

Afvikling eller fornyelse – status over den danske model

Anden rundbordssamtale: Den politiske udfordring til den danske model - nationalt og europæisk

27. april 2006, Københavns Universitet

SØREN KAJ ANDERSEN

Det kan godt kaldes hovedpointen i Jesper Due og Jørgen Steen Madsens bog, *Fra stor-konflikt til barselsfond*, at der er problemer i samspillet mellem aftalesystemet og det politiske system. Dette samspilsproblem truer samtidig den selvregulering, der ellers er hvad man kan kalde et absolut kendetegn ved dansk arbejdsmarkedsregulering. Som Jørgen Steen Madsen påpegede i sit oplæg har den danske model altid været karakteriseret ved tætte, men dog fortrinsvis uformelle og ad hocprægede relationer mellem parterne og de politiske aktører. Således er parterne blevet inddraget i politiske spørgsmål af relevans for arbejdsmarkedet og der har som hovedregel været en klar opdeling mellem lovgivning og aftaler, således at parternes selvregulering er blevet respekteret af det politiske system.

Det nye i spillet på trepartsarenaen er, at det netop ikke er et enten/eller, men et både/og. Med udvidelsen af overenskomsternes bredde – inddragelsen af en række velfærdsspørgsmål i overenskomsterne – fra begyndelsen af 1990'erne har vi fået, hvad Jørgen Steen Madsen omtalte som, en form for kombinations- eller dobbeltregulering, hvor de forskellige spørgsmål både fastlægges gennem lovgivning og aftaler. Det skaber et større behov for samordning mellem det politiske system og aftalesystemet. Samtidig må vi alle, også arbejdsmarkedets parter, acceptere det valgte parlaments suveræne politiske legitimitet. Der er intet over og intet ved siden af Folketinget. Men hvad sker der så med selvreguleringsprincippet?

Er det ikke sådan, at respekten for aftalemodellens selvregulering forudsætter, at inddragelsen af velfærdsgoderne indgår i den samlede ramme for overenskomstforhandlingerne og dermed som en reel del af parternes prioritering? Og er det ikke samme selvregulering som den politiske udvikling på EU-niveau truer?

Problemerne omkring implementeringen af EU's arbejdsretlige direktiver på et aftaledomineret dansk arbejdsmarked førte jo til oprettelsen af et nyt formelt organ for trepartssamarbejde – implementeringsudvalget.

Samordning og koordinering her gav en nøgle til at løse implementeringsproblemerne.

Det udvidede EU har betydet nye behov for en samordnet indsats. Det drejer sig om lønmodtagere og virksomheder, der kommer ind over den danske grænse fra østlandene. Østtaftalen er et eksempel på et politisk svar på de særlige problemer, der kan opstå for

det danske aftalesystem, når nye grænser åbnes. Diskussioner omkring vores udstationeringslov omhandler også samspillet mellem aftalesystem og det politiske system. Danmark har ikke udnyttet den mulighed som EU's udstationeringsdirektiv giver for at lovgive om mindsteløn. Og det har der jo været bred enighed om ikke at gøre. Men da Folketinget for nylig behandlede forslaget om at forlænge den såkaldte revisionsfrist i udstationeringsloven, viste det sig også at være et af de få forslag, der i den senere tid har kunnet få bred opbakning i Folketinget. Der var enighed om at forlænge revisionsfristen til 2009 – hermed står muligheden for at indføre lovgivning om mindsteløn i udstationeringsloven åben så længe. Om vi skal have lovgivning om løn, kan således meget vel blive et vigtigt fremtidigt diskussionspunkt mellem politikerne og arbejdsmarkedets parter.

Ny dynamik og dermed også nye problemer i samspillet mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system er ikke et fænomen vi kun finder i Danmark – om end bredden i de danske overenskomster er betragtelig sammenlignet med mange andre europæiske lande. Ikke mindst på den baggrund er det værd at bemærke, at der i flere lande ned gennem Europa, findes et langt mere formaliseret og institutionaliseret trepartssystem end hvad vi finder i Danmark. Herhjemme er relationerne mellem parterne og det politiske system, når det gælder aftalesystemet, som sagt ad hoc-prægede og uformelle. Der findes udbygget og formaliseret trepartssamarbejde bl.a. på det beskæftigelsespolitiske område, men når det gælder de tilbagevendende overenskomstrunder eller for den sags skyld bredere sociale og økonomiske spørgsmål er relationerne netop mere uformelle og ad hoc-prægede.

