettigheder oftere forankret i lovgivning, selvom der er vigtige landeforskelle (tabel 4.2).

Tabel 4.2: Grundlæggende lønmodtager- og arbejdsgiverrettigheder i udvalgte lande: eksempler

	Danmark	Frankrig	Tyskland	Portugal	Storbritannien
Organisationens retten	+ Grundlovssikret Aftalebestemt	+ Forfatnings sikret	+ Forfatnings sikret	+ Forfatnings sikret	+ Lovbestemt
Strejkeretten	+ Aftalebestemt	+ Forfatnings sikret & aftalereguleret	+ Implicit forfatningssikret	+ Forfatnings sikret	+ Lovbestemt
Sympatistrejker	+ Aftalebestemt	+ Lovbestemt	+ Lovbestemt	+ Lovbestemt	- Lovbestemt
Retten til Lockout	+ Aftalebestemt	- Ulovligt Lovbestemt	+ Implicit forfatnings sikret Case-law	- Forfatnings stridigt	+
Fredspilgten	+ Aftalereguleret	- Forfatnings sikret	+ Aftalereguleret	-	+
Repræsentativitetskrav	- (kun ift. arbejdsklausuler)	+ Lovreguleret	- (dog Tariffähigkeit)	+ Lovreguleret	- (kun ift. strejker)
Tillidsvalgte	+ Aftalereguleret	+ Lovreguleret	+ Lov-Reguleret	+ Lov-reguleret	+ Aftale og lovreguleret
Samarbejdsudvalg	+ Aftalereguleret	+ Lovreguleret	+ Lov-reguleret	+ Lovreguleret	+ Lovreguleret
Almengørelse af OK	-	+	+	+	-
OK's dækningsgrad	Alle medarbejdere på OK-dækkede arbejdspladser	Alle medarbejdere på OK-dækkede arbejdspladser	Kun fagforeningsmedlemmer på OK-dækkede arbejdspladser	Kun fagforeningsmedlemmer på OK-dækkede arbejdspladser – hvis aftalen ikke almengøres	?

4.1.2 Tyskland

Staten spiller en mere omfattende rolle i Tyskland end Danmark, når det kommer til regulering af løn og arbejdsvilkår. Arbejdsmarkedets parter er dog også helt centrale aktører på det tyske arbejdsmarked, og deres relationer præges af samarbejde og en vis grad af tillid (Keller og Kirsch, 2016). Tyskland placeres derfor modelmæssigt under den kontinentaleuropæiske arbejdsmarkedsmodel (Visser, 2008). Den tyske arbejdsmarkedsmodel kendetegnes ved, at de tyske fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers forhandlingsautonomi er sikret gennem lovgivning. Således sikrer loven om kollektive overenskomster fra 1949 (Tarifvertragsgesetz, TVG) tyske fagforeningers, arbejdsgiver-

organisationers og den enkelte arbejdsgivers ret til forhandle kollektive overenskomster uafhængigt af staten. Dermed er aftalesystemets selvreguleringsprincip fastsat i loven (Keller og Kirsch, 2016).

Staten er endvidere en vigtig aktør, ikke kun som rammesættende for en række områder, men også når det kommer til at sikre forskellige minimumstandarder for fx ferie, arbejdstid og siden 2015 mindsteløn (Schulten, 2016). Derudover er Tyskland et af de første europæiske lande, som tilbage i 1918 introducerede muligheden for at almengøre kollektive overenskomster, dvs. udvide overenskomstdækningen inden for en bestemt sektor via lovgivning (Schulten, 2018: 71). Mulighederne for almengørelse af de kollektive overenskomster blev siden hen indskrevet i loven om kollektive overenskomster fra 1949, og loven er senest blevet revideret 2015 (Schulten, 2016b; Schulten, 2018: 71; se afsnit om tillidsvalgte og repræsentativitetskrav). Den praksis anvendes dog sjældent på det tyske arbejdsmarked (1,7% af registrerede kollektive aftaler) og anvendes kun inden for få sektorer, som fx tekstilindustrien, rengøring, frisørbranchen bygge og anlægssektoren (Schulten 2018: 74-76; Fulton, 2015).

Grundstenene i den tyske model

Ser vi nærmere på de grundlæggende lønmodtager- og arbejdsgiverrettigheder, så er organisationsretten i Tyskland, ligesom i Danmark, indskrevet i den nationale forfatning. Men grundpillerne i det tyske kollektive aftalesystem er, som nævnt, forankret i lovgivning frem for kollektive hovedaftaler (Keller og Kirsch 2016; se tabel 4.1 og 4.2). Retningslinjerne for tillidsvalgte, samarbejdsudvalg og kollektive overenskomstforhandlinger fremgår ligeledes af en række arbejdsmarkedslove (se tabel 4.1). Derimod er hverken strejkeretten, fredspligten eller retten til lockout eksplicit indskrevet i tysk lovgivning eller kollektive aftaler (Behrens 2016). I stedet sikrer den tyske forfatning kun implicit retten til strejke og lockout i kraft af paragraf 9(3). Paragraf 9(3) garanterer ikke kun organisationsretten og retten til at beskytte og forbedre arbejdsvilkår samt økonomiske forhold for alle faggrupper, men understreger også, at aftaler, der begrænser eller forringer de fremtalte rettigheder, er ulovlige (Klaß et al. 2008).

Den tyske arbejdsret og højesteret spiller en helt central rolle i fortolkningen og definitionen af strejker, lockout og fredspligten. Arbejdsretten har gennem en række domsafgørelser udviklet et sæt spilleregler for faglig konflikt, som fx fredspligten, strejkevarsler, sympatikonflikter mv. I den forbindelse er det, ligesom i Danmark, ulovligt for tyske lønmodtagere og arbejdsgivere at konflikte mens overenskomsten løber (Klass et al. 2008; Warneck et al. 2007). Tyske fagforeninger og arbejdsgiverforeninger har endvidere tradition for henholdsvis strejkefonde og konfliktfonde, der bidrager med økonomisk støtte til konfliktramte medlemmer; og det gælder også inden for jern- og metalindustrien. Et andet karakteristika ved den tyske aftalemodel er, at partsrelationerne er præget af en mindre grad af gensidig tillid sammenlignet med Danmark, såvel centralt som lokalt på virksomhederne. Dog er den væsentligt højere end i fx Frankrig og Portugal (Ilsøe 2010; Whithall, 2015; OECD, 2017: figur 4.9).

Derudover gælder overenskomsterne i princippet kun fagforeningsmedlemmer på overenskomstdækkede virksomheder, men de har ofte en afsmittende effekt for øvrige medarbejdere. Ledelsen vælger således ofte at lade overenskomsten gælde for såvel organiserede som uorganiserede lønmodtagere på overenskomstdækkede tyske industrivirksomheder. Flere uorganiserede virksomheder vælger ligeledes i en vis udstrækning at følge gældende sektoroverenskomster inden for en given branche (Schulten, 2018; 67; Interview: 26;27; 20; 7).

Øget decentralisering

Den tyske aftalesystem adskiller sig på flere punkter fra det danske, især når det kommer til lønfastsættelsen. I modsætning til i Danmark foregår løndannelsen i Tyskland primært gennem centrale overenskomstforhandlinger, og mulighederne for lokale lønforhandlinger har historisk været og er fortsat relativt begrænsede inden for rammerne af sektoroverenskomsten (Ilsøe 2010; Schnabel 1999; Ibsen og Keune, 2018; Bispinck og Dribbush, 2011:57; Interview: 7;20;27;26). Dertil kommer, at de tyske sektoroverenskomster indeholder det såkaldte gunstighedsprincip "Günstigkeitsprinzip", hvilket vil sige, at lokale afvigelser fra sektoroverenskomsten kun kan være forbedringer af sektoroverenskomstens bestemmelser (Ilsøe, 2012, Ibsen og Keune, 2018:12). Det relativt rigide tyske aftalesystem og særligt løndannelsen har bl.a. bidraget til, at de tyske arbejdsgivere særligt inden for jern- og metalindustrien op gennem 1990'erne pressede på for en øget decentralisering af de kollektive forhandlinger mod virksomhedsniveauet (Schnabel, 1999; Bispinck og Dribbush, 2011: 32-5; Interview: 7; 20; 27;26). Decentraliseringsprocessen har ifølge flere tyske arbejdsmarkedsekspertes medført vidtrækkende forandringer af den tyske aftalemodel (Behrens, 2016; Schulten og Bispinck, 2018: 105; Hassel, 2012). Således har de seneste årtier decentralisering resulteret i et stadig mere fragmenteret tysk arbejdsmarked og en delvis erosion af den tyske aftalemodel. Dette er bl.a. kommet til udtryk ved faldende overenskomstdækning og faglig organisering (Addison et al. 2017; Schulten, 2018: 66). Dertil kommer, at decentraliseringsprocessen af de kollektive forhandlinger op gennem 1990'erne løb løbsk på store dele af det tyske arbejdsmarked, hvor de centrale parter bl.a. mistede overblikket og kontrollen med hvilke virksomheder, der udnyttede mulighederne for lokalforhandling til at fravige sektoroverenskomsterne. Den udvikling prægede også decentraliseringsprocessen inden for selv de mere gennemregulerede sektorer, som fx jern- og metalindustrien (Müller et al.2018; Ilsøe 2006). Den ukoordinerede decentraliseringsproces, som Traxler (1995) beskriver som uorganiseret decentralisering, tog for alvor fart i midten af 1990'erne med den øgede brug af de såkaldte åbningsklausuler (öffnungsklausulen) – og kriseklausuler (härteklausulen- Schulten og Bispinck, 2018; Behrens, 2016; Haipeter and Lehdorff 2009: 33ff).

Åbningsklausuler går tilbage til 1960'erne og giver mulighed for afvigende lokalaftaler om fx løn, arbejdstid og arbejdsorganisering. Kriseklausuler blev introduceret i 1990'erne og åbner op for, at tyske virksomheder i økonomiske vanskeligheder kan fravige dele af sektoroverenskomsten og indgå

virksomhedsaftaler, der *ikke* nødvendigvis forbedrer medarbejdernes løn og arbejdsvilkår (Schulten og Bispinck, 2018: 109-10). For at sikre og genskabe en mere kontrolleret decentraliseringsproces indgik parterne inden for jern- og metal industrien, efter pres fra den tyske regering, den banebrydende Pforzheim-aftale i 2004, der ikke kun indeholder en general åbningsklausul, men også fastsætter en række procedurer og regler for brugen af åbningsklausuler (Müller et al. 2018). Det er en aftale, som i store træk er blevet kopieret og indskrevet i næsten alle større tyske sektoroverenskomster (Schulten og Bispinck, 2018: 111).

Den tyske decentraliseringsproces adskiller sig således på en række punkter fra den danske. Fx er det tyske fagforeninger og ikke tillidsvalgte på virksomhederne, der har forhandlingsmandatet til at indgå lokal- og virksomhedsaftaler. Der tilkommer, at de tyske fagforeninger ofte fremstår mere kritiske end deres danske søsterorganisationer, når det kommer til de seneste årtiers decentralisering af det kollektive aftalesystem, hvilket også bekræftes af de tyske informanter (Ilsøe, 2010: 119; Bispinck og Dribbush, 2011: 57; Interview: 26 ;27 ;20; 7). Således har tyske fagforeninger, fx IG-metall, været tilbageholdende med at afgive forhandlingskompetence til parterne lokalt på virksomhederne og søgt at genskabe kontrollen af de kollektive forhandlinger gennem den førnævnte Pforzheim aftale (Bispinck and Dribbush, 2011: 57-8). Løndannelse finder endvidere fortsat sted gennem centrale sektoroverenskomstforhandlinger. Mulighederne for at fravige sektoroverenskomstens bestemmelser er endvidere fortsat begrænset, medmindre fagforeningerne har blåstemplet lokale forhandlinger om åbnings- og kriseklausuler, eller der er tale om en virksomhedsaftale (Ilsøe; Ilsøe, 2006; 2010: 119; Schulten og Bispinck, 2018). Ikke desto mindre, har de tyske virksomhedsråd i takt med decentraliseringen fået nye forhandlingsmuligheder, selvom de i princippet *ikke* må forhandle overenskomststof (Behrens, 2016; se nedenfor).

Tillidsvalgte og repræsentativitetskrav

Tyskland adskiller sig fra Danmark ved at have et todelt system for medarbejderrepræsentation på virksomhedsniveau. Det todelte system består dels af fagforeningsrepræsentanter og dels af medarbejderrepræsentanter valgt blandt alle medarbejdere til de såkaldte 'Betriebsräte', som er lovregulerede virksomhedsråd. De lovregulerede virksomhedsråd består kun af medarbejdervalgte og kan etableres på virksomheder med mere end 5 ansatte. Medarbejderrepræsentanterne kan vælges blandt alle medarbejdere (Ilsøe 2006). I Tyskland er der således ikke tradition for tillidsrepræsentanter, som vi kender det fra Danmark. I stedet er der tale om medarbejdervalgte virksomhedsrådsrepræsentanter, der ofte også er medlemmer af fagforeningen. Inden for jern- og metalindustrien er mere end 70% af virksomhedsrådsrepræsentanterne medlem af IG-metall (Schulten og Bispinck, 2018).

De lovregulerede virksomhedsråd er ansvarlige for udmøntningen og implementeringen af sektoroverenskomsternes bestemmelser, men kan principielt ikke forhandle og indgå kollektive aftaler om overenskomststof, da kun fagforeningen har mandat hertil (Schulten og Bispinck, 2018). Men i takt med decentraliseringen af det tyske aftalesystem siden midten af 1990'erne,

blev der åbnet op for nye forhandlingsmuligheder for virksomhedsrådene. Det drejer sig fx om bestemte afvigelser om arbejdstiden samt de fornævnte åbnings- og kriseklausuler, der forhandles med den lokale fagforening i samarbejde med virksomhedsrådene (Ilsøe et al. 2007). Dermed bidrog decentraliseringsprocessen til, at virksomhedsrådene fik et forhandlingsmandat ind ad bagdøren, som i henhold til tysk lovgivning udelukkende er tildelt fagforeningerne og ikke tillidsvalgte (Behrens 2016; Interview: 7; 20; 27). Andre typer af medarbejderrepræsentation udgøres af lovkravet om medarbejdervalgte repræsentanter til virksomhedsbestyrelser på virksomheder med mere end 2.000 ansatte (Kraemer, 2017; Behrens, 2016).

Derudover har Tyskland ikke tradition for at anvende repræsentativitetskrav i forbindelse med anerkendelse af arbejdsmarkedets parter kollektive forhandlinger og overenskomster. Enkelte undtagelser er dog i forbindelse med almengørelse af overenskomsterne og på arbejdspladser, hvor konkurrerende fagforeninger ikke kan nå til enighed. På den type arbejdspladser vil kun virksomhedsoverenskomster indgået af fagforeningen med flest medlemmer være gældende, ifølge tysk lovgivning fra 2015 (Kraemer, 2017). Kravene til almengørelse af de kollektive overenskomster var frem til 2015, at arbejdsmarkedets parter dels organiserede 50% af lønmodtagerne inden for en given sektor, dels at de i fælleskab anmodede det tyske beskæftigelsesministerium om at ophøje deres aftale til lov, ligesom aftalen skal være i samfundets interesse. I 2015 blev 50% reglen fjernet ved lov og erstattet af et nyt repræsentativitetskrav om, at sektoroverenskomsten skal have en vis vigtighed (Schulten 2016; 2018).

Selvom lovændringen fra 2015 lempede repræsentativitetskravene for almengørelse, så udnyttede den praksis sjældent inden for jern- og metalindustrien, hvor de tyske fagforeninger står relativt stærkt sammenlignet med andre brancher (Schulten, 2018).

4.1.3 Storbritannien

Storbritannien kendetegnes ved at være en arbejdsmarkedsmodel, hvor løn og arbejdsvilkår i vid udstrækning reguleres af arbejdsmarkedet parter eller af markedet (Strøby-Jensen, 2007; Larsen og Navrbjerg, 2009). Storbritannien adskiller sig dog på en række punkter fra det danske aftalesystem ved, at betydningen af centrale kollektive forhandlinger i Storbritannien bliver stadig mindre. Det var særligt op gennem 1980'erne og 1990'erne, at britisk lovgivning i stigende grad rettede sig mod at presse forhandlingerne ud på virksomhedsniveauet og dermed også fjernede grundlaget for koordinerede kollektive forhandlinger på sektorniveau. Det foregik bl.a. ved at underminere de faglige organisationers muligheder for sympatistrejker, blokade, immunitet mv. (Larsen og Navrbjerg, 2009; Evans og Adam, 2018; Waddington, 2016; Dorey, 2016).

Grundstenene i den britiske model

I modsætning til Danmark, men i tråd med Tyskland, er det lovgivning frem for kollektive hovedaftaler, som opstiller en række regler for partsamarbejdet (se tabel 4.1; 4.2). Det drejer sig fx om organisationsretten, definitionen af fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer samt deres råderum.

Arbejdsmarkedslovgivningen indeholder endvidere retningslinjer for arbejdsgiveres anerkendelse af fagforeningers ret til at forhandle kollektive overenskomster, regler for tillidsvalgte og faglig konflikt mv. (Evans og Adam, 2018).

Strejkeretten og retten til lockout er dog *ikke* sikret via lovgivning eller kollektive overenskomster i Storbritannien. Faktisk har Storbritannien som følge af en række domstolsafgørelser udviklet en domspraksis – den såkaldte ”common law” – der ulovliggør strejker medmindre britiske fagforeninger og lønmodtagere opfylder kriterierne for at kunne opnå lovlig immunitet – den såkaldte ”statutory immunity” (Evans og Adam, 2018). I den forbindelse er der en række regelsæt for at opnå immunitet og dermed udføre lovlige strejker, om end immuniteten kun beskytter initiativtagerne til strejken og ikke de enkelte strejkedeltagere (Evans og Adam 2018). Britiske fagforeninger har, ligesom i Danmark og Tyskland, lange traditioner for strejkefonde, mens der ifølge de britiske informanter ikke er tradition for lignende konfliktfonde på arbejdsgiverside (Interview: 8:9; 10; 23; 29).

Vigtige forskelle i forhold til Danmark og Tyskland er endvidere, at britiske kollektive overenskomster i sig selv *ikke* dækker de pågældende lønmodtagere. I stedet indskrives de typisk i den enkelte lønmodtagers ansættelseskontrakt, som er juridisk bindende (Evans og Adam, 2018). Derudover er der heller ikke lovgivning, der gør det muligt at almengøre de kollektive overenskomster i Storbritannien (Interview: 8:9; 10; 23; 29).

Øget decentralisering

Blandt de fem udvalgte lande er Storbritannien nok det land, som har været igennem den mest vidtgående decentralisering af det kollektive aftalesystem – en proces, som startede allerede tilbage i 1960’erne og for alvor tog fart i slutningen af 1970’erne og op gennem 1980’erne og 90’erne, efter det konservative parti, med den tidligere Premierminister Margaret Thatcher i spidsen, overtog regeringsmagten i 1979 (Marginson et al. 2003; Waddington, 2016). Centrale kollektive forhandlinger er således næsten ikke-eksisterende i den private sektor, hvor de seneste tal viser, at omkring 2% af de beskæftigede var omfattet af en sektoroverenskomst i 2013 (Emery, 2015:226; Official National Statistics, 2018). Inden for den britiske fremstillingsindustri findes den type kollektive forhandlinger kun sporadisk inden for områder som tekstil og grafiskindustri, mens de har været ikke-eksisterende i den britiske jern-og metalindustri siden starten af 1990’erne (Emery, 2015; Official National Statistics, 2018; se kapitel 6).

Det var blandt andet kommissionsarbejdet ledet af Lord Donovan – som resulterede i den efterfølgende Donovan rapport (1968) – der var en af drivkræfterne bag den britiske decentralisering af de kollektive aftalesystem, og særligt den række af lovtiltag som i årene efter fulgte i kølvandet på rapporten (Lane, 2017). Rapporten anbefalede at styrke formalisering af det virksomhedsbaserede aftalesystem med henblik på at svække centrale overenskomstforhandlinger og minimere de såkaldte ukoordinerede arbejdspladsoverenskomster, som indbefattede arbejdsnedlæggelser og strejker samt et stigende lønpres på enkelte arbejdsgivere op gennem 1950’erne og

1960'erne (Waddington, 2016). Derudover valgte den konservative regering op gennem 1980'erne, gennem diverse lovtiltag, at stække fagforeningernes handlemuligheder, ligesom antallet af virksomheder, der anerkendte fagforeninger som legitime forhandlingspartnere faldt markant op gennem 1980'erne og 1990'erne, særligt blandt virksomheder med færre end 25 ansatte (Waddington, 2016: 37-38).

Den britiske aftalemodel fremstår derfor, efter flere årtiers decentraliseringsproces, som fragmenteret og markedsdrevet, særligt i den private sektor, hvor reguleringen af løn og arbejdsvilkår i vidt omfang er overladt til individuelle forhandlinger mellem den enkelte lønmodtager og deres arbejdsgiver. Overenskomstdækningen for det samlede arbejdsmarked var 23% i 2017 og består i den private sektor primært af virksomheds- og arbejdsplads-overenskomster frem for centrale sektoroverenskomster (Emery, 2015; Department for Business, Energy and Industrial Strategy, 2018). Det gør sig også gældende inden for jern-og metalindustrien, hvor der ikke har været centrale kollektive forhandlinger siden starten af 1990'erne (Emery, 2015; se kapitel 6).

Et centralt karakteristika for den britiske aftalemodel er endvidere, at relationerne mellem arbejdsmarkedets parter ofte er præget af konflikt og en lav grad af tillid (Huzzard et al. 2004; OECD, 2017: figur 4.9).

Tillidsvalgte og repræsentativitetskrav

I Storbritannien er der ikke krav om repræsentativitet ift. indgåelse af kollektive aftaler, og indtil 1999 var der kun tale om frivillige aftaler, hvori parterne anerkendte hinanden som legitime forhandlingspartnere samt opstillede regler for partssamarbejdet. I 1999 og 2004 blev regler og procedurer for henholdsvis anerkendelse af fagforeninger som legitime forhandlingspartnere og etablering af samarbejdsudvalg indskrevet i britisk lovgivning. Lovgivningen indeholder endvidere retningslinjer for, hvad der gør sig gældende, når virksomheder modsætter sig anerkendelse af fagforeninger og etablering af samarbejdsudvalg (Evans og Adam, 2018).

Medarbejdere kan i henhold til loven anmode arbejdsgivere om, at en fagforening bliver anerkendt som legitim forhandlingspartner på virksomheder med mere end 21 ansatte, hvis fagforeningen organiserer 10% af medarbejderne, som den ønsker at overenskomstdække (Gov.uk, 2018). Samarbejdsudvalg – de såkaldte joint consultation committees – kan etableres på virksomheder med mere end 50 ansatte, og når 10% af medarbejderne ønsker at etablere et sådant udvalg (Evans and Adam, 2018). Mht. virksomhedsbestyrelser er der ingen lovkrav om medarbejdervalgte repræsentanter til virksomhedsbestyrelser i Storbritannien (Conchen, 2015).

4.1.4 Portugal

Modelmæssigt hører Portugal til den sydeuropæiske arbejdsmarkedsmodel. Systemet er præget af, at staten historisk har haft, og stadig har, en central rolle *ikke* kun for reguleringen af løn og arbejdsvilkår, men også for udviklingen af den portugisiske aftalemodel mere generelt. Fagforeningerne var efter revolutionen i 1974 under genopbygning, da de blev opløst under Salazar regimets 50 års diktaturstyre. Arbejdsgiverorganisationernes tilgang til

partssamarbejdet i årene efter revolutionen var fortsat præget af den autoritative ledelsesstil, som havde domineret under diktaturstyret (De Paz Lima og Jørgensen, 2016: 228; Barreto and Naumann 1998).

Selvom den portugisiske stat har en central rolle i regulering af løn og arbejdsvilkår, er der et tæt samarbejde mellem staten, arbejdsgiverne og fagforeningerne, ligesom Portugal også har et veludbygget kollektivt aftalesystem. Fagforeninger og arbejdsgiverforeninger forhandler og indgår kollektive overenskomster og aftaler på henholdsvis sektor- og virksomhedsniveau (De Paz Lima, 2015). Der er således to typer af overenskomster; sektoroverenskomster og virksomhedsoverenskomster. I Portugal er der endvidere ikke tradition for tværgående kollektive sektorforhandlinger, og den portugisiske fagbevægelse fremstår fragmenteret og præget af bl.a. ideologisk og politisk forskellige fagforeninger (De Paz Lima og Jørgensen, 2016; Passos og Russo, 2015:136). De portugisiske kollektive overenskomster omhandler primært løn og arbejdstid, mens andre emner, fx barselsordninger, afskedigelsesregler og feriedage, typisk lovreguleres i Portugal (Guerreiro og Rodrigues, 2006:30). Portugal har yderligere en lang tradition for lovbestemt mindsteløn, og almengørelse af sektoroverenskomsterne er en udbredt praksis på det portugisiske arbejdsmarked – dvs. udvidelse af overenskomstdækningen via lovgivning; og det gælder også inden for jern- og metalindustrien (Perista et al. 2018; Naumann, 2018b).

Grundstenene i den portugisiske model

Grundstenene i den portugisiske arbejdsmarkedsmodel blev lagt i landets forfatning fra 1974, som definerer grundprincipperne for partssamarbejdet, trepartsforhandlinger mellem regeringen, fagforeninger og arbejdsgiverforeninger samt de grundlæggende lønmodtager- og arbejdsgiverrettigheder (Constitute, 2005). Forfatningen har endvidere i høj grad været rettesnor for udviklingen af det kollektive aftalesystem frem til i dag (De Paz Lima og Jørgensen, 2016: 228). Organisationsretten er ligesom strejkeretten, regler for tillidsvalgte og retten til samarbejdsudvalg forfatningssikret i Portugal, mens arbejdsmarkedslovgivningen regulerer de mere specifikke procedurer (Perista et al. 2017). Der er relativt få restriktioner ift. portugisiske lønmodtageres brug af strejkeretten, hvilket i et vist omfang står i modsætning til situationen i Danmark, Tyskland og Storbritannien. Der gælder fx ikke nogen fredspligt, mens overenskomsten løber (Carta et al. 2008). De relativt vide rammer for udøvelse af strejkeretten står i skarp kontrast til portugisiske arbejdsgiveres manglende ret til lockout, hvor lockout er forbudt og endda betragtes som forfatningsstridigt (Carta et al. 2008; Constitute, 2005 §57). Der er endvidere ikke tradition for hverken strejkefonde eller lockoutfonde i Portugal, hvor sidstnævnte implicit er forbudt ved lov, da lockout er ulovligt og arbejdsgiverforeninger skal være non-profitorganisationer, ifølge portugisisk lovgivning (Constitute, 2005 §57; Código do Trabalho, 2018 § 443; Interview: 22; 14; 15; 16; 28).

Øget decentralisering

Den portugisiske aftalemodel har ligesom de fire øvrige landes aftalemodeller været vidne til en øget decentralisering af kollektive forhandlinger, som dog først startede i 2003. Processen har i høj grad været lovtstyret og drevet af siddende portugisiske regeringer frem for arbejdsmarkedets parter (De Paz Lima og Jørgensen, 2016: 231). Men decentraliseringsprocessen af aftalesystemet tog for alvor fart, da Portugal blev underlagt en række vilkår og betingelser i forbindelse med modtagelsen af finansiel støtte fra Troikaen i 2011 og frem til 2014, som er indbefattet i aftalememorandummet om særlige økonomiske betingelser (MOU) (Naumann, 2018b: 96; Tavora and Gonzáles, 2016: 256-7). Udover at MOU fastsatte en række mål vedrørende budgetkontrol for at nedbringe det offentlige underskud og gæld, så indeholdt MOU ligeledes 'et privatiseringsprogram inden for strategisk udvalgte sektorer samt en detaljeret plan for arbejdsmarkedet, og en række neoliberale velfærdsreformer' (De Paz Lima, 2015).

En af del af MOU var rettet mod at decentralisere aftalesystemet og skabe øget fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Kravene i MOU indbefattede bl.a. forhandlingsret til virksomhedernes samarbejdsudvalg om løn og arbejdstid uden fagforeningernes medvirken. Andre krav var indarbejdelse af nye muligheder i sektoroverenskomsterne for, at virksomhedernes samarbejdsudvalg kan forhandle virksomhedsoverenskomster uden mandat fra fagforeningerne, ligesom der blev stillet forslag om strengere kriterier med hensyn til mulighederne for almengørelse af de kollektive overenskomster (De Paz Lima 2015). Decentraliseringsforslagene blev i vid udstrækning implementeret, og arbejdsmarkedetsloven fra 2012 fastslog fx, at sektoroverenskomsterne kan definere regler for fx arbejdstid, og der blev åbnet op for lønforhandlinger på virksomheder (Távora og Gonzáles, 2016:261). Regeringens reformpakke fra 2012 gav endvidere nye muligheder for, at lønmodtagerrepræsentanter på virksomheder med 150 ansatte eller mere kan forhandle virksomhedsoverenskomster, hvor grænsen tidligere var 500 ansatte (De Paz Lima, 2015). Kravet i MOU om at fravige fagforeningernes forhandlingsmandat og blåstempling af lokalforhandlingerne blev dog ikke implementeret, da det af den portugisiske højesteret blev betragtet som forfatningsstridigt, ligesom forslaget mødte massiv modstand fra fagforeningerne (De Paz Lima og Jørgensen, 2016: 236).

Et andet centralt karakteristika for den portugisiske arbejdsmarkedsmodel er endvidere, at relationerne mellem arbejdsmarkedets parter er præget af højere grad af mistillid end i fx Danmark og Tyskland. Således fremstår portugisiske fagforeninger og arbejdsgiverforeningers tilgang til partssamarbejdet generelt som mere konfliktfyldt end samarbejdsorienteret: Og det synes i stadig højere grad at være tilfældet sammenlignet med starten af 2000'erne (De Paz Lima og Jørgensen, 2016; Passos, 2015; OECD, 2017: figur 4.9).

Tillidsvalgte og repræsentativitetskrav

Siden 2012 har der været repræsentativitetskrav til arbejdsgiverorganisationerne, når det gælder udnyttelse af regler for almengørelse af de kollektive overenskomster, mens der ikke er lignende krav til fagforeningerne (Naumann, 2018b). Repræsentativitetskravet, som har været

gældende siden 2012 og senest revideret i 2014, betyder, at arbejdsgiverforeninger enten repræsenterer virksomheder, som beskæftiger 50% af lønmodtagerne i den berørte sektor eller som minimum organiserer 30% af mikro-, små og mellemstore virksomheder i den berørte sektor (De Paz Lima 2015; Naumann, 2018b). Derudover er der ikke restriktioner for fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers muligheder kollektive forhandlinger, som i sidste instans er drevet af, hvorvidt parterne anerkender hinanden som legitime forhandlingspartnere (Perista et al. 2018).

I modsætning til de andre fire lande er der ikke repræsentativitetskrav i forhold til valg af tillidsvalgte og oprettelse af virksomhedsråd på portugisiske virksomheder. Der kan således, ifølge den portugisiske forfatning og arbejdsmarkedslovgivning, vælges tillidsvalgte og oprettes virksomhedsråd på alle virksomheder uanset virksomhedsstørrelse (Perista et al. 2018). En enkelt undtagelse er dog ift. medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, hvor kun medarbejdere i statsejede virksomheder har ret til at vælge medarbejderrepræsentanter til virksomhedsbestyrelser i henhold til portugisisk lovgivning (Fulton, 2015).

Derudover adskiller Portugal sig fra Danmark ved, at det i udgangspunktet kun er fagforeninger, som kan forhandle og indgå virksomhedsoverenskomster og lokalaftaler. Virksomhedsrådene og de tillidsvalgte har således ikke forhandlingskompetence, og deres beføjelser er primært at informere og konsultere i samarbejde med ledelsen (Perista et al. 2018). Siden 2012 har portugisisk lovgivning givet mulighed for, at fagforeninger kan uddelere forhandlingskompetencen til virksomhedsrådene. Men det er op til fagforeningerne, om de ønsker at uddelegere forhandlingskompetensen, og det også er op til dem, om de ønsker at inddrage de tillidsvalgte og virksomhedsrådene i overenskomstforhandlinger med ledelsen (Perista et al. 2018; De Paz Lima, 2015).

4.1.5 Frankrig

Den franske stat spiller en omfattende og central rolle for regulering af løn og arbejdsvilkår. Derudover har samarbejdsrelationerne mellem franske fagforeninger og arbejdsforeninger historisk været – og er fortsat – konfliktfyldte og præget af mistillid, ligesom den franske fagbevægelse er fragmenteret og indbyrdes konkurrerende (Rehfeldt og Vincent, 2018: 108; Visser, 1996: 27; OECD, 2017). Frankrig tilhører modelmæssigt den sydeuropæiske arbejdsmarkedsmodel, hvor fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer står relativt svagt, og organisationerne ikke altid anser hinanden som legitime forhandlingspartnere. Staten intervenserer derfor ofte i de kollektive forhandlinger og har dermed stor indflydelse på arbejdsmarkedsreguleringen (Visser, 1996:26; Rehfeldt og Vincent, 2018: 108). Der er endvidere lovkrav om, at arbejdsmarkedets parter konsulteres, når der er reformer på vej inden for arbejdsmarkedsområdet (Leroche, 2016; Rehfeldt og Vincent, 2018).

Grundstenene i den franske model

Den mere statsstyrede tilgang til regulering af løn og arbejdsvilkår afspejles også i de grundlæggende lønmodtager- og arbejdsgiverrettigheder.

