

Hvorfor er den danske aftalemodel anderledes end den svenske¹

Af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

Sven Folmer Thomsen, der i 1980'erne var direktør for Dansk Arbejdsgiverforenings markant største og mest indflydelsesrige medlemsorganisation, Jernets Arbejdsgivere, yndede gerne at fortælle historien om dengang, han havde besøg af nogle svenske arbejdsgiverkolleger i sit hovedkvarter i Nørre Voldgade over for Ørstedsparken i København. Folmer Thomsen udbredte sig længe og inderligt om det fortræffelige samarbejdsforhold og de udbyggede uformelle relationer mellem parterne i det danske aftalesystem generelt og i jernindustrien specielt. På et tidspunkt blev han opmærksom på, at svenskerne blev mere og mere fjerne i blikket, mens de stirrede ud over Ørstedsparkens træer. Han holdt inde og efter et øjeblik pause udbrød en af svenskerne: *-Var er fienden!*

Historien udtrykker meget præcist de danske fordomme mod svenskerne i almindelighed og det svenske kollektive aftalesystem i særdeleshed. Men den udtrykker formentlig også, at der faktisk er ikke uvæsentlige forskelle på aftalesystemerne i Sverige og Danmark. Selv om man nok med en vis ret kan tale om en fælles Nordisk Arbejdsmarkedsmodel med selv-regulering som det bærende princip (Bruun et al. 1992, Kjellberg 1998), så er der altså også meget der skiller. Og et væsentlig punkt er - som illustreret her - den danske aftalemodels mere konsensusprægede karakter.

Det er formålet med dette kapitel nærmere at analysere, hvordan og hvorfor den danske aftalemodel er anderledes end den svenske model. Vores hovedtese bygger på en almindelig grundantagelse i Industrial Relations-forskningen: at den måde de kollektive aftalesystemer bliver etableret på, "the strategic phase of institution building" (Poole 1984), får afgørende betydning for deres videre udvikling. Systemerne vil om ikke altid

¹ Dansk udgave af artikel, der i en svensk version er udgivet i Stig Tegle (red.). 2000. *Har den svenska modellen överlevt krisen? Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

så i hvert fald i meget lang tid være stærkt præget af de strukturelle handlemåder, der fastlægges i deres tilblivelsesproces. De justeringer, der foretages på baggrund af ændringer i de ydre betingelser, vil således ofte på afgørende måde være præget af de oprindelige træk. (Dunlop 1958, Clegg 1976, Sisson 1987, Due et al. 1993).

Som Sisson formulerer det, vil den oprindelige eller originale kollektive forhandlingsstruktur ofte have blivende effekter overalt. Denne struktur medierer effekterne af de efterfølgende økonomiske, politiske og sociale forandringer, samtidig med at den påvirkes af disse forandringer (Sisson 1987). Når der således kan konstateres en række forskelligheder mellem den danske og svenske aftalemodel - især når deres historiske forløb sammenlignes - så kan disse divergerende træk ses som et resultat af, at der var væsentlige forskelle i de to aftalemodellers etableringsperiode. Det gælder såvel aktørernes situation og valg af handlinger som de eksisterende omverdensbetingelser.

En endnu stærkere pointe - i overensstemmelse med den anvendte IR-tese - er derfor, at det netop er disse forskelle fastlagt i etableringsperioden, som i høj grad har været bestemmende for, hvordan de to modeller har udviklet forskellige svar på de udfordringer, som er fulgt med den økonomiske, politiske og teknologiske udvikling i de senere årtier. Det er i etableringsfasen, man kan finde en del af forklaringen på, at den danske model har overlevet, mens den svenske er faldet - eller i hvert fald har været stærkt truet.²

Det er oplagt, at man ikke kan finde hele svaret på modellernes udvikling i de seneste årtier ved at gå tilbage og studere deres etableringsperiode. Dertil er der løbet for meget vand i stranden siden da. Men det afgørende er, at man ikke kan finde en tilstrækkelig forklaring uden at inddrage etableringsperioden.

Et afgørende spørgsmål for analysen bliver, hvad det så er for ligheder og forskelle, man kan finde i modellernes etableringsfase. Hvis vi starter med at se på *omverdensbetingelserne*, så var Sverige dengang som i dag på en række områder politisk, økonomisk og geografisk i høj grad et andet samfund end det danske. Men når det gælder de økonomiske forudsætninger for etablering af et Industrial Relations System, så er det i første omgang lighederne, der springer i øjnene. Der var i begge lande tale om en relativt fragmenteret, svagt industrialiseret, væsentligst hjemmemarkeds baseret markedsökonomi.

Det førte - hvis vi her inddrager *aktørernes strategiske valg* - efterhånden til etablering af efter forholdene relativt stærke faglige organisationer. Arbejdsgivernes modsvar var på grund af den svage industrialisering og den fragmenterede struktur at søge at realisere en centraliseringsstrategi over for fagforeningerne, som ønskede at fastholde et mere decentralt system. I Sverige og Danmark er der her også det fælles træk, at det i begge lande er arbejdsgiverne inden for jernindustrien, der udgjorde den militante fløj i arbejdsgiverfællesskabet. Det var jernbaronerne, som de hed i Danmark, der længst holdt fast i bestræbelserne på afgørende at knuse de nye fagforeninger. Derimod synes der at være en afgørende forskel i graden af anti-fagforeningsideologi.

² Inspireret af Hans De Geers analyse af den svenske model i almindelighed og SAF i særdeleshed, *The Rise and Fall of the Swedish Model*, kaldte vi således den engelske udgave af vores historisk-sociologiske analyse af det danske organisations- og aftalesystems historie, *Den danske Model*, for *The Survival of the Danish Model* (De Geer 1992, Due et al. 1993 og 1994).

Siden har der på grund af uensartede erhvervsøkonomiske forudsætninger udviklet sig større økonomiske skel. Sverige er således i modsætning til Danmark blevet præget af en kraftig koncentrationstendens, der har ført til, at få, meget store koncerner dominerer billedet. Det har givetvis haft betydning for, at der senere er truffet forskellige strategiske valg, men for etableringen af IR-systemet var det ikke afgørende.

Det er derfor vores tese, at den væsentligste forskel findes på det *politiske* område - ganske vist med udgangspunkt i, at erhvervsstrukturen i land- og skovbrug var så stærkt divergerende i de to lande. Sverige havde et stærkere og længerevarende Højre regime efterfulgt af et nærmest endnu stærkere socialdemokratisk regime. Der var i 1930'erne kun tale om en relativ kortvarig alliance - en form for interregnum - mellem bonde- og arbejderpartiet, før det svenske socialdemokrati selv tog over og startede en æra af socialdemokratisk "blok politik" (Kjellberg 1998).

