

2004

årbog

Internationalisering, multiniveauregulering og den danske model

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5
P.O. Box 2099
DK-1014 Copenhagen K
phone: +45 35 32 32 77
fax: +45 35 32 39 40
e-mail: faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

FaOS

FAOS Årbog 2004

Copyright 2005 FAOS

Printed in Denmark 2005

ISBN: 87-990794-0-2

Layout: Ribergård & Munk, www.ribmunk.dk

Tryk: A-Print, Helsingør

Oplag: 500 ex.

Forord

Med denne årbog om FAOS' forskningsvirksomhed i 2004 præsenteres en nyskabelse. Det er første gang, vi udsender et sådant skrift, der udover at indeholde en beretning om året, som det gik set fra FAOS' synsvinkel, også præsenterer en række artikler, hvor væsentlige problemstillinger i forskningsvirksomheden fremstilles i et aktuelt perspektiv.

2004 er også det første år i den nye femårige periode, der tager udgangspunkt i forskningsprogrammet Internationalisering, multiniveauregulering og den danske model. Selv om det tager tid at få en ny programperiode i omdrejninger, fordi der skal udvikles og igangsættes nye konkrete projekter med udgangspunkt i programmets hovedidéer, har vi alligevel kunnet præstere en produktion af forskningsnotater, rapporter, artikler mv. på et absolut acceptabelt niveau. Det lover godt for mulighederne i de kommende år.

I denne årbog er der redegjort nærmere for disse forhold, men vi vil samtidig henvise til, at vi løbende på vores hjemmeside www.faos.dk opdaterer nye udviklinger i FAOS' forskningsvirksomhed, ligesom man herfra kan læse og downloade vores offentliggjorte publikationer. Hjemmesiden har godt et tusind besøgende om måneden. Derudover udkommer nyhedsbrevet FAOS information tre gange årligt, ligeledes med nyt fra vores egen verden.

Årbogens fem artikler spænder vidt og når ud i alle hjørner af FAOS' forskningsvirksomhed. Hensigten er derigennem at give et indtryk af, hvad vi beskæftiger os med i det daglige arbejde, og forhåbentligt også få formidlet det engagement, der driver værket.

Finansieringen af FAOS' forskningsvirksomhed er gjort mulig gennem en bevilling dels fra Industriens Uddannelsesfond (CO-industri og Dansk Industri), Dansk Arbejdsgiverforening og Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond, dels fra Beskæftigelsesministeriet. Det er for os en stor glæde og opmuntring, at nogle af de fremtrædende aktører i den danske model på en så positiv og kontant måde viser deres interesse for vores forskningsvirksomhed. Vi benytter derfor lejligheden til at takke bevillingsgiverne for deres generøsitet.

Vi takker også for et fortsat godt og gnidningsfrit samarbejde med Sociologisk Institut. God fornøjelse med læsningen.

København, maj 2005

Jesper Due
Professor, centerleder, fil.dr.

Jørgen Steen Madsen
Professor, forskningsleder, fil.dr.

indhold

Forord	3
Indholdsfortegnelse	5
1. Beretning for FAOS' forskningsvirksomhed 2004	6
A. Den danske model – i et nationalt og internationalt perspektiv	8
B. Den sociale dialog i et udvidet Europa	9
C. Ledelse og medbestemmelse i en internationaliseret verden	10
Samarbejde og ledelse i amter og kommuner	11
EIRO – nationalt center	11
Den europæiske sociale dialog og ETUI	11
2. Økonomisk grundlag og bemanding	12
3. Artikler: Den danske model under forandring	14
3.1 Den danske model – revisited	15
<i>Jesper Due og Jørgen Steen Madsen</i>	
3.2 EU globaliseret	28
<i>Søren Kaj Andersen</i>	
3.3 Den europæiske Beskæftigelsesstrategi – påvirker den medlemslandenes politik	34
<i>Mikkel Mailand</i>	
3.4 Globaliseringen og den danske model i et virksomhedsperspektiv	40
<i>Steen E. Navrbjerg</i>	
3.5 Humlebien der kan flyve – Danmarks position i det globale kapløb	45
<i>Christina J. Colclough</i>	
4. Om FAOS	50
FAOS' formål	51
De to spor	51
Nationalt EIRO-center	52
Intern organisering	52
Medarbejdere ved FAOS	52
5. Publikationer 2004	53



**Beretning for
FAOS' forskningsvirksomhed
2004**

Den 1. januar 2004 var startpunktet for en ny programperiode i FAOS' forskningsvirksomhed. Med bevillinger fra Industriens Uddannelsesfond (CO-industri og Dansk Industri), Dansk Arbejdsgiverforening, Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond samt Beskæftigelsesministeriet blev der skabt basis for den fortsatte aktivitet i en ny 5-årig periode med udgangspunkt i programmet *Internationalisering, multiniveauregulering og den danske model*.

Først den 19. december 2003 faldt de sidste brikker på plads, der sikrede finansieringen for den næste programperiode. Den egentlige planlægning af forskningsarbejdet med formulering af konkrete forskningsprojekter ud fra programmets tre satsningsområder har derfor først kunnet igangsættes i årets første måneder. Samtidig har vi haft en del opgaver fra den forudgående periode, der skulle afsluttes.

2004 kan derfor i høj grad karakteriseres som en startperiode, hvor en række nye forskningsprojekter er blevet sat i gang. Da disse projekter typisk strækker sig over 2-3 år, er der derfor heller ikke i 2004 vedr. disse projekter offentliggjort større rapporter, monografier el.lign. Men da vi tilstræber at organisere projektarbejdet på en måde, så der løbende fremlægges resultater i form af arbejdsnotater, artikler og mindre rapporter, er det – som det fremgår af publikationslisten for 2004 – lykkedes at færdiggøre en række publikationer, der antyder en god begyndelse på arbejdet.

Samlet er der i 2004 blevet offentliggjort 38 publikationer fordelt på 13 forskningsnotater, 12 videnskabelige artikler, 11 artikler i øvrigt og 2 større forskningsrapporter. En del af disse arbejder er et resultat af virksomheden under det tidligere forskningsprogram, men langt de fleste knytter sig til satsningsområderne i det nye program.

Antallet af forskningsnotater, som er løbende rapporter fra forskningsprojekter og aktuelle analyser af overenskomstforhandlinger mv., sætter med 13 notater i 2004 rekord. Antallet af videnskabelige artikler er også det højeste i en årrække, og i den sammenhæng er det af speciel interesse, at vi med 5 tidsskriftsartikler har opfyldt målsætningen om at styrke denne form for publicering. Derudover er 5 artikler offentliggjort i antologier, mens de sidste 2 har været 'invited papers' på forskningskonferencer. Hensigten er at arbejde videre med dem, så de efterfølgende også kan offentliggøres i tidsskrifter. Det er fortsat vigtigt at holde fast i forsøget på at opnå et så stort antal tidsskriftsartikler som muligt.

De 11 øvrige artikler, dvs. artikler af mere formidlende karakter i dag- og fagblade mv., er et udtryk for vores bestræbelser på også at deltage i den offentlige debat om udviklingen i arbejdsmarkedsreguleringen. Det samlede tal er måske ikke så højt, men det skal også – jf. nedenfor – ses i sammenhæng med, at vi som nationalt EIRO-center i et stort antal artikler løbende rapporterer om forholdene i Danmark. Ligesom det skal ses i forbindelse med vores omfattende mundtlige formidlingsindsats som oplægsholdere mv. på konferencer, seminarer, kurser o.lign.

I det følgende skal forskningsarbejdet i 2004 gennemgås med udgangspunkt i forskningsprogrammets tre satsningsområder: A. Den danske model – i et nationalt og internationalt perspektiv, B. Den sociale dialog i et udvidet EU, samt C. Ledelse og medbestemmelse i en internationaliseret verden.

Et overordnet formål med forskningsprogrammet er at få belyst, om og hvordan den danske model tilpasser sig den stadig stigende såvel økonomiske som politiske internationalisering. Vil den danske model forsat bevæge sig i retning af et *multiniveaureguleret system*. Det vil sige et system, der afspejler den kompleksitet, som præger dagens og fremtidens arbejdsmarked, *hvor* der ikke er noget entydigt center, men både er tendenser til internationalisering, decentralisering og forsat centralisering, *hvor* der både findes individuelle aftaler, kollektive overenskomster og lovgivning, og *hvor* der er mange aktører med forskelligartede interesser, præget af nye normer og værdier.

1980'erne og 1990'ernes *centraliserede decentralisering* var udtryk for en styret udlægning af forhandlingskompetence fra hovedorganisationsniveau til sektororganisationsniveau og videre til virksomhedsniveau. Det var ganske vist en stærk decentraliseringsproces, men stadig præget af en hierarkisk styring med en tendens til magtforskydning fra hovedorganisations- til sektororganisationsniveau. Fra slutningen af 1990'erne synes overenskomstsystemet såvel i den private som i den offentlige sektor at blive præget af tendenser til multiniveauregulering, hvor den overordnede styring svækkes eller fjernes og afløses af en mere horisontal ad hoc-præget styring – enten i form af markedsstyring eller netværksstyring. Samtidig ses tendenser til nye aktørers og institutioners forsøg på at påvirke arbejdsmarkedsreguleringen. Det hidtil dominerende nationale niveau – hvad enten det er hovedorganisations- eller sektororganisationsniveauet – udsættes således for en tredobbelte udfor-

dring: 1) Fra de styrkede lokale aktører, der ønsker at udvide deres råderum, 2) Fra det nationale politiske niveau, der vil have større indflydelse, og 3) Fra det internationale niveau, herunder først og fremmest EU-reguleringen.

A. Den danske model – i et nationalt og internationalt perspektiv

Under dette satsningsområde er der specielt fokus på de to første former for pres: 1) fra aktørerne på virksomhedsniveauet, og 2) fra aktørerne i det nationale politiske system. Det er således relationerne dels mellem det politiske niveau og det nationale aftaleniveau, dels mellem det lokale og det nationale aftaleniveau, som skal analyseres. Heri indgår også evt. forskydninger mellem forskellige reguleringstyper, dels mellem politisk regulering og aftaleregulering, dels mellem kollektive og individuelle aftaler. Er der fortsatte tendenser i retning fra den centraliserede decentraliserings overvægt på de nationalt indgåede rammeaftaler suppleret med større lokal handlefrihed, til multiniveauregulering, hvor på den ene side lovgivning og på den anden side virksomhedsbaserede aftaler og individuel regulering af løn- og arbejdsvilkår får øget vægt?

Forudsætningen for at finde svar på disse spørgsmål er en kontinuerlig opdatering af vores viden om de konkrete udviklingstræk i organisations- og aftalesystemet. Derfor er en væsentlig opgave at analysere den løbende udvikling i aftalemodellen, herunder relationerne mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system. En væsentlig aktivitet i 2004 har i denne sammenhæng naturligt været at følge og beskrive overenskomstforhandlingerne på LO/DA-området i begyndelsen af året. Resultaterne er offentliggjort løbende i en række notater og artikler til Ugebrevet Mandag Morgen og Politiken og er samlet op i Forskningsnotat nr. 47: *Overenskomstforhandlingerne 2004*, ved Jesper Due og Jørgen Steen Madsen. Vi har desuden i samarbejde med Ugebrevet A4 gennemført en undersøgelse, der belyser årsagerne til, at et flertal af medlemmerne ikke deltager i urafstemninger om mæglingsforslag, jf. Forskningsnotat nr. 51: *OK04 – Hvorfor stemmer medlemmerne ikke?*, ved Jesper Due, Anna Ilsøe og Jørgen Steen Madsen.

Vi har også i 2004 vurderet udviklingen i det offentlige aftalesystem og herunder analyseret optakten til OK05 på dette område, jf. Forskningsnotat nr. 43: *Sammenholdet i KTO truet frem mod OK05* og nr. 55: *Overens-*

komstforhandlingerne i politisk indpakning, begge ved Jesper Due og Jørgen Steen Madsen.

Der er inden for satsningsområdet påbegyndt to længe-revarende forskningsprojekter. Det første er A1: *Den danske models effektivitet – i et internationalt komparativt perspektiv*. Der er tale om et treårigt projekt med start primo 2005, der forestås af en gruppe bestående af Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Søren Kaj Andersen.

Et væsentligt forberedende arbejde har i denne sammenhæng været færdiggørelsen af vores sammenhængende analyse af overenskomstforhandlingerne på LO/DA-området i 1998, 2000 og 2004. Vi har suppleret interviewrunderne med hovedforhandlerne under OK98 og OK2000 med en ny interviewrunde for OK2004. I den sammenhæng blev i foråret 17 aktører interviewet. Vi har arbejdet videre for fuld kraft i efteråret 2004 og ind i 2005. Resultatet bliver bogen *Fra storkonflikt til barselsfond – overenskomstforhandlingerne 1998, 2000 og 2004*, ved Jesper Due og Jørgen Steen Madsen. Bogen udkommer efter sommerferien 2005.

Starten på projekt A1 har været præget af, at det trods ihærdige forsøg ikke har været muligt at rekruttere en forsker med økonomi som uddannelsesmæssig baggrund og samtidig interesse for arbejdsmarkedets institutionelle forhold. Vi vil stadig efterspørge en sådan medarbejder, men har valgt – for ikke at forsinke projektet – at starte med de eksisterende medarbejdere. Således har Søren Kaj Andersen og Mikkel Mailand i de første måneder af 2005 udarbejdet et større forskningsnotat om 'flexicurity', et nøglebegreb i projektet. Notatet har titlen *Flexicurity og det danske arbejdsmarked – et review med fokus på overenskomstsyste*met.

Derudover har vi valgt at ansætte vores hidtidige projektmedarbejder, Anna Ilsøe, der netop har afsluttet sin sociologiuddannelse, som forskningsassistent med henblik på udvikling og gennemførelse af et ph.d.-projekt. Hun vil i foråret i samarbejde med Søren Kaj Andersen analysere organisations- og aftaleforhold på det tyske arbejdsmarked. Et første resultat skal være en artikel, der præsenteres på den europæiske sociologorganisations (ESA's) konference i Polen i sensommeren. Hermed kommer vi i gang med projektets centrale komparative aspekter.

Det andet projekt er A2: *Aktører i krydsfeltet mellem regulering af løn- og arbejdsvilkår og velfærdsområder*. Det handler om relationerne mellem det politiske niveau og partsniveauet og om balancen mellem lovgivning og

aftaler. Der har udviklet sig en gråzone eller et overlap mellem de to områder, og det synes at indebære en af de væsentlige udfordringer for den danske aftalemodel. Mikkel Mailand, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er medarbejdere på projektet.

Projektet var planlagt igangsat med et litteraturstudie evt. suppleret med interview ultimo 2004, hvorefter en række case-områder skulle udvælges til nærmere analyse, for endelig afslutningsvis medio 2006 at blive sammenlignet med tilsvarende tendenser i et af to andre EU-lande. Litteraturstudiet er dog først blevet sat i gang nogle måneder ind i 2005, men til gengæld er som forarbejder to publikationer blevet færdiggjort. Den første er artiklen *Partnerships and policies for inclusion – opportunities and challenges for trade unions and social partners*, ved Mikkel Mailand. Artiklen vil blive offentliggjort i en antologi i løbet af 2005. Den anden publikation er et forskningsnotat, der afdækker et af de mest aktuelle temaer på dette felt: *kompetenceudvikling*, som også i sammenhæng med regeringens *globaliseringsråd* kan forventes at spille en central rolle i relationerne mellem parterne og det politiske system i de kommende år. Resultatet er blevet offentliggjort som FAOS' forskningsnotat nr. 54: *Overenskomsternes bestemmelser om efter- og videreuddannelse*, ved Jesper Due, Ane Kolstrup og Jørgen Steen Madsen.

B. Den sociale dialog i et udvidet EU

Dette satsningsområde handler om den internationale udfordring til den danske aftalemodel, som den ikke mindst kommer til udtryk gennem udviklingen i EU. I fokus er på den ene side en afdækning af udviklingen i den sociale dialog på EU-niveau og på den anden side relationerne mellem dette niveau og de nationale niveauer i udvalgte medlemslande, hvorigenennem udfordringen til den danske aftalemodel kan vurderes i lyset af forholdene i andre lande.

Der er inden for satsningsområdet efter planen igangsat to projekter. Det første er B1: *Dynamisk tilpasning eller afkobling – aftalemodellen og det europæiserede danske arbejdsmarked*. Projektet er startet i 2004 med Søren Kaj Andersen som tovholder og forventes afsluttet primo 2007. FAOS har i sammenhæng med dette projekt i samarbejde med Construction Labour Network Danmark (CLR Danmark) analyseret udfordringen fra de nye mellem- og østeuropæiske medlemslande. Resultatet er offentliggjort som forskningsnotat nr. 49: *EU's udvidelse og den danske model – hvordan*

håndteres arbejdskraftbevægelsen efter maj 2004? ved Nikolaj Lubanski. Desuden har FAOS udarbejdet en rapport, der vurderer udviklingen i arbejdsmarkedsrelationerne internt i udvalgte mellem- og østeuropæiske lande, i Forskningsnotat nr. 50: *Social dialog i de nye EU-medlemsstater*, ved Søren Kaj Andersen og Mikkel Mailand.

Endelig skal nævnes artiklen *Nordic Trade Unions in the Move – Trade union Responses to Globalisation and Europeanisation*, ved Søren Kaj Andersen, der blev præsenteret på IIRA's (den internationale IR-organisation) europæiske konference i Lissabon, september 2004, og siden er blevet optaget til udgivelse i *European Journal of Industrial Relations*.

På det europæiske forskningsfelt skal tilføjes, at Jytte Kaltoft Bendixen i 2004 og første halvår 2005 afslutter sit ph.d.-projekt *Mellem lov og praksis i europæisk arbejdsmarkedspolitik*, der bl.a. omhandler en række centrale problemstillinger som eksempelvis forholdet mellem hård og blød regulering på EU-niveau og spørgsmålet om implementeringen af EU-direktiver mv. på nationalt niveau. Det er problemstillinger, som også vil indgå i det videre arbejde med projekt B1.

Ph.d.-projektet har været finansieret af LO, og Jytte Kaltoft Bendixen afleverede i 2004 den tredje delrapport i forløbet, der blev udsendt som Forskningsnotat nr. 53: *Afgørelse af arbejdsretlige konflikter og håndhævelsesprocesser i Finland, Frankrig, Storbritannien, Tyskland og Danmark*.

Det andet hovedprojekt inden for det europæiske indsatsområde er B2: *Dansk beskæftigelsespolitik i europæisk perspektiv – et tværnationalt studie af den europæiske beskæftigelsesstrategi*. Projektet blev startet i begyndelsen af 2004 og forventes afsluttet ultimo 2006. Det gennemføres af Mikkel Mailand. I årets første måneder blev den analytiske ramme færdiggjort, hvorefter der blev forberedt og gennemført interview i Bruxelles (maj), Polen (juni) og Danmark (august-september). Nye interviewrunder blev gennemført i Spanien (oktober) og Storbritannien (december). Arbejdet er fortsat ind i 2005 med gennemførelsen af supplerende interview i Bruxelles (januar-februar). Projektets to første delrapporter forventes afsluttet inden 1. maj 2005.

En del af projektets foreløbige resultater blev fremlagt på Beskæftigelsesministeriets seminar den 21. februar i København: 'EU's beskæftigelsesstrategi – hvordan fungerer den i dag, og hvad skal der ske efter EU's topmø-

de om Lissabon-strategien?' Resultaterne fra projektet er endvidere indgået i artiklen *Danish activation policy – the role of normative foundation, the institutional set-up and other drivers*, ved Mikkel Mailand. Artiklen er en del af et komparativt projekt om europæiske 'aktiveringsregimer', der gennemføres i regi af ETUI: European Trade Union Institute.

C. Ledelse og medbestemmelse i en internationaliseret verden

Satsningsområde C drejer sig om den fundamentale udfordring for den danske aftalemodel, der kommer fra det lokale niveau, det vil nærmere bestemt sige virksomhedsniveauet. Den økonomiske internationalisering øger konkurrencen og udvikler derved kravet om mere fleksible reguleringsformer fra virksomhedsledelsens side. Samtidig betyder ny teknologi og nye ledelsesformer ændrede arbejdsorganiseringer, der i højere grad inddrager medarbejderne og deres repræsentanter. Der opstår muligheder for direkte indflydelse, som ikke nødvendigvis er sammenhængende med det overordnede overenskomstsysteem, og derved kan også udvikles en mere horisontal regulering nedefra som supplement eller alternativ til reguleringen via de nationalt indgåede sektoroverenskomster, dvs. en tendens fra centraliseret decentralisering til multiniveauregulering.

Der kan også spores en underliggende tendens til individualisering, som på sigt kan true den kollektive partsregulering, som vi hidtil har kendt den. Et særligt problemfelt er de multinationale selskaber, som er placeret i et krydsfelt mellem forskellige nationale reguleringsformer og traditioner for samarbejdsrelationer. Steen E. Navrbjerg er tovholder på dette satsningsområde, hvor der indtil nu er planlagt tre overordnede projekter.

Det første projekt er C1: *Ledelse og medarbejderrelationer i multinationale virksomheder*, der handler om globaliseringens virkninger på virksomhedernes samarbejds- og aftalerelationer, herunder ikke mindst partsrelationerne i multinationale selskaber. Projektet er igangsat i 2004 og ventes afsluttet primo 2007. En pilotundersøgelse er i denne sammenhæng gennemført i 2004, bl.a. i form af et litteraturstudie, der har opsamlet eksisterende viden om medarbejderindflydelse og samarbejdsrelationer på virksomhedsniveauet. Resultaterne er offentliggjort dels som en antologiartikel *Indflydelse på virksomheder*, dels som forskningsnotat nr. 56: *Medarbejderindflydelse mellem decentralisering og globalisering*, begge ved Søren Kaj Andersen.

I det andet projekt, C2: *Det virksomhedsbaserede aftalesystem*, er omdrejningspunktet det lokale reguleringsystem på virksomhedsniveau, der er en effekt af decentraliseringen af overenskomstforhandlingerne både i Danmark og i de fleste andre vestlige lande. Det forventes, at dette projekt først igangsættes primo 2006 med afslutning ultimo 2008. Det er et område, som vi – jf. neden for – har undersøgt grundigt på det offentlige arbejdsmarked, og fra dette arbejde foreligger en række resultater, som kan danne udgangspunkt for en sammenligning med virksomheder inden for udvalgte brancher på det private arbejdsmarked. Projektet gennemføres i et samarbejde mellem Steen E. Navrbjerg og Jørgen Steen Madsen.

Steen E. Navrbjerg har primo 2005 sat gang i et pilotstudie, der både drejer sig om det virksomhedsbaserede aftalesystem og om partsrelationer i multinationale selskaber. Det går således på tværs af de to projekter og er tænkt som bidrag til det videre arbejde både indenfor C1 og C2. Udgangspunktet er de virksomheder, der indgik i Steen E. Navrbjergs ph.d.-afhandling fra 1999 *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering – fem industrivirksomheders organisering og samarbejdsforhold*. De samme virksomheder – plus flere nye virksomheder – skal besøges og gennem interview med nøglepersoner belyses udviklingen i samarbejdsrelationer mv. i de senere år med henblik på at afdække ikke mindst internationaliseringens virkninger. Projekttitlen er *Globaliseringens effekter på danske virksomheder – en forløbsundersøgelse af forhandlinger og samarbejde*.

Der er derudover inden for dette satsningsområde som det tredje per 1. november 2004 blevet startet et ph.d.-projekt, C3: *A Global Organising Dynamic – strategies and experiences in multinational corporations*. Omdrejningspunktet er en antagelse om, at der qua de multinationale selskabers placering i forskellige nationale omgivelser og den interne institutionsdannelse i selskaberne er ved at opstå et særligt reguleringsystem, der er karakteriseret af andre dynamikker mellem arbejdsgivere og lønmodtagere end de reguleringsystemer, der er institutionaliseret på de nationale niveauer. Man kan måske tale om en global organiseringsdynamik?

Vores hidtidige forskningsassistent Christina J. Colclough er ansat som kandidatstipendiat til at gennemføre projektet, der efter planen afsluttes medio 2007. Projektet er organiseret, så der løbende publiceres delresultater fra undersøgelsen. De første delrapporter vil foreligge medio 2005.

Samarbejde og ledelse i amter og kommuner

2004 har som nævnt også været præget af, at en række projekter igangsat i den forrige programperiode er blevet afsluttet. Mest vægt har i den sammenhæng haft analyser af det lokale samarbejds- og forhandlingssystem i den offentlige sektor – nærmere bestemt i amter og kommuner, hvor vi for forhandlingsparterne har gennemført to større undersøgelser om udviklingen af de lokale samarbejdsrelationer henholdsvis i kommunerne (inklusive København) og i amterne (inklusive Frederiksberg). Undersøgelsen er gennemført under ledelse af Steen E. Navrbjerg med Anna Ilsøe og Ane Kolstrup som medarbejdere og Jørgen Steen Madsen som sparingspartner.

Det er et arbejde, der sammen med tidligere studier af bl.a. den lokale løndannelse, har givet en dybtgående indsigt i udviklingen af nye former for lokalt baseret regulering af løn- og arbejdsvilkår. Derved skabes en dynamik – mere eller mindre løsrevet fra det centrale aftalesystem – i form af bottom-up processer og horizontale reguleringsformer, der kan ses som tendenser til multiniveauregulering, der udfordrer den hidtidige hierarkiske styring i aftalesystemet. Vi taler om udviklingen af et virksomhedsbaseret aftalesystem og tendenser til individualisering. Resultaterne, teorien og analyserammen fra disse undersøgelser fra den offentlige sektor vil indgå i vores videre arbejde inden for satsningsområde C (jf. oven for projekt C2: Det virksomhedsbaserede aftalesystem).

EIRO – nationalt center

FAOS har fra starten på det europæiske informationscenter for arbejdsmarkedsrelationer, EIRO (European Industrial Relations Observatory), været det danske nationalcenter. 2004 var det niende år. I løbet af 2004 bidrog FAOS ved Carsten Jørgensen med 36 selvstændige artikler til EIRO. Det er en Annual Review, som indgår i en samlet publikation om arbejdsmarkedsrelationerne på EU-niveau og i medlemslandene, 23 features, dvs. større analytiske artikler, samt 12 såkaldte *in briefs*, dvs. kortere nyhedsartikler.