Organisationsretten er ligesom strejkeretten forfatningssikret i Frankrig, og der er relativt få restriktioner ift. franske lønmodtageres brug af strejkevåbnet (Leroche 2016). Faktisk har en række franske domsafgørelser fremhævet, at kollektive overenskomster ikke kan indskrænke den forfatningssikrede strejkeret, og der gælder derfor ikke nogen fredspligt, så længe overenskomsten gælder (Leroche, 2016). Franske arbejdsgivere har, ligesom deres portugisiske søsterorganisationer, ikke ret til at anvende lockout som konfliktvåben, da det er forbudt ved lov (Carta et al. 2008: 43). Dertil kommer, at fransk lovgivning kun giver mulighed for etablering af strejkefonde (Rosa, 2013; Dubois et al. 1979; Interview: 25). Det er dog kun den franske fagforening CFDT, der siden 1960'erne har haft tradition for strejkefonde, som medlemmerne betaler ind til gennem deres medlemskontingent. De franske strejkemidler er dog ofte begrænsede, og sammenlignet med fx Danmark, Tyskland og Storbritannien er der *ikke* tale om nær så veludbyggede strejkefonde med dertilhørende akkumulerede strejkemidler, der er genereret gennem diverse investeringer mv. (Warren, 2016; Warneck et al. 2007). I stedet har der på flere virksomheder inden for fx jern- og metalindustrien tidligere været tradition for, at strejkende industriarbejdere ikke trækkes i løn, når de vender tilbage i arbejde. De modtager således løn under strejker. Den praksis er dog, ifølge de franske informanter, blevet mindre udbredt siden midten af 1990'erne (Interview: 13; 25; 30). Derudover er der eksempler på, at franske fagforeninger, fx FO og CGT, har oprettet midlertidige fonde – de såkaldte solidaritetsfonde – med henblik på at kompensere fx strejkeramte industriarbejdere. Der er dog kun tale om midlertidige fonde pga. lovens restriktioner vedrørende strejkefonde. (Rosa, 2013; Warren, 2016; Dubois et al. 1979)

Øget decentralisering

Siden midten af 1980'erne har der været vigtige ændringer at spore på det franske arbejdsmarked. En række lovændringer fra starten af 1980'erne og op gennem 1990'erne og 00'erne gav ikke kun mere rum til arbejdsmarkedets parter, men styrkede også de kollektive forhandlinger på sektor- og virksomhedsniveau. Reformændringer startede dermed en decentralisering af det kollektive aftalesystem, som er blevet yderligere forstærket i form af nye muligheder for, at parterne lokalt kan fravige sektoroverenskomstens og arbejdsmarkedslovens bestemmelser om fx arbejdstid, mindstløn, ferie, arbejdsmiljøregler, ligestilling mv. (Cheuvreux, 2016). Der har således siden 1982 været lovkrav om årlige løn- og arbejdstidsforhandlinger på franske virksomheder, ligesom mulighederne for lokal forhandling er blevet yderligere styrket i de senere år. Fx sigtede El Khomri loven fra 2016 mod at øge decentraliseringen af de kollektive forhandlinger mod virksomhedsniveauet. Lovtiltaget fra 2016 åbnede således op for nye muligheder for dels virksomhedsaftaler om arbejdstid, dels fravigelser fra sektoroverenskomstens og arbejdsmarkedslovgivningens bestemmelser, som ifølge de franske informanter og forskere har svækket sektoroverenskomstens rammesættende funktion (Rehfeldt og Vincent, 2018; Interview: 11;12,13;25;30).

Andre lovtiltag med betydning for decentraliseringen af den franske aftalemodel er en serie af Macron-initierede love fra 2017. Et af de mere

kontroversielle tiltag, ifølge franske informanter, er bl.a., at ledelsen på virksomheder med færre end 20 ansatte kan udforme lokalaftaler og virksomhedsaftaler uden tilstedeværelse og inddragelse af tillidsvalgte eller fagforeningsrepræsentanter (Interview: 11; 12; 13; 25; 30). Ledelsen skal blot sørge for, at aftalerne sendes til afstemning blandt medarbejderne, som i øvrigt foregår ved håndsoprækning. Såfremt ledelsen får medarbejdernes opbakning betragtes lokalaftaler eller virksomhedsaftaler som gyldige (Rehfeldt og Vincent, 2018:163-4; Interview: 11;12,13;25;30). Dertil kommer, at virksomheder med under 50 ansatte har fået nye muligheder for at forhandle lokalaftaler og virksomhedsoverenskomster med valgte medarbejderrepræsentanter. Tidligere var det kun på virksomheder med over 50 ansatte, hvor der kunne forhandles lokalaftaler og virksomhedsoverenskomster (Rehfeldt og Vincent, 2018: 163-4). Dertil kommer, at ikke-fagforeningsrepræsentanter har mulighed for at forhandle lokalaftaler og virksomhedsoverenskomster uden mandat fra fagforeningen (Rehfeldt og Vincent, 2018: 110).

Tillidsvalgte og repræsentativitetskrav

I Frankrig er der en række krav om repræsentativitet, når det kommer til forhandling og indgåelse af kollektive overenskomster samt overenskomsternes gyldighed. Der stilles fx lovkrav til de faglige organisationers og arbejdsgiverforeningers legitimitet som anerkendt forhandlingspart, og når det gælder deres muligheder for at indgå gyldige overenskomster, modtage statsstøtte og midler fra den arbejdsgiverbetalte, men partsdrevne fond AGFPN-fond (Rehfeldt og Vincent, 2018: 110; Cahuc og Zylberberg, 2014; se delrapport II).

For at blive betragtet som legitime forhandlingspartnere har franske fagforeninger siden 2008 skullet repræsentere minimum 10% af medarbejderne på en given virksomhed, og henholdsvis 8% af lønmodtagerne i en given sektor og på nationalt niveau, for at kunne indgå i kollektive forhandlinger på nationalt, sektor og/eller virksomhedsniveau. Fagforeningernes repræsentativitet afgøres ikke med udgangspunkt i deres medlemstal. I stedet har det siden 2008 været antallet af stemmer, som den enkelte fagforening opnår ved de virksomhedsbaserede repræsentativitetsvalg, dvs. valg af medarbejderrepræsentanter til de særlige franske samarbejdsudvalg – 'comites d'entreprises' – der finder sted hvert fjerde år, som er bestemmende for, hvorvidt en fagforening betragtes som en legitim forhandlingspart eller ej (Colson et al. 2015). Før regelændringerne i 2008 var der kun fem fagforeninger (CFDT, FO, CFTC, CGT og CFE-CGC), som blev betragtet som legitime forhandlingspartnere. Men i dag kan det variere fra virksomhed til virksomhed, sektor til sektor og på nationalt niveau hvilke fagforeninger, der i en given periode opfylder repræsentativitetskravene, og dermed betragtes som legitime forhandlingspartnere. Fx opnåede fagforeningen CFTC ikke nok stemmer ved det seneste repræsentativitetsvalg i 2017 til at kunne kvalificere sig som legitim forhandlingspart i de centrale forhandlinger, der finder sted på nationalt plan (AGFPN, 2017; Rehfeldt og Vincent, 2018: 166).

Arbejdsgiverforeningerne er ligeledes underlagt lovkrav om repræsentativitet, men det beregnes anderledes end ift. fagforeninger. Arbejdsgivernes repræsentativitet beregnes således med udgangspunkt i deres medlemsbase, som opgøres af de offentlige myndigheder hvert fjerde år, og på samme tid som de førømtalte repræsentativitetsvalg i fagforeningerne (AGPFN, 2017). Repræsentativitetskravene, der gælder for arbejdsgiverorganisationerne, trådte for første gang i kraft i april 2017 og har ikke kun betydning for, om en arbejdsgiverorganisation betragtes som en legitim forhandlingspart, men også for tildeling af midler fra AGPFN-fonden, samt øvrige offentlige midler (Rehfeldt og Vincent, 2018; AGPFN, 2018). Arbejdsgiverforeningerne skal således organisere minimum 8% af virksomhederne, eller hvad der svarer til, at medlemsvirksomhederne beskæftiger 8% af lønmodtagerne inden for en given sektor eller nationalt for at blive betragtet som legitime forhandlingspartnere (Rehfeldt og Vincent, 2018: 165; APGFN, 2017).

Derudover er der lovkrav til kollektive overenskomsters gyldighed, hvilket blev introduceret i 2014. Det er kun kollektive overenskomster, der underskrives af fagforeninger, som tilsammen har 30% af stemmerne fra repræsentativitetsafstemningen, og som ikke nedstemmes af nej-sigere med mere end 50% af stemmerne, der betragtes som gyldige kollektive overenskomster (Leroche, 2016). Reglerne fra 2014 betyder også, at arbejdsgiverforeninger kan udfordre en kollektiv overenskomsts gyldighed, hvis organisationen repræsenterer medlemsvirksomheder, der beskæftiger mere end 50% af lønmodtagerne i en given sektor. Sidstnævnte synes særligt relevant ift. jern- og metalindustrien, hvor arbejdsgiverforeningerne UIMM og GESIM, ifølge de seneste opgørelser, opnåede en repræsentativitetsgrad på 100% inden for deres respektive områder fra 2017 (Rehfeldt og Vincent, 2018: 165).

Udover ovennævnte repræsentativitetskrav, er der også forskellige lovkrav, når det kommer til medarbejderrepræsentation på franske virksomheder. Der kan fx vælges tillidsrepræsentanter på virksomheder med mere end 50 ansatte, og de har forhandlingsmandat til at indgå lokalaftaler og virksomhedsaftaler, men kun hvis de opfylder førnævnte repræsentativitetskrav.

Derudover kan der vælges såkaldte medarbejderdelegerede på virksomheder med mere end 11 ansatte, og der kan oprettes både virksomhedsråd og sikkerhedsudvalg på virksomheder med mere end 50 ansatte (Schultze-Marmeling et al. 2018). Frem til 2000 var det kun fagforeningsrepræsentanter, der havde forhandlingsmandat. Men reformændringerne op gennem 2000'erne åbnede op for, at ikke-fagforeningsrepræsentanter med blåstempling fra fagforeningerne kan forhandle lokalaftaler og virksomhedsaftaler på virksomheder med mere end 20 ansatte. I 2017 fik ledelsen på virksomheder med færre end 20 ansatte nye muligheder for at indgå og forhandle lokalaftaler på virksomheder uden deltagelse af tillidsvalgte. Det eneste lovkrav er, at lokalaftalen eller virksomhedsaftalen sendes til afstemning blandt medarbejderne, hvilket også fremhæves af de franske informanter (Rehfeldt og Vincent, 2018: 164; Interview: 11; 12;13; 25; 30). Andre typer af medarbejderrepræsentation er fx medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, hvor der kan vælges op til to medarbejderrepræsentanter til virksomhedsbestyrelsen på private virksomheder med mere end 1.000 ansatte. I statsejede

virksomheder med mere end 100 ansatte har medarbejderne ret til at vælge op til en tredjedel af det samlede antal bestyrelsesmedlemmer i et givent statsejet selskab (Fulton, 2015).

4.2. De senere års politiske debatter og reformer

Der har siden 2000 været en serie af politiske debatter og reformer rettet mod de europæiske arbejdsmarkedsmodeller, herunder især de kollektive aftalesystemer i de fem lande. Nogle reformer har betydet markante forandringer for organisationernes ageren, deres finansielle rammer og muligheder for at indgå i kollektive forhandlinger. Det er især i lande, hvor de nationale aftalemodeller i højere grad er forankret i lovgivningen, og som har oplevet store økonomiske vanskeligheder – dvs. især Portugal og i mindre udstrækning Frankrig – at den type lovtiltag og politiske debatter har fyldt. Tiltagene i disse lande har ofte været drevet af regeringerne fremfor at være præget af trepartsconsultationer og trepartsforhandlinger, selvom det har været forsøgt. Selvom tiltagene har været færre i Danmark, Storbritannien og Tyskland, er også der eksempler på reformer, som har haft indvirkning på parternes virke.

I nedenstående tabel ses der udelukkende på lovtiltag efter 2000, og der gives kun eksempler på nogle af de større reformer velvidende, at der konstant foregår justeringer af de europæiske arbejdsmarkedsmodeller (se tabel 4.3). De tiltag, som arbejdsmarkedets parter har udviklet inden for rammerne af de kollektive aftalesystemer i jern- og metalindustrien, belyses og præsenteres først i kapitel 6.

Rækken af politiske tiltag har i nogle tilfælde resulteret i en deregulering og øget liberalisering af det britiske, danske, franske, portugisiske og tyske arbejdsmarked. Andre lovtiltag har skabt øget råderum for arbejdsmarkedets parter til at udvikle nye initiativer inden for rammerne af det kollektive aftalesystem. (Tabel 4.3).

Tabel 4.3: Eksempler på lovtiltag med betydning for de europæiske aftalemodeller inden for jern- og metalindustrien (2000-2018)

<p>Danmark 2002: Frit a-kassevalg 2011 & 2014: Ændring af fradrag for fagforeningskontingent. 2010 & 2017: Dagpengereform</p>
<p>Frankrig: 2007: Lov om klarere regler for konsultation af arbejdsmarkedets parter ift. arbejdsmarkedsområdet 2008: August lov om repræsentativitetskrav til fagforeninger, kollektive overenskomsters gyldighed og forhandlingsret til ikke-fagforeningsrepræsentanter 2010: Nye forhandlingsrettigheder i virksomheder med færre end 200 ansatte 2013: Nye muligheder for kriseramte virksomheder til at fravige kollektive overenskomsternes regelsæt, hvis 50% flertal for åbningsklausuler 2014: Lov om repræsentativitetskrav til arbejdsgivere 2015: Mulighed for virksomhedsforhandlinger og aftaler uden mandat fra fagforeningsrepræsentanter. 2016: EL Khomri loven: Virksomhedsoverenskomster kan fravige sektoroverenskomster og arbejdsmarkedslovens min. Bestemmelser for arbejdstid, ferie og hviletidsbestemmelser 2017: Macron-ledet decrees: 50% flertal for alle kollektive aftaler, nye regler for kollektive forhandlinger på virksomheder med færre end henholdsvis 50 og 20 ansatte</p>
<p>Portugal: 2003: Arbejdsmarkedsreform om nye muligheder for at fravige sektoroverenskomstens bestemmelser 2009: Arbejdsmarkedsreform om tilbagerulning muligheder for at fravigelse sektoroverenskomsten ift. arbejdstid og løn + nye forhandlingsmuligheder for ikke-fagforeningsrepræsentanter 2012: Arbejdsmarkedsreform og implementering af MOU 2014: nye repræsentativitetskrav ift. almengørelse af OK, 2015: Arbejdsmarkedsreform: Genetablering af tabte ferie-fridage, lønstigninger. 2017: Ny trepartsaftale vedr. aftalesystemet og reviderede repræsentativitetskrav 2018: Nye lovforslag om yderligere styrkelse af det aftalesystemet og almengørelse af kollektive overenskomster</p>
<p>Tyskland: 2002-2005: Hartz-reformerne 2015: Lovbestemt mindsteløn 2015: Lov om konkurrerende kollektive virksomhedsoverenskomster 2015: Regelændringer af krav til almengørelse af kollektive overenskomster 2016: Revision af den tyske vikarlov</p>
<p>Storbritannien: 1999: Lovbestemt mindsteløn & Loven om ansættelsesforholdet og procedurer for anerkendelse af fagforeninger 2004: Nye regler og procedurer for etablering af virksomhedsråd 2010: Indførelse af bruger betaling i forbindelse med sager ved faglig voldgift 2016: Trade Union Act & Living wage</p>

4.2.1 Danmark

I Danmark er nogle af de mest markante nyere politiske reformer med relevans for dette projekt, dels nedsættelse (2010) og forhøjelse (2015) af skattefradragene for fagforeningskontingenter, dels indførelse af nye muligheder for frit A-kassevalg (2002) (Kjellberg og Ibsen, 2016: 291). Ulovliggørelsen af eksklusivaftaler betyder, at lønmodtagere ikke længere kan forventes at være medlem af en bestemt fagforening, når de er beskæftiget på en overenskomstdækket arbejdsplads (Høgedahl, 2014: 66). Undersøgelser viser dog, at der inden for industrien stadig er virksomheder, der uformelt anvender

eksklusivaftaler og forhandler aftaler om særlige medlemsfordele, der prioriterer fagforeningsmedlemmer (Larsen et al. 2010).

Det frie A-kasse valg gav, sammen med de nye fradragsmuligheder for fagforeningskontingenter og ulovliggørelse af eksklusivaftaler, de alternative fagforeninger, som ikke er overenskomstbærende organisationer, vind i sejlene. De alternative fagforeningers medlemstal er således vokset markant fra 4% i 2000 til 14% af de beskæftigede i 2015 (Kjellberg og Ibsen, 2016: 292). Sideløbende hermed har de traditionelle fagforeninger under LO-familien som – fx 3F og i mindre grad Dansk Metal – mistet medlemmer, især til de alternative organisationer (Toubøl et al. 2015; se kapitel 5: afsnit 5.2). Disse alternative organisationer markerer sig bl.a. ved billigere medlemskontingenter, hvor fx KRIFA's dyreste fagforeningskontingent i 2018 var 239 kr. pr. måned mod det gennemsnitlige fagforeningskontingent hos 3F på 453 kr. pr. måned (KRIFA, 2018; 3F, 2018). Derudover opnår flere af de alternative organisationers medlemmer stadig fuldt skattefradrag, da deres kontingentsatser ofte er lavere end det loft, der ligger over skattefradraget, som i 2014 blev forhøjet fra 3.000 kr. til 6.000 kr. per år (Kjellberg og Ibsen, 2016: 294, Skat, 2018).

Andre lovtiltag, som indirekte synes at have haft betydning for arbejdsmarkedets parter kollektive forhandlinger, inkluderer de seneste reformer af dagpengesystemet. Fx bidrog stramminger af bl.a. genoptjeningspligten sammen med den økonomiske krises indtog i 2008 til, at arbejdsmarkedets parter på industriens område introducerede fratrædelsesgodtgørelsesordninger i deres sektoroverenskomst i 2010 (Mailand 2015; Due og Madsen, 2010).

4.2.3 Tyskland

De større arbejdsmarkedsreformer i den tyske aftalemodel de senere år inkluderer bl.a. indførelsen af en lovbestemt mindsteløn i 2015 og ændringer af reglerne omkring almengørelse af de kollektive overenskomster i 2015. Før 2015 var der lovkrav til arbejdsgiverforeningernes repræsentativitet, når det gjaldt almengørelse af de kollektive overenskomster. Kravet var, at arbejdsgiverforeningerne repræsenterede virksomheder, der beskæftigede minimum 50% af lønmodtagerne inden for en given sektor, før en kollektiv overenskomst kunne almengøres. Dette krav blev fjernet tilbage i 2015 og erstattet af et nyt krav om, at almengørelse af en kollektiv overenskomst skal være i samfundets interesse og af en vis vigtighed (Kraemer, 2017). En tredje vigtig reform blev introduceret i 2015 og søgte at minimere konflikter på virksomhedsniveau. Således blev det indført, at såfremt konkurrerende fagforeninger ikke kunne nå til enighed og samlet indgå en kollektiv aftale med virksomheden, vil det være den kollektive aftale indgået af den fagforening med flest medlemmer på virksomheden, som er gældende. Selvom reformen havde opbakning fra såvel fagforeninger som arbejdsgiverforeninger, valgte nogle tyske fagforeninger at teste reformens lovlighed ved at indbringe lovændringen for den tyske højesteret. Højesteret afsagde dom i oktober 2017 om, at lovændringen var i tråd med tysk lovgivning (Breitenbroich og Vogel, 2018).

Andre reformer er den seneste revision af den tyske vikarlov (AUG) i 2016, som på sin vis har været med til at styrke den tyske aftalemodel og ikke mindst partsrelationerne mellem arbejdsmarkedets parter, ifølge de tyske informanter

(Interview: 7; 21; 20; 26; 27). Udover at indføre en 18 måneders tidsbegrænsning for et givent vikariat, tilføje en juridisk differentiering af lønmodtager versus selvstændige samt tydeliggøre reglerne for ligeløn, så har revisionen af den tyske vikarlov også givet øget råderum ift. at afvige lovgivningen til fordel for kollektive aftaler. Dertil kommer, at virksomhedsrådenes medbestemmelsesrettigheder ift. brugen af vikarer blev styrket, og det blev ulovliggjort, at vikarer kan hyres ind, i tilfælde af en virksomhed er strejkeramt (Vogel og Kraemer, 2016). Det er ikke kun de nye fravigelsesmuligheder via kollektive overenskomster, som flere tyske informanter ser som en holdningsændring fra politisk hold om, at man politisk gerne vil understøtte den tyske aftalemodel. Men selve partssamarbejdet omkring revisionen bliver også fremhævet af flere tyske informanter, hvor der synes at være en positiv ændring ift. et partsamarbejde, som ellers de sidste par årtier har været præget af en mindre samarbejdsorienteret tilgang fra begge sider inden for fx jern- og metalindustrien (Interview: 7; 20; 21).

Derudover har de såkaldte Hartz-reformer, som blev indført i starten af 00'erne haft en indirekte betydning for den tyske aftalemodel. Hartz reformerne svækkede bl.a. det sociale sikkerhedsnet for nogle lønmodtagergrupper og tillod de såkaldte mini-jobs. Mini-jobs er deltidsstillinger med under 15 ugentlige arbejdstimer, som undtager arbejdsgivere fra at bidrage til social sikringsindbetalinger. Hartz reformerne har bl.a., ifølge tyske arbejdsmarkedsforskere, bidraget til faldende opbakning til den tyske aftalemodel (særligt blandt arbejdsgiverne) samt medvirket til en øget dualisering og fragmentering af det tyske arbejdsmarked, når det kommer til kollektiv overenskomstdækning. Den traditionelle aftalemodel står fx stadig relativt stærkt inden for jern- og metalindustrien. Men overenskomstdækningen og den faglige organisering er faldet markant inden for lavlønsområderne, fx rengøring, hotel og restauration, i de senere år – områder, hvor aftalemodellen historisk altid har stået svagt (Artus, 2012; Weinkopf, et al. 2013; Hassel, 2012; Schulten 2018).

4.2.3 Storbritannien

I Storbritannien har lovtiltag bl.a. rettet sig mod at stække fagforeningers muligheder for at strejke. Dele af reformtiltagene har endvidere været at begrænse mulighederne for, at offentligt fagforeninger kan fratække fagforeningskontingenter direkte fra medlemmernes lønseddel (Trade Union Act 2016). Kravene til lovlige strejker blev fx strammet og kræver bl.a., at 50% af de stemmeberettigede afgiver deres stemme og flertallet stemmer for, ligesom der er krav om, at 40% af de stemmeberettigede støtter en strejke, hvis det drejer sig om vigtige offentlige serviceområder (Evans og Adam, 2018). Regelændringerne trådte i kraft med implementeringen af the Trade Union Act (2016). Andre lovforslag synes på sin vis at have styrket fagforeningers juridiske grundlag for anerkendelse på arbejdspladser, hvor de ikke kan opnå anerkendelse som legitim forhandlingspart ad frivillighedens vej. Det gælder bl.a. reglerne og procedurerne for henholdsvis anerkendelse af fagforeninger som legitime forhandlingspartnere (1999) og etablering af samarbejdsudvalg (2004), som blev tilføjet britisk lovgivning i henholdsvis 1999 og 2004 (Evans og Adam, 2018).

Andre tiltag er fx justeringer af den lovbestemt mindsteløn, der blev implementeret tilbage i 1999, og som den britiske regering af flere omgange har løftet. Den såkaldte 'living wage', som blev indført i april 2016, der retter sig mod lønmodtagere over 25 år, er ligeledes et eksempel på nyere politiske tiltag (Evans and Adam, 2018). Både den lovbestemte mindsteløn og living wage satsen har dog begrænset betydning for jern- og metalindustrien, da lønningerne her ofte ligger væsentligt over den lovbestemte mindsteløn (UK –Steel, 2017). Derudover blev der i 2010 indført brugerbetaling i forbindelse med lønmodtageres adgang til faglig voldgift, og det har, ifølge de britiske informanter, betydet et faldt i antallet af sager, der indbringes for faglig voldgift (Interview: 8, 9; 10; 29). I 2017 blev det lovkrav fjernet efter den britiske højesteret afsagde dom i en sag indbragt af den britiske fagforening UNISON om, hvorvidt den type brugerbetaling var i strid med britiske lovgivning. Højesteret gav UNISON medhold i at den type lovtiltag var/er ulovlige (Evans 2018).

4.2.4 Portugal

Det portugisiske aftalesystem har været omdrejningspunkt for 10 større reformer af arbejdsmarkedskodekset siden 2000. I 2003 gav den daværende centre-right regering ved lov mulighed for, at arbejdsmarkedets parter kunne forhandle og aftale løn og arbejdsvilkår, der var mindre gunstige end de lovbestemte standarder. En del af reformen fra 2003 var endvidere nye regler, der satte begrænsninger for kollektive overenskomsters løbetid, som indtil da kun ophørte, når en ny overenskomst erstattede den gamle overenskomst (Tavora and Gonzales, 2016: 254-56; Addison et al. 2015). Disse regler blev yderligere strammet i 2009, hvormed overenskomsterne kan udløbe, selvom der ikke er genforhandlet en ny kollektiv aftale (De Paz Lima og Jørgensen, 2016: 231). I 2009 valgte den socialistisk ledede regering at genindføre gunstighedsprincippet (dvs. at kollektive aftaler og virksomhedsoverenskomster ikke kan indeholde ringere bestemmelser end fx lovgivningen og sektoroverenskomsten) på områder som fx løn og arbejdstid (Naumann, 2018b: 95). Samtidig åbnede den portugisiske regering op for, at ikke kun fagforeningsrepræsentanter men også ikke-fagforeningsrepræsentanter kunne forhandle virksomhedsoverenskomster på virksomheder med mere end 500 ansatte, såfremt de har opnået forhandlingsmandat fra fagforeningen (De Paz Lima og Jørgensen, 2016: 231).

Reformpakkerne tog dog for alvor fart, efter Portugal blev underlagt Troikaen og herunder aftalememorandummet særlige økonomiske betingelser (MOU) fra 2011 og frem til 2014 (Naumann, 2018b: 96; Tavora and Gonzáles, 2016: 256-7). Sideløbende hermed blev der i henholdsvis 2012 og 2014 indført stramninger af mulighederne for at almenføre sektoverenskomsterne – de føromtalt repræsentativitetskrav – ligesom regeringen valgte at suspendere en række overenskomster (Naumann, 2018b). Derudover blev der indført nye lovkrav om hensyntagen til den pågældende industris konkurrenceevne og herunder nye muligheder for, at kriseramte virksomheder kan undtages de kollektive aftalers bestemmelser. Begge tiltag mødte kritik fra såvel fagforeninger som arbejdsgiverforeninger (De Paz Lima, 2015; Perista et al. 2018). Reformerne fra 2011 og frem til 2014 indeholdt endvidere krav om

fastfrysning af lønninger, øget ugentlig arbejdstid, halvering af overtidsbetaling samt færre ferie og fridage (De Paz Lima, 2015; Távora and Gonzalez, 2016).

Det er først i 2015 og frem, at den lovbestemte mindsteløn blev opjusteret. Den portugisiske regering valgte endvidere at genindførte fire af syv ferie- og fridage, som blev afskaffet for den private sektor tilbage i 2012. I 2017 blev der også indgået en trepartsaftale, som bl.a. indeholdt drøftelser om styrkelse af det portugisiske kollektive aftalesystem. En del af trepartsaftalen var revisionen af repræsentativitetskravene for almengørelse af de kollektive overenskomster, hvor 50% kravet blev erstattet af fem nye krav (den aftalte lønstigning, lønskalaens betydning for hhv. ligestilling og økonomien, antallet af hhv. potentielle lønmodtagere og kvinder omfattet af overenskomsten) (Campos Lima og Carillho, 2018). I forbindelse med trepartsaftalen i 2017, indgik arbejdsmarkedets parter endvidere en aftale om, at hverken arbejdsgivere eller fagforeninger hen over de næste 18 måneder ensidigt vil opsigte kollektive aftaler, selv efter de er udløbet (Campos Lima og Carillho, 2018). Senest har den portugisiske regering i foråret 2018 fremsat et nyt lovforslag om at styrke kollektive forhandlinger ved at genetablere timebanker, sikre at timebanker kun aftalereguleres og iværksætte tiltag, der imødegår, at kollektive aftaler uødvendigt udløber samt styrke medarbejderrepræsentation (Perista, 2018).

4.2.5 Frankrig

Reformaktiviteterne vedrørende det kollektive aftalesystem fremstår mere markante i Frankrig end i fx Danmark, Tyskland og Storbritannien, og tog for alvor fart fra 2000, selvom der allerede før årtusindeskiftet var markante reformer i form af lovkrav om årlige virksomhedsforhandlinger af løn og arbejdstid (1982), styrkelse af mulighederne for at almengøre sektoroverenskomsterne samt introduktionen af en 35 timers arbejdsuge (1998) mv. Nogle af de vigtigste reformer for den franske aftalemodel er de førømtalte repræsentativitetskrav til arbejdsmarkedets parter som legitime forhandlingspartnere, der blev indført ved lov i henholdsvis 2008 og 2014. Repræsentativitetskravene griber således ind i parternes muligheder for kollektive forhandlinger og aftaler, da det stiller krav til overenskomstens repræsentativitet og opbakning fra organisationernes bagland (Rehfeldt og Vincent, 2018; Interview: 11;12,13;25;30).

Andre vigtige tiltag er lovkravene om konsultation af arbejdsmarkedets parter vedrørende nye arbejdsmarkedstiltag fra 2007. Dertil kommer den serie af de førømtalte Macron-ledede love fra 2017, der ligeledes har betydning for den franske aftalemodel. Udover de ovennævnte reformer er der i skrivende stund regeringsforhandlinger i gang om reform, der retter sig mod at sammenlægge forskellige organer for medarbejderrepræsentation på franske virksomheder, som også kan få betydning for fagforeningers virke på arbejdspladserne, ifølge de franske informanter (Interview: 11; 12; 13; 25; 30).

4.3. Opsamling

De europæiske arbejdsmarkeder opdeles ofte i forskellige arbejdsmarkedsmodeller med afsæt i den måde løn og arbejdsvilkår reguleres i de enkelte lande. Der skelnes således ofte mellem fem typer: Den nordiske, den kontinental-europæiske, anglo-saksiske, sydeuropæiske og centraleuropæiske

arbejdsmarkedsmodel. I den sammenhæng tilhører Danmark, Frankrig, Tyskland, Storbritannien og Portugal modelmæssigt forskellige arbejdsmarkedsmodeller. *Danmark* med dets stærke traditioner for kollektive forhandlinger og begrænset lovgivning tilhører den nordiske model, mens *Tyskland* tilhører den kontinental-europæiske model, da staten og lovgivning spiller en mere fremtrædende rolle i reguleringen af løn og arbejdsvilkår, selvom kollektive forhandlinger også er udbredt i Tyskland. *Storbritannien* placeres typisk i den anglo-saksiske model, idet individuelle kontrakter og markedsmekanismerne frem for kollektive forhandlinger og lovgivning dominerer i reguleringen af løn og arbejdsvilkår. *Frankrig og Portugal* er derimod eksempler på den sydeuropæiske model, som er kendetegnet ved, at staten eller det politiske system spiller en central rolle for reguleringen af løn og arbejdsvilkår, ligesom almengørelse af overenskomsterne er en udbredt praksis på det portugisiske og franske arbejdsmarked.

Går vi et spadestik dybere og sammenligner reguleringen af bestemte forhold, fx grundstenene i de europæiske landes aftalemodeller, er der markante forskelle, men også ligheder på tværs af de fem udvalgte lande. Det drejer sig fx om konfliktretten, medarbejderrepræsentation og den seneste decentraliseringsproces, der er fundet sted inden for rammerne af de europæiske aftalemodeller.

Ser vi på tværs af de fem lande, fremstår Danmark som det eneste land, hvor spillereglerne for kollektive forhandlinger, overenskomster og aftaler er forankret i kollektive hovedaftaler. Denne type regler og grundlæggende lønmodtager- og arbejdsgiverrettigheder er sikret gennem lovgivning i de andre fire lande. Andre vigtige landeforskelle er, at mens organisationsretten og strejkeretten ofte er sikret ved lovgivning eller kollektive aftaler i de udvalgte lande, så er arbejdsgivernes mulighed for lockout ulovlig i Frankrig og Portugal, ligesom hverken Frankrig eller Portugal har tradition for strejkefonde. Dertil kommer, at der *ikke* gælder fredspligt i Frankrig og Portugal, mens overenskomsten løber, hvilket står i kontrast til Danmark, Tyskland og Storbritannien, hvor strejker og lockout er ulovlige medmindre specifikke krav er opfyldt.

Andre vigtige landeforskelle er bl.a., at de seneste årtiers decentraliseringsproces af de kollektive forhandlinger har været forskellig. I Danmark, Tyskland og Storbritannien har decentraliseringsprocessen i høj grad været drevet af arbejdsmarkedets parter, og i den sammenhæng har parterne inden for jern- og metalindustrien ofte været frontløberne i de tre lande. I Frankrig og Portugal er det derimod siddende regeringer frem for arbejdsmarkedets parter, som har været drivkræfterne bag decentraliseringsprocesserne. Derudover er det kun i Frankrig, at der rejses krav til de faglige organisationer og arbejdsgiverforeningers repræsentativitet. I Portugal, og indtil fornyligt i Tyskland, har der været lovkrav til kollektive overenskomsters repræsentativitet, når parterne har ønsket at udnytte mulighederne for at almengøre de kollektive overenskomster. I Danmark er det fx i forbindelse med brugen af arbejdsklausuler i offentlige udbud, at der stilles krav til overenskomsternes repræsentativitet. Der er ligeledes vigtige forskelle i forhold beskrivelserne af samarbejdsrelationerne mellem arbejdsmarkedets parter i de forskellige lande. De danske

og tyske parters relationer beskrives ofte som være præget af en høj grad af tillid og en samarbejdsorienteret tilgang til de kollektive forhandlinger. De portugisiske fagforeninger og arbejdsgiverforeninger fremstår mindre samarbejdsvillige, og deres relationer præges af en mindre grad af tillid. Det er især de franske og britiske parters relationer, der i litteraturen ofte beskrives som værende konfliktfyldte og domineret af mistillid.

Med hensyn til medarbejderrepræsentation er der i alle fem lande stærke traditioner for tillidsvalgte på virksomhedsniveau. Men der er variationer på tværs af landene, når det drejer sig om kravene til, hvornår der kan vælges tillidsvalgte og oprettes fx samarbejdsudvalg, virksomhedsråd samt hvem der har forhandlingsmandatet til at indgå lokalaftaler og virksomhedsoverenskomster med ledelsen. I Portugal er der fx ingen nedre grænse for, hvornår der kan vælges tillidsvalgte og oprettes virksomhedsråd eller samarbejdsudvalg på portugisiske arbejdspladser, hvilket står i modsætning til de fire øvrige lande. I Danmark kan der fx kun vælges tillidsrepræsentanter på overenskomstdækkede arbejdspladser med mere end 5 ansatte, mens der i Frankrig kan vælges tillidsrepræsentanter på virksomheder med mere end 50 ansatte, uanset om de er overenskomstdækkede eller ej. I Storbritannien er lovkravene, at virksomheden beskæftiger mindst 21 ansatte, og 10% af medarbejderne skal være fagforeningsmedlemmer, før ledelsen er forpligtiget til at anerkende en fagforening og dermed åbner op for, at der kan vælges en tillidsrepræsentant.

Når det kommer til etablering af virksomhedsråd eller samarbejdsudvalg, er der lignede krav til virksomhedens størrelse i Danmark, Frankrig, Tyskland og Storbritannien. I Tyskland kan der fx oprettes virksomhedsråd på virksomheder med mindst fem ansatte, mens det kun gælder for virksomheder med 35 eller flere ansatte i Danmark, 50 ansatte eller flere ansatte i hhv. Frankrig og Storbritannien. Dertil kommer, at virksomhedsråd og ikke-fagforeningsrepræsentanter har fået nye muligheder for at forhandle og indgå lokalaftaler og virksomhedsaftaler i takt med decentraliseringen af de kollektive forhandlinger i Tyskland, Portugal og Frankrig. Den type aftaler skal dog altid blåstemples af fagforeningen i Portugal og Tyskland. I Frankrig er det kun på virksomheder med mere end 20 ansatte, hvor der fortsat er krav om, at fagforeningen blåstempler lokalaftaler og virksomhedsoverenskomster, mens ledelsen på virksomheder med færre end 20 ansatte kan udforme lokalaftaler og virksomhedsaftaler uden at involvere fagforeningen ved blot at sende aftalen til afstemning blandt medarbejderne. I Danmark er det kun tillidsrepræsentanten, som har mandat til at forhandle og indgå lokalaftaler, mens virksomhedsoverenskomster i Danmark forhandles og indgås ligesom i de andre lande med den lokale eller centrale fagforening.