Danmark havde i etableringsfasen omkring år 1900 et Højre regime, som var stærkt svækket, og som allerede i 1901 blev afløst af et Venstre regime med bondepartiet Venstre som regeringsbærende parti.³ I den afsluttende fase af det danske aftalesystems etablering, dvs. 1930'erne, blev Socialdemokratiet regeringsbærende parti, men det var vel at mærke uden på noget tidspunkt at besidde det absolutte flertal i Rigsdagen.

Der har dermed aldrig kunnet føres "blok politik" i Danmark. Og det har formentlig været afgørende for relationerne mellem organisationerne på arbejdsmarkedet og det politiske system. Det har gjort den danske model *regime uafhængig*, mens den svenske model i meget højere grad har vist sig at være *regime afhængig*. Sat på spidsen kan man fastslå, at vi i Danmark i dag stadig har en *aftalemodel* præget af parternes selvregulering, mens det svenske organisations- og aftalesystem i højere grad har fået præg af at være en *lovgivningsmodel*, hvor selvreguleringen er delvist eroderet.

Vi vil i dette kapitel behandle spørgsmålet om forskellene mellem den svenske og den danske model ved at analysere etableringen og udviklingen af det danske organisations- og aftalesystem - og sideløbende hermed foretage sammenligninger med den tilsvarende svenske udvikling med spørgsmålet om regime afhængigheden/uafhængigheden som et væsentligt omdrejningspunkt.

Etableringen af den danske aftalemodel

Når vi taler om den danske og den svenske models etableringsperiode, er det vigtigt at understrege, at den ikke kan reduceres til en enkelt begivenhed som fx indgåelsen af Septemberforliget i Danmark i 1899 eller Saltsjöbadsavtalet i Sverige i 1938. Der er snarere tale om en sammenhængende række af begivenheder og processer som tilsammen leder til en institutionalisering af et organisations- og aftalesystem til regulering af løn- og arbejdsforhold på arbejdsmarkedet.

Hvis man alene betragter indgåelsen af hovedaftaler mellem de to dominerende sammenslutninger af lønmodtagere og arbejdsgivere, henholdsvis LO og DA og LO og SAF, som det afgørende udtryk for etableringen af et aftalesystem, så bliver den tidsmæssige forskydning mellem modellernes institutionalisering stærkt overdrevet.

³ Det er interessant, at det politiske skel mellem højre og venstre endnu i IR-systemets etableringsfase blev karakteriseret ved bondesamfundets hovedfløje: godsejernes contra bøndernes parti.

Allerede i det første årti efter det forrige århundredeskifte fik man i Sverige reelt en form for regulering, der i hovedtrækkene svarer til det, der blev fastlagt i Danmark med Septemberforliget i 1899. Men der er både noget symbolsk og reelt betydningsfuldt i, at man i Danmark så at sige startede hele processen med at indgå den fundamentale hovedaftale, mens man i Sverige sluttede processen med det generelle forlig.

Septemberforliget af 1899 markerede afslutningen på den indtil dags dato relativt set mest omfattende og hårdhændede konflikt på det danske arbejdsmarked. Den nye arbejdsgiversammenslutning, Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening, i dag DA, benyttede storlockouten som våben til at få gennemført sine mål: for det *første* en sikring af ledelsesretten, som de anså for truet, for det *andet* regulering af arbejdsstandsningerne, for det *tredje* centraliserede overenskomstforhandlinger under hovedorganisationernes kontrol som midlet til regulering af løn- og arbejdsforhold og for det *fjerde* et fagretligt system til løsning af konflikter om de indgåede aftaler.

DA var blevet dannet med disse eksplicitte mål, der var formuleret af den dominerende samarbejdsfløj med udgangspunkt i bygge- og anlægssektoren, der også med Niels Andersen leverede den første formand for Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening, som sammenslutningen dengang hed. I den industrielle sektor var der stadig "hardhittere", som ønskede fagbevægelsens udslettelse, eller som i det mindste tilstræbte en afgørende svækkelse af de faglige organisationer.

Institutionaliseringen af et centraliseret overenskomstsysteem ville i virkeligheden styrke fagbevægelsen. Men pointen set fra arbejdsgivernes synsvinkel var, at der dermed ville blive tale om forhandlinger og evt. konflikter, der i højere grad foregik på deres præmisser. Erfaringen fra 1890'ernes arbejdskampe havde vist, at arbejdsgiverne - på grund af en erhvervsstruktur præget af mange små virksomheder - ikke kunne forsvare sig mod de faglige organisationers decentrale løfttestangsstrategi, hvor der uvarslet blev etableret strejker mod først den ene og så den anden arbejdsgiver. Denne omgangsskrue, som den blev kaldt, ville arbejdsgiverne bremse ved gennemførelsen af centraliserede forhandlinger under hovedorganisationernes kontrol.

Storlockouten i 1899 blev i samtiden i høj grad oplevet som en kamp på liv og død for de faglige organisationer, og derfor kunne den nystartede sammenslutning, De samvirkende Fagforbund, i dag LO, erklære indgåelsen af Septemberforliget for en sejr, fordi forliget anerkendte organisationsretten og fastslog kollektive overenskomster som normen for regulering af forholdet mellem arbejdere og arbejdsgivere. På sigt var institutionaliseringen af en aftalemodel i høj grad til fordel for både LO og DA, men i 1899 var forliget en markant sejr for arbejdsgiverne. De fik eksplicit fastslået deres ledelsesret, og de fik gennem fastsættelse af opsigelses- og varslingsbestemmelser som betingelse for etablering af konflikt bremset den decentrale faglige strategi, som hovedparten af LO's medlemsorganisationer ønskede at fastholde. DA fik dermed opfyldt sit første og andet mål.

Arbejdsgiverne fik delvist opfyldt det fjerde mål i form af etablering af Den permanente Voldgiftsret med vidnepligt fastslået via lovgivning. Men denne paritetisk sammensatte voldgiftsret, som i øvrigt i lige så høj grad var fagbevægelsens ønske, kunne kun behandle konflikter om selve Septemberforliget.

Dermed blev fastslået princippet om parternes selvregulering af interessekonflikter på arbejdsmarkedet, men med det samme blev også understreget relationerne til det politiske system gennem den statslige understøtning af voldgiftsretten.

Feil! Ukendt argument for parameter.

Der var under selve konflikten tilløb til en mere direkte politisk indblanding. Derfor kan man stille spørgsmålet, om det ikke kun var de særlige politiske omstændigheder omkring det forrige århundredeskifte i Danmark, der førte til, at det var en aftalemodel frem for en lovgivningsmodel, der blev etableret. Den daværende Højre-regering var på et tidspunkt på vej med et indgreb, men den havde ikke politisk legitimitet til at realisere det. Det var i den afsluttende fase af en flere årtier lang forfatningskamp om indførelse af parlamentarisme, dvs. princippet om at regeringen skulle have Folketingets flertal bag sig. Et princip, der blev realiseret med det såkaldte systemskifte i 1901. Der var under forfatningskampen en alliance mellem fagbevægelsens allierede Socialdemokratiet og Bondepartiet Venstre, og Venstre støttede derfor også fagbevægelsen under Storlockouten. Det betød, at regeringens manøvre muligheder var stærkt begrænsede (Due og Madsen 1999, Due et al. 1999).