Dertil kom 3 *Annual Updates* vedr. udviklingen i løn- og arbejdstid i medlemslandene, og bidrag til 7 *komparative studier*, der er sammenlignende analyser af udviklingen i EU-landene inden for udvalgte områder. I 2004

har det bl.a. drejer sig om 1) de europæiske samarbejdsudvalg, 2) fagforeningsmedlemskab 1993-2003, 3) arbejdsmarkedspensioner og 4) organisations- og aftaleforhold i detailsektoren. De komparative studier har form af små undersøgelser af forholdene på de udvalgte områder og er en væsentlig informationskilde for både forskere og praktikere på området. De større månedlige artikler – features – udvikler sig i samme retning, idet 5 af dem i 2004 var såkaldte *tematiske features*, dvs. artikler fra en række nationale centre om samme emne byggende på et sammenligneligt grundlag, så forholdene i de forskellige lande kan vurderes i forhold til hinanden.

FAOS' bidrag til EIRO kan ses via vores hjemmeside, www.faos.dk. Herfra kan også findes de komparative studier og artikler mv. fra de øvrige nationale centre.

Den europæiske sociale dialog og ETUI

FAOS har siden januar 2000 været dansk del af forskningsnetværket *European study on the social dialogue and the representativeness of the social partners* som er iværksat af Europa Kommissionen i forbindelse med en kortlægning af den sociale dialog i EU. Studierne former sig som sektorstudier, hvor hovedvægten er lagt på en præsentation af den pågældende sektor og dens nationale aktører. Der gøres rede for sektorens økonomiske placering og indretning på nationalt plan, om de kollektive forhandlings dækningsgrad samt om organisationsgraden blandt arbejdsmarkedets parter. Formålet for kommissionen er først og fremmest at danne sig et indtryk af udviklingen i den sociale dialog herunder ikke mindst de kollektive forhandlinger samt de organisationer som deltager i dem.

I 2004 bidrog FAOS ved Carsten Jørgensen og Ane Kolstrup med 3 sektorstudier med fokus på de kollektive forhandlinger inden for *rengøringssektoren, vikarbranchen samt medie- og kultursektoren*.

I mange år udgav det europæiske forskningsinstitut, ETUI, en årbog om de kollektive forhandlinger i Vesteuropa, og i lige så mange år har FAOS været fast bidragsyder. Siden 1999 er den geografiske tyngde er blevet flyttet til at dække 'de kollektive forhandlinger i Europa'. FAOS ved Carsten Jørgensen leverer den danske rapport om det årlige resultat af arbejdsmarkedsrelationerne i Danmark.

**Økonomisk
grundlag
og bemanding**

2

	2004	2005
Indtægter:		
Industriens Uddannelsesfond (CO-industri og Dansk Industri)	2.500.000 kr.	2.500.000 kr.
Dansk Arbejdsgiverforening	1.500.000 kr.	1.500.000 kr.
Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond	300.000 kr.	300.000 kr.
Beskæftigelsesministeriet	1.300.000 kr.	1.300.000 kr.
Bevillinger i alt	5.600.000 kr.	5.600.000 kr.

Det er med en bevilling af den angivne størrelsesorden muligt i løbet af den femårige programperiode, at gennemføre en række forskningsprojekter, der behandler de hovedspørgsmål, der er rejst i forskningsprogrammet *Internationalisering, multi-niveauregulering og den danske model*. Det vil dog styrke både dybden og bredden i forskningsvirksomheden, hvis der i løbet af perioden opnås supplerende bevillinger af en vis størrelsesorden.

Det må dog forventes i forhold til grundbevillingen, at være af en relativ begrænset størrelsesorden. Hovedprincippet i denne finansieringsform er, at det derved bliver med udgangspunkt i grundbevillingen, at retningen i forskningsvirksomheden og langt hovedparten af de konkrete projekter lægges fast. Dette er i modsætning til finansieringsformen i den forrige programperiode 1998-2003, hvor grundbevillingen og de supplerende bevillinger var af samme størrelsesorden (omkring 2,5 mio. kr. hver), hvorefter det i for høj grad blev ud fra de mere eller mindre tilfældige supplerende bidrag, at de konkrete forskningsprojekter blev udviklet.

Bemanning

Der er planlagt en begrænset forøgelse af den faste videnskabelige stab. Bemandingen vil i 2005 blive 5 videnskabelige medarbejdere på professor- / lektorniveau,

1 kandidatstipendiat, 1 forskningsassistent (ansat per 1.1.05), 1 adjunkt el. forskningsassistent ansat medio 2005 samt 1 informationsmedarbejder / EIRO-koordinator, dvs. 9 videnskabelige medarbejdere. (Dertil kommer indtil 1.6.05 en kandidatstipendiat finansieret af en særskilt bevilling). Desuden er ansat en kontorfuldmægtig samt diverse studentermedhjælpere / projektmedarbejdere / praktikanter.

I 2006 vil bemandingen ligeledes være på 9 videnskabelige medarbejdere, men nu med den nye adjunkt ansat hele året. Desuden har vi planer om at konvertere forskningsassistentstillingen til et kandidatstipendiat (nyt ph.d.-projekt). Der vil så være 6 professorer/lektorer/adjunkter, 2 kandidatstipendiat / ph.d.-stipendater samt 1 EIRO-koordinator. I 2007 vil bemandingen være den samme. Men her afsluttes det ene ph.d.-projekt, og der bliver mulighed for at konvertere stipendiet til en adjunktstilling eller påbegynde et nyt ph.d.-projekt i 2008, hvor der således – hvis første mulighed anvendes – vil være 7 professorer / lektorer / adjunkter, 1 kandidatstipendiat og 1 EIRO-koordinator.

Forudsætningen for at opretholde en stab på 9 videnskabelige medarbejdere i hele perioden er, at der opnås supplerende bevillinger. Hvis ikke dette lykkes, må der ske en tilpasning fra begyndelsen af 2007.



Artikler:

Den danske model under forandring

Hermed følger fem artikler
om aktuelle emner,
der er behandlet i FAOS'
forskningsprojekter.

3.1 Den danske model – revisited

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

flere forskellige sammenhænge har spørgsmålet om den danske aftalemodel med dens særlige karakteristika været synlig i den offentlige debat inden for det seneste halve år. Det er bl.a. sket i forbindelse med diskussionerne om globaliseringen og dens effekter – herunder ikke mindst udflytning af arbejdspladser fra Danmark til lande, hvor timelønningerne er på et lavere niveau og arbejdsvilkårene i det hele taget ringere. I den sammenhæng er aftalemodellen, som den har udviklet sig, både blevet fremstillet som en del af løsningen på problemet og som et system, der er med til at gøre problemet større.

Den danske model er også blevet diskuteret i forbindelse med en undersøgelse af strejker i Europa offentliggjort af LO. Her er det ikke mindst vores anvendelse af dette begreb, der bliver vurderet i et kritisk lys. For os er det derfor et passende tidspunkt at se nærmere på denne betegnelse, som vi lancerede med bogen af samme navn fra 1993. Inden da var der ingen, som brugte udtrykket den danske model om det danske organisations- og aftalesystem. Siden har det været ganske udbredt – ofte anvendt med en positiv ladet betydning, som noget vi alle kan samles om og værne om, *hvad* enten vi nu er en del af den siddende regering eller den politiske opposition, *hvad* enten vi er aktører på arbejdsgiver- eller lønmodtagersiden.

Begrebet er blevet så almindeligt, at man selv i dagsordensforslag i Folketinget kan finde eksempler på partiernes fulde tilslutning til den danske model. Der synes at være udbredt enighed om, at den danske model med dens høje grad af parternes selvregulering, når det gælder fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet og dertil knyttede processuelle forhold, er et effektivt instrument til både at sikre lønmodtagerne gode arbejdsbetingelser, virksomhedernes konkurrenceevne ligesom den spiller en positiv rolle i udviklingen af velfærdssamfundet. Indimellem synes der paradoksalt nok at være en tendens til, at den enstemmige tilslutning til selvreguleringsprincippet i den danske model bliver mere højlydt i samme takt, som sammenvævningen af aftaler og lovgivning øges, og politikernes interesse for at blande sig i forhold, som tidligere blev vurderet som tilhørende parternes domæne, stiger.

Set ud fra en nøgtern vurdering må det nok tilføjes, at aftalemodellen ikke altid på denne måde har produceret effektive resultater. I perioder har der været problemer, men set over det lange stræk har modellen fungeret. Noget andet er, om den også i fremtiden er i stand til at leve op til de udfordringer, globaliseringen fører med sig?

Vurderet kritisk kan anvendelsen af udtrykket den danske model godt rumme en vis selvtilstrækkelighed – et udtryk for, at vi i Danmark har fundet en helt unik måde at regulere løn- og arbejdsvilkår mv. på, og at vores metode i den sammenhæng tilhører den bedste af alle verdener. Andre lande med andre systemer har nu også i en del tilfælde præsteret ganske effektive reguleringsformer. Derfor er der altid god grund til at vurdere det specifikt danske i forhold til andre lande, fordi det sætter egne vaner og uvaner i perspektiv. Det er en væsentlig metode i de fleste af projekterne, som vi i FAOS gennemfører i disse år. Også på den baggrund kan der for os være særlig grund til at vende tilbage til de formuleringer af den danske model, der indgik i bogen fra 1993. Derfor vil vi i denne artikel foretage et sådant gensyn med vores egne snart 12 år gamle formuleringer: Den danske model – revisited.

Vi vil tage udgangspunkt i anvendelsen af udtrykket den danske model i den aktuelle debat om globaliseringens effekter. Derefter vil vi vende tilbage til vores egen oprindelige formulering af betegnelsen den danske model og diskutere den, inden vi afslutningsvis tager fat på kritikken af vores formulering i LO's publikation om strejker i Europa.

Flexicurity og decentralisering

Lad os først se på den diskussion, udflytningen af arbejdspladser har ført med sig. Det var ikke mindst Danish Crown, der i denne sammenhæng kom i søgelyset, hvor et hidtil højdepunkt var beslutningen om lukningen af Tulip-slagteriet i Ringsted i slutningen af 2004. Produktionen af pølser og pålægsvarer og dermed arbejdspladserne skulle flyttes til et østtysk slagteri, der på grund af lavere lønomkostninger var mere konkurrencedygtigt.

Denne sag rejste sammen med en række andre tilsvarende udflytninger af arbejdspladser en generel diskussion om truslen fra den intensiverede internationalisering. Ganske vist var de fleste både aktører og eksperter enige om, at der på sigt ikke er problemer. De tørre tal viser også, at der skabes lige så mange eller flere arbejdspladser, end der flyttes. Men der er naturligvis ingen sikkerhed for, at den udvikling kan fastholdes, og hen over vinteren og igennem valgkampen i januar talte man meget om nødvendigheden af styrket efter- og videreudvikling og øget forskningsindsats. Regeringen vil nedlægge et globaliseringsråd med statsministeren i spidsen, så der kan forventes fortsat fokus på området.

Set i sammenhæng med den danske model er det afgørende spørgsmål, om der også under mere hårde konkurrenceforhold gennem aftalemodellen kan skabes en balance, så de i global sammenhæng meget gunstige løn- og arbejdsvilkår som hidtil mere end opvejes af en højere effektivitet og kreativitet. Og så der dermed stadig sikres en konkurrencedygtig produktion af varer og tjenesteydelser. Det er et af de store spørgsmål i vores igangværende forskning, hvordan dette kan sikres – og aftalemodellen dermed fortsat fungere som en effektiv konfliktløsningsmekanisme.

I denne sammenhæng vil vi ikke tage et så stort spørgsmål op, men vil holde os til det mere konkrete forløb af de aktuelle diskussioner i medierne i december 2004. Det var ikke så meget selve lukningen af slagteriet i Ringsted, der satte fart i debatten. Det var mere medarbejdernes reaktion på ledelsens beslutning. For slagteriarbejderne var de umiddelbare muligheder for at få andet arbejde ikke gode. De besluttede derfor at gå i forhandling med ledelsen og indgik den 6. december en aftale om en lønnedgang på 15 pct. Så var slagteriet fortsat konkurrencedygtigt og udflytningen af arbejdspladser overflødigjort.

Denne aftale gav et ramaskrig blandt kollegerne på landets øvrige slagterier og i de ansattes forbund NNF. Man frygtede starten på en nedadgående spiral, der ville smadre opnåede goder og til syvende og sidst alligevel ikke hindre flytningen af arbejdspladser. Det var i forhold til denne problemstilling, at vores kollega fra Aalborg Universitet, *Flemming Ibsen*, bragte den danske model på bane. Han blev citeret for at sige, at denne form for lønnedgang er i modstrid med "... den danske model, hvor vi aftaler et lønniveau, som ligger fast i hele overenskomstperioden" (Ugebrevet A4, nr. 44, 20. december 2004).

Som vi skal se det, er det lidt af en overfortolkning, men Flemming Ibsen har fat i noget interessant, når han kæder spørgsmålet om den fastlagte løn sammen med det såkaldte *flexicurity-begreb*. Det er et udtryk, der er udviklet inden for international arbejdsmarkedsforskning, ikke mindst af hollandske forskere. Det bygger på en antagelse om, at et effektivt arbejdsmarked forudsætter en afbalancering af virksomhedernes og lønmodtagernes interesser. Virksomhedernes behov for fleksibilitet må kombineres med medarbejdernes behov for sikkerhed. Der må skabes et flexicurity-arrangement, der så at sige skaber en win-win situation eller et plussumspil i relationerne mellem parterne. Den danske models styrke synes i denne sammenhæng at være, at den i så enestående grad har opnået dette ved på den *ene* side at sikre virksomhederne en høj grad af ansættelsesmæssig fleksibilitet, fordi der hverken i overenskomster eller lovgivning er bestemmelser som lægger snævre grænser for afskedigelser, og på den *anden* side at sikre lønmodtagernes sikkerhed ved afskedigelser gennem et dagpenge-system med en relativ høj dækningsgrad, og – tilføjes det af nogle forskere – ved en aktiv beskæftigelsespolitik, som giver gode muligheder for nye jobs.

Flemming Ibsen kæder lønnen sammen med flexicurity-begrebet ved at tilføje, at hvis virksomhederne ikke har råd til de i overenskomsterne fastsatte lønomkostninger, så kan de bare skille sig af med medarbejderne. Netop det, at man relativt let kan afskedige medarbejdere, betyder også, at man er mere tilbøjelige til at ansætte nye medarbejdere. "Det er vigtigt, når innovation og udvikling skal være Danmarks våben i globaliseringen, sådan som der er bred enighed om. Men netop den fleksibilitet gav Tulip-modellen køb på, mener Flemming Ibsen." (Ugebrevet A4, nr. 44, 20. december 2004).

Heri har Flemming Ibsen ret, og han får derigennem med flexicurity-begrebet givet et interessant bud på, hvorfor den danske aftalemodel hidtil har vist sig ret så effektiv. Men i sit indspark i den dagsaktuelle debat bliver det alligevel en lidt for enkel fremstilling – specielt når det drejer sig om løndannelsens betydning. I udlægningen her fremstår lønnen som en del af sikkerheden – det på forhånd og for en længere periode fastlagte element i flexicurity-strategien. Men i virkeligheden er også løndannelsen i høj grad fleksibel – hvilket Flemming Ibsen selvfølgelig er ganske klar over.

Der har fra den danske aftalemodels etablering i starten af det forrige århundrede været et stærkt element af fleksibilitet eller decentralisering i løndannelsen, idet

den toneangivende jernindustri allerede på det tidspunkt fik et bevægeligt lønsystem som en del af overenskomsten, dvs. at lønnen blev forhandlet i virksomhederne. Overenskomsten fastsatte kun en minimallønssats, der var på et niveau, som lå meget langt under den reelle løn for det meget store flertal. I dag er ca. 85 pct. omfattet af dette bevægelige minimalløns- eller mindstebetalingssystem, hvis de da ikke har aftaler helt uden satser. Det er kun for de resterende ca. 15 pct., at overenskomsterne med det såkaldte normallønssystem fastlægger timelønnen – og i det omfang, der arbejdes på akkord, også grundlaget for prisfatsættelsen af akkorderne – for hele overenskomstperioden. Så her er lønniveauet en del af sikkerheden.

Samlet set må man sige, at de centralt indgåede sektoroverenskomster skaber en form for sikkerhedsnet, der garanterer lønniveauet, men det er samtidig et væsentligt kendetegn, at der er indbygget en høj grad af fleksibilitet gennem den omfattende lokale løndannelse, der betyder mulighed for, at lønudviklingen tilpasses konjunkturerne og de enkelte virksomheders situation. I hvilket omfang disse fleksibilitetsmuligheder fungerer i praksis, er så et andet og meget stort spørgsmål, som der ikke er plads til at tage op her.

Da slagterierne er omfattet af normallønsoområdet, skulle man umiddelbart tro, at det måtte være i strid med den indgåede overenskomst mellem NNF og Dansk Industri, at de lokale parter på en virksomhed pludselig aftaler en betydelig lønnedgang. Selv om Flemming Ibsens udtalelse om lønniveauet, der fastsættes for hele overenskomstperioden, generelt set er forkert, kan den ud fra en umiddelbar betragtning specifikt for normal-lønsoområdet siges at være rigtig. Der var imidlertid med OK2004 i aftalen for slagterierne – på linie med de øvrige overenskomster inden for industrien – blevet indført et *forsøgsprotokollat*, der giver de lokale parter ret til at ændre på overenskomstens bestemmelser, hvis de kan opnå enighed herom. Og det er vel at mærke uden, at organisationerne skal godkende sådanne ændringer.

For NNF var det et skrækscenarie, hvis dette protokollat ville blive brugt til fra virksomhed til virksomhed at presse lønniveauet ned – som en slags omgangsskrue med modsat fortegn. Forbundet anfægtede derfor gyldigheden af den indgåede lokalaftale ved at henvise til nogle teknikaliteter vedrørende måden, lønnedgangen

var blevet aftalt på. Der var derefter forhandlinger, hvor organisationerne blev inddraget, og det førte til en ny lokalaftale, som blev indgået i weekenden den 11.-12. december. Her blev anvendt en anden metode, der gav den samme besparelse, så der ikke længere var noget at komme efter. De lokale parter kunne inden for overenskomstens rammer gennemføre en sådan nedsættelse af lønnen.

Aftalen førte dog til udbredte arbejdsnedlæggelser på de danske slagterier. Tillidsrepræsentanterne og medarbejderne i Ringsted blev udsat for et så hårdt pres, at de endte med at droppe aftalen, hvorefter ledelsen fastholdt at gennemføre lukningen af slagteriet som planlagt per 1. maj 2005.¹

Set i forhold til den danske model er det interessante – som blev fremhævet af en anden kollega fra Aalborg Universitet, *Jens Lind* – at der er blevet gennemført en så vidtgående decentralisering af aftalesystemet, at meget omfattende ændringer af løn- og arbejdsvilkår kan realiseres. I modsætning til Flemming Ibsen er det således Jens Linds pointe, at den danske model åbner op for lokale muligheder i et omfang, der skaber endog meget omfattende lønmæssig fleksibilitet. Efter hans opfattelse truer decentraliseringen derfor fagbevægelsen og den danske model.

Med decentraliseringen af lønforhandlingerne fjernes det kollektive bolværk, som beskytter lønmodtagerne mod pres fra ledelsen. Det decentrale lønsystem efterlader ifølge Jens Lind mange lønmodtagere forsvarslose over for en virksomhed, der truer medarbejderne med outsourcing, hvis ikke de frivilligt går ned i løn. Fagbevægelsen må derfor udvikle en strategi som svar på globaliseringen, og væsentlige punkter i en sådan strategi må være at undgå yderligere decentralisering af lønsystemet og helst få genindført en mere central styring af lønforhandlingerne. Det er ikke kun en dansk udfordring, men en udfordring for hele den europæiske fagbevægelse, mener Jens Lind, der bl.a. refererer til udviklingen på det tyske arbejdsmarked, hvor lønned-sættelser efterhånden hører til dagens orden.

I Jens Linds optik er den danske model i sin oprindelige mere centraliserede udgave således et effektivt værn for lønmodtagerne, mens decentraliseringen i kombination med globaliseringen har medført en trussel. Vi kan tilføje, at der faktisk også blandt fremtrædende forhand-

¹ Afskedigelsen af slagteriarbejderne blev også sat i gang, men det sidste nye i sagen (jf. NNF's hjemmeside den 26. marts 2005) er, at pølseproduktionen fastholdes i Ringsted ud over den 1. maj. Det giver beskæftigelse til omkring 100 slagteriarbejdere.

lere i fagbevægelsen kan findes nogle, som giver udtryk for den samme grad af bekymring, som Jens Lind her giver mæle. Det er dog ikke den herskende holdning. Den repræsenteres nok mere af formanden for 3F, Poul Erik Skov Christensen, i dennes kommentar til Jens Linds advarsler i samme nummer af A4.

"Vi skal ikke tilbage til de centrale forhandlingsborde, for de lokale aftaler sikrer stor smidighed på arbejdsmarkedet. Men de aftaler, vi indgår lokalt, skal ske inden for nogle centralt aftalte rammer. Derudover er det nødvendigt, at vi bruger flere ressourcer på at styrke tillidsrepræsentanterne ved at give dem flere kurser, for det er tillidsrepræsentanterne, der forhandler lokalaftalerne på plads. Her kan vi godt gøre det bedre."
(Ugebrevet A4, nr. 44, 20. december 2004).

For os er der ingen tvivl om, at det er Poul Erik Christensen, der har fat i den lange ende. Man kan ikke fremtidssikre aftalemodellen ved at skrue tiden tilbage. Modellens styrke har netop ligget i, at den gennem tiden af parterne er blevet justeret, så den har levet op til en ny tids nye betingelser. Og et af de mest karakteristiske elementer i denne tilpasning er netop den vidtgående decentralisering inden for det seneste tiår.

Det gør ikke Jens Linds advarende bemærkninger ligegyldige. De har en vis bund i virkeligheden forstået på den måde, at decentraliseringsprocessen ikke kun kan være med til at sikre aftalemodellens overlevelse. Den kan også i høj grad i det lange perspektiv medvirke til, at aftalemodellen elimineres.

I første fase kan det fastslås, at denne decentraliseringsproces er foregået på en måde, så de væsentlige principper i aftalemodellen er blevet fastholdt. Det er bl.a. derfor, vi har givet processen betegnelsen *centraliseret decentralisering*. Det vil i denne sammenhæng ikke mindst sige, at udlægningen af kompetence fra sektorniveauet til virksomhedsniveauet foretages inden for centralt aftalte rammer og på en måde, så den kollektive kerne i aftalemodellen er blevet fastholdt, dvs. at den konkrete fastlæggelse af løn, arbejdstid mv., som tidligere var givet med overenskomsternes bestemmelser, ikke lægges ud til direkte og individuel aftale mellem ledelsen i virksomheden og de enkelte ansatte/grupper af ansatte. Der forudsættes i altovervejende grad lokal enighed mellem de lokale parter, dvs. aftaler mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

Man kan sige, at denne særlige styrede form for decen-

tralisering er blevet en væsentlig del af det danske flexibility-arrangement, fordi den giver virksomhederne større manøvre muligheder eller fleksibilitet, samtidig med at lønmodtagernes interesser sikres gennem kravet om lokal enighed.

Dette system gælder bl.a. i det vigtige spørgsmål om fastsættelsen af arbejdstiden. Her kan man dog også se tendenser til en vis individualisering, idet der i nogle af overenskomsterne fra OK2004 er blevet indført en bestemmelse om, at der i virksomheden skal aftales kollektive rammer for arbejdstiden mellem ledelse og tillidsrepræsentant, mens den konkrete fastsættelse af arbejdstiden inden for disse rammer er et individuelt aftalespørgsmål.

Denne udvikling er formentligt et udtryk for, at udviklingen af aftalemodellen ikke er standset med den centraliserede decentralisering. Forandringspresset synes at blive forstærket i disse år, og vi taler derfor om en tendens til udvikling i retning af *multiniveauregulering*. Det centrale aftalesystem med sektororganisationerne i centrum synes at være udsat for et tredobbelt pres, dels fra den internationale regulering via EU, dels fra det nationale politiske system, som også i stigende grad blander sig i aftaleforholdene på arbejdsmarkedet, bl.a. fordi overenskomsterne er blevet bredere og i dag indeholder en række sociale spørgsmål, som tidligere var politisk reguleret, dels fra det lokale niveau, hvor virksomhedernes behov for større fleksibilitet forfægtes af lederne, men hvor også lønmodtagerne i et vist omfang ønsker større individuelle valgmuligheder.

Aftaleregulering gennem overenskomster indgået mellem centrale parter på sektorniveau bliver erstattet eller suppleret med nationale og internationale politiske reguleringsformer og lokale kollektive og individuelle reguleringsformer. Spørgsmålet er derfor om en sådan udvikling stadig vil kunne rummes inden for et reguleringsystem, vi med rette vil kunne kalde for den danske model?

Her er Poul Erik Skov Christensens fremhævelse af tillidsrepræsentanternes betydning i høj grad på sin plads. Hvis ikke udviklingen af et virksomhedsbaseret reguleringsystem rummer en form for kollektiv interessevaretagelse – som tillidsrepræsentanternes rolle netop er et udtryk for – og hvis ikke der fortsat kan sikres en vis koordinering, der forbinder virksomhedsniveauet med det centrale aftaleniveau – også her med tillidsrepræsentanterne i en forventet nøglerolle – så kan det være vanskeligt at oprette forestillingerne om den særlige danske

model, som vi har kendt den i mere end et århundrede. Så er det måske begyndelsen til enden, vi kan ane, hvor direkte aftaler mellem ledelsen og de enkelte medarbejdere/grupper af medarbejdere, bliver enerådende, og hvor det formentlig på sigt også vil være sandsynligt, at rammeoverenskomster på sektorniveau vil miste betydning og måske i højere grad blive afløst af rammeregulering via lovgivning.