Selvom ovenstående analyser viser en række markante landeforskelle i forhold til regulering af løn og arbejdsvilkår, så reguleres løn og arbejdsvilkår ikke kun forskelligt på tværs af europæiske lande, men også inden for bestemte sektorer, som det vil fremgå af de næste kapitler.

5. Arbejdsmarkedets parter i jern- og metalindustrien

Arbejdsmarkedets parter spiller en hel central rolle ift. regulering af løn og arbejdsvilkår i den europæiske jern- og metalindustri. Således har de europæiske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer stærke historiske rødder i metal- og jernindustrien. De første fagforeninger opstod inden for industrien i midten af det 19. århundrede i Storbritannien, 1872 i Portugal, 1891 i Tyskland, 1870'erne i Danmark og 1895 i Frankrig, (Waddington, 2016; IG-Metall, 2010; Passos og Russo, 2015; Leroche, 2016; Due et al. 1993).

Arbejdsgiverorganisationerne inden for jern- og metalindustrien var ligeledes nogle af de første på de europæiske arbejdsmarkeder. I Storbritannien opstod de første arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien tilbage i 1896, mens industrivirksomheder begyndte at organisere sig i arbejdsgiverforeninger i slutningen af det 19. århundrede i Danmark, 1890 i Tyskland, 1901 i Frankrig og 1965 i Portugal (Gesamtmetall, 2018; Due et al. 1993; Rehfeldt og Vincent, 2018; ANEME, 2016).

Udover at forhandle og indgå kollektive overenskomster tilbyder de europæiske fag- og arbejdsgiver foreninger en række serviceydelser til deres medlemmer og repræsenterer deres interesser ift. det politiske system på henholdsvis europæisk, nationalt, regionalt og kommunalt niveau. Der er dog markante landeforskelle ift. de forskellige organisationers styrkeforhold, når der ses på organisationsprocenter, overenskomstdækning og medarbejderrepræsentation. Organisationernes struktur og muligheder for kollektive forhandlinger centralt og lokalt varierer inden for den europæiske jern- og metalindustri.

I det følgende undersøges organisationsgraden, overenskomstdækningen og netværket af medarbejderrepræsentation i jern- og metalindustrien, hvor forholdene sammenlignes med de generelle tal for det samlede arbejdsmarked i de fem lande. Dernæst belyses de dominerende faglige organisationers og arbejdsgiverforeningers organisationsstruktur og deres muligheder for kollektive forhandlinger inden for jern- og metalindustrien i de respektive lande. Herefter præsenteres kort de europæiske parter, som repræsenterer europæiske industriarbejdere og deres arbejdsgivere på EU-niveau.

5.1 Organisationsgrad, OK-dækning og medarbejderrepræsentation

Organisationsgraden på såvel lønmodtager- som arbejdsgiverside udgør, ligesom overenskomstdækningen og medarbejderrepræsentation, nogle af grundpillerne i de europæiske aftalemodeller. Men tallene herfor opgøres forskelligt i undersøgelser, og data er ikke altid tilgængelige. I den sammenhæng trækkes der i kapitlet på forskellige kilder alt afhængig af tilgængeligheden af data.

Organisationsgraden for det samlede arbejdsmarked trækker på tal fra den europæiske virksomhedsundersøgelse – European Company Survey (2015) – når det kommer til beregningerne af arbejdsgiverorganiseringen og medarbejderrepræsentationen for såvel det samlede arbejdsmarked som inden for fremstillingsindustrien. Specifikke tal for jern- og metalindustrien er derimod ikke tilgængelige, når det drejer sig om arbejdsgiverorganisering og medarbejderrepræsentation på virksomhederne.

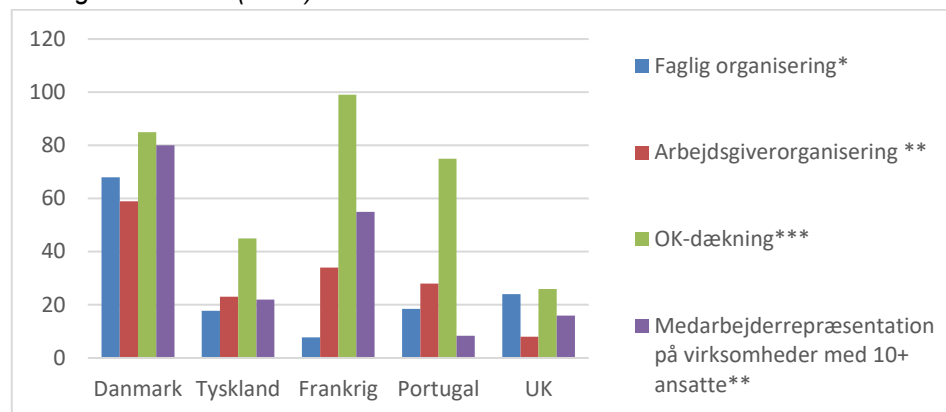
Ift. den faglige organisering anvendes der OECD-tal, hvor det er registerdata og specifikke krav til opgørelsesmetoden, som ligger til grund for beregningerne i samtlige lande, hvilket sikrer et vist sammenligningsgrundlag (OECD, 2018b). Derimod er den faglige organisering indenfor såvel fremstillingsindustrien som jern- og metalindustrien opgjort forskelligt i de enkelte lande alt afhængig af tilgængeligheden af data.

I *Danmark* og *Storbritannien* er tallene for den faglige organisering i fremstillingsindustrien, ligesom tallene for organisationsgraden inden for den danske og britiske jern- og metalindustri, baseret på registerdata. Tallene fra *Tyskland* trækker på såvel informanternes estimater som IG-Metalls egne medlemstal og det seneste repræsentativitetsstudie fra Eurofound (Clarke og Kerchhof, 2018). For den franske og portugisiske fremstillingsindustri, og jern-metalindustri, er den faglige organisering baseret informanternes estimerede tal. De estimerede tal er herefter søgt sammenlignet med andre undersøgelser for at sikre en vis validitet (Galletto og Marginson, 2012; Rehfeldt og Vincent 2018; Schulten og Bispinck, 2018; Clarke og Kerchhoff, 2018). Selvom der er metodiske udfordringer ift. sammenligningen af tallene for den faglige organisering, giver tallene ikke desto mindre en indikation af variationerne i den faglige organisering på tværs af de fem landes jern- og metalindustri.

Når det drejer sig om beregningerne for overenskomstdækningen i de enkelte lande, trækkes der på en kombination af OECD-tal (2019a), Vissers database (2017), Eurostats tal (2018y) og nationale beregninger listet i Eurofound's seneste repræsentativitetsstudie for jern og metalindustrien. Således er det kun Eurostat data, der indeholder særskilte kørsler for fremstillingsindustrien, mens OECD og Vissers databaser giver mulighed for at sammenligne udviklingen i overenskomstdækningen siden 2000. I den forbindelse er der ligeledes specifikke krav til opgørelsesmetoden, der anvendes i de enkelte lande. Men kravene er lidt anderledes i de enkelte undersøgelser, hvorfor tallene varierer en smule fra undersøgelse til undersøgelse (Eurostat, 2018y; Vissers database, 2017; OECD, 2019a). Når det kommer til tallene for overenskomstdækningen i de enkelte landes jern- og metalindustri, er de opgjort forskelligt og ofte vurderinger baseret på de enkelte landes nationale Eurofound eksperter med udgangspunkt i deres interviewmateriale og tilgængelige data (Clarke et al. 2018; Clarke og Kerchhof, 2018; table 13). I den sammenhæng er tallene fra Eurofound krydstjekket med andre nationale undersøgelser samt interviews med de nationale arbejdsmarkedseksperter, fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer for at sikre tallenes pålidelighed.

Sammenholdes tallene fra de forskellige undersøgelser er det tydeligt, at der markante forskelle på tværs af de europæiske lande, og det gælder også for Danmark, Tyskland, Frankrig, Portugal og Storbritannien (figur 5.1).

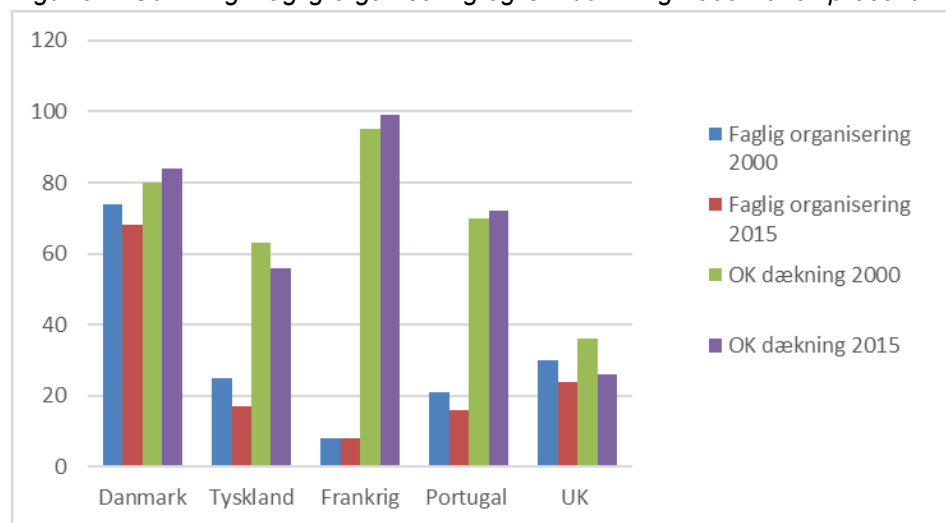
Figur 5.1. Organisationsgraden, OK-dækning og medarbejderrepræsentation i udvalgte lande i % (2015)



Kilde: *OECD, 2019b; Vissers database (2017); **European Company Survey, 2015; ***Eurostat (2018y).

I samtlige lande er der stadig flere lønmodtagere, som fravælger fagforeningen. Det er særligt i Storbritannien, Tyskland og Portugal, at organisationsgraden har været faldende i de senere år (figur 5.2).

Figur 5.2: Udvikling i faglig organisering og OK-dækning 2000-2015 i procent



Kilde: OECD database (2019a; 2019b); Vissers database (2017); Note: 2016-Tal for faglig organisering i Tyskland, Danmark og UK, 2016-Tal for OK-dækning i Tyskland og UK og 2014-tal for OK-dækning i Frankrig.

Derimod er overenskomstdækningen fortsat høj i flere af landene og har endda været stigende i Danmark, Frankrig og Portugal trods faldende faglig organisering. Storbritannien skiller sig dog ud ved, at overenskomstdækningen er markant lavere end i de fire andre lande. Den høje overenskomstdækning i Frankrig og Portugal skyldes, at overenskomsterne typisk almengøres gennem lovgivning i de to lande (Naumann, 2018b; Leroche, 2016). Derimod anvender parterne i Tyskland i mindre udstrækning end tidligere den mulighed (Schulten, 2018). Danmark skiller sig ud i forhold til såvel faglig organisering som overenskomstdækningen – og det selvom der *ikke* er tradition for at almengøre de danske kollektive overenskomster. Dertil kommer,

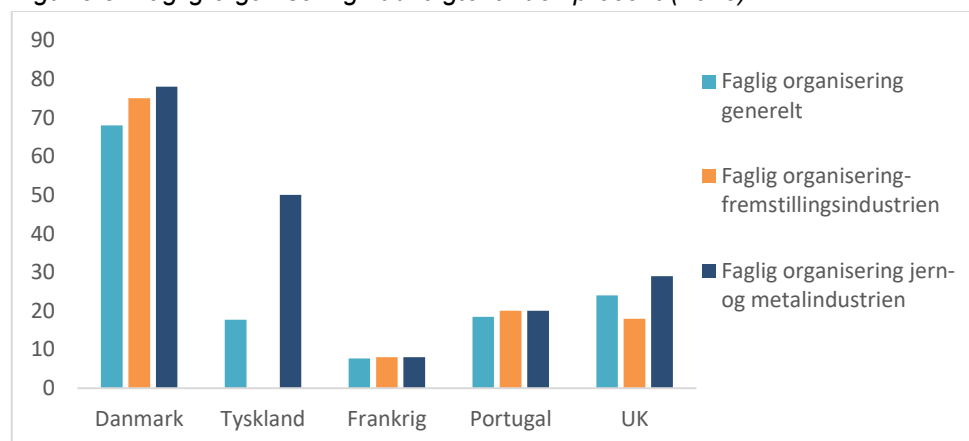
medarbejderrepræsentationen på virksomheder med mere end 10 ansatte er markant højere i Danmark (80%) og Frankrig (55%) sammenlignet med Tyskland (22%), Storbritannien (16%) og Portugal (8%) – (tabel 5.1 European Company Survey, 2015).

Flyttes fokus til forholdene i jern- og metalindustrien, så viser de nyeste tal, at de seneste års udvikling i organisationsgraden, overenskomstdækningen og medarbejderrepræsentationen har været lidt anderledes inden for sektoren sammenlignet med øvrige dele af de fem landes arbejdsmarkeder.

5.2 Faglig organisering – jern og metalindustrien

Den faglige organisering er ofte højere inden for jern- og metalindustrien end øvrige dele af fremstillingsindustrien og det samlede arbejdsmarked i alle fem lande. Men Danmark skiller sig ud ved, at organisationsgraden er markant højere end i de andre lande (Figur 5.3).

Figur 5.3: Faglig organisering i udvalgte lande i procent (2015)



Kilde: Interviewmateriale, særkørsel danske registerdata af Felbo-Kolding (2018); Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018), Visser (2017); Clarke og Kerckhof, (2018: tabel 12).

78% af lønmodtagerne inden for den danske jern- og metalindustri er medlem af en fagforening sammenlignet med 50% i Tyskland, 29% i Storbritannien, 29% i Storbritannien, 20% i Portugal og 8% i Frankrig (Clarke og Kerckhof, 2018: tabel 12; Særkørsel danske registerdata af Felbo-Kolding, 2018; figur 5.1.). Tallene antyder, at selvom den faglige organisering har været faldende i alle fem lande siden midten af 1990'erne, så har de faglige organisationer særligt i Danmark og Tyskland formået at fastholde en komparativ høj faglig organisering inden for jern- og metalindustrien. Situationen er noget anderledes blandt deres søsterorganisationer i Frankrig, Portugal og Storbritannien, hvor organisationsgraden godt nok fortsat er højere end andre dele af de tre landes arbejdsmarkeder, men fremstår markant lavere sammenlignet Danmark og Tyskland (figur 5.2; 5.3).

Danske fagforeninger har således formået at fastholde en høj faglig organisering inden for såvel jern- og metalindustrien som fremstillingsindustrien siden 1990'erne og op gennem 00'erne, men der er også forandringer at spore (Ibsen et al. 2011; Toubøl et al. 2015). Den faglige organisering i den

danske fremstillingsindustri var fx 83% i tilbage i 1994 mod 76% i 2008 og 75% i 2015 (Ibsen et al. 2011: tabel 2.11; Særkørsel danske registerdata af Felbo-Kolding, 2018). Ser vi specifikt på den danske jern- og metalindustri har den faglige organisering været relativt uforandret siden 2008, hvor 78% af lønmodtagerne i sektoren, ligesom i 2015, var medlem af en fagforening (Danmarks Statistik, 2018). Ikke desto mindre har de traditionelle danske overenskomstbærende fagforeninger, fx Dansk Metal og 3F, oplevet faldende medlemstal og organiserer stadig færre medlemmer inden for jern- og metalindustrien (2008: 70% mod 66% i 2015). Sideløbende hermed er der sket en medlemsfremgang blandt de alternative fagforeninger, som fx KRIFA og Det Faglige hus, der organiserede 8% af industriarbejderne i 2008 mod 11% i 2015 (Særkørslen Danmarks Statistisk, 2018); LO, 2005;2017; Ibsen et al. 2015).

De tyske fagforeninger i jern- og metalindustrien har oplevet en endnu mere markant medlemstilbagegang end deres danske søsterorganisationer. Fra at omkring 70-80% af lønmodtagerne i den vesttyske jern- og metalindustri og omkring 60% i den østtyske jern og metalindustri var fagforeningsmedlemmer tilbage i 1990'erne, organiserer tyske fagforeninger omkring 50% af lønmodtagerne inden for jern og metalindustrien i 2015 (Clarke og Kerckhof, 2018: tabel 12; Clarke et al. 2018: tabel 11; Glassner et al. 2011). Den faglige organisering er især høj inden for bilindustrien (ca. 70%) og på de større industrivirksomheder, men er markant lavere inden for andre dele af jern- og metalindustrien, fx elektronik og IT (30%) (Schulten og Bispinck, 2018: 116).

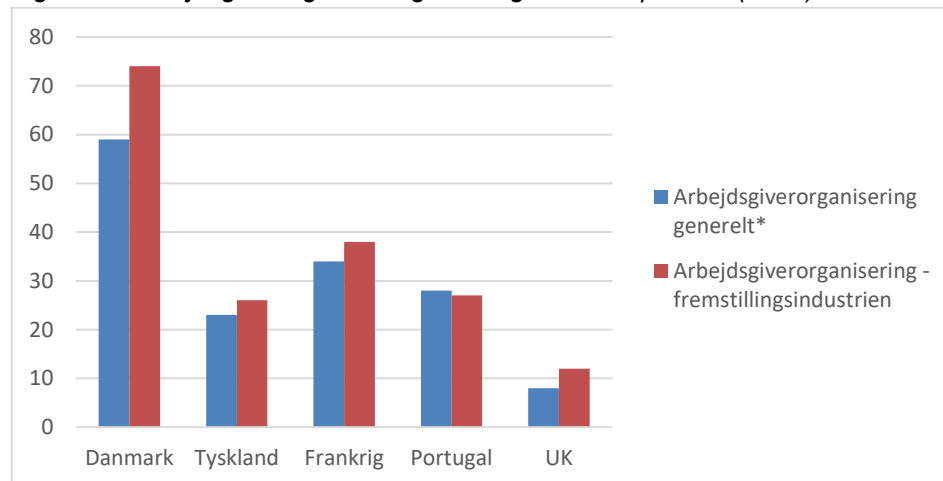
De portugisiske og britiske fagforeninger, der organiserer lønmodtagere i jern- og metalindustrien og fremstillingsindustrien, har ligeledes oplevet faldende medlemstal siden starten af 1990'erne. Organisationsgraden i *den britiske fremstillingsindustri* faldt fra 33% i 1995 til 21% i 2008, og fortsatte yderligere i nedadgående retning til 18% i 2017 (Achur, 2010: tabel 2.1; Department for Business, Energy and Industrial Strategy 2018: tabel 1.4; Statistica, 2019). En lignende udvikling ses inden for den britiske jern- og metalindustri, og det selvom den faglige organisering er noget højere (29% i 2017) (Clarke og Kerckhof, 2018: tabel 12; Interview: 8;9;10; 29). *I Portugal* er den faglige organisering i jern- og metalindustrien faldet fra en estimeret organisationsprocent på 24% i 2010 til 20% i 2018. Organisationsgraden inden for den portugisiske fremstillingsindustri har ligeledes været nedadgående i de senere år og estimeres af informanterne til at være 20% i 2015 (Naumann, 2010; Interview: 14;15,16; 28). Frankrig skiller sig ud ved, at den faglige organisering har været relativt uforandret siden midten af 1990'erne, og det gælder for såvel jern- og metalindustrien som fremstillingsindustrien. I begge sektorer estimeres den faglige organisering til at være 7-8% i 2010 mod 8% i henholdsvis 2015 og 2017 (Robin, 2010; Clarke og Kerckhof, 2018: tabel 12; Interview: 11;12;13; 30).

5.3 Arbejdsgiverorganisering – jern- og metalindustrien

Arbejdsgiverorganiseringen inden for fremstillingsindustrien er, ligesom den faglige organisering, ofte højere end andre dele af arbejdsmarkedet i Danmark, Tyskland, Frankrig og Storbritannien. Portugal skiller sig dog ud, da arbejdsgiverorganiseringen i fremstillingsindustrien er en smule lavere end det samlede portugisiske arbejdsmarked (figur 5.4). Organisationsgraden varierer

dog også på tværs af de fem lande, hvor 74% af de danske industrivirksomheder er medlem af en arbejdsgiverforening mod 38% i Frankrig, 27% i Portugal, 26% i Tyskland og 12% i Storbritannien (figur 5.4).

Figur 5.4: Arbejdsgiverorganisering i udvalgte lande i procent (2015)



Kilde: European Company Survey (2015).

Set over tid viser flere studier, at arbejdsgiverorganiseringen har været relativt stabil i flere europæiske lande – ikke kun i fremstillingsindustrien, men også på det samlede arbejdsmarked (Ibsen et al. 2011; Schulten og Bispinck, 2018; OECD, 2017; Behrens og Traxler, 2004: table 3). Der er dog også vigtige forandringer at spore blandt arbejdsgiverorganisationerne. Flere undersøgelser viser, at selvom industrivirksomhederne vælger at blive medlem af en arbejdsgiverorganisation, er de ikke nødvendigvis omfattet af de overenskomster, som arbejdsgiverforeningerne forhandler og indgår på vegne af deres medlemmer i fx Danmark, Tyskland og Storbritannien (Behrens og Helfen, 2018; Ibsen og Navrbjerg, 2018; Schulten og Bispinck, 2018; Goobermann et al. 2018: figur 1; Interview: 22; 25). Der har således i flere europæiske lande været en tendens til, at europæiske arbejdsgiverforeninger i stigende grad tilbyder differentierede medlemskaber, hvor medlemsvirksomheder kan fravælge overenskomstpakken og blot tiltræde dele af arbejdsgiverfællesskabet – de såkaldte associerede medlemskaber (Demougin et al. 2018).

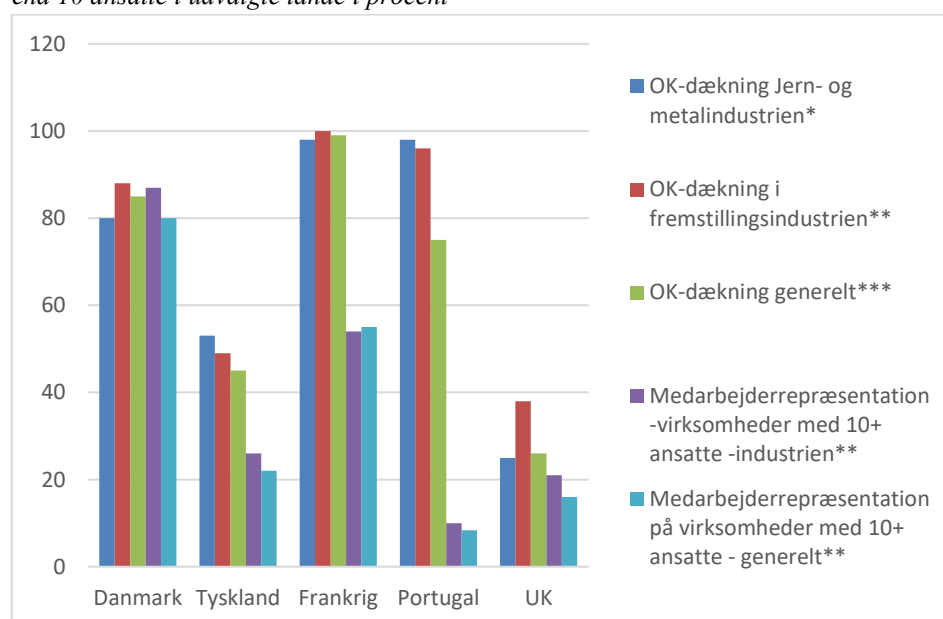
I Tyskland er hver anden medlemsvirksomhed af den tyske arbejdsgiverforening Gesamtmetall associeret medlem, dvs. Industrivirksomhederne har valgt de såkaldte 'Ohne Tarifverträge' medlemskaber (Bispinck og Schulten, 2018; Behrens og Helfen, 2018). I Danmark gælder det for mellem 10-15% af fx DI's medlemsvirksomheder (Ibsen og Navrbjerg, 2018). I Portugal og Frankrig er alle medlemsvirksomheder inden for jern- og metalindustrien omfattet af arbejdsgiverforeningernes overenskomster, såfremt sektoroverenskomsterne almenføres, hvilket der er lange traditioner for i begge lande (Naumann, 2018b; 2018a; Rehfeldd og Vincent, 2018). I Storbritannien estimeres det af informanterne, at hver anden af EFF's medlemsvirksomheder anerkender fagforeningerne som legitim forhandlingspart, hvilket implicit

betyder, at de også har forhandlet og indgået enten en sektor- eller virksomhedsoverenskomst (Interview: 19; 23; Gooberman et al. 2018).

5.4. OK-dækning og medarbejderrepræsentation – jern- og metalindustrien

Det fremgår af den seneste European Company Survey fra 2015, at såvel overenskomstdækningen som antallet af virksomheder med medarbejdervalgte repræsentanter er højere inden for fremstillingsindustrien i alle fem lande sammenlignet med de generelle tal for det danske, tyske, franske, portugisiske og britiske arbejdsmarked (figur 5.2).

Figur 5.5. Medarbejderrepræsentation og OK-dækning på arbejdspladser med mere end 10 ansatte i udvalgte lande i procent



Kilde: * Clarke og Kerchhof, 2018: table 13; ** European Company Survey (2015); ***Eurostat (2018y: earn_ses14_01). Note: Tal for jern- og metalindustrien omfatter samtlige ansatte og virksomheder.

Figur 5.5 vidner ligeledes om, at overenskomstdækningen er relativt høj inden for jern- og metalindustrien i flere af landene. De europæiske aftalemodeller i fremstillingsindustrien synes således at fremstå relativt robuste i de enkelte lande. Hvad der mere præcist kendetegner de europæiske fag- og arbejdsgiverforeninger inden for de enkelte landes jern- og metalindustri belyses i de følgende afsnit. Mere præcist undersøges de dominerende organisationers struktur og muligheder for kollektive forhandlinger centralt og lokalt. Dernæst præsenteres kort de europæiske parter, som repræsenterer europæiske industriarbejdere og deres arbejdsgivere inden for rammerne af den europæiske sektordialog på EU-niveau.

5.5 Fagforeninger og organisationsstrukturer

Fagforeningerne inden for den europæiske jern- og metalindustri omfatter en bred vifte af organisationer, som har forskelligt råderum til at forhandle og indgå kollektive forhandlinger på nationalt-, sektor- og virksomhedsniveau.

Derudover inddrages og høres de sektorspecifikke fagforeninger typisk via hovedorganisationerne, men også i varierende grad direkte i den politiske proces, når nye arbejdsmarkedstiltag udvikles og vedtages i de nationale parlamenter. Tabel 5.1 giver en oversigt over de europæiske fagforeninger inden for jern- og metalindustrien i Danmark, Tyskland, Frankrig, Portugal og Storbritannien, og herunder de to største fagforeninger inden for sektoren i hver af de fem lande.

Tabel 5.1: Fagforeninger inden for jern- og metalindustrien i udvalgte lande

	<i>Danmark</i>	<i>Tyskland</i>	<i>Frankrig</i>	<i>Portugal</i>	<i>Storbritannien</i>
<i>De to største fagforeninger</i>	<i>3F-industri</i>	<i>IG-Metall</i>	<i>CFDT CGT</i>	<i>FIEQUI-METAL SINDEL</i>	<i>GMB Unite</i>
	<i>Dansk Metal</i>				
<i>Organisationsgraden jern- og metalindustrien</i>	78	50%	<i>Estimeret 8%</i>	<i>Estimeret 20%</i>	29%
<i>Organisationsgraden fremstillingsindustrien</i>	78	-	8%	20%	18%
<i>Organisationsgraden -generelt for arbejdsmarkedet-2015*</i>	68% (67%)	18%	8%	16%	24%(23%)

Kilde: Interviews med arbejdsmarkedets parter 2017-2018; Særkørsel danske registerdata af Felbo-Kolding, 2018; Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018); *OECD, 2019b; Parentes angiver nyere tal fra andre kilder– UK tal fra 2017; DK: 2016

5.1.1 Danmark

I Danmark er der 10 fagforeninger (IDA, HK-privat, 3F-industri, Dansk Metal, Dansk EI-forbund, Teknisk Landsforbund, Blik og rørarbejderforbundet, Malerforbundet i Danmark, Serviceforbundet, Dansk Jernbaneforbund) som ud over de såkaldte gule eller alternative fagforeninger (fx KRIFA og Det Faglige HUS) repræsenterer lønmodtagere inden for jern- og metalindustrien. Med undtagelse af IDA og de fleste gule fagforeninger forhandler og indgår de nævnte fagforeninger kollektive overenskomster på vegne af lønmodtagerne, dels gennem forhandlingskartellet CO-industri, dels egenhændigt. Tilsammen organiserer de danske fagforeninger 78% af de beskæftigede inden for henholdsvis jern- og metalindustrien og fremstillingsindustrien (Felbo-kolding, 2018b). Derudover havde 49% af danske produktionsvirksomheder en tillidsrepræsentant og 81% en arbejdsmiljørepræsentant fra en eller flere af de listede fagforeninger i 2010, om end der er variationer på tværs af

fremstillingsindustriens subbrancher og blandt de faglige organisationer (Larsen et al. 2010).

Dansk Metal og 3F-industri organiserer flertallet af industriarbejderne inden for industriens område og har henholdsvis omkring 104.000 medlemmer (Dansk Metal) og omkring 96.000 lønmodtagere (3F-industri gruppe) (LO, 2017; 3F-industrigruppe, 2018).

Ser vi nærmere på de to største danske fagforeninger inden for jern- og metalindustrien – 3F-industri og Dansk Metal – er der en række forskelle og ligheder, når det kommer til deres organisationsstruktur, medlemsbase, antal lokalafdelinger og tillidsrepræsentanter. Begge fagforeninger har stærke historiske rødder i den danske aftalemodel og deres forløbere blev dannet i henholdsvis 1897 (3F) og 1888 (Dansk Metal). Siden har 3F og Dansk Metal undergået en række organisatoriske og strukturelle forandringer i form af sammenlægninger og ændringer i lokalafdelingernes antal og opbygning (Navrbjerg og Larsen, 2018; Due og Madsen 2006).

Begge forbund indgår som nogle af de største fagforbund i det fælles forhandlingskartel CO-industri, og de er nogle af de største fagforbund i hovedorganisationen FH. 3F-industri og Dansk Metals interesser er endvidere, via deres medlemskab af CO-industri, repræsenteret i såvel den europæiske fagforenings-sammenslutning inden for jern- og metalindustrien – Industriall Europe – som bl.a. i den nordiske fagforeningssammenslutning for industriansatte – Nordic IN. Dansk Metal og 3F's interesser er ligeledes indirekte repræsenteret gennem hovedorganisationen FH, som varetager dets medlemsorganisationers interesser i den europæiske fagforening ETUC.

Dansk Metal

Dansk metal repræsenterer medlemmer inden for en række brancher, som strækker sig fra industri, guld- og sølvsmidebranchen over til bygge- og anlægsbranchen samt IT og kommunikation. Industrien er Dansk Metals største brancheområde og organiserer lønmodtagere som smede, svejsere, vindmølleteknikere, montører, maskinarbejdere, industriteknikere, finmekanikere, autobranche mv. Dansk Metal stiller endvidere krav om, at potentielle medlemmer har gennemført en af de mere end 90 uddannelser, der hører under forbundets organisationsområde. De fleste af Dansk Metals medlemmer er således faglærte og typisk mænd (96%) samt ansat i faste fuldtidsstillinger. Dansk Metal har i de senere år oplevet faldende medlemstal fra 138.948 i 2005 til 104.000 i 2016, svarende til at fagforeningen har mistet mere end hvert femte medlem. Der tilkommer, at omkring 27% af Dansk Metals medlemmer *ikke* er erhvervsaktive (LO, 2005;2017; Dansk Metal, 2018a).

Organisatorisk består Dansk Metal af et hovedkontor beliggende i København og 30 lokalafdelinger, som er fordelt henover landet. Dansk Metal beskæftiger omkring 164 ansatte og har endvidere et netværk af tillidsrepræsentanter, der repræsenterer medlemmerne på produktionsvirksomhederne i den danske jern- og metalindustri (Interview: 3). En undersøgelse af Navrbjerg et al. (2010: 64) viser endvidere, at 56% af Dansk Metals tillidsrepræsentanter er på en arbejdsplads, hvor der er etableret en faglig

klub, og det er især på de større industrivirksomheder med mere end 50 ansatte, at faglige klubber er udbredte (Navrbjerg et al. 2010).

Dansk Metal har ansvaret for 60 overenskomster og tiltrædelsesaftaler, som forhandles enten sammen med de øvrige forbund, der er del af CO-industri eller egenhændigt af Dansk Metal, hvor industriens overenskomst er den største (Dansk Metal 2018a). Derudover forhandler og indgår Dansk Metals lokalafdelinger virksomhedsoverenskomster og tiltrædelsesoverenskomster med enkelte virksomheder. Dansk Metals tillidsrepræsentanter på industriens område har relativt vide rammer for at indgå lokalaftaler med ledelsen på de enkelte virksomheder. Tillidsrepræsentanter har siden 2004 haft mulighed for at forhandle lokalaftaler, der fraviger fra sektoroverenskomsten, og som kan indeholde ringere vilkår for medarbejderne end de standarder, der er indeholdt i sektoroverenskomsten (Ilsøe og Larsen, 2016). Det er det centrale forbund, Dansk Metal, som administrerer strejkefondene.

3F

3F er Danmarks største fagforening og består af seks grupper (industrigruppen, transportgruppen, den offentlige gruppe, byggegruppen, de grønne samt privat service, hotel og restauration). Industrigruppen er den største og organiserer primært ufaglærte inden for en bred vifte af subbrancher i fremstillingsindustrien. Det drejer sig fx om jern- og metalindustrien, energisektoren, plastindustri, fiskefabrikker mv. 3F-industri har omkring 45.000 medlemmer i jern og metalindustrien (Jørgensen, 2017). Det typiske medlem har ofte en fast fuldtidsstilling og er en mand (74%). Men der har i de senere år været en vækst i antallet af vikarer og tidsbegrænset ansatte blandt 3F's medlemmer (Tietge og Munkøe 2017; Navrbjerg og Larsen, 2017; Danmarks Statistik 2017). Dertil kommer, at 3F har mistet omkring hvert femte medlem siden 2005, og de seneste tal vidner om, at ca. 16% af deres medlemmer *ikke* er erhvervsaktive (LO, 2005; 2017).

