

Er det kun i Danmark, at overenskomsterne bidrager til flexicurity?

Christian Lyhne Ibsen

ph.d. studerende, FAOS, Københavns Universitet
cli@faos.dk

Mikkel Mailand

forskningsleder og lektor, FAOS, Københavns Universitet
mm@faos.dk

Artiklen sammenligner kollektive forhandlinger og overenskomsters betydning for udvikling af flexicurity inden for den grafiske industri og elektrikerfaget i henholdsvis Storbritannien, Danmark, og Spanien. Studiet finder, at kollektive overenskomster særligt i Danmark, men også i Storbritannien, bidrager til flexicurity, hvorimod de spanske aftaler gør dette i mindre grad. Grundlæggende medvirker rammeoverenskomster på løn og arbejdstid til at kombinere fleksibilitet med sikkerhed i form af minimumsrettigheder i alle tre lande. Yderligere kompensation for den øgede løn- og arbejdstidsfleksibilitet kommer fra indførelsen af bestemmelser om barsel/forældreorlov samt efteruddannelse i aftalerne. Disse kan øge henholdsvis indkomstsikkerhed, kombinationssikkerhed og beskæftigelsessikkerhed. Rettighederne til ydelserne i de danske overenskomster overgår dog, hvad man kan få i de to andre lande – særligt på barselsområdet og inden for efteruddannelse samt særligt i forhold til Spanien.

Flexicurity uden for trekanten

I de seneste år er Danmark blevet internationalt feteret for sin flexicurity-model. Blandingen af fleksible afskedigelsesregler (høj numerisk fleksibilitet), høj arbejdsløshedsunderstøttelse (høj indkomstsikkerhed) samt en aktiv arbejdsmarkedspolitik og gode efterud-

dannelsesmuligheder (høj beskæftigelsessikkerhed) i denne såkaldte »gyldne trekant« (Madsen, 2005) er gang på gang blevet fremhævet som medvirkende til Danmarks imponerende beskæftigelsesudvikling fra i hvert fald 1994 til 2008. Det, der er blevet fremstillet som særligt attraktivt ved flexicurity, er, at man kan kombinere fleksibel og effektiv brug af arbejdskraften med et højt niveau af social sikkerhed for lønmodtagere. Fleksibilitet og sikkerhed er derfor ikke, som det ellers tidligere ofte har været fremhævet, hinandens modsætninger.

Hidtil har forskere med interesse for flexicurity primært koncentreret sig om de ovenfor nævnte dimensioner, altså afskedigelsesregler, arbejdsløshedsunderstøttelse og aktiv arbejdsmarkedspolitik og deres tilhørende fleksibilitets og sikkerhedsformer. Det er regulering, der i overvejende grad tilvejebringes igennem lovgivning. Men nok så vigtigt for balancerne mellem fleksibilitet og sikkerhed er de kollektive forhandlinger, der fastsætter løn- og arbejdsvilkår for en betydelig del af arbejdsmarkedet i Europa. De omhandler fleksibilitet i brugen af arbejdskraften internt

i virksomheden mht. løn, arbejdstid og arbejdsfunktioner samt de ansattes sikkerhed for ordentlige løn, ansættelses- og arbejdsvilkår. For at kunne analysere, hvordan flexicurity bliver til – hvad enten fokus er på Danmark eller andre europæiske lande – bliver man derfor nødt til at inddrage overenskomssystemet. Og det er kun blevet gjort i meget få analyser.

At overenskomsterne spiller en væsentlig rolle for flexicurity i Danmark, er der tidligere blevet argumenteret for i en række studier fra vores forskningscenter, FAOS (Andersen og Mailand, 2005; Andersen, 2005; 2007; Ilsøe, 2006). Fokus har i disse studier i alt overvejende grad været på Danmark og langt de fleste empiriske eksempler stammer fra industriens område. Hvad vi vil forsøge med denne artikel – og har forsøgt med det bagvedliggende projekt – er at brede perspektivet ud branchemæssigt såvel som geografisk, for derigennem at kunne foretage en systematisk analyse af de kollektive overenskomsters betydning for flexicurity på tværs af brancher og lande. I artiklen analyseres og sammenlignes således kollektive forhandlinger og overenskomsters betydning for udvikling af flexicurity inden for den grafiske industri og elektrikerbranchen i henholdsvis Storbritannien, Danmark, og Spanien.