Nu lever vi i en flexicurity-tid. Det er blevet tydeligt, at dansk arbejdsmarkedsregulering sammenlignet med, ja, stort set et hvilket som helst andet land, rummer en velfungerende balance mellem fleksibilitet for virksomhederne og sikkerhed, tryghed, for de ansatte. Flexicurity handler jo netop om, at forskellige reguleringsområder komplementerer eller understøtter hinanden. I den danske sammenhæng er dette tydeligt illustreret ved den såkaldte gyldne trekant, hvor et fleksibelt arbejdsmarked i form af beskedne varsler og kompensationskrav ved opsigelser komplementeres af en forholdsvis høj understøttelse ved ledighed og en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Reguleringen af varsler ligger primært i overenskomsterne, mens arbejdsløshedsunderstøttelsen og den aktive arbejdsmarkedspolitik ligger i lovgivningsregi. Med andre ord samspillet mellem kollektive overenskomster og lovgivning skaber her et 'flexicurity-arrangement', en særlig sammenhængskraft i den samlede regulering, som giver en dansk konkurrencemæssig fordel.

Skal denne gunstige flexicurity-situation som i dag kendetegner dansk arbejdsmarkedsregulering ikke bare fastholdes, men videreudvikles i en verden hvor kravene til arbejdsmarkedsreguleringen forsat vil udvikle sig, tyder alt på, at dette stiller nye krav til koordinering og samordning mellem det politiske system, Folketinget - den siddende regering, og arbejdsmarkedets parter.

De to lande, der oftest bliver fremhævet sammen med Danmark, for evnen til at skabe flexicurityløsninger, Holland og Østrig, er kendetegnet ved at have et formaliseret og institutionaliseret trepartssamarbejde bl.a. i form af permanente sociale - og økonomiske råd, hvor aktuelle udfordringer, såvel nationale som europæiske, analyseres og diskuteres og der udgives rådgivende rapporter, som typisk spiller en væsentlig rolle i den politiske proces. Men betyder det, at lande som Holland og Østrig har en fordel frem for

Danmark, hvis nu målsætningen er at videreudvikle flexicurityarrangementer på de nationale arbejdsmarkeder?

Svaret ligger ikke lige for. Jørgen Steen Madsen har allerede været inde på det i sit oplæg og man genfinder det også i bogen, side 52, nemlig, henvisningen til Jesper Due og Jørgen Steen Madsens analyse fra 1980, hvor budet på en løsning på den krise aftale-systemet var havnet i, var udviklingen af et institutionaliseret trepartssystem, hvis ikke modsat en ligefrem deregulering af det danske arbejdsmarked skulle blive en realitet. Som fremhævet både af Jørgen og i bogen er det gået anderledes: den centraliserede decentralisering skabte en ny sammenhæng mellem centrale og lokale forhandlinger som også blev en vej ud af krisen.

Men de senere år har skabt nye udfordringer. De velfærdspolitiske spørgsmål som del af aftalestoffet og de europæiske udfordringer peger på et stigende behov for samordning, koordinering mellem partssystemet og det politiske system.

Hvis man også i de kommende årtier skal kunne tale om en dansk aftalemodel præget af en høj grad af selvregulering og partsindflydelse er det en forudsætning at parterne selv er i stand til, og får rum til, proaktivt at skabe og kontrollere den indholdsmæssige dagsorden for deres egne forhandlinger. Ellers kan vi være på vej mod en situation, hvor partssystemet mere får karakter af at være et udøvende organ for beslutninger truffet i de politiske systemer – nationalt og inden for det europæiske samarbejde. Et sådan proaktivt svar på det politiske pres forudsætter i en vis udstrækning et tættere mod- og medspil mellem parterne og de politiske aktører.

En ny opbygning af formaliserede trepartsinstitutioner er ikke nødvendigvis løsningen. Hvis man laver en parallel til de virksomhedsstudier vi i øjeblikket gennemfører som del af FAOS forskning, såvel herhjemme som i udlandet, er der noget som tyder på, at der er særlige karakteristika ved samarbejdskulturen på danske virksomheder, som er vigtige for evnen til at finde balancerede løsninger ledelse og medarbejdere imellem. Det handler her om en vilje til dialog og finde løsninger. Det handler netop ikke i første række om formelle strukturer, placeringen af beslutningskompetencer mv. Det kan være svært at få greb om så at sige, hvad det præcist handler om, selv for en sociolog som mig, men jeg tror der er noget om snakken. Antager vi, at vi her berører noget af det, som er væsentligt ikke bare i det danske aftalesystem, men også i samspillet mellem aftalesystemet og det politiske system, indeholder det – måske – et bud på, hvordan det *også* kan være muligt at møde den udfordring som øgede krav til koordinering og samordning. Og det er måske her at man finder en videreudvikling af de uformelle og ad hoc prægede relationer.

Men det forudsætter, at der bliver produceret resultater, ellers kan vi være på vej mod en afvikling af den danske aftalemodel.

FAOS
27.04.06