Organisatorisk er 3F's industrigruppe del af 3F og har hovedkontor beliggende i København. 3F beskæftiger, hvad der svarer til 557 fuldtidsansatte, hvoraf 34 er tilknyttet 3F's industrigruppe (3F, 2018b; Interview: 4). 3F-industri har tilsammen med de øvrige medlemsgrupper i 3F 65 lokalafdelinger fordelt henover landet samt 4.868 tillidsrepræsentanter og 5700 sikkerhedsrepræsentanter (3F 2018c). En undersøgelse af Navrbjerg et al. (2010) viser, at 56% af 3F industris tillidsrepræsentanter er på en arbejdsplads, hvor der er etableret en faglig klub. De faglige klubber er, ligesom i Dansk Metal, særligt udbredte på de store og mellemstore industrivirksomheder (Navrbjerg et al. 2010b).

3F's industrigruppe har ansvaret for 27 overenskomster, der forhandles sammen med de øvrige forbund inden for CO-industri. Lokalafdelinger har, ligesom tillidsrepræsentanterne, mandat til at forhandle og indgå kollektive aftaler på vegne af medarbejderne. Der er også her vide rammer for, hvad der kan forhandles særligt for de tillidsrepræsentanter, der arbejder under industriens overenskomst. Det er det centrale forbund 3F, som administrerer strejkefondene.

CO-industri

CO-industri er et forhandlingskartel bestående af ni fagforbund (Dansk Metal, 3F, HK/privat, Teknisk Landsforbund, Dansk El-forbund, Blik og Rørarbejderforbundet, Malerforbundet i Danmark, Service forbundet og Dansk Jernbaneforbund). CO-industri forhandler og indgår overenskomster på vegne af de ni fagforbund og deres 229.415 medlemmer. Forløberen for CO-industri blev dannet i 1912 og dækker i dag flertallet af lønmodtagere – timelønnede, tekniske og administrative funktionærer – inden for fremstillingsindustrien (CO-industri 2018d; 2018e).

Organisatorisk har CO-industri hovedkontor i København og beskæftiger 33 ansatte, der udover at forhandle og indgå overenskomster, repræsenterer og servicere de ni medlemsforbund og deres medlemmer i forskellige internationale, europæiske og nationale sammenhænge. CO-industri er medlem af ni internationale faglige organisationer, der blandt andet indbefatter Nordic IN, Industriall – Europe og Industriall Global, som henholdsvis repræsenterer industriarbejdere i Norden, EU og globalt (CO-industri, 2018f).

CO-industri har ansvaret for to sektoroverenskomster (Industriens overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst), der forhandles og indgås på vegne af de ni forbund inden for fremstillingsindustrien, og som tilsammen dækker omkring 230.000 industriarbejdere. Dertil kommer, at CO-industri har forskellige tiltrædelsesoverenskomster med enkeltstående virksomheder. Det er endvidere ofte med afsæt i industriens overenskomster, at medlemsforbundene hver især forhandler tiltrædelsesaftaler med virksomheder inden for deres respektive områder. CO-industri hverken har eller administrerer strejkefonde, da de ligger hos de enkelte medlemsforbund (Interview: 5; 6).

5.1.2 Tyskland

I Tyskland organiserer IG-Metall og dets medlemsorganisationer flertallet af industriarbejdere i jern- og metalindustrien. IG-Metall blev dannet tilbage i 1891 og har medlemmer inden for en række af fremstillingsindustriens subbrancher, der ud over jern- og metalindustrien omfatter tekstil- og beklædningsindustrien, luft- og rumfartsindustrien, træbearbejdning, møbelpolstring samt fremstilling af musikinstrumenter mv. (IG-metall, 2010). IG-Metall er den største tyske fagforening og er ligeledes det største forbund under den tyske hovedorganisation DGB, som repræsenterer lønmodtagere inden for den offentlige og private sektor (Schulten og Bispinck, 2018; Dribbusch og Birke, 2012). IG-Metall har efter flere års faldende organisering set en medlemstilvækst siden 2009 og havde omkring 2,262 millioner medlemmer i 2017, hvoraf 1,567 millioner var erhvervsaktive medlemmer, svarende til at 30% af deres medlemmer enten er pensionister eller arbejdsløse (IG-Metall, 2018a). Omkring 90% af IG-Metalls medlemmer er beskæftiget i jern- og metalindustrien svarende til en estimeret organisationsgrad på 50% (Clarke og Kerckhof, 2018: tabel: 12; Clarke et al. 2018: tabel 11).

Selvom IG-Metall har set en medlemstilvækst især blandt kvinder, unge, studerende og akademikergrupperne, så er flertallet af IG-Metalls medlemmer fortsat mænd (82%) og typisk faglærte (IG-metall, 2017a; 2018a). En mindre gruppe tyske industriarbejdere er medlem af den Kristelige fagforening – Christliche Gewerkschaft Metal – men de er en marginal spiller inden for den

tyske jern- og metalindustri og har kun få overenskomster med små håndværks- og erhvervsvirksomheder (Interview: 27; 26; 7).

Organisatorisk består IG-Metall, udover hovedkontoret i Frankfurt am Main, af syv regionale distrikter eller afdelinger – de såkaldte Bezirke og 163 lokalkontorer. IG-Metall beskæftiger 2.411 ansatte, hvoraf 496 er ansat i det centrale forbund (IG-Metall, 2017). Derudover har IG-Metall virksomhedsrådsrepræsentanter på flere tyske industrivirksomheder. Omkring 70% af medarbejderrepræsentanterne i de tyske industrivirksomheders virksomhedsråd – de førnævnte betriebräte – er medlem af IG-Metall. De seneste tal viser, at 9% af tyske virksomheder har den type råd, og det er især de store virksomheder, som har etableret virksomhedsråd (Bispinck og Schulten, 2018).

Det er IG-Metalls syv regionale distrikter, som forhandler, indgår og fornyr de mere end 3000 sektor- og virksomhedsoverenskomster på vegne af deres medlemmer (Interview: 7). I modsætning til Danmark forhandler det centrale IG-Metall forbund således ikke sektoroverenskomsterne. Overenskomstforhandlingerne finder sted i de 21 regionale forhandlingsenheder, som er fordelt henover de 7 regionale distrikter. De to største og ofte bannerførende forhandlingsenheder er Baden-Württemberg og Nordrhein-Westfalen (Interview: 7; 26; 27; 20; 21). Derudover er det hverken lokalafdelinger eller tillidsvalgte på virksomhederne, som har mandat til at forhandle kollektive overenskomster. Medlemmerne af virksomhedsrådene kan i princippet *ikke* forhandle og indgå lokalaftaler om overenskomststof. Men virksomhedsrådene har mandat til at forhandle og indgå virksomhedsaftaler om emner, der ikke er overenskomststof. I takt med at stadig flere tyske industrivirksomheder har forhandlet såkaldte åbningsklausuler eller krise-klausuler med IG-Metall, og dermed er undtaget sektoroverenskomstens bestemmelser inden for specifikke områder, har det dog skabt større forhandlingsrum for virksomhedsrådene (Müller et al. 2018; Interview 7; 26; 27). Derudover ligger administrationen af strejkefondene hos IG-Metalls hovedkontor og *ikke* hos de regionale distrikter – de førnævnte Bezirke (Interview:7; 26; 27).

5.1.3 Storbritannien

I Storbritannien er der fire dominerende fagforeninger (UNITE, Community, GMB og Prospect) inden for jern- og metalindustrien, og sammen med andre fagforeninger organiserer de 18% af de beskæftigede i den britiske fremstillingsindustri (Department for Business, Energy and Industrial Strategy, 2018). Organisationsgraden vurderes til at være mellem 29-30% i jern- og metalindustrien (Clarke et al. 2018: tabel 11; Clarke og Kerckhof, 2018: tabel 12).

UNITE, Community og GMB er de tre største fagforeninger inden for jern- og metalindustrien. Alle tre fagforeninger er medlem af hovedorganisationen TUC samt de europæiske fagforeninger Industriall og ETUC. I modsætning til de fire andre lande forhandler og indgår de britiske fagforeninger ikke sektoroverenskomster inden for jern- og metalindustrien (Emery, 2015). I stedet forhandles der virksomhedsoverenskomster lokalt, og her har det centrale forbund, den regionale og den lokale fagforening, men *ikke* de tillidsvalgte på virksomhederne, mandat til at indgå virksomhedsoverenskomster og aftaler. Der

er markante forskelle på, hvor fintmasket et tillidsrepræsentantsnetværk de forskellige fagforeninger har, ligesom også deres medlemstal varierer (Interview: 29; 8; 9; 10).

Unite

Unite er den største britiske fagforening og organiserer omkring 1,3 millioner medlemmer indenfor 20 forskellige sektorer, herunder jern- og metalindustrien, skibsværfter, kemi- og elektronikbranchen, tekstilindustrien, grafiskindustri, IT-sektoren mv. (Unite, 2017). Unite har omkring 500.000 medlemmer i fremstillingsindustrien, hvoraf flertallet af industriarbejderne er ansat i jern- og metalindustrien. Unite er resultatet af en sammenlægning af flere fagforeninger tilbage i 2007, men dens forløbere har rødder tilbage til det 18. århundrede (UNITE, 2018). Siden 2007 har Unite mistet næsten hvert tredje medlem og er fortsat en mandsdomineret fagforening – 74% af medlemmerne er mænd (Unite, 2017).

Organisatorisk består UNITE af 11 regionale kontorer fordelt henover Storbritannien, som sammen med kontoret i London og en række lokale tillidsvalgte servicere og repræsenterer medlemmerne nationalt, regionalt og lokalt inden for de førnævnte 20 sektorer. Selvom UNITE udelukkende forhandler virksomhedsoverenskomster, ofte sammen med GMB og Community inden for jern- og metalindustrien, har organisationen tradition for at forhandle og indgå sektoroverenskomster inden for andre dele af fremstillingsindustrien, fx tekstilindustrien, grafisk industri mv. (Emery, 2015; Interview: 10).

Community

Community er en mindre fagforening med 26.227 medlemmer, hvoraf flertallet er mænd (76%) (Community 2018b). Fagforeningen organiserer lønmodtagere inden for en bred vifte af brancher, fx jern- og metalindustrien, bygge- og anlægssektoren, tekstilbranchen, fødevarerindustrien, transportsektoren, finanssektoren, ældreplejen, post- og fængselsvæsenet mv. (Community, 2018a; 2018b). Community blev dannet i 2004 og er resultatet af flere fagforenings-sammenlægninger, men har stærke historiske rødder tilbage til den tidlige industrialisering. Siden 2005 har Community mistet næsten hvert fjerde medlem, men syntes fortsat at stå relativt stærkt i jern- og metalindustrien (Interview: 8; 9).

Organisatorisk har Community hovedkontor i London samt en række afdelinger og 240 tillidsvalgte fordelt hen over landet (Interview, 8; 9). Community er sammen med UNITE, GMB de centrale forhandlere af virksomheds- og arbejdspladsoverenskomster i jern- og metal industrien (Interview 8; 9; 10; 19; 20; 29). Community forhandler og indgår udelukkende virksomhedsoverenskomster inden for jern- og metalindustrien, typisk i tæt samarbejde med UNITE og GMB, men har også tradition for at forhandle og indgå sektoroverenskomster inden for andre sektorer. Det er hovedkontoret, der administrerer strejkefondene (Interview 8; 9).

5.1.4 Portugal

Fem dominerende fagforeninger (FIQUEMETAL, SITESE, SIMA, FETESE, SINDEL) repræsenterer lønmodtagerne i den portugisiske jern- og metalindustri. De organiserer sammen med andre fagforeninger omkring 20% af lønmodtagerne sektoren og har desuden, ifølge de portugisiske informanter, tillidsvalgte på omkring 2.000 industrivirksomheder (Interview: 14; 15;16). Organisationsgraden i jern- og metalindustrien har været faldende i de senere år og estimeres af informanterne til at være lavere end det øvrige private arbejdsmarked og den offentlige sektor (Interview: 14;15; 16; 22; 28). Det er endvidere kun fagforeningen, som har forhandlingsmandat til at forhandle kollektive overenskomster og aftaler på sektor og virksomhedsniveau, men kan vælge at uddelegere forhandlingskompetencen til tillidsvalgte, virksomhedsråd og ikke-fagforeningsrepræsentanter (De Paz Lima, 2015).

FIQUEMETAL

FIQUEMETAL/CGTP er den største fagforening i den portugisiske jern- og metalindustri. Det er paraplyorganisation for ni fagforeninger og er endvidere del af hovedorganisationen CGTP. FIQUEMETAL har omkring 49.000 lønmodtagere indenfor for en bred vifte af jern- og metalindustriens subbrancher, men har siden 2010 oplevet et markant medlemstab, hvor de organiserede omkring 74.000 lønmodtagere i jern- og metalindustrien (Naumann, 2010).

Organisatorisk har FIQUEMETAL været igennem en række sammenlægninger i de senere år og består i dag af ni fagforeninger. Såvel det centrale forbund som medlemsorganisationerne kan forhandle kollektive overenskomster (Interview. 15; 28). FIQUEMETAL har dog ikke formået at genforhandle og forny deres sektoroverenskomster med AIMMAP, ANIMEE og FENAME siden 2009 og 2006, men forhandler og indgår fortsat virksomhedsoverenskomster samt kollektive sektoroverenskomster på andre områder (Naumann, 2010, Interview: 15; 28; 22). FIQUEMETAL er endvidere medlem af Industriall–Europe og gennem CGTP medlem af ETUC på EU-niveau (Interview: 15).

SINDEL

SINDEL er den overenskomstførende fagforening inden for den portugisiske jern- og metalindustri. De organiserer omkring 10.000 lønmodtagere, hvoraf omkring 2.000 er beskæftiget inden for jern- og metalindustrien (Interview 14; 22; 28). Ligesom FIQUEMETAL har SINDEL oplevet faldende medlemstal siden 2010, hvor de organiserede omkring 3.600 industriarbejdere inden for jern- og metalindustrien (Naumann, 2010; Interview: 14).

Organisatorisk består SINDEL af et hovedkontor og har ikke tradition for lokalafdelinger. De beskæftiger 12 ansatte og har yderligere 81 tillidsvalgte fordelt på forskellige virksomheder i jern- og metalindustrien. De har ansvaret for fem sektoroverenskomster, som de sammen med fagforeningen FETESE forhandler med arbejdsgiverforeningerne (Interview: 14). SINDEL er udover at være del af den portugisiske hovedorganisation UGT også medlem af de europæiske fagforeninger Industriall – Europe og EPSU – European Public Services på EU-niveau (Naumann, 2010; Interview 14).

5.1.5 Frankrig

I Frankrig er der syv større fagforeninger (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires) i jern- og metalindustrien. Tilsammen organiserer de omkring 7-10% af de beskæftigede i sektoren. Det er kun CFDT, CGT, CFE-CGC og FO, som har mandat til at forhandle og indgå kollektive overenskomster på sektorniveau i jern- og metalindustrien, eftersom kun de fire fagforeninger opfylder de lovbestemte repræsentativitetskrav om minimum 8% af stemmerne, efter den seneste repræsentativitetsafstemning i 2017 (Rehfeldt og Vincent, 2018: 160). CFTC opnåede således ikke nok stemmer og risikerer derfor at miste sit forhandlingsmandat til at deltage i kollektive forhandlinger på sektorniveau, men har indtil videre fået dispensation. CFTC opfylder dog repræsentativitetskravene for at kunne indgå i forhandlinger i 20 af de 76 regioner eller rettere territorier, som Frankrig er inddelt i, når det kommer til regionale kollektive forhandlinger. CFDT og CGT har forhandlingsmandat i alle 76 regioner og FO i 72 regioner (Rehfeldt og Vincent 2018: 161f; Interview: 30).

De to største franske fagforeninger inden for jern- og metalindustrien er efter den seneste repræsentativitetsafstemning CFDT og CGT, og de er ligesom FO, CFTC og CFE-CGC medlem af de europæiske fagforeninger Industriall og ETUC (Rehfeldt og Vincent, 2018; Interview: 11; 12; 13; 30).

CFDT-metallurgy

CFDT-metallurgy organiserer omkring 60.000 lønmodtagere i den franske jern- og metal industri, svarende til omkring 4% af de beskæftigede. CFDT-metallurgy har medlemmer inden for 18 forskellige subbrancher i fremstillingsindustrien, hvoraf 11 er subbrancher inden for jern- og metalindustrien. Det drejer sig fx om bilindustrien, IT og kommunikation, fin- og grov mekanik, skibsbygning mv. (Interview: 11).

Organisatorisk er CFDT-metallurgy del af hovedorganisationen CFDT og har hovedkontor i Paris. CFDT-metallurgy beskæftiger omkring 40 ansatte i det centrale forbund, der enten er ansat af selve forbundet eller udlånt, og dermed modtager løn fra deres private arbejdsgiver til at udføre fagforeningsarbejde. CFDT-metallurgy består af omkring 22 regionale jern- og metal fagforeninger, som efter sammenlægningen af de franske regioner vil blive reduceret yderligere. Derudover har CFDT-metallurgy 400 centrale fælles fagforeningsrepræsentanter og et antal ukendte tillidsvalgte på industri-virksomhederne (Interview: 11). De fælles fagforeningsrepræsentanter udpeges af det centrale forbund og repræsenterer hver især medarbejderne inden for fx en bestemt virksomhedsgruppe, de større franske koncerner mv. Fx er der en fælles fagforeningsrepræsentant for samtlige arbejdspladser og underafdelinger af bilfabrikanten Renault. Mht. de tillidsvalgte på virksomhederne vælges de af medarbejderne på de enkelte arbejdspladser (Interview: 11; 30).

CFDT-metallurgy og dets repræsentanter forhandler overenskomster på tre niveauer; nationalt, sektor og virksomhedsniveau, hvilket typisk foregår i samarbejde med de øvrige franske fagforeninger og deres repræsentanter i jern- og metal industrien, særligt efter indførelsen af de førertalte lovbestemte repræsentativitetskrav fra 2008. Det er det centrale forbund, som forhandler de

nationale overenskomster, mens det er de regionale fagforeninger, der ligesom deres søsterorganisationer i FO og CGT og CFCT, som forhandler og er underskrivende part på de 76 territoriale sektoroverenskomster, såfremt de opfylder de førømtalte repræsentativitetskrav, hvilket varierer fra et forhandlingsterritorium til et andet (Interview: 11; 12; 13; 30). På virksomhedsniveau er det de tillidsvalgte, som forhandler og indgår virksomhedsaftaler på vegne af medarbejderne. ligesom de også repræsenterer medarbejderne i de obligatoriske årlige lønforhandlinger, såfremt de opfylder de lovbestemte repræsentativitetskrav for såvel deres forhandlingsmandat som den kollektive aftales gyldighed (Leroche, 2016; Lehfeldt og Vincent, 2018; se kapitel 4).

CGT- metallurgy

CGT- *metallurgy* har omkring 65.000 medlemmer inden for jern- og metalindustrien og er en paraplyorganisation for lønmodtagere inden for en bred vifte af sektorer. CGT er en af de ældste franske fagforeninger og blev dannet tilbage i 1895 (Leroche, 2016; Interview: 12).

Organisatorisk er CGT-*metallurgy* del af hovedorganisationen CGT, som udover det centrale forbund består af 12 regionale fagforeninger; og herunder 90 fagforeninger for jern og metalarbejdere – de såkaldte USTM, som er at finde i hvert af de franske departementer. Dertil kommer, at CGT-*metallurgy* har 49 ansatte i det centrale forbund, som servicerer medlemmer og et antal ukendte fagforeningsrepræsentanter på virksomhederne (Interview: 12).

CGT-*metallurgy* er ansvarlig for fem såkaldte nationale sektoroverenskomster, hvoraf overenskomsten, der dækker jern- og metalsektoren, omfatter flest lønmodtagere. Alle fem nationale sektoroverenskomster forhandles af det centrale forbund. Derudover har CGT 76 territoriale sektoroverenskomster, som forhandles af deres medlemsorganisationer og de har et væld af virksomhedsoverenskomster og aftaler, der forhandles lokalt af fagforeningsrepræsentanter på de enkelte virksomheder (Interview 12; 30).

FO

FO organiserer omkring 82.000 industriarbejdere, svarende til 6% af de beskæftigede i jern- og metalindustrien. FO er en udspringer af fagforeningen CGT og blev dannet i 1948 (Leroche, 2016; Interview: 13). FO repræsenterer primært lønmodtagere i jern- og metalindustrien, men har også medlemmer inden for brancher som bilservice, landbrugsmaskiner genbrug og affaldssortering af metaldele mv. (Interview: 13).

Organisatorisk har FO hovedsæde i Paris og består af over 700 fagforeninger, som er et mix af regionale – de såkaldte *unions de territorielle og deres underafdelinger* – samt virksomhedsbaserede fagforeninger fordelt henover landet. Derudover har de et ukendt antal fagforeningsrepræsentanter på virksomhederne samt 1.400-1.500 fagforenings-establishment, som er grupper af industriarbejdere på franske industrivirksomheder, der er gået sammen omkring en specifik sag eller har valgt at etablere et virksomhedsråd, er opstillet eller valgt som medarbejderrepræsentanter til virksomhedsrådene (Interview: 13).

FO forhandler overenskomster nationalt, regionalt og lokalt på virksomhederne. Ud over deres syv nationale sektoroverenskomster, som forhandles af det centrale forbund, har de dels 76 territoriale overenskomster for faglærte og ufaglærte, der forhandles af de foromtalte *Union de terrriotrielle*, og dels et væld af virksomheds- og lokalaftaler, som forhandles af fagforeningsrepræsentanter på de enkelte virksomheder (Interview: 13). Mens de nationale overenskomster regelmæssigt genforhandles, består de tilbagevendende territoriale overenskomstforhandlinger primært af lønjusteringer og andre opdateringer, eftersom overenskomstforhandlinger af den type aftaler har været fastfrosne i de sidste 20-30 år (Interview 13; se kapitel 6).

5.6 Arbejdsgiverorganisationer og organisationsstrukturer

De centrale arbejdsgiverorganisationer i jern- og metalindustrien i de udvalgte lande fremstår mindre kompleks sammenlignet med medarbejdersiden, når der måles på antal organisationer. I Danmark og Tyskland er det henholdsvis arbejdsgiverforeningerne DI (Danmark) og Gesamtmetall (Tyskland), der varetager virksomhedernes interesser i de kollektive sektorforhandlinger i jern- og metalindustrien. I Frankrig er der to arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien, mens der er i Portugal er tre arbejdsgiverforeninger og i Storbritannien er der to arbejdsgiverforeninger (indenfor selvsamme sektor (tabel 5.2).

Tabel 5.2: Arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien i udvalgte lande

	Danmark	Tyskland	Frankrig	Portugal	Storbritannien
Arbejdsgiverorganisationer	DI	Gesamtmetall	UIMM GESIM	ANEME FENAME AIMMAP ANIMEE AIN	EEF UK Steel
Arbejdsgiverorganisering indenfor fremstillingsindustrien*	74%	26%	38%	27%	12%
Andel af medlemsvirksomheder som er del af OK-pakken	Estimeret 85-90%	50%	100%	100%	Estimeret 50%
Arbejdsgiverorganisering for samlede private arbejdsmarked*	59%	23%	34%	28%	8%

Kilde: *Eurofound's European Company Survey (2015). Interviewmateriale; Clarke og Kerchhof (2018); Clarke et.al (2018)

I de følgende afsnit præsenteres kort de dominerende arbejdsgiverforeninger i de fem landes jern- og metalindustri.

5.6.1 Danmark

I Danmark er der to arbejdsgiverforeninger (DI og FAD), som repræsenterer produktionsvirksomheder i jern- og metalindustrien. DI er den største danske arbejdsgiverforening og har medlemmer inden for en bred vifte af subbrancher, hvoraf jern- og metalindustrien er en af de største (DI, 2018d). FAD (Forsvars- og luftfartsindustrien i Danmark) er derimod en mindre arbejdsgiverforening og har 87 medlemsvirksomheder i forsvaret, luftfarten, sikkerhed, flybranchen og rumfartsindustrien. FAD er medlem af arbejdsgiverforeningen DI og har syv ansatte, som servicere deres medlemsvirksomheder (FAD, 2018b). De stiller endvidere krav om, at deres medlemsvirksomheder enten er medlem eller associeret medlem af DI. Ift. kollektive overenskomstforhandlinger er det kun de medlemsvirksomheder af FAD, som har tiltrådt DI's fulde medlemspakke, der er omfattet af industriens sektoroverenskomster (FAD, 2018b).

DI

DI er den største danske arbejdsgiverforening og organiserer omkring 10.000 mikro- små, mellemstore og store virksomheder, der beskæftiger 420.000 lønmodtagere i fremstillingsindustrien, handel, vidensservice, transport, service, energi og forsyning mv. Fremstillingsindustrien er den største subbranche, som DI organiserer, og omkring 40% af DI's medlemsvirksomheder er omfattet af industriens overenskomst (DI, 2018b). Flertallet af DI's medlemsvirksomheder er enten mikro-virksomheder med færre end 10 ansatte (44%) eller små virksomheder med 10-50 ansatte (38%). Dertil kommer, at 11% af DI's medlemsvirksomheder har mere end 100 ansatte (DI, 2018b). DI tilbyder to typer af medlemskab, hvor virksomheder kan vælge at være medlem eller associeret medlem af DI, dvs. at virksomheden ikke omfattes af den danske aftalemodel med dens kollektive forhandlinger, overenskomster og tillidsvalgte. DI introducerede de associerede medlemskaber for en del år tilbage, og stadig flere virksomheder – typisk de små og mikro-virksomheder – vælger den type medlemskab (Navrbjerg og Ibsen, 2017; Interview: 24). Mellem 10-15% af DI's medlemsvirksomheder estimeres af de danske informanter til at være associerede medlemmer, hvilket også bekræftes af andre undersøgelser (Navrbjerg og Ibsen, 2017; Interview: 24).

Organisatorisk har DI været gennem en række sammenlægninger henover årene og har rødder helt tilbage til 1838 (Navrbjerg og Ibsen, 2017). DI har hovedkontor i København og består derudover af 8 tværgående branchefællesskaber, 75 medlemsforeninger og 19 regionale foreninger, der er lokalt forankret henover landet. DI har endvidere 10 kontorer rundt om i verden, der servicere medlemsvirksomhederne. DI tilbyder medlemsvirksomheder en bred vifte af erhvervsservices, assistance ift. personale og juridiske spørgsmål, og er forhandlingspart ift. kollektive forhandlinger og overenskomster (DI, 2018b). DI beskæftiger 550 medarbejdere og er ansvarlig for omkring 190-200 kollektive overenskomster, som forhandles af DI, mens de forskellige branchefællesskaber varetager sektorspecifikke interesser og tilbyder diverse erhvervsservices (Navrbjerg og Ibsen, 2017: 33). Inden for fremstillingsindustrien, herunder jern- og metalindustrien, forhandler DI to

sektoroverenskomster (Industriens overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst) på vegne af deres medlemsvirksomheder.

5.6.2 Tyskland

Gesamtmetall og dets 22 medlemsorganisationer repræsenterer mere end 7.000 virksomheder, ikke kun i den tyske jern- og metalindustri, men også andre underbrancher inden for fremstillingsindustrien. Jern- og metalindustrien er dog den største subbranche, som Gesamtmetall organiserer. Gesamtmetall er en paraplyorganisation for de 22 regionale medlemsorganisationer, der fordeler sig i henhold til de tyske forbundsstater. De regionale medlemsorganisationer har en række lokalafdelinger eller kontorer (Gesamtmetall, 2018). Det er de regionale medlemsorganisationer af Gesamtmetall og de enkelte medlemsvirksomheder, som formelt har forhandlingskompetencen til at indgå kollektive overenskomster på sektor- og virksomhedsniveau. Gesamtmetall deltager dog i de kollektive forhandlinger, ligesom også de lokale kontorer kan bistå i forhandlinger på virksomhederne (Interview: 20; 21; 27).

Siden 2005 har industrivirksomheder, der vælger at tilslutte sig Gesamtmetall haft mulighed for at vælge et associeret medlemskab, som betyder, at de ikke er omfattet af de kollektive overenskomster (Interview: 20; 21; 27; Behrens, 2013). Der har i de senere år været en stigning blandt Gesamtmetalls medlemsvirksomheder, som udelukkende vælger et associeret medlemskab. De seneste tal viser, at hver anden medlemsvirksomhed har status som associerede medlemmer, svarende til, at 20% af de berørte lønmodtagere ikke er omfattet af en overenskomst, selvom virksomheden er medlem af Gesamtmetall. (Gesamtmetall, 2017; Schulten og Bispinck, 2018: 117). Det er typisk de små og mellemstore virksomheder, der enten bliver associerede medlemmer eller helt fravælger medlemskab af en arbejdsgiverforening (Interview: 20; 21; 27; Behrens og Helfen, 2018).

5.6.3 Storbritannien

EEF – Engineering Employers' Federation – repræsenterer sammen med UK-Steel virksomhederne i den britiske jern- og metalindustri. EEF blev dannet tilbage 1894 og er en af de ældste britiske arbejdsgiverforeninger. EEF repræsenterer 2.027 virksomheder fordelt på flere af fremstillingsindustriens subbrancher, hvoraf ca. Halvdelen, ifølge de britiske informanter, anerkender fagforeningerne som legitime forhandlingspartnere (EEF, 2017; Interview: 19; 23).

Udover politisk varetagelse er EEF også fortsat anerkendt som legitim forhandlingspartner af kollektive sektoroverenskomster, selvom organisationen ikke længere forhandler den type overenskomster. I stedet bistår EEF deres medlemsvirksomheder med juridisk bistand, tilbyder en serie af serviceydelser som HR og personale jura, uddannelse, diverse erhvervsservices og assisterer også i sjældne tilfælde medlemsvirksomheder, når der forhandles overenskomster lokalt på virksomhederne (Interview: 19; 21).

Organisatorisk er EEF en centraliseret organisation. Den består ud over hovedkontoret i London af 12 forskellige afdelinger forskellige steder i Storbritannien, som tilsammen beskæftiger 450 ansatte, der alle er ansat direkte fra hovedkontoret. EEF er, udover at være medlem af den britiske

hovedorganisation for arbejdsgiverne CBI, medlem af de europæiske arbejdsgiverforeninger CEEMET, BusinessEurope og EUROFER (Interview 19; 21).

5.6.4 Frankrig

I Frankrig er der to arbejdsgiverforeninger i jern og metalindustrien (UIMM - etableret i 1901) og GESIM, som begge udelukkende repræsenterer industrivirksomheder ift. kollektive forhandlinger og social dialog. UIMM repræsenterer virksomheder i metalindustrien, mens GESIM organiserer virksomheder inden for stål- og jernindustrien og er medlem af UIMM. Franske arbejdsgiverforeninger er også underlagt de lovbestemte repræsentativitetskrav ift. kollektive forhandlinger, og både UIMM og GESIM har en repræsentativitetsgrad på 100% både centralt og lokalt. Begge organisationer har derfor mandat til at forhandle nationale, sektorelle virksomheds-overenskomster og aftaler. Der er endvidere en række brancheorganisationer, som er affilieret med UIMM og GESIM, og de repræsenterer medlemsvirksomhedernes erhvervsinteresser (Rehfeldt og Vincent, 2018: 120-21; Interview: 25; 30).

UIMM er således en paraplyorganisation for en række arbejdsgiver- og brancheforeninger, der fordeler sig henover de 76 franske forhandlingsregioner. De har 42.000 medlemsvirksomheder, der er organiseret i en af 60 territoriale medlemsorganisationer, som er del af paraplyorganisationen UIMM. Det er de territoriale medlemsorganisationer, der forhandler og indgår de 76 territoriale sektoroverenskomster, som er gældende for den franske jern- og metalindustri (Interview: 25; 30). Paraplyorganisationen UIMM forhandler de 10 nationale sektoroverenskomster, mens det er hovedorganisationen for de private arbejdsgivere, MEDEF, der forhandler og indgår de tværnationale overenskomster og aftaler, som også gælder for industrivirksomhederne (Interviews: 25; 30; kapitel 6).

5.6.5 Portugal

I Portugal er der fem dominerende arbejdsgiverforeninger (ANEME; FENAME, AIMEP; ANIMEE og AIN), som organiserer virksomheder i jern- og metalindustrien. FENAME er en paraplyorganisation bestående af to arbejdsgiverforeninger (ANEME og AIN) og organiserer samlet set omkring 1.000 industrivirksomheder. ANEME organiserer omkring 550 industrivirksomheder i jern- og metalindustrien, mens AINMEP og ANIMEE hver har omkring 600 og 90 medlemsvirksomheder i jern- og metalindustrien (Naumann, 2018a; Interview: 22; 28).

FENAME forhandler sektoroverenskomster på vegne af ANEME og AIN, mens ANEME og AIMEP forhandler og indgår deres egne sektoroverenskomster på vegne af medlemsvirksomhederne (Naumann, 2018a; Interview: 22; 28; Clarke og Kerchoff, 2018; Clarke et al. 2018). FENAME forhandler således tre sektoroverenskomster på vegne af deres medlemsorganisationer, hvor de to af sektoroverenskomsterne, ifølge de portugisiske informanter, ikke er blevet genforhandlet i flere år, og derfor ikke har nogen reel betydning, selvom de stadig er gældende (Interview: 22; 28). Derimod er den tredje af FENAME sektoroverenskomster blevet genforhandlet

i 2016 med fagforeningerne UGT og FETESE, mens FENAME og deres medlemsorganisationer valgte at opsigte deres tidligere sektoroverenskomster med FIQUEMETALL tilbage i 2006 og 2009, da det ikke var muligt at opnå et overenskomstforlig (Naumann, 2010; Interview: 22; 28). Mht. AINMEE og AINMEP har de hver især en sektoroverenskomst med fagforeningerne SINDEL og FETESE (Naumann, 2018a).

5.7 De europæiske parter inden for jern- og metalindustrien

På EU-niveau er det den europæiske fagforeningssammenslutning Industriall-Europe og de europæiske arbejdsgiverforeningerne CEEMET, EUROFER og ORGALIME, som repræsenterer henholdsvis lønmodtagere og arbejdsgivere inden for den europæiske jern- og metalindustri.

Industriall-Europe er en paraplyorganisation for nationale fagforeninger fordelt på 11 underbrancher i den europæiske fremstillingsindustri, fx tekstil, papirindustrien, jern- og metalindustrien, energisektoren, IT, kemisektoren, skibsbygning mv. Industriall-Europe repræsenterer således 177 nationale fagforeninger, som fordeler sig henover 38 lande og repræsenterer 7 millioner europæiske lønmodtagere (Industriall Europe, 2018).

Industriall-Europe deltager i 12 af de 42 europæiske sektordialoger på EU-niveau. Industriall-Europe forhandler ikke kollektive overenskomster på EU-niveau, men har indgået omkring 14 europæiske tværnationale rammeaftaler med en række multinationale virksomheder. Organisationen har endvidere udviklet en serie af fælles positionspapirer og fælles retningslinjer med deres modpart CEEMET og EUROFER, inden for rammerne af den europæiske sektordialog på EU-niveau (Industriall Europe, 2018).