Studiet er primært baseret på tekstanalyser af de to nyeste kollektive aftaler i den grafiske branche og elektrikerbranchen, samt i alt 22 interviews med arbejdsmarkedets parter i disse brancher i de tre lande, og er et sammendrag af en længere rapport om kollektive forhandlingers bidrag til flexicurity-balancer (Ibsen og Mailand, 2009). Ved at analysere to brancher i tre lande har det været muligt at trække mere generelle konklusioner, end det har været gjort i hidtidige studier.

I det følgende vil vi forsøge at besvare følgende tre forskningsspørgsmål:

- Hvilke former for fleksibilitet og sikkerhed bidrager kollektive overenskomster til?
- Hvilke typer af forhandlinger kan lede til flexicurity?
- Hvilke kontekstuelle faktorer faciliterer overenskomsters bidrag?

Artiklens hovedkonklusion er, at de kollektive overenskomster i varierende grad bidrager til flexicurity. Analysen viser, at overenskomster kan være tilstrækkelige til at tilvejebringe balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed i regulering af løn- og arbejdsvilkår, men at dette ikke altid er tilfældet. Studiet understreger endvidere betydningen af nationale institutioner for regulering af flexicurity, idet de interne forskelle i lande mellem den grafiske branche og elektrikerbranchen er begrænsede i forhold til forskelle mellem landene. Det er således særligt de danske og britiske overenskomster, der formår at balancere fleksibilitet med sikkerhed, hvorimod de spanske overenskomster i ringere grad gør det. Endvidere argumenteres der for, at såvel forhandlingsprocesser, der har karakter af fælles problemløsning, såvel som af enkeltsagsforhandlinger og pakked løsninger, kan bidrage til flexicurity. Endelig påpeges det, at den autonome parterne har til forhandlinger, den emnemæssige bredde i overenskomsterne, tilstedeværelsen af gensidig tillid blandt arbejdsmarkedets parter og et relativt lige magtforhold mellem parterne er befordrende for, at der i overenskomstforhandlinger findes balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed.

Efter denne indledning følger en gennemgang af de væsentligste studier om flexicurity, der inddrager kollektive overenskomster. I det tredje afsnit præsenteres det bagvedliggende projekts metode. I afsnittet præsenteres endvidere hypoteser og definitionen af flexicurity skærpes. Det fjerde afsnit er artiklens hovedafsnit, hvor overenskomsternes bidrag til flexicurity i de tre lande og to sekto-

rer beskrives og sammenlignes. Endelig samles der op i det femte konkluderende afsnit.

**Flexicurity og overenskomster
– kort gennemgang af litteraturen**

»Flexicurity« fremstår som et relativt løst defineret begreb der har fungeret som en slags »semantisk magnet«, som politiske beslutningstagere og forskere har tillagt den betydning, der nu passer dem bedst (Keune og Jepsen, 2007). Men der *har* været forsøg på afklaringer. De hollandske arbejdsmarkedsforskere Wilthagen og Tros er blandt dem, der har haft bedst held med at forsøge på at bringe orden i »rodet«. Det har de gjort ved at beskrive tre flexicurity perspektiver. I flg. Wilthagen og Tros kan flexicurity således være 1) en bevidst politisk strategi, der kombinerer fleksibilitet og sikkerhed; 2) en tilstand på arbejdsmarkedet; 3) eller et heuristisk redskab til at analysere fleksibilitet og sikkerhed (Wilthagen og Tros, 2004).

Man kan hævde, at den sidstnævnte betydning af flexicurity er den mindst kontroversielle, eftersom den hverken foregiver at have politiske mål eller konstruerer modeller ud fra udlægninger af arbejdsmarkedsreguleringer eller -resultater. Et eksempel på den heuristiske flexicurity er den matrix med fire typer fleksibilitet og fire typer sikkerhed, som

Wilthagen og samarbejdspartnere har opstillet.