Den politiske understøtning, som lå i etableringen af Den permanente Voldgiftsret, blev styrket som udløber af en større konflikt i 1908, der endte med nedsættelse af det såkaldte Augustudvalg. Det førte i 1910 til vedtagelsen af en lov om oprettelse af en statslig forligsinstitution til mægling i arbejdsstridigheder. Derudover blev samme år gennemført lov om arbejdsret til behandling af brud på de kollektive overenskomster. Fortolkningstvister skulle i henhold til den såkaldte Norm for behandling af faglig strid afgøres ved faglig voldgift. I Normen blev dermed fastslået den principielle skelnen mellem retskonflikter, dvs. konflikter om gældende overenskomster, samt interessekonflikter, dvs. konflikter om overenskomsternes fornyelse eller indgåelse af aftaler på nye områder. Vedr. retskonflikter gjaldt en nærmest absolut fredspligt under overenskomsternes løbetid. Kun i forbindelse med interessekonflikter kunne strejker og lockout anvendes som middel.

Selv om der med lovgivningen i 1910 blev realiseret et væsentligt element af politisk regulering, så blev selvreguleringsprincippet alligevel opretholdt. Både arbejdsret og forligsinstitution blev således i høj grad formuleret som parternes egne instrumenter, idet der fx var partsdommere i arbejdsretten. Samtidig blev de øvrige dommere samt forligsmændene udpeget efter indstilling af parterne. Den nye lovgivning blev i praksis heller ikke af parterne opfattet som en utidig politisk indblanding. Det er siden blevet understreget ved princippet om, at ingen senere lovændringer er gennemført uden forudgående enighed mellem hovedorganisationerne.⁴

Det punkt, som arbejdsgiverne ikke fik fuldstændigt opfyldt med Septemberforliget, var centraliseringen af overenskomstforhandlingerne under hovedorganisationernes kontrol. Varslingsbestemmelserne havde i sig selv en centraliserende virkning, men det var også efter 1899 arbejdsgiverne, som gennem deres egen tætte koordinering, herunder fortsat anvendelse af en lockoutstrategi måtte sikre centraliseringen i praksis. LO's forhandlere kunne simpelthen på dette punkt ikke levere varen. Medlemsorganisationerne modsatte sig en gennemførelse af en tilsvarende kompetencecentralisering, som den der fra starten blev realiseret i DA.

Det lykkedes heller ikke i de efterfølgende årtier at få gennemført en kompetencecentralisering i LO, og det er indtil i dag blevet fastholdt, at det er de enkelte forbund

⁴ DA var dog fra starten stærkt betænkelig og kom først i løbet af et par årtier til det standpunkt, at Forligsinstitutionen i høj grad er et anvendeligt instrument, der understøtter og ikke undergraver selvreguleringen (Agerholm og Plum 1946, Galenson 1952).

eller eventuelt forhandlingskarteller, der er de overenskomstbærende organisationer. Derfor var det nødvendigt at få statsmagtens hjælp til at sikre den ønskede centralisering. Det skete med gennemførelsen af ændringerne i forligsmandsloven i 1934. Forligsmandens fik hermed ikke alene ret til at fremsætte mæglingsforslag, men også til at *sammenkæde* afstemningen på de forskellige overenskomstområder, så der i den givne forhandlingssituation blev tale om en fælles afgørelse.⁵

Den amerikanske kender af de skandinaviske Industrial Relations-modeller, Walter Galenson, har derfor med rette betegnet forligsmandens fremsættelse af mæglingsforslag, som "the crucial stage in collective bargaining" (Galenson 1952, s. 112). Og dette omdrejningspunkt er altså fastlagt ved lovgivning. Alligevel har det ikke undergravet aftalemodellens selvregulering. Forligsinstitutionen opfattes af parterne som deres egen mæglingsinstitution. Det understreges af den etablerede praksis, hvorefter mæglingsforslag kun fremsættes af forligsmanden, når begge parter erklærer sig indforstået hermed.

Heller ikke udviklingen af en praksis for politiske indgreb i overenskomstsituationer, hvor parterne ikke selv kunne finde en løsning, hverken alene eller ved forligsmandens mellemkomst, har afgørende forrykket ved selvreguleringsprincippet. En sådan praksis blev etableret under 1930'ernes krise - som regel i form af ophøjelse af forkastede mæglingsforslag til lov. Aftalemodellen med den frie forhandlings- og konfliktret som princip måtte ganske vist i særlige tilfælde vige for de overordnede samfundsinteresser, men de politiske indgreb skulle i så fald ligge så tæt på parternes egne forhandlinger som muligt.

I samme periode blev der startet på en udvikling, der efterhånden førte til en omfattende *partsrepræsentation* i kommissioner, nævn og råd med relation til arbejdsmarkedsforhold. Selv om kernen i den danske model kan siges at være løsningen af konflikter om løn- og arbejdsforhold gennem et institutionaliseret forhandlingsforhold mellem de modstående parter på arbejdsmarkedet, ikke mindst repræsenteret ved LO og DA, så blev efterhånden et lige så centralt element skabelsen af konsensus mellem disse parter som forudsætning for gennemførelsen af arbejdsmarkedsrelaterede politiske initiativer. Der kan i et endnu bredere perspektiv ses en sammenhæng mellem indgåelsen af Septemberforliget samt etableringen af et forhandlingssystem og den efterfølgende opbygning af velfærdsstaten.

Det kan også udtrykkes på den måde, at grundlaget for velfærdsstatens opbygning har været, at det danske organisations- og aftalesystem har kunnet fungere som arena for løsningen af de konfliktende interesser på arbejdsmarkedet og dermed har bidraget væsentligt til en stabil økonomisk og politisk udvikling. En udvikling, som politisk har været karakteriseret ved regeringer med socialdemokratisk ledelse i næsten tre fjerdedel af perioden fra 1924 og århundredet ud.

