

**Arbejdsmarkedsreguleringen
frem mod år 2018;
rammebetingelser og udfordringer**

Søren Kaj Andersen

September 2008

ISBN 978-87-91833-36-6

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5A
DK – 1400 Copenhagen K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Abstract

Dette notat er udarbejdet som et baggrundsnotat til et udviklingsseminar afholdt af Dansk Arbejdsgiverforening den 15.-16. september 2008. Målsætningen med notatet er at komme med bud på væsentlige forandringer i rammebetingelser og udfordringer til arbejdsmarkedsreguleringen over de kommende ti år. Udgangspunktet er, at dansk arbejdsmarkedsregulering generelt er velfungerende i disse år. Igennem udvikling af aftalesystemet, politiske reformer af arbejdsmarkedspolitikken m.m., er der opnået gode resultater. Denne udvikling understreger også, at det er igennem fortsatte tilpasninger og forandringer, at det i de kommende år kan blive muligt at sikre konkurrenceevne og beskæftigelse.

Herefter gennemgås en række udviklingstræk. Det drejer sig om den faldende organisationsgrad blandt lønmodtagere. Særligt LO-fagbevægelsen er i de sidste ti år blevet ramt af tilbagegang, hvilket rejser en række spørgsmål i forhold til sammenhængskraften i et stadig mere decentraliseret aftalesystem. En udvikling, der ser ud til at fortsætte, er en stadig tættere sammenvævning af overenskomstregulering og politisk regulering. Det bredere indhold i overenskomsterne og politikernes behov for at inddrage parterne i finansieringen af velfærdsgoder har drevet denne udvikling. Det er samtidig en udvikling, der peger på en stærkere koordinering på tværs af forskellige politikområder; uddannelses-, erhvervs-, arbejdsmarkeds-, social politik osv. Målet bliver at såvel forskellige politikområder som parts- og politisk regulering skal være gensidig understøttende og dermed styrke den 'strukturelle konkurrenceevne'. Regulering af kapital- og produktmarkeder ligger i EU-regi, mens reguleringen af arbejdsmarkedet grundlæggende er et nationalt anliggende. Det gør arbejdsmarkedet til et nøgleområde i den nationale regulering og rejser spørgsmål om interessevaretagelse og koordineringsbehov i forhold til det øvrige EU. Særlige udfordringer knytter der sig til den arbejdsretlige EU-regulering og her specifikt afgørelser ved EF-domstolen. Dette vil givet vis også gøre sig gældende i de kommende år.

Notatet afsluttes med en række perspektiver på, hvordan flexicurity kan udvikles i den danske sammenhæng.

Indledning

Dette notat er forsøgt bygget op således, at det favner ændringer i rammebetingelser og udfordringer, der på forskellig vis berører den fremtidige regulering af arbejdsmarkedet. Herudover er der særligt fokus på arbejdsmarkedets parter roller og muligheder fremover. Tidsmæssigt er ambitionen at tegne et perspektiv, der rækker ti år frem – det vil sige frem mod år 2018. Bud på hvad fremtiden bringer, kan let komme i strid med god videnskabelig analyse og metode. På den baggrund vil de ændringer i rammebetingelser og udfordringer, som præsenteres i dette notat grundlæggende bygge på udviklingstræk, som vi allerede kan se i dag. Hertil kommer så, at der kan være forhold som fremmer eller hæmmer disse udviklingstræk videre frem. De vil blive inddraget i overvejelserne.

Notatet tager udgangspunkt i en kort status over det kollektive aftalesystem. Herefter tages en række emner op: 1. Udviklingen i organiseringen på arbejdsmarkedet. 2. Forandringer i organisations- og aftalesystemet; herunder de særlige karakteristika ved aftalereguleringen på det offentlige arbejdsmarked. 3. En påvisning af det stadig tættere samspil mellem overenskomster og de politiske områder. 4. En argumentation for at arbejdsmarkedspolitik i dag er blevet velfærdspolitik. 5. Arbejdsmarkedsreguleringens stigende betydning for den samlede økonomi. 6. Europæisering af regulering og arbejdsgiverinteresser. Afsluttende præsenteres under overskriften 'Efter flexicurity' en række perspektiver¹.

Arbejdsgiverne og det kollektive aftalesystem

I international sammenhæng har kollektive aftalesystemer ofte været under pres gennem de seneste årtier. Det gælder på markant vis i USA og Storbritannien, men også i lande tæt omkring os har centrale aktører sat spørgsmålstegn ved aftaleregulering af arbejdsmarkedet. Det har været tilfældet i bl.a. Tyskland og Sverige. Herhjemme er det derimod en ganske entydig vurdering, at det kollektive aftalesystem er funktionelt og leverer løsninger på de udfordringer arbejdsmarkedsreguleringen står over for. Det er den udbredte forståelse mellem arbejdsmarkedets parter og på trods af, at en af de seneste års udfordringer har været politikeres indblanding i overenskomstspørgsmål, må der stadig siges at være bred politisk opbakning bag partsreguleringen af det danske arbejdsmarked. Her må det også nævnes, at analyser fra bl.a. OECD og EU-kommissionen² har påvist, at Danmark ikke mindst via kollektive aftaler har et af de mest fleksible arbejdsmarkeder ikke bare i Europa, men også set i forhold til andre udviklede økonomier. Dette er også et signal om, at lovregulering ofte skaber en mindre fleksibel regulering end udbyggede aftalesystemer.

Traditionelt har danske arbejdsgivere set det kollektive aftalesystem som et funktionelt svar på den faglige organisering. En overordnet målsætning har været at sikre kontrollen med ledelsesretten og fredspligten i overenskomstperioderne. I teori om kollektive aftalesystemer er det ofte blevet fremhævet, at arbejdsgivere og deres organisationer er den afgørende kraft bag fastlæggelsen af

¹ Notatet er udarbejdet som et baggrundsnotat til et udviklingsseminar Dansk Arbejdsgiverforening afholdt den 15.-16. september 2008.

² EU-kommissionen 2006a.

de kollektive forhandlingers struktur³. Danmark er her ingen undtagelse. Det var arbejdsgiverne, der var arkitekterne bag den centraliserede decentralisering; det vil sige decentraliseringen af aftaleindgåelsen og centraliseringen af interesseorganiseringen. Den strukturreform, der blev gennemført i DA i 1989 lagde grunden for de sektordækkende organisationer med DI i spidsen. Resultatet blev en forskydning af aftalekompetencen fra hovedorganisations- til sektororganisationsniveauet. Hovedmålsætninger var en øget fleksibilitet i aftalesystemet via først og fremmest en decentralisering af aftaleindgåelsen og en reduktion af antallet af overenskomster ud fra princippet 'en virksomhed – en overenskomst – en organisation'. Samlet er her tale om en udvikling, der har bragt markante ændringer i organisations- og aftalesystemet⁴.