Fleksibilitetsformerne adskiller sig ikke væsentligt fra, hvad andre forskere i andre sammenhænge (fx Atkinson, 1987) har forstået ved begreberne: Ekstern numerisk fleksibilitet er fleksibilitet i forbindelse med rekruttering og afskedigelse af arbejdskraft. Intern numerisk fleksibilitet drejer sig om arbejdstid, overtid, deltid, etc. Funktionel fleksibilitet er »multi-tasking«, fleksibel arbejdsorganisering. Lønflexibilitet handler om at gøre lønnen afhængig af præstationer, kvalifikationer, eller andre gruppe- eller individuelle parametre.

De fire sikkerhedsformer udgøres af: Jobsikkerhed, som er sikkerhed for at bevare et job hos en bestemt arbejdsgiver; beskæftigelses-sikkerhed, som er sikkerhed for fortsat at være i beskæftigelse, men ikke nødvendigvis i det samme job; indkomstsikkerhed, der er sikkerhed for at bevare indkomst, når man ikke er i beskæftigelse; og kombinationssikkerhed, der er sikkerhed for at kunne kombinere lønnet beskæftigelse med andre former for aktiviteter og forpligtelser, såsom familieliv.

Flexicurity-matrixen (tabel 1) er et anvendeligt analyseredskab, idet den lokaliserer flere

Tabel 1: Wilthagen matrixen

	Job sikkerhed	Beskæftigelses-sikkerhed	Indkomstsikkerhed	Kombinations-sikkerhed
Ekstern numerisk fleksibilitet				
Arbejdstids-fleksibilitet				
Funktionel Fleksibilitet				
Løn Fleksibilitet				

Kilde: Wilthagen og Tros (2004).

dimensioner af fleksibilitet og sikkerhed og de specifikke kombinationer, som hver celle repræsenterer. Eksistensen af flexicurity kan observeres ved, at forskellige former for fleksibilitet og sikkerhed sameksisterer.

Dette kan gøres ved at analysere »balancering« mellem fleksibilitet og sikkerhed. Balancering er ikke et decideret kvantitativt mål, hvormed flexicurity kan identificeres, når fleksibilitet og sikkerhed opvejer hinanden og går i nul. Hvis man, som vi, vil studere flexicurity som følge af forandringer opnået igennem kollektive forhandlingsrunder, må man derimod have et dynamisk perspektiv, der kan indkredse, hvornår der sker forandringer i fleksibilitets- og sikkerhedsdimensionerne – til den ene eller anden side.

Et af de få studier, der præciserer hvad flexicurity-balancer består i, er Leschke o.a.. (2007). Vi har modificeret deres kategorisering en anelse og er kommet frem til fire kombinationer af fleksibilitet og sikkerhed, hvoraf kun de to er udtryk for balancering mellem de to og dermed flexicurity:

- Flexicurity 1: Regulering, hvor fleksibilitet og sikkerhed indgår i et nulsumspil, dvs. forøgelse i den ene betyder tab i den anden, men hvor disse tab af enten fleksibilitet eller sikkerhed er kompenserede med andre typer af henholdsvis fleksibilitet og sikkerhed
- Flexicurity 2: Regulering, hvor fleksibilitet og sikkerhed indgår i et plussumspil, dvs. hvor forøgelse af den ene ikke betyder tab for den anden.
- Ikke-flexicurity 1: Regulering, hvor fleksibilitet og sikkerhed indgår i et nulsumspil, dvs. forøgelse i den ene betyder tab i den anden, og hvor disse tab af enten fleksibilitet og sikkerhed ikke er kompenserede med andre typer af henholdsvis fleksibilitet og sikkerhed
- Ikke-flexicurity 2: Regulering, hvor fleksibilitet og sikkerhed indgår i et »minus-

sumsspil«, dvs. hvor summen af forandringerne i fleksibilitet og sikkerhed er negativ.