Det skal understreges, at det på ingen måde har givet anledning til en Socialdemokratisk "blok politik". Socialdemokratiet har på grund af det danske valgsystem aldrig haft flertal

⁵ På det tidspunkt kunne også mange i fagbevægelsen se en fordel i mere centraliserede forhandlinger, bl.a. på grund af hensynet til de socialdemokratiske ledede regeringer. Derfor kunne hovedorganisationerne LO og DA også i 1936 enes om nye forhandlingsregler, der bl.a. som noget væsentligt fastslog en fælles udløbsdato for alle overenskomster per 1. marts. Et væsentligt skridt i retning af systemet med altomfattende overenskomstforhandlinger under hovedorganisationernes kontrol første kvartal hvert andet år (Due et al. 1993, Galenson 1952).

alene og har dermed været afhængig af et eller flere midterpartier for at sikre sig flertallet. Det samme har været tilfældet i de korte perioder, hvor de store borgerlige partier, Venstre og De konservative, har erobret regeringsmagten. Også de har været afhængige af stemmer fra midterpartierne - herunder først og fremmest Det radikale Venstre. Et parti med rødder i husmandsbevægelsen og byernes intellektuelle borgerskab. De radikale havde fra starten et pacifistisk program og var indenrigspolitisk stærkt konsensusorienteret. Som princip ønskede De radikale at indføre tvungen voldgift til løsning af konflikter på arbejdsmarkedet. Det har de aldrig kunnet få hverken socialdemokratisk eller borgerligt ledede regeringer med på. Her har LO og DA - først og fremmest via deres forbindelser henholdsvis til Socialdemokratiet og Det Konservative Folkeparti - været i stand til at fastholde selvreguleringen og aftalesystemet med dets konfliktmidler intakt.

Denne særlige radikale holdning til tvungen voldgift har i sig selv været et incitament til parterne om at sætte grænser for den politiske indblanding i aftalesystemet. Enkelte gange har hovedorganisationerne alligevel følt sig fristet til at forfølge en mere rendyrket lønmodtager- eller arbejds-giverpolitik via deres politiske alliancer. Men det er næsten altid blevet ved forsøgene, fordi Det radikale Venstres konsensuslinje har været en hindring for en sådan politiks gennemførelse. Og det var netop dette parti, der sad med nøglen til regeringsmagten. Derfor har det hverken for fagbevægelsen eller for de organiserede arbejdsgivere været en reel valgmulighed at satse på en politisk alliance i stedet for samarbejdet med modparten.

Hovedorganisationernes politiske indflydelse er betinget af, at de selv kan skabe de nødvendige kompromiser og efterfølgende som direkte involverede parter sikre en effektiv implementering og overholdelse af de indførte regler. Det gør organisationerne uafhængige af de evt. skiftende politiske konjunkturer. Til gengæld er de bundet til hinanden og deres evne til at finde gensidigt acceptable kompromiser, som samtidig er tilstrækkeligt effektive til, at de løser de politiske spørgsmål, som regering og folketting ønsker at få gjort noget ved.

Princippet er, at kun hvis hovedorganisationerne kan leve op til et sådant krav om funktionalitet vil de kunne fastholde deres indflydelse. I modsat fald vil politikernes interesse for en mere direkte regulering af arbejdsmarkedet stige, og det kan efterhånden lede til udvikling af en lovgivningsmodel til afløsning af aftalemodellen.

Endnu et væsentligt element i den danske aftalemodels etablering skal nævnes for at fuldende billedet. Det var gennemførelsen af jernindustriens tillidsmandsregler og virksomhedsbaserede minimallønssystem med en overenskomst mellem parterne allerede i år 1900. Dette minimallønssystem, hvor lokale lønforhandlinger på de enkelte virksomheder i overenskomstperioden afgjorde de faktiske lønforhold, har udgjort det dynamiske element i organisations- og aftalesystemet. Et system, der ellers - med den efterhånden gennemførte stærke centraliseringsgrad - kunne medføre en risiko for en manglende fleksibilitet.

Etableringen af den svenske model

Feil! Ukendt argument for parameter

Hvis vi sammenligner med den svenske udvikling, så blev der allerede her i 1906 gennemført en lovgivning om en forligsinstitution. Samme år blev en række lokale konflikter bilagt gennem centrale forhandlinger med indgåelsen af det såkaldte *Decemberkompromis*, der var inspireret af den første danske hovedaftale og indeholdt den gensidige anerkendelse af organisationsretten samt fagforeningernes anerkendelse af arbejdsgivernes ledelsesret. Det var et resultat af de svenske arbejdsgiveres forsøg på i lighed med deres danske kolleger at gennemføre en centralisering af overenskomstforhandlingerne. Men Decemberkompromiset blev ikke på samme måde som Septemberforliget en formel, generelt gældende hovedaftale. Det blev alene indskrevet i aftalerne på de områder, som var omfattet af de verserende konflikter. Efterfølgende fik kompromiset dog normgivende betydning for hele det store område, der var dækket af LO og SAF (Bruun 1999).

Muligheden for at indgå en egentlig hovedaftale blev aktuel allerede i 1909, hvor de svenske arbejdsgiveres lockoutstrategi efter dansk mønster endte i etablering af en storstrejke, som et opgør mod de stadige lockouttrusler. Parallellen til Danmark 1899 er slående, og det naturlige udfald på konflikten havde dermed netop været indgåelsen af en svensk hovedaftale. Der var da også i SAF formuleret et udkast til en sådan aftale, men det blev aldrig til andet end planerne. I stedet endte konflikten i arbejdernes fuldstændige nederlag, hvilket efterfølgende førte til en halvering af LO's medlemstal (Bruun 1999, Korpi 1981, Schiller 1981).

Det kan tages som et udtryk for de svenske arbejdsgiveres mere militante holdning. De danske arbejdsgivere førte i og for sig den samme hårdhændede linie, og det var dem, der havde inspireret deres svenske kolleger, men det var i Danmark moderationen, der sejrede i de afgørende øjeblikke. Det er præcist beskrevet af den danske økonomiprofessor L.V. Birck i en tale i Folketinget holdt i 1910:

Septemberforliget "... var et Nederlag for Arbejderne trods alle Udsmykninger. Det var så voldsomt et Nederlag, at hvis Arbejdsgiverne havde ventet en halv eller en hel Maaned til, vilde de kunne have givet dette Nederlag et synligt Udtryk. Men her vil jeg gerne mindes vor tidligere Kollega her i Tinget, min tidligere Fører, N. Andersen fra Søholm. Som Arbejdsgiverforeningens Formand viste han en saadan Fasthed i Kampen, men også et saadant Maadehold i Freden, at Resultatet af Arbejdernes Nederlag blev, hvad jeg vil kalde Arbejdernes magna charta, deres Frihedsbrev. Jeg tror, at naar en Gang Niels Andersens Historie skal skrives, ville vi alle huske den Storhed, hvormed han benyttede sin Sejr til at gøre noget, som i Virkeligheden blev til Gavn for begge Parter ..." (Agerholm og Vigen 1921, s. 128-29).

Man kan her tale om det, som Galenson har kaldt for "the Danish genius for compromise" (Galenson 1952, s. 101).