På arbejdsgiverside er *CEEMET* og *EUROFER*, Industriall-Europe's modpart. *CEEMET* består af 23 nationale arbejdsgiverforeninger inden for jern- og metalindustrien, IT og ingeniørvirksomhed, der fordeler sig på 20 forskellige europæiske lande samt Australien. De repræsenterer gennem deres medlemsorganisationer omkring 200.000 virksomheder, hvoraf flertallet er små og mellemstore virksomheder, og er at finde inden for jern- og metalindustrien (CEEMET, 2018). På EU-niveau deltager CEEMET i den europæiske sektordialog for metalsektoren, men deltager ikke i nogen form for kollektive forhandlinger hverken på EU-niveau, national og tværnationalt på virksomhedsniveau (CEEMET, 2018c). CEEMET har udformet en række fælles positionspapirer med deres modpart Industriall inden for rammerne af den europæiske sektordialog. Dertil kommer, at CEEMET har koordineret og udformet deres egne positionspapirer på baggrund af drøftelser med deres medlemsorganisationer. Deres seneste positionspapirer retter sig bl.a. mod revisionen af EU's forældreorlovsdirektiv og EU's sociale søjle (CEEMET, 2018b; 2018a).

Andre europæiske arbejdsgiverforeninger, som de nationale arbejdsgiverforeninger i jern- og metalindustrien er medlem af, er EUROFER, der er den europæiske arbejdsgiverforening for jern- og stålindustrien samt ORGALIME, der mere er en europæisk erhvervsorganisation end en traditionel arbejdsgiverforening for elektronik-, jern- og metalindustrien på EU niveau.

EUROFER's medlemmer omfatter såvel 15 nationale arbejdsgiverforeninger som individuelle virksomheder fra flere europæiske lande. Danske og portugisiske arbejdsgiverforeninger og industrivirksomheder er i modsætning til tyske, britiske og franske *ikke* medlem af EUROFER (EUROFER, 2018). EUROFER samarbejder med Industrialall inden for rammerne af den europæiske sektordialog for den europæiske stålindustri og har henover årene udviklet en række fælles positionspapirer, arbejdsprogrammer og projekter om fx efter- og videreuddannelse mv. (EUROFER og EMF, 2009; EUROFER, 2018).

ORGALIME blev dannet tilbage i 1954 og repræsenterer 32 nationale arbejdsgiverforeninger samt flere europæiske sammenslutninger inden for de tre brancher mekanik-, elektronik- og jern- og metalindustrien (Dufresne et al. 2006; ORGALIME, 2019a). Britiske, danske, franske, portugisiske og tyske arbejdsgiverforeninger er medlemmer af ORGALIME, og organisationen varetager primært medlemsorganisationernes erhvervsinteresser. ORGALIME deltager ikke i de europæiske sektordialoger omkring emner som løn og arbejdsvilkår, der i stedet håndteres af CEEMET (Dufresne et al. 2006: 23; ORGALIME, 2019b; 2019a).

5.8. Opsamling

Der er markante landeforskelle på de nationale fagforeninger og arbejdsgiverorganisationers opbygning og struktur. Dertil kommer, at organisationernes tilgængelige ressourcer varierer, når det drejer sig om deres medlemsbase, antal ansatte, konfliktmidler, og for fagforeningernes vedkommende, deres netværk af tillidsvalgte på arbejdspladserne. Jern- og metalindustriens fag- og arbejdsgiverforeninger fremstår i alle fem lande stærkere end andre brancher, selvom Danmark skiller sig ud. Som nævnt er den faglige organisering højere og netværket af medarbejderrepræsentanter mere fintmasket i jern- og metalindustrien sammenlignet med andre sektorer i de udvalgte lande (OECD, 2017; Bechter et al. 2012).

En anden vigtig forskel er den måde forhandlingsmandatet fordeles i de enkelte lande. I Danmark har kun tillidsrepræsentanter og lokale fagforeningsrepræsentanter forhandlingsret, når det kommer til lokalforhandlinger om overenskomststof. I de andre lande, fx Tyskland, Portugal og Frankrig, har også virksomhedsråd fået nye muligheder for at forhandle løn og arbejdsvilkår og er med til at sikre udmøntningen af de kollektive overenskomsters bestemmelser. Virksomhedsrådenes forhandlingsret er dog afhængig af fagforeningernes blåstempling i Portugal, Tyskland og i mindre udstrækning Frankrig, hvor det i høj grad afhænger af virksomhedsstørrelse. Dette står i skarp kontrast til Danmark, hvor samarbejdsudvalgene ikke har mandat til at forhandle overenskomststof. Derudover er der forskel på, hvilket niveau sektoroverenskomsterne forhandles. I Danmark og Portugal er sektorforhandlingerne centraliseret, om end mest i Danmark, hvor det er CO-industri og DI der har forhandlingsmandatet, mens det i Portugal er de enkelte fagforeninger og deres modpart. I Frankrig forhandler og indgår fagforeninger også nationale sektoroverenskomster, men ift. faglærte og ufaglærte i jern- og metalindustrien, er det de regionale og territoriale fagforeninger, der har forhandlingsmandatet: Og de forhandler *ikke*

nødvendigvis i fællesskab, og deres forhandlingsmandat afhænger af, om de opfylder de lovbestemte repræsentativitetskrav. I Tyskland er det ligeledes de regionale fagforeninger og ikke det centrale forbund, der har forhandlingsmandatet ift. sektoroverenskomsterne.

Sammenlignes de europæiske arbejdsgiverorganisationer er der ligeledes markante variationer på tværs af de fem lande. De franske og danske arbejdsgiverforeninger i jern- og metalindustrien formår i videre udstrækning end deres søsterorganisationer i Tyskland, Storbritannien og Portugal at organisere industrivirksomhederne. Dog er en fælles udfordring for arbejdsgiverforeningerne i alle fem lande at organisere små og mellemstore virksomheder, mens de store virksomheder typisk er del af de europæiske arbejdsgiverforeninger. Ikke desto mindre er organisationsgraden blandt industrivirksomhederne i de fem lande ofte højere end andre sektorer, fx servicesektoren. Men der er stadig flere medlemsvirksomheder af de danske, tyske og britiske arbejdsgiverforeninger, som ikke er overenskomstdækket. I den franske og portugisiske jern- og metal industri er såvel organiserede som uorganiserede virksomheder overenskomstdækket, da sektoroverenskomsterne typisk almengøres, dvs. overenskomstdækningen udvides via lovgivning til samtlige industrivirksomheder.

Alt i alt fremstår industrien – ikke kun i Danmark – som en af de sektorer, hvor faglig organisering, arbejdsgiverorganiseringen og virksomhedernes medarbejderrepræsentation ofte er højere sammenlignet med andre sektorer (OECD, 2017). I det næste kapitel undersøger vi de kollektive forhandlinger og overenskomstdækningen i jern- og metalindustrien.

6. Aftalemodellerne i jern- og metalindustrien

Reguleringen af løn og arbejdsvilkår foregår på en række forskellige niveauer og på tværs af landegrænser i den europæiske metal- og jernindustri. De første kollektive overenskomster og aftaler går tilbage til den tidlige industrialisering i Storbritannien, Frankrig, Tyskland og Danmark, mens Portugal, som frem til 1974 var underlagt SALAZAR regimets diktaturstyre, først for alvor udviklede deres kollektive aftalesystem i årene efter revolutionen i 1974 (De Paz Lima og Jørgensen, 2016; Naumann, 2018b; Due et al. 1993; Blyton and Turnbull, 1998: 195-6; Marquardt, 2006: 1-2; Machu, 2013: 40).

På EU-niveau kan der også trækkes lange tråde tilbage til tværnationale samarbejder mellem industriens parter. Siden 1952 har der inden for stål- og jernindustrien været et formelt europæisk samarbejde mellem industriens parter på EU niveau (Dufresne et al. 2006: 221). I løbet af de seneste årtier er det blevet til flere europæiske sektordialoger, der dækker stadig flere områder i fremstillingsindustrien, fx metalindustrien (2010). Der har ligeledes i flere år været et tæt samarbejde blandt de nordiske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer på industriens område (Andersen, 2006).

I takt med den øgede decentralisering af de kollektive aftalesystemer op gennem de seneste årtier, har det virksomhedsbaserede aftalesystem fået en stadig vigtigere rolle i reguleringen af løn og arbejdsvilkår. Der er endvidere flere eksempler på tværnationale samarbejder, særligt blandt større industrivirksomheder. Den type tværnationale samarbejder foregår ofte inden for rammerne af de europæiske samarbejdsudvalg og indbefatter udveksling af information og høring. Men i nogle tilfælde er der også tale om koordinering af nationale og virksomhedsspecifikke overenskomstkraav, hvilket bekræftes af informanterne i de deltagende lande. De tværnationale samarbejder vidner således om en fortsat internationalisering af de nationale aftalesystemer i takt med, at den internationale konkurrence intensiveres og nye markeder åbner for såvel arbejdskraft som virksomheder (Larsen og Navrbjerg, 2009).

I kapitlet belyses de særlige forhold, som gør sig gældende i jern- og metalindustrien i de fem udvalgte lande og på EU-niveau. I kapitlet opridses kort partssamarbejdet inden for rammerne af den europæiske sektordialog på EU-niveau, før de nationale/sektorspecifikke aftalemodeller i den britiske, danske, franske, tyske og portugisiske jern- og metalindustri undersøges i de efterfølgende afsnit. I den sammenhæng belyses ikke kun rammerne for de sektorspecifikke aftalemodeller, men også partsrelationerne, og hvordan decentraliseringen af de kollektive forhandlinger har udfoldet sig i de fem landes jern- og metalindustri. Flere studier viser fx markante sektorforskelle, når det kommer til arbejdsmarkedets parters håndtering af de seneste års decentraliseringsproces. Forskellene findes ikke kun på tværs af Europa, men også internt i de enkelte lande (Leonardi og Pedersini, 2018; Larsen og Ilsøe, 2017). Derfor belyses kort de senere års decentraliseringsproces i jern- og metalindustrien i nærværende kapitel, selvom de mere generelle rammer for decentraliseringen af de nationale blev beskrevet i kapitel fire. Herefter undersøges kort de seneste debatter og partstiltag i de enkelte lande, og kapitlet afsluttes med en kort diskussion af de empiriske resultater.

6.1 Den europæiske sektordialog

På EU-niveau er der to sektordialoger inden for jern- og metalindustrien, hvor den europæiske fagforening Industriall-Europe samarbejder og koordinerer synspunkter med deres europæiske modpart, som er henholdsvis den europæiske arbejdsgiverforening EUROFER og CEEMET, ligesom Industriall-Europe også forhandler og indgår tværnationale aftaler med enkeltstående multinationale koncerner. Dertil kommer, at Industriall-Europe også samarbejder, koordinerer synspunkter og udarbejder fælles positionspapirer med andre europæiske fagforeninger ift. EU's politiske system. Der foregår endvidere en udveksling af information og en vis form for koordinering af overenskomstkrav blandt Industriall-Europes medlemsorganisationer i forbindelse med de nationale overenskomstforhandlinger i jern- og metalindustrien.

På arbejdsgiverside er der ligeledes et tæt samarbejde mellem medlemsorganisationerne af henholdsvis CEEMET, EUROFER og ORGALIME ift. udveksling af synspunkter og udvikling af fælles positionspapirer om såvel erhvervs- og industripolitik som arbejdsmarkedstiltag ift. EU's politiske system og partssamarbejdet, der foregår inden for rammerne af den europæiske sektordialog på EU-niveau. I modsætning til Industriall-Europe er CEEMET ikke involveret i forhandlingerne omkring tværnationale overenskomster, ligesom de heller ikke koordinerer synspunkter ift. de nationale overenskomstforhandlinger i jern- og metalindustrien. Dertil kommer, at ORGALIME primært er involveret i europæisk erhvervs- og industripolitik og ikke deltager i de europæiske sektordialoger på EU-niveau, når det drejer sig om overenskomststof, social- og arbejdsmarkedspolitik, som varetages af CEEMET (Dufresne et al.2006).

Tiltag og samarbejde i den europæiske sektordialog – eksempler

Indtil videre har de europæiske parter i jern- og metalindustrien produceret 19 forskellige dokumenter inden for rammerne af den europæiske sektordialog på EU-niveau. Flertallet af dokumenterne (16 ud af 19) har karakter af fælles positionspapirer og fælleserklæringer. Der er dog enkelte eksempler på dokumenter indeholdende udveksling af god praksis ift. tiltag om efteruddannelse og brugen af fleksible ansættelsesformer (CEEMET og Industriall-Europe, 2011b; CEEMET og EMF, 2011a). De europæiske parter indgik endvidere i 2006 en europæisk autonom aftale, dvs. en aftale inden for rammerne af den europæiske sektordialog: NEPSI-aftalen, hvor såvel CEEMET som to af Industriall-Europes forløbere EMF og EMCEF var underskrivere sammen med en række andre branche og arbejdsgiverorganisationer. Aftalen beskriver, hvordan arbejdsmiljøet sikres for lønmodtagere, der håndterer og bruger naturstoffet krystallinsk kvarts og dets produkter. Ifølge de europæiske og nationale informanter drøftes aftalen stadig med jævne mellemrum på EU-niveau (APFE et al. 2006). Derudover har Industriall-Europe på vegne af europæiske lønmodtagere indgået 32 tværnationale virksomhedsaftaler med især franske, men også enkelte tyske og amerikanske multinationale koncerner. De tværnationale virksomhedsaftaler omhandler emner som arbejdsmiljø, efter- og videreuddannelse, ligestilling og integration af unge mv.

Forhandlingsaktiviteten omkring nye tværnationale virksomhedsaftaler synes at have været aftagende i de senere år (Industrial Europe, 2018).

At der ikke er mere vilje blandt parterne til at indgå mere bindende aftaler, synes bl.a. at bunde i de begrænsede sanktionsmuligheder, ligesom fraværet af politisk pres fra Europa Kommissionen og manglende håndhævelse af aftalerne fremhæves i litteraturen og blandt informanterne (Keller og Weber, 2011; Pochet et al. 2009; Interview: 1-30). Aftalernes indhold drøftes og implementeres således sjældent af de nationale medlemsorganisationer, hvilket bekræftes af flere af de nationale informanter (Interview: 1-30). Dette er dog også en praksis, der ofte gør sig gældende i andre sektorer, fx bank- og finanssektoren, og ift. de europæiske aftaler, der indgås af de europæiske hovedorganisationer, som på fagforeningside er ETUC og på arbejdsgiverside omfatter Business Europe, UAMPE og CEEP (Larsen og Navrbjerg, 2009; Larsen og Andersen, 2007; Keller og Weber, 2011; Ertel et al. 2010). Med henblik på at styrke implementeringen af de autonome aftaler har de europæiske parter som ETUC, Industrial Europe, BusinessEurope and UAPME genoptaget tidligere års drøftelser om at udvikle nogle juridiske rammer for transnationale aftaler. Der er dog nogle udfordringer forbundet med at udvikle et sådan system, og det gælder ikke mindst, hvad rammerne måtte indeholde ift. at sikre aftalehierarkiet i de enkelte lande og ikke kompromittere fx strejkeretten mv. (Interview: 2; 5; 18; 17).

Udover de skrevne dokumenter har de europæiske arbejdsmarkedparter også iværksat en række fælles projekter. Et af deres seneste projekter involverede fx en kortlægning af udbredelsen af atypiske ansættelser inden for jern- og metalindustrien (Interview: 2; 5; 18; 17).

Samarbejds- og partsrelationer

De europæiske parter i jern- og metalindustrien beskriver deres relationer til modparten i relativt positive vendinger i den forstand, at parterne er i stand til at udvikle fælles tiltag, hvilket ikke altid er tilfældet inden for andre europæiske sektordialoger (Pochet, 2009: 19-20). Begge sider af forhandlingsbordet fremhæver dog også, at der altid kan være rum for forbedring (Interview: 2; 5; 18; 17).

Seneste arbejdsgiver- eller fagforeningsledet tiltag og debatter

Udover deres samarbejde med modparten, så foregår der også internt i såvel den europæiske fagforening Industrial Europe som arbejdsgiverforeningerne CEEMET, EUROFER og ORGALIME et samarbejde mellem medlemsorganisationerne.

Blandt de europæiske arbejdsgiverforeninger, fx CEEMET, har nogle af de seneste emner på dagsordenen været flexicurity, kollektive forhandlinger, arbejdstid, transnationale virksomhedsaftaler, det europæiske semester samt diverse produktivitetskrav og digitalisering af arbejdsprocesser (CEEMET, 2018). De igangværende revisioner af EU's direktiver om ansættelsesbeviser, udstationering og forældreorlov samt det europæiske semesters indirekte lønregulering ligeledes været oppe og vende i CEEMET regi, og gennem CEEMET har medlemsorganisationer koordineret fælles positionspapirer om

flere af de nævnte temaer. I deres række af positionspapirer er CEEMET og dets medlemsorganisationer yderst kritiske over for Europa-kommissionens forsøg på indirekte at regulere lønforhold gennem det Europæiske Semester (CEEMET, 2015). De har således gentagne gange understreget over for Europa-Kommissionen, at løn er et nationalt anliggende, og at der er behov for, at EU's institutioner respekterer dette, hvilket bekræftes af såvel de europæiske som nationale informanter i jern- og metalindustrien (Interview: 17,18; 20; 21; 23, 24; 25; CEEMET, 2015). Et andet centralt emne, som har optaget CEEMET og deres medlemsorganisationer, er de enkelte medlemslandes til tider manglende respekt for de nationale aftalesystemer. I den sammenhæng har CEEMET, ligesom Industriall-Europe, kritiseret de nationale regeringers indgriben i parternes aftalefrihed (Interview: 17; 18; 20; 21; 23, 24; 25; Industriall- Europe, 2017).

På fagforeningsside er nogle af de seneste tiltag og fremtidige intentioner beskrevet i Industriall-Europes arbejdsprogram, der løber fra 2016-2020. Her fremhæver Industriall-Europe, at de bl.a. vil styrke de kollektive aftalesystemer – set i lyset af de senere års lovtiltag i en række sydeuropæiske lande – udvikle nye arbejdstidsmodeller, sikre lønstigninger, bekæmpe prekære ansættelser samt fremme efter- og videreuddannelse (Industriall Europe, 2016, 2017).

Derudover har de nationale fagforeninger gennem diverse europæiske workshops organiseret af Industriall-Europe taget forskellige temaer op til diskussion. Industriall-Europes medlemsorganisationer har endvidere i fællesskab udviklet to fælles overenskomstkrav, som de enkelte nationale fagforeninger implicit forventes at drøfte i nationalt regi og rejse, når der forhandles kollektive overenskomster i jern- og metalindustrien (Interview: 2; 5; Industriall Europe, 2014: 40f).

Nogle af temaerne har fx omhandlet arbejdstid, lønstigninger og sikring af fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet. I den sammenhæng har medlemsorganisationerne endvidere revideret Industriall-Europes tidligere arbejdstidscharter, ligesom de har drøftet forskellige principper for fremtidens pensionspolitik, som har til hensigt at sikre et vist fælles fodslag blandt de nationale medlemsorganisationer, når fx arbejdstid og pension er oppe og vende nationalt (Industriall Europe, 2014: 40f; 2016). Medlemsorganisationerne i Industriall-Europe nåede således i december 2018 til enighed om såvel et arbejdstidscharter som nogle principper for fremtidens pensionspolitik. Arbejdstidscharteret blev formelt godkendt på eksekutiv komite mødet i maj 2019 og indeholder fire overordnede mål, der retter sig mod at sikre beskæftigelsen, forbedre arbejdsmiljøet og jobkvaliteten samt sikre familie-arbejdslivsbalancen. De enkelte medlemsorganisationer af Industriall- Europe forventes at udvikle strategier, der kan være med til at indfri de fire mål med respekt for de nationale arbejdsmarkedstraditioner (Industriall, 2018b). Principper vedrørende fremtidens pensionspolitik retter sig mod at sikre rimelige levevilkår for industriarbejdere efter endt arbejdsliv og understreger bl.a., at arbejdsmarkedspensioner og private pensioner kun bør være et supplement til statsfinansierede pensioner som folkepension (Industriall-Europe, 2018c).

Nogle af de elementer omkring arbejdstid, der blev drøftet i forbindelse med revisionen af arbejdstidscharteret var fx længden på den gennemsnitlige ugentlige arbejdsuge. Ideen om en livsfaseoverenskomst har ligeledes været drøftet, og indbefatter bl.a. forslag til, hvordan der kan tilbydes fleksible løsninger til fx børnefamilier og ældre medarbejdere i form af omsorgsdage, seniordage, flexpension mv (Industrial Europe, 2014: 40f; 2016; Interview 2; 5).

De nordiske fagforeninger har særligt været tilhængere af ideen om en livsfaseoverenskomst, mens de sydeuropæiske, kontinentaleuropæiske og østeuropæiske fagforeninger har argumenteret for en kortere ugentlig arbejdstid (Interview 2; 5). Mht. de to fælles europæiske overenskomstkrav omhandler de dels fremme af efter- og videreuddannelse, og dels sikring af atypiske og prekære ansatte (Industrial Europe, 2014). De europæiske fagforeninger har således udviklet et katalog af temaer for håndtering af de udfordringer, der ofte er forbundet med atypiske og prekære ansættelser, som fagforeningerne nationalt kan tage op i deres forhandlinger med arbejdsgiverne (Interview: 2; 5). Det drejer sig fx om sikring af ligebehandling af vikarer, implementering af vikardirektivet samt sikre at fx deltidsansatte, tidsbegrænset ansatte og vikarer betragtes som ligeværdige medlemmer af fagforeningen mv. (Industrial Europe, 2014; 2016). Et centralt spørgsmål er dog, om de nationale fagforeninger drøfter de to fælles overenskomstkrav, når der forhandles kollektive overenskomster i de respektive landes jern- og metalindustri.

6.2 Den danske aftalemodel

Det danske aftalesystem i jern- og metalindustrien kendetegnes ved, at der forhandles og indgås kollektive overenskomster mellem arbejdsgiverforeningen DI og fagforeningskartellet CO-industri på sektorniveau og lokalforhandlinger på virksomhedsniveau. Rammerne for de kollektive forhandlinger lægges i de centrale sektoroverenskomster, der i jern- og metalindustrien består af funktionæroverenskomsten og industriooverenskomsten for faglærte og ufaglærte. Udfyldningen af sektoroverenskomsternes rammer finder sted decentralt på virksomhedsplan mellem tillidsrepræsentanter og ledelse, som også har mulighed for helt at fravige kapitler og bestemmelser af sektoroverenskomsten, såfremt der er enighed herom blandt de lokale parter (Ilsøe og Larsen 2016). Sektoroverenskomsterne dækker omkring 80-88% af lønmodtagerne inden for industriens område (Eurostat, 2018y: earn_ses14_01; Clarke og Kerchhof, 2018; tabel 13; se kapitel 5: figur 5.5).

På ikke-overenskomstdækkede virksomheder foregår forhandlingerne om virksomhedsoverenskomster mellem den enkelte arbejdsgiver og fagforeningen. I den sammenhæng er der blandt nogle danske fagforeninger tradition for, at man først stiller krav om, at en virksomhed tegner overenskomst, hvis fagforeningen organiserer 50% af de ansatte på virksomheden. Den praksis er udviklet med henblik på at sikre fagforeningernes gennemslagskraft, når der stilles krav om en virksomhedsoverenskomst (Interview: 3; 4; 5; 6).

Når ikke-overenskomstdækkede virksomheder tegner overenskomst, tiltræder de typisk industriens sektoroverenskomst. I den sammenhæng har der i de senere år været et fald i antallet af tiltrædelsesoverenskomster på industriens område – fra 435 i 2008 til 140 i 2017 (CO-industri, 2018c). Derudover har

danske fagforeninger i henhold til DA og LO's hovedaftale mulighed for at kræve at virksomheder, der har status som associerede medlemmer af fx DI, skal tegne overenskomst, såfremt fagforeningen stiller krav herom (Interview: 3; 4; 5; 6). Omkring 10-15% af DI's medlemmer er associerede medlemmer, og fagforeningerne kan derfor stille krav om, at de skal overenskomstdækkes (Navrbjerg og Ibsen, 2017; DA og LO's Hovedaftale, Interview: 3; 4; 5; 6; 24).

Decentraliseringen af de kollektive forhandlinger

Mulighederne for lokalforhandlinger på danske industrivirksomheder er over tid blevet udvidet i takt med, at decentraliseringen af kollektive forhandlinger for alvor tog fart fra midten af 1980'erne og op gennem 1990'erne og 00'erne (Ilsø og Larsen, 2016: 149f). En stor del af løndannelsen har historisk været forhandlet og fastsat lokalt på danske industrivirksomheder, mens det først er fra midten af 1990'erne, at der blev åbnet op for, at også andre forhold, fx variationer i arbejdstidens placering og fordeling over længere perioder, kunne forhandles lokalt på virksomhederne (Ilsø og Larsen, 2016; Navrbjerg, 1999; Ilsø 2010). Op gennem 1990'erne og 00'erne forhandlede industriens centrale parter en række paragraffer ind i industriens overenskomst, der tillod lokalforhandlinger om forskellige elementer omkring arbejdstiden (Ilsø og Larsen, 2016: 150). I 2004 åbnede de centrale parter op for en fulkommen decentralisering i form af, at lokale ledere og tillidsrepræsentanter kan fravige dele og hele kapitler af sektoroverenskomstens bestemmelser og erstatte dem med egne lokalaftaler, såfremt de kan nå til enighed herom (Ilsø og Larsen, 2016: 151).

En række studier viser, at parterne lokalt ofte ikke kun udnytter mulighederne for lokalforhandling, men også at den virksomhedsbaserede aftalemodel i stigende grad er blevet formaliseret i takt med decentraliseringen af de kollektive forhandlinger (Ilsø og Larsen, 2016; Larsen og Navrbjerg, 2015). Fx havde 92% af tillidsrepræsentanterne inden for industriens område forhandlet og indgået lokalaftaler i 2010 mod 86% i 1998. Samtidig var antallet af tillidsrepræsentanter, som havde forhandlet en skuffeaftale faldet fra 28% i 1998 til 11% i 2010 (Ilsø og Larsen, 2016: tabel 4). En skuffeaftale er en aftale, der afviger fra sektoroverenskomstens bestemmelser, men som ikke er sendt til orientering hos fagforeningen og arbejdsgiverforeningen. Aftalen kan derfor være – men er ikke nødvendigvis – i strid med overenskomsten (Navrbjerg og Larsen 2015). Lokalaftalerne og skuffeaftalerne omhandler typisk løn og arbejdstid (Larsen et al. 2010).

Samarbejds- og partsrelationer

Et centralt kendetegn for den danske aftalemodel, som ofte fremhæves i litteraturen, er arbejdsmarkedets parter gode samarbejds- og partsrelationer, der er præget af gensidig tillid og respekt for parternes divergerende interesser (Due et al. 1993; Navrbjerg, 1999; Strøby-Jensen, 2007). Godt samarbejde og tillidsfulde partsrelationer ses også i den danske jern- og metalindustri, hvor de danske informanter omtalte deres relationer til modparten i relativt positive vendinger (Interview Interview: 3; 4; 5; 6; 24). Ligeledes viser en række virksomhedsstudier, at partsrelationerne lokalt på industrivirksomheder ofte

præges af en høj grad af tillid og gode samarbejdsrelationer, selv i krisetider (Navrbjerg og Larsen, 2015). Fx viser Ilsøe og Larsen (2016), at 80% af tillidsrepræsentanter i jern- og metalindustrien beskriver deres forhold til ledelsen som præget af gensidig tillid, ligesom de ofte nyder høj opbakning fra kollegerne i forhandlingsituationer.

Seneste partstiltag og politiske debatter

De seneste tiltag og debatter blandt arbejdsmarkedets parter er resultater af de seneste kollektive forhandlinger, der foregik i foråret 2017. Nogle af de centrale temaer under de seneste overenskomstforhandlinger var bl.a. løn, systematisk overarbejde, efteruddannelse og opkvalificering af lønmodtagere i jern- og metalindustrien, ligesom ideen om en livsfaseoverenskomst i form af senior dage, ekstra omsorgsdage mv. også var en del af forhandlingskompromisset (Andersen og Ibsen, 2017). Sikring af vikarer var ligeledes del af overenskomstforliget fra 2017.

Et særligt kontroversielt emne under og efter overenskomstforhandlingerne var kompromisset om de nye muligheder for, at arbejdsgiverne egenhændigt kan kræve systematisk overarbejde, om end med de overenskomstfastsatte overtidsbetalingssatser. Flere af fagforeningers medlemmer stillede sig kritisk overfor forslaget, og flere valgte at stemme nej til overenskomstforliget. Trods den ulmende utilfredshed blev overenskomstforliget stemt hjem med 65% ja-stemmer (CO-industri, 2017). Men forløbet har affødt en intern debat i fagbevægelsen vedrørende sammenkædningsreglerne (Andersen og Ibsen, 2017). Set i lyset af de temaer, som har fyldt i de kollektive forhandlinger på industriens område i 2017, synes også Industriall-Europes fælles europæiske overenskomstkrav om atypiske ansættelser og efteruddannelse indirekte at være adresseret, selvom ingen af de danske informanter henviste til de to europæiske overenskomstkrav.

6.3. Den tyske aftalemodel

Den tyske aftalemodel i jern- og metalindustrien deler en række fællestræk med den måde, som løn og arbejdsvilkår reguleres på i Danmark. Kollektive overenskomster forhandles ligesom i Danmark på såvel sektor som virksomhedsniveau. Men i modsætning til Danmark forhandles sektoroverenskomsterne *ikke* af fagforeningernes og arbejdsgiverforeningernes paraplyorganisationer – IG-Metall og Gesamtmetall. I stedet er det deres medlemsorganisationer i de 21 forhandlingsregioner, som hver især forhandler og indgår kollektive sektoroverenskomster, der så er gældende i jern- og metalindustriens forskellige subbrancher i den specifikke region (Interview: 7; 20, 21; 26; 27; Bispinck og Schulten, 2018). Der er dog enkelte undtagelser, hvor fx stålindustrien forhandler deres egne sektoroverenskomster (Schulten og Bispinck, 2018: 82).

Når der foregår kollektive forhandlinger i forhandlingsregionerne, så er der ofte tale om, at gennembrudsforliget finder sted i forbundsstater, fx Baden--Württemberg og Nordrhein-Westfalen, der ofte er frontløberne på en række overenskomstområder. De forhandler og indgår således først deres sektoroverenskomster, hvorefter de øvrige regioner ofte følger trop, typisk med afsæt i de forhandlingskompromisser, der er blevet indgået i Baden-

Württemberg og Nordrhein-Westfalen (Schulten og Bispinck, 2018: 82; Interview: 7; 20; 21; 26; 27).

Sektoroverenskomsten danner herefter rammen for de videre forhandlinger på virksomhedsniveau, hvor det i modsætning til Danmark er samarbejdsråd – de såkaldte Betriebsräte – der er ansvarlige for implementeringen og udmøntningen af de kollektive overenskomster, selvom de i princippet ikke kan forhandle og indgå aftaler om overenskomststof (Behrens, 2016). Sektoroverenskomsternes dækningsgrad har været faldende siden starten af 1990'erne. Hvor overenskomsterne i 1991 dækkede 72% af tyske lønmodtagere og 54% af industrivirksomhederne inden for jern- og metalindustrien, er situationen en anden anno 2016, hvor 53-54% af lønmodtagerne og 17% af virksomhederne er overenskomstdækket (Gesamtmetall, 2017; Bispinck og Schulten, 2018: 84; Clarke Kerchhoff, 2018). I den sammenhæng er det vigtigt at fremhæve, at mere end hver anden af Gesamtmetalls medlemsvirksomheder – ofte små og mellemstore virksomheder – er såkaldt associerede medlemmer og har frasagt sig overenskomstdækning. Dertil kommer, at en række medlemsvirksomheder af Gesamtmetall kan forhandle såkaldte åbningsklausuler og kriseklausuler, som fritager virksomhederne for at efterleve dele af sektoroverenskomstens bestemmelser om fx lønstigninger, bonusordninger, arbejdstidsbestemmelser mv. (Ilsøe, 2012). Den type aftaler kan dog kun forhandles efter blåstempling fra den tyske fagforening. De forhandles altid af fagforeningen og typisk i tæt samarbejde med virksomhedsrådene (Müller et al. 2018; Bispinck og Dribbush, 2011). I den sammenhæng viser studier, at omkring hver anden tysk industrivirksomhed, der opererer under jern- og metalindustriens overenskomst, har forhandlet enten en virksomhedsoverenskomst, der tillod fravigelser fra sektoroverenskomsten eller havde en supplerende virksomhedsoverenskomst i 2014 (Bispinck og Schulten, 2018:90).

På ikke-overenskomstdækkede industrivirksomheder foregår forhandlingerne om virksomhedsoverenskomster mellem ledelsen på den enkelte virksomhed og den lokale eller regionale fagforening. (Interview: 7; 20, 21; 26; 27).

Decentralisering af de kollektive forhandlinger

En voksende gruppe af tyske virksomheder vælger at forhandle en eller anden form for virksomhedsoverenskomst. Det afspejler i høj grad, at virksomhederne udnytter de nye forhandlingsmuligheder, der er fulgt i kølvandet på den decentraliseringsproces af de kollektive forhandlinger, som startede tilbage i midten af 1980'erne i den tyske jern- og metalindustri (Bispinck og Dribbush, 2011). Tyske industrivirksomheder oplevede i midten af 1980'erne, ligesom deres danske søsterorganisationer, et behov for øget arbejdstidsfleksibilitet for at kunne konkurrere på et stadig mere internationaliseret marked (Ilsøe 2010). Op gennem 1980'erne og 1990'erne forhandlende industriens parter en række bestemmelser om arbejdstid ind i sektoroverenskomsterne, der blandt andet gav arbejdsgiverne mulighed for at øge loftet for overarbejde (Interview: 7; 20, 21; 26; 27). Parterne blev endvidere op gennem 1990'erne enige om at gøre øget brug af de føromtaltte krise- og åbningsklausuler, som gjorde det muligt for

virksomhederne at fravige sektoroverenskomstens bestemmelser i særlige situationer. Fravigelsesmulighederne var del af de kompromisser, som gjorde, at fagforeningen kunne komme igennem med deres krav om, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid blev nedsat til 35 timer (Bispinck og Schulten, 2018; Behrens, 2016).