Det er en udvikling, der kan betegnes som en succeshistorie i den forstand at det er bredt anerkendt, at dansk arbejdsmarkedsregulering generelt er velfungerende. Flexicurity er blevet det begreb, der illustrerer dette. Fleksible ansættelses- og afskedigelsesregler er i samspil med relativt generøse sociale ydelser, fx dagpenge, og den aktive arbejdsmarkedspolitik blevet fremhævet som en succesfuld dynamik i arbejdsmarkedsreguleringen. Man kan dog også pege på andre dynamikker som har øget såvel fleksibiliteten i reguleringen som sikkerheden for beskæftigelses på rimelige vilkår for lønmodtagere. Det er umiddelbart logisk, at den decentrale aftaleindgåelse baner vejen for fleksibilitet i reguleringen på de enkelte virksomheder. Her kan man fremhæve fleksibilitet vedrørende fastsættelsen af løn og tilrettelæggelsen af arbejdstiden, som emner hvor der er sket en markant udvikling. Aftalespillet, der har ledt frem til denne fleksibilitet, har dog også indeholdt nye former for 'sikkerhed' i overenskomsterne. Fuld løn under sygdom og barsel, sociale kapitler, finansiering af efter- og videreuddannelse og opbygningen af arbejdsmarkedspensioner er eksempler. Man kan sige, at sikkerhed for lønmodtagere her til dels kan betragtes som modydelse for den fleksibilitet arbejdsgiverne har fået i reguleringen. Reelt er dynamikken dog mere sammensat; lønmodtagere kan fx også have interesser i en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden og arbejdsgivere kan fx have interesser i uddannelse og kompetenceudvikling blandt medarbejderne⁵.

Over ikke meget mere end to årtier har denne udvikling i overenskomsterne betydet, at fra groft sagt at handle om løn og arbejdstid indeholder overenskomster i dag en lang række *velfærdsemner*, dvs. emner der ikke blot er tæt knyttet til arbejdslivet, men emner som har bredere konsekvenser for den enkelte lønmodtager (pension, barsel, løn under sygdom, uddannelse mv.). Overordnet er denne udvikling blevet karakteriseret som såvel øget dybde (decentraliseringen) og øget bredde (velfærdsemnerne) i overenskomsterne⁶. Udviklingen har også betydet, at overenskomstsyste­met er blevet et system præget af samordningen mellem forskellige forhandlingsniveauer (sektor og virksomhed og med en vis koordinering mellem hovedorganisationerne) samt til tider også en tæt koordinering med det politiske niveau. Det må bemærkes, at i forhold til, hvad der er del af aftalereguleringen adskiller det danske aftalesystem – den danske model –

³ Due/Madsen 1996:832-40.

⁴ Due/Madsen 1993, 1996.

⁵ Andersen/Mailand 2005.

⁶ Due/Madsen 2006.

sig klart fra andre europæiske lande. Nok indgår arbejdsmarkedets parter i andre EU-lande aftaler om, hvad vi her kalder velfærdsemner, men typisk vil der være tale om aftaler, der bygger videre på eksisterende lovgivning. Der er med andre ord allerede etableret et politik grundlag (lovgivning), som parterne i et vist omfang kan bygge oven på eller måske afvige fra, hvis der ellers kan opnås enighed.

Med til billedet hører, at flexicurity har gjort dansk arbejdsmarkedsregulering til europæisk rollemodel. Et på flere måder fleksibelt arbejdsmarked præget af gunstige tal i forhold til beskæftigelse og økonomi mere generelt ligger bag dette. Yderligere er Danmark blevet placeret i den absolutte top vedrørende konkurrenceevne, attraktivt investeringsmiljø mv. Med andre ord, set i forhold til arbejdsmarkedsreguleringen; de videre perspektiver ti år frem og her særligt perspektivet for arbejdsgiverorganisering anno 2018, så er udgangspunktet klart gunstigt.

Samtidig tilsiger logikken i denne positive udvikling også, at det i de kommende år bliver afgørende forsat at sikre konkurrenceevne og beskæftigelse gennem *tilpasninger og forandringer*. Det har netop været via udvikling af aftalesystemet, politiske reformer af arbejdsmarkedspolitikken m.m., at de gode resultater er opnået. Trods det gode udgangspunkt vil det således givetvis være evnen til reform, omstilling og tilpasning, som vi være afgørende for en forsat gunstig økonomisk og beskæftigelsesmæssig udvikling. En meget åben dansk økonomi, hvor ny teknologi, ændringer i den globale arbejdsdeling, konjunkturrelle op og nedture, politiske forandringer mv. nødvendiggør omstilling og tilpasning. Det er vigtigt at understrege, at påvirkninger ikke kun kommer udefra; det handler også om forandringer i organisations- og aftalesystemet på det danske arbejdsmarked og om forandringer i samspelet mellem aftalesystem og det politiske system samt naturligvis det indhold nye reguleringstiltag får.

Fald, forskydninger og stabilitet på det organiserede arbejdsmarked

Et kollektivt aftalesystem kræver to parter, hvorfor repræsentativitet og organisatorisk styrke har betydning for mulighederne for at videreudvikle aftalesystemet. Af sammen grund har faldet i antallet af organiserede lønmodtagere været genstand for opmærksomhed. Dette fald ser ud til at forsatte, men spørgsmålet er hvilket omfang og hvilke konsekvenser det vil få.

Faglige hovedorganisationers andele af medlemmer⁷

	1998	2008	Ændring i antal medlemmer 1998-2008
Fagforbund i			
- LO	1.483.828	1.251.367	- 232.461 / - 15,6 %
- FTF	344.360	359.319	+ 14.959 / + 4,3 %
- AC	143.420	174.178	+ 30.758 / + 21,4 %
- LH	77.314	76.260	- 1.059 / - 1,4 %
- Uden for Fællesorganisationerne	118.027	202.100	+ 84.073 / + 71,2 %
Medlemmer i alt	2.166.148	2.063.224	- 102.925 / - 4,8 %

Kilder: Statistisk Årbog 1998 og 2008

Antallet af organiserede lønmodtagere var konstant stigende fra midten af 1920'erne og frem til midten af 1990'erne, hvor knapt 73 % af alle lønmodtag-

⁷ Det skal bemærkes, at disse tal indeholder såvel efterlønsmodtagere som pensionister.

erne var organiseret. Siden er den samlede organisationsgrad faldet til 69 % i 2007⁸.

Som det fremgår af tabellen ovenfor er der sket et fald i det samlede antal organiserede lønmodtagere. Men mest af alt er der sket markante forskydninger mellem hovedorganisationerne og i forhold til organisationer uden for fællesorganisationerne; dvs. først og fremmest i forhold til den kristelige fagbevægelse og Det Faglige Hus. Der er flere forklaringer på både medlemsforskydningerne og medlemstilbagegangen. Til de strukturelle forklaringer hører, at stadig flere 'uddanner sig væk' fra LO-områderne. Med til den strukturelle udvikling hører skiftet fra produktion til service og dermed forholdsvis flere ansatte inden for områder, hvor fagbevægelsen traditionelt ikke står stærkest. Udviklingen ser umiddelbart positiv ud for FTF og AC. Men da også den samlede organisationsgrad falder ganske kraftigt, kan det betyde en mindre gunstig udvikling for disse to organisationer fremover. Baggrunden er, at de først og fremmest har deres styrkeposition i den offentlige sektor. Bortset fra finansområdet er både organisationsgrad og overenskomstdækning lav inden for andre private områder som forretningsservice (konsulenter mv.), IT og kommunikation. Områder som man alt andet lige må formode vil vokse sig større over de kommende ti år⁹.