Ved at introducere kompensation kommer vi tættere på det forhold, at nogle former for regulering ikke er i balance i sig selv, men bliver nødt til at indeholde kompensation i form af kompensation med andre former for fleksibilitet og sikkerhed for at være i balance. For at kunne blive klassificeret som flexicurity skal kompensationen ske i form af andre former for fleksibilitet eller sikkerhed. Løn-kompensation kombineret med indførelse af fleksible arbejdstider, ser vi derfor ikke som udtryk for et flexicurity arrangement, da der her ikke leveres sikkerhed.¹

Overenskomster og flexicurity

At det er værd at fokusere på overenskomsterne i forbindelse med flexicurity, skyldes først og fremmest, at det stadig er en væsentlig reguleringsform på de europæiske arbejdsmarkeder. Trods de seneste årtiers nedgang i kollektive forhandlings dækning og fagforeningernes medlemstal, så afstikker de kollektive forhandlinger stadig arbejdsbetingelser for omkring 60 procent af arbejdstagerne i EU27 (European Commission, 2008). Den logiske slutning er, at flexicurity, som defineret i matrixen, på mange måder er betinget af den proces, gennem hvilken arbejdsmarkedets partner indgår overenskomster.

I den henseende er studiet af arbejdsmarkedsrelationer og i særdeleshed proceduren med kollektive forhandlinger helt central, hvis vi skal forstå, hvordan flexicurity udvikles. Kun ganske få studier har berørt dette emne på en systematisk og komparativ måde. I et studie fra Det Europæiske Observatorium for Arbejdsmarkedsrelationer (EIRO) baseret på simple indikatorer, viser resultaterne bl.a., at kollektive forhandlinger og fælles regulering spiller en »betydelig rolle« i relation til flexicurity i halvdelen af de EU-lande, som

studiet dækkede (Østrig, Belgien, Danmark, Finland, Frankrig, Irland, Italien, Luxembourg, Holland, Norge, Portugal, Slovakiet og Sverige). De kollektive forhandlinger blev vurderet til at bidrage til flexicurity inden for forhandlingsområderne løn, arbejdstid, efteruddannelse, arbejdsformidling og rekruttering/ansættelseskontraktlige forhold (Pedersini, 2008).

Philips og Eamets' (2007) studie af forskellige europæiske modeller og deres tilgang til flexicurity medtager arbejdsmarkedsindikatorer, bl.a. de kollektive overenskomsters dækningsgrad. Forfatterne finder ingen direkte sammenhæng mellem disse arbejdsmarkedsindikatorer og et lands socio-økonomiske »performance«. Men resultaterne indikerer dog, at høje organisationsgrader (graden af fagforeningsmedlemskab) og høje dækningsgrader (andelen af lønmodtagere, der er dækket af kollektive aftaler) er forbundet med komprimeret lønstruktur, højere gennemsnitsløn og mere uddannelse. Endelig er ledigheden generelt lavere og mere stabil i lande med høj organisationsgrad og høj overenskomstdækning (Philips og Eamets, 2007).

Mens disse internationale kvantitative studier kun indirekte og antydningssvis kan fortælle noget om overenskomsternes bidrag til flexicurity, er de få eksisterende studier, der specifikt ser på overenskomsternes rolle for flexicurity, ofte kvalitative. Og flere af dem ser på sektor-organisationernes rolle. En hovedårsag til de kollektive overenskomsters ikke ubetydelige dækningsgrader i Europa er det faktum, at der eksisterer aftaler på sektorniveau (European Commission, 2008). Disse er et godt udgangspunkt for analyser af fleksibilitet og sikkerhed. Virksomheder og arbejdere fra samme sektor deler typisk de samme markedsmæssige, teknologiske og institutionelle strukturer og har derfor også de samme krav til fleksibilitet og sikkerhed.

Andersen og Mailand beskriver, hvordan

danske kollektive forhandlinger på industriens område på mange måder regulerer faktorer, som har en direkte effekt på afbalancering af fleksibilitet og sikkerhed gennem en dobbeltudvikling i løbet af de seneste år. Først og fremmest har decentralisering af lønfastsættelsen og arbejdstidsaftaler øget fleksibiliteten betydeligt. For det andet har medtagelsen af en lang række velfærdsgoder i overenskomstaftaler forbedret sikkerheden på mange områder (Andersen og Mailand, 2005). Det er altså andre dimensioner af fleksibilitet og sikkerhed, der er på spil i disse »interne« (virksomhedsinterne) flexicurity-balancer, end dem der beskrives i den gyldne trekant.