Fra midten af 1990'erne oplevede især IG-Metall, at de havde mistet kontrollen over decentraliseringsprocessen i takt med, at stadigt flere virksomheder udnyttede mulighederne for åbningsklausuler og kriseklausuler (Müller et al. 2018). Situationen kulminerede i 2004 og resulterede i den såkaldte Pforzheim aftalen, som satte en stopper for udviklingen. Pforzheim aftalen åbnede ikke kun op for en mere generel åbningsklausul, men indeholdt også nogle specifikke procedurer for brugen åbningsklausuler (Müller et al. 2018). Således blev det fastsat, at virksomheder kun kan udnytte mulighederne for åbnings- og kriseklausuler, hvis ledelsen og virksomhedsrådet udformer en fælles ansøgning til de regionale overenskomstpартnere, og hvis ansøgningen bliver godkendt, vil det så igangsætte nye forhandlinger mellem den regionale fagforening under IG-metall og den pågældende virksomhed (Bispinck og Schulten, 2018: 86; Ilsøe, 2006). Den type virksomhedsaftaler omhandler typisk løn og arbejdstid: Og som kompensation for arbejdsgivernes krav om fx fastfrysning af lønninger og øget arbejdstid opnår medarbejderne ofte en øget jobsikkerhed i form af, at der ikke finder afskedigelser sted, mens virksomhedsoverenskomsten løber (Bispinck og Schulten, 2018: 88).

Samarbejds- og partsrelationer

Parts- og samarbejdsrelationerne i den tyske jern- og metalindustri har ifølge de tyske informanter været præget af den udvikling, som sektoren har undergået de senere år. Det stadig voksende antal arbejdsgivere, der siden midten af 1980'erne har fravalgt det traditionelle arbejdsgiverfællesskab med dets overenskomster og kollektive forhandlinger har, ifølge de tyske informanter, slidt på forholdet til fagforeningerne op gennem 1990'erne og 00'erne. Men i de senere år synes der at være en ændring spore, og en stadig mere samarbejdsorienteret tilgang synes, ifølge de tyske informanter, at præge partsrelationerne mellem de tyske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, særligt i forhold til det politiske system (Interview: 7; 20, 21; 26; 27). Fx vidner den seneste revision af vikarloven fra 2016 om, at parterne samarbejdede om at styrke den tyske aftalemodel og fik bl.a. overbevist den tyske regering om, at loven kan fraviges til fordel for kollektive overenskomster (Interview: 7; 20, 21; 26; 27). Ikke desto mindre har de seneste overenskomstforhandlinger i jern- og metalindustrien også været præget af konflikt og endte med, at flere fagforeningsmedlemmer nedlagde arbejdet og strejkede for at få gennemtruffet deres overenskomstkraV (Interview: 7; 20, 21).

Seneste partstiltag og politiske debatter

De seneste overenskomstforhandlinger blev afsluttet i foråret 2018, hvor gennembrudsforliget kom i februar 2018 i Baden Württemberg. Den indgåede aftale blev herefter udbredt til de øvrige relevante forhandlingsregioner med mindre regionale tilpasninger (Fink 2018; CO-industri, 2018a; Interview: 7; 20,

21). Forud for gennembrudsforliget var forhandlingsforløbet præget af konflikter, arbejdsnedlæggelser og strejker, hvor fagforeningerne i Baden-Württemberg anvendte et nyt strejkemiddel – de såkaldte 24 timers strejker, som var en optrapning af de korte punktstrejker, der blev gennemført på udvalgte virksomheder i starten af forhandlingsperioden (Fink 2018; CO-industri, 2018a).

Et af de mest kontroversielle temaer var arbejdstid. Det kom eftersigende bag på de tyske arbejdsgivere, at fagforeningerne var så stålsatte på at få en aftale på plads, der tillod, at udvalgte medarbejdere som skifteholdsarbejdere, forældre og andre omsorgsgivere over en periode på 6-24 måneder skal have mulighed for reducere deres ugentlige arbejdstid til 28 timer og efterfølgende genindtræde i deres tidligere fuldtidsstilling (Interview: 7; 20, 21; CO-industri, 2018a).

Netop spørgsmålet om den såkaldte ”28 timers arbejdsuge” var den medvirkende årsag til, at de kollektive forhandlinger trak i langdrag og resulterede i arbejdsnedlæggelser og strejker, særligt i forhandlingsregionen Baden-Württemberg, hvor også gennembrudsforliget kom (Interview: 7; 20, 21; 26; 27). Arbejdsgiverne modsatte sig fagforeningernes krav om en 28-timers arbejdsuge under henvisning til behovet for øget fleksibilitet, så de har mulighed for at skrue op for arbejdstiden frem for at reducere arbejdstiden. Arbejdsgiverne argumenterede ligeledes for, at en 28 timers arbejdsuge for udvalgte grupper var i strid med ligestillingslovene. Fagforeningerne pressede på, og forliget blev, at alle fuldtidsansatte med to års anciennitet har ret til at reducere deres ugentlige arbejdstid til 28 timer i en periode på mindst 6 måneder til maksimalt 24 måneder, for derefter at have ret til at vende tilbage til deres tidligere arbejdstid, hvilket er en ny tysk lønmodtagerrettighed. Derudover har fuldtidsansatte mulighed for at gentage forløbet med nedsat tid, men nedsættelse af arbejdstiden sker dog uden lønkomensation (Interview: 7; 20, 21; 26; 27; Fink 2018; CO-industri, 2018a). Del af overenskomstforliget var endvidere, at alle ansatte modtager et løntillæg på 27,5% af deres månedsløn, og for nogle grupper, fx børnefamilier og andre omsorgsgivere, med op til 2 års anciennitet kan det beløb konverteres til otte betalte omsorgsdage eller feriedage, hvor arbejdstageren finansierer de seks første dage, mens arbejdsgiveren finansierer de to sidste. Retten til at konvertere løntillægget til ekstra feriefri-dage/omsorgsdage kan maksimalt påberåbes i to år for hvert barn (Fink 2018; CO-industri, 2018a).

Som komensation for den 28 timers arbejdsuge opnåede arbejdsgiverne større fleksibilitet ift. overarbejde samt fik flere muligheder for at kompensere for såkaldte ”tabte” arbejdstimer ved at kunne tilbyde et øget antal af fx 40 timers kontrakter til medarbejderne i takt med, at flere vælger at gå ned i tid. I den forbindelse kan arbejdsgivere nægte at godkende ønsker om reduceret arbejdstid, såfremt 10% eller flere af de ansatte vælger at reducere deres arbejdstid til 28 ugentlige arbejdstimer. Arbejdsgivere kan dog ikke tvinge medarbejdere til at arbejde flere timer, ligesom de heller ikke kan nægte ansatte med børn under otte år eller plejekrævende pårørende at gå ned i tid (Fink 2018; CO-industri, 2018a).

Del af overenskomstforliget i Baden Württemberg var endvidere lønstigninger på 4,3% for alle timelønnede, funktionærer og lærlinge samt en engangsudbetaling for månederne januar, februar og marts 2018 på i alt 100 euro til timelønnede og funktionærer, mens lærlinge vil modtage 70 euro. Derudover blev parterne enige om fra 2019 at indføre et fast årligt tillæg på 400 euro for timelønnede og funktionærer, mens lærlinge vil modtage 200 euro. Løntillægget vil fremadrettet udgøre 12,3% af faglærtes månedsløn, men virksomheder, der er i økonomiske vanskeligheder, kan vælge at udsætte, reducere eller helt undlade at udbetale løntillægget i henhold til sektoroverenskomsten (Fink, 2018; CO-industri, 2018a).

Andre temaer, som vikarer og efter- og videreuddannelse, fyldte derimod ikke nævneværdigt under overenskomstforhandlingerne i 2018, da de havde været centrale temaer under tidligere overenskomstfornyelser (Interview: 7; 20, 21; 26; 27). Ifølge de tyske informanter betragter IG-Metall det som en stor sejr, at de formåede at komme igennem med deres overenskomstkraav om en 28 timers arbejdsuge, og ser det som eksempel på innovative tiltag, der er med til at fremme det moderne arbejdsliv (Interview: 7; 20; 21). Den reducerede arbejdstid giver mulighed for, at begge forældre kan være udearbejdende når børnene er små, og især tyske kvinder kan fastholde deres arbejdsmarkedstilknytning, når de bliver forældre (Interview: 7; 20, 21). I andre tyske forhandlingsregioner, fx *Nordrhein-Westfalen*, er der ligeledes eksempler på innovative tiltag, som er blevet udviklet inden for rammerne af det kollektive aftalesystem (Interview: 7; 20, 21). Det drejer sig om introduktionen af nye lønsystemer, som giver større fleksibilitet for lønstigninger lokalt på virksomhederne, uden det nødvendigvis får betydning for fastsatte lønskalaer (Breitenbroich og Vogel, 2018).

6.4 Den britiske aftalemodel

I modsætning til de øvrige fire lande, så forhandler og indgår de britiske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer i jern- og metalindustrien hverken nationale eller sektoroverenskomster, men forhandler og indgår derimod virksomheds- og arbejdspladsoverenskomster. Andre områder inden for den britiske fremstillingsindustri, fx grafisk industri, tekstil og beklædning, har dog stadig, ligesom i Danmark, Tyskland, Frankrig og Portugal, fortsat tradition for at forhandle og indgå kollektive overenskomster på sektorniveau (Emery, 2015).

Ser vi nærmere på virksomhedsoverenskomsterne i den britiske jern- og metalindustri, så er der forskellige typer af virksomhedsoverenskomster. Nogle industrivirksomheder har såkaldte nationale virksomhedsoverenskomster, der omfatter alle deres arbejdspladser og ansatte (Galletto og Marginson, 2012). På den type virksomheder foregår de kollektive forhandlinger ved, at ledelsen ofte forhandler en fælles virksomhedsoverenskomst for de ansatte, og her deltager typisk repræsentanter fra de relevante fagforeninger som fx UNITE, Community og GMB, som i fællesskab ofte koordinerer og udveksler overenskomstkraav (Interview: 8;9;10, 23; 29). På andre industrivirksomheder er der en anden praksis, og her vil forhandlingerne for funktionærer og faglærte foregå separat. Der er ligeledes industrivirksomheder, hvor der kun forhandles

arbejdspladsoverenskomster, der ofte varierer fra en arbejdsplads til en anden, og der kan endda være filialer, som ikke nødvendigvis er overenskomstdækket (Interview: 8; 9; 10, 23; 29; Galetto og Marginson, 2012). Samlet set vurderer de britiske informanter, at overenskomstdækningen inden for jern- og metalindustrien varierer fra 25% og op til omkring 50% alt afhængig af subsektoren (Interview: 8;9;10, 23; 29).

Decentralisering af kollektive forhandlinger

Decentraliseringen af de kollektive forhandlinger startede i løbet af 1980'erne inden for den britiske jern- og metalindustri. Således var der frem til starten af 1980'erne stærke traditioner for sektorforhandlinger i den britiske jern- og metalindustri, hvor fx løn blev forhandlet nationalt af de enkelte fagforeninger, mens andre arbejds- og ansættelsesforhold blev forhandlet nationalt gennem den fælles TUC-jern- og metal komite (Redman et al. 1996; Avis 1990). Men op gennem 1980'erne frigjorde flere og flere virksomheder sig fra sektoverenskomsten, og den ophørte med at eksistere i 1990 (Emery, 2015). Ifølge de britiske informanter er der dog elementer fra den tidligere sektoreroverenskomst fra 1980'erne, som lever videre i jern- og metalindustrien (Interview: 8;9;10, 23; 29). Det drejer sig fx om afskedigelsesregler og fratrædelsesgodtgørelser, mens overenskomstens oprindelige løndelev, som udgjorde en central del den tidligere sektoreroverenskomst, ikke længere eksisterer, ifølge de britiske informanter (Interview: 8;9;10; 23; 29). Dertil kommer, at en række industrivirksomheder, fx Ford, altid har forhandlet virksomhedsoverenskomster fremfor at deltage i sektorforhandlingerne, da de fandt sted (Interview: 23; 29).

Selvom rammerne for kollektive forhandlinger ikke længere lægges i sektoreroverenskomster, så synes der implicit at foregå en uformel form for koordinering (Galetto og Marginson, 2012). Fx anvender nogle virksomheder EEF's forskellige lønundersøgelser til at finde lønniveauet i markedet, ligesom fagforeningsrepræsentanterne i varierende grad bruger forhandlingsresultater fra tidligere overenskomstrunder som afsæt for fx lønkrav. Dertil kommer, at selvom overenskomstforhandlingerne udelukkende foregår på virksomheds- og arbejdspladsniveau, så har fagforeningerne i vid udstrækning formået at garantere en gennemsnitsløn (€19.09), der ligger væsentligt over den britiske lovbestemte minimumsløn (€9,83) (£8,75 - Interview 8; 9, 10; 19; 23; Eurostat (2018y: earn_ses14_01; UK-Steel, 2017). Ligeledes er faste fuldtidsjob normen inden for jern- og metalindustrien, og de såkaldte nul timerskontrakter yderst sjældne, ifølge de britiske informanter (Interview 8; 9, 10; 19; 23; 29, kapitel: 3).

Samarbejds- og partsrelationer

I modsætning til hvordan samarbejds- og partsrelationerne blandt britiske arbejdsgivere og fagforeninger ofte beskrives i arbejdsmarkedslitteraturen, som konfliktfyldte, så er situationen ofte en anden inden for den britiske jern- og metalindustri, ifølge de britiske informanter (Interview: 8;9;10, 23; 29; Waddington, 2016; Huzzard et al. 2004). Såvel arbejdsgivere som fagforeninger og deres repræsentanter omtaler deres indbyrdes relationer til modparten i

positive vendinger (Interview: 8;9;10, 23). Således fremhævede såvel de interviewede fagforeningsrepræsentanter som arbejdsgiverrepræsentanter, at de havde et godt samarbejde med modparten, og det selvom de selvfølgelig kan være uenige, og forhandlinger kan spidse til (Interview: 8;9;10, 23; 29). Andre studier fremhæver ligeledes det unikke partssamarbejde, der synes at kendetegne de britiske jern- og metalindustri (Galletto og Marginson, 2012; Emery, 2015). De britiske informanter forklarer de relative gode samarbejdsrelationer med henvisning til de lange traditioner for kollektive forhandlinger i jern- og metalindustrien, ligesom fagforeningerne historisk har stået og stadig står relativt stærkt i sektoren (Interview: 8;9;10; 19; 23; 29). Således er der en lang tradition for at anerkende fagforeninger som legitime forhandlingspartnere inden for jern- og metalindustrien, ligesom den faglige organisering estimeres til at 29%. Sidstnævnte er højt i en britisk sammenhæng, hvor organisationsgraden er omkring 18% i fremstillingsindustrien og 23% for det samlede arbejdsmarked (Department for Business, Energy and Industrial Strategy, 2018; Clarke og Kerchof, 2018: tabel: 12).

Seneste partstiltag og politiske debatter

De centrale emner, som har præget dels de kollektive forhandlinger på virksomhedsniveau, dels de centrale drøftelser mellem industriens parter i Storbritannien, har været BREXIT, pension og sikring af arbejdspladser (Interview: 8;9;10; 19; 23; 29). Således har truslen om, at flere industrivirksomheder ville lukke og flytte deres produktion til udlandet hængt som en sort sky over den britiske jern- og metalindustri. Arbejdsmarkedets parter har derfor lokalt og centralt forhandlet nye løsninger og kompromisser med henblik på at sikre og fastholde arbejdspladser inden for den britiske jern- og metalindustri (Interview: 8;9;10; 19; 23; 29). Konkret har det resulteret i, at nogle virksomheders arbejdsmarkedspensioner er blevet reformeret, ligesom der er foregået trepartsforhandlinger mellem den britiske regering, de centrale fagforeninger og arbejdsgiverorganisationerne inden for jern- og metalindustrien, som har resulteret i en fælles strategi med henblik på at fremtidssikre sektoren (Interview: 8;9;10; 19; 23; 29). Sidstnævnte er et nybrud i britisk kontekst, da det er flere år siden, at parterne på sektorniveau i fællesskab har formået at udvikle en fælles strategi med fem forslag til at håndtere jern- og metalindustriens udfordringer. Ifølge flere britiske informanter har det været med til at bringe parterne tættere sammen og har efterfølgende affødt en koordineret indsats fra såvel arbejdsgiverforeningers som fagforeningernes side. (Interview: 8;9;10; 19; 23; 29) De har med udgangspunkt i deres fælles strategipapir haft en vis succes med at få formidlet deres budskab og komme igennem med nogle af deres tiltag overfor den britiske regering (Interview: 8; 9; 10; 19; 23).

Udover de ovennævnte emner har løn også været et centralt emne i de kollektive virksomhedsforhandlinger, mens arbejdstid har fyldt knapt så meget (Interview: 8;9;10; 19; 23; 29). Således formåede fagforeningerne UNITE, GMB og Community i fællesskab at komme igennem med deres lønkrav om 3,77% i årlige lønstigninger, som over en toårig periode vil resultere i lønstigninger på mere end 7%, selvom arbejdsgiverne startede forhandlingerne

med at tilbyde 1,6% i lønstigninger (Interview: 8;9;10). De høje lønstigninger under de seneste lokalforhandlinger betragtes af informanterne som et nybrud, da det er mere end 10 år siden, at britiske industriarbejdere har set den type lønstigninger. At det var muligt, at komme igennem med deres lønkrav skyldes dels, at fagforeningerne formåede at udnytte mediehistorierne om, at ledelsen på flere større industrivirksomheder havde fået yderst generøse bonusser (Interview: 8;9;10). Ifølge flere britiske informanter ville fagforeningerne som udgangspunkt have accepteret mere moderate lønstigninger. Men netop de generøse bonusser til ledelsen blev betragtet som en rød klud i en tid, hvor arbejdsgiverne i jern- og metalindustrien argumenterede for løntilbageholdenhed (Interview: 8;9;10).

6.5 Den franske aftalemodel¹

Den franske aftalemodel kendetegnes ved, at overenskomstforhandlinger finder sted på tre-niveauer inden for jern- og metalindustrien, og fremstår således mere kompleks end de øvrige fire lande. Der foregår sektorforhandlinger på nationalt plan mellem arbejdsgiverforeningen UIMM og deres modparter, fagforeningerne CFDT, CGT, FO, CFE-CGC og CFTC. Arbejdsgiverforeningen GESIM forhandler ligeledes nationale sektoroverenskomster – de såkaldte 'conventions collectives' med de fem førnævnte fagforeninger. Det er dog tvivlsomt, om fagforeningen CFTC vil kunne fortsætte med at forhandle på nationalt plan, da de ikke opnåede nok stemmer til at passere 8% grænsen ved repræsentativitetsvalget i 2017 og derfor ikke længere betragtes som repræsentative i henhold til fransk lovgivning (Rehfeldt og Vincent, 2018: 160). Der er henholdsvis en national sektoroverenskomst for faglærte og ufaglærte i stålindustrien mellem GESIM og de fem fagforeninger, og en national sektoroverenskomst for funktionærer og ledere, der er indgået mellem UIMM og de fem fagforeninger (Rehfeldt og Vincent, 2018). I skrivende stund er UIMM og de fem fagforeninger ved at forhandle en national sektoroverenskomst for faglærte og ufaglærte, hvilket er et nybrud i Frankrig, da der ikke tidligere har været en sådan national sektoraftale for faglærte og ufaglærte mellem UIMM og deres modpart (Interview: 11;12, 13; 25; 30). I stedet har der historisk været 76 territoriale sektoroverenskomster, der forhandles og indgås af organisationernes regionale medlemsorganisationer inden for rammerne af de 76 forhandlingsregioner, som det franske arbejdsmarked er inddelt i.

De nationale sektoroverenskomster er jern- og metalindustriens hovedaftale, og de opstiller en række regler for reguleringen af løn, arbejdsvilkår, sociale ydelser og arbejdstid. GESIM's nationale sektoroverenskomst for faglærte og ufaglærte indeholder ofte bedre vilkår end UIMM's territoriale sektoroverenskomster, som forhandles i de 76 forhandlingsregioner frem for nationalt (Rehfeldt og Vincent, 2018: 161).

Derudover forhandles og indgås der territoriale sektoroverenskomster i hver af de førnævnte 76 forhandlingsregioner. Der er således 76 regionale sektoroverenskomster, hvor UIMM's medlemsorganisationer forhandler som repræsentant for arbejdsgiverne. På fagforeningsside varierer de forhandlende

¹ Afsnittet trækker efter aftale med forfatterne i høj grad på kapitlet af Rehfeldt og Vincent (2018).

og underskrivende parter ikke kun på tværs af de 76 forhandlingsregioner, men også over tid alt afhængig af, hvilken arbejdsgiverorganisation, der er tale om (Interview: 11;12; 13; 25; 30). Før 2004 kunne fx UIMM forhandle og indgå en overenskomst med blot en af de fem fagforeninger og kunne derefter almengøre overenskomsten, dvs. at overenskomstdækningen blev udvidet ved lovgivning (Rehfeldt og Vincent, 2018; 162). Siden da har der været lovkrav om såvel de forhandlende parters repræsentativitet som sektoroverenskomstens gyldighed (se kapitel 3). Det har afstedkommet, at UIMM i 2016 indledte forhandlinger om en national sektoroverenskomst med alle fem fagforeninger for faglærte og ufaglærte (Interview: 11;212,13;25;30; Rehfeldt og Vincent, 2018).

Forskellene mellem de 76 regionale sektoroverenskomster er, ifølge de franske informanter, minimale, og der har ikke siden 1970'erne været fundamentale ændringer i de regionale sektoroverenskomster. I stedet præges sektorforhandlingerne primært af justeringer af især lønsatser og stigninger, som ved lov skal foregå hvert år (Interview: 11;212,13;25;30). Sektoroverenskomsterne er typisk almengjort, hvorfor overenskomstdækningen inden for jern- og metalindustrien er 95% og 100% i nogle regioner, ifølge de franske informanter (Interview: 11;12; 13; 25; 30).

Der forhandles og indgås også lokalaftaler og virksomhedsoverenskomster. Der har siden 1982 været lovkrav om, at der foregår årlige løn og arbejdstidsforhandlinger på virksomhedsniveau (Leroche, 2016). Lokalforhandlinger er yderst vigtige for fx lønfastsættelsen, da en stor del af løndannelsen forhandles og fastsættes af ledelsen og fagforeningsrepræsentanten lokalt på franske industrivirksomheder, da sektoroverenskomsten kun fastsætter en minimumsløn (Rehfeldt og Vincent, 2018).

Decentraliseringen af de kollektive forhandlinger

Den franske aftalemodel i jern- og metalindustrien har ligeledes været ramt af en decentraliseringsbølge, som startede tilbage i 1982 med lovkrav om årlige og tilbagevendende løn og arbejdstidsforhandlinger på virksomhedsniveau. I modsætning til Danmark, Tyskland og Storbritannien har decentraliseringsprocessen i Frankrig i høj grad været drevet af det politiske system frem for arbejdsmarkedets parter. Op gennem 1980'erne, 1990'erne og 00'erne har der været lovændringer, som har øget de lokale parters forhandlingsrum (Rehfeldt og Vincent, 2018: 160-5).

De seneste lovtiltag giver mulighed for, at arbejdsmarkedets parter kan fravige ikke kun sektoroverenskomsten, men også arbejdsmarkedetslovens bestemmelser. Derudover har ikke-fagforeningsrepræsentanter på virksomheder med færre end 50 ansatte – svarende til hver tredje lønmodtager i franske fremstillingsvirksomheder – fået nye muligheder for at forhandle lokalaftaler og virksomhedsoverenskomster uden samtykke fra fagforeningen (se kapitel 3). Dertil kommer, at på virksomheder med færre end 20 ansatte – hvilket svarer til mere end 15% af de ansatte i franske fremstillingsvirksomheder – har fået nye muligheder for at udforme lokalaftaler uden reelt at skulle involvere modparten. Ledelsen kan således blot vælge at sende aftalen til afstemning blandt medarbejdere (Rehfeldt og Vincent, 2018; Interview: 11; 12; 13; 25; 30).

De franske fagforeninger er i særdeleshed kritiske overfor de nye forhandlingsmuligheder, som er blevet tildelt virksomheder med henholdsvis færre end 50 ansatte og 20 ansatte, da de ofte er uden medarbejderrepræsentation, ligesom virksomheder med færre end 20 ansatte unilateralt kan udforme lokalaftaler ved blot at sende aftalen til afstemning blandt medarbejderne. I den sammenhæng nævner flere franske informanter, at den franske regering i mindre grad end tidligere støtter de territoriale sektoroverenskomsters rammegivende funktion, selvom staten i udgangspunktet ikke hindrer den type overenskomster (Interview: 11;212,13;25;30). Ifølge informanterne kommer dette bl.a. til udtryk ved, at regeringen ønsker at omstrukturere og reducere antallet af brancher, ligesom de seneste lovændringer har til hensigt at fremme virksomhedsoverenskomster ved at give virksomhederne øgede muligheder for helt at fravige såvel sektoroverenskomsterne som arbejdsmarkedsloven (Interview: 11; 12; 13; 25; 30). Ikke desto mindre fremhæver flere franske informanter, at de territoriale sektoroverenskomster fortsat vil have en vigtig rammesættende betydning, da de sætter standarderne for løn og arbejdsvilkår – selv for virksomheder, der forhandler virksomhedsaftaler (Interview: 11; 12; 13; 25; 30).

De seneste tal viser, at omkring 10% af franske industrivirksomheder har indgået en virksomhedsaftale. Det er primært de store virksomheder, som indgår den type aftaler, og de beskæftiger omkring 70% af lønmodtagerne i jern- og metalindustrien. Lokal- og virksomhedsaftalerne omhandler typisk løn og arbejdstid, selvom der også på større virksomheder er eksempler på, at aftaler kan indeholde andre emner som fx jobsikkerhed (Rehfeldt og Vincent, 2018: 162). På virksomhedsniveau gælder ligeledes de forskellige repræsentativitetskrav mht. fagforeningernes forhandlingsmandat samt lokalaftalernes og virksomhedsoverenskomsternes gyldighed (se kapitel 4).

Samarbejds- og partsrelationer

Samarbejds- og partsrelationerne mellem de franske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer er kendt for at være konfliktfyldte og præget af intern konkurrence blandt fagforeningerne. Det gælder også i jern- og metalindustrien centralt såvel som lokalt, og der ligger derfor, ifølge flere franske informanter, en opgave i at informere og bidrage til opbygningen af social dialog på mange virksomheder, hvor ledelse-medarbejderforholdet har været præget af konflikt fremfor samarbejde (Interview: 11; 12; 13; 25; 30). I den forbindelse synes lovkravene til fagforeningernes og arbejdsgiverorganisationernes repræsentativitet og overenskomsternes gyldighed fra 2018 og 2014, at have skabt større incitament til samarbejde, ikke kun internt i fagbevægelsen, men også mellem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. Således er det fx ikke på samme måde som tidligere muligt for arbejdsgiverne at spille de enkelte fagforeninger ud mod hinanden for at opnå et overenskomstforlig med en eller flere fagforeninger, der er mere i tråd med arbejdsgivernes interesser for derefter at almenføre sektoroverenskomsten. Der er således ingen af de franske fagforeninger i jern- og metalindustrien, som alene har 30% af stemmerne til at kunne forhandle og indgå en gyldig overenskomst (Interview: 11; 12; 13; 25; 30; Rehfeldt og

Vincent, 2018). I stedet er det nødvendigt, at arbejdsgiverne samarbejder og forhandler med flere fagforeninger for at kunne indgå en gyldig sektor eller virksomhedsoverenskomst, hvilket ifølge Rehfeldt og Vincent (2018: 162) har resulteret i, at fx UIMM i stadig højere grad forhandler med alle fem fagforeninger fremfor blot at forhandle med en eller to fagforeninger, som har været tilfældet tidligere.

Seneste partstiltag og politiske debatter

Ud over rækken af lov og partstiltag, som er beskrevet i kapitel 3 og ovenfor, så har der også inden for rammerne af den franske aftalemodel i jern- og metalindustrien været eksempler på nybrud. Således har parterne valgt at gå mod decentraliseringsbølgen. Den franske arbejdsgiverforening UIMM initierede tilbage i 2016 et forslag om at samle alle de 76 territoriale sektoroverenskomster for ufaglærte og faglærte i metalsektoren til en national sektoroverenskomst, som det kendes fra stålindustrien, og som også er gældende for ingeniører og medarbejdere med ledelsesansvar i metalsektoren (Interview: 25; Tissandier, 2018). De fem franske fagforeninger tog imod invitationen om at indgå i kollektive forhandlinger med den franske arbejdsgiverforening UIMM (Interview: 11; 12; 13). Parterne forhandler i skrivende stund fortsat om indholdet af en sådan national sektoroverenskomst og forventer at blive færdige i løbet af efteråret 2018.

Ideen er, at den nye nationale sektoroverenskomst vil regulere 11 punkter, herunder løn, arbejdstid, arbejdsorganisering, efteruddannelse, sociale ydelser, ligestilling mv. og vil være rammesættende for lokale forhandlingerne på de franske industrivirksomheder inden for metalsektoren. I den sammenhæng fremgår det af de franske interviews, at arbejdsgivere ofte ønsker at genåbne tidligere overenskomstforlig. Det drejer sig fx om anerkendelse af kvalifikationer ift. løntillæg, som fagforeningerne *ikke* mener er til genforhandling og fremhæver, at det strider mod det forhandlingsmandat, der oprindeligt ligger til grund for forhandlingerne af en fælles national sektoroverenskomst (Interview: 11; 12; 13; 25; 30).

Alt i alt vidner forhandlingsprocessen om, at der foregår en centralisering af den franske aftalemodel i jern- og metalindustrien, og der synes derfor at være to logikker i spil ift. udviklingen af det fremtidige franske aftalesystem. På den ene side søger arbejdsmarkedets parter at centralisere de kollektive forhandlinger inden for rammerne af den franske aftalemodel i metalindustrien. På den anden side presser den franske regering gennem lovændringer på for en øget decentralisering af aftalesystemet. At arbejdsgiverne foreslog, at samle de 76 territoriale overenskomster i en national sektoroverenskomst skal bl.a. ses i lyset af, at flere franske arbejdsgiverforeninger oplevede, at deres medlemsvirksomheder, som ekspanderede på tværs af de territoriale sektoroverenskomster, skulle forholde sig flere sektoroverenskomster; selv inden for metalindustrien. Dette skabte øget administration og bureaukrati for virksomhederne og derfor et behov for at simplificere det nuværende aftalesystem (Interview: 25; 30).

6.6 Den portugisiske aftalemodel

Den portugisiske aftalemodel inden for jern- og metalindustrien kendetegnes ved to typer af kollektive forhandlinger og overenskomster: 1) Sektoroverenskomster, der forhandles mellem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer på sektorniveau med stærke traditioner for, at almengøre sektoroverenskomsterne; og 2) virksomhedsoverenskomster, der indgås mellem den enkelte virksomhed og fagforeningerne. Selvom portugisisk lovgivning giver mulighed for, at parterne kan forhandle virksomheds- overenskomster, er der kun få virksomhedsoverenskomster i den portugisiske jern- og metalindustri: 98% af de portugisiske industriarbejdere er dækket af en sektoroverenskomst og 2% af en virksomhedsoverenskomst (Naumann, 2018a; Eurostat, 2018y; Clarke og Kerchhoff, 2018). I den sammenhæng er en vigtig forskel fra fx Danmark, at det kun er fagforeningen, som har forhandlingsmandat til at forhandle kollektive overenskomster og lokalaftaler på sektor- og virksomhedsniveau. Tillidsvalgte, portugisiske virksomhedsråd og ikke-fagforeningsrepræsentanter har dog ved lov fået nye muligheder for at forhandle lokalaftaler og virksomhedsaftaler, men kun hvis forhandlingerne blåstemmes af fagforeningen (De Paz Lima, 2015).

Den portugisiske aftalemodel inden for jern- og metalindustrien kendetegnes endvidere ved, at de toneangivende overenskomster ikke længere forhandles af sektorens største fagforening – FIQUEMETAL/CGTP. Således har FIQUEMETAL *ikke* formået at genforhandle kollektive overenskomster og aftaler på sektorniveau, siden arbejdsgiverne (AIMMAP, ANIEE og FENAME) trak sig fra de kollektive forhandlinger i henholdsvis 2006 og 2009 (Naumann, 2010; 2018b; 2018a). I stedet er det fagforeningerne SINDEL/UGT og FESETE/UGT, som forhandler de førende kollektive overenskomster med arbejdsgiverforeningerne på sektorniveau. SIMA, som er en gul fagforening, forhandler også sektorooverenskomster og virksomhedsoverenskomster. Dertil kommer, at de portugisiske informanter fremhævede, at det først var i starten af 00'erne, at der kom fundamentale ændringer i jern og metalindustriens sektoroverenskomster. Ellers skal man helt tilbage til 1970'erne og starten af 1980'erne (Interview: 15; 16;28;22; Tavora og Gonzalez: 2016: 259). I stedet omhandlede overenskomstfornyelserne frem til årtusindeskiftet ofte justering af lønsatser og andre mindre ændringer (Tavora og Gonzalez: 2016: 259).

Almengørelse af sektoroverenskomsterne er endvidere en udbredt praksis inden for den portugisiske jern- og metalindustri. Sektoroverenskomsterne løber typisk indtil de genforhandles, eller en af de underskrivende parter specifikt opsiger aftalen, som det fx skete i 2006 og 2009, da arbejdsgiverne forlod de kollektive forhandlinger med FIQUEMETAL. Netop den praksis betyder, at overenskomstdækningen fortsat er relativ høj, ikke kun indenfor den portugisiske jern- og metalindustri (98%), men også det samlede portugisiske arbejdsmarked (75%- Naumann, 2018b; se kapitel 5: figure 5.5). Men mange sektoroverenskomster blev ikke fornyet i årene efter den økonomiske krise, hvor Portugal var underlagt Troika'ens restriktioner, og siddende portugisiske regeringer efter pres fra Troika'en valgte *ikke* at almengøre sektoroverenskomsterne.

Dertil kommer, at den portugisiske regering indførte repræsentativitetskrav ift. almengørelse af sektoroverenskomsterne i 2012 (Naumann, 2018b; Tavora

og González, 2016). Sidstnævnte mødte massiv modstand fra såvel arbejdsgivere som fagforeninger i jern- og metalindustrien. Begge parter har ifølge de portugisiske informanter og portugisiske arbejdsmarkedsekspertes, stor interesse i at støtte mulighederne for at almengøre sektoroverenskomsterne (Interview: 14; 15; 22; 28; Naumann, 2018b:102). Arbejdsgivernes interesse er blandt andet at hindre unfair konkurrence fra uorganiserede virksomheder, ligesom flere arbejdsgiverforeninger betragter almengørelse af overenskomsterne som en styrke af deres organisatoriske kapacitet, da det implicit er med til hindre medlemsflugt (Naumann, 2018b. 102; Interview: 22). Blandt fagforeningsrepræsentanterne fremhæves almengørelse som et tiltag, der udover at mindste social dumping også er med til dels at få arbejdsgiverne til forhandlingsbordet, dels sikre adgang til og anderkendelse fra uorganiseret arbejdskraft – hvilket også bekræftes af andre studier (Naumann, 2018b: 103; Tävara and Gonzales, 2016; Interview.14;15).