Nok en forklaring er, at den tætte sammenknytning mellem fagforening og a-kasser traditionelt har styrket de faglige organisationer. Offentlig støtte til et frivilligt forsikringsystem kontrolleret af de faglige organisationer har *de facto* fungeret som en form for dobbeltmedlemskab, hvor medlemskab af henholdsvis a-kasse og fagforening gensidigt har styrket hinanden. Denne sammenkædning er slet ikke så stærk i dag, hvor Fogh-regeringens *frihedspakke* i 2001-2 gav mulighed for at etablere tværgående a-kasser¹⁰. Der er dog nok også grænser for, hvor meget dette forklarer. Bredere samfundsmæssige forandringer, individualisering mv., spiller ind her. At der mere generelt er blevet sat spørgsmålstegn ved de faglige organisationers rolle og medlemskab af dem, fremgår også af, at fagbevægelsen oplever medlemstilbagegang i stort set af EU-lande, USA og Japan.

Foretager man en simpel fremskrivning til 2018 af forskydningerne mellem de forskellige lønmodtagerorganisationer i perioden 1998-2008 betyder det, at hvor forbundene i LO i dag organiserer godt 60 % af medlemmerne af de forskellige organisationer vil de i 2018 kun repræsentere lige godt 50 % samtlige organiserede lønmodtagere. Som nævnt betyder den demografiske og uddannelsesmæssige udvikling, at det nok må betragtes som umuligt for LO-forbundene at vende udviklingen. Spørgsmålet bliver så i hvilket omfang man formår at begrænse tilbagegangen. Spørgsmålet bliver, hvordan man i den situation kan skabe en offensiv profil for LO-fagbevægelsen og om det lykkes at fastholde fagbevægelsens legitimitet såvel over for lønmodtagere som over for et politisk system, der muligvis ellers vil presse det samlede aftalesystem¹¹.

En særlig dimension i forhold til den vigende opbakning til de faglige organisationer vedrører tillidsrepræsentanternes rolle. I forhandlinger på virksomheds-

⁸ Due/Madsen 2008:11.

⁹ Jf. Scheuer 2006.

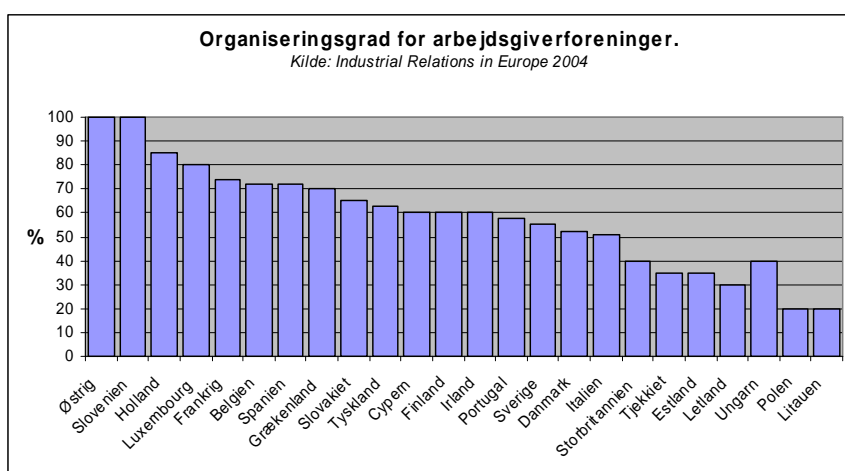
¹⁰ Due/Madsen 2007b.

¹¹ Se også Due/Madsen 2008:12.

derne inden for rammerne af sektoroverenskomsterne har tillidsrepræsentanterne en nøglerolle som modpart til virksomhedsledelsen. Yderligere fremstår tillidsrepræsentanterne i dag ikke blot som modpart, men også en vigtig medspiller for ledelsen i dagligdagen på virksomheden. Alt andet lige vil fagbevægelsen vilje og evne til at fastholde og eventuelt udbygge den lokale aftaleindgåelse afhænge af et stærkt netværk af tillidsrepræsentanter, der kan sikre sammenhængen mellem de rammer, der bliver lagt ud fra centralt niveau og den lokale aftaleindgåelse.

På denne vis fremstår det som et problem ikke bare for de faglige organisationer, men for partnerne i aftalesystemet som sådan, at de faglige organisationer har vanskeligheder med at rekruttere og fastholde tillidsrepræsentanter.

Selvom om organisationsgraden blandt lønmodtagere er faldende i Danmark ligger den i international sammenhæng stadig i helt top. Modsat forholder det



sig med organiseringen af arbejdsgivere. I 2006 repræsenterede DA virksomheder med knapt 50 % af den private beskæftigelse. Ser man tilbage over de sidste ti år er der sket en mindre stigning i denne andel, hvilket mest af alt vidner om stabilitet i organiseringen af arbejds-

givere. En forklaring på den stigende organisering på arbejdsgiverside kan søges i en stigende kompleksitet i overenskomstregulering og regulering af ansættelsesvilkår i det hele taget. Det skaber et behov for vejledning og service, som den findes i arbejdsgiverorganisationerne. En anden mulig forklaring er, at virksomheder søger ind i arbejdsgiverorganisationer for at få varetaget erhvervsinteresser og så samtidig vælger også at være del af overenskomstfællesskabet.

I det internationale perspektiv ligger danske arbejdsgiveres organisationsgrad dog ikke højt. Som det fremgår af tabellen ovenfor ligger danske arbejdsgiverorganisationer i den lavere ende af det europæiske midterfelt¹². For enkelte landes vedkommende kan det forklares med obligatoriske ordninger vedrørende arbejdsgiverbidrag og organisering, mens man i andre lande kan tale om, at kollektive aftalesystemer reelt bæres af en høj organisationsgrad blandt arbejdsgiverne. Det gælder fx i Holland, hvor omkring 80 % af de private arbejdsgivere er organiseret, mens de kun gælder for under 25 % af lønmodtagerne¹³. Man kan på den baggrund spørge, om man overhovedet kan forestille sig en situation, hvor organiseringen af danske arbejdsgivere i højere grad sikrer overenskomstdækningen og dermed legitimiteten i det samlede aftalesystem? Overens-

¹² EU-kommissionen 2004.

¹³ Blanchflower 2007.

komstdækningen ligger i dag på omkring 77 % på det private arbejdsmarked og omkring 85 % for det samlede arbejdsmarked¹⁴.