Herudover foreslår Andersen – på linje med Wilhagen (1998) – at forhandlinger på sektorniveau per se bidrager til flexicurity som en balanceret måde at fastsætte betingelser og vilkår på. Andersens hovedargument er, at decentraliseringen af kollektive forhandlinger – kombineret med en udvidelse af forhandlingsagendaen med nye emner som videreuddannelse, pension, fratrædelsesordninger osv. – har forbedret mulighederne for at opnå flexicurity-balancer (Andersen, 2005).

Houwing har foretaget analyser, der går på tværs af brancher. Hun undersøger ændringer i elleve kollektive aftaler på sektorniveau i Holland. Studiet viser, at efterspørgsel efter arbejdskraft og tilstedeværelsen af magtfulde fagforeninger er forbundet med forøgelse af fleksibilitet og sikkerhed i reguleringerne. Når arbejdskraftmanglen mindskes, forøges fleksibiliteten, mens stærke fagforeninger fører til større vægt på sikkerhed i de kollektive aftaler. Imidlertid beskæftiger undersøgelsen sig udelukkende med at se på forholdet mellem vilkår og flexicurity-regulering, og vi ved derfor ikke, hvordan forhandlingsprocesser rent faktisk fører til disse resultater (Houwing, 2008). Dynamikken i den positive forbindelse mellem kollektive for-

handlinger og udvikling af flexicurity mangler derfor. Det er det forhold, vi nu vil se nærmere på.

Typer af forhandlinger

Mens de kvalitative studier af sektoroverenskomster kommer lidt tættere på selve forhandlingsprocessen end de internationalt komparative kvantitative studier, fortæller de stadig ikke meget om selve forhandlingsprocessen.

I kollektive forhandlinger, som i andre former for regulering, er der basalt set to endemål – distribution og produktion, hvor distribution referer til fordeling af goder, mens produktion handler om at fremkomme med ny regulering (Scharpf, 1997): Mere specifikt kan der skelnes mellem tre typer af forhandlinger, hvori forholdet mellem distribution eller produktion varierer:

I forbindelse med *fælles problemløsninger* har aktørerne en fælles interesse i at indføre nye reguleringsmåder, og fordeling af goder står sekundært. Et godt eksempel her er forsøg på at tilvejebringe de rette kvalifikationer ved at indgå forhandlinger om efteruddannelse. Fælles problemløsninger ligger tæt op af, hvad andre har kaldt integrative forhandlinger eller plussumsspil (McKersie og Walton, 1966).

Men langt fra alle emner for kollektive forhandlinger betragtes som fælles problemer. I *byttehandler* er der i modsætning til i de fælles problemløsningers tilstræbte plussumsspil tale om nulsumsspil eller såkaldte »distributive forhandlinger«, hvor den enes gevinst betyder den andens tab (McKersie og Walton, 1966). For at få nulsumsemner succesfuldt igennem forhandlingsprocessen, er det ofte nødvendigt at inkludere forskellige former for kompensation igennem i byttehandler i forhandlingerne. Kompensationer kan være stærkt redskab til at skabe enighed under forhandlinger om fx flexicurity, hvor

forhandlingsemner, der betyder øget fleksibilitet, kan kompenseres ved at inkludere øget sikkerhed.

I nogle tilfælde er det dog ikke praktisk muligt for parterne at kompensere med byttehandler, fx hvis emnet ikke kan præcist kvantificeres, som det ofte vil være tilfældet i kollektive overenskomster. I disse tilfælde vil parterne have den mulighed tilbage at kæde flere emner sammen, så det opleves, at der alt i alt kommer balance i tingene. Denne form for forhandling kan kaldes for *pakkeløsnin-*ger (Scharpf, 1997).