Det er i denne forbindelse interessant, at Ugebrevet A4 i nr. 2 og 8, 2005, offentliggjorde resultaterne af en undersøgelse af virksomhedsledernes syn på den danske aftalemodel. Undersøgelsen viser, at danske erhvervsledere på den ene side anerkender fagbevægelsens betydning og så langt foretrækker regulering gennem parternes egne aftaler i stedet for lovgivning. Men på den anden side tror erhvervslederne ikke, at fagbevægelsen får en styrket position i fremtiden. Det kan udlægges som en manglende tro på den danske models fremtidsudsigter fra erhvervsledernes side. Og det fik formanden for Dansk Metal, Thorkild E. Jensen, til at komme med følgende kommentar:

"Det er stærkt betænkeligt, at et stort flertal af erhvervslederne på den ene side priser den danske model og på den anden side udtrykker et højt ønske om, at modparten bliver svagere i fremtiden. Det er et paradoks, at den part, man skal forhandle med, ikke ønsker en stærk og jævnbyrdig medspiller. Det er et udtryk for manglende forståelse og respekt for den danske model."

(Ugebrevet A4, 17. januar 2005, nr. 2).

Til gengæld har de samme erhvervsledere et meget mere positivt syn på tillidsrepræsentanterne Ni ud af 10 erhvervsledere betragter tillidsmandsinstitutionen som en fordel for danske virksomheder – måske fordi tre fjerdedele samtidig mener, at tillidsrepræsentanterne udviser stor forståelse for virksomhedens udviklingsmuligheder og vilkår. Seks ud af 10 tror derudover, at tillidsrepræsentanterne i fremtiden vil have enten større betydning eller den samme betydning som i dag. Erhvervslederne finder tillidsrepræsentanterne mere progressive end de centrale forbund, idet tillidsrepræsentanterne i princippet vil gå med til aftaler, som det centrale niveau vil afvise (Ugebrevet A4, 25. februar 2005, nr. 8).

Man kan sige, at den fælles interesse mellem ansatte og ledelse i at sikre virksomhedens overlevelse og udvikling – ikke mindst i en periode med intensiveret interna-

tionalisering – synes at komme til at veje tungere end de modstridende interesser i spørgsmålet om fordelingen.

Virksomhedslederne ser helt tydeligt aftalemodellens fremtid i form af et mere virksomhedsbaseret aftalesystem, der i højere grad er præget af multiniveauregulering med bottom-up processer og horisontale reguleringsformer. Det er lige så klart, at det set fra fagforbundenes synsvinkel ganske vist kan være udmærket med en decentralisering, men her forudsætter man en fortsat central rolle til organisationerne på sektorniveauet som en forudsætning for opretholdelsen af den danske model.

Udvikling og fastholdelse af en ny balance mellem niveauerne i aftalesystemet synes således at være afgørende for modellens fremtid. Og set i vores optik er der rum for en endog endnu højere grad af decentralisering. Men det er i den sammenhæng klart, at et stadig mere decentraliseret reguleringsystem vil forudsætte virksomhedsledernes opbakning til aftalemodellens væsentlige principper, hvis modellen skal have overlevelsesmuligheder set i det lange perspektiv. Det centrale aftalesystems værdier og normer – herunder enigheden om, hvordan man håndterer uenighed – må i hovedtrækkene reproducere på det lokale niveau for at sikre grundlaget for opretholdelsen af modellen. Dynamikken i modellen har i høj grad ligget i de processer, parterne har sat i gang i bestræbelserne på at løse de indre spændinger. Og hvis grundlaget for denne dynamik forsvinder, hvad er der så tilbage af den danske model?

Den danske models overlevelse er ikke nogen given sag. Men der er dog på arbejdsgiversiden et væsentligt forhold, der trækker i retning af en fortsat opbakning til en model med en vis overordnet styring: det er fastholdelse af *fredspligten*, der netop opnås gennem de centrale sektoroverenskomster. Det er arbejdsgivernes hovedbegrundelse for at indgå på en regulering gennem kollektive overenskomster. Og arbejdsgiverne har ikke noget ønske om et system, hvor konfliktretten flyttes fra forhandlingerne om sektoroverenskomsterne til forhandlingerne på virksomhedsniveauet.

Selv om der er fredspligt i overenskomstperioden har der i hele den danske models historie været et konfliktniveau af en varierende størrelse i form af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Den danske model har således ikke været afgørende bedre end reguleringsmodellerne i flere andre lande til at undgå konflikter i virksomhederne. I en vis forstand kan man sige, at de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser – selv om de

er imod spillereglerne – er blevet en del af den lokale lønforhandlingsproces (FAOS Forskningsnotat nr. 20, 1998, LO-dokumentation nr. 2, 2004). En afgørende forskydning i reguleringssystemet kunne indebære, at dette konfliktmønster blev formaliseret. Det er i strid med arbejdsgivernes mål. Tværtimod har de – med Dansk Industri i front – i de seneste overenskomstforhandlinger arbejdet systematisk for at få begrænset konflikter på arbejdspladsniveauet (FAOS Forskningsnotat nr. 47, 2004).

Den danske model – 1993

Den aktuelle diskussion af globaliseringens effekter viser, at fænomenet den danske model er en særdeles kompleks størrelse. Det er bl.a. en reguleringsform, der har udviklet sig over tid, og som stadig er under forandring. Lad os på denne baggrund vende tilbage til 1993, hvor vi første gang brugte udtrykket som en karakteristisk af det danske organisations- og aftalesystem: *Den danske Model – en historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem* af Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Carsten Strøby Jensen.

Det er rigtigt at sige, at *Den danske model* indeholder programmatisk erklæringer. Når man læser bogen, er der ingen tvivl om, at vi som forfattere og vores amerikanske forgænger, Walter Galenson, som vi bygger videre på, ser meget positivt på de institutioner, der i Danmark gennem tiden er opbygget til reguleringen af løn- og arbejdsvilkår. Vi refererer med slet skjult glæde Galensons karakteristik: *the Danish genius for Compromise*.

Det er også en enestående historie, vi afdækker. Og der kan være god grund til begejstring. Specielt når det er skrevet på et tidspunkt, hvor ikke så mange havde øje for aftalemodellens særlige værdier. Samtidig var det vigtigt, fordi det danske organisations- og aftalesystem netop i første halvdel af 1990'erne var præget af en omfattende omstillingsproces med en samtidig forskydning af magten fra hoved- til sektororganisationsniveau og decentralisering af beslutninger fra de nationalt indgåede sektoroverenskomster til virksomhedsniveauet. Som vi skrev det i 1993: "... ikke mindst i en situation præget af afgørende fornyelse er der et udtalt behov for at forstå de historiske rødder til de processer, der nu er i gang." (Den danske model: 18). Og i fortællingen af denne historie skal vi være de første til at indrømme, at vi i høj grad i Galensons spor lagde vægt på de positive elementer.

Selvfølgelig er der også behov for den mere kølige eftertanke. Når man læser værket som en helhed, er denne eftertanke også tilstede. Men det er uomtvisteligt, at begejstringen sine steder er kammet over. Det gælder ikke mindst i den opsamlende karakteristik af modellen i fire punkter, som bogen startes med.

Alene her kan man jo se det programmatisk præg, når modellen præsenteres i al sin fortræffelighed på bogens første tekstsider – lang tid før vi kommer til de lange teoretiske udredninger og den meget omfattende gennemgang af snart sagt enhver overenskomstrunde i modellens historie tilbage fra 1899 og frem til 1993.

Vi starter med at beskrive, hvordan arbejdsmarkedsorganisationer og kollektive overenskomster i en række vestlige lande er i stærk tilbagegang og sætter det i modsætning til Danmark, hvor det danske organisations- og aftalesystem har bevaret sine traditionelle karakteristika.

1. Et gennemorganiseret arbejdsmarked med stærke organisationer for både lønmodtagere og arbejdsgivere.
2. Centraliserede forhandlingsrunder, hvor overenskomster, der praktisk talt har effekt for hele det danske arbejdsmarked, afgøres i et synkroniseret forløb hvert andet år, og hvor den statslige forligsinstitutions kompetence til at fremsætte sammenkædede mæglingsforslag er et afgørende element i sikringen af en samlet afgørelse.
3. Et konsensusbaseret forhold mellem de modstående organisationer og et relativt lavt niveau af arbejdsstandsninger og andre former for konflikter.
4. En aftalemæssig regulering af stort set alle forhold på arbejdsmarkedet gennem dette overenskomsts system, dvs. et voluntaristisk system med en begrænset regulering via lovgivning. (Den danske model: 13-14).

Det er vigtigt at understrege, at de fire punkter ikke præsenterer en teori om arbejdsmarkedsrelationer. Det kan heller ikke siges at være et forsøg på at formulere en nogenlunde udtømmende definition. Det er mere en empirisk baseret opsummering af karakteristiske træk. Det er således også en beskrivelse, der i høj grad er tidsbestemt. Samtidig er der foretaget en spidsformulering, der – lidt på samme måde som den weberske idealtipe – bygger på princippet om, at overdrivelse fremmer forståelsen.

Fx har vi nogle gange – jf. pkt. 1 – mødt den kritik, at det danske arbejdsmarked ikke er gennemorganiseret, når lønmodtagernes organisationsprocent er omk. 80. Det er selvfølgelig rigtigt, at vores formulering kan misforstås, hvis den tages alt for bogstaveligt, men alt i alt – specielt set i en international sammenhæng – er udtrykket gennemorganiseret ganske velvalgt. Der er tale om et omfang, der betyder, at de kollektive aftaler for det store flertal også i høj grad – jf. pkt. 2 – påvirker løn- og arbejdsvilkår på de ikke-organiserede områder.²

Vi er mere tilbøjelig til at acceptere den kritik, der går på, at konsensus og fraværet af konflikt – jf. pkt. 3 – fremstår overdrevet i teksten. Konfliktelementet er simpelthen underbetonet. Den danske model er jo ikke mindst en konfliktløsningsmekanisme. Man kan dog i bogen i øvrigt finde mange formuleringer, der nuancerer dette billede. Den historiske analyse viser klart den stadig eksisterende interessekonflikt som en væsentlig præmis for aftalemodellens funktionsmåde. I Den danske model er det konsensusbaserede forhold mellem parterne således netop ikke et udtryk for fravær af konflikt, men en gensidig accept af parternes forskellige interesser og en fælles tilslutning til et konfliktløsningsystem, der kan håndtere disse interesseforskelle.

Der er skabt et system med fredspligt i overenskomstperioderne og i den forbindelse et effektivt fagretligt system, der sanktionerer brud på de indgåede aftaler, herunder ikke mindst brud på fredspligten. Anvendelsen af kollektive kampmidler er således reserveret til indgåelsen og fornyelsen af overenskomster, og i den sammenhæng har begge parter set truslen om arbejdskonflikt som et væsentligt instrument til at fremme de nødvendige indrømmelser, netop fordi der er tale om forhandlinger mellem parter med potentielt konfliktende interesser, hvor det er svært at få baglandet med på kompromiser.

Denne pointe kan bedst illustreres med vores gennemgang i bogen af konflikten og regeringsindgrebet i 1985. I den sammenhæng diskuterer vi Det Radikale Venstres traditionelt skeptiske holdning til aftalemodellen med dens latente konfliktrussel. De Radikale går ud fra en harmonitankegang ind for tvungen voldgift.

"Overenskomstsyste­met og den danske model bygger deri­mod på de modstående parter­es gensidige accept af, at de har konfliktende interesser. Der kan skabes konsensus og sammenhold på trods af disse konflikter, men netop kun ud fra en erkendelse af deres tilstedeværelse og en respekt for de modstående parter­es ret til at være uenige." (Den danske model:361).

Man kan også i nogle af afsnittene, der følger umiddelbart efter de fire punkter finde formuleringer, hvor konfliktbegrebet fremstår centralt. Det handler om relationen mellem organisations- og aftalesystemet og det politiske system, hvori det er en væsentlig pointe, at det netop er gennem denne særlige relation, at der udvikles et samlet institutionelt relationssystem, der kan betegnes med begrebet den danske model. Der er ikke kun tale om en aftalemodel for arbejdsmarkedet. Parterne indgår via de institutioner, de har skabt i den sammenhæng, som "... en del af et bredere velfærdsstatsligt institutionaliseret politisk system, der kan sammenfattes med udtrykket Den danske Model." (14). Der tales videre om arbejdsmarkedsmæssige aktører, der repræsenterer "samfundets konfliktende hovedinteresser", og der summeres op med følgende afsnit:

"Grundlaget for velfærdsstatens opbygning har været, at det danske organisations- og aftalesystem, det gennemorganiserede arbejdsmarked, har kunnet fungere som arena for løsningen af de konfliktende interesser i samfundet og dermed har bidraget væsentligt til en stabil økonomisk og politisk udvikling." (14).

Konflikterne er der altså, og aftalemodellens effektivitet ligger netop i, at den bidrager til løsning af disse konflikter – ikke så disse konflikter forsvinder permanent, men så de omsættes i konstruktiv politisk ageren, der skaber kompromiser, som begge parter kan se en fordel i. På bagsiden af bogen er bl.a. dette afsnit gengivet, og her er der den karakteristiske tilføjelse, at det er "de stadig eksisterende" konflikter. Skal vi være lidt selvkritiske, skulle disse ord også have indgået i bogens tekst, så enhver misforståelse kunne undgås.

Aftaleparternes indflydelse på det politiske system beskrives med det såkaldte *konsensusprincip*, dvs. at der

2. Noget andet er, at der kan være god grund til at ofre dette ikke-organiserede område en mere selvstændig analyse. Det gælder ikke mindst nye sektorer med svag organisationsgrad og overenskomstdækning, fordi man måske her kan finde spiren til en udviklingsproces, der også kan komme til at påvirke det organiserede område. Det er fortsat en problemstilling, som vi har vist for lidt opmærksomhed. At vi ikke i 1993 fik plads til en sådan analyse, kan der derimod ikke indvendes noget mod. Der var rigeligt at gøre med at afdække historien om udviklingen af overenskomster mellem organisationerne inden for LO og DA.

på forhånd udvikles enighed mellem de to modstående parter, før gennemførelsen af lovgivning om arbejdsmarkedsforhold. Det gælder næsten uden undtagelse vedrørende den lovgivning, der understøtter selve aftalesystemet, dvs. arbejdsretslov og forligsmandslov, og det har i betydeligt omfang også været gældende for arbejdsmarkedspolitikken. Inddragelsen af parterne gennem dette konsensusprincip har været en fordel for det politiske system, fordi det har sikret en regulering med bred tilslutning og dermed følgende muligheder for en effektiv implementering. Det har været en fordel for parterne, fordi det har givet dem indflydelse uafhængigt af skiftende politiske konjunkturer. Løsninger parterne har skabt i fællesskab falder ikke så nemt, bare fordi regeringen skifter.

Samtidig har parterne – specielt i årtierne efter 2. verdenskrig – gennem indgåelse af samfundsøkonomisk forsvarlige overenskomster i et samspil med skiftende regeringer også haft indflydelse på den generelle økonomiske politik mv. Det fremgår tydeligt i den historiske undersøgelse, hvordan dette er sket gennem et *treparts-samarbejde*, der har været fortrinsvis uformelt og ad hoc-præget – selv om det til tider har været ganske effektivt og også har kombineret indkomstpolitik og velfærdsreformer. Der kunne godt i det indledende opsamlende afsnit have været gjort mere ud af dette element.

Der er dog en pointe, som vi allerede mejsler fast her. Det er, at udviklingen af konsensusprincippet og trepartssamarbejdet ikke kan ses som realiseringen af en rationel på forhånd udtænkt masterplan. Der har snare været tale om en udvikling gennem situationsbestemte valg præget af de særlige omstændigheder, parterne har været underlagt. Væsentligt i denne sammenhæng er det særlige danske politiske system med mindretalsregeringer eller regeringer hen over midten. Parterne har faktisk til tider gerne villet sikre gennemførelse af regulering via det politiske system, som modparten ikke har villet gå med til. Typisk i den henseende er 1970'erne, hvor LO eksempelvis ønskede gennemført en lovgivning om ansættelsesrettigheder til afløsning for de aftalemæssige relativt svage bestemmelser, og hvor LO også arbejdede aktivt for politisk indførelse af Økonomisk Demokrati, som arbejdsgiverne lodret var imod. Disse forsøg faldt – sammen med andre tilsvarende bestræbelser – til jorden på grund af den særlige danske parlamentarisme. Og så er det endt med, at konsensusprincippet – i hvert fald indtil det seneste tiår – blev kanoniseret.

Flexicurity-princippet, som vi omtalte ovenfor, kan også ses i dette lys. Det er heller ikke udviklet som led i en på forhånd fastlagt strategi. Lønmodtagerne og deres politiske kampfæller havde som nævnt gerne – hvis muligheden havde været der – realiseret en større job-sikkerhed ad lovgivningsvejen. Den vej var ikke åben, og derfor blev den store fleksibilitet fastholdt som led i et effektivt arrangement kombineret med sikkerhed i form af rimelig understøttelse ved ledighed og efterhånden også en aktiv beskæftigelsespolitik, der sikrede gode jobmuligheder.

Set i bagklogskabens skær vurderes det i dag af forskere og aktører fra mange lande som nærmest et genialt arrangement udviklet på baggrund af de danske partstraditioner. Men hvis den ene part havde haft magt, som den havde agt, var det aldrig blevet til noget.

Det har tydeligt været afgørende for os i 1993 på denne måde at få understreget sammenhæng mellem aftalemodellen, dvs. parternes selvregulering, og velfærdsudviklingen i det politiske system. Selv om det nævnes i første sætning efter de fire punkter, kan man måske derfor undre sig over, at sammenhængen mellem aftalemodellen og det politiske system ikke direkte indgår som et selvstændigt punkt eller et underpunkt i fremstillingen af de karakteristiske træk. Ikke mindst når det fremgår, at det kun er gennem denne særlige forbindelse, at man kan retfærdiggøre betegnelsen den danske model.

Det mest tidsbundne i vores opsummering er dele af pkt. 2, hvor vi beskriver de samtidige overenskomstrunder for næsten alle områder hvert andet år, dvs. både LO/DA-området, landbrugssektoren og finanssektoren på det private arbejdsmarked og det offentlige arbejdsmarked. Her skete fra midten af 1990'erne et opbrud, så der ikke længere findes denne takt, ligesom det karakteristiske toårs interval i høj grad er blevet afløst af længere overenskomstperioder, en enkelt gang på fire år, men ellers ofte i form af treårige aftaler.

Det er klart, at forskydninger i takten mellem de forskellige områder ikke i sig selv væsentligt ændrer ved aftalemodellen, og det siger netop noget om, at vores fire punkter har en beskrivende karakter og derfor ikke udtrykker et nærmest eviggyldigt system.

Udtrykket "centraliserede forhandlingsrunder" skal også specificeres, hvilket eksplicit fremgår af bogens analyse. Der er i høj grad forskel på den meget centraliserede forhandlingsform, der kendetegnede perioden fra begyndelsen af 1950'erne til slutningen af 1970'erne,

hvor forhandlingerne i stor udstrækning foregik under hovedorganisationernes kontrol i et samspil med Forligsinstitutionen, og den centraliserede decentralisering, der for alvor slog igennem fra begyndelsen af 1990'erne, og hvor forhandlingernes centrum blev forskudt til sektororganisationsniveauet, samtidig med en kontinuerlig flytning af kompetence til virksomhedsniveauet. Vi har sådan set fat i udviklingen af den centraliserede decentralisering i bogen, men det er ikke blevet en del af punkttopstillingen, som i for høj grad beskriver modellen ud fra den tidligere centraliserede epoke.

I denne forbindelse kan man også i forhold til punkterne savne en fremhævelse af, at det danske overenskomstsystem er et multiniveausystem, der på det nationale niveau består af et hovedorganisations- og et sektororganisationsniveau, men derudover også rummer et lokalt niveau, først og fremmest med kollektive partsrelationer på virksomhedsniveauet mellem ledelsen og de af de organiserede medarbejdere valgte tillidsrepræsentanter. Lokale forhandlinger har altid spillet en rolle i det danske aftalesystem, og der er udviklet tætte, både formelle og uformelle relationer mellem parterne på organisationsniveauet og parterne på virksomhedsniveauet – det er fx betegnende, at tillidsrepræsentanten ikke mindst kan karakteriseres som overenskomstens lokale repræsentant. En pointe, som også udvikles i bogens analyse.

Anden del af *pkt. 2*, der handler om *Forligsinstitutionens centrale rolle*, er stadig meget central, dvs. afgørende for at forstå, hvordan den danske model fungerer. Hermed siges noget meget vigtigt om kombinationen af aftaleregulering og lovgivning i selve kernen af den danske model: parternes selvregulering, dvs. fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster. Det er ikke udfoldet i punkterne, men det er mejslet ud i bogens gennemgang af institutionernes opståen og udvikling.

Det interessante er jo, at selvreguleringen ikke har kunnet stå alene. Det danske arbejdsmarked har været domineret af små- og mellemstore virksomheder og derfor også en arbejdsgiverorganisering præget af mange små, relativt svage enkeltstående arbejdsgiverorganisationer. De blev til gengæld samlet i en stærk hovedorganisation, DA, med vidtgående forhandlingsmæssig kompetence og et ønske om at skabe et forhandlingssystem med centraliserede forhandlinger under hovedorganisationernes kontrol. Dette mål blev systematisk forfulgt, men det var vanskeligt at realisere på grund af fagbe-

vægelsen opbygning i et stort antal selvstændige forbund, der ønskede at fastholde deres overenskomstmæssige kompetence og ikke ville overgive magt til deres hovedorganisation, LO. Det lykkedes DA at skabe samtidighed i udløbet af de flere end 1000 overenskomster mellem DA's og LO's medlemsorganisationer. Dermed var der gennemført en reel centralisering, men den var besværlig at håndtere. Man kunne ganske vist opnå forlig på de fleste områder, men risikoen var, at et enkelt område endte i konflikt, hvorefter denne konflikt gennem sympativarsler hurtigt ville blive altomfattende. Løsningen blev nået i midten af 1930'erne gennem lovgivning, der styrkede Forligsinstitutionen ved at give forligsmanden ret til at udforme mæglingforslag og foretage en sammenkædning af afstemningen. Det kunne fagbevægelsen nu acceptere, fordi Socialdemokratiet var blevet regeringsparti, og en hovedopgave i disse år var at komme ud af den økonomiske krise, og det forudsatte bl.a. ro på arbejdsmarkedet.

Forligsmandens ret til at fremsætte mæglingforslag og foretage sammenkædet afstemning blev således – med Galensons formulering – det afgørende led i overenskomstsystemet. Men selv om det derved var et statsligt organ, der spillede en central rolle, blev det alligevel i høj grad af parterne opfattet, som deres egen regulering, fordi der udviklede sig en praksis for, at forligsmanden kun fremsatte mæglingforslag, når ingen af parterne direkte modsatte sig dette.

Et tilsvarende lovgivningselement opstod ligeledes i 1930'erne med udviklingen af en tradition for *politiske indgreb* i overenskomstsituationer, hvor parterne ikke selv kunne løse problemerne. Parternes selvregulering, herunder deres ret til at etablere arbejdskonflikter, har ganske vist været et væsentligt princip, som også politisk har fundet tilslutning. Men det er samtidig den overvejende holdning, at sådanne konflikter ikke må have langsigtede, negative virkninger økonomisk og politisk. Derfor har der været villighed til at gribe ind i etablerede konflikter. Efterhånden er det kommet til at fremstå som et mere eller mindre naturligt element i den danske model – også fordi hovedprincippet i gennemførelsen af sådanne indgreb som regel har været at fastlægge et indhold, der så tæt som muligt holder sig til det niveau, der lå i parternes egne forhandlinger, og som man måtte forvente ville blive slutresultatet, hvis konflikten fik lov at løbe. Eksempelvis er blevet anvendt midlet at ophøje nedstemte mæglingforslag til lov.³

Set i lyset af dette samspil mellem aftaleregulering og lovgivning, når det gælder selve kernen i aftalemodellen, må man sige, at pkt. 4 er mindre heldigt formuleret. Det kan selvfølgelig også her misforstås, når vi taler om, at "stort set alle forhold på arbejdsmarkedet" reguleres ved aftaler, men det fremgår dog klart af bogen, at vi i den sammenhæng først og fremmest mener fastsættelsen af lønforhold, arbejdstid og øvrige arbejdsvilkår, herunder regler for ansættelse og afskedigelse. Selvfølgelig efterlader vi derudover også et rum for markedskræfternes indflydelse – det er jo ikke for ingenting, at det hedder arbejdsmarkedet. Og selvfølgelig er der også rum for politisk regulering af visse forhold, herunder ikke mindst arbejdsmiljøet.

Men i hovedtrækkene er det rigtigt nok, fordi graden af aftaleregulering faktisk er usædvanlig høj i det danske reguleringssystem for arbejdsmarkedsrelationerne. Det er et voluntaristisk system præget af parternes selvregulering og dermed med en begrænset regulering via lovgivning. Man skal bare have in mente, at der i selve reguleringssystemet er et væsentligt samspil mellem lov og aftaler, ligesom der også, hvad angår indholdet i reguleringen er undtagelser fra reglen om fastsættelsen af indholdet via overenskomster. Undtagelserne er værd at nævne, fordi de ikke mindst i et aktuelt perspektiv er interessante. Her tænker vi først og fremmest på funktionærloven, der fastsætter regler for funktionærernes ansættelsesvilkår, og ferieloven – begge er fra 1938.

Det væsentlige er her, at der er et konkret samspil mellem aftaler og lovgivning. Feriereglerne er interessante – fordi de giver et eksempel på udviklingen af et *erga omnes-princip*, der ellers er fremmed for den danske arbejdsmarkedsregulering. Når det gælder ferie, udviklede der sig den praksis, at de betydende overenskomstområder indgik aftaler om ferielængden, hvorefter disse aftaler blev omsat til lovgivning, der var gældende for alle lønmodtagere. Det modsvarer den metode, der på det seneste har udviklet sig, når det gælder implementeringen af EU-direktiver, dvs. aftalemodellens forsøg på at imødegå presset fra den internationale regulering, der via EU har været under udvikling.