Først efter den 1. verdenskrig genvandt LO sin tidligere styrke, og det blev igen principperne fra Decemberkompromiset, der styrede relationerne mellem parterne. I 1920 blev 1906-loven om mægling revideret, og der blev gennemført lovgivning om faglig voldgift. I 1928 fulgte lovgivning om "kollektivavtal och arbetsdomstol". Det ændrede ikke afgørende ved forhandlingssystemets karakter af selvregulering, men først i 1938 kom det afgørende og sluttende led i processen: indgåelsen af en hovedaftale

Feil! Ukendt argument for parameter.

mellem LO og SAF, "Saltsjöbadsavtalet". (Korpi 1981, Kjellberg 1998, Bruun 1999). Hermed var etableret et system, der med Kjellbergs udtryk kan karakteriseres som "centralized 'self-regulation'" (Kjellberg 1998, s. 79).

Men interessant nok var den nye hovedaftale ikke i samme grad som det danske septemberforlig en frivillig aftale mellem to parter. "Saltsjöbadsavtalet" var stærkt præget af sin tilblivelse mere end tre årtier senere, dvs. under indtryk af 1930'ernes krise og den nyetablerede socialdemokratiske politiske dominans. Den socialdemokratiske regering truede således med gennemførelsen af en omfattende arbejdsmarkedsregulering via lovgivning, hvis ikke parterne selv var i stand til at løfte opgaven. (Kjellberg 1998, Bruun 1999). På den måde var der, som fremhævet i indledningen, som udgangspunkt indbygget en større grad af *regime afhængighed* i den svenske end i den danske aftalemodel. Mens de danske arbejdsgivere uden politisk pres gik ind i et institutionaliseret samarbejde og så at sige gradvist vænnede sig til et konsensuspræget forhold til modparten, så var de svenske arbejdsgivere i højere grad underlagt et politisk pres.

Modellernes storhedsperiode

Paradoksalt nok blev den svenske model i de efterfølgende årtier, den model i -Norden, der i størst udstrækning syntes at leve op til det vel nok væsentligste karakteristikon: selvregulerings princippet. Fx er den statslige forligsinstitution aldrig kommet til at spille den samme rolle i Sverige som i Danmark, og der har heller ikke været en tilsvarende praksis for politiske indgreb i Sverige. Det hænger sammen med, at "Saltsjöbadsavtalet" blev fulgt af en kompetencecentralisering i LO og afskaffelse af urafstemningsprincippet (Kjellberg 1998). Dermed blev det betydeligt lettere at få godkendt indgåede aftaler, og fra 1950'erne blev i Sverige etableret egentlig centraliserede overenskomstforhandlinger under hovedorganisationernes kontrol.⁶

Det samme skete i Danmark gennem en ændring af forhandlingsreglerne mellem LO og DA. Der blev indført en skelnen mellem specielle og generelle krav, hvor hovedorganisationerne efter en vis dato i forløbet overtog forhandlingerne af de sidste. Det viste sig næsten uden undtagelse at blive tilfældet i perioden fra starten af 1950'erne og frem til slutningen af 1970'erne.

1950'erne og 1960'erne var både i Sverige og Danmark højdepunktet for de etablerede aftalemodeller. Samtidig var der en betydelig tendens til konvergens mellem de to lande, når det gælder regulering af arbejdsmarkedsforholdene.⁷

⁶ Noget kan tyde på, at såvel statsintervention som forligsinstitution med 1990'ernes udvikling meget vel kan få den samme - eller måske endda større - betydning i Sverige, end det hidtil har været tilfældet i Danmark (Kjellberg 1998, Bruun 1999).

⁷ Det skal med henvisning til Nils Elvander præciseres, at centraliseringen til hovedorganisationsniveau ikke er en integreret del af hverken den svenske eller den danske model. Det afgørende er selvreguleringen. Om den finder sted på medlemsorganisationernes eller på hovedorganisationernes niveau, kan variere (Elvander 1988). Vi vil dog gerne tilføje, at der i begge modeller har været et indre pres i retning af centralisering, der dermed har fremstået som en nærmest naturlig udvikling. Siden har vi dog set, at i hvert fald den danske model godt kan overleve under et mere decentralt overenskomstsysteem. Det understreger Elvanders pointe.

I næsten tre årtier var centraliserede forhandlinger i Sverige et succesfyldt alternativ til åben politisk intervention, samtidig med at det gjorde det muligt for LO at gennemføre en solidarisk lønpolitik. Initiativet til centralisering var imidlertid - på samme måde som i Danmark - arbejdsgivernes. De ønskede derigennem at overvinde manglende intern disciplin såvel blandt medlemsorganisationerne som blandt individuelle arbejdsgivere.

Perioden var præget af en alliance mellem den socialdemokratiske fagbevægelse og regeringsmagt og storindustrien, og derfor var regime afhængigheden ikke så tydelig. Også arbejdsgiverne kunne udnytte den solidariske lønpolitik, der er blevet karakteriseret som en "ekstra-governmental" form for indkomstpolitik, fordi den accelererede strukturreformerne ved at øge lønstigningerne i lavtlønsindustrierne, samtidig med at eksportindustrierne fik nytte af relativt lave lønstigninger. Den verdensberømte svenske aktive arbejdsmarkedspolitik, der var partsstyret gennem "arbetsmarknadsstyrelsen" spillede en vigtig supplerende rolle ved at fremme lønmodtagernes geografiske og erhvervsmæssige mobilitet. (Kjellberg 1998). Den omfattende partsrepræsentation og organisationernes politiske indflydelse havde generelt set næsten endnu større vægt i Sverige end i Danmark. Med "Saltsjöbadsavtalet" og den følgende udvikling "Confrontation thus gave way to co-operation and corporatism." (Kjellberg 1998, s. 80).

Centraliseret decentralisering

I begge lande blev den gyldne tidsalder afsluttet af stigende problemer i løbet af 1970'erne og med accelererende fart op i 1980'erne. Organisations- og aftalesystemerne blev stillet over for de samme udfordringer bl.a. som følge af internationalisering og teknologisk udvikling, men aktørernes svar på udfordringerne var forskellige. Derfor har tiden siden 1970'erne været præget af en tendens til divergens i aftalemodellernes udvikling.

Set i lyset af den danske konsensusideologi var det bemærkelsesværdigt, at den svenske fagbevægelse sammen med Socialdemokratiet i realiteten forlod selvregulerings princippet ved at gennemføre en omfattende lovgivning om jobsikkerhed (1974), arbejdspladsrepræsentation (1974) og medbestemmelse (1976). Den sidste lov var ganske vist en rammelov, som skulle udfyldes gennem efterfølgende kollektive aftaler, men sammen med LO's kampagne for lønmodtagerfonde var der i realiteten tale om et farvel til "Saltsjöbadsavtalet"s samarbejdsånd, som blev erstattet med en tilbagevenden til konfrontationslinien. Den blev taget op i samme ånd af arbejdsgiverne.

Her viste den svenske models regime afhængighed sig. Det grelleste eksempel er de kollektive lønmodtagerfonde, som blev gennemført i 1983 under voldsomme politiske konfrontationer, men som til gengæld blev afskaffet igen, da lejlighed bød sig med en ny borgerlig regering i begyndelsen af 1990'erne. (de Geer 1992).