Et organisations- og aftalesystem i forandring

Med sektorniveauet som det centrale forhandlingsniveau skete der fra starten af 1990'erne en centralisering af arbejdsgiverinteresser i Dansk Industri. Denne centralisering er på det sidste blevet endnu mere markant med HTS som del af nu *DI*. Hermed har arbejdsgiverens dominerede organisation samlet de afgørende overenskomster på både industri- og transportområdet, hvilket også rummer de to store lønsystemer; minimallønsystemet og normallønsystemet. *DI* har med denne placering en direkte mulighed for at sætte dagsordenen for den samlede løsning i overenskomstforhandlingerne. Hertil kommer, at *MT Højgaard* i denne sensommer meldte sig ud af Dansk Byggeri og ind i *DI*. Det var den største medlemsvirksomhed, der her forlod Dansk Byggeri. Dette ligner nok en markering af, at mange større danske virksomheder – uanset branchetilhør – samles i *DI*. Således er det tydeligt, at *DI* i dag ikke er en brancheorganisation, men en organisation for 'erhvervslivet' generelt. *DA* har sammen med modparten, *LO*, i forhold til overenskomstpillet varetaget en koordinering af interesserne på de respektive sider af forhandlingsbordet. Med *DI*'s stadig mere omfattende rolle på de private overenskomstområder er det ikke mindst i et tiårigt perspektiv et spørgsmål, hvilket behov for koordinering der står tilbage på arbejdsgiversiden¹⁵.

På lønmodtagersiden tager situationen sig anderledes ud. *DI*'s primære modpart og forhandlingspartner er *CO*-industri. Men *DI* er nu også den direkte modpart for de faglige organisationer på transportområdet og bliver det måske inden for byggeriet. Spørgsmålet er om der vil opstå et udbygget *CO*-industri, som samler de forskellige lønmodtagerinteresser fra såvel minimal- som normallønsområdet? Eller om koordineringen her vil samles på hovedorganisationsniveau, hos *LO*, som så (atter) vil få en markant rolle i forhandlingerne på det private arbejdsmarked¹⁶.

I relation til det offentlige organisations- og aftalesystem kan der meget vel ske organisatoriske forandringer i de kommende år. Fx kom de faglige organisationers samarbejde i *KTO*-regi nok engang under pres i forbindelse med overenskomstfornyelserne i dette forår. Her skal der dog kort fokuseres på de nogle af de grundlæggende forskelle mellem det private og det offentlige aftalesystem, som til stadighed gør sig gældende. Det er en grundlæggende forskel, at staten, ved finansministeren, optræder i en dobbeltrolle som både arbejdsgiver og lovgiver. Samtidig skaber det også en situation, hvor staten (ministeren) sjældent er den umiddelbare arbejdsgiver. Den umiddelbare arbejdsgiver vil typisk være ledelsen i en given styrelse, institution eller lignende. Principielt samme situation kan opstå i forhold til lavere myndighedsniveauer. Kommuner og regioner kan være de umiddelbare arbejdsgivere, men de er i større eller mindre grad underlagt en statslig styring af den samlede økonomi. Det gør sig gældende i Danmark, som det også gør i andre lande. Der er flere eksempler i

¹⁴ *DA* 2007.

¹⁵ *Due/Madsen* 2008.

¹⁶ *Due/Madsen* 2007a.

Europa på, at man har så at sige udskilt arbejdsgiverfunktionen fra statsligt regi. Et eksempel kommer fra Italien, hvor man i 1993 oprettede et administrativt statsligt arbejdsgiveragentur. Agenturet blev arbejdsgiverrepræsentant for den samlede offentlige sektor; det vil sige også kommuner og regioner. På baggrund af en politisk fastsat økonomisk ramme var det så agenturets opgave at forhandle fordelingen på plads med lønmodtagerorganisationerne. Det må understreges, at det var en løbsk lønudvikling i det offentlige og en trussel om ikke at komme med i euro-samarbejdet, der gjorde det muligt at introducere denne forhandlingsmodel¹⁷. Siden hen er den brudt sammen.

Specifikt i relation til det danske arbejdsmarked må det fremhæves, at det først var med Tjenestemandereformen fra 1969, at der blev introduceret et egentligt aftalesystem i det offentlige. Før da var det domineret af tjenestemandsansættelsen og fraværet af kollektiv aftale- og konfliktret. Selvom grundprincippet om parternes selvregulering også må siges at omfatte det offentlige aftalesystem i dag, er omkostningsudviklingen i de offentlige overenskomster ikke markedsbestemt. Det er grundlæggende en politisk proces, der fastlægger den økonomiske ramme. Princippet er så, at parterne uden yderligere politisk indblanding skal kunne forhandle fordelingen af rammen på plads. Som bekendt fik forløbet en anderledes karakter ved forårets overenskomstfornyelser.

En mulighed for at få et tydeligt markedselement ind i den offentlige løndannelse vil være at åbne for en egentlig lokal fastlæggelse af løn, hvilket også vil blive en mulighed for at tilnærme det offentlige lønsystem til det private. Hermed vil der også komme en konkurrence mellem fx kommuner om arbejdskraften, som de kommunale arbejdsgivere hidtil har været noget tvetydige over for.

Tættere samspil mellem overenskomsterne og de politiske områder

Dansk arbejdsmarkedsregulering - den danske model – eksisterer i en trekantrelation mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer og det politiske system. Det kan betragtes som en forudsætning for den danske model, at der er en balance i samspillet mellem partssystemet og det politiske system, som rummer en respekt for parternes selvregulering, som den kommer til udtryk via først og fremmest de kollektive overenskomster.

Man kan på den ene side hævde, at politikerne i de senere år i stigende grad har blandet sig i overenskomstforhandlingerne. Senest med udmeldinger om ekstra lønkroner til særlige grupper på det offentlige arbejdsmarked i forbindelse med overenskomstfornyelserne 2008 og tidligere fx i forbindelse med fornyelserne på det private arbejdsmarked i 2004 med budskaber om behovet for forbedrede barselsordninger. Der er ingen tvivl om, at nogle af disse udmeldinger fra politisk hold direkte har omhandlet traditionelle kernespørgsmål i overenskomstforhandlingerne, som løn mv., og dermed kan karakteriseres som utidig indblanding. Men man kan også på den anden side hævde, at udviklingen må ses i lyset af den nye bredde i overenskomsterne. Når velfærdsemnerne udgør en betragtelig del af forhandlingsdagsordenen mellem parterne, har de politiske

¹⁷ Andersen 2001.

repræsentanter en legitim ret til at udtrykke sig; der er principielt ingen ved siden af eller over den lovgivende magt¹⁸.

Drivkræfterne bag parternes bredere forhandlingsdagsorden og den tættere sammenvævning mellem politisk regulering og partsregulering er flere. Arbejdsmarkedets parter har et behov for at udvikle den centrale forhandlingsdagsorden i takt med at traditionelle forhandlingsspørgsmål lægges ud til forhandling på virksomhederne. Yderligere giver det indflydelse til organisationerne, hvis man også er i stand til at forhandle sig frem til aftaler om velfærdsspørgsmålene. Det styrker med andre både organisationerne og aftalesystemets legitimitet. Modsat har det politiske system på sin side et finansieringsbehov. Det har været og vil i høj grad forsat være et spørgsmål i de kommende årtier, hvordan staten får finansieret velfærdsudgifterne. Set fra politisk hold er der således stærke økonomiske argumenter for at inddrage arbejdsmarkedets parter i politikudviklingen.