Hypoteser, metode og detaljeret definition

Hypoteser og metode

På trods af, at ikke alle forsøg på at påvise en positiv sammenhæng mellem overenskomster og flexicurity-relaterede parametre er mundet ud i en bekræftelse af denne sammenhæng, vil vi opstille den hypotese, at *kollektive forhandlinger samlet set er både lovgivning og marked overlegen som styringsmekanisme i forhold til at sikre flexicurity*. Vores forventning skyldes basalt set de kollektive forhandlingers mulighed for at tilvejebringe fleksibilitet i form af regulering tilpasset de berørte aktørers behov (hvilket lovgivning ikke kan), samtidig med at markedets iboende ulige magtforhold mellem arbejdsgivere og arbejdstagere delvist modvirkes af deltagelsen af kollektivt organiseret arbejdskraft, der kan tilvejebringe forskellige former for sikkerhed. Sagt på en anden måde, så må lovgivning ganske vist alt andet lige forventes at være bedre til at tilvejebringe sikkerhed for lønmodtagerne, idet den i endnu højere grad kan udligne den magtmæssige ubalance mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, men til gengæld er styringsformen yderst ufleksibel. Omvendt med markedet, der er de andre reguleringsformer overlegen, når det kommer til at tilvejebringe fleksibilitet, men på grund af markedsfejl og accentueringen af det iboende ulige magtforhold mellem arbejdsgivere og lønmodtagere til

gengæld er meget dårlig til at tilvejebringe sikkerhed (se tabel 2).

Det følger heraf, at man må *forvente at finde mest flexicurity i de danske overenskomster*. Det følger også, at man alt andet lige kan forvente at se en *overvægt af fleksibilitet i de britiske overenskomster* og en *overvægt af sikkerhed i de spanske*.

De tre lande er udvalgt, fordi de i forhold til en række parametre repræsenterer »maksimumvariationscases«, hvilket giver gode muligheder for at generalisere resultaterne (Preworski og Teune, 1970). I Danmark er, som det ses af tabellen, traditionen for partsregulering af løn- og arbejdsvilkår historisk set stærk. I Storbritannien har man derimod oplevet noget nær et kollaps for kollektive forhandlinger, og i mange brancher er reguleringen af løn og arbejdsvilkår i vid udstrækning overladt til markedskræfterne. De pågældende brancher må derfor anses for at være undtagelser, idet overenskomster på brancheniveau stadig eksisterer her. I Spanien spiller lovgivning en meget større rolle i regulering af løn- og arbejdsvilkår, men også her findes overenskomster på både branche-, provins- og virksomhedsniveau.

Maksimum-variationsmetoden er også valgt pga. andre fordele. Vi vil forsøge at anvende J. S. Mills metode, som ser på to eller flere tilfælde, hvor der kun er én betingelse fælles, som er forbundet med et bestemt resultat i den afhængige variabel (Ragin, 1987). Hvis kollektive forhandlinger i vores tre meget forskellige sammenhænge derfor medvirker til at sikre flexicurity, så er forbindelsen mellem kollektive forhandlinger og flexicurity tilsyneladende en oplagt forklaring. Ved at begrænse analysen til to sektorer – den grafiske branche og elektrikerbranchen – er det muligt at holde markeds- og teknologivilkår lige på tværs af lande (Marginson og Sisson, 2006), og vi får mulighed for at sammenligne flexicurity-udvikling i forskellige brancher.

Også de to brancher repræsenterer et vist niveau for variation. Den grafiske branche bestod længe af traditionelle fabrikationsvirksomheder, men er undergået hurtige teknologiske forandringer og økonomisk omstrukturering, hvilket gør det så meget desto mere interessant at undersøge, hvordan fleksibilitets- og sikkerhedsbalancer er blevet påvirket. Elektrikerbranchen er en mere internationalt beskyttet industri og minder på det punkt om almindeligt byggeri. På trods af den begrænsede internationale konkurrence, er elektrikerbranchen meget sårbar i forhold til nationale markedsbevægelser og er afhængig af hurtig hyring og firing af personale.