Hvis man sammenligner med Danmark, blev der her holdt fast i aftalemodellens grundlæggende principper. I Danmark har man ganske vist tilbagevendende gennemført pragmatisk prægede lovgivningsindgreb i konkrete overenskomstsituationer, når man har fundet det nødvendigt. Men i modsætning til i Sverige undveg man ethvert forsøg på at skabe institutionelle rammer for forhandlingssystemet via lovgivning. (Bruun 1999, s. 80). Fagbevægelsen i Danmark var meget omhyggelig med ikke at forlade system uafhængigheden. Den fastholdt alliancen med arbejdsgiverne og blev dermed ikke hvirvlet gennem de skiftende politiske konjunkturers stormvind.

Feil! Ukendt argument for parameter.

Men der er den vigtige tilføjelse, at det nok snarere var af nød end af lyst. Også i Danmark var der en diskussion om obligatoriske lønmodtagerfonde. Her skete det under begreberne økonomisk demokrati eller overskudsdeling, ØD og OD. Der blev også skævet kraftigt til den svenske lønmodtagerlovgivning, som dele af fagbevægelsen gerne så realiseret i Danmark. Men det lykkedes aldrig - trods socialdemokratiske regeringer - at få et flertal for sådanne forslag. Til gengæld blev man så ikke udsat for, at forslagene blev revideret ved det først givne regeringsskifte.

Måske hjalp det fagbevægelsen, da der fra efteråret 1982 til begyndelsen af 1993 kom en periode med konservativt ledede regeringer. Ganske vist startede regeringen i 1982 med et opgør mod fagbevægelsen ved at afskaffe den såkaldte dyrtidsregulering. En automatisk lønregulering via pristallet. Det var et ødelæggende system for omdannelsen fra højinflations- til lavinflationsøkonomien, der var en væsentlig del af den nye regerings målsætning. I virkeligheden var der langt ind i fagbevægelsen forståelse for, at systemet måtte fjernes. Efter en ny konfrontation med et politisk indgreb i forhandlingerne i 1985 udviklede der sig til gengæld et stærkt samarbejdsforhold mellem regeringen og fagbevægelsen. Det gav i slutningen af 1987 sig udslag i den såkaldte *fælleserklæring*, hvor parterne bandt sig til en lønudvikling, der skulle ligge i underkanten af de lande, Danmark konkurrerer med, mens regeringen understøttede etableringen af overenskomstaftalte arbejdsmarkedspensionsordninger, der blev realiseret i den offentlige sektor i 1989 og i den private sektor i 1991 (Due et al. 1993).

På forhandlingsområdet har der både i Danmark og Sverige fra omkring 1980 været tale om et *skift i arbejdsgivernes strategi*. Arbejdsgiverne har ønsket at komme væk fra det stive, centraliserede forhandlingssystem, der ikke lever op til virksomhedernes behov i en internationaliseret økonomi. I stedet har de arbejdet for at få gennemført et mere decentralt system med en større forhandlingsrolle til parterne på virksomhedsniveauet. Vendepunktet i Sverige var storkonflikten i 1980. I Danmark var det 1979, der var den tredje overens-komstrunde i træk, hvor parterne ikke selv kunne finde en løsning, og hvor forhandlingerne derfor blev afsluttet med politiske indgreb.

I Danmark har denne decentralisering af forhandlingssystemet kunnet gennemføres uden at ændre ved aftalemodellens hovedprincipper. Det er lykkedes at skabe større råderum for regulering af løn- og arbejdsforhold i de enkelte virksomheder inden for centralt fastsatte rammeaftaler på medlemsorganisations niveau. Samtidig er til dels gennemført en strukturændring med udvikling af nye stærkere sektordækkende organisationer eller karteller, som er i stand til at indføre sådanne rammeaftaler og sikre en decentralisering som fastholder et element af overordnet styring. Vi har derfor betegnet processen som *centraliseret decentralisering*.

Et karakteristisk træk ved udviklingen er, at lønsystemerne bliver stadig mere virksomhedsbaserede. Det er således i dag 84 pct. af det samlede DA/LO-område⁸, som enten har overenskomster helt uden lønsatser (17 pct.) eller er dækket af minimalløns- eller mindstebetalingsoverenskomster (67 pct.), hvor man kun aftaler en mindsteløn ved de centrale forhandlinger, mens selve løndannelsen alene foregår på virksomhedsniveauet. Det er en stigning fra 66 pct. i 1989, og det er bemærkelsesværdigt, at aftalerne helt uden lønsatser med en firedobling udviser langt den største stigning. Også på de øvrige

⁸ Som dækker ca. 45. pct. af den private sektor.

områder i den private sektorer samt i den offentlige sektor er der sket et skred i retning af mere virksomhedsbaserede lønsystemer.

Indtil begyndelsen af 1990'erne var der dog for minimal- og mindstebetalings-overenskomsterne inden for LO/DA-området tale om en officiel lønstyring, som kan sammenlignes med det svenske system med fastsættelse af rammer for lokale forhandlinger ved de centrale forhandlingsborde. Men siden har der i princippet været frit spil for en løndannelse alene tilpasset virksomhedernes behov og produktivitetsudvikling. Det har dog vist sig, at det i mindre grad er de enkelte virksomheders faktiske resultater, end det er lokale og centrale normer, der styrer lønforhandlingerne.

Det er formentlig en følge af de høje organisationsprocenter og den udprægede gennemsligtighed i forhandlingerne. Sammen med en manglende konsekvent gennemførelse af ændringerne i organisationsstrukturen kan det ses som en medvirkende årsag til, at aftalemodellen i løbet af 1990'erne er på vej ind i en ny krise, der genkalder erindringen om 1970'ernes fastlåste situation. Det er formentlig derfor på vej ind i aftalesystemets andet århundrede nødvendigt at gennemføre nye reformer for at fastholde modellen og dens selvregulerings princip (Due et al. 1993 og 1999, Due og Madsen 1999, Scheuer 1998).

I Sverige har udviklingen i 1980'erne og 1990'erne været betydeligt mere turbulent. Når det gælder overenskomstforhandlingerne har decentraliseringen ikke været så entydig. Der har i en vis udstrækning været tale om en zig-zag kurs. En forklaring på forskellen kan ligge i, at Sverige har været igennem en langt mere alvorlig økonomisk krise- og restruktureringsperiode, end det var tilfældet i Danmark. Men der skal sikkert også lægges vægt på de underliggende forskelle i de to aftalemodeller. Det stærkt forankrede konsensusforhold mellem de danske parter - et forhold, der ikke var blevet skadet af 1970'erne politiske radikaliserings - var bæredygtigt nok til at overleve en betydelig justering af aftalesystemet i retning af større decentralisering. I Sverige var den underliggende konfrontationslinje blevet styrket i 1970'erne og 1980'erne, og formentlig kan man trække en linie frem til arbejdsgivernes farvel til deltagelse i det omfattende korporative repræsentationssystem i begyndelsen af 1990'erne (De Geer 1992, Kjellberg 1998). Vi vil tillade os at trække linierne helt tilbage og se forskellene i Danmark og Sverige i 1980'erne og 1990'erne som en gentagelse under nye former og betingelser af forløbet i de to lande i aftalemodellernes etableringsfase i henholdsvis 1899 og 1906.