Udviklingen i overenskomstsystemet og samspillet med det politiske system kan også ses i et mere overordnet perspektiv. Det har været en bestræbelse gennem det sidste par årtier at skabe en stærkere koordinering på tværs af forskellige politikområder; uddannelses-, erhvervs-, arbejdsmarkeds-, social politik osv. Udgangspunktet har været at fx erhvervslivets konkurrenceevne ikke kun forbedres gennem industripolitikken og lignende. De forskellige politikker kan både understøtte og underminere hinanden. Det handler med andre ord om at sikre sammenhænge og koordineringen mellem de forskellige politikområder. Begrebet '*strukturel konkurrenceevne*' knytter sig til disse forestillinger¹⁹. Flexicurity er et illustrativt eksempel på dette: Partsregulerede ansættelses- og afskedigelsesregler spiller her sammen med et statsligt reguleret dagpengesystem og en aktiv arbejdsmarkedspolitik, som også er statsligt reguleret, men hvor kommunerne har en væsentlig rolle i administrationen af systemet.

De seneste års ganske hyppige inddragelse af arbejdsmarkedets parter i større politiske reformtiltag kan ses som udtryk for denne udvikling. Reform af videre- og efteruddannelsessystemet, parternes inddragelse i kvalitetsreformen i det offentlige og senest trepartsdrøftelserne om udbuddet af arbejdskraft er eksempler. Dette tegner en udviklingslinje, hvor overenskomstforhandlinger og politikudviklingen på en længere række områder bliver kædet sammen. Det vil på mange måder være logisk, hvis denne udviklingslinje bliver forsat også i årene frem.

På den ene side betyder parternes selvbestemmelse, at de bestemmer, hvad der skal forhandles om. På den anden side tegner der sig en udvikling, hvor vi nok endnu ikke har set enden på hvilke spørgsmål, der kan blive del af forhandlingsdagsordenen. På denne måde bliver arbejdsmarkedets parter centrale aktører ikke kun i arbejdsmarkedsreguleringen, men bredt i velfærdsreguleringen. Det øger behovet for også at afstemme og koordinere forhandlingsdagsordenen med, hvad der ellers sker i det politiske landskab. Eller man kan formulere det omvendt: det kan blive en stadig mere afgørende del af arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationers virke at præge den generelle politiske debat med henblik på at sikre, at parterne kan styre, hvad der skal bringes ind på de kollektive

¹⁸ Due/Madsen 2006.

¹⁹ Pedersen 2006.

forhandlingers dagsorden. Med andre ord handler det om at undgå, blot at blive reaktive i forhold til den bredere politiske dagsorden. Dette er også en udvikling, der vil kunne kendetegnes ved, at arbejdsgiverorganisationer og faglige organisationer i højere grad bliver egentlige politiske organisationer.

Fra arbejdsmarkedspolitik til velfærdspolitik

Et forhold der på sin vis ligger parallelt til den tættere sammenvævning mellem de kollektive overenskomster og de politiske områder er, at 'arbejdsmarkedspolitikken' nok i stigende grad reelt må ses som et reguleringsmæssigt bredere 'velfærdspolitisk' område.

Tager man udgangspunkt i arbejdsmarkedspolitikken har der siden midten af 1990'erne været en stigende erkendelse af, at indsatsen overfor arbejdsmarkedets strukturproblemer er afgørende i forhold til landets samlede økonomi²⁰. Hermed blev der også lagt op til, at arbejdsmarkedspolitikken i højere grad blev sammentænkt med andre politikområder; og her først og fremmest de social og uddannelsesmæssige områder. Det kan diskuteres i hvor høj grad det faktisk er sket i den førte politik. Men som eksempel kan nævnes forestillingen om overgangsarbejdsmarkeder. Det er en måde at anskue arbejdsmarkedet på, som er i familie med flexicurity-modellen. Her handler det blot ikke kun om, hvordan den enkelte lønmodtager kan bevæge sig fra beskæftigelse (på et fleksibelt arbejdsmarked) ud i ledighed (med relativ høj social understøttelse) og tilbage i beskæftigelse. Her er fokus på en række overgangsarbejdsmarkeder mellem beskæftigelse og ledighed/at stå uden for arbejdsmarkedet; jf. tekstboksen.

Overgangsarbejdsmarkeder

Overgang mellem at stå uden for arbejdsmarkedet og være i beskæftigelse

1. Personer på efteruddannelse/uddannelsesorlov
2. Deltidsbeskæftigede, orlovspersoner (ikke uddannelse)
3. Efterlønsmodtagere, folkepensionister mv.

Overgang mellem at stå uden for arbejdsstyrken og være ledig

4. Personer på uddannelsesorlov, uddannelsessøgende der søger beskæftigelse
5. Deltidsledige, orlovspersoner (ikke uddannelse)
6. Efterlønsmodtagere, folkepensionister mv.

Overgang mellem beskæftigelse og ledighed

7. Underbeskæftigede, personer med støttet beskæftigelse

Kilder: ILO 1990, Schmidt/Auer 1997

I tekstboksen ovenfor er oplistet syv overgangsarbejdsmarkeder, der hver for sig kan betragtes som delarbejdsmarkeder, hvor det varierer hvordan og i hvilket omfang den enkelte er tilknyttet arbejdsmarkedet. Samtidig bliver disse delarbejdsmarkeder også en påpegning af, at den aktive arbejdsmarkedspolitik også skal kunne favne disse overgangssituationer den enkelte kan stå i, hvis man skal sikre det størst mulige udbud af arbejdskraft. Det understreger sammenhængene mellem beskæftigelsespolitikken, social- og uddannelsespolitikken samt behovet for koordinering af indsatsen centralt og lokalt. Ligesom i tilfældet med flexicurity-modellen gælder det også i forhold til overgangsarbejdsmarkederne, at her ikke kun er tale om områder, der er politisk reguleret. Der er i en vis udstrækning tale om områder, der også er overenskomstreguleret (efter-

uddannelse, deltid, orlov). Dette fremhæver nok en gang samspillet mellem politisk og partsregulering.

Arbejdsmarkedsreguleringens stigende betydning for den samlede økonomi

Den stigende erkendelse af arbejdsmarkedspolitikken og bredere arbejdsmarkedsreguleringens betydning for økonomien generelt er svær at anskue uden at inddrage den europæiske udvikling.