Når det gælder funktionærloven, kan man se det som udtryk for den politiske kamp om stemmerne hos en

central vælgergruppe. Ikke mindst Det Konservative Folkeparti arbejdede for en lovgivning for funktionærerne, selv om dette parti traditionelt har støttet DA og dermed arbejdsgiversidens ønske om at fastholde selvreguleringen. Men her blev den politiske gevinst vurderet at være så stor, at aftalemodellens principper blev sat til side. Det samme gjaldt for den socialdemokratiske regering, der tog brodden af den konservative offensiv ved også at støtte funktionærloven. Dette eksempel kan ses som analogt til relationerne mellem parterne og de politiske partier i det senere år, hvor vi har set en udvikling i overenskomsternes bredde, så en række spørgsmål, der tidligere fortrinsvis har tilhørt det politiske felt, er blevet en del af aftalerne på arbejdsmarkedet. Det er sket, fordi politikerne har et behov for at inddrage parterne i at løfte nogle opgaver, som det kan være vanskeligt at løse politisk og økonomisk alene gennem lovgivning. Parterne har også haft en interesse i denne udvidelse af overenskomsterne – fagbevægelsen for at sikre medlemmerne efterspurgte goder, arbejdsgiverne for at sikre kontrol over udviklingen af disse goder.

Der er derved opstået en *gråzone* mellem aftaler og lovgivning, der øger politikernes interesse for at få indflydelse på overenskomstforhandlingerne, og hvor de politiske interesser naturligt kommer til at få en større vægt end hensynet til parterne og deres selvreguleringsmodel.

Det er klart, at nogle af disse sidst omtalte forhold i samspillet mellem parterne og aktørerne i det politiske system ikke kunne være med i vores formuleringer i Den danske model, fordi der er tale om nyere tendenser. Men det kan trods alt siges, at grundlaget for en analyse af disse tendenser faktisk var gjort klart.

En afsluttende bemærkning til vores opsummering i bogen fra 1993 skal være, at vi tydeligvis ikke gør så meget ud af selve kerneområdet: parternes *selvregulering* og det tilknyttede konfliktløsningssystem, regler for iværksættelse af konflikt, fredspligt, faglig voldgift, arbejdsret osv., organisationernes opbygning og kompetence mv. Det er der meget om i bogens historiske fremstilling, men det kunne godt have været samlet mere systematisk op som væsentlige elementer i karakteristiken af den danske model.

3. Det er denne særlige praksis ved den danske model, som gør at fx svenske forskere ser det danske system som stærkt præget af politisk regulering. Sådan opfattes det ikke i en dansk sammenhæng, hvor vi tværtimod vurderer det danske selvreguleringsprincip som stærkere end eksempelvis det svenske – bl.a. fordi der i Sverige i større omfang i de senere årtier er sket regulering af ansættelsesforhold mv. ved lov, hvor tilsvarende forhold i Danmark stadig reguleres via aftaler.

Den danske model – 1999

Det var uden al tvivl et særligt højdepunkt i vores karriere, da vi udgav Den danske model i 1993. Og det blev endnu bedre året efter, da en noget forkortet version af bogen udkom på engelsk. I det omfang, vi overhovedet kan siges at have nogen position i forskningsverdenen nationalt som internationalt, er det således først og fremmest på grund af Den danske model.

Karakteren af programmerklæring blev ikke mindre i den engelske udgave. Det er vigtigt at huske på, at det danske organisations- og aftalesystem i første halvdel af 1990'erne ikke var særlig kendt i en international sammenhæng. Galensons gamle analyse af udviklingen frem til midten af 1950'erne, der foruden i Danmark også udkom som bog i USA, var for længst gået i glemmebogen, og når man i den internationale forskning inddrog den skandinaviske eller nordiske model, var det som hovedregel den svenske udgave, der blev refereret til. Derfor var der behov for at komme ud med budskabet om, at den danske model var noget særligt, og at den faktisk på nogle – ikke uvæsentlige – punkter adskilte sig fra den svenske. Den svenske forsker Hans De Geer havde nyligt (i 1992) udsendt bogen *The Rise and Fall of the Swedish Model. The Swedish Employers' Confederation and Industrial Relations over Ten Decades*, hvis budskab set fra en arbejdsgiversynsvinkel var, at den svenske model var under afvikling. Vi gav vores analyse den engelske titel *The Survival of the Danish Model* – med en underforstået reference til Darwins *The Survival of the Fittest*. Også i denne sammenhæng var der dog – ved siden af den lidt vel flotte titel og den kortfattede opsummering af modellen i fire punkter – tale om en gennemarbejdet analyse af det danske overenskomstsystems historie, hvor alle nuancerne, som de ovenfor er gengivet, var med.

I 1999 vendte vi tilbage til modellen i anledning af 100-året for Septemberforliget, der var startpunktet for udviklingen af den danske model. Vi skrev for LO og DA til en jubilæumskonference en lille pamflet eller bog, der fortalte historien om Septemberforliget og udviklingen frem til jubilæet. Samtidig gav vi et rids over fremtidens udfordringer, som vi så dem. Titlen var *Septemberforliget og den danske model. Baggrund, indhold og udvikling 1899-1999*. Vi brugte i den sammenhæng otte sider på at gennemgå hovedtræk i aftalemodellen. Det er ikke noget forsøg på at lave en ny opstilling af karakteristiske træk. Vi tager udgangspunkt i de samme fire punkter, som vi formulerede i 1993. Men foretager i den

supplerende tekst de justeringer, som var nødvendige i forhold til udviklingen i aftalemodellen i anden halvdel af 1990'erne.

Man kan sige, at der her er tale om en yderligere nuancering af fremstillingen, så det for enhver må fremstå tydeligt, at vores opfattelse af modellen ikke bygger på en harmonitankegang, men tager udgangspunkt i, hvordan aktørerne på arbejdsmarkedet håndterer de potentielt konfliktende interesser, de repræsenterer, så nulsumsspil ændres til plussumsspil. Desuden fremhæver vi udfordringen til modellen fra aftalesystemets decentralisering og fra udviklingen af en international regulering af arbejdsmarkedsrelationerne. Konklusionen er, at modellens overlevelse – som i de første 100 år – vil forudsætte en kontinuerlig aktiv indsats af parterne, så aftalemodellen kan justeres og tilpasses de nye krav.

Forskningens dynamik

Ligesom dynamikken i den danske model i en vis forstand ligger i de indre spændinger og forsøget på at løse dem, ligger en del af dynamikken i arbejdsmarkedsforskningen i relationerne mellem konkurrerende miljøer og den gensidige kritik forskerne imellem. Det er positivt, fordi det skærper vores forskning og fører til udvikling af nye ideer. Den seneste kritik, vi er blevet udsat for, drejer sig netop om vores karakteristik af den danske model i de fire hovedpunkter, der er gengivet ovenfor. Vores kollega Steen Scheuer fra RUC citerer disse fire punkter som et eksempel på Dunlops systemteori i sin nye publikation *Strejker i Europa – Kollektiv handling under globalisering*, udsendt i LO's skriftserie LO-dokumentation, nr. 2/2004.

Steen Scheuers metode er at udlægge disse fire punkter isoleret fra deres tekstmæssige sammenhæng. Dermed kan han fx gøre sig lystig over, at vi i pkt. 4 taler om en aftalemæssig regulering af stort set alle forhold på arbejdsmarkedet, fordi det så også må betyde, at LO og DA beslutter arbejdsløshedens omfang. Som det er fremgået, er det en udlægning, som kun beror på, at man løsriver de fire punkter fra den sammenhæng de er skrevet i. Det samme gælder, når han finder det stærkt overdrevet, at vi kalder forholdet mellem parterne for konsensusbaseret. Der er måske nok en enighed om regelsystemet, men ikke om indholdet i det, parterne forhandler om, skriver Steen Scheuer. Men det er jo netop en beskrivelse, der dækker en væsentlig del af den betydning, vi lægger i det særlige konsensusforhold.

I Den danske model udtrykkes det – som det er frem-

gået ovenfor – eksplicit, at aftalemodellen bygger på de modstående parter gensidige accept af, at de har konfliktende interesser. Der kan skabes konsensus og sammenhold på trods af disse konflikter, men netop kun ud fra en erkendelse af deres tilstedeværelse og en respekt for de modstående parter ret til at være uenige. Men Steen Scheuer ser bort fra dette. Han vil hellere gøre sig lystig med sin snævre tekstlæsning.

Udover henvisningen og det direkte citat fra Den danske model henviser Scheuer til fem andre arbejder af undertegnede m.fl. spredt over perioden fra 1975 til 2003. De er mere eller mindre relevante i denne sammenhæng. Men det efterlader indtrykket af, at den udlægning, som Steen Scheuer giver, er noget, der karakteriserer indholdet i hele vores forfatterskab.

Vi har undret os over, at Steen Scheuer i sit skrift om udviklingen af strejkerne i Europa helt undlader at inddrage den tilsvarende analyse, som vi foretog i 1998 i forbindelse med ETUI's årbog om de kollektive overenskomstforhandlinger i Vesteuropa 1997-98. Heri kunne han også have set, at vores vurdering af konflikter og parternes interesser er noget mere nuanceret, end han efterlader indtrykket af. Vi skriver bl.a. her, at:

"...de overenskomststridige strejker anvendes som et kortvarigt våben i forbindelse med konkrete situationer, hvor der opstår utilfredshed. Selv om de egentlig er imod spille-reglerne, er strejkerne nærmest at betragte som en integreret del af den proces, der regulerer lønnen i virksomhederne. Der er kun i meget ringe udstrækning tale om mere langvarige og bitre arbejdskampe. Det er dog samtidig tydeligt, at det er et relativt almindeligt kampmiddel på LO/DA-området sammenlignet med arbejdsmarkedet generelt. I 1996 og 1997 svarede antallet af berørte ansatte således til henholdsvis omkring 8 pct. og omkring 10 pct. af det samlede område. I 1995 var der tale om omkring en femtedel."
(FAOS Forskningsnotat nr. 20: 24-25).

Det er et andet interessant træk ved kritikken, at vi bliver gjort til systemteoretikere, selv om vi selv – også i bogen fra 1993 – mere må siges at tilslutte os en institutionel handlingsteori, hvori indgår tilstedeværelsen af potentielt konfliktende interesser baseret på et ulige magtforhold mellem parterne.

Vi vil dog gerne også her komme med et forsvar for John Dunlop og hans amerikanske samtidige med den store viden om nordiske organisations- og aftaleforhold, Walter Galenson. Det er klart, at når man fremstiller

dem i en ensidig form, så har de overlevet sig selv. Men det er mere hensigtsmæssigt at anvende en anden kritikform – som i øvrigt ofte har karakteriseret Steen Scheuers arbejde. Selvfølgelig kan og skal systemteorien kritiseres, men den konstruktive metode er samtidig at se på, hvad der stadig er frugtbare elementer i tilgangen i dag. Det har vi bl.a. gjort i Den danske model, uden at vi af den grund har sluttet hele teorien.

Konklusion

Hvis vi kort skal samle op på læren af denne tilbagevendende til vores karakteristik af den danske model fra 1993, må det blive, at vi i hovedsagen stadig er ret tilfredse. Der var på det tidspunkt brug for et trut i trompeten, der understregede, at vi i Danmark har et unikt organisations- og aftalesystem, der i sine relationer til det politiske system har haft væsentlig betydning for udviklingen af det danske samfund og dermed for velfærdsstaten, som vi kender den i dag.

Selv om de fire punkter, hvori de særlige karakteristika opridses, kan siges at være skrevet i en lidt for positiv ånd, og selv om de læst alene ikke giver et samlet overblik over indholdet i den danske model, så er der alligevel i bogen af samme navn fyldestgørende gjort rede for, hvad man i sin helhed skal forstå ved den danske model.

Et væsentligt træk ved modellen er, at den gennem sin godt 100 år gamle historie tilbagevendende har gennemløbet forandringsprocesser, hvorved parterne på arbejdsmarkedet har kunnet fastholde aftalesystemets funktionsevne og deres indflydelse på udviklingen af det danske samfund. I 1993, da vi skrev bogen Den danske model, var organisations- og aftalesystemet netop midt i en sådan omstillingsproces.

Udviklingen siden synes at vise, at kravet til kontinuerlig fornyelse gennem tilpasning til det ydre pres er blevet fastholdt. Tiden er måske derfor kommet til at foretage en ny samlet opstilling af den danske models karakteristika. Et væsentligt element vil i denne sammenhæng være at få indskrevet den dynamik, der ligger i den danske model i parternes evne til at forvandle konfliktende interesser til holdbare kompromiser. Derudover skal den særlige sammenhæng mellem parternes selvregulering og det politiske system mejsles fast. Det er også afgørende at få specificeret, hvad der er det fundamentale, generelt gældende i modellen, og hvad der er mere betinget af skiftende omstændigheder i aftalesystemets historie. I den forbindelse er det en pointe i sig selv, der derfor

skal medinddrages, at en del af hemmeligheden ved modellens succes har været parternes evne til at skabe forandringer, der tilpasser reguleringen til nye tiders skiftende vilkår. De perioder, hvor organisations- og aftalesystemet har været præget af kriser, har således været kendetegnet af en manglende tilpasning, og først når den er gennemført, er kriserne blevet overvundet.

Vi skal undlade yderligere at udfolde forsøget på en

revurdering videre her. I den henseende er denne artikel kun den indledende manøvre til en sådan øvelse, som vi vil gennemføre i vores snarligt udkommende bog *Fra storkonflikt til barselsfond – overenskomstforhandlingerne 1998, 2000 og 2004*. En bog, der netop i forlængelse af Den danske model fortæller historien om modellens fortsatte fornyelsesproces.

3.2 EU globaliseret

Søren Kaj Andersen

Europæiseringen har synliggjort de stærke sider ved det danske aftalesystem. Snarere end at true med at underminere aftalemodellen er den gennem de sidste ti år blevet konsolideret og i et vist omfang europæiseret. Men hvad sker der nu, hvor EU-samarbejdet er på vej ind i en ny fase? Udvidelsen af EU har ført til 'globalisering på et kontinent', og øverst på den politiske dagsordenen er spørgsmålet om, hvordan vi blot tilnærmelsesvist kan opfylde målsætningerne i Lissabon-strategien. Hvordan vil den sociale dialog i EU udvikle sig under disse vilkår i de kommende år?

Aftalesystemet konsolideret

Aftalesystemet er i dag vigtigere for den danske politiske økonomi end for 10 år siden. Euroen og den danske fastkurspolitik betyder, at pengepolitikken er væk som reguleringspolitisk redskab, og at finanspolitikken, på trods af at Danmark ikke er med i euro-klubben, helst skal befinde sig inden for rammerne af en nu mere elastisk vækst- og stabilitetspagt. På det aftaledominerede danske arbejdsmarked bliver de kollektive overenskomster derfor vigtigere for den samlede politisk-økonomiske regulering.

Det er bemærkelsesværdigt, at Danmark gang på gang i internationale sammenligninger får topplaceringer. The Economist's forskningsenhed har analyseret sig frem til, at Danmark globalt set vil være det bedste sted at drive forretning de næste fem år. Det seneste 'Lisbon Scorecard', som Centre for European Reform har udarbejdet, placerer Danmark på en 2. plads. Danmark er næstbedst blandt EU 25 til at efterleve målsætningerne i Lissabon-strategien. Der er flere årsager til Danmarks topplaceringer i disse undersøgelser, men det fleksible danske arbejdsmarked fremhæves hver gang. Hvor fleksibelt, det danske arbejdsmarked er, kom bl.a. frem i Verdensbankens indeks over fleksibilitet i arbejdsmarkedslovgivning i 130 lande⁴. Danmark fik en 4. plads kun mindre fleksibelt end Singapore, USA og Malaysia (i øvrigt kom Papua Ny Guinea ind på 5. pladsen). Nu er pointen imidlertid, som vi alle ved, at vi ikke har megen lovgivning på området, men aftaler. Således

understreger Verdensbankens undersøgelse et særtræk ved det danske arbejdsmarked: det er primært reguleret via kollektive overenskomster. Det forhold havde OECD taget med, da de i deres 'Employment Outlook 2004' vurderede fleksibilitet i arbejdsmarkedsreguleringen hos medlemsnationerne. Danmark grupperer sig her sammen med Ungarn, Japan, Tjekkiet og Korea i den mere fleksible ende af opgørelsen, mens fx Sverige, Norge og Tyskland befinder sig i den modsatte ende. Det kan tolkes som udtryk for, at overenskomstsyste­met leverer fleksibilitet.

I nogle af de internationale kommentarer til, at Danmark ifølge The Economist vil være det mest fordelagtige land at drive forretning i, fremhæves det, at fleksibiliteten på arbejdsmarkedet er skabt gennem liberaliseringer. Men er det sådan, at neo-liberale ideer og måske en snigende deregulering har vundet indpas på det danske arbejdsmarked? Svaret er nej! Tværtimod er det danske arbejdsmarked præget af såvel en høj grad af fleksibilitet i reguleringen som en høj grad af sikkerhed, eller tryghed, for lønmodtagere. Et fænomen, der som allerede omtalt i den foregående artikel karakteriseres som 'flexicurity', og atter bliver Danmark i internationale sammenligninger placeret højt. Flexicurity handler om en balance på et højt niveau, det vil sige et i international sammenhæng højt niveau for *både* fleksibilitet og sikkerhed. Det er også nye rapporter, der bekræfter, at danskere grundlæggende er trygge og tilfredse, også når det gælder vurderingen af egen beskæftigelsessituation. Det viser tal fra Eurobarometer og 'Tryghedsrapport 2004' – Danmark har ligefrem 'tryghed i verdensklasse'⁵.

EU's udvidelse, 'globalisering på et kontinent', og den øgede økonomiske transparens, som etableringen af eurozonen har skabt, har uden tvivl sat større fokus på, hvordan de enkelte nationale arbejdsmarkedssystemer formår at reagere på ændringerne i de ydre vilkår. De mange internationale undersøgelser, *benchmarks*, hvor de enkelte lande måles op mod hinanden, er i sig selv et signal om denne udvikling. Og det er her, at Danmark i hvert fald så langt klarer sig endda overordentlig godt.

4. Verdensbanken, Doing Business in 2004.

5. Mandag Morgen, Temanummer nr. 8, 2005.

Bemærkelsesværdigt er det, at andre mindre EU-lande med forholdsvis åbne økonomier ligeledes klarer sig relativt godt i denne udvikling. Modsat har flere af de traditionelt store og stærke industrinationer vanskeligheder med såvel vækst som beskæftigelse. Det drejer sig om Tyskland, Frankrig og Italien, mens Storbritannien nok en gang udgør en undtagelse her. Faktisk er Storbritannien ofte placeret mere eller mindre side om side med Danmark i de ovenfor refererede undersøgelser, når det gælder vækst og beskæftigelse, men ikke når det gælder tryghed for lønmodtagere.

Det er selvfølgelig nødvendigt, at arbejdsmarkedets parter formår at 'knække nødderne selv' i de tilbagevendende overenskomstrunder og ikke ender i konflikt og politisk indgreb. Men mere end nogensinde er testen for aftalemodellens funktionalitet spørgsmålet om, hvordan Danmark økonomisk og beskæftigelsesmæssigt står i forhold til omverdenen. De refererede rapporter ovenfor giver et klart signal.

Et supplement

Det har længe været en udbredt forestilling, at EU vedrørende konkurrenceevne og vækst aldrig vil kunne overhale USA. De velfærdsstatslige systemer i de enkelte EU-stater med udbyggede sociale systemer vil til stadighed hæmme den potentielle vækst og konkurrencemulighederne, lyder argumentet. Således skulle Lissabonmålsætningen også have været lidt af en illusion allerede i udgangspunktet. Spørgsmålet er om denne modsætning er korrekt. Hele flexicurity-forestillingen er jo i og for sig, at dette *ikke* er en 'blæse og ha' mel i munden øvelse'. Tværtimod skulle fleksibilitet og tryghed gensidigt understøtte hinanden i bestræbelsen på at nå vækstmålene. Danmark ligner i øjeblikket det måske bedste eksempel på, at det kan lade sig gøre.

Wim Kok har udtalt, at den europæiske sociale model er et *trademark* for EU. Med andre ord er et vist niveau for sikkerhed og dermed tryghed på arbejdsmarkedet dybt forankret i de europæiske stater. Hermed adskiller EU sig som regionalt samarbejde også fra NAFTA, ASEAN og Mercosur-landene ved at have en social regulering som del af samarbejdet – her er ikke udelukkende fokus på handel og økonomi.

Ser vi nærmere på, hvordan det er gået med udviklingen af EU's sociale dimension, så kan man groft sige, at der blev taget afsæt i arbejdsmiljø- og ligestillingsområderne. I forhold til den særlige danske situation, et aftaledomineret arbejdsmarked, skabte dette ikke de store

principielle problemer. Her var tale om emner, som traditionelt ikke har været del af aftalestoffet på det danske arbejdsmarked. Anderledes blev det, da emnerne blev samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse (europæiske samarbejdsudvalg, information og høring), arbejdstid og såkaldte atypiske ansættelsesforhold (deltids- og tidsbegrænset ansættelse og vikararbejde).

Det har været en udvikling, der har skabt dansk frygt for, at europæisk lovgivning om arbejdsmarkedsspørgsmål efterhånden ville underminere det danske aftalesystem. Og frygten handlede ikke kun om metoden: hvordan skulle et dansk aftalesystem overleve mødet med europæiske direktiver! Det handlende også om en frygt for, at EU's social- og arbejdsmarkedsregulering ville påvirke danske løn- ansættelsesvilkår i negativ retning. Op til, at den seneste store udvidelse af EU for alvor kom på dagsordenen, var bekymringen, at de lavere lønninger og standarder i Sydeuropa kunne komme til at præge den fælles regulering, hvilket alt andet lige ville betyde en udhuling af lønninger og standarder i det nordlige Europa.

Vedrørende metoden var det på baggrund af både arbejdsmarkedets parter ønske og en motiveret dagsorden fra Folketinget, at man for første gang med arbejdstidsdirektivet forsøgte at aftaleimplementere EU-lovgivning. Yderligere var der også enighed om at aftaleimplementere parternes egne aftaler (ophøjet til direktiver) om deltid og tidsbegrænset ansættelser på det danske arbejdsmarked. Efter megen tumult, hvor Danmark var på kanten af at blive støvnet ved EF-domstolen, blev den fælles erkendelse, at ren aftaleimplementering ikke var vejen frem; det var nødvendigt med supplerende lovgivning for at sikre, at samtlige lønmodtagere var omfattet af direktivernes bestemmelser.

Nok var lovgivning på disse områder et fremmedelement på det aftaledominerede danske arbejdsmarked. Men det er svært at finde argumenterne for, at der her ved er blevet rykket afgørende ved balancen mellem aftaler og lovgivning. Parternes aftaler har forrang og dækker langt størstedelen af lønmodtagerne. Mere generelt giver det også belæg for at hævde, at nok er EU-regulering sivet ind i mange hjørner og sprækker af dansk arbejdsmarkedsregulering gennem de seneste par årtier, men det har ikke svækket det samlede aftalesystems betydning og rolle, måske snarere tværtimod.

Når det gælder indholdet af den EU-regulering, vi hidtil har set, bekræfter det heller ikke frygten for, at syd-europæiske standarder skulle smitte af på den euro-

pæiske regulering og derved udhule løn- og arbejdsvilkår. Tværtimod har der været grupper af lønmodtagere, der har opnået nye og forbedrede rettigheder som følge af fx de europæiske aftaler, senere direktiver, om deltid og tidsbegrænset ansættelser. På arbejdsmiljø og ligestillingsområderne er det endnu mere tydeligt, at rettighederne for danske lønmodtagere er blevet udbygget som følge af EU-regulering. Men igen: det har ikke haft en karakter og et omfang, så det kan siges at have ændret basale forhold i den samlede danske regulering.

Det er ikke bare den danske model, det er faktisk et generelt træk ved udviklingen i EU, at de særlige nationale karakteristika ved arbejdsmarkedssystemerne stadig står stærkt. Det var bare for et årti siden en udbredt tese, at det indre marked og den fælles valuta ville blive de mest synlige eksempler på en økonomisk integration i Europa, som også ville få de nationale arbejdsmarkedssystemer til at smelte sammen, sandsynligvis i form af en mere eller mindre liberal angelsaksisk orienteret model. Det er ikke sket (se også artiklen "Humblebien der kan flyve - Danmarks position i det globale kapløb"). Ej heller har EU-reguleringen udviklet sig til et centralistisk overnationalt system, som erstatter den nationale regulering. De nationale systemer består som de afgørende reguleringssystemer. I en situation, hvor grænseoverskridende aktiviteter bliver normen og ikke undtagelsen, har EU-reguleringen omhandlet grænsefladerne mellem de nationale systemer. Det har været forsøg på at lægge et fælles europæisk bundniveau for reguleringen på områder, man har set som særlig udsatte, og hvor det har været pragmatisk mulig at gennemføre regulering. Endvidere har der været tale om regulering af aktiviteter netop over grænser (fx direktiverne om europæiske samarbejdsudvalg og udstationering). EU-direktiverne må grundlæggende betragtes som et supplement til den nationale regulering. Det er grundlæggende ikke en regulering, som har erstattet nationale regler og aftaler, men en regulering som har lagt en overnational dimension til nationale systemer.

Mere overordnet betragtet har denne overnationale regulering udbygget og understreget, at den samlede arbejdsmarkedsregulering er udtryk for et multiniveausystem⁶. Således er den danske model ikke bare et multiniveausystem for forhandling og regulering på grund af

de lokale forhandlinger, som det er blevet beskrevet i den foregående artikel, "Den danske model revisited". Den danske model er gennem de seneste ti år stadig tydeligere også et multiniveausystem på grund af forhandlinger og aftaleindgåelse på EU-niveau.

Bredde og dybde i integrationen

Men hvordan kommer det til at gå i de kommende år? Den seneste udvidelse af EU giver udfordringer, vi ikke har set før. Der er store forskelle i lønniveau og standarder for arbejdsvilkår mellem nye og gamle medlemsstater. Det er globalisering på et kontinent, hvor EU bevæger sig fra at være de riges klub til at være arena for velfærdsudligning⁷. Men hvilke konsekvenser vil det få for den udviklingen af EU's sociale dimension?