I begyndelsen af 1990'erne - under kriseperioden - var der i Sverige tale om en recentralisering af forhandlingssystemet gennem politisk intervention, den såkaldte "Rehnberg aftale", der reelt blev et treparts-diktat - med hovedorganisationerne i en koordinerede rolle - til de direkte overenskomstparter. Det er ironisk, at arbejdsgiverne trods deres farvel til den svenske model gennem deres udtræden af partsrepræsentationssystemet alligevel kom til at medvirke i dette trepartsarrangement i lønforhandlingerne (Kjellberg 1998).

I anden halvdel af 1990'erne har der været lagt op til gennemførelsen af en stærkere forligsinstitution, som endda er tænkt med endnu mere vidtgående beføjelser end den tilsvarende danske institution. Alt i alt tegner det billedet af en ny periode med øget statslig regulering på arbejdsmarkedet. Det stiller igen spørgsmålstejn ved selvreguleringsprincippet og tegner udviklingen af en model, der i højere grad bliver præget af lovgivning end af aftaler (Magnusson 1998, Kjellberg 1998, Bruun 1999).

Feil! Ukendt argument for parameter.

Afslutning

Vi har med dette kapitel søgt at demonstrere nogle klare skillelinier mellem den svenske og danske aftalemodel. Skillelinier, som kan spores tilbage til etableringsperioden omkring forrige århundredeskifte og nogle årtier frem. Dermed fremstår forhåbentlig et svar på spørgsmålet i kapitlets titel: hvorfor er den danske aftalemodel anderledes end den svenske?

Vores svar er, at det er i spørgsmålet om regime afhængighed contra regime uafhængighed, at man skal se den væsentligste forklaring på, at organisations- og aftalesystemerne er etableret og har udviklet sig forskelligt. Ingen af parterne kunne på noget tidspunkt i Danmark satse på blokpolitik, og derfor har det bærende selvreguleringsprincip stået uantastet igennem alle omskiftelserne frem til i dag. Omdrejningspunktet i den svenske model - hovedaftalen mellem parterne - blev derimod først etableret, da Socialdemokratiet politisk havde opnået en dominerende stilling. Derfor var der nok mere pres end frivillighed i arbejdsgivernes tilslutning til kompromiset - selv om det i høj grad cementerede en aftalemodel, som også fungerede på deres præmisser. Den stærke alliance efterfølgende mellem de socialdemokratiske regeringer og storindustrien gjorde nok regime afhængigheden mindre tydelig. De centraliserede aftaleforhandlinger som basis for selvreguleringen foregik nærmest gnidningsfrit. Og det var i øvrigt i denne periode i 1950'erne og 1960'erne, at den svenske og den danske model mest lignede hinanden. Fra 1970'erne fremstod regime afhængigheden derimod tydeligt. Fagbevægelsen satsede på en alliance med Socialdemokratiet mod arbejdsgiverne, og dermed er selvreguleringen blevet afsvækket først gennem lovgivning om lønmodtagerrettigheder og siden gennem arbejdsgivernes tilbagetrækning fra partsrepræsentationssystemet.

Det er klart, at vi med vores gennemgang af modellernes etablering og udvikling ikke har bevist vores antagelse om de politiske forskelles afgørende betydning. I en mere dybtgående analyse må andre faktorer inddrages og stilles op imod systemafhængighedstesen. Det gælder fx spørgsmålet om betydningen af forskelle i *organisationsgrad* og overenskomsternes *dækningsgrad*, hvor tesen må være, at en aftalemodels overlevelsesmuligheder stiger proportionalt med størrelsen på organisationsgrad og overenskomstdækning. Det er et faktum, at de faglige organisationer i Sverige har en større organisationsgrad end de danske organisationer. Forskellen er dog blevet mindre i de senere år. Tidligere var forskellen som regel på mellem 5 og 10 procentpoint. I Sverige var organisationsgraden i 1998 på godt 81 pct. I Danmark lå den et par procentpoint lavere. Forskellen er fortsat større, når det gælder overenskomsternes dækningsgrad. I Sverige ligger dækningsgraden på samme niveau som organisationsgraden, mens den i Danmark ligger klart under.⁹

⁹ Organisationsgraden i de to lande er beregnet efter den metode, som anvendes af Anders Kjellberg i hans artikel samt i tabelbilagene til denne bog. Tidligere beregninger (se bl.a. *Employment Outlook*, juli 1997) viser en markant forskel på organisationsgrad og overenskomstdækning i Danmark. Senere beregninger foretaget af Dansk Arbejdsgiverforening tyder dog på, at forestillingerne om en meget lav overenskomstdækning i Danmark har været overdrevne. I følge DA's tal for 1998 er overenskomstdækningen på 85 pct. (76 pct. i den private sektor og 100 pct. i den offentlige sektor). DA beregner i henhold til tidligere praksis organisationsgraden som antallet af medlemmer i relation til arbejdstyrken og får dermed en organisationsgrad på 88 pct. (DA 1999). Efter samme definition bliver

På den baggrund forekommer det paradoksalt, at det er i Sverige og netop ikke i Danmark, at aftalemodellen har været på vej til at erodere fra starten af 1990'erne. En forklaring kan være, at der i begge lande er tale om, at både organisationsgrad og overenskomstdækning er kommet meget langt over det niveau, hvor de organiserede interesser dominerer den samlede regulering af løn- og arbejdsforhold. Det niveau blev allerede passeret ved afslutningen af aftalemodellernes etablering i 1930'erne. En forskel på 5 - 10 procent point er derfor uden reel betydning for systemernes overlevelsessevne. En historisk sammenligning kan sætte spørgsmålet i relief. Omkring 1960 var organisationsgraden i Danmark væsentligt lavere end nu. Den lå på godt og vel 60 pct. Men der er næppe nogen, der vil mene, at den selvregulerende aftalemodel stod svagere på det tidspunkt end i dag, hvor organisationsprocenten er omkring 80. Måske snarere tværtimod.