Det pengepolitiske samarbejde i EU førte til introduktionen af euroen. Her hjemme er der en forsat bred opbakning til fastkurspolitikken over for euroen. Det betyder, at pengepolitikken er blevet et europæisk anliggende. André Sapir har i et baggrundsnotat til et EU-topmøde skitseret opgavefordelingen vedrørende de økonomiske politikker i EU – jf. figuren. På makroniveauet er penge-

		Niveau	
		Nationalt	EU
Mikro	Arbejdsmarkedsregulering	Regulering af kapital- og produktmarkeder	
	Finanspolitik	Pengepolitik	
Makro			

Kilde: Sapir 2005

politikken et EU-anliggende, mens finanspolitikken ligger i nationale hænder. På mikroniveauet reguleres kapital- og produktmarkeder via EU-regler - det handler her primært om det indre marked og den fri bevægelighed – mens arbejdsmarkedsreguleringen er et nationalt anliggende. En pointe er her, at netop reguleringen af arbejdsmarkedet er blevet langt vigtigere med henblik på tilpasninger i forhold til konjunktuelle svingninger samt strukturelle forandringer på de internationale markeder (handelsaftaler/nedbrud af sådanne aftaler, politisk uro og krig i områder, hvor det påvirker prisdannelse, afsætningsmuligheder mv.). Den dybere europæiske integration og det reelle fravær af at kunne føre national pengepolitik (fx

devalueringer) får reguleringen af arbejdsmarkedet til at fremstå som centralt med henblik på at kunne tilpasse dansk økonomi og beskæftigelse til internationale konjunktuelle chok og forandringer.

Sapir understreger, at et velfungerende arbejdsmarked har en afsmittende positiv effekt på produkt- og kapitalmarkederne og omvendt. Da disse politikområder er forankret henholdsvis på nationalt og EU-niveau skaber det et behov for koordinering EU-staterne imellem, hvis man skal have en optimal effekt af de politiske tiltag. Umiddelbart står dansk arbejdsmarkedsregulering stærkt i den europæiske reguleringssammenhæng; flexicurity-debatten har hidtil bekræftet dette. Men det ændrer ikke ved den grundlæggende præmis, at den forsatte udvikling af arbejdsmarkedsreguleringen herhjemme hænger snævert sammen med udviklingen i de øvrige EU-stater. Heri ligger også, at nok er arbejdsmarkedsreguleringen og finanspolitikken nationale politikområder. Men det europæiske samarbejde sætter i høj grad rammer for reguleringen på disse to områder. Det ligger umiddelbart i den fælles interesse i at koordinere aftaler og politikker med henblik på optimalt gennemslag, men det ligger også en EU-retlige regulering af arbejdsmarkedet og i stabilitetspagten med de særlige krav til finanspolitikken.

²⁰ Mølsted Jørgensen/Damtoft Pedersen 2004.

Bundlinjen bliver, at arbejdsmarkedsreguleringen står som et nøgleområde i den bredere økonomisk-politiske regulering og at samarbejde og koordinering på EU-niveau vil kunne sikre det mest effektive gennemslag af disse politikker.

På den baggrund kan man spørge i hvor høj grad man som arbejdsgiverorganisation eller anden organisation på arbejdsmarkedet vil søge at fremme og præge mellemstatsligt samarbejde og koordinering? Endvidere i hvor høj grad man som fx arbejdsgiverorganisation vil søge at inddrage, koordinere og samarbejde med arbejdsgiverorganisationer i Europa i øvrigt. Dette kan naturligvis foregå på EU-plan, men det kan også foregå bilateralt i forhold til udvalgte samarbejdspartnere.

Europæisering af regulering og arbejdsgiverinteresser

EF-domstolens afgørelser i en række arbejdsretlige sager har vagt opsig i slutningen af 2007 og i 2008. Det gælder særligt Laval-dommen, der angik en svensk fagforenings ret til at konflikte for at overenskomstdække medarbejderne i et lettisk byggefirma, der midlertidigt udførte opgaver i en stockholmsk forstad. Kort sagt nåede EF-domstolen frem til, at nok har den svenske fagforening ret til at konflikte, men sagde samtidig at den svenske regulering på området havde gjort det muligt for den faglige organisation at stille urimelige krav. Dommen gav anledning til usikkerhed vedrørende de mulige konsekvenser den ville kunne få på det danske arbejdsmarked og her særligt dansk fagbevægelses muligheder for at konflikte overfor udenlandske tjenesteydere. På den baggrund blev der nedsat et udvalg med henblik på at vurdere eventuelle konsekvenser²¹. Overordnet kan Laval-dommen ses som udtryk for en tendens til, at EF-domstolen er blevet stadig mere kritisk over for nationale regler, der har lagt hindringer i vejen for den fri bevægelighed og her specielt den fri bevægelighed for tjenesteydere²².

En anden dom, Coleman-dommen, fra juli 2008 er også et eksempel på EF-domstolens ret vidtgående fortolkning af regelgrundlaget. Her fastslår domstolen, at et direktiv om forskelsbehandling fra 2000²³ også beskytter en ansat person, der kan påvise at være blevet forskelsbehandlet på grund af pasning af et handicappet barn. Så længe kvinden, her fru Coleman, er den primære person til at passe dette barn, er det således ikke kun den handicappede person (barnet), men også den primære passer af barnet (moderen), der er beskyttet af direktivets bestemmelser.

Begge de nævnte domme kan ses som udtryk for, at de få grundlæggende pligtregler, der ligger i EU-traktaten får større betydning i domsafsigelserne. Pligtreglerne vedrører i første række ligeløn, diskriminations- og restriktionsforbud og den fri bevægelighed på det indre marked (fri bevægelighed for borgere, arbejdstagere, varer, tjenesteydere, kapital samt den fri etableringsret)²⁴.

²¹ 'Betænkning fra udredningsarbejdet om Laval-afgørelsen'. Beskæftigelsesministeriet, juni, 2008.

²² Jf. Kristiansen 2008.

²³ Direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

²⁴ Nielsen 2006.

Spørgsmålet er, i hvilket omfang EF-domstolen i de kommende år med udgangspunkt i bl.a. disse pligtregler vil forsætte en 'aktivistisk fortolkningsstil' i de sager, der vil blive forelagt domstolen. Med andre ord er det i dag vanskeligt at sige, hvor langt EF-domstolen vil bevæge sig i forhold til fx ligeløn, ikke-diskrimination og fri bevægelighed. Men eksempler som de to ovenstående domme og udviklingen i domsafsigelserne mere generelt peger på, at fremtidige domme godt kan få ganske vidtrækkende konsekvenser også på det danske ar-

bejdsmarked. Hertil kommer, at bliver charteret om grundlæggende rettigheder del af EU's traktatgrundlag, som der er lagt op til i Lissabon-traktaten, så vil det skabe yderligere muligheder for, at der bliver forelagt sager, der kan få vidtrækkende konsekvenser. Eksempler kan være en generel adgang til ferie med løn for alle lønmodtagergrupper og andre generelle rettigheder som fx øget ansættelsessikkerhed.