Samlet set har EU gennem de seneste år snarere bevæget sig i retning af større bredde end større dybde: her er mere mellemstatslighed og mindre føderalisme. På det social- og arbejdsmarkedspolitiske område kan det illustreres ved, at fokus er skiftet fra direktiver til åben koordination. Det er et skifte fra hård til blød regulering, der markerer større vægt på det mellemstatslige samarbejde og mindre på føderal integration. Det er småt med nye direktiver på det social- og arbejdsmarkedspolitiske område; man er mest af alt optaget af at revidere eksisterende direktiver om bl.a. arbejdstid og europæiske samarbejdsudvalg. Samtidig er åben koordination selve metoden bag Lissabon-strategien, hvortil beskæftigelsesstrategien nu eksplicit er knyttet, og det var som bekendt netop inden for beskæftigelsesområdet, at den åbne koordinationsmetode i første omgang blev udviklet.

Et eller andet sted midt imellem hård og blød regulering befinder de europæiske parters egne aftaler sig. De skal iværksættes via de nationale reguleringssystemer. Det vil sige, at her benytter man sig ikke af den traktatfastsatte mulighed for at ophøje aftalerne til EU-direktiver. Hidtil er der indgået sådanne aftaler om telearbejde og arbejdsbetinget stress. Implementeringen af aftalen om telearbejde skal være tilendebragt dette forår, og her er det ganske forskelligartet, hvordan det er forløbet i de enkelte medlemsstater. I den ene ende af skalaen er lande, hvor de nationale parter blot er blevet enige om en henstilling med checkliste mv., som man opfordrer virksomhederne til at indarbejde i deres politikker om

6. P. Marginson og K. Sisson (2004), *European integration and industrial relations - Multi-level governance in the making*. New York: Palgrave.

7. Jon Erik Dølvik (2005) *De nordiske arbejdslivsparterne i EU: Europæisering, påvirkning og forsvar av de nasjonale avtaleregimerne*. Paper, Fafo.

telearbejde (fx Storbritannien). Der er lande, hvor aftalen indskrives i de nationale kollektive overenskomster (fx Danmark). Og der er lande, hvor aftalen har ført til ganske omfattende lovgivning (fx Ungarn). I sidstnævnte tilfælde kan der stilles spørgsmål ved, i hvilket omfang denne lovgivning faktisk vil blive efterlevet og håndhævet. Ikke mindst i den europæiske fagbevægelse skaber dette frygt for en form for *a la carte* implementering, som ikke er en reel barriere mod social dumping i EU.

Det er her, at det globaliserede EU med et stadig mere udbygget indre marked, der nu kan kaldes verdens største marked, skaber frygt for, at nationale standarder på arbejdsmarkedet, og beskæftigelse i det hele taget, kommer under pres. Men der er ikke kun et ønske om at udvide det indre marked i bredden, der er også et ønske om at udvide det i dybden. Den afgående EU-Kommission's forslag til servicedirektiv er sidste års tydelige eksempel på dette. Serviceområderne udgør i dag størstedelen af EU's samlede økonomi. Økonomer har for Kommissionen vurderet, at med produktivitetsgvinster, færre restriktioner og mindre administrativt bøvvl ville direktivforslaget skabe 600.000 nye job i EU. Men oprindelseslandsprincippet blev anstødsstenen, der stoppede forslaget.

Vi har nu i mere end et årti haft et indre marked for varer i EU. Der er meget få, der sætter spørgsmål ved dette marked. Ikke bare arbejdsgivere, men også lønmodtagere har generelt accepteret, at vækst og velfærd bygger på åbne markeder. En sandhed der er større i en forholdsvis lille og traditionelt åben økonomi som den danske end andre steder. På den baggrund kan man godt undre sig over, hvad problemerne er med et indre marked for serviceydelser. Her er det oprindelseslandsprincippet, der skaber problemet. I det nu nedskudte forslag til servicedirektiv var der tydeligvis klarheder omkring tolkning og dermed konsekvenser af oprindelseslandsprincippet. Direktivforslaget ville i et eller andet omfang give mulighed for, at arbejdere på 'polske vilkår' ville kunne komme ind i det gamle EU og levere tjenesteydelser. Umiddelbart kan det jo undre, at der er bred accept af det indre marked for varer, og hermed også en accept af, at kan en vare produceres billigere et andet sted, så nytter det ikke noget at kæmpe for at beholde produktionen på fx dansk grund. Drejer det sig derimod om, at den billige arbejdskraft ikke bare bliver hjemme for at producere, men rejser vestpå for at levere tjenesteydelser, så er der ingen opbakning længere.

Men sagen er jo, som fremhævet ovenfor, at arbejdsmarkedsregulering i den grad stadig er et nationalt anliggende i de enkelte EU-stater. Flytter produktion ud, flytter den også væk fra det nationale reguleringsområde. Det er modsat med tjenesteydelser, hvis de er bundet op på et oprindelseslandsprincip. Her kan udlændinge på 'polske vilkår' reelt blive en trojansk hest, der rykker ind på fx det danske arbejdsmarked og dermed underminerer de eksisterende aftaleforhold. På den baggrund ser det ud til, at det bliver vanskeligt at udnytte det økonomiske og dermed velfærdspolitiske potentiale, der ligger i et indre marked for serviceydelser, før der er skabt stærkere sammenhæng i arbejdsmarkedsreguleringen hen over EU's grænser. Noget andet er så, at modstanden mod servicedirektivet også er udtryk for en uheldig alliance, hvor nationale hensyn til egen serviceindustri har fået visse medlemslande til at slå hælene i.

Det særlige *trademark*, at det er nødvendigt at udvikle den sociale integration sammen med den markedsorienterede integration synes at gøre sig gældende. Det er dog et spørgsmål om det kommer videre end de til mere symbolske markeringer. Viljen til en dybere social- og arbejdsmarkedspolitisk integration ser i øjeblikket ud til at være beskednen.

Uformel integration

Drejer man blikket væk fra den europæiske politiske scene er der dog tegn på, at integrationen af de europæiske arbejdsmarkeder er gået, og går, langt videre, end hvad vi umiddelbart ser. Pointen er, at integrationen består af såvel formelle som uformelle processer. Men noget tyder på, at den uformelle integration først og fremmest fremmer en markedsorienteret dynamik og ikke en integration vedrørende standarder og vilkår.

Den formelle integration består af EU-direktiverne på området, de frivillige aftaler, som parterne indgår og selv iværksætter nationalt, samt af de forskellige koordinationsprocesser. Koordinationsprocesserne kan opdeles i på den ene side *fælles* processer, hvor arbejdsgiverrepræsentanter, faglige organisationer og myndighedsrepræsentanter fra både nationalt og EU-niveau tager del. Den åbne koordinationsmetode inden for beskæftigelsesstrategien er et eksempel på dette (se også den senere følgende artikel "Den Europæiske Beskæftigelsesstrategi – påvirker den medlemslandenes politik?"). På den anden side er der *ensidige* koordinationsprocesser. Et eksempel er den europæiske metalarbejderfederation, EMF's, koordinationsregel, som fastsætter fælles mål

for lønstigninger og forbedringer i ansættelsesvilkår med henblik på at forhindre europæisk konkurrence på løn- og arbejdsvilkår.

Set fra det danske perspektiv kan det her fremhæves, at CO-industris kontakter til de øvrige nordiske metalorganisationer og til IG-Metall i Tyskland i de senere år er blevet tættere på overenskomstområdet. Det er en udvikling, der til dels er motiveret af EMF's koordineringsregel. I forbindelse med de seneste forhandlinger på industriens område hen over vinteren 2003/4 kørte der mere eller mindre parallelt forhandlinger på industriområderne i Tyskland, Norge og Sverige. Det førte til en række møder og kontakter, bl.a. kom IG-Metalls vicepræsident, Bertold Huber, tidligt i det danske forhandlingsforløb til København. Senere i forløbet mødtes forhandlere fra samtlige de nordiske metalorganisationer med Huber i Frankfurt. Man skal nok være forsigtig med at udlægge konsekvenserne af denne koordineringsaktivitet, men det er tydeligt, at møderne nu ikke bare handler om at informere om resultater af nationale forhandlinger. Der er kontakter og møder før, under og efter, at de nationale overenskomster er forhandlet på plads.

Den uformelle integration er vanskeligere at identificere og forklare. Det lidt ligeledes vanskelige begreb, *isomorfi* kan dog hjælpe på vej⁸. Isomorfi dækker over processer, der skaber større ensartethed. I relation til integrationen af arbejdsmarkedene i EU kan man for det første tale om 'konkurrencemæssig isomorfi': Det indre marked, og den konkurrence som virksomheder udsættes for, medfører et pres på omkostninger, som alt andet lige vil skabe en udvikling hen mod et ensartet omkostningsniveau. Det er udtryk for en form for ikke-koordineret konvergens, der vil presse virksomhederne på mere eller mindre samme vis. For det andet en 'mimetisk isomorfi' - en form for ikke-intenderet kopiering - fx når der udvikler sig ensartede forhandlingsmønstre ud over Europa. Den mimetiske proces kan dog også være mere bevidst fx på områder, hvor 'Europe is learning from Europe'. Det vil sige, at man lader sig inspirere af den efterhånden omfattende informationsstrøm om løsningsmodeller og resultater, der kommer fra internationale undersøgelser, debatter mv. Endelig er der for det tredje den 'normative isomorfi', som ligger i

forlængelse af det foregående. Det er bevægelsen mod ensartede løsninger i form af normdannelse, fx ved at man ikke bare udbreder, men også følger 'best practice' eksempler, som spredes i EU.

Når de uformelle integrationsprocesser skal fremhæves her skyldes det, at nok er de nationale arbejdsmarkeds-systemer intakte og mere end det: de er dominerende i reguleringen. Men studier af udviklingen i specifikke reguleringsforhold så som lønudvikling, arbejdstidsarrangementer m.m. viser ofte en parallelitet på tværs af grænser. Særligt er dette kommet frem i tværnationale studier af udvalgte brancher. Da målet må være at få det fulde billede af den europæiske integration på arbejdsmarkedene frem, må de uformelle eller isomorfe processer også inddrages.

Uformelle integrationsprocesser kan fremme både den økonomiske og den sociale integration. Men antagelsen vil her være, at den stadig mere omfattende og åbne økonomisk konkurrence i dag udgør det væsentligste element i den uformelle integration på de europæiske arbejdsmarkeder. Spørgsmål om reguleringer, standarder mv. er uden tvivl del af de uformelle processer, men denne form for integration har nødvendigvis en meget 'blød' karakter. Eller sagt på en anden måde: isomorfi hindrer ikke social dumping.

Aftalesystemet i et globaliseret EU

EU-direktiver på det social- og arbejdsmarkedspolitiske område har ikke svækket det danske aftalesystem. Måske er det snarere tilfældet, at bestræbelserne for at bevare og udvikle aftalesystemet har skærpet forståelsen for de særlige karakteristika ved dansk arbejdsmarkedsregulering og dermed også indsatsen for at fastholde og udvikle det. Det gælder bredt blandt arbejdsmarkedets parter og inden for det politiske system. En tilsvarende effekt kan de internationale benchmarks på Danmark økonomiske og beskæftigelsesmæssige situation have. Nok har det været velkendt, at understøttelsen til ledige er forholdsvis høj herhjemme, og at afskedigelsesreglerne er ganske fleksible. Men på det seneste er det tunge internationale institutioner som Verdensbanken, OECD og EU-Kommissionen, der har cementeret, at det danske arbejdsmarked rummer en vellykket cocktail af fleksibilitet og sikkerhed. Her er Danmark blevet europæisk

8. De følgende betragtninger over isomorfi bygger på P. DiMaggio og W. Powel (1983), 'The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields', *American Sociological Review*, 48, 161-73 samt P. Marginson og K. Sisson (2004), *European integration and industrial relations - Multi-level governance in the making*. New York: Palgrave.

mønsterland – også i forhold til de mangeartede og vanskeligt opnåelige Lissabon-mål.

Det er en situation, der maner til besindighed i dansk arbejdsmarkedsregulering: Her er tydeligvis nogle særtæk og balancer i reguleringen, som det er værd at holde fast ved, om ikke videreudvikle. Danmark har ganske enkelt en konkurrencemæssig fordel.

Set i forhold til EU's sociale dimension ligner det en situation, hvor man fra dansk side kan være godt tilfreds med, at strømmen af direktiver på det social- og arbejdsmarkedspolitiske område er ebbet ud. Fokus er nu på koordination og de europæiske parters frivillige aftaler. Generelt ligner det en situation, hvor vi er på vej væk fra den gammelkendte fællesskabsmetode: europæisk lovgivning og håndhævelse af samme. Vi er på vej ind i en ny fase med det udvidede EU, hvor det mellemstatslige samarbejde kommer i højsædet og de fremmeste metoder inden for den sociale dimension bliver koordination og frivillige aftaler.

Men spørgsmålet er, om ikke et globaliseret EU skaber et nyt og anderledes pres på den eksisterende arbejdsmarkedssystemer? Koordination og frivillige aftaler er bløde og usikre integrationsværktøjer. Køb, salg, handels- og kapitalstrømme, udflytninger med meget mere har fået en ny karakter, også inden for EU's eget marked - det indre marked. Her lader det også til, at den uformelle integration, isomorfi'en, stille og roligt presser integrationen videre. Fører dette til en udvidet asymmetri i den europæiske integration: (endnu) mere marked og mindre social og arbejdsmarkedspolitisk regulering? Og videre: kan dette betyde, at danske løn- og aftaleforhold kommer under pres? Set i flexicurity-optikken drejer det sig om, hvorvidt det er muligt at fastholde sikkerheden, det vil sige trygheden, på det danske arbejdsmarked, når vi om få år er kommet på den anden side af alle former for overgangsordninger i EU 25, og at der er blevet taget nye, og nogle vil hævde nødvendige skridt på bl.a. serviceområdet for at blot at komme i nærheden af Lissabon-strategiens vækst- og konkurrencemål.

Utrygheden har tydeligvis bredt sig andre steder i EU. I Frankrig har debatten om EU's forfatningstraktat fået

ikke bare de traditionelle EU-skeptikere til at vende tommelfingeren nedad. Med den tidligere socialistiske ministerpræsident Laurent Fabius i spidsen er der opstået en bevægelse for et 'pro-europæisk nej' til forfatningstraktaten. Man ønsker ikke 'mindre', men 'mere EU' og her særligt en langt mere håndfast og udbygget social dimension i forfatningstraktaten.

Det er en debat, vi end ikke har set skyggen af i Danmark, og samtidigt kan det også gå hen og blive Danmark, der blokerer for, at EU i fremtiden får ny og "hårdere" regulering, det vil sige direktivregulering, på det social- og arbejdsmarkedspolitiske område. Det er tilfældet, fordi partierne bag aftalen om Danmarks tilslutning til EU's forfatningstraktat har givet hinanden vetoret i forhold til en eventuel overgang fra enstemmighed til flertalsbeslutninger på en række spørgsmål vedrørende arbejdstageres beskyttelse. Der skal være enstemmighed blandt medlemsstaterne, før man kan gå over til flertalsbeslutninger, og her bliver det med den nationale aftale mere end vanskeligt at få Danmark med.

To ting må lidt parantetisk bemærkes her. For det første har Danmark før været mere end skeptisk overfor princippet om flertalsafgørelser. Det gjaldt fx miljøområdet, hvor man frygtede en udhuling af danske standarder. Det er ikke sket. I dag kæmper Danmark med flertalsvåbnet for at få genstridige medlemsstater med ind under en fælles EU-regulering. For det andet har EU's social- og arbejdsmarkedspolitiske direktiver ikke ført til et overnationalt system, der har erstattet den nationale regulering. Her er tale om et supplement, som fungerer i et samspil med de nationale systemer.

Således er Danmark blevet det europæiske mønsterland i den ellers vanskelige dobbeltbevægelse, som det samlede EU tilstræber: et åbent og fleksibelt marked for virksomhederne og beskæftigelse og tryghed for arbejdstagerne. Men skal der bruges direktiver for at fremme denne udvikling i andre EU-stater, er vi stopklods.

Det kan være det sikrer vores konkurrencemæssige fordel, men hvordan går det med trygheden på det danske arbejdsmarked?

3.3 Den Europæiske Beskæftigelsesstrategi – påvirker den medlemslandenes politik

Mikkel Mailand

Beskæftigelsespolitikken er det første område, hvor det der efter Lissabon-topmødet i år 2000 er blevet kendt som 'den åbne koordinationsmetode' eller 'blød regulering', er blevet praktiseret i EU. Den åbne koordinationsmetode bygger ikke som direktiver på lovgivning, men på retningslinier, afrapporteringer og henstillinger.

Da beskæftigelsespolitikken er et særdeles vigtigt politikområde, ikke mindst i forhold til at nå Lissabonmålene om inden 2010 at blive 'den mest konkurrence-dygtige og dynamiske vidensbaserede økonomi i verden, i stand til at balancere bæredygtig vækst med flere og bedre jobs og mere social inklusion', og da der ikke er nogen direkte sanktioner forbundet med den europæiske beskæftigelsesstrategi, er det interessant at finde ud af om, og i givet fald hvordan, strategien påvirker medlemsstaterne.

Det meste af den internationale forskning om beskæftigelsesstrategien har enten fokuseret på generelle styrker og svagheder ved strategien og den åbne koordinationsmetode, eller på strategiens påvirkning af en enkelt medlemsstats beskæftigelsespolitik. Derudover har der også været fokuseret på i hvilket omfang et givet medlemslands politik har været i overensstemmelse med strategien – hvilket jo ikke er det samme som, i hvilket omfang strategien har haft indflydelse.

Som en del af vores projekt 'Dansk beskæftigelsespolitik i europæisk perspektiv – et tværnationalt studie af den europæiske beskæftigelsesstrategi' har vi på FAOS derimod taget udgangspunkt i, at det er muligt, at beskæftigelsesstrategien flytter noget på nogle områder, eller i nogle medlemsstater, men ikke på andre områder eller i andre medlemsstater. I den forbindelse har det været ambitionen at finde frem til hvilke forhold i medlemsstaterne der afgør, om den europæiske strategien påvirker eller ej. Det kræver en relativ systematisk analyse af flere medlemsstater på én gang at opfylde det formål.

Vi valgte at stille skarpt på fire meget forskellige lande:

Danmark, Storbritannien, Spanien og Polen. Der er i den første runde dels gennemført 33 *interviews* med embedsmænd, politikere, repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter og forskere fra de fire lande samt fra EU-niveauet, dels analyseret tekster i form af forskningsprojekter og -artikler, evalueringer og skriftlig kommunikation mellem EU-institutionerne og medlemslandene. En anden runde begynder i efteråret 2005.

Resultatet af de foreløbige anstrengelser står at læse i delrapporten 'Implementing the revised European Employment Strategy – North, South, East and West', der kan downloades fra FAOS hjemmeside (sammen med en anden kortere delrapport, der omhandler den løbende udvikling af strategien på EU-niveauet siden 2002). Men da det jo nok ikke er alle interesserede, der har tid og lyst til at gnave sig igennem 85 sider detaljeret analyse på engelsk, følger her en gennemgang af delrapportens væsentligste resultater og en kort diskussion af hvilke fremtidsperspektiver, der kan tænkes for beskæftigelsesstrategien. Men før vi når så langt, først lidt om strategiens historie og dens vigtigste ingredienser.

Strategiens hovedindhold og udvikling

Der er mange faktorer, der har medvirket til beskæftigelsesudviklingens iværksættelse: Arbejdsløsheden havde i løbet af 1980'erne nået et omfang i Europa, der kaldte på fælles handling, selvom dette problem var nationals-taternes kompetenceområde. Arbejdsløshedsproblemet var stadig ikke løst ved indgangen til 1990'erne, men tilkomsten af en række nye socialdemokratiske regeringer gødede grunden for en opprioritering af det beskæftigelsespolitiske område. Nok så vigtigt var det, at EU med Delors' kommissionen (1985-95) havde fået en ledelse og en leder, der havde vilje og styrke til at give EU en social dimension som balance til Det indre Marked og ØMUen. Det var også i Delors' optik nødvendigt for EUs fortsatte integration at inkludere nogle mere 'folkekære' politikområder, fordi, som han udtrykte det: 'you

cannot fall in love with The Single Market'. Endvidere har det haft betydning, at beskæftigelsesstrategien i høj grad kom til bygge på subsidiaritetsprincippet, idet den primære beslutningskompetence forblev i medlemsstaterne. Endelig har det været af betydning, at strategien ikke fik snablen ned i den europæiske socialfond, sådan som nogle af socialfondens hovedmodtagere oprindeligt frygtede det.

Fra 1993 begyndte der så med Delors' hvidbog om vækst, konkurrenceevne og beskæftigelse at komme skub i tingene. Selvom 1997 ofte regnes som året hvor strategien blev iværksat, blev den faktisk allerede søsat ved Essen-topmødet i 1994, der blev afholdt som en opfølgning på hvidbogen. Det blev her besluttet at fremhæve nødvendigheden af fem tiltag, nemlig investeringer i erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser, forbedring af arbejdsmarkedspolitikens effektivitet, indsats overfor langtidsledige, forøgelse af beskæftigelsesindholdet i den økonomiske vækst og reduktion af ikke-lønomskostninger. Medlemslandene blev bedt om at udarbejde flerårige programmer for disse områder og at afrapportere til Kommissionen.

Med Amsterdamtraktaten i 1997 fik beskæftigelsespolitikken en mere central placering på EU's dagsorden og blev traktatfastsat: Rådet blev forpligtet til årligt – efter indstilling fra Kommissionen – at formulere retningslinier for beskæftigelsespolitikken og fik mulighed for at fremkomme med anbefalinger til de enkelte landes beskæftigelsespolitik. Ved Luxemborg-topmødet senere samme år konkretiseredes beskæftigelsespolitikken. Det vedtoges endvidere, at strategien skulle bestå af fire søjler, sigtende på at fremme *employability* (beskæftigelsesegnethed), *entrepreneurship* (iværksætterkultur og jobskabelse), *adaptability* (virksomheders og ansattes tilpasningsevne) og *equal opportunities* (ligestilling mellem mænd og kvinder). Til hver af de fire søjler blev der knyttet et antal retningslinier, der skulle opfølges med tiltag i de nationale handlingsplaner for beskæftigelse (*national action plans*, (NAPs)). Dermed var der etableret en årlig cyklus, der kan beskrives som retningslinier-handlingsplaner-henstillinger-retningslinier-etc.

Efter de første fem år blev strategien evalueret i 2002 og revideret med virkning fra 2003. Det førte til et farvel til de fire søjler, en forsimpning af retningslinierne og en fastholdelse af dem i en treårig periode, samt en synkronisering af den årlige cyklus med den for de økonomiske retningslinier. Formålet med den sidste nyskabelse var at opnå en højere grad af koordination mellem de

to åbne-koordinations-processer. Men alt i alt var der ikke tale om nogen voldsom revision.

Den europæiske beskæftigelsesstrategi fik efter revisionen tre overordnede mål, nemlig fuld beskæftigelse, øget kvalitet og produktivitet i arbejdet, samt styrket social sammenhængskraft og inklusion. Disse tre mål skulle opnås igennem nationale indsatser relateret til ti retningslinier vedrørende: 1) aktive og forebyggende tiltag rettet imod ledige og økonomisk inaktive; 2) jobskabelse og iværksættelse; 3) forandringsparathed og mobilitet på arbejdsmarkedet; 4) udvikling af human kapital og livslang læring; 5) arbejdsudbud og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet; 6) kønsmæssig ligestilling; 7) integration og diskrimination på arbejdsmarkedet; 8) økonomiske incitamenter til at påtage sig lønnet arbejde; 9) omdannelse af sort arbejde til rigtige job; 10) regional ulighed.

Hvilke mekanismer virker strategien igennem?

Når beskæftigelsesstrategien ikke er juridisk bindende, og når der ikke er nogle egentlige sanktioner forbundet med den, hvordan kan den så påvirke medlemsstaternes politik? I EU-jargonen er det blevet almindeligt at referere til mekanismerne '*naming, shaming and blaming*' i forbindelse med den åbne koordinationsmetode. Udover at det lyder smart, er der også noget rigtigt i det; men det er samtidig lidt af en simplificering. For der er mindst fire måder, hvorpå strategien og dens retningslinier kan have indflydelse på medlemsstaternes beskæftigelsespolitik, og de handler ikke kun om '*naming, shaming and blaming*':

For det første kan påvirkningen ske igennem det pres fra Kommissionen og Rådet, der blandt andet virker igennem medlemslandenes møder på EU-niveauet og igennem de anbefalinger, der siden 2000 er blevet udstukket vedrørende medlemslandenes beskæftigelsespolitik. For det andet kan påvirkningen foregå igennem *socialisation og etablering af diskurser*, hvor der udvikles fælles sprog og idéer igennem embedsmændenes og andres aktørers gentagne møder på EU-niveauet. For det tredje kan indflydelsen ske igennem *gensidig læring*, hvor medlemslandene indoptager elementer fra andre medlemsstaters politik, der har haft succes med bestemte tiltag. Endelig kan indflydelsen foregå ved, at de nationale aktører *anvender beskæftigelsesstrategien strategisk* til at legitimere deres synspunkter og handlinger ved referencer til strategien. Det gælder både statslige repræsentanter såvel som arbejdsmarkedets parter og

andre aktører.

De fire mekanismer er delvis overlappende, men i FAOS' projekt har vi valgt – inden for en grundforståelse af beskæftigelsesstrategien som en form for multiveauregulering – at lægge vægt på mekanismerne pres og strategisk anvendelse.

Hvor påvirker strategien, hvor påvirker den ikke?

Den overordnede konklusion er, at den europæiske beskæftigelsesstrategi *kun i begrænset omfang har påvirket indholdet og styringen af medlemslandenes beskæftigelsespolitik; men at påvirkning varierer medlemsstaterne imellem*. Spanien og især Polen er eksempler på lande, der i nogen grad er blevet påvirket af strategien, mens Danmark og Storbritannien repræsenterer lande, der stort set ikke er blevet påvirket. Revisionen af strategien i 2003 har ikke forandret billedet af en general svag, men varierende, indflydelse på medlemsstaternes politik.