En anden faktor af betydning er spørgsmålet om *arbejdsløshedens størrelse*. Man kunne antage, at fastholdelsen af et højt beskæftigelsesniveau er væsentlig for aftalemodellens overlevelse, fordi det kan ses som en forudsætning for, at de faglige organisationer vil binde sig til et samlet partssystem. I den sammenhæng kan det ses som interessant, at det netop var i begyndelsen af 1990'erne samtidig med en markant stigning af arbejdsløsheden, at man i Sverige så væsentlige tegn på en erodering af aftalemodellen. Men modsat skete stigningen i arbejdsløsheden i Danmark allerede i 1980'erne, og den bed sig fast på et højt niveau i anden halvdel af 1980'erne samtidig med, at LO og de øvrige hovedorganisationer indgik et tæt samarbejde med den borgerlige regering baseret på løntilbageholdenhed til gengæld for opbakning om en reform af arbejdsmarkedspensionen via overenskomsterne. Den endelige etablering af de to aftalemodeller fandt sted i 1930'erne en periode præget af et højt arbejdsløshedsniveau. Det var først fra slutningen af 1950'erne og frem, at den fulde beskæftigelse blev et væsentligt politisk element i det trepartssystem, der supplerer arbejdsmarkedsparternes selvregulering. Og i Danmark har vi set, at modellen kan fortsætte og udvikles på trods af en periode med en høj arbejdsløshed. Til gengæld er der siden midten af 1990'erne sket et markant fald i ledigheden, således at vi i Danmark igen nærmer os fuld beskæftigelse. Det står derfor stadig et uafklaret spørgsmål om en meget langvarig periode med et højt arbejdsløshedsniveau vil have indflydelse på aftalemodellens overlevelsesmuligheder.

Der er også andre økonomiske og politiske faktorer, der kan have indflydelse på partsmodellens udvikling. Det samme gælder parternes egne valg, herunder fx den deraf følgende udvikling i organisationsstrukturerne. Det skal derfor understreges, at vores konklusion om regimeafhængighedens væsentlige betydning for forskellene på den svenske og den danske model for regulering af arbejdsmarkedet kun skal ses som en præliminær tese. Ovenstående gennemgang skal alene betragtes som en første skitse til en mere dybtgående komparativ analyse af den danske og den svenske model.

Det opdrag vi fik, da redaktionen bad os medvirke til denne bog med et kapitel, der sammenlignede partsrelationerne i Danmark og Sverige, var egentlig betydeligt mere provokerende. Vi blev bedt om at behandle spørgsmålet, hvorfor det danske aftalesystem er bedre end det svenske. Som forskere har vi valgt at holde os til en analyse af, hvad der

organisationsgraden i Sverige på 90 pct. (Galenson 1998).

Feil! Ukendt argument for parameter.

er af forskelle, og så overlade det til læserne at bedømme, om de på det grundlag finder, at den ene eller den anden model er den bedste.

Vi vil dog godt som en afsluttende bemærkning deltage i spøgen. Man kan faktisk godt med en vis ret hævde, at vi med ovenstående gennemgang har påvist, at den danske model *er* bedre end den svenske. Denne konklusion er dog afhængig af en væsentlig præmis: at vi på tværs af sundet er enige om, at selvreguleringen er de nordiske modellers *raison d'être* - både det afgørende middel og mål i etableringen og udviklingen af arbejds-markedsrelationerne i de nordiske lande.

Litteratur

Agerholm, Sophus og Vigen, Anders. 1921. *Arbejdsgiverforeningen gennem 25 Aar 1896-1921*. København: Langkjærs Bogtrykkeri.

Agerholm, Sophus og Plum, Carl. 1946. *Arbejdsgiverforeningen gennem 50 Aar 1896-1946*. København: Langkjærs Bogtrykkeri.

Andreasen, Marie-Louise, Kristiansen, Jens og Nielsen, Ruth (red.). 1999. *Septemberforliget 100 år*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Broström, Anders (red.). 1981. *Storkonflikten 1980 på den svenske arbetsmarknaden*. Värnamo: Arbetslivscentrum.

Bruun, N., Flodgren, B., Halvorsen, M., Hydén, H og Nielsen, R. 1992. *The Nordic Labour Relations Model. Labour Law and Trade Unions in the Nordic Countries*. Aldershot: Dartmouth Publishing.

Bruun, Niklas: "Septemberforliget fundamentet för den nordiska arbetsrättsmodellen", s. 67-84, i Andreasen et al. (red.) 1999.

Clegg, Hugh A. 1976. *Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six countries*. Oxford: Blackwell.

DA. 1999. *Arbejdsmarkedsrapport 1999*. København: Dansk Arbejdsgiverfor-ening.

de Geer, Hans. 1992. *The Rise and Fall of the Swedish Model. The Swedish Employers' Confederation. SAF, and Industrial Relations over Ten Decades*. Chicster: Carden Publications.

Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen og Strøby Jensen, Carsten. 1993. *Den danske Model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen, Strøby Jensen, Carsten og Petersen, Lars Kjerulf. 1994. *The Survival of the Danish Model. A historical sociological analysis of the Danish system of collective Bargaining*. København: DJØF Publishing.

Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen og Strøby Jensen, Carsten. 1999. "Septemberforliget - et strategisk valg", s. 85-112, i Andreassen et al. (red.) 1999.

Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen. 1999. *Septemberforliget og den danske model. Baggrund, indhold og udvikling 1899-1999*. København: Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Dunlop, John T. 1958. *Industrial Relations Systems*. New York: Henry Holt and Company.

Elvander, Nils. *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982-1986*. Stockholm: Almqvist & Wikströms Förlag.

Fajertag, Guiseppe (red.). 1998 *Collective Bargaining in Western Europe. 1997-1998*. Bruxelles: ETUI.

Ferner, Anthony og Hyman, Richard (red.). 1998. *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell Publishers.

Galenson, Walter. 1952. *The Danish System of Labor Relations. A Study in Industrial Peace*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Galenson, Walter. 1998. *The World's Strongest Trade Unions. The Scandinavian Labor Movements*. Westport Connecticut: Quorum Books.

Kjellberg, Anders. 1998. "Sweden: Restoring the Model?", s. 74-117, i Ferner og Hyman (red.) 1998.

Korpi, Walter. 1981. "Sverige - arbetsfredens land?", s. 224-51, i Broström (red.) 1981.

Magnusson, Katarina. 1998. "Sweden", s. 337-49, i Fajertag (red.) 1998.

OECD. 1997. *Employment Outlook*, juli 1997. Paris: OECD.

Poole, Michael. 1984. *Theories of Trade Unionism. A Sociology of Industrial Relations*. Revised Edition. London: Routledge & Kegan Paul.

Scheuer, Steen. 1998. "Denmark: A Less Regulated Model" s. 146-170, i Ferner og Hyman (red.) 1998.

Schiller, Bernt. 1981. "Storstrejken 1909 och storkonflikten 1980. En jämförelse", s. 252-57, i Broström (red.) 1981.

Feil! Ukendt argument for parameter.

Sisson, Keith. 1987. *The Management of Collective Bargaining. An International Comparison*. Oxford: Blackwell.

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er begge fil.dr. i sociologi og henholdsvis centerleder og forskningsleder ved FAOS: Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

jd/jsm, FAOS
1.11.1999