Sammenhængen mellem kollektive forhandlinger og flexicurity blev konkret analyseret ved en vurdering af overenskomsternes bidrag til fleksibilitet og sikkerhed inden for seks kategorier, der tilsammen dækker langt de fleste overenskomstområder: Løn; arbejdstid; jobgrænser og funktionel fleksibilitet; efteruddannelse; sociale forhold; bestemmelser for tidsbegrænset ansatte. Det blev vurderet, i hvilket omfang de to sidste overenskomstrunder i perioden 2005-08 havde bidraget hertil. Både positive og negative bidrag blev inkluderet. Denne vurdering foregik dels ved tekstanalyser af overenskomsterne, dels ved efterfølgende semi-strukturerede interview med hovedforhandlerne i de to sektorer og tre lande (der blev gennemført 22 af

Tabel 2: Styrker og svagheder ved forskellige reguleringsformer i forhold til flexicurity

	Fleksibilitet	Sikkerhed	Land
Marked	↑↑	↓	UK
Lovgivning	↓	↑↑	Spanien
Kollektive aftaler	↑	↑	Danmark

disse interview). I disse interview blev begge sider af forhandlingsbordet stillet de samme spørgsmål. Interviewene blev udskrevet og resultaterne kodet i NVIVO. Resultaterne fra interview og tekstanalyser gav mulighed for at lokalisere flexicurity-balancerne, som de blev defineret ovenfor. I tabel 3 ses det, hvor der blev fundet flexicurity-balancer.

For at sikre at bestemmelser, der fandtes i sektoroverenskomsterne, men hidrørte fra lovning og tvær-sektorsielle overenskomster, ikke blev taget som udtryk for resultater opnået på sektor-niveauet, opstilledes endvidere en beskrivelse af den reguleringsmæssige ramme for sektor-overenskomsterne.

Flexicurity og kollektive overenskomster komparativt

*Variationer mellem landene
– emne for emne*

Vi fandt i vores analyse af overenskomster i de to brancher i de tre lande mange eksempler på at sektor-overenskomsterne havde bidraget til flexicurity. Overenskomstaftaler i Storbritannien og Danmark medvirkede utvivlsomt mere til flexicurity end de spanske aftaler, men selv i Spanien sås en positiv sammenhæng med flexicurity. Set i forhold til vores forventninger om variation mellem landene, er de britiske aftalers indvirkning den mest overraskende. Resultaterne om Danmark svarer til vores forventninger med

Tabel 3: Overblik over flexicurity-balancer i de to sektorer og tre lande

	Job sikkerhed	Beskæftigelses-Sikkerhed	Indkomstsikkerhed	Kombinations-Sikkerhed
Ekstern numerisk fleksibilitet		UK-GR DK-GR DK-EL	UK-GR UK-EL DK-GR DK-EL	UK-GR DK-GR DK-EL
Arbejdstids-fleksibilitet	UK-GR	UK-GR UK-PR DK-EL	UK-GR UK-EL DK-GR DK-EL	UK-GR? UK-EL? DK-GR? DK-EL? ES-GR? ES-EL?
Funktional fleksibilitet	UK-PR	UK-GR UK-EL DK-GR DK-EL	UK-GR ES-GR? ES-EL?	
Løn fleksibilitet			UK-GR UK-EL DK-GR DK-EL ES-PR ES-EL	

Note: GR = Grafisk industri, EL= Elektrikerbranchen. ? = hvor det er usikkert, om der er balance

en betydelig indvirkning på flexicurity, og også resultaterne fra Spanien passer med en begrænset indvirkning som helhed til vores forventninger. Ikke desto mindre fandt vi bemærkelsesværdige balancer i aftalerne også her. Vi skal vende tilbage til en diskussion af forholdene bag disse mønstre. Tabel 3 herunder giver en indikation af omfanget og variationen landene imellem. Tabellen viser, hvilke overenskomster, der indeholdt flexicurity i form af kombinationer af forskellige former for fleksibilitet og sikkerhed. Opdelt på forhandlingsemner vil vi gennemgå resultaterne i det følgende.

Alle tre lande har oplevet en organiseret decentralisering (Traxler, 1995) af *lønfastsættelse* gennem rammeaftaler i de udvalgte sektorer.² Disse rammeaftaler kan ses som et eksempel på Flexicurity-2-balancer (plus-sumspil flexicurity), eftersom aftalerne sætter grænser for, hvor meget lønnen kan presses nedad (indkomstsikkerhed) og giver plads for opadgående variation (lønfleksibilitet). Balancen mellem lønfleksibilitet og indkomstsikkerhed varierer naturligvis betydeligt fra aftale til aftale, alt afhængig af de specifikke magtforhold mellem parterne. Derudover viser det aktuelle niveau for minimumslønnen omfanget af indkomstsikkerhed.