Ser man tilbage på arbejdsmarkedsreguleringen i EF/EU har udviklingen siden midten af 1970'erne været fokuseret omkring vedtagelsen af en længere række arbejdsretlige direktiver. Emner for direktiverne har primært været ligestilling (ligeløn, ligebehandling), ansættelses-

Emner i EU-arbejdsretlige direktiver:

1975	Ligeløn Kollektive afskedigelser
1977	Virksomhedsoverdragelse
1976	Ligebehandling
1980	Løngaranti / Arbejdsgiverens insolvens
1991	Ansættelsesbevis
1993	Arbejdstid
1994	Børn og unge på arbejdspladsen Europæiske samarbejdsudvalg
1996	Udstationering Forældreorlov
1997	Bevisbyrde Deltid
1999	Rammeaftaler for tidsbegrænsede ansættelser
2000	Forskelsbehandling 1+2
2001	Det europæiske selskab (medindflydelse)
2002	Information- og høring af medarbejdere Sexchikane
2003	Det europæiske andelsselskab (medindflydelse)
2008	Vikarer

beskyttelse (i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, kollektive afskedigelser, arbejdsgiverens insolvens), medarbejderinddragelse (europæiske samarbejdsudvalg, information og høring af arbejdstagere) og 'atypiske ansættelser' (deltid, midlertidig ansættelse, vikarer); se tekstboksen. Hertil kommer også andre direktiver – fx om arbejdsmiljø. Samlet kan man konstatere, at de arbejdsretlige direktiver i vid udstrækning er udtryk for, 'hvad man kunne blive enige om på europæisk niveau'. Nogle direktiver omhandler tydeligt forhold, der går på tværs af nationalt statslige grænser; så som europæiske samarbejdsudvalg, udstationering mv. Det er på sin vis oplagt, at sådanne emner bliver genstand for europæisk regulering. Flere andre direktiver har ikke denne karakter og må snarere ses som udtryk for, at der på europæisk niveau er opstået pres for at sikre mindstestandarder i den fælles regulering.

Med udvidelsen af EU mod øst og den generelle politiske stemning i medlemsstaterne i dag ser det ikke ud til, at der vil komme mange nye initiativer på det arbejdsretlige område i de kommende år. Det lå da også i EU-kommissionens udspil vedrørende modernisering af arbejdsretten, at der ikke skal skabes yderligere, men 'bedre regulering'²⁵. Det er værd at bemærke, at flexicurity spillede en central rolle i oplægget til modernisering af arbejdsretten. Det kan betragtes som udtryk for, at balancerne mellem fleksibilitet og sikkerhed i den samlede regulering – national og europæisk – bliver prioriteret, og at der her samtidig ligger en erkendelse af, at dansk regulering med aftaleregulering som

²⁵ EU-kommissionen 2006b.

et centralt omdrejningspunkt er velfungerende. Samlet set kan man da også konstatere, at i forhold til direktivregulering har opmærksomheden i højere grad været rettet mod at revidere eksisterende direktiver end at introducere nye.

Set i det lidt længere perspektiv må det dog med, at den 'sociale dimension' tidligere har bevæget sig med hurtigt op ad dagsordenen i det europæiske samarbejde. Der er også i dag medlemsstater, fx Frankrig, hvor der foregår en løbende diskussion om at gøre den sociale dimension tydeligere i EU. Med andre ord kan de politiske vinde skifte over Europa, hvilket også kan betyde nye initiativer i den fælles arbejdsmarkedsregulering.

Sådanne initiativer kan følges med en vis opmærksomhed rettet mod hvidbøger, grønbøger og andre tiltag på EU-plan. Det er noget vanskeligere at følge, hvad der er på vej til at blive sager af større principiel betydning ved EF-domstolen. De kan opstå hvor som helst i de 27 medlemsstater, men kan naturligvis følges tæt, når de bliver behandlet i domstolsregi.

Efter flexicurity - perspektiver

Den internationale opmærksomhed omkring dansk flexicurity vil nok klinge af over de næste ti år. Tidligere har der været fokus på det hollandske jobmirakel og før da svensk beskæftigelsespolitik. Lavere vækst og beskæftigelse kan i sig selv lægge en dæmper på interessen. Men det ændrer ikke ved, at det særlige samspil mellem fleksibilitet og sikkerhed i dansk arbejdsmarkedsregulering bør videreudvikles.

Fremstillingen af flexicurity har hidtil været forholdsvis snæver; relativt fleksible ansættelses- og afskedigelsesregler spiller sammen med generøse sociale ordninger (primært dagpenge ved ledighed) og den aktive arbejdsmarkeds politik. Der er ingen tvivl om, at fleksible ansættelses- og afskedigelsesregler har afgørende betydning for virksomheders evne og vilje til at nyansætte også selvom behovet for nye medarbejdere på det lidt længere sigt er usikkert. Modsat er det mere end tvivlsomt, om vi kan betragte de dagpenge ledige kan modtage for generøse. Er man faglært eller har en videregående uddannelse viser internationale undersøgelser, at det danske dagpengeniveau, relativt set, ikke ligger højere end hvad der er tilfældet i de øvrige vestlige EU-lande. Så når danske lønmodtagere ikke oplever deres ansættelsesforhold som usikre, trods fleksible afskedigelsesregler, skyldes det nok snarere, at der er job at få og eventuelle ledighedsperioder er få og korte.

Det peger så også på, at det mantra fagbevægelsen formulerede, at der skal sikres 'jobfest frem for lønfest' spiller en afgørende rolle. I 'Fælleserklæringen' fra 1987 accepterede fagbevægelsen løntilbageholdenhed bl.a. kædet sammen med etableringen af arbejdsmarkeds pensioner. Det var en udvikling, der er svær at adskille fra den europæiske udvikling. Valutasamarbejde og ønsket om at bekæmpe inflation var blevet et fælles europæisk anliggende. Kulminationen på dette arbejde blev etableringen af den fælles valuta, euroen, og i dansk sammenhæng en fastkurspolitik, som har været en hjørnesten i en stabil økonomisk udvikling. En udvikling der har været kendetegnet ved en stabil om end beskedne vækst og reallønsfremgang. Man kan hævde, at den økonomiske stabilitet, udtrykt gennem fastkurspolitikken, har været en forudsætning for at fastholde

og skabe beskæftigelse og dermed for lønmodtageres oplevelse af, at der er sikkerhed for job og indkomst. Det rejser spørgsmålet om disse økonomiske og pengepolitiske forhold ikke snarere har været en forudsætning for end resultatet af flexicurity?

En række spørgsmål rejser sig også i forhold til flexicurity-modellen: For det første om denne flexicurity-model overhovedet giver mening i forhold til det offentlige arbejdsmarked. Realiteten er nok snarere, at der er ganske høj sikkerhed i ansættelsen på de offentlige arbejdspladser, hvilket også betyder, at fleksible ansættelses- og afskedigelsesregler ikke reelt har nogen større betydning på dette arbejdsmarked. Og for det andet om høj mobilitet blandt veluddannede ikke er tæt på at blive et problem for arbejdsgivere, da det er vanskeligt og kostbart at rekruttere nye medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer? Endelig for det tredje om ikke den historisk lave ledighed og udsigten til mangel på arbejdskraft sætter spørgsmålstegn ved den snævre forestilling om flexicurity: Giver det mening at have et system, hvor fokus er rettet mod at bringe ledige tilbage i beskæftigelse (eventuelt via en aktiv arbejdsmarkedspolitik), hvis hovedproblemet er mangel på arbejdskraft?