I *Danmark* er der meget få eksempler på, at strategien har spillet en rolle for beskæftigelsespolitikken, mens Danmark omvendt har spillet en rolle for udviklingen af strategien og ofte er blevet fremhævet som et eksempel til efterfølgelse. Eneste klare eksempel på, at strategien har påvirket dansk beskæftigelsespolitik findes paradoksalt nok indenfor et af de områder, der har gjort Danmark til et 'best practice land', nemlig den aktive arbejdsmarkedspolitik. Fremrykningen af aktiveringen til efter maksimum 12 måneders ledighed skete blandt andet efter påvirkning fra strategien og blev faciliteret af den daværende statsminister, Poul Nyrup Rasmussen's, opmærksomhed omkring Danmarks manglende opfyldelse af strategiens kvantitative mål for den aktive arbejdsmarkedspolitik. Danmark har dog aldrig modtaget en henstilling fra EU vedrørende aktiveringspolitikken, som det er sket inden for andre områder som skattepolitikken, det kønsopdelte arbejdsmarked, tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og i de senere år også integration af flygtninge/indvandrere og efteruddannelse. Der er taget en række initiativer indenfor disse øvrige områder, men det er vanskeligt her at se en påvirkning fra beskæftigelsesstrategien. Adskillige – her i blandt vellykkede – forsøg på at fjerne eller omformulere anbefalinger forslået af Kommissionen vidner om, at strategien trods sin manglende gennemslagskraft tages alvorligt.

At den europæiske beskæftigelsesstrategi har haft så ringe indflydelse i Danmark må først og fremmest forklares med, at Danmark i det store og hele levede op til

beskæftigelsesstrategien allerede ved strategiens iværksættelse. Det har også spillet en rolle, at der, særligt i 1990'erne, var en ret bred konsensus til hovedtrækkene i den førte politik og også en konsensus om, at den danske beskæftigelsespolitik var bedre end de øvrige EU-landes og bedre end beskæftigelsesstrategien (i det omfang strategien overhovedet var kendt). Yderligere betød den udbredte EU-skepsis, at det har været vanskeligt at anvende 'Bruxelles-argumenter' til at legitimere standpunkter med, selv når det har passeret ind nogle af hovedaktørernes strategier.

Den europæiske beskæftigelsesstrategi har ikke påvirket beskæftigelsespolitikken i *Storbritannien* mere end i Danmark. Det er ikke muligt at fremkomme med bare ét enkelt klart eksempel på påvirkning. Men nogle kilder fremhæver en række forhold, hvor beskæftigelsesstrategien om ikke ligefrem har bragt et spørgsmål på dagsordenen, så har været medvirkende til at spørgsmålet *blev* på dagsordenen – aktiv arbejdsmarkedspolitik, børnepasningsmuligheder og ligeløn nævnes i denne forbindelse. Den manglende betydning af strategien bekræftes af omtalen af strategien i medierne, der er (endnu mere) begrænset end i hovedparten af de øvrige medlemsstater.

EU's henstillinger til briterne handler om ligeløn, overvågning af arbejdsmarkedet, aktiv arbejdsmarkedspolitik, arbejdsorganisering, kvalifikationsudvikling, lønudvikling og børnepasningsmuligheder. Briterne har i modsætning til danskerne udover disse anbefalinger vedrørende politikken indhold også modtaget en henstilling relateret til de politiske processer. Det har nærmere bestemt drejet sig om en opfordring til i højere grad at indgå partnerskaber med arbejdsmarkedets parter. Denne henstilling er blevet anset som den mest kontroversielle og har ført til adskillige forsøg på at overbevise Kommissionen om at den henstilling var ubegrundet. Det lykkedes tilsyneladende i 2004, da henstillingen ikke blev gentaget. Enkelte informanter ser en påvirkning fra henstillingen, men generelt afvises det, at den har haft en betydning.

At beskæftigelsesstrategien også har haft ringe indflydelse i *Storbritannien* skyldes delvis de samme forhold som har gjort sig gældende i Danmark. Den britiske beskæftigelsespolitik var efter regeringsskiftet i 1997 på mange områder i overensstemmelse med beskæftigelsesstrategien, men overensstemmelsen var dog ikke mere omfattende, end at der har været et vist potentiale for påvirkning. Selvom der fra midten af 1990'erne har

udviklet sig en større grad af enighed om hovedlinierne i beskæftigelsespolitikken, har denne enighed sandsynligvis ikke været væsentlig for graden af strategiens påvirkning. Snarere har den udbredte EU-skepsis sammen med den positive udvikling i vækst og beskæftigelse været med til at minimere indflydelsen.

I *Spanien* er der flere eksempler på, at den europæiske beskæftigelsesstrategi har påvirket beskæftigelsespolitikken. Et eksempel er den tidlige aktivering, dvs. det forhold, at man ikke koncentrerer aktiveringen om de ledige med længst 'arbejdslededs-anciennitet', men aktiverer efter en relativt kort ledighedsperiode. Den offentlige arbejdsformidlings begrænsede kapacitet og de fortsat høje arbejdslededsprocenter i Spanien betyder dog, at selvom denne form for aktivering har vundet indpas i lovgivningen, halter implementering meget efter. Påvirkning findes også i forhold til kønsmæssig ligestilling, hvor særligt udvidelsen af forhandlingsemnerne til også at inkludere kønsmæssig ligestilling sættes i forbindelse med beskæftigelsesstrategien. Andre mindre tydelige eksempler på påvirkning er den interministerielle koordination, der af nogle informanter og observatører sættes i forbindelse med beskæftigelsesstrategien, ligesom den nu mere omfattende brug af statistisk og evalueringer gør det.

Flere, men ikke alle af disse eksempler på påvirkning findes inden for områder hvor Spanien har modtaget henstillinger fra Kommissionen. Henstillingerne dækker områder som aktiv arbejdsmarkedspolitik (bl.a. omfattende modernisering af den offentlige arbejdsformidling), kønsmæssig ligestilling, uddannelse og livslang læring, mobilitet, samt modernisering af arbejdsorganiseringen (bl.a. opfordring til øget brug af deltidskontrakter, begrænsning af midlertidige kontrakter og bedre balancer mellem sikkerhed og fleksibilitet).

Billedet af en påvirkning fra den europæiske strategi, der er moderat men dog stærkere end i Danmark og Storbritannien, passer med det forhold, at Spaniens beskæftigelsespolitik i udgangspunktet på en lang række områder ikke stemte overens med beskæftigelsesstrategien. Manglende konsensus om hovedlinierne i beskæftigelsespolitikken har endvidere givet mulighed for strategisk anvendelse af strategien i medierne og i den politiske debat. En sådan strategisk anvendelse har rent faktisk også fundet sted, særligt i strategiens første år. At EU-skepsis ikke er et udbredt fænomen i Spanien passer også med en større påvirkning fra strategien. Spanien har heller ikke, på trods af imponerende jobskabelse i

anden halvdel af 1990'erne, i samme grad som Storbritannien og Danmark mulighed for at 'gemme sig bag' høje beskæftigelsesfrekvenser og lav arbejdsløshed.

Polen blev som bekendt først medlem af EU i 2004 og har naturligvis haft en noget anden beskæftigelsespolitisk historie end de øvrige tre lande. Begrebet 'arbejdslededs' blev først officielt introduceret i 1990; de første skridt i retning af udvikling af en beskæftigelsespolitik blev taget umiddelbart efter. Kommissionen indledte i 1999 drøftelser med de enkelte ansøgerlandes regeringer om hvilke skridt regeringerne skulle tage som forberedelse til fuld deltagelse i beskæftigelsesstrategien. Denne såkaldte 'JAP-proces' løb frem til 2003 og har givet Kommission mulighed for direkte at påvirke den polske beskæftigelsespolitik. Påvirkningen ses på skattepolitikken, hvor forsøgene på at reducere 'skatteklemmen' (forskellen mellem de ansattes nettoindkomst og hvad det koster for arbejdsgiverne at ansætte dem) stammer fra Kommissionens kommunikation med den polske regering og dens embedsmænd. Også finansieringen af pensionerne er som følge af pres fra Kommissionen forandret, så staten nu finansierer en mindre andel end de oprindelige 95% af de samlede udgifter hertil. Enkelte informanter peger også på kønsmæssig ligestilling som et område, der er blevet påvirket af beskæftigelsesstrategien, men det er ikke den generelle opfattelse. Til gengæld er det en udbredt opfattelse, at den interministerielle koordination er væsentligt øget som følge af 'opvarmningen' til deltagelse i beskæftigelsesstrategien, ligesom brugen af statistik og evalueringer er det. Også den fortløbende restrukturering af den offentlige arbejdsformidling kan sættes i forbindelse med JAP-processen. Endelig følger planer og lovgivning med relation til beskæftigelsespolitikken i Polen i meget højere grad strukturen og ordlyden fra den europæiske beskæftigelsesstrategi, end tilfældet er i de øvrige tre lande.

Polen har også siden 2003 modtaget formelle henstillinger. Det har udover skatteklemmen drejet sig om kontanthjælpsreformer, uddannelse og livslang læring, den offentlige arbejdsformidling, virksomhedernes og de ansattes tilpasningsevne (herunder støtte til iværksættelse, reduktion af lønomkostninger for kortuddannede og unge og øget involvering af arbejdsmarkedets parter) samt øget erhvervsdeltagelse (bl.a. ved at øge mulighederne for deltidsarbejde).

At strategien i Polen således ser ud til at have haft nogen indflydelse på udviklingen af beskæftigelsespolitikken kan forklare med reference til de samme para-

metre, der har spillet ind i de øvrige lande. Polens beskæftigelsespolitisk må i udgangspunktet siges ikke at have været i overensstemmelse med beskæftigelsesstrategien, hvilket giver mulighed for påvirkning. Også den manglende enighed om hovedlinierne i politikken mellem hovedaktørerne kan have haft en betydning. Den potentielle påvirkning dette åbner mulighed for begrænses dog af, at strategien ikke har været et vigtigt tema i Polen, hverken i medierne eller politiske debatter, og af den udbredte EU-skepsis. Hvad der kan have haft større betydning er, at Polen har været, og stadig er, særdeles afhængig af EU. Ansøgerstatusen indtil december 2002 og det forhold, at socialfonden kommer til at blive en hovedfinansieringskilde til den polske beskæftigelsespolitik, har udgjort et stærkt incitament til følge Kommissionens retningslinier.

Hvilke forhold kan forklare variationen i strategiens påvirkning?

At den europæiske beskæftigelsesstrategi regulerer via den åbne koordinationsmetode, er sandsynligvis en del af forklaringen på at gennemslagskraften ikke har været større. Men som beskrevet ovenfor kan også en række forhold i medlemsstaterne være med til at forklare den generelt svage, men ujævne indflydelse. Et studie af fire lande er ikke nok til at 'bevise' hvilke forhold i medlemsstaterne, der er afgørende for påvirkningen, men det er nok til at indikere nogle sammenhænge:

Medlemslande, der allerede før 1997 har haft en beskæftigelsespolitik der fulgte retningslinierne fra den europæiske strategi, har været sværere at påvirke – og påvirkningen har fra et EU-perspektiv naturligvis også været mindre nødvendig i disse tilfælde. Også medlemsstater, hvor der har været *udbredt konsensus* blandt de vigtigste aktører – regeringer, embedsmænd, opposition og arbejdsmarkedets parter – om beskæftigelsespolitikens hovedlinier, har været vanskelige at påvirke, fordi ingen af aktørerne har haft incitamenter til at bruge den europæiske strategi i den hjemlige debat. *EU-skepsis* har ligeledes været med til at mindske påvirkningen fra strategien i de lande, hvor skepsisen er udbredt, fordi referencer til europæisk regulering i disse lande risikerer at skade argumentationen snarere end at styrke den, ligesom *gunstig beskæftigelsesudvikling* i et medlemsland modvirker indflydelsen.

Omvendt har beskæftigelsesstrategien en større chance for at påvirke lande, der *politisk eller økonomisk er særligt afhængige af EU*. Det gælder fx medlemsstater,

der er hovedmodtagere af midler fra Den Europæiske Socialfond. Da socialfonden og den europæiske beskæftigelsesstrategi til en hvis grad er indbyrdes koordineret og administreres af det samme generaldirektorat, udgør økonomisk afhængighed af fonden et incitament til at leve op til beskæftigelsesstrategiens retningslinier. Et særligt afhængighedsforhold gælder også for ansøgerlandene, der i kommunikationen med EU-kommissionen op til forhandlingerne har et meget stærkere incitament til at følge beskæftigelsesstrategiens retningslinier, end eksisterende medlemsstater, fordi en potentiel sanktion overfor ansøgerlandene er blokering eller forsinkelse af optagelse.

Regeringernes ideologi ser derimod ikke ud til at have den store betydning for beskæftigelsesstrategiens indflydelse, hvilket blandt andet kan hænge sammen med, at beskæftigelsesstrategiens og dens retningslinier er meget rummelige og kan spænde over politikker baseret på meget forskellige ideologier.

Strategiens fremtid

Med det forbehold, at ikke alle mekanismer for påvirkning er inddraget i analysen, så synes *perspektiverne for at koordinere medlemsstaternes beskæftigelsespolitik igennem den europæiske beskæftigelsesstrategi på baggrund af de fire foreløbige landestudier ikke at være særligt lyse*. Forsøget i 2003 på at øge strategiens gennemslagskraft igennem simplificering, opfordring til øget inddragelse af bl.a. parlamenter og arbejdsmarkedets parter, samt fastholdelsen af retningslinierne over en flerårig periode, ser ikke ud til rigtigt at være lykkedes. Beskæftigelsesstrategien er præget af multiniveaugulering, hvor styringskompetencen er spredt ud på flere niveauer; men spørgsmålet er, om ikke det nationale niveau kan siges at udgøre et entydigt center i dette system? Det er tilsyneladende fortsat på dette niveau den væsentligste kompetence er koncentreret og forhold på dette niveau, der er afgørende for, om strategien vinder indpas eller ej.

Med til billedet hører også, at den reviderede beskæftigelsesstrategi ikke som planlagt fik lov til at løbe frem til 2006 før den endnu engang skulle revideres. Faktisk begyndte der allerede at ske forandringer med oprettelsen af den *Europæiske Beskæftigelses Task Force*, der på et britisk-tysk initiativ blev nedsat under ledelse af den tidligere hollandske premierminister Wim Kok i 2003, angiveligt med det formål at sætte mere skub i Lissabon-processen. På trods af at Kommissionen i star-

ten var meget skeptisk overfor initiativet, var alle aktører, også Kommissionen, tilfredse med den første såkaldte Kok-rapport og dens opfordringer til at medlemslandene skulle styrke virksomhedernes og de ansattes tilpasningsevne, tiltrække flere folk til arbejdsmarkedet, investerer mere og mere effektivt i menneskelige ressourcer samt sikre en effektiv implementering af reformer igennem bedre styring. Den neo-liberale bias, som nogle frygtede ville komme til at præge rapporten, var tilsyneladende ikke til stede. Der er i Kok-rapporten mere fokus på implementering end i beskæftigelsesstrategien, men ellers er der ikke den helt store forskel mellem de to.

De fire bud er nu blevet indarbejdet i strategien. Men effekten af denne første Kok-rapport har nok mest været, at rapporten har tiltrukket sig opmærksomhed på bekostning af beskæftigelsesstrategien, og at Wim Kok og rapporten på den baggrund er kommet til at spille en rolle i midtvejsevalueringen og revisionen af hele Lissabon-processen.

Langt fra alle detaljer ligger i skrivende stund på plads i revisionen af Lissabon-strategien, men efter Kommissionens udspil og forårstopmødet i marts i år, er det dog tydeligt, at beskæftigelsesstrategien nu i højere grad vil blive integreret med de øvrige politikker og målsætninger under Lissabon-strategien:

Der bliver lavet en ny treårscyklus med start i 2005, hvor de økonomiske, beskæftigelsespolitiske og miljøpo-

litiske retningslinier bliver samlet i en 'strategisk rapport' fra EU-institutionerne, som medlemsstaterne rapporterer om i form af 'nationale reform programmer', der ligeledes dækker alle tre politikområder. Medlemsstaterne skal udpege en 'Lissabon-koordinator', der skal sørge for at koordinere områderne og forpligte regeringerne – men koordination skal også hjælpes på vej af, at det bliver de økonomiske retningslinier, der skal sikre 'økonomisk konsistens mellem strategiens tre strenge', som det hedder i konklusionerne fra forårstopmødet.

Det er et åbent spørgsmål om beskæftigelsesstrategien i fremtiden, som en mere integreret del af Lissabon-processen, i højere grad vil kunne påvirke medlemsstaternes beskæftigelsespolitik – og i givet fald hvordan. Vil de sociale og beskæftigelsesmæssige hensyn blive underlagt de økonomiske hensyn, eller omvendt blive styrket af revisionen? Vil gennemslagskraften af Lissabon-strategien og dermed af beskæftigelsesstrategien blive styrket af, at områderne samles? For Danmarks vedkommende passer det nye regeringsgrundlags målsætninger, ordlyd og nyskabelser, som fx etablering af et globaliseringsråd, umiddelbart meget godt i tråd med Lissabon-processen. Er dette virkelig en ny åbenhed overfor EUs' beskæftigelses- og beskæftigelsesrelaterede politikker vi ser her? Disse spørgsmål vil være blandt dem, der tages op i slutrapporten fra projektet om den danske beskæftigelsespolitik i et europæisk perspektiv.

3.4 Globaliseringen og den danske model i et virksomhedsperspektiv

Steen E. Navrbjerg

Begrebet globalisering er i de senere år blevet stadig mere nærværende, både for politikere og for aktører på det danske arbejdsmarked. Outsourcing eller trusler herom og lukning af særligt slagterier og hermed forbundne massefyringer har været på dagsordenen de sidste par år og havde særlig bevågenhed under valgkampen i 2005.

Globalisering er ikke noget nyt – og slet ikke i en dansk sammenhæng. Især små nationer som Danmark, Holland m.fl. har altid været internationaliserede. I kraft af vores ringe størrelse og betydning i verdenssamfundet har vi været tvunget til at orientere os udad – og handel med andre nationer har gennem de seneste 1000 år været et centralt karakteristika ved og en betydende faktor i den danske økonomi.

Men hvad er så det nye ved globaliseringen år 2005 – og hvilken effekt kan det tænkes at have på arbejdsmarkedet i Danmark – mere specifikt på den danske model?

Den 'nye' globalisering

Der har tidligere været skridt i retning af globalisering, som har givet anledning til bekymring – i hvert fald lokalt og i bestemte sektorer. For 20 år siden var det særligt tekstilindustrien, der var truet. Dengang forsvandt mange jobs blandt ufaglærte syersker til Polen, Portugal – og senere også Sydøstasien. Problemet var og er stort for dem, der bliver ramt. Men det synes som om, at problemet dengang ikke blev betragtet med samme alvor i politiske kredse, som det gør i dag. Hvori består så forskellen? Hvordan bliver parterne på virksomhederne berørt af globaliseringen i dag sammenlignet med tidligere?

For det første er det nu helt nye grupper, som (også) rammes af globaliseringen. Tidligere var det så godt som altid ufaglærte job, der forsvandt til udlandet, og i det store samfundsøkonomiske spil var det begrænset, hvor mange der begræd denne udvikling. Hvorfor ikke hellere udvikle de 'gode' jobs i Danmark og eksportere de 'dårlige' – det ensidigt gentagne og beskidte arbejde – til udlandet? Det har ændret sig nu. Nye grupper, som troede deres job sikkert forankret, fordi de havde gjort alt

det rigtige – taget en mellemlang eller lang uddannelse – kan nu se en fare for, at også deres opgaver kan udføres i andre lande og til andre priser. Ingeniører og IT-folk kan i Indien løse opgaver lige så vel som danske ingeniører og IT-folk – til en timeløn, der er 10-20 gange lavere. Således påpeger Torben Pedersen i sit bidrag til magtudredningen, rapporten *Danske erhvervslivs placering i globaliseringen (2004)*, at der i øjeblikket i Indien uddannes 260.000 ingeniører om året – mod 2200 i Danmark. Med andre ord kan nu også veluddannede blive ramt af outsourcing – og dét er kvalitativt anderledes end den udflytning, som fandt sted tidligere, hvor stort set 'kun' ufaglærte blev ramt.

Dette er ikke mindst muliggjort af teknologiske landvindinger. Prisen for overførsler af såvel materielle men især imaterielle emner er så lav som aldrig før, og det skaber til stadighed nye muligheder og trusler. Muligheder, fordi markeder udvides – og trusler, fordi konkurrencen bliver hårdere, også på hidtil usete områder. Et eksempel på, hvordan teknologisk udvikling truer tidligere sikre jobs, er BL Prepress, et dansk firma, som står for opsætning af bl.a. annoncer i dagblade, reklameblade m.m. I kraft af internettets hurtighed kan man overføre billeder og filer etc. til Bangla Desh, hvor højt kvalificerede desk top publishere sætter siderne op. Filer med krav til opsætningen sendes ud til desktop publisherne i Bangla Desh, som alle har gået på et kort dansk-kursus og kan de 500 mest brugte ord i reklamer – og de returnerer reklamerne i trykfærdig tilstand. Rettelser kan klares på få minutter via nettet. Denne udvikling har kostet job i Danmark inden for to år – men man har bevaret virksomhedens konkurrencedygtighed.

For det andet er der gennem de seneste år sket en betydelig udvikling i investeringer på tværs af grænserne – og i den sammenhæng er så godt som alle danske virksomheder meget små spillere på den store internationale bane. Den danske virksomhedsstruktur med mange små- og mellemstore virksomheder, har den fordel, at virksomhederne ofte er fleksible – men omvendt er de også sårbare over for udenlandske overtagelser. FAOS har i løbet af de seneste 10 år fulgt fem virksomheders

udvikling på en lang række områder – med særlig fokus på samspillet mellem overenskomsterne og samarbejdet på virksomhederne. Af de fem virksomheder var én ved første besøg i 1994-95 udenlandsk ejet, en var en familievirksomhed på danske hænder, og de tre resterende var alle ved at købe virksomheder i andre lande.

Da virksomhederne blev genbesøgt i år 2000, var de tre, som var ved at købe andre virksomheder, alle opslugt af store, udenlandske koncerner, og kun én var forsat danskejet. Hvor flere af virksomhederne i 1995 troede, at de skulle være blandt de store spillere inden for deres område, må man i dag konstatere, at man har mistet betydelig selvstændighed. Og på flere af virksomhederne er der i dag, fem-seks år efter overtagelserne, stadig forvirring og bekymring over, om man er købt eller solgt, dvs. hvilke fremtidsplaner moderkoncernen har for de danske virksomheder.

Det er nyt for mange danske virksomheder. Mange har levet i en tornerosesøvn, hvor den primære kontakt til den store verden har været handel (import af råvarer eller halvfabrikata og eksport af forarbejdede varer eller ydelser), mens ejerskab på tværs af grænser har været begrænset. På den ene side betyder det, at vi har været internationaliseret på nogle områder fra et meget tidligt tidspunkt – nemlig når det gælder *handel*. På den anden side kommer den *økonomiske* globalisering med internationale ejerskaber som så meget desto større en overraskelse. Den intensiverede internationalisering har presset virksomhederne ud i en proces, hvor man i stigende grad mister økonomisk kontrol. Forventningen synes mange steder at have været, at danske virksomheder i kraft af økonomisk indsigt, vidensressourcer m.m. ville bevare deres uafhængighed og tilmed måske endda være styrende på visse markeder. Nu er man snarere ved at erkende, at det ikke bliver tilfældet. Mange flere virksomheder vil formentlig i de kommende år opleve, at de mister autonomi over deres egen situation, men det er måske prisen for at overleve.

Det har konsekvenser på flere områder. Virksomhedsinternt mister ledelsen ofte troværdighed i forhold til mellemledere og andre medarbejdere. Alle har en fornemmelse af, at ledelsen ikke har det endelige ord at skulle have sagt, men er styret udefra. Der findes eksempler på virksomheder, hvor alle økonomiske beslutninger over 30.000 kr. skal godkendes af moderselskabet, og det må uvægerligt udhule ledelsens autoritet. På medarbejdersiden stiller der sig andre udfordringer, og dem vil vi nu vende os mod.

Globaliseringen forrykker balancen i den danske model

Den danske model, som vi har kendt den de sidste 100 år, er baseret på en enighed mellem arbejdsgivere og arbejdstagere om en køreplan for tackling af de interesseforskelle, som er mellem parterne – jf. den første artikel i denne beretning. Men med globaliseringen og truslen om udflytning af arbejdspladser forrykkes potentielt den delikate balance mellem parterne.

Som udgangspunkt er balancen funderet på, at begge parter har noget, som den anden part er villig til at ofre en del for. Arbejdsgiverne ønsker at købe arbejdskraft til lavest mulige pris, arbejdstagerne ønsker at sælge den for den højeste pris, de kan få – men under stadig hensynstagen til virksomhedens konkurrenceevne. Hvis prisen bliver så høj, at konkurrenceevnen svækkes væsentligt, er der fare for virksomhedens overlevelse – og dermed for beskæftigelsen. Derfor er der tale om en strategisk overvejelse om, hvor høje krav, der kan stilles i forhandlingerne. Et kendetegn ved den danske model har været, at der er betydelig konsensus om, at kravene ikke må true virksomhedens overlevelse. Det har derfor typisk handlet om at finde en balance mellem de ydre krav – konkurrenceforhold osv. – og de indre krav, dvs. løn, fleksibilitet m.m. Og netop udviklingen af det lokale samarbejds- og forhandlingssystem under overenskomstens rammer har sikret, at virksomhederne har haft den nødvendige fleksibilitet i forhold til de forskellige ydre krav, de står over for. En klassisk forudsætning i modellen har desuden været fredspligten, det vil sige at parterne ikke har kunnet strejke hhv. lock-out'e i den periode, som overenskomsten løber. Netop den garanterede fred så længe overenskomsten løber har været det afgørende incitament for arbejdsgiversiden til at indgå overenskomster – og dermed afgørende for balancen i den danske model.