Decentraliseringen af de kollektive forhandlinger

Den portugisiske aftalemodel i jern- og metalindustrien har, ligesom de øvrige fire landes aftalemodeller, været vidne til en øget decentralisering af de kollektive forhandlinger. Decentraliseringsprocessen startede først for alvor i 2003 og accelererede i årene efter den økonomiske krise, især da Portugal blev underlagt Troika'en og dens betingelser for økonomisk støtte (se kapitel 4). Selvom processen i høj grad har været drevet af det politiske system, har især arbejdsgiverne inden for fremstillingssektoren presset såvel fagforeninger som politikerne for reformtiltag, der kunne modernisere og liberalisere reguleringen af løn og arbejdsvilkår i takt med den stigende internationale konkurrence (Naumann, 2018b: 95).

De portugisiske arbejdsgivere fik fx med revisionen af arbejdsmarkedskodekset i 2003 nogle af deres behov imødekommet og betragtede lovændringen som et nybrud (Interview: 22). Reformen gav parterne mulighed for at opsigte en sektoroverenskomst uden krav om genforhandling. Derudover blev det med lovændringerne i 2003 muligt at fravige sektorens bestemmelser til fordel for lokalaftaler, der indeholdt mindre gunstige løn og arbejdsvilkår, end det sektoroverenskomsten foreskrev – dvs. et brud med det såkaldte gunstighedsprincip (Interview,22; 14; 15; 28; Naumann, 2018b: 96). Reformen blev gennemført under stor protest fra fagforeningerne især FIQUEMETAL og dets hovedorganisation CGTP (De Paz Lima, 2015). Reformen fra 2003 forrykkede således magtbalancen i den portugisiske aftalemodel til fordel for arbejdsgiverne, da fagforeningerne tidligere havde kunne nægte at genforhandle en sektoroverenskomst uden at risikere, at den udløb (Naumann, 2018b: 96).

Arbejdsmarkedsreformerne fra 2009 og 2012 fortsatte decentraliseringen af den portugisiske aftalemodel og styrkede blandt andet parternes muligheder for unilateralt at opsigte sektoroverenskomsterne uden krav om genforhandling. Derudover fik ikke-fagforeningsrepræsentanter mandat til at forhandle og indgå virksomhedsoverenskomster, mens gunstighedsprincippet i første omgang med reformen i 2009 blev genindført på en række overenskomstområder som fx løn, ligestilling, arbejdstidsbegrænsninger og konsultation og høring (Tävara og

González, 2016: 256). Men gunstighedsprincippet blev afviklet med reformen i 2012, hvor regeringen også valgte at introducere de føromtalt repræsentativitetskrav i forbindelse med almengørelse af sektoroverenskomsterne (Campos Lima, 2015).

Selvom der er tale om lovindgreb, så har især de portugisiske arbejdsgivere i jern- og metalindustrien støttet en række decentraliseringstiltag og udnyttet dem til deres fordel (Naumann, 2018b; Interview: 14;15; 28). Ifølge informanterne udnyttede arbejdsgiverne endvidere de nye muligheder til at opsigte sektoroverenskomster, eftersom de forlod forhandlingerne og opsagde deres sektoroverenskomster med FIQUEMETAL i henholdsvis 2006 og 2009, da parterne ikke kunne blive enige om et overenskomstforlig (Interview: 14;15; 28). Arbejdsgiverforeningerne valgte herefter at indgå i nye forhandlinger med SINDEL og FETESE inden for de områder, som deres tidligere sektoroverenskomster med FIQUEMETAL dækkede, og sektoroverenskomsterne blev herefter almengjort (Interview: 14; 22).

Trods de senere års ofte lovdrevne decentraliseringsproces af den portugisiske aftalemodel, så domineres aftalesystemet i fx jern- og metalindustrien stadig af centraliserede kollektive forhandlinger og overenskomster (Interview 14; 15; 16; 22; 28). I modsætning til de fire andre lande er der således fortsat tale om et yderst centraliseret aftalesystem i den portugisiske jern- og metalindustrien, selvom sektoroverenskomsten ligesom portugisiske lovgivning i princippet giver vide rammer for, at parterne lokalt kan fravige overenskomstens og lovens bestemmelser og forhandle egne løsninger. Ifølge de portugisiske informanter, som også bekræftes af en række arbejdsmarkedsstudier, skyldes det dels fraværet af institutionelle rammer for virksomhedsforhandlinger i form af fraværet af tillidsvalgte og virksomhedsråd, dels at fagforeningerne ofte modsætter sig at uddelegere forhandlingskompetencen eller indgå i virksomhedsforhandlinger (Naumann, 2018b; Tavora og González, 2016; Interview 14; 15; 16; 22; 28).

Samarbejds- og partsrelationer

Samarbejds- og partrelationerne mellem de portugisiske arbejdsgiverforeninger og fagforeninger beskrives generelt af de interviewede organisationer som velfungerende, dog med undtagelse af arbejdsgivernes noget anstrengte forhold til fagforeningen FIQUEMETAL (Interview 14; 15; 16; 22). Parterne har, som nævnt, ikke kunne nå til enighed om at forny deres tidligere sektoroverenskomst, og det har skabt grobund for splid. Derudover har de seneste års fastfrysning af lønninger og det, at parterne i tråd med loven valgte at indføre lavere satser for overtidsbetaling, skabt frustration blandt medarbejderne i jern- og metalindustrien. Det har efterfølgende resulteret i arbejdsnedlæggelser, strejker og konflikter på flere portugisiske industrivirksomheder (Tavora og González, 2016). Ifølge de portugisiske informanter og en række arbejdsmarkedsstudier har den type konflikter slidt på forholdet mellem parterne såvel centralt som lokalt (Tavora og González, 2016; Naumann, 2018b; Interview 14; 15; 1 22; 28). Ikke desto mindre er der også eksempler på, at de portugisiske parter har formået at samarbejde på en række områder, der ligger udover de kollektive forhandlinger og aftaler, men inden for

rammerne af den portugisiske aftalemodel. De dannede fx en fælles front ift. at få ændret repræsentativitetskravene for almengørelse af sektoroverenskomsterne – den såkaldte 50% regel – og formåede i den forbindelse at få lovkravet ændret i såvel 2014 som i 2017 (Naumann, 2018b).

Seneste partstiltag og politiske debatter

De centrale overenskomsttemaer under de seneste års kollektive forhandlinger har været arbejdstid og i særdeleshed drøftelser om overtidsbetaling, introduktion af timebanker og åbningsklausuler. Åbningsklausulerne giver kriseramte virksomheder mulighed for dels at fravige overenskomstens bestemmelser, dels at skrue op arbejdstiden op til mere end 60 timer om ugen henover en to måneders periode. Netop ideen om timebanker og virksomhedernes muligheder for at anvende åbningsklausuler var genstand for ophedede diskussioner blandt industriens parer i Portugal. De var medvirkende faktorer, hvis ikke de vigtigste til, at overenskomstforhandlingerne mellem fagforeningen FIQUEMETAL og arbejdsgiverforeningerne ANEME og FENAME strandende tilbage i 2006 og 2009 (Interview 14; 15; 22; 28).

Uenighederne bidrog endvidere til, at arbejdsgiverne efterfølgende valgte at opsigte deres sektoroverenskomst med FIQUEMETAL og indledte nye overenskomstforhandlinger med SINDEL og FETESE på de områder, der tidligere var omfattet deres sektoroverenskomst med FIQUEMETAL (Interview 14; 15; 22; 28). FIQUEMETAL modsatte sig således introduktionen af timebanker og åbningsklausuler under henvisning til, at dette vil være ensbetydende med, at medarbejderne ville stå til rådighed for virksomhederne op til 60 timer om ugen, hvilket nærmest ville umuliggøre et familie-arbejdsliv (Interview: 15).

Selvom de portugisiske arbejdsgivere forlod de kollektive forhandlinger med FIQUEMETAL og indledte nye sektorforhandlinger med fagforeningerne SINDEL og FETESE, hvor de kom igennem med deres krav om timebanker og de såkaldte åbningsklausuler, så afspejler overenskomstforliget også indrømmelser til fagforeningerne. SINDEL og FESETE kom således igennem med deres krav om begrænsninger for brugen af timebanker samt fik indført et loft over den ugentlige arbejdsuge på 50 timer frem for de i lovfastsatte 67 ugentlige timer, når virksomheder udnytter mulighederne for åbningsklausuler (Interview: 14; 22; 28). Derudover fik fagforeningerne som kompensation for timebankerne og åbningsklausulerne deres krav om lønstigninger og justering af overtidsbetalingssatser imødekommet. At SINDEL og FESESE trods deres modstand mod timebanker alligevel indvilligede i at aftaleregulere den type ordninger, skyldes bl.a. den portugisiske lovgivning på området. Således fremgår det af portugisisk lovgivning, at såfremt timebanker *ikke* aftalereguleres gennem sektoroverenskomster, kan arbejdsgivere unilateralt, i henhold til portugisisk lovgivning, indføre timebanker, som herefter aftales individuelt med den enkelte medarbejder (Interview 14; 28).

Et andet kontroversielt tema har været overtidsbetaling, som i høj grad har været foranlediget af den portugisiske regerings lovkrav fra 2012 om fastfrysninger af lønninger og halvering af overtidsbetaling samt færre ferie- og fridage. De politiske tiltag blev mødt med modstand fra såvel FIGQUEMETAL

som SINDEL og FETESE (Interview: 14; 15; 28). Ikke desto mindre blev parterne enige om, at indføre nye satser for overtidbetaling, som er markant lavere end deres ordninger fra før 2012, men stadig højere end de overarbejdstidssatser indeholdt i arbejdsmarkedsloven. Parterne valgte endvidere at fastholde antallet af feriedage, trods den portugisiske regerings lovkrav om det modsatte (Interview 14; 22). Netop det overenskomstforlig blev betragtet som et overenskomstbrud blandt portugisiske industriarbejdere og resulterede i arbejdsnedlæggelser og strejker, da netop lønstigninger og overtidbetaling var indgået som del af kompromiset om timebanker og åbningsklausuler tilbage i 2009 (Távora og González, 2016; Naumann, 2018b). Arbejdsnedlæggelser og konflikter skal endvidere ses i lyset af, at i modsætning til de fire andre lande, så er den gennemsnitlige timeløn lav (€5,71) og ofte lavere end den lovbestemte minimumsløn (€4,06) inden for den portugisiske jern- og metalindustri (Távora og Rubery, 2013; Eurostat, 2018z; Interview: 14; 15; 22; 28). I den sammenhæng er overtidbetaling, ifølge informanterne, ofte med til at sikre portugisiske industriarbejdere et rimeligt indkomstgrundlag. Ved at skære i overtidbetalingssatserne og fastfryse lønningerne svækkede arbejdsmarkedets parter med et slag mange industriarbejderes indkomstgrundlag (Interview: 14;15;22;28; Távora og González, 2016).

Senest har stigninger i den lovbestemte mindsteløn skabt debat blandt industriens parter, ikke mindst fordi nyansatte qua den nye lovbestemte mindsteløn ofte vil have højere lønninger end de mere erfarne industriarbejdere, som følge af de senere års fastfrysning af lønninger (Interview: 14; 15; 22). Parterne drøfter i skrivende stund forskellige muligheder, men det er endnu usikkert, hvad det endelige resultat bliver. Derudover er FIGUOMETAL i dialog med arbejdsgiverne med henblik på at genoptage deres kollektive forhandlinger, men der syntes at være lang vej endnu (Interview: 14,15; 22).

6.7 Opsamling

Den europæiske jern- og metalindustri har lange traditioner for tværnationalt samarbejde på såvel EU-, nationalt som virksomhedsniveau. Der er endvidere en række eksempler på, at den type samarbejder har udmøntet sig i konkrete europæiske autonome aftaler indgået inden for rammerne af den europæiske sektor dialog på EU-niveau, (NEPSI-aftalen, 2006) ligesom der især på fagforeningsside i fx Industriall-Europe regi foregår koordinering af fælles europæiske overenskomstkra, som forventes at blive taget op nationalt, når medlemsorganisationerne forhandler og indgår kollektive sektor-overenskomster.

I den sammenhæng viser analysen, at de helt centrale overenskomsttemaer i alle lande var løn og arbejdstid, herunder overarbejde samt overtidbetaling, men selve forhandlingerne herom udspillede sig ganske forskelligt og med varierende resultat. I Danmark, Tyskland og Storbritannien opnåede fagforeningerne under de seneste overenskomstforhandlinger væsentlige lønstigninger efter flere års løntilbageholdenhed. Nye ordninger omkring arbejdstid blev ligeledes introduceret i Danmark, Tyskland, Portugal og Frankrig, mens andre temaer som lukning af arbejdspladser, pension og løn fyldte mere i de britiske forhandlinger i jern- og metalindustrien. Men netop Industriall-Europes to fælles overenskomstkra om 1) efter og videreuddannelse

og 2) atypiske og prekære ansættelser synes primært at blive omsat til konkrete tiltag i en Dansk kontekst, mens de to temaer havde været centrale emner under de forrige tyske overenskomstforhandlinger. Derimod var det ikke emner, som optog de franske, portugisiske og britiske kollektive forhandlinger i særlig udbredt grad.

Flyttes fokus til virksomhedsniveauet og herunder det tværnationale samarbejde her, så har Industrial-Europe henover årene på vegne af deres medlemsorganisationer forhandlet 35 tværnationale aftaler med større virksomhedskoncerner. I alle landene er der endvidere eksempler på lokalaftaler og virksomhedsoverenskomster indgået inden for rammerne af de nationale og virksomhedsbaserede aftalemodeller i jern- og metalindustrien.

Danmark, Tyskland Frankrig og Portugal og i mindre udstrækning Storbritannien har således alle historisk haft tradition for sektoroverenskomster i jern- og metalindustrien, som typisk sætter rammer for lokalforhandlingerne på virksomhedsniveau. I den sammenhæng synes decentraliseringen af de europæiske aftalemodeller i jern- og metalindustrien at være nogle af de mest vidtgående processer, når der sammenlignes med andre sektorer (Leonardi og Pedersini, 2018; Larsen og Ilsøe, 2016). De institutionelle rammer tillader bl.a., at parterne kan fravige dele af eller hele kapitler i sektoroverenskomsterne (Danmark, Tyskland, Frankrig; Portugal) eller lovgivningen (Frankrig, Storbritannien, Portugal) (Ilsøe og Larsen, 2016; Leonardi og Pedersini, 2018; De Paz Lima og Jørgensen, 2016).

Men i modsætning til de fire andre lande er den portugisiske aftalemodel fortsat kendetegnet ved at være et yderst centraliseret aftalesystem, selvom såvel sektoroverenskomsten som portugisisk lovgivning i princippet giver vide rammer for, at parterne lokalt kan fravige overenskomstens og lovens bestemmelser og forhandle egne løsninger. Fraværet af institutionelle rammer i form af tillidsvalgte og virksomhedsråd synes sammen med fagforeningernes tilbageholdenhed med at uddelegere forhandlingskompetencen eller indgå i virksomhedsforhandlinger, at forklare den begrænsede forhandlingsaktivitet lokalt sammenlignet med andre lande (Naumann, 2018; Tavora og González, 2016).

Det synes at være altafgørende, at de institutionelle rammer fra sektorniveauet reproduceres lokalt på virksomhederne, når det kommer til, hvorvidt de lokale parter udnytter de decentraliseringens øgede muligheder for lokalforhandling (Due et al. 1993).

Det drejer sig ikke kun om medarbejderrepræsentation på virksomhederne, men også en reproduktion af magtbalancen i form af stærke fagforeninger og en forhandlingskultur, der afspejler dialog og respekt for hinandens divergerede interesser (Due et al. 1993; Visser, 2016). Situationen i Danmark, Frankrig, Tyskland og Storbritannien synes ligeledes at afspejle vigtigheden af reproduktionen af de institutionelle rammer fra sektorniveauet mod virksomhederne. Det er især de store og mellemstore industrivirksomheder, der i højere grad udnytter sektoroverenskomsternes muligheder for lokalforhandling, og ofte er der tale om virksomheder, hvor ikke kun fagforeningen står stærkere, men også typisk har formaliserede samarbejder i form af tillidsvalgte, virksomhedsråd og lange traditioner for dialog.

Industriens sektoroverenskomster kendetegnes endvidere ved at være minimallønsoverenskomster i Danmark og Frankrig, dvs. at dele af løndannelsen, som fx diverse tillæg, bonusser og lønstigninger, forhandles lokalt på virksomhederne, ligesom der også er mulighed for helt at fravige sektoroverenskomsternes bestemmelser (Ilsøe og Larsen, 2016; Rehfeldt og Vincent, 2018). Lønforhandlingerne foregår udelukkende på virksomhederne i den britiske jern- og metalindustri, da der ikke siden 1990 har været tradition for sektorforhandlinger på industriens område (Galetto og Marginson, 2012). I Portugal og delvist Tyskland er situationen en anden. I Tyskland fastsættes lønnen fortsat af parterne centralt, og sektoroverenskomsten giver begrænsede muligheder for lokal løndannelse og eventuelle fravigelser fra sektoroverenskomsten uden de centrale parter blåstempling af virksomhedernes brug af åbnings- og kriseklausuler (Müller et al. 2018; Ilsøe, 2012). I Portugal fastsættes og reguleres løn og arbejdsvilkår også stadig centralt i sektoroverenskomsten inden for jern- og metalindustrien, til trods for de nye muligheder for lokalforhandlinger, som regeringen introducerede ved lov i perioden 2011 – 2014 (Naumann, 2018). Tabel 6.1 giver en oversigt over de nationale aftalemodeller inden for den europæiske jern og metalindustri.

Tabel 6.1: Aftalemodellernes karakteristika i jern- og metalindustrien i udvalgte lande

	Danmark	Frankrig	Tyskland	Portugal	Storbritannien
Nationale forhandlinger og OK	-	+	-	-	-
Sektorforhandlinger og OK	+	+	+	+	-
Virksomhedsforhandlinger og OK	+	+	+	+(få)	+
Primære forhandlingsniveau(er)	Sektor + Lokalt	Sektor + Lokalt	Sektor + Lokalt	Sektor + Lokalt	Lokalt
Almengørelse af OK – indenfor jern- og metal sektoren	-	+	+(yderst sjældent)	+	-
Faglig organisering jern- og metalindustrien	78%	8%	50%	20%	29%
OK-dækning jern og metalindustrien	80%	98%	53%	98%	25%

Kilder: Forfatterens egne beregninger baseret på interviewmateriale; Clarke og Kerchoff, 2018; Bispinck og Schulten, 2018; Rehfeldt og Vincent, 2018; Naumann, 2018; Særkørsel af Felbo-Kolding i danske registerdata (2018).

Alt i alt vidner analysen om, at der synes at være to logikker i spil ift. udviklingen af de fremtidige europæiske aftalemodeller i jern- og

metalindustrien. På den ene side har især franske, portugisiske og britiske regeringer gennem lovændringer presset på for en øget decentralisering af det nationale aftalesystem, mens det i Danmark og Tyskland ofte har været parterne selv, der har drevet udviklingen. På den anden side er vi også vidne til, at arbejdsmarkedets parter på forskellig vis søger at centralisere de kollektive forhandlinger og sikre en vis kontrol og koordinering af decentraliseringsprocessen. I *Frankrig* kommer det fx til udtryk ved, at parterne i skrivende stund søger at samle de 76 territoriale sektoroverenskomster til en overordnet national sektoroverenskomst, som så herefter vil få en rammegivende funktion for de kollektive forhandlinger og aftaler, der foregår på virksomhedsniveau. I *Tyskland* blev parterne tilbage i 2004 enige om den såkaldte Pforzheim aftale med henblik på at få en mere kontrolleret decentraliseringsproces og dermed sat en stopper for den seneste udvikling, hvor decentraliseringen i vid udstrækning var løbet løbsk, selv i den mere gennemregulerede jern- og metalindustri (Müller et al. 2018). I *Danmark* kan arbejdsgivernes krav om, at systematisk overarbejde reguleres yderligere i sektoroverenskomsten, ses som et udtryk for, at der kan være behov for nye redskaber, der kan tilskynde parterne til forhandlingsbordet, når forhandlingerne går i hårdknude på virksomhederne (Andersen og Ibsen 2017).

Ser vi på *Portugal* kan det fortsat centraliserede aftalesystem, til trods for de nye muligheder for virksomhedsforhandlinger, ses som et udtryk for, at fagforeninger såvel som arbejdsgivere ønsker at sikre sektoroverenskomstens rammegivende funktion, og dermed en vis kontrol på et arbejdsmarked med relativt svage institutionelle rammer for det virksomhedsbaserede aftalesystem. I *Storbritannien* er der ligeledes tegn på nybrud inden for jern- og metalindustriens aftalesystem. Parternes fælles strategi om at fremtidssikre jern- og metalindustrien, der blev udviklet og underskrevet på sektorniveau gennem social dialog og senere anvendt til at koordinere deres interesser vis a vis det politiske system, viser tegn på nye tider. Det er således flere år siden, at der har været den form for partssamarbejde mellem britiske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer.

7. Diskussion og konklusion

Den europæiske jern- og metalindustri udgør en hjørnesteen i mange europæiske økonomier, og det gælder ikke kun, når der måles på den økonomiske vækstrate og antal beskæftigede. Jern- og metalindustrien er også en af de sektorer, hvor overenskomstdækning, faglig organisering og medarbejderrepræsentation på virksomhederne ofte er højere end andre sektorer (Bechter et al. 2012; Dølvik et al. 2018). I nærværende rapport er hovedtrækkene ved det institutionelle set-up for regulering af løn og arbejdsvilkår i jern og metalindustrien blevet belyst med udgangspunkt i Vissers (2008) opdeling af de europæiske arbejdsmarkeder i fem arbejdsmarkedsmodeller (den nordiske, continental-europæiske, sydeuropæiske, anglo-saksiske og østeuropæiske arbejdsmarkedsmodel).

Analyserne af de forskellige delkomponenter i de europæiske aftalemodeller inden for jern- og metalindustrien viser, at der er markante forandringer at spore på tværs af de fem lande. Men det er ofte nogle af de samme tendenser, der ses, selvom der også er en række landeforskelle. De europæiske aftalemodeller i jern- og metalindustrien er under konstant forandring, og de senere års udvikling vidner om, at stadig færre er beskæftiget inden for sektoren, og der er kommet en større diversitet blandt lønmodtagere og virksomheder. Dertil kommer, at faldende medlemstal på fagforeningsside, øget decentralisering af de europæiske aftalemodeller samt krav fra politisk side stiller nye krav til arbejdsmarkedets parter om at udvikle deres nationale, europæiske og virksomhedsbaserede aftalemodeller. Nogle af de tendenser opsummeres kort i nærværende kapitel. I den sammenhæng skitseres også nogle af de udfordringer, der er fulgt i kølvandet på den seneste udvikling inden for den europæiske jern- og metalindustri.

7.1. Den europæiske jern- og metalindustri karakteristika

Analyserne af den europæiske fremstillingsindustri viste, at selvom jern- og metalindustrien fortsat udgør en hjørnesteen i mange europæiske økonomier, så er der stadig færre beskæftiget i sektoren, ligesom virksomhedsstrukturerne og medarbejdersammensætningen er under forandring. Det er en udvikling, der startede allerede tilbage i 1990'erne og for alvor tog fart op gennem 1990'erne og 00'erne. Fx beskæftigede den tyske fremstillingsindustri 29% af den tyske arbejdsstyrke i 1992 sammenlignet med 24% i Portugal, 21% i Frankrig, 21% i Storbritannien og 20% i Danmark. De seneste tal fra 2017 viser, at antallet af beskæftigede i fremstillingsindustrien er faldet til 19% af arbejdsstyrken i Tyskland, 17% i Portugal, 12% i Frankrig, 12% i Danmark og 9% i Storbritannien (Eurostat, 2018c). Dertil kommer, at medarbejdersammensætningen er blevet stadig mere forskelligartet i og med, at der er sket en vækst i andelen af lønmodtagere med andre typer ansættelsesforhold end den traditionelle faste fuldtidsstilling i alle fem lande siden 2008. Det drejer sig fx om vikaransættelser og deltidsansættelser. Blandt industrivirksomheder er der ligeledes forandringer at spore, hvor jern- og metalindustrien tidligere var, og fortsat er, domineret af store og mellemstore virksomheder i flere af landene, så er der i dag en stadig større underskov af små og mikro-virksomheder på tværs af de fem landes fremstillingsindustri.

Netop virksomhedsstrukturen og medarbejdersammensætningen udgør nogle af de overordnede rammer, inden for hvilke arbejdsmarkedets parter på vegne af arbejdsgivere og lønmodtagere indgår og forhandler kollektive aftaler centralt og lokalt på virksomhederne. Væksten i antallet af lønmodtagere med forskellige ansættelsesforhold stiller nye krav til arbejdsmarkedets parter om at finde løsninger og kompromisser, der kan favne alle. Formår arbejdsmarkedets parter ikke at imødekomme den diversitet, kan virksomheder og lønmodtagergrupper vælge at udvikle egne løsninger og praksisser, som ikke nødvendigvis foregår inden for rammerne af de traditionelle institutionelle rammer for regulering af løn og arbejdsvilkår i de fem lande. Således kan det stigende antal danske industriarbejdere, som fravælger de overenskomstbærende fagforeninger og melder sig ind i de alternative fagforeninger, være et udtryk for den udvikling. Det samme kan siges om det stigende antal industrivirksomheder i bl.a. Danmark, Tyskland og Storbritannien, som vælger de såkaldte associerede medlemsskaber og dermed ikke omfattes sektoroverenskomsternes bestemmelser. Dette kan med tiden få betydning for de overenskomstbærende organisationers repræsentativitet og legitimitet ift. at indgå kollektive overenskomster – ikke mindst opbakningen fra såvel lønmodtagere som virksomheder og det politiske system. Introduktionen af repræsentativitetskrav i fx Frankrig, i forbindelse med parternes muligheder for at forhandle og indgå overenskomster og aftaler, kan måske også blive virkeligheden i de øvrige lande, såfremt organisationsgraden fortsætter i nedadgående retning. Dermed ændres der på de grundlæggende principper i de europæiske aftalemodeller, hvor fundamentet i flere lande, fx Danmark, Tyskland og Storbritannien, er en voluntaristisk regulering af arbejdsmarkedet.

Andre udfordringer den europæiske jern- og metalindustri står overfor er, ifølge flere informanter, den teknologiske udvikling. Det drejer sig fx om den øgede automatisering og digitalisering af arbejdsprocesser der, ligesom teknologiske fremskridt som brint frem for benzin drevne biler, af flere informanter blev betragtet som en tikkende ”bombe” under den europæiske jern- og metalindustri. Mange af de store industrivirksomheders underleverandører var og er fortsat afhængige af at levere delkomponenter til benzindrevne biler. Ændringer i den grundlæggende ”supply and demand chain”, som følge af automatisering og teknologiske fremskridt, kan derfor, følge informanterne, få vidtrækkende konsekvenser for arbejdspladser og virksomhederne i den europæiske jern- og metalindustri. I den sammenhæng fremhævede flere informanter, at de teknologiske fremskridt også havde betydning for organiseringen af arbejdet og efterspørgsel på særlige kompetencer og arbejdskraft. Der var fx i flere lande eksempler på, at selv traditionelle jobs, der fortsat blev udført på virksomhederne, blev outsourcet til underleverandører, som derefter kom og udførte opgaverne på selve virksomheden fremfor blot at levere materialerne, hvilket er en relativ ny tendens i flere af landene.

7.2 Ændringer i aftalemodellernes retslig grundlag

Grundstenene i de europæiske aftalemodeller er under forandring i flere af landene. Det drejer sig fx om konfliktretten, medarbejderrepræsentation, faglig organisering, overenskomstdækning og den seneste decentraliseringsproces, der

har fundet sted inden for rammerne af de europæiske aftalemodeller. Danmark fremstår som det eneste land, hvor spillereglerne for kollektive forhandlinger, overenskomster og aftaler er forankret i kollektive hovedaftaler. Denne type regler og grundlæggende lønmodtager- og arbejdsgiverrettigheder er sikret gennem lovgivning i de øvrige lande. Andre vigtige landeforskelle er, at arbejdsgivernes mulighed for lockout er ulovlig i Frankrig og Portugal, og hverken arbejdsgiverforeningerne i Frankrig, Portugal og Storbritannien har tradition for konfliktfonde. Portugisiske og franske fagforeninger adskiller sig ligeledes fra deres søsterorganisationer i de tre andre lande, da de ikke har tradition for strejkefonde (Portugal) eller kun i begrænset grad har etableret strejkefonde (Frankrig). Dertil kommer, at der *ikke* gælder fredspagt i Frankrig og Portugal mens overenskomsten løber, hvilket står i modsætning til Danmark, Tyskland og Storbritannien, hvor strejker og lockout er ulovlige medmindre specifikke krav er opfyldt.

Andre vigtige forskelle på tværs af de fem lande er bl.a., at drivkraften bag de seneste årtiers decentraliseringsproces af de kollektive forhandlinger har været af forskellig karakter. Siddende nationale regeringer i Frankrig og Portugal har således ofte været drivkraften bag disse landes decentraliseringsproces. I Danmark, Tyskland og Storbritannien har det derimod i højere grad været arbejdsmarkedets parter, der har drevet decentraliseringen af de kollektive aftalemodeller. I den sammenhæng har parterne i jern- og metalindustrien ofte været frontløberne i de fem lande. Derudover har der i flere lande været forandringer ift. de krav, der stilles til arbejdsmarkedets parters repræsentativitet, når der forhandles og indgås kollektive aftaler. I Frankrig har regeringen rejst lovkrav til de faglige organisationer, arbejdsgiverforeningers repræsentativitet og overenskomsternes gyldig. Dertil kommer, at der også i Portugal og i Tyskland er blevet indført lovkrav til kollektive overenskomsters repræsentativitet, når parterne har ønsket at udnytte mulighederne for at almengøre overenskomsterne, om end reglerne er blevet mindre strikse. I Danmark er det kun på begrænsede områder, fx i forbindelse med brugen af arbejdsklausuler i offentlige udbud, at der stilles krav til overenskomsternes repræsentativitet.

Med hensyn til medarbejderrepræsentation er der en række ligheder, men også vigtige forskelle. Det gør sig særligt gældende ift. hvem, der har forhandlingsmandatet til at indgå lokalaftaler og virksomhedsoverenskomster med ledelsen, og hvornår der kan vælges tillidsvalgte og fx etableres virksomhedsråd og samarbejdsudvalg. Der er fx ingen nedre grænse for, hvornår der kan vælges tillidsvalgte, oprettes virksomhedsråd eller samarbejdsudvalg på portugisiske arbejdspladser. Det står i modsætning til de fire andre lande, hvor der er en række love og aftalebestede krav til virksomhedens størrelse og antal ansatte.

7.3 Arbejdsmarkedets parters ressourcer og struktur

Der er markante landeforskelle ift. de forskellige organisationers opbygning og struktur, ligesom de tilgængelige ressourcer ikke kun varierer på tværs af landegrænser, når det kommer til medlemsbase, antal ansatte, konfliktmidler og – for fagforeningernes vedkommende – deres netværk af tillidsvalgte på arbejdspladserne. I den sammenhæng skiller de danske fagforeninger sig ud, da

den faglige organisationsgrad, antallet af tillidsvalgte og fagforeningernes medarbejderstab, er væsentlig højere end i de fire andre lande. Ikke desto mindre fremstår de faglige organisationer i de fem landes jern- og metalindustri stærkere end andre brancher. Den faglige organisering er fx væsentlig højere i jern- og metalindustrien sammenlignet med andre sektorer, og det selvom flere af de toneangivende fagforeninger har oplevet medlemstab siden midten af 1990'erne. Ligeledes fremstår netværket af medarbejderrepræsentanter mere fintmasket i jern- og metalindustrien sammenlignet med andre sektorer (OECD, 2017; Bechter et al. 2012; se kapitel 5).

En anden vigtig forskel er den måde forhandlingsmandatet fordeles på i de enkelte lande. I takt med decentraliseringen af de kollektive forhandlinger i Tyskland, Portugal og Frankrig har virksomhedsråd og ikke-fagforeningsrepræsentanter fået nye muligheder for at forhandle og indgå lokalaftaler og virksomhedsaftaler. Den type aftaler skal blåstemmes af fagforeningen i Portugal, mens dette ikke er tilfældet i Tyskland. I Frankrig er det kun på virksomheder med mere end 20 ansatte, hvor der fortsat er krav om, at fagforeningen blåstempler lokalaftaler og virksomhedsoverenskomster. På franske virksomheder med færre end 20 ansatte kan ledelsen udforme lokalaftaler og virksomhedsaftaler uden at involvere fagforeningen ved blot at sende aftalen til afstemning blandt medarbejderne. I Danmark er det kun tillidsrepræsentanten, som har mandat til at forhandle og indgå lokalaftaler, mens virksomhedsoverenskomster som i de øvrige lande forhandles med den lokale eller centrale fagforening.

Sammenlignes de europæiske arbejdsgiverorganisationer, er der ligeledes markante landevariationer. De franske og danske arbejdsgiverforeninger formår i videre udstrækning end deres søsterorganisationer i Tyskland, Storbritannien og Portugal, at organisere industrivirksomhederne. Dog er en fælles udfordring for arbejdsgiverforeningerne i alle fem lande at organisere små og mellemstore virksomheder, mens de store virksomheder typisk er del af de nationale arbejdsgiverforeninger. Ikke desto mindre er organisationsgraden blandt industrivirksomhederne i de fem lande ofte højere end andre sektorer, fx servicesektoren, men der er stadig flere medlemsvirksomheder af de danske, tyske og britiske arbejdsgiverforeninger, som ikke er overenskomstdækket, da de vælger et arbejdsgivermedlemskab, hvor de specifikt fravælger overenskomstdelen.

7.4 Aftalemodellerne inden for jern- og metalindustrien

Den europæiske jern- og metalindustri har lange traditioner med tvær-nationale samarbejder på såvel EU, nationalt som virksomhedsniveau. Der er endvidere en række eksempler på, at den type samarbejder ofte har udmøntet sig i konkrete tiltag på EU-niveau, såvel som nationalt, lokalt og tværnationalt på virksomhedsniveau. Der er dog vigtige forskelle på tværs af de fem lande, når det kommer til, på hvilket niveau sektoroverenskomsterne forhandles. I Danmark og Portugal fremstår sektorforhandlingerne centraliseret, om end mere i Danmark, hvor det er CO-industri og DI der har forhandlingsmandatet, mens det i Portugal er de enkelte fagforeninger og deres modpart. I Frankrig forhandler og indgår fagforeninger også nationale sektoroverenskomster. Men ift. faglærte og ufaglærte i jern- og metalindustrien er det de regionale og

territorielle franske fagforeninger, der har forhandlingsmandatet: Og de forhandler *ikke* nødvendigvis i fællesskab, ligesom deres forhandlingsmandat afhænger af, om de opfylder de lovbestemte repræsentativitetskrav. I Tyskland er det ligeledes de regionale fagforeninger og ikke det centrale forbund, der har forhandlingsmandatet ift. sektoroverenskomsterne.