Det kan også siges, at rammekarakteren gælder for *arbejdstidsspørgsmålet*. I alle tre lande er der etableret grundlæggende parametre i aftalerne med mulighed for lokale variationer. Arbejdstidsfleksibilitet ser således ud til at stå højt på listen over arbejdsgivernes krav, hvad enten det er i form af muligheden for at variere arbejdstiden over hele året (Spanien) eller udvidet skifteholdsarbejde (Storbritannien og Danmark). Eftersom potentialet for win/win flexicurity mellem arbejdstidsfleksibilitet og kombinationssikkerhed empirisk er meget svært at eftervise, har vi karakteriseret dette som en usikker balance.

Generelt er arbejdstidsfleksibilitet blevet

kompenseret med løntillæg, men eftersom vi, jf. definitionen, ikke betragter løntillæg som indkomstsikkerhed, er det svært at opfatte sådanne arrangementer som flexicurity. Med hensyn til udvikling i arbejdstidens længde var det kun i Spanien, at der blev opnået en symbolsk arbejdstidsreduktion, selvom kortere arbejdstid nærmest ceremonielt også var på de britiske og danske fagforeningers ønskeliste.

Mht. *efteruddannelse* kan der skabes win/win balancer mellem funktionel fleksibilitet og beskæftigelsessikkerhed. Det var dog kun de danske parter, der opnåede væsentlige forbedringer inden for efteruddannelsesområdet. Disse blev opnået gennem det pres, som gennembruddet i forhandling om efteruddannelse i den væsentligste forhandlingssektor, industrien, skabte. Så snart man i industrien var blevet enige om den generelle ramme for kompetenceudvikling, fulgte de andre sektorer efter og tilpassede de oprindelige aftaler marginalt i forhold til egne særlige forhold. I Storbritannien blev efteruddannelse også forhandlet inden for den grafiske branche, men presset fra regeringen var her ikke stærkt nok til at presse en effektiv regulering frem. I elektrikerbranchen blev efteruddannelses tiltagene hæmmet af dominansen af selvstændige. De udvalgte spanske overenskomster indeholdt ikke meget om uddannelse. Inden for den grafiske branche mente fagforeningerne, at det nationale uddannelsessystem overordnet set var tilstrækkeligt, og emnet lå ikke højt på arbejdsgivernes ønskeliste, eftersom de frygtede øgede omkostninger. I elektrikerbranchen fik emnet ikke nok bevågenhed til at blive et forhandlingspunkt. De spanske parter på arbejdsmarkedet fokuserede i stedet på at påvirke den politiske arena, hvor trepartsaftaler træder i stedet for nationale kompetenceudviklingssystemer.

Den særlige form for koordination på tværs af brancher i Danmark ser ud til at være en hovedårsag til, at arbejdsmarkedets parter

kan deltage i efteruddannelsesopgaven via overenskomsterne. I Storbritannien har arbejdsgiverne en modvilje mod at investere i kompetenceudvikling, der i sidste ende måske ender i andre virksomheder. Manglende koordination mellem brancher ser her ud til at være en hæmsko for den såkaldte beskæftigelsessikkerhed – det samme gør sig til en hvis grad gældende i Spanien.

Ophævnning af jobgrænser var endnu et hovedforhandlingspunkt, som er kædet sammen med *funktionel fleksibilitet*. I den britiske overenskomst på det grafiske område introducerede parterne iværksættelsen af fuldt funktionel fleksibilitet med en garanti for, at ingen arbejdstagere ville komme til at opleve lavere lønninger på grund af nye arbejds- og ansvarsområder eller miste deres job, dvs. en form for job/beskæftigelsessikkerhed. I Spanien blev jobgrænser omdefinert, hvilket som sideeffekt havde et øget gennemsnitligt lønniveau for arbejdstagere. Måske er det derfor, det var fagforeninger, der her fremførte kravet om nedbrud af jobgrænser og ikke arbejdsgivere, som normalt er dem der presser på for forandringer på dette område. I Danmark ville