Balancen i den danske model rykkes potentielt, når arbejdskraften både bliver billigere og mere tilgængelig andetsteds. Det er oplagt, at den umiddelbare konsekvens her og nu er mistede arbejdspladser, og det er også alvorligt nok. Men på et mere overordnet plan betyder globaliseringen også, at parternes kampmidler eroderes. Mest oplagt er det, at medarbejderside mister et helt afgørende kort i spillet med ledelsen, nemlig monopolet på arbejdskraften – og dermed mistes også et betydningsfuldt kampmiddel, nemlig tilbageholdelsen af arbejdskraften.

Den lovlige strejke er forbeholdt overenskomstfornyelserne. Strejkevåbnet er måske blevet en mindre attraktiv

løsning i en globaliseret verden, fordi også arbejdstager-siden indser, at den typiske danske lille eller mellemstore virksomhed blot er et led i en større produktionskæde. Det betyder, at arbejdsnedlæggelse – også den lovlige – kan være en trussel mod den enkelte arbejdsplads på længere sigt, fordi kunder eller moderselskaber kan søge alternative leverandører andetsteds. Den overenskomst-stridige strejke vil stadig være et middel, der i konkrete tilspidsede situationer vil blive anvendt af de ansatte i en virksomhed, uden at det nødvendigvis får konsekvenser for bevarelsen af arbejdspladser. Men hvis sådanne strejker opleves som en del af en systematisk gennemført strategi – jf. slagterierne – så giver globaliseringen arbejdsgiverne nye muligheder for at finde alternative veje. Måske er det en medvirkende årsag til, at netop slagteribranchen har været udsat for outsourcing.

Det 'vakuum', som den danske model altså førhen har befundet sig i, åbnes nu – og balancen forskydes mellem de to parter. Umiddelbart synes forhandlingssituationen at have ændret sig til arbejdsgivernes fordel, og særligt er de multinationale selskabers position vis-a-vis fagforeningerne styrket: De kan om nogen vælge og vrage blandt lande, som har svage eller ingen fagforeninger, som har en billig, men stadig bedre uddannet arbejdskraft, – og som giver særlige skattefordele etc. Flere faktorer stiller de internationale virksomheder i almindelighed og de multinationale i særdeleshed i en gunstig position. For det første er mulighederne for at operere internationalt på det økonomiske område øget drastisk over de seneste år; som også Torben Pedersen i førnævnte rapport påpeger, er investeringer på tværs af landegrænser og kontinenter øget drastiske gennem de seneste 15 år. For det andet er mulighederne for spille lande og faglige organisationer ud mod hinanden øget kraftigt. Multinationale virksomheder 'benchmarker' lande i forhold til hinanden: Hvem kan byde på den mest fordelagtige pakkedløsning, hvor pakken indeholder en lang række parametre, som den enkelte virksomhed kan afveje: Prisen på arbejdet, stabilitet i landet (og dermed arbejdsstyrken), fagforeningernes styrke, kvaliteten af arbejdskraften (veluddannet versus ufaglært), skatteforhold etc. I dette spil har de nationale arbejdsmarkedssystemer og regeringernes politikker en betydelig rolle, fordi de på forskellig vis understøtter den samlede pakke: Fx ser man blandt flere tidligere udviklingslande betydelige uddannelsesindsatser kombineret med en relativt repressiv fagforeningspolitik – en pakke, som ikke mindst retter sig imod at tiltrække investeringer (jf.

artiklen *Humblebien, der kan flyve – Danmarks position i det globale kapløb i denne beretning*).

Den pakke, som vi traditionelt har kunnet prale af i en dansk sammenhæng, er en højt kvalificeret arbejdskraft til en stabil (og ganske vist i international sammenhæng relativt høj) pris. Pakken indbefatter også en relativt stor numerisk fleksibilitet, dvs. at det er relativt nemt at ansætte og ikke mindst afskedige i Danmark. Den relativt høje arbejdsløshedsunderstøttelse har været en af forudsætningerne for denne model; man har opnået en vis grad af flexicurity.

Traditionelt har denne pakke stået i modsætning til den pakke, som vi har set i 3. verdens lande og de nye økonomier i Sydøstasien og nu også i Østeuropa: Lave kvalifikationer til lave priser, med en vis risiko for ustabilitet. Noget tyder på, at skellet mellem de to pakkeløsninger snævreres ind i disse år; stadig flere lande kan levere stabilitet kombineret med lave priser på en stadig mere veluddannet arbejdskraft. Og selv om det kan konstateres, at prisen på arbejdskraften i mange af disse lande hurtigt øges med kvalifikationsniveauet, er der stadig langt til prisen for den samme arbejdskraft i Vesteuropa og USA. Fx koster en faglært fabriksarbejder i Indien mindre end 1/20 af en dansk arbejder – mens en thailandsk fabriksarbejder koster ca. 1/10.

Der er dog også forskere, som påpeger, at Danmark i det globale spil står ganske godt. Den nytiltrådte professor ved Copenhagen Business School, John L. Campbell, påpeger således, at Danmark sammenlignet med de øvrige OECD-lande gør sig godt i det globale spil, og vi gør det ved at vælge en anden vej end USA. Generelt kan man sige, at den relativt lille og åbne danske økonomi har givet muligheder og nicher for udvikling, som ikke findes i større og mere lukkede økonomier.

Alligevel tegner der sig samlet et billede af en konkurrencesituation, hvor den danske pakke bliver stadig mere presset – og dermed bliver også balancen mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, som er et fundamentalt karakteristika ved den danske model, potentielt forrykket. Som professor og vismand i det økonomiske råd Jan Rose Skaksen påpeger, må vi forholde os dynamisk til de eksisterende institutioner og systemer og være beredte på, at de konstant skal optimeres.

Men hvilke modtræk har de faglige organisationer og den enkelte medarbejder stillet over for disse forhold?

Faglig organisering i en globaliseret verden

I det følgende diskuteres fem strategier i forhold til glo-

baliseringen af arbejdsmarkedsrelationer. De fem strategier, som lanceres her, er formentlig ikke de eneste (lige som de ikke alle udelukker hinanden) – men de danner udgangspunkt for den videre FAOS-forskning i globaliserings betydning for den danske model.

Den *individuelle* strategi er fastholdelse af kompetencer, alternativt forbedring af egne kompetencer. Det drejer sig om konstant at være på forkant med udviklingen uddannelsesmæssig, så man har de kompetencer, som efterspørges i en internationaliseret verden. Et begreb som livslang læring er centralt i denne sammenhæng, og projektet kan realiseres som individuelt projekt – eller som et projekt, som også staten og uddannelsesinstitutioner bidrager til, jf. regeringsprogrammet. I denne sammenhæng – og i forhold den danske models fremtid – er det imidlertid mere de kollektive strategier, der har interesse.

Den *lokale kollektive* strategi er typisk defensive ad hoc prægede reaktioner på pludselige konsekvenser af globaliseringen. Det kan fx være arbejdsnedlæggelser (som vi har set det sidste år inden for slagteribranchen) eller accept af lønnedgang for at fastholde arbejdspladserne i Danmark. Det sidste beskrev Mads Clausen, direktør i Danfoss, som 'at tisse i bukserne for at holde sig varm' (Profilen 21. januar 2004). Altså efter Clausens vurdering reaktioner, som ikke løser den grundlæggende trussel, som globaliseringen udgør for nogle arbejdspladser.

Den *nationale defensive* tilgang er forsøget på at opbygge barrierer mod det udefrakommende – det være sig udenlandsk arbejdskrafts indtog i Danmark, mod investeringer i Danmark og måske i yderste konsekvens importbarrierer. Det må nok konstateres, at den tid er passé; vi er, om vi vil det eller ej, internationaliserede, og det må vi som en lille fisk i et stort hav forholde os dynamisk og fremadrettet til.

Den internationale defensive tilgang handler grundlæggende om at sikre de danske medarbejdere og virksomheder i forhold til omverdenen. Man accepterer internationale investeringer og virksomhedsovertagelser, men søger til stadighed at sikre hjemlandets medarbejders interesser – uanset, om det sker på bekostning af beskæftigelse og/eller arbejdsvilkår i andre lande. Måske vil man tilmed acceptere tab af arbejdspladser her i landet, hvis målet er et højere, nemlig at fastholde de hævdvundne privilegier (fx lønniveauet). En udløber af denne strategi er den lokale kollektive strategi (nedgang i løn, strejke), for så vidt at den godkendes af fagfore-

ningen eller forbundet. Når nogle fagforbund, ganske vist modstræbende, accepterer nedgang i lønningerne på enkeltvirksomheder, er det jo også udtryk for en forståelse for skæbnefællesskabet mellem ledelse og medarbejdere. Hvis ikke virksomhederne kan producere konkurrencedygtige varer og services og fastholde et relativt højt beskæftigelsesniveau, er der heller ikke nogen udsigt til at sikre hovedprincipperne i den danske model. Derfor er der måske et særligt incitament i Danmark til at tænke mere samarbejdsorienteret. Dette vender vi tilbage til i det afsluttende afsnit.

Mest interessant i forhold til de faglige strategier er måske den *internationale offensive* strategi. Her satses på et internationalt samarbejde, som løfter løn- og arbejdsvilkår for alle lønmodtagere i de involverede lande, og som sikrer, at virksomhederne generelt konkurrerer på mere lige vilkår. Presset kan være både fagforeningsmæssigt og politisk. Det er en stor opgave, som her skal løftes, og selv om der fx findes internationalt samarbejdende fagforbund, der søger at løfte løn- og arbejdsvilkår i alle lande, oplever de generelt betydelige barrierer. Der er betydelige forskelle i de forskellige landes institutionelle set-ups – dvs. deres politiske systemer, deres IR-systemer og deres arbejdsmarkedssystemer. Selv inden for de vesteuropæiske lande opleves ofte problemer med samarbejdet i fx de europæiske samarbejdsudvalg, ikke mindst fordi man kommer fra meget forskellige systemer. Den forskel bliver ikke mindre, når vi rykker mod USA eller Sydøstasien, hvor fx fagforeningernes styrke er begrænset – eller hvor der i nogle tilfælde slet ikke eksisterer fagforeninger, fordi det politiske system ikke tillader det.

Diskussionen i dette afsnit forholder sig primært til relationen mellem arbejdsgivere og arbejdstagere som konfliktuel – men findes der måske en sjette model, der ligger nærmere den danske model, som er præget af stor forståelse for begge parter betingelser?

Den danske løsning

– globalisering som ydre fjende og ven

Vi har i de seneste par år i nogle brancher set relationerne mellem arbejdsgivere og arbejdstager blive tilspidset – på grund af international konkurrence. Det er sjældent med ledelsens gode vilje, at man nedlægger arbejdspladser – international konkurrence er typisk årsagen, og ofte er det ikke engang den lokale ledelse, der har det afgørende ord; som påpeget ovenfor kan det være en blandet fornøjelse for konkrete topledere i dan-

ske virksomheder at lede, for hvis de er blevet opkøbt, kan de med ét slag kan blive henvist til i realiteten at være mellemedere – som blot udfører ordrer fra udlandet.

Men kunne netop denne oplevelse af en ydre fjende være forudsætningen for en ny fælles forståelse af omverdenen – og de svar, danske virksomheder må møde den med? Er der særlige forudsætninger i den danske model, som gør de fem faglige strategier i forhold til globaliseringen mindre relevante – er der en sjette vej?

Det kan konstateres, at investeringer til (og fra Danmark) er stadig stigende. Det kan også konstateres, at vi vinder mindst lige så mange jobs som vi taber i globaliseringen – om end inden for andre områder. Noget tyder således på, at 'den danske pakke' stadig er attraktiv for mange investorer. I den forstand er globaliseringen ikke kun en trussel, men også en mulighed.

FAOS' forskning viser imidlertid, at mange virksomheder ikke er gearret til fx en virksomhedsovertagelse. Det er måske også meget forlangt i denne første fase af den økonomisk-strategiske globaliseringsbølge, der tydeligvis er kommet som en overraskelse for en del virksomheder. Mange ledere og medarbejderrepræsentanter har ikke værktøjer til at kommunikere med nye overnationale ledelser (eller medarbejderrepræsentanter i andre lande) og står relativt isoleret i såvel forhandlinger som i det daglige arbejde.

Det åbner nye muligheder for samarbejde – og måske også nye muligheder for den danske model. Ser vi sagen

fra virksomhedernes synspunkt, kan globaliseringen betyde en styrkelse af samarbejdet lokalt. En international concerns overtagelse kan betragtes både som en vel-signelse (hvis man var lukningstruet) og som en trussel (hvis overtagelsen handler om at eliminere en konkurrent). Selv virksomheder, hvor samarbejdet har været fortrinligt i mange år, står over for nogle kvalitativt andre udfordringer, når denne ydre fjende – eller ven – kommer på banen. En sådan overtagelse kan betyde, at parterne på den enkelte virksomhed finder fælles fodslag og kan søge konstruktive løsninger, når man stilles over for krav fra moderkoncernen.

Ser vi i forlængelse heraf på den danske model, så har de senere års decentralisering måske betydet, at parterne på nogle virksomheder har følt sig uafhængige af det centrale overenskomstsystems støtteinstitutioner, nemlig de konsulent- og uddannelsesfunktioner, arbejdsgiverorganisationerne og arbejdstagerorganisationerne *også* varetager. Med nye udfordringer skabes også behov for nye kompetencer. Ledere skal lede under nye betingelser, og faglig repræsentation ændrer under disse forandringer også karakter. Her ligger en oplagt rolle for de centrale parter i at klæde parterne på – ikke så meget vis-a-vis hinanden, men måske nok så meget vis-a-vis den globalisering, som man møder på virksomhederne – om det så er i form af en overtagelse, outsourcing, nedskæringer eller i det daglige samarbejde.

3.5 Humlebien der kan flyve – Danmarks position i det globale kapløb

Christina J. Colclough

Vi ved godt, at humlebien ikke burde kunne flyve. Alle odds er imod den, dens vægt, dens store krop og de små vinger. Men den ved det ikke, og derfor kan den.

Hvis vi nu – i disse eventyrdage – antager, at den danske økonomi og arbejdsmarkedsregulering er humlebien, så er alle odds også imod i forhold til at kunne klare sig i disse globaliseringstider. Den store velfærdsstat, de høje skatter og afgifter og de mange aftaler på arbejdsmarkedet, burde, ifølge den dominerende agenda inden for økonomiske internationalisering, have hægtet Danmark af i kapløbet om gevinsterne ved globaliseringen. Det er endnu ikke sket, og spørgsmålet er så hvorfor?

Denne artikel vil kritisk se på de *antagelser og forudsætninger* for global vækst, der for nuværende er dominerende. Den vil vise, at dominans ikke er lige med naturgivne love, og – for at blive i naturens verden – at halen godt kan logre med hunden.

Globaliseringslogik

Før en diskussion af den dominerende globaliseringslogik, skal der kastes et par pointer på banen. Det er vigtigt at huske på, og handle ud fra, at globaliseringen ikke er 'et chaufførløst metrotog' – altså en irreversibel nødvendig proces, der buldrer derudaf uanfægtet af politisk og social indblanding. Globalisering i sit nuværende udtryk er altså 'man-made' – for eksempel er det ikke kapitalen, der har besluttet at nedbryde handelsbarrierer, det har politikere gjort.

Ydermere – og i den grad efter statssocialismens sammenbrud – så handler globalisering jo om en global spredning af den *kapitalistiske markedsøkonomi*. For virkelig at forstå globaliseringsprocessen, burde der altså indgå en forståelse af det kapitalistiske system. Inden for akademiske kredse er der en myriade af mulige forklaringer – hvor især de neoklassiske teorier står i skarp modsætning til de marxistiske politisk-økonomiske indgangsvinkler. Uden at gå nærmere ind på de gode og dårlige sider af disse forklaringer, er pointen den, at de valgte midler og mål er udtryk for ét valg ud

af mange mulige valg. Herskende ideologier og strategier har derfor ikke *nødvendigvis* patent på, hvad det rigtige er.

Samlet set har det politiske system generelt og erhvervslivet bredt accepteret, at globaliseringen er her for at blive, og at logikken bag den nuværende form for globalisering nærmest er givet. Den mest fremherskende logik, eller den der i hvert fald synes at have fået fodfæste som et 'globaliserings mantra', er den neoliberale. Her antages det, at nationalstater står i konkurrence med hinanden om global kapital på to måder. Dels skal staterne holde fast i den kapital der er i landet, og dels skal staterne være i stand til at tiltrække ny kapital. Da betingelserne, ifølge neoliberalisterne, for kapitalvækst bedst findes i lande med få reguleringer, lav beskatning og en minimal bureaukratisk stat vil nationalstaterne konstant stå i konkurrence med hinanden, bl.a. ved at underbyde hinanden på skattetryk og afgiftsniveaet. Vinderne vil dermed blive de stater, der formår at nedsætte det samlede skattetryk, skære ned på velfærdskostninger og indføre afregulering af markedet.

Udover disse forhold er der yderligere en række antagelser om globaliseringen, der dominerer debatten; a) de vestlige økonomier kan ikke længere konkurrere på lønnen, hvilket ses i at arbejdskraftintensive virksomheder udflager eller outsourcer til lavtlønsområder; b) viden og videnproduktion er en vare i sig selv, der både kan investeres i og handles med, og viden som vare bliver de vestlige økonomiers redning i forhold til den globale arbejdsdeling; c) nedbrydelsen af handelsbarrierer på tværs af et flertal af lande er givet og uanfægteligt; d) globalisering bliver betinget af, at finansielle markeder og finansielle transaktioner på tværs af kloden er hævet over enhver regulering; e) multinationale selskaber er 'bærerne' af globaliseringen og med dem følger investeringer, viden, innovation og vækst. Derfor er det nærmest enhver regerings 'pligt' at sørge for, at der findes ideelle betingelser for multinationale selskaber – både økonomisk, arbejdsmarkeds-mæssigt og socialt i form af et udbud af arbejdskraft der kan leve op til de multinationalselskabers krav; f) privatisering, liberalisering og

af- eller deregulering er nødvendigt for at sikre fri og lige konkurrence sektorer og lande i mellem; g) højteknologiske og effektive kommunikationssystemer og vel fungerende transportsystemer er betingelser for at globale værdikæder kan fungere, hvorfor der netop sættes hårdt på at skabe urbane rum, der tilgodeser multinationale behov, og til sidst men ikke mindst; h) at globaliseringsprocessen, som den pt. defineres, er uundgåelig og det gælder om at være med på de ovenstående betingelser for ikke at blive hægtet af.

Den neoliberale agenda har været fulgt i varierende omfang blandt nationalstater. Men på trods af nationale forskelle ses der på visse områder en konvergens i måden, hvorpå nationalstater vælger at føre deres nationale politik. Neoliberale makro- og mikroøkonomiske strategier har vundet terræn især i perioden efter murens fald, men også i kølvandet på den økonomiske krise i 1970'erne. Således har de seneste 15 års udvikling i Europa og USA generelt været præget af privatisering, de- eller afregulering og liberalisering koblet med en overgang fra efterspørgsels – til udbudsorienteret politik. Det er dermed ikke sagt, at der på tværs af regioner føres ensartet politik, men snarere at den nye dominerende politiske agenda er kendetegnet ved åbne og integrerede økonomier, en stærk regulering på udbudssiden (dvs. på arbejdskraftens karakteristika, på uddannelsesområdet, aktiveringspolitikken osv.) og en øget betydning af internationale kapitalmarkeder på den produktive del af økonomien. Nogle taler derfor om en "markedsliggørelse" af det politiske apparat, hvor politik bliver underlagt markedslogikken og ikke omvendt.

I tilgift skeler landene til hinandens vækststrategier og målsætninger, som på lignende vis har skabt en ny konsensus omkring, hvilke *midler* der vil være bedst egnede i kampen om en af førerpladserne i den globale rangordning. Statsminister Anders Fogh Rasmussen har for eksempel hentet inspiration og politiske målsætninger i både England og Finland. Det seneste eksempel herpå er dannelsen af Globaliseringsrådet, der i opbygning og målsætning er tydeligt inspireret af det finske råd for videnskab og teknologi. Fælles for mange europæiske lande er desuden satsningen på viden som varer – både i form af uddannelse og forskning, på teknologi og på innovation. Ligeledes er der få, om nogen, nationalstater, der forholder sig kritisk til den manglende regulering af globale kapitaltransaktioner. I dag bliver der ureguleret handlet og investeret for ca. 1,5 billioner dollars om dagen.

Men netop heri er problemet. Når de konkurrerende lande enten udtænker samme strategi som Danmark, eller når Danmark kopierer andre landes ideer, så er der fare for, at man kæmper om at nå de samme mål med nogenlunde de samme midler. Der opstår derved en form for politisk og strategisk medløberi, hvor "good practice" et sted hurtigt bliver til "normal practice" mange andre steder. Spørgsmålet bliver så, hvor konkurrencefordelene er, hvis konkurrenterne i den grad minder om én selv?

De særlige danske traditioner

Innovationsrådet har i deres rapport '*Den danske strategi*' taget fat i diskussionen om hvad det særlige ved Danmark er, og hvordan man kan bruge disse særtræk i kampen om globaliseringens gevinster. Netop dette punkt er væsentligt.

I mange kredse – og især indenfor arbejdsmarkedsforskningen – peger man på Danmark og Skandinavien som noget særligt i en international sammenhæng. Reguleringen af arbejdsmarkedet i Danmark gennem frivillige aftaler, den høje organisationsgrad, det konsensusbaserede forhold mellem arbejdsmarkedets parter, arbejdsmarkedets fleksibilitet og modellens evne til at tilpasse sig nye udfordringer er i overskriftsform de væsentligste træk. I tilgift har Danmark en veludbygget velfærdsstat – og et af de højeste skattetryk i verden. Tilsammen har disse institutionaliserede forhold været fundament for og muliggjort Danmarks konkurrenceevne og høje velfærdsniveau, uden at det har medført ringe arbejdsbetingelser, høj arbejdsløshed eller store sociale skel.

Innovationsrådets rapport tager netop afsæt i, at strategierne, der skal sikre Danmark en konkurrencefordel, skal søges i de kulturelt betingede erhvervsmæssige styrker. Med andre ord at det ikke blot er nok at tilpasse sig de globale strømninger og sikre, at Danmark i det mindste opfylder betingelserne for vidensgenerering, innovation og teknologi, men at det særlige ved Danmark skal udnyttes og fremdyrkes. Rapporten nævner, at den nye vækststrategiske tænkning i høj grad skal tage afsæt i forekomsten af "specialiserede klynger af virksomheder og institutioner – innovationsmiljøer – som takket være indbyrdes rivalisering, tætte samarbejdsrelationer, særlige rammebetingelser med udgangspunkt i kulturelt forankrede kompetencer formår at udvikle løsninger og produkter, som er mere avancerede og konkurrencedygtige end andres."

Klyngeforholdene er allerede kendt på det danske arbejdsmarked, især indenfor metalsektoren, men også indenfor teknologi og bioteknologisektorerne. I samme rapport nævnes lidt senere, at det danske arbejdsmarked ifølge OECD "slet og ret er et af verdens bedste og mest velfungerende, et eksempel til efterfølgelse for nye markedsøkonomier, hvilket bidrager afgørende til Danmarks vækstmuligheder og beskæftigelse."

To ting er værd at bide mærke i her. For det første så erkendes det, at læringsprocessen ofte er et lokalt anliggende, og noget som foregår mellem virksomheder der enten står i direkte konkurrence eller i direkte samarbejde med hinanden indenfor et afgrænset geografisk område. Den danske model tilpassede sig allerede denne virkelighed i perioden efter slutningen af 1980'erne og frem gennem den såkaldte centraliseret-decentraliseringsproces (jf. artiklen '*Den danske model – revisited*' i denne årbog). For det andet ligger der i OECD's vurdering af det danske arbejdsmarked en direkte henvisning til, at den danske måde at gøre tingene på fungerer, også selvom den står i direkte konkurrence med de mere neoliberale strategier, der føres i for eksempel USA og England. Det kan dog midt i begejstringen omkring denne vurdering undre, at det kun er de nye markedsøkonomier der kan tage vores eksempel til efterfølgelse – hvorfor kan de gamle ikke? Selvom den diskussion er spændende, skal den dog ikke tages her. I stedet hæfter vi os blot ved, at der åbenbart er noget man gør i Danmark, der har en konkurrencemæssig fordel – også inden for OECD landene, der tæller verdens pt. mest globaliserede lande.

Selvom den politiske regulering i Danmark har ændret sig i en mere liberal retning, er vi langt fra at være en arketypisk neoliberal stat. Det er der flere grunde til. For det første er den frivillige arbejdsmarkedsregulering så dybt forankret og institutionaliseret på lokalt, regionalt og nationalt niveau, at det vil være svært at forestille sig, at politikerne vil have en interesse i at opløse systemet. Dertil har modellen vist sig at være for effektiv. For det andet er arbejdsmarkedsreguleringen stærkt integreret med bestemte elementer af velfærdsstaten såsom social-, undervisning- og ældrepolitikken. Integrationen medfører da en gensidig afhængighed mellem arbejdsmarkedet og det politiske felt. For det tredje vil det være forkert i en dansk kontekst at sige, at nationalstaten er overflødig, selvom Anders Fogh Rasmussens politiske projekt har mange liberale træk. Neoliberalisterne søger at minimere den politiske indblanding i

markedet og derved bevidst underlægge det politiske system markedets kræfter. Der tales om, at nationalstaten er unaturlig og endda en umulig forretningsenhed i den globale økonomi. Erfaringerne hidtil peger i den anden retning. Ganske vist har den øget integration af nationale økonomier været med til at ændre forholdet mellem stater og åbnet op for en større grad af kompleksitet i de internationale relationer, men hidtil har den økonomiske globalisering været afhængig af politisk regulering og politisk samarbejde på internationalt niveau. Indenfor EU er der bestemt ingen tegn på en overflødiggørelse af de enkelte nationalstater – tværtimod hviler det europæiske projekts succes på nationalpolitisk styrke. På nationalt niveau fostrer den økonomiske globalisering ligeledes politisk regulering indenfor mange felter. Helt aktuelt ses dette i undervisningssektoren, både med hensyn til ungdoms- og universitetsuddannelserne, tekniske uddannelser og videreuddannelsesinstitutioner. Det ses i aktiveringspolitikken, socialpolitikken, arbejdsmarkedspolitikken og ikke mindst i erhvervspolitikken. For det fjerde har skattetrykket i Danmark ikke ændret sig væsentligt siden 1970'erne. Markedet er derfor langt fra at være fri for politisk indblanding.

Kan halen logre med hunden?

Den danske måde at regulere økonomien, arbejdsmarkedet og socialpolitikken på har således vist sig at kunne konkurrere, overleve og på nogle områder ligefrem udkonkurrere den neoliberale doktrin. Og netop heri er der en række forhold, der burde inspirere de danske politikere, det nye Globaliseringsråd, arbejdsmarkedsparterne og flere til at genevaluere de føromtalt antagelser om globaliseringens logik. Og i samme åndedrag overveje, hvordan man med afsæt i de danske forhold kan tænke i nye baner i forhold til mulige fremtidsstrategier.

Hvis man antager, at danske virksomheder vil bære præg af de særlige danske forhold, hvori de er blevet etableret, vil en første analyse med fordel kunne omhandle om – og i så fald hvordan – disse særlige kulturelle forhold bliver taget med når danske virksomheder opererer i udlandet. Her tænkes især på forholdet mellem medarbejdere og ledelse, omkring samarbejdet mellem parterne og om hvorvidt organisationerne bliver inddraget når danske virksomheder overtager eller åbner udenlandske afdelinger. De konkrete analyser kunne gå på personalepolitikken, arbejdsmiljøregler,

daglig ledelse, forholdet mellem moder- og datterselskaber, arbejdsdeling, vidensspredning og de økonomiske strategier på kort og langt sigt.

For det andet har arbejdsmarkedets parter en vigtig opgave i at tilpasse sig den globale virkelighed. Men det er her vigtigt at holde en mente, at organisationerne er, qua deres fortsatte legitimitet på det danske arbejdsmarked, rollemodeller i forhold til mange andre landes IR-systemer. Parterne skal derfor ikke nødvendigvis blot tilpasse sig, men kan i høj grad med afsæt i den danske model være med til at forme, hvad der bliver 'good practice' udover de danske grænser. Her er arbejdet i den sociale dialog i EU selvstændigt vigtigt, men parterne burde også sætte mere fokus på det lokale niveau, og i særdeleshed på hvordan organisationerne i fremtiden kan udvide servicen i forhold til virksomhederne og integrere dette arbejde i det nationale (jf. artiklen Globaliseringen og den danske model i denne årbog). Her er det oplagt at se nærmere på udbredelsen og udviklingen af de såkaldte internationale rammeaftaler, der skærer på tværs af nationale grænser, men binder lande sammen, der er berørt af en multinational virksomheds aktiviteter.

For det tredje, og i forlængelse af punkt 2, kunne der fortsat støttes op omkring og investeres i en udvikling af den danske model på lokalt, nationalt og internationalt niveau med særlig fokus på uddannelse. Heri ligger en erkendelse af den vigtige rolle tillidsrepræsentanterne har og i de udfordringer de møder, når det internationale bliver en integreret del af arbejdslivet. En vigtig strategisk målsætning er at højne og vedligeholde uddannelsesniveauerne for alle medarbejdergrupper i samfundet. Da erfaringerne hidtil peger på, at læring og organiseringen af træning og videreuddannelse inden for virksomheder er vigtige parametre i læringsprocessen, og at det ofte er en opgave for tillidsrepræsentanterne at formidle og tilrettelægge dette i samarbejde med ledelsen, burde det ligeledes være en politisk prioritet at fremme uddannelsen og styrkelsen af dette samarbejde.

For det fjerde har det i Danmark vist sig, at der er empirisk støtte for den såkaldte *kompensationstese*. Tesen går ud på, at man fra politisk side er villig til at fastholde generøse velfærdsstatsordninger som et middel til at sikre yderligere integration og økonomisk vækst i den globale økonomi. I åbne og derfor sårbare økonomier vil nogle sektorer blive udvidet og andre forsvinde i takt med internationale fluktuationer i efterspørgsel, produktion og arbejdsdeling. Medarbejdere i de forsvindende

sektorer vil da blive skubbet ud af arbejdsmarkedet i en overgangsperiode. De generøse velfærdsordninger skal mindske de sociale og økonomiske konsekvenser af dette og dermed sikre, at der fortsat er bred offentlig opbakning til at føre en liberal handelspolitik. Omvendt skaber den brede offentlige opbakning til økonomisk globalisering ifølge tesen en social accept og ro på arbejdsmarkedet, der virker tillokkende på de multinationale virksomheder, der vælger at etablere sig i landet.

I Danmark har flere virksomhedsudflytninger inden for den seneste tid skabt debat om truslen fra den intensiverede internationalisering, men der er aldrig blevet sat spørgsmålstejn ved om intensiveringen burde fortsættes. I stedet går diskussionerne på, hvordan man bedst kan lempe konsekvenserne af udflytninger, for eksempel i form af en forbedring af genansættelsesmulighederne for de berørte medarbejdere.

I forlængelsen af tese, er der derfor i en danske kontekst, ikke empirisk belæg for den neoliberale tese om, at multinational kapital per automatik vil søge mod de lande, hvor skatten er lavest, staten mindst og reguleringen på arbejdsmarkedet fraværende. Spørgsmålet bliver så, hvordan man bedst udnytter dette faktum i forhold til Danmarks fremtidige konkurrenceevne, og i særdeleshed omkring den danske models fremtid? Et umiddelbart bud kunne være at fastholde arbejdsmarkedets fleksibilitet gennem en fortsat udvikling af forholdet mellem velfærdsydelser og erhvervslivet. Et andet vil være at udvikle og fastholde *flexicurity-princippet*, der uundgåeligt er med til at sikre kompensationsens holdbarhed. Et tredje bud er, at man mere eksplicit koordinerer de politiske målsætninger med udviklingen i relationerne mellem arbejdsmarkedets parter, og herunder den danske model. Det netop nedsatte Globaliseringsråd der udover statsministeren består af ministre, ledende erhvervs personer, forskere og toprepræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, kan i princippet være med til at skubbe udviklingen i denne retning.

Konklusion

Som diskussionen forhåbentligt har vist, så findes der ikke én naturgiven vej mod økonomisk vækst i den globale økonomi. Den neoliberale tilgang er derfor hverken uundgåelig eller nødvendig, og at en række særlige kulturelle og institutionelle forhold i Danmark er netop udtryk for, at der er flere måder at forholde sig til globaliseringen på. Selvom den neoliberale agenda bliver fremført af verdens eneste stormagt USA, i stor

udstrækning af Verdensbanken og flere internationale finansielle institutioner, og til forskellig grad af en række OECD medlemslande, så har Danmark måske fundet et alternativ, der er fuldt ud konkurrencedygtigt.

Den danske agenda har dermed formået at tilbagevise en række centrale antagelser i det neoliberale mantra. Men i samme ombæring skal det understreges, at det dermed ikke er sagt, at høje skatter og generøse velfærdsordninger er det endegyldige svar på, hvordan økonomisk vækst kan sikres. Som nogle af denne årbogs andre artikler peger på, så er den danske model under pres og bevæger sig muligvis i retning af multiniveauregulering. Et af kendetegnene herpå er, at virksomhedsniveauet – eller det lokale niveau – bliver tildelt større handlingsfrihed og fleksibilitet i forhold til den centralfastsatte regulering. Dette vil nogle mene, er netop udtryk for et behov for en tilbagetrækning af store bureaukratiske og almengyldige love og regler – og er altså bevis på, at (det lokale) marked er bedst egnet til at regulere forskellige behov.

Skal Danmark fortsat være med i kapløbet om økonomisk vækst, er multiniveauregulering – hvor det internationale, det nationale og det lokale er i tæt samspil, måske netop et muligt middel til at nå målet. Men det kræver konstant bevægelighed og tilpasning og en vis form for risikovillighed blandt de involverede parter.

Som del af forskningsprogrammets satsningsområde om ledelse og medbestemmelse i en internationaliseret verden arbejdes der videre med nogle af denne artikels centrale pointer. Helt konkret undersøges om, og i så fald hvordan, elementer fra den danske model bliver overført til danske multinationale selskabers udenlandske virksomheder. Projektet rejser spørgsmålet om, hvorvidt det danske politiske svar på globalisering koblet med danske arbejdsmarkedstraditioner kan være med til at fremdrive en global reguleringsdynamik, der står i modsætning til den neoliberale ideologi. Og i så fald hvordan denne dynamik vil påvirke aktørerne i den danske model.

Om FAOS

4

FAOS

– Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier –

er et forskningscenter ved Sociologisk Institut, Københavns Universitet. FAOS har specialiseret sig i studiet af arbejdsmarkedsforhold i dansk, nordisk og europæisk sammenhæng. FAOS blev etableret som center per 1. januar 1999, men har fungeret som en forskningsgruppe ved Sociologisk Institut siden 1. januar 1990.

I perioden 1.1.1999 – 31.12.2003 var omdrejningspunktet for FAOS' arbejde programmet *Mod multiniveauregulering af arbejdsmarkedsrelationerne*, der blev finansieret af en grundbevilling fra Beskæftigelsesministeriet og Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd og derudover af en række supplerende bevillinger.

Den igangværende femårige programperiode løber fra 1.1.2004 til 31.12. 2008. Titlen på forskningsprogram er *Internationalisering, multiniveauregulering og den danske model*. FAOS' forskningsvirksomhed finansieres under dette program af en grundbevilling fra dels Industriens Uddannelsesfond (CO-industri og Dansk Industri), Dansk Arbejdsgiverforening og Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond, dels Beskæftigelsesministeriet. Bevillingerne gives for et år ad gangen, men med tilkendegivelse af, at man er indstillet på at støtte i hele perioden.

FAOS' formål

Målsætningen for FAOS' forskningsvirksomhed kan opstilles i følgende fem punkter:

- at bidrage – systematisk og inden for en bred videnskabelig teoretisk-analytisk ramme – til den grundlæggende viden om arbejdsmarkedsrelationer og en dybere forståelse af den komplekse udvikling, der finder sted på arbejdsmarkedet i en periode kendetegnet ved store ændringer. Denne viden skal opbygges ved gennemførelsen af empiriske og teoretiske studier i et dansk, europæisk og globalt perspektiv.
- at bidrage og vedligeholde tætte forbindelser med beslægtede forskningsmiljøer ikke mindst i andre europæiske lande, bl.a. ved at deltage i fælles internationale komparative forskningsprojekter.
- at bidrage til uddannelse af ph.d. studerende, som arbejder med emner, der relaterer sig til arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedsrelationer.

- at give adgang til materiale om forhold på arbejdsmarkedet og dække behovene hos parter, der er interesseret i mere teoretiske aspekter af emnet, og behovene hos parter, hvis hovedinteresse er at omsætte denne viden til praksis. Med hensyn til det sidste skal bemærkes, at centret skal have en løbende dialog med arbejdsmarkedets parter og med relevante administrative/politiske institutioner.

- at formidle resultaterne af arbejdet til bredere kredse.

De to spor

På baggrund af denne målformulering bevæger FAOS' forskningsvirksomhed sig i to sideløbende spor. Det første spor er på det nationale, lokale og internationale niveau at registrere og analysere de aktuelle tendenser i arbejdsmarkedsrelationernes udvikling – som fx analyser af de skiftende overenskomstforhandlinger og den sociale dialog i EU. Resultaterne præsenteres løbende og er en væsentlig del af vores aktiviteter, bl.a. fordi de har direkte relevans for aktørerne i organisationerne, virksomhederne og det politisk-administrative system.

Det andet hovedspor er arbejdet med konkrete forskningsprojekter, dvs. teoretisk og empirisk baserede undersøgelser, som går mere i dybden end de aktuelle analyser, og som for FAOS som forskningsinstitution naturligvis er grundlæggende. Men for os er de to spor begge nødvendige. De udgør sammenhængende processer, der gensidigt beriger hinanden. De mere omfattende teoretiske og empiriske undersøgelser er i høj grad forudsætningen for, at de aktuelle analyser kan kvalificeres, fordi de derved kan bygge på et overblik over de lange linier i arbejdsmarkedsrelationernes udvikling, ligesom forskningsprojekternes komparative metode, hvor forholdene i Danmark sammenlignes med tilsvarende forhold i andre lande, bidrager til at kvalificere vores viden om den danske aftalemodel. Og omvendt forudsætter forskningsprojekterne en forudgående viden om aktuelle organisations- og forhandlingsforhold.

Vi bevæger os sagt på en anden måde i et forskningsfelt, hvor en kontinuerlig kontakt med aktørerne på området er af uvurderlig betydning, og derfor har det i FAOS høj prioritet at sikre en løbende *formidling* af forskningen både gennem skriftlige og elektroniske medier, herunder vores hjemmeside, og gennem mundtlige bidrag som oplægsholdere på diverse konferencer og møder.

Netværksdannelse er således et nøgleord i forsknings-

virksomheden, både i forhold til aktørerne i organisations- og aftalesystemet og i forhold til såvel danske som internationale forskere. Vægten på den komparative tilgang betyder, at ikke mindst forbindelserne til forskere i en række andre lande kontinuerligt udvikles.

Nationalt EIRO-center

Et væsentligt element i arbejdet med at analysere og videreformidle aktuelle udviklingstendenser i arbejdsmarkedsrelationerne er vores placering som dansk nationalcenter under European Industrial Relations Observatory (EIRO). FAOS deltager på niende år med artikler til denne europæiske database om udviklingen i de danske arbejdsmarkedsrelationer. Samtidig er vi gennem samarbejdet med de øvrige nationale centre i de andre EU-lande samt Norge og den centrale redaktion under Dublin-instituttet en del af et stort internationalt forskningsnetværk. Med EIRO er blevet udviklet den hidtil mest omfattende og systematiske registrering af oplysninger om udviklingen af arbejdsmarkedsrelationerne i Europa. EIRO's styrke er ikke mindst artiklernes analytiske kvalitet, der er et resultat af, at de nationale centre alle er forankret i forskningsmiljøer.

Intern organisering

Det månedlige arbejds møde har fra starten af FAOS været omdrejningspunktet for organiseringen af arbejdet. Og FAOS har fortsat en størrelse, der betyder, at et sådant møde kan fungere som et effektivt styringsmiddel. Derfor er det månedlige arbejds møde blevet fortsat i 2004. Mødet giver mulighed for en løbende orientering om, hvad de enkelte medarbejdere har foretaget i den forgangne måned, hvordan det forholder sig til den opstillede arbejdsplan, og hvorledes de kommende aktiviteter er planlagt.

Der har dog samtidig udviklet sig en supplerende styring, hvor medarbejderne samles i grupper omkring de tre satsningsområder i forskningsprogrammet og projekterne herunder med en fast tovholder. Til de enkelte projekter udpeges endvidere særlige ressourcepersoner,

som løbende inddrages og læser resultaterne efterhånden, som de foreligger. Herved sikres princippet, at der aldrig udleveres rapporter, artikler mv. fra FAOS, uden at de er blevet internt vurderet. I forbindelse med områder, hvor den interne kompetence vurderes at være afgrænset, inddrages desuden eksterne ressourcepersoner.

Ved siden af arbejds mødet afholdes et månedligt *forskningsseminar*, hvor aktuelle forskningsspørgsmål drøftes. Det vil ofte dreje sig om de projekter, som FAOS selv har igangsat, men det kan også være emner, hvor der hentes oplægsholdere udefra.

I denne sammenhæng kan nævnes, at der er udviklet en fast evalueringsproces, der betyder at forskningsprojekter bliver vurderet både før starten, under forløbet (ved de længerevarende projekter), og efter afslutningen.

Medarbejdere ved FAOS

Der har i 2004 været ansat følgende medarbejdere ved FAOS:

Jesper Due, centerleder, mag.art. & fil.dr.

Jørgen Steen Madsen, forskningsleder, mag.art. & fil.dr.

Steen E. Navrbjerg, lektor, mag.art & ph.d.

Søren Kaj Andersen, lektor, mag.art. & ph.d.

Mikkel Mailand, lektor, cand.scient. & ph.d.

Carsten Jørgensen, informationsmedarbejder, cand.phil.

Jytte Kaltoft Bendixen, kandidatstipendiat, cand.jur.

Christina Jayne Colclough, kandidatstipendiat, bac.scient. & M.A, indtil 1.11.2004 ansat som forskningsassistent.

Jette Hanne Nielsen, kontorfuldmægtig. (Fra 1.4.2004).

De to tidligere medarbejdere ved FAOS lektor, mag.art & dr.scient.soc. Carsten Strøby Jensen samt adjunkt, mag.art & ph.d. Nikolaj Lubanski har i 2004 fortsat været associeret forskningscentret.

I 2004 har desuden som projektmedarbejdere/studentemedhjælpere været tilknyttet Cecilie Wehner, Mikkel Møller Johansen, Anna Ilsøe, Ane Kolstrup og Sara Bruun Petersen.

**Publikationer
2004**

5

Forskningsnotater

Løbende delrapporter mv. fra forskningsvirksomheden

Nr. 55: Overenskomstforhandlingerne i politisk indpakning

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Baggrundsartikel til **Ugebrevet**

Mandag Morgen

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, december 2004

(19 sider)

Nr. 54: Overenskomsternes bestemmelser om efter- og videreuddannelse

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Ane Kolstrup

Hvordan er efteruddannelse reguleret i overenskomsterne på fem hovedområder

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, oktober 2004

(14 sider og 5 oversigtsskemaer)

Nr. 53: Afgørelse af arbejdsretlige konflikter og håndhævelsesprocesser i

Finland, Frankrig, Storbritannien, Tyskland og Danmark

Jytte Kaltoft Bendixen

Delrapport 3 udarbejdet til LO, juni 2004

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, oktober 2004

(26 sider)

Nr. 52: Freedom of association of trade unions in Denmark

Carsten Jørgensen

Conference paper for Freedom of Association in the European Union and candidate countries held by the EU Commission and Instituto Complutense de Estudios

Internacionales, Madrid, July 2004
FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, august 2004. (13 sider)

Nr. 51: OK 04 – Hvorfor stemmer medlemmerne ikke?

Jesper Due, Anna Ilsoe, Jørgen Steen Madsen

Notat udarbejdet for Ugebrevet A4 16.08.2004. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, august 2004. (13 sider)

Nr. 50: Social dialog i de nye EU medlemsstater

Søren Kaj Andersen, Mikkel Mailand

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, juni 2004 (25 sider)

Nr. 49: EU's udvidelse og den danske model: hvordan håndteres arbejds-kraftbevægelserne efter maj 2004?

Nikolaj Lubanski

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, juni 2004 (17 sider)

Nr. 48: Danmark

Carsten Jørgensen

ETUI Yearbook, Collective Bargaining in Europe 2003FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, marts/april 2004 (44 sider)

Nr. 47: Overenskomstforhandlingerne 2004

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen
Fire artikler om OK 2004 – optakt, forløb, afstemning.

Bragt i Ugebrevet Mandag Morgen og Politiken.

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, april 2004 (44 sider)

Nr. 46: Almengyldiggørelse af kollektive overenskomster

Jytte Kaltoft Bendixen

Delrapport 2 udarbejdet til LO, december 2003

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, januar 2004

(23 sider)

Nr. 45: Developing sectoral social dialogue in Hungary

Søren Kaj Andersen, Carsten Jørgensen, Mikkel Mailand

A 'good practice' report compiled for the Hungarian/Danish PHARE/Twinning project
FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, januar 2004

(23 sider)

Nr 44 (først udgivet oktober 2003)

Nr. 43: Sammenholdet i KTO truet frem mod OK05

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen
Sundhedskartellet træder ud af KTO

Baggrundsartikel udarbejdet for **Ugebrevet Mandag Morgen** 12.01.2004.

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, januar 2004 (15 sider)

Nr. 42: Overenskomst uden konfliktret – udsalg eller taktisk middel

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Vurdering af fagpolitiske konsekvenser ved en overenskomst mellem FOA og organisation under Kristelig Arbejdsgiverforening.
Notat udarbejdet for Forbundet af Offentligt Ansatte, FOA.

FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, januar 2004 (17 sider)

Videnskabelige artikler

Artikler i videnskabelige tidsskrifter og artikler i antologier (med referencer/peer-review), 'invited papers' til videnskabelige konferencer, kortere forskningsrapporter mv.

Social partnership as an approach to CSR: 'traditional' and 'new' actors, their roles and relations

Mikkel Mailand

i *Transfer* vol. 10, no. 3, p. 416-432, Bruxelles Autumn 2004

Partnerships and policies for inclusion – opportunities and challenges for trade unions and social partners

Mikkel Mailand

Invited paper for the 7th IIRA

European Congress, 7-11

September 2004. Revideret udgave præsenteret ved konference på AUC (under udgivelse i antologi redigeret af CARMA).

Nordic Metal Trade Unions on the Move – Trade Union Responses to Globalisation and Europeanisation

Søren Kaj Andersen

Invited paper for the 7th IIRA

European Congress, 7-11

September 2004.

Social Partnerships for Inclusion – Theoretical Understandings and Empirical Typologies

Mikkel Mailand, Søren Kaj Andersen

i Jens Lind, et al. (eds.) *Labour and Employment Regulation in Europe*, p. 381-402, P.I.E. Pieter Lang, Bruxelles 2004

Different routes, common directions? Activation policies for young people in Denmark and the UK

Colin Lindsay, Mikkel Mailand

i *International Journal of Social Welfare*, Vol. 13, Issue 3, p. 195, juli 2004.

Social Dialogue in Central and Eastern Europe – Present state and future development

Mikkel Mailand, Jesper Due

i *European Journal of Industrial Relations* vol. 10, nr. 2, s. 179-198, London juli 2004

Etniske minoriteter og arbejdsmarkedssegregering

En komparativ analyse af integrationsbarrierer inden for tre sektorer i tre lande

Mikkel Mailand

i *Tidsskrift for Arbejdsliv* – Tema:

Det multikulturelle arbejdsliv 6. årg. nr. 2, s. 71-87, juni 2004

Indflydelse på virksomheder

Søren Kaj Andersen

i Ove K. Pedersen (red.): **HK som politisk organisation**, april 2004.

Ny Løn mellem individualisering og kollektiv aftaleret

Jørgen Steen Madsen

i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6. årg. nr. 1, s. 8-28, april 2004.

Comparing youth activation policies in Denmark and the United Kingdom

Colin Lindsay, Mikkel Mailand

i Amparo Serrano Pascual (ed.): **Are activation models converging in Europe? The European Employment Strategy for young people**, p. 129-162, ETUI, Bruxelles 2004.

The Danish model of labour market organisation: Will it cope with May 2004?

Nikolaj Lubanski

i CLRdenmark (ed.) **Free mobility and EU's enlargement – migration of the construction workers** May 2004, p. 71-88, Byg Rapport R-081, Konferencepublicat ion, København april 2004

Multiniveauregulering og den danske model

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

i Peter Nedergaard (red.) **Den danske model i et integreret Europa** Festskrift i anledning af Einar Edelbergs 40 års jubilæum, s. 173-182. DJØFs Forlag 2004

Artikler i øvrigt

Baggrundsartikler, kommentarer mv. til fag- og dagblade samt ugebrev, elektroniske databaser mv.

Building a Global Works Council at Lego

Carsten Jørgensen

in *European Works Councils Bulletin*

Issue 54, p. 4-7,

November/December 2004,

University of Warwick, England

Danemark: Changements et continuités du système de santé

Carsten Jørgensen

in *Chronique Internationale de l'IREs* no. 91, p. 92-105, November 2004, France

Kortsigtet hjemmebanefordel

Søren Kaj Andersen, Jesper Due

Minikronik i *Byggeriet – erhvervs-magasin for byggeri, anlæg og industri*, nr.10, november 2004

Hård kamp om den bedste model

Søren Kaj Andersen

Hvem i EU har arbejdsmarkedsmo-
dellen der kan sikre konkurrenceev-
ne og job?

Indlæg i **Børsen** 5.11.2004

**Amtsrådsforeningen kommer i front-
linjen**

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

i **Mandat. Amternes politiske
magasin**, Vol. 2, nr. 3, s. 40-42.
2004.

Sygeplejerådets logiske enegang

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

in **Sygeplejersken**, vol. 104, nr. 20,
s. 24-26, maj 2004.

**OK2004: Garanti mod svigt af med-
lemmerne**

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Bragt i uddrag i **Politiken**
22.04.2004

**OK2004: Politisk indblanding truer
den danske model**

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Baggrundsartikel i **Ugebrevet**
Mandag Morgen 29.03.2004

Vandtætte skotter

Jørgen Steen Madsen

Bliver fremtiden for organisationer-
ne for ledere og medarbejdere i det
offentlige en opsplittning eller øget
selvstændighed inden for fortsatte
fælles rammer?

i **Medlemsblad for Danmarks**

Skolelederforening, nr. 2, s. 20-24,
februar/marts 2004

**Renouvellement des convention colle-
ctives dans un climat d'incertitude**

Carsten Jørgensen

in **Chronique Internationale de l'IRES**,
No 86, p. 27-34, Paris janvier 2004

**OK2004: Tendens til decentralisering
forstærket i industrien**

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

Baggrundsartikel i **Ugebrevet**
Mandag Morgen 9.02.2004

Bøger, rapporter mv.

**Selvstændige publikationer i form
af bøger udsendt på forlag samt
større rapporter i boglængde**

**Erfaringer med MED i amterne – og
pejlinger på fremtidige udfordringer**

Steen E. Navrbjerg

Rapport udarbejdet for
Amtsrådsforeningen, KTO og
Frederiksberg Kommune,
København december 2004

**Mellem medindflydelse og medbe-
stemmelse – En tværgående analyse
af samarbejdet i kommunerne i
Danmark**

*Steen E. Navrbjerg, Jørgen Steen
Madsen*

Rapport udarbejdet for KL,
Københavns Kommune og KTO,
København juni 2004

årbog 2004

Med denne årbog om FAOS' forskningsvirksomhed i 2004 præsenteres en nyskabelse. Det er første gang, vi udsender et sådant skrift, der udover at indeholde en beretning om året, som det gik set fra FAOS' synsvinkel, også præsenterer en række artikler, hvor væsentlige problemstillinger i forskningsvirksomheden fremstilles i et aktuelt perspektiv – i nærværende tilfælde med udgangspunkt i den danske aftalemodel og globaliseringens indvirkning.