Trods ovennævnte landeforskelle synes den seneste decentraliseringsbølge af de europæiske aftalemodeller, inden for jern- og metalindustrien, ikke desto mindre at være nogle af de mest vidtgående processer, når der sammenlignes med andre sektorer (Leonardi og Pedersini, 2018; Larsen og Ilsøe, 2016). De institutionelle rammer tillader bl.a., at parterne kan fravige dele af eller hele kapitler i industriens sektoroverenskomster (Danmark, Tyskland, Frankrig; Portugal) eller lovgivning (Frankrig, Storbritannien, Portugal) (Ilsøe og Larsen, 2016; Leonardi og Pedersini, 2018; De Paz Lina og Jørgensen, 2016). Men i modsætning til de fire andre lande, er den portugisiske aftalemodel fortsat kendetegnet ved at være et yderst centraliseret aftalesystem, selvom såvel sektoroverenskomsten som portugisisk lovgivning i princippet giver vide rammer for, at parterne lokalt kan fravige overenskomstens og lovens bestemmelser og selv forhandle egne løsninger.

De empiriske resultater vidner endvidere om, at der har været forandringer at spore i de senere år, som trækker i en lidt anden retning end øget decentralisering af de kollektive forhandlinger. Der synes således at være to logikker i spil ift. udviklingen af de fremtidige europæiske aftalemodeller. På den ene side har især franske, portugisiske og britiske regeringer gennem lovændringer presset på for en øget decentralisering af det nationale aftalesystem, og i Danmark, Tyskland og til dels Storbritannien er det ofte parterne selv, der har drevet den udvikling. På den anden side er vi også vidne til, at arbejdsmarkedets parter på forskellig vis søger at re-centralisere de kollektive forhandlinger og således sikre en vis kontrol og koordinering af decentraliseringsprocessen.

Alt i alt synes den europæiske jern- og metalindustri at stå over for en række udfordringer, som ikke kun er resultatet af ændringer i virksomhedsstrukturer og medarbejdersammensætninger, men også i høj grad er foranlediget af politiske reformer og parternes egne tiltag, udviklet inden for rammerne af aftalemodellen. De er på forskellig vis med til at forrykke balancerne i aftalemodellerne og dermed også parternes styrkeforhold, ressourcer og muligheder for at håndtere fremtidens udfordringer.

8. Litteraturliste

3F (2018) Kontingent, <https://www.3f.dk/fagforening/kontingent/kontingent>

3F (2018c) 3F i tal, <https://www.3f.dk/om-3f/fakta-om-3f/3f-i-tal>

3F- industrigruppe (2018), Industrigruppen, København: 3F,
<https://www.3f.dk/om-3f/grupperne-i-3f/industrigruppen>

3F(2018b) 3F hoved og nøgletal, København: 3F.

Achur, J. (2011) *TRADE UNION MEMBERSHIP 2010: A national statistical publication*, London: Department for Business, Innovation and Skills.

Addison, J. T., Portugal, P. og Vilares, H. (2015) *Unions and collective bargaining in the wake of the great recession*, Banco de Portugal Working Papers, Vol. 6, April.

Addison, J.; Teixeira, P.; Pahnke, A.; Bellman, L. (2017) The demise of a model? The state of collective bargaining and worker representation in Germany, *Economic and Industrial Democracy*, 38(2): 193–234.

AGFPN (2016) *Rapport Annuel 2015 Sur L' utilisation des credits du fonds pour le financement du dialogue social*, Paris: AGFPN.

AGFPN (2017) *Rapport Annuel 2016 Sur L' utilisation des credits du fonds pour le financement du dialogue social*, Paris: AGFPN

Andersen, S. K (2003): *EU og det nordiske spil om lov og aftale – de nordiske lande og de europæiske aftaler/direktiver om deltid og tidsbegrænset ansættelse*, Stockholm: SALTSA.

Andersen, S. og Ibsen C.L: (2017) *OK2017: På vej mod en livsfase overenskomst*, Notat: FAOS: København.

Andersen, SK. (2006) Nordic metal trade unions on the move: responses to globalization and europeanization, *European Journal of Industrial Relations*, 12(1): 29-47.

ANEME (2016) *Metalúgrica e elctromecânica Metalluraigcal and elcetromechanical indsutries*, Anuaris Directives 28a edição edition, Lisbon: ANEME.

Artus, I. (2012) Precarious delegates: irregular forms of employee interest representation in Germany, *Industrial Relations Journal*, 44(4):. 409-424.

Avis, B. (1990) British Steel: A case of Decentralisation of Collective Bargaining, *Human Resource management Journal*, 1(1): 90-99.

Barreto, J. and Naumann R. (1998) Portugal: Industrial relations under democracy. In A. Ferner and R. Hyman (eds). *Industrial Relations in the New Europe*, second edition, Oxford: Blackwell, 395-425

Bechter, B., Brandl, B. & Meardi, G. (2012) Sectors or countries? Typologies and levels of analysis in comparative industrial relations, *European Journal of Industrial Relations*, 18(3): 185–202.

Behrens M (2013) Germany. In: Frege C and Kelly J (eds) *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. Abingdon: Routledge, pp. 206–226.

- Behrens, M. (2016) *Employment Relations in Germany*. In Artus, I. Behrens, M. Keller, B., Matiaske, W., Nienhüser, W., Rehder, B. og Wirth, C. (red.) *Developments in German Industrial Relations*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Behrens, M. and Helfen, M. (2018): Small change, big impact? Organisational membership rules and exit of employers' associations from multi-employer bargaining in Germany, *Human Resource Management Journal*, early view: doi.org/10.1111/1748-8583.12210
- Behrens, M. og Traxler, F. (2004): *EIRO Comparative study on employers organisations*, EIRObserver. Dublin: Eurofound.
- Beskæftigelsesministeriet (2014) *Vejledning til cirkulære om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter*, VEJ nr 9472 af 30/06/2014 (Gældende), København: Retsinformation.
- Bispinck.R. og Dribbush, H. (2011) *Collective bargaining, decentralisation and crisis management in the German metalworking industries since 1990*, WSI Discussion paper, 177, Frankfurt: Hans Böckler Stiftung.
- Blyton, P. og Turnbull, PJ (1998): *The Dynamics of Employee Relations*, second edition, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Breitenbroich, M and Vogel, S. (2018) *Industrial Relations- development in Working life*, Dublin: Eurofound.
- Cahuc, P. og Zylberberg, A. (2014): *Unionisation in France: paradoxes, challenges and outlook*, *Tresor Economics no. 129*, Paris: Ministère Des Finances et des comptes Publics.
- Campos Lima, M.P. and Carrilho, P. (2018) *Portugal: Developments in working life 2017*, working paper Dublin: Eurofound.
- Carta L. Deschakås. M., Jannin, A. og Le Ludec, AL (2008): France. I A Stewart og M Bell (eds) *The right to strike: A comparative perspective – a study of national law in six EU states*, Institute Briefing, Liverpool: The Institute of Employment Rights.
- CEEMET (2015): *CEEMET's views on the Commission Communication "Steps towards Completing Economic and Monetary Union" COM (2015)600 final*, Bruxelles: CEEMET.
- CEEMET (2017a) *CEEMET Position Paper on Work-Life Balance Initiative*, Brussels: CEEMET
- CEEMET (2018b): *CEEMET Position European Pillar of Social Rights*, Brussels: CEEMET
- CEEMET (2018c) *About CEEMET– Over 50 years of advocacy*, Brussels: CEEMET.
- CEEMET og EMF (2011a) *Ceemet-EMF SSD Education & Training Group on permeability between Vocational Education & Training (VET) and higher education - 2011*, Brussels: CEEMET.
- CEEMET og Industriall Europe (2011b) *Summary of joint conclusion on adaptability and flexible forms of employment*, Brussels: CEEMET.
- Clarke M. og Kerchofs, P. (2018) *Representativeness of the European social partner organisations – Metal sector*, Dublin: Eurofound.

- Clarke, M, Vroonhof, P. Kerchofs, P. (2018) *Representativeness of the European social partner organisations – Steel sector*, Dublin: Eurofound
- Codigo do Trabalho (2018) *Codigo do Trabalho*, Lisbon: MTSS.
- CO-industri (2018d). *CO-industris historie*, København: CO-industri
- CO-industri (2018e) *CO-industri- Kort fortalt*, København: CO-industri
- CO-industri (2018f) *CO-industri- Internationale medlemskaber*, København: CO-industri
- CO- Industri (2018a) *Baggrundsnotat om IG- Metals overenskomstaf tale for Metal- og elektroindustrien i Baden Württemberg*, Internt notat, København: CO-industri.
- CO-industri (2017) *Industriens ansatte stemmer ja til overenskomster*, OK2017, København: CO-industri.
- CO-industri, (2018c) *Tiltrædelsesaftaler, Internt dokument*, København: CO-industri.
- Colson A., Elgoibar P., Marchi F. (2015) Employee Representatives in France: Employers' Perceptions and Expectations Towards Improved Industrial Relations. In: Euwema M., Munduate L., Elgoibar P., Pender E., Belén García A. (eds) *Promoting Social Dialogue in European Organizations. Industrial Relations & Conflict Management*. Cham: Springer, s 67-78.
- Community (2018b) *Annual return for a Trade Union 2017*, London: Community.
- Community, 2018a; *About Community*, London: Community
- Conchen, A. (2015) *Workers voice in corporate governance – A European perspective*, London: TUC
- Constitute (2005) *The Portugal's Constitution of 1975 with Amendments from 2005*, Lisbon: Constitute.
- Crouch, C. (1993) *Industrial relations and European state traditions*, Oxford University Press, Oxford.
- Crouch, C. (2015): 'Labour Market Governance and the creation of outsiders', *British Journal of Industrial Relations*, 53:1, 27-48.
- Danmarks Statistik (2017) *LONMEDI: Lønmodtagerorganisationernes medlemstal pr. 31.12 efter medlemsorganisationer, køn og tid*, Statistikbanken, København: Danmarks Statistik
- Danmarks Statistik (2018) *LONMEDI: Lønmodtagerorganisationers medlemstal pr. 31.12 efter organisationer og køn*, Statistikbanken, København; Danmarks Statistik
- Dansk Metal (2018a) Overenskomster, <https://www.danskmatal.dk/FindSvar/overenskomster/Sider/default.aspx>
- De Paz Lima M.C.. og Jørgensen, C. J. 2016, "Trajectories of collective bargaining in Denmark and Portugal: from national determined 'organized Industrial Relations' to supra-national determined 'disorganized Industrial Relations'?", in TP Larsen og A Ilsøe (red) *Den danske model set udefra*, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 223-253.
- De Paz Lima, M. (2015) Den portugisiske arbejdsmarkedsmodel under den neoliberale hestekur, *Tidsskrift for arbejdsliv*, 17 (3): 77-89.

- Demougin, P, Gooberman, L., Haputmeier, M. og Heery, E. (2018) Employer organisations transformed, *Human Resource Management Journal*, online first, doi.org/10.1111/1748-8583.12222
- Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2018) *Trade Union membership 2017, Statistical Bulletin*, London: Department for Business, Energy and Industrial Strategy
- DI (2018a) *Små og store, men meget til fælles*, København: DI
- DI (2018b) *Hvad er DI*, hjemmeside, København: DI
- Dorey, P. (2016): Weakening the trade unions, one step at a time: The Thatcher Governments' Strategy for the Reform of Trade union law 1979- 1984, *Historical Studies in Industrial Relations* , 37(6): 169-200.
- Dribbush, H. og Birke, P. (2012): *Trade Unions in Germany, organization, environment, challenges*, Friedrich Erbert Stiftung.
- Dubois P (1978) New forms of industrial conflict. I Crouch C and Pizzorno A (eds) *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968*, Volume 2: Comparative analyses. London: Macmillan, pp. 1–34.
- Due, J. og Madsen JS (2010) *Nymagtfordeling i overenskomstspillet*, FAOS forskningsnotat 109, København: FAOS.
- Due, J. og Madsen, J. S. 2006, *Fra storkonflikt til barselsfond*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Due, J., Madsen, J. S. og Jensen, C. S. 1993, *Den danske model*, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Dufresne, A, Degryse, C og Pochet, P, (2006): Metalworking, Chemicals and the Public sector. I Dufresne, A, Degryse, C og Pochet, P, (eds.) *The European Sectoral Social dialogue*, Bruxelles: Peter Lang, s. 219-248.
- Dølvik, JE, Marginson, P, Alsos, K., Arnholtx, J., Meardi, G. , Müller, T. og Trygstad, S. (2018) Collective wage regulation in Northern Europe under Strain: Multiple drivers of change and differing responses, *European Journal of Industrial Relations*, 24(3): 321-339
- EEF (2017) *Annual return for an employer association 31/12/2016*, London: EEF Limited.
- Emery, L (2015) Multi-employer bargaining in the UK- Does it have a future. In Van Gyes, G. og Schulten, T. (eds) *Wage bargaining under the new economic governance*, Brussels: ETUI, 221-258
- Erhvervsstyrelsen (2011) *Reglerne for selskabs- og koncernrepræsentation, Selskabsloven*, København: Erhvervsstyrelsen.
- Erhvervsstyrelsen (2011) *Vejledning for selskaber- og koncernrepræsentation*, København: Erhvervsstyrelsen.
- Ertel M, Stilijanow U and Iavicoli S et al. (2010) European social dialogue on psychological risks at work: Benefits and challenges. *European Journal of Industrial Relations* 16(2): 169–183.
- EUROFER (2018) *About Us*, Eurofers hjemmeside, Bruxelles: EUROFER.
- EUROFER og EMF (2009) *The joint EMF/EUROFER EU project Towards an European steel council on jobs and skills?*, Brussels: Eurofer;
- European Company Survey (2015) *Data visualization*: Dublin: Eurofound.

- Eurostat (2017a) *nama_10_a64: National accounts aggregates by industry (up to NACE A*64)*, Brussels: Eurostat.
- Eurostat (2017b): *[sbs_na_ind_r2]: Annual detailed enterprise statistics for industry (NACE Rev. 2, B-E)*, Brussels: Eurostat,
- Eurostat (2017c) *File:T6aNumber of persons employed by enterprise size class, Manufacturing (NACE Section C), 2016.png*, Brussels: Eurostat.
- Eurostat (2017x) *Globalisation patterns in trade and investment – introduction -2017 edition*, Statistics Explained, Brussels: Eurostat.
- Eurostat (2018c) *Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards – NACE rev.2,-1000, [lfsa_egan2]*, Brussels: Eurostat.
- Eurostat (2018f) *Manufacturing statistics - NACE Rev. 2*, Brussels: Eurostat.
- Evans, C og Adam, D. (2018) *Working life in the United Kingdom*, Dublin: Eurofound.
- Eurostat (2018y) *earn_ses14_01: 2014 - Number of employees by sex, economic activity and collective pay agreement*, Brussels: Eurostat.
- Evans, C. (2018) *United Kingdom: Developments in working life 2017*, Working paper, Dublin: Eurofound.
- FAD (2018a) *FAD - Facts and figures – 2018-2019*, Copenhagen: FAD.
- FAD (2018b) *Become a member*, Copenhagen: FAD
- Felbo-Kolding, J. (2018a) *Særkørsel i danske registerdata*, København: FAOS.
- Fink, U. (2018) *New Collective Agreement for the workers of the German Metal and Electrical Industries*, Frankfurt: IGMetall.
- Fulton, L. (2015) *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI, Brussels: ETUI.
- Galetto, M og Marginson,P. (2012) *UK-metal automotive report*, unpublished document, Warwick: Univeristy of Warwick
- Gesamtmetall (2017) *Mehr Wirtschaft Wagen, Geschäftberich 2016/2017*, Berlin: Gesamtmetall
- Gesamtmetall, (2018) *Who are we*, Website, Berlin: Gesamtmetall.
- Glassner, Vera, Maarten Keune & Paul Marginson (2011): *Collective bargaining in a time of crisis*, *Transfe r*, 17(3): 303-322.
- Gooberman, L, Hauptmeier, M. og Heery, E. (2018): *The evolution of employers' organisations in the United Kingdom: Extending countervailing power*, *Human Resource Management Journal*, online first, doi.org/10.1111/1748-8583.12193.
- Gov.uk (2018) *Trade Union recognition CAC guidelines*, London: HMSO.
- Guerreiro MMD og Rodrigues EA (2006) *National report Portugal Socio-economic trends and welfare policies*, Workpackage 3, Utrecht: University of Utrecht.
- Haipeter, T. og Lehndorff, S.(2009): *Collective bargaining on employment, Dialogue*, working paper no. 3, Geneva; ILO.
- Hall PA, Soskice D. eds. (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press

Hassel, A. (2012): The Paradox of Liberalization — Understanding Dualism and the Recovery of the German Political Economy, *British Journal of Industrial Relations* 52:1, 57-81.

Huzzard, T., Gregory, D. og Scott, R. eds. (2014) *Unionism and Social partnership – boxing or dancing?*, Palgrave Macmillan: London.

Høgedahl, L. (2014) *Fagforening på markedsvilkår: Markedsgørelse af den faglige organisering og nye vilkår for kollektiv handling på det danske arbejdsmarked*. Aalborg Universitetsforlag. Ph.d.-serien for Det Samfundsvidenskabelige Fakultet,

Ibsen, C. and M. Keune (2018), *Organised Decentralisation of Collective Bargaining : Case studies of Germany, Netherlands and Denmark*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 217, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/f0394ef5-en>

Ibsen, C. L., Due, J. and Madsen, J. S. 2015, *Fald i organizationsgrad igen, igen*, Analyse, FAOS, København

Ibsen, C. L., Madsen, J. S og Due, J. 2011, Fra dobbeltmedlemskab til dobbelt fravalg. In TP Larsen (eds.) *Insidere og outsiders – den danske models rækkevidde*, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s.49-82.

Ibsen, CL og Navrbjerg SE (2018): Adapting to survive: The case of Danish employers' organisations, *Human Resource Management Journal*, online first, doi.org/10.1111/1748-8583.12182.

IG-metall (2017a) *IG-metall Jahrespressekonferenz 2017*, Januar, Frankfurt: IG-metall.

IG-Metall (2018a) *IG-metall Jahrespressekonferenz 2018*, Januar, Frankfurt: IG-metall.

Ilse A (2010) Between trust and control – company-level bargaining on flexible working hours in the Danish and German metal industries, *Industrial Relations Journal*, 41 (1): 34-51.

Ilse, A. (2006) *Flexicurity på virksomheden: En sammenlignende analyse af reguleringen af arbejdstidsfleksibilitet på danske og tyske industrivirksomheder*, Forskningsnotat: 69, København: FAOS

Ilse, A. (2012) The Flip Side of Organized Decentralization: Company-Level Bargaining in Denmark, *British Journal of Industrial Relations*, 50 (4): 760-81.

Ilse, A. og Larsen TP (2016) *Fleksibilitet gennem stabilitet: Arbejdstidsforhandlinger i Industrien*. I Larsen TP og Ilse A (eds) *Den danske model set udefra*, København: Jurist og Økonomiforlaget, s. 147-178.

Industrial all Europe (2017): *RESOLUTION on the Decentralisation of Collective Bargaining imposed by Institutions and National Governments*, Document adopted by the XIIth Meeting of the IndustriAll Europe Executive Committee Elewijt, Industriall 92/2017, Bruxelles: Industriall Europe.

Industriall Europe (2014) *Negotiating our future – trade union strategies in times of crisis*, Bruxelles: Industriall Europe

Industriall Europe (2016): *IndustriAll European Trade Union's Action Plan 2016-2020*, adopted 8th June Industriall Europe Congress, Bruxelles: Industriall Europe.

Industriall Europe (2018) *About Us*, Website, Brussels: IndustriAll-Europe.

- Industriall Europe (2018b) *Working time charter*, Brussels: Industriall., https://news.industriall-europe.eu/content/documents/upload/2018/12/636803090967748713_EN-WTC-23-25.pdf
- Industriall Europe (2018c) *Collective Bargaining Conference Conclusions*, Published, Brussels: Industriall, <https://news.industriall-europe.eu/Article/279>
- Jensen, B. E. (2012) *Fremtidens industri I Danmark*, København: reglab.
- Jäherling, K., Johnson, M., Larsen TP, Refslund, B. og Grimshaw, D. (2018) Tackling Precarious work in Public Supply Chain: A comparison of Local government Procurement policies in Denmark, Germany and the UK, *Work, Employment and Society*, 32(3): 546-563.
- Jørgensen, C. (2017) *The representativeness of trade unions and employer organisations in the METAL sector – Denmark*, Copenhagen: FAOS.
- Keller, B. og Weber, S. (2011) Sectoral social dialogue at EU level: Problems and prospects of implementation, *European Journal of Industrial Relations*, 17(3):227-243.
- Keller, BK og Kirsch, A (2016) Employment relations in Germany. In Bamber, G., Lansbury, R.D, Wailse, N. og Wright, CF (eds) *International and comparative Employment relations*, 6th edition, Sydney: Allen & Unwin, s. 179-207.
- Kjellberg, A. og Ibsen, CL (2016) Attack on Union organising: reversible and irreversible changes to the Ghent systems in Sweden and Denmark. In. Larsen TP og Ilsøe A (eds). *Den danske model set udefra: komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*, København: Jurist og Økonomforbundets Forlag, s 279-302.
- KL (2015): *Opsamling på spørgeskemaundersøgelse om kommunernes brug af arbejdsklausuler og sociale klausuler i udbud*, Copenhagen: KL.
- KRIFA (2018) *A-kasse og fagforeningspriser*, <https://krifa.dk/priser>.
- Kristiansen, 2008;
- Lane, JA (2017) *A Watershed Decade in British Industrial Relations, 1965 to 1974? The Donovan Commission Report, In Place of Strife and the Industrial Relations Act of 1971*. Doctoral thesis, Huddersfield: University of Huddersfield.
- Larsen TP & Ilsøe A 2017, *Varieties of organised decentralisation – country or sector?*, Paper presented at SASE conference, Lyon July 2017.
- Larsen, T; Navrbjerg, SE og Johansen, MM (2010): *Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen*, LO-dokumentation, København, LO.
- Larsen, TP & Navrbjerg, SE (2009), *Recent European Challenges and the Danish Collective Agreement Model: A Research Paper focusing on the Banking Sector and the Confederation of Professionals in Denmark*, FAOS Forskningsnotat, no. 105, København: FAOS.
- Larsen, TP og Andersen, SK (2007) A new mode of European regulation? The implementation of the autonomous framework agreement on telework in five countries ' *European Journal of Industrial Relations*, 13:2, 181-198.

- Larsen, TP and Navrbjerg SE (2015) *Decentralising the Danish bargaining model – exploiting the new opportunities for company based bargaining*, IREC conference, Gothenburg Sweden, September 2015.
- Lenoardi, S. og Pedersini, R. (eds) *Multi-employer bargaining under pressure: decentralization trends in five European countries*, Brussels: ETUI.
- Leroche, P. (2016) Employment relations in France, In Bamber, G., Lansbury, R.D, Wailse, N. og Wright, CF (eds) *International and comparative Employment relations*, 6th edition, Sydney: Allen & Unwin, s 159-178.
- LO (2005) *Samlet medlemstal per 31 december 2005*, København: LO
- LO (2017) *Samlet medlemstal per 31 december 2016*, København: LO.
- Machu, L (2013) *Gender, collective bargaining agreements and skills in French industry in the first half of the twentieth century*, Clio [Online], 38 | 2013, DOI : 10.4000/cliowgh.286
- Mailand, M & Larsen TP (2018): *Hybrid work- Social protection of atypical employment in Denmark*. Berlin: WSI.
- Mailand, M (2008) *Regulering af arbejde og velfærd: København*, Jurist og Økonomforbundet.
- Mailand, M (2015) *Dagpengereformer og Flexicurity i forandring*, København: beskæftigelsesrådet.
- Marginson, P. (2014) Coordinated bargaining in Europe: from incremental corrosion to frontal assault?, *European Journal of Industrial Relations*, 21(2): 97–114.
- Marginson, P./Sisson, K. og Arrowsmith, J. (2003): Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors, *European Journal of Industrial Relations*, 9(3): 165-187.
- Marquardt, A (2006): *Collective agreements – Germany*, paper presented at XIVth Meeting of European Labour Court Judges, 4 September 2006, Paris: Cour de cassation
- Müller, T, Dølvik, J.E., Ibsen C. L. og Schulten, T. (2018): The Manufacturing sector still anchor for pattern bargaining within and across countries, *European Journal of Industrial Relations*, early view, 1-16
- Naumann R. (2018a) *Representativeness in Portuguese Metal sector*, Dublin: Eurofound.
- Naumann, R. (2010) *Representativeness of the European social partner organisations: Metal sector – Portugal*, Dublin: Eurofound.
- Naumann, R. (2018b): Reregulating the extension of collective agreements in Portugal. In S. Hayter og J. Visser, (eds), *Collective agreements: Extending Labour Protection*, Geneva: ILO, s. 94-108.
- Navrbjerg, S. E 1999, *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering*, PhD afhandling, FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, København.
- Navrbjerg, S.E., Larsen, T. P. and Johansen, M.M. (2010b) *Særkørsel i TR-data sæt for 3F's industrigruppe*, København: FAOS.
- Navrbjerg, S.E og Ibsen, CL (2017) *Arbejdsgiverorganisationer i Danmark- Fra passiv tradition til aktiv tilpasning*, FAOS forskningsnotat 160, København: FAOS.

- Navrbjerg, S.E. og Larsen, T. P. (2015) Samarbejde og forhandling i krisetider, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, (17) 3: 29-47.
- Navrbjerg, SE, Larsen TP og Johansen, MM (2010) *Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet*, rapport II, LO-dokumentation, København: LO
- Navrbjerg, SE. g og Larsen, TP (2017); *Forhandlinger på arbejdspladsen – Når centrale overenskomster anvendes lokalt*, FAOS Forskningsnotat: 160, København: FAOS.
- Navrbjerg, SE. og Larsen, TP (2018) The effects of union mergers and internal restructuring: a bottom-up perspective by Danish shop stewards, *Industrial Relation Journal*, 49(4): 370-397.
- Navrbjerg, SE. og Larsen, TP. (2014) *Dig og den danske model*, København: FIU.
- OECD (2019a), *Collective bargaining coverage*, Paris: OECD.
- OECD (2019b): *Trade union densities in OECD countries*, Paris: OECD.
- Official National Statistics, (2018) *Trade Union membership 2017 statistical Bulletin*, Department for Business, Energi and Industrial Strategy, London: HMSO.
- ORGALIME (2019a): *ORGALIME- What we are and what we do*, <http://www.orgalime.org/page/about-orgalime>.
- ORGALIME (2019b): *National associations, associated members and sector associations*, <http://www.orgalime.org/page/our-members>.
- Passos, A. (2015) Employee Representatives in Portugal. How are they perceived and what are the expectations by employers? In Euwema, M.C., Munduate, L., Elgoibar, P. , Pender, E. , Garcia, A.B. (eds) *Promoting social dialogue in European organisations*, Springer Publications.
- Perista, H. (2018) *Portugal: Latest working life developments – Q1 2018*, Dublin: Eurofound.
- Perista, H., Campos Lima, M og Carrilho, P. (2018) *Working life in Portugal*, Dublin: Eurofound.
- Pochet P, Peeters A and Léonard E et al. (2009) *Dynamics of European Sectoral Social Dialogue*. Luxembourg: EUROFOUND.
- Pochet, P. (2009): *The dynamics of European sectoral social dialogue*, Dublin: Eurofound.
- Redman, T, Wilkinson, A. J. and Snape, E (1996) The long haul: Sustaining TQM at British Steel Teesside Works, *International Journal of Manpower*.
- Rehfeldt, U. og Vincent, K. (2018): The decentralization of collective bargaining in France: An escalating process. In Lenoardi, S. og Pedersini, R. (red.) *Multi-employer bargaining under pressure: decentralization trends in five European countries*, Brussels: ETUI, 151-184.
- Rhodes, C. (2018) *Manufacturing: statistics and policy*, Policy Brief, No. 01942, London: House of Commons.
- Robin, B. (2010) *Representativeness of the European social partner organisations: Metal sector – France*, Dublin: Eurofound.
- Rosa, J. J. eds. (2013) *The Economics of Trade Unions: New Directions*, Boston: Springer Publications.

Scheuer, S. red (2011) *Atypisk ansatte på det danske arbejdsmarked*, LO-dokumentation 1/2011, LO, København

Scheuer, S. (2017) *Atypisk Beskæftigelse i Danmark. – Om deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselvstændiges vilkår*. LO-dokumentation nr. 1/2017.

Schnabel, C. (1999) *Collective Bargaining under Stress: Decentralisation and Opening Clauses in Germany*, Paper prepared for the workshop "Controlled Decentralisation of Wage Bargaining - The German Experience with the Exit Clause" organised by Fondazione RODOLFODEBENEDETTI and Banca d'Italia in Rome, 3 March 1999.

Schulten (2018) The role of extension in German collective bargaining. In S. Hayter og J. visser, (eds), *Collective agreements: Extending Labour Protection*, Geneva: ILO, s. 65-92.

Schulten, T. og Schulze Buschoff, K. (2015) Sector-level Strategies against Precarious Employment in Germany. *WSI- Discussion Paper 197*. Düsseldorf.

Schulten, T. and Müeller, T. (2014) *Wages and collective bargaining during the European economic crisis*, rapport for Industriall, Brussels: Industriall.

Schulten, T. og Bispinck, R (2018): Varieties in decentralization in Germany collective bargaining. In Lenonardi, S. og Pedersini, R. (red.) *Multi-employer bargaining under pressure: decentralization trends in five European countries*, Brussels: ETUI, 105-145.

Schulten, T., Bauer, G., Schmidt, U., Schwacke-Pilger, M., Taube, A., Wiebel, M og Ziouziou, J (2018) *Collective Bargaining in Germany 2017*, annual report of the WSI collective agreement Archive March, Düsseldorf: WSI.

Schulten. T (2016) Danish, German and European Perspectives on (Statutory) Minimum Wages. In TP Larsen and A Ilsøe (eds.) *Den danske model set udefra*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.

Schulze- Marmeling, S, Tissandier, H. and Turlan, F. (2018) *Living and Working in France*, Dublin: Eurofound.

Skat (2018) *Fradrag for fagforening, A-kasse, efterløn og fleksydelse*, København: Skat.

Statistica (2019): *Trade union density: Proportion of employees that were members of a trade union in manufacturing in the United Kingdom from 1995 to 2017*, <https://www.statista.com/statistics/287586/trade-union-density-manufacturing-united-kingdom-uk/>

Strøby Jensen, C. 2007, *Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.

Tavora, I og Rubery, J. (2013) Female employment, labour market institutions and gender culture in Portugal, *European Journal of Industrial Relations*, 19(3): 221-237.

Távora, I og Gonzáles, P. (2016) Labour market regulation and collective bargaining in Portugal during the crisis: continuity and change, *European Journal of Industrial Relations*, 22(3):251-265.

Thomas, A. (2013) Towards Managerialisation of trade unions: Recent trends in Germany and France, *European Journal of Industrial Relations*, 19(1): 21-36.,

Tietge, J og Munkøe, M. (2017) Dansk Erhvervs Vikaranalyse, *Analysenotat Januar*, København: Dansk Erhverv.

- Tissandier, C (2018) *Country report France*, Paris: Direcocos.
- Toubøl, J. Ibsen, C. L. og Larsen, A. G. 2015, *Udviklingen i den faglige organisering på det segmenterede danske arbejdsmarked 1995-2012*, FAOS forskningsnotat no. 147, FAOS, Sociologisk Institut København.
- Traxler F. 1995, Farewell to Labour Market Associations? Organized versus disorganized decentralisation as a map for industrial relations. In F Traxler and CJ Crouch (eds.), *Organized Industrial Relations in Europe. What future?*, Averbury, Aldershot.
- Unite (2017) *Annual tax returns 2016*, London: Unite.
- UNITE (2018) *Who are we*, Website, London: UNITE
- Visser J. (2008) *Industrial relations in Europe in 2008*, Brussels: European Commission.
- Visser, J. (1996) Traditions and transitions in industrial relations. A European view, in JV Ruysseveldt and J Visser (eds.), *Industrial Relations in Europe - Traditions and Transitions*, Sage Publications, London.
- Visser, J. (2016), Variation in decentralization; articulation and legal culture. In TP Larsen og A Ilsøe (eds.) *Den danske model set udefra*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København, 53-83.
- Visser, J. (2017), *ICTWSS Data base. version 5.0. Amsterdam*: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. October 2015, Open access database at: www.uva-aias.net/208
- Vogel, S. and Kraemer, B 8(016): *Germany: Compromise struck on new temporary agency work legislation*, Brussels: Eurofound.
- Waddington, 2016;
- Warneck, W. (2007) *Strike rules in EU27 and beyond*, Brussels: ETUI-IREHS.
- Warren, K. (2016): *How can French Strikers afford to keep striking*, <https://www.thelocal.fr/20160610/how-can-strikers-in-france-afford-to-keep-striking>
- Weinkopf, C., J. Banyuls and D. Grimshaw (2013): Business Cleaning. How important and effective are minimum wage standards in a sector with strong cost-led competition? in: D. Grimshaw (ed.): *Minimum wages, pay equity, and comparative industrial relations*, New York, London: Routledge, 115-140.
- Whithall, M. (2015) "Managements perception of social dialogue at company level in Germany". In Euwema, M.C. , Munduate, L., Elgoibar, P., Pender, E., Garcia, A.B. (eds) *Promoting social dialogue in European organisations*, Springer Publications: , pp..79-92.

Appendiks A: Liste med deltagende organisationer

Fagforeninger:

Interview 1: ETUC, Belgien
Interview 2: Industriall, Belgien
Interview 3: Dansk Metal, Danmark
Interview 4: 3F-industri, Danmark
Interview 5: CO-industri, Danmark
Interview 6: CO-industri, Danmark

Interview 7: IG-Metall, Tyskland
Interview 8: Community, Storbritannien
Interview 9: Community, Storbritannien

Interview 10: UNITE, Storbritannien
Interview 11: CFDT-metallurgy, Frankrig
Interview 12: CGT- metallurgy, Frankrig
Interview 13: FO- metallurgy, Frankrig
Interview 14: Sindel, Portugal
Interview 15: Fiquemetal, Portugal
Interview 16: SIMA, Portugal

Arbejdsgiverforeninger:

Interview 17: BusinessEurope, Belgien
Interview 18: CEEMET, Belgien
Interview 19: British Steel, Storbritannien
Interview 20: Gesamtmetall, Tyskland
Interview 21: Gesamtmetall, Tyskland
Interview 22: ANEME, Portugal

Interview 23: EEF, Storbritannien
Interview 24: DI, Danmark
Interview 25: UIMM, Frankrig

Arbejdsmarkedsekspertter

Interview 26: ETUI, Bruxelles
Interview 27: WSI Hans Böckler Foundation, Tyskland
Interview 28: University of Lisbon, Portugal
Interview 29: University of Warwick, Storbritannien
Interview 30: IRES, Frankrig