Måske skal man vende flexicurity på hovedet: Udfordringen er *at give arbejdsgiverne sikkerhed* for, at arbejdskraft med de relevante kompetencer står til rådighed på arbejdsmarkedet. Alt andet lige skulle det sikre, at der ikke bliver sagt nej til ordre - at det ikke bliver en barriere for den økonomiske aktivitet, at virksomhederne ikke kan finde medarbejdere med de relevante kompetencer. Omvendt skulle det handle om *at give lønmodtagere fleksibilitet* i deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Det handler her om de førnævnte overgangsarbejdsmarkeder og at der er ganske betydelige grupper på arbejdsmarkedet, der befinder sig i en mellemløst position i relation til arbejdsmarkedet. Pointen er her naturligvis at give grupper, der står helt eller delvist udenfor arbejdsmarkedet en fleksibel adgang til beskæftigelse med henblik på samlet at styrke deres tilstedeværelse på arbejdsmarkedet.

I forlængelse heraf kan tilstedeværelsen af udenlandsk arbejdskraft langt hen ad vejen betragtes som fleksible arbejdstagere, der har valgt at arbejde i Danmark for en kortere eller længere periode. Tyskere, polakker og svenskere udgør de tre største grupper af udlændinge, som i de senere år er kommet ind på det danske arbejdsmarked. Vi ved ikke meget om, hvor længe arbejdstagere fra disse lande typisk bliver og arbejder her. Vi ved, at mange af dem pendler i forskellige mønstre; svenskere fra Malmø-området der pendler over broen til Stor-københavn dagligt, polakker i industrien der uge-pendler og holder weekend hjemme; tyskere i byggeriet der tager hjem hver anden weekend osv. Her er et mere presserende spørgsmål måske, hvad der kan gøres for at fastholde denne arbejdskraft? Vender vi flexicurity rundt igen, kan man spørge, hvilken sikkerhed man kan tilbyde medarbejdere fra bl.a. disse lande, hvad angår beskæftigelse, løn og arbejdsvilkår i det hele taget, så det bliver attraktivt at blive i Danmark.

Angående arbejdskraftmanglen er det ofte understreget, at det ikke blot er i Danmark, men i Europa generelt, at arbejdsstyrken reduceres. Manglen på arbejdskraft er et fælles europæisk problem, men også et problem, der helt givet vil føre til kamp landene imellem om at tiltrække den relevante arbejdskraft. I

det globale perspektiv tegner der sig dog et andet billede vedrørende udbuddet af arbejdskraft. FN og Verdensbanken har beregnet, at det effektive udbud af arbejdskraft globalt set meget vel kan blive mere end fordoblet frem til år 2050. Problemet er, at denne tilvækst i arbejdsstyrken er yderst skævt fordelt, idet at 90 % af disse arbejdstagere vil leve i udviklingslande²⁶. Umiddelbart betragtet kan man påstå, at dette er uinteressant set fra et dansk perspektiv: Personer fra disse lande vil sjældent have kvalifikationer, der er relevante på fremtidens danske arbejdsmarked. Omvendt kan man også holde fast i, at en fleksibel adgang til det danske arbejdsmarked for personer fra tredjelande (lande uden for EU) kan blive et væsentligt bidrag til at løse fremtidens arbejdskraft problem.

En afsluttende bemærkning skal omhandle det kollektive aftalesystem og mulighederne for at styrke forhandlingssystemet decentralt, det vil sige på virksomhederne. Som nævnt tidligere har decentraliseringen af aftalekompetence skabt mulighederne for øget fleksibilitet i forhold til lønfastsættelse, arbejdstidstilrettelæggelse mv. Sikkerhed har lønmodtagersiden først og fremmest opnået ved det centrale forhandlingsbord i form af udbyggede velfærdsgoder. Meget tyder dog på, at forhandlingsspillet på de enkelte virksomheder er noget mere sammensat: Medarbejdere har fx også interesser i fleksible ordninger vedrørende arbejdstid. Og ledelsen interesse i sikkerhed for fx medarbejdernes engagement og tilfredshed ud fra den antagelse, at dette også er med til at sikre et funktionelt samarbejde og i sidste instans virksomheden konkurrencemæssige position. Det er meget vanskeligt at forestille sig, at evnen til at tilfredsstille sådanne interesser gennem dialog og samarbejde skulle blive mindre de kommende ti år. Dette griber så også tilbage til de faglige organisationers evne til at sikre sig opbakning og medlemmer og med udgangspunkt heri tillidsrepræsentanter, der kan stå stærkt på virksomhederne og medvirke til at sikre sammenhængen mellem først og fremmest sektoroverenskomster og udmøntningen af dem på virksomhederne.

²⁶ World Bank 2006.

Referencer

- Andersen, Søren Kaj (2001) *Mellem politik og marked*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Blanchflower, D.G. 2007, "International Patterns of Union Membership", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, nr. 1, ss. 1-28.
- DA (2007). *Arbejdsmarkedsrapport 2007*. København: Dansk Arbejdsgiverforening.
- Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen (2008) *OK 2007 og OK 2008 – Perspektiver og konsekvenser*. FAOS Forskningsnotat nr. 100. Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen (2007) *LO's fremmarch på overenskomstscenen*. FAOS Forskningsnotat nr. 90. Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen (2007b) "Det danske Gent-systems storhed - og fald?". i *Arbejdsdirektoratets 100-års Jubilæumsskrift*.
- Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen (2006) *Fra storkonflikt til barselsfond*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen (1996) *Forligsmagerne*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- EU-kommissionen 2004, *Industrial Relations in Europe*. Bruxelles: EU-kommissionen.
- EU-kommissionen 2006a, *Employment in Europe 2006*. Bruxelles: EU-kommissionen.
- EU-kommissionen 2006b, *GRØNBOG Modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer*. Bruxelles: EU-kommissionen.
- Kristiansen, Jens (2008) "Laval, Viking og den danske model" i *Juristen*, nr. 3, april 2008. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Mølsted Jørgensen, Thomas og Claus Damtoft Pedersen, 2004. *Arbejdsmarkedspolitik*, København: Handelshøjskolens Forlag.
- Nielsen, Ruth (2006), *Arbejdsret og flexicurity – Grønbogen om modernisering af arbejdsretten*. København: Copenhagen Business School.
- Pedersen, Ove K. 2006, "Denmark's Negotiated Economy", i John L. Campbell, John A. Hall and Ove K. Pedersen, *National Identity and the Varieties of Capitalism. The Danish Experience*. Montreal: McGill's University Press.
- Scheuer, Steen 2006, *Klar svækkelse af den faglige organisering de sidste ti år i Danmark*. Notat, Roskilde Universitetscenter, 17. august 2006.
- World Bank (2006) *Global Economic Prospects 2007: Managing the Next Wave of Globalisation*. Washington: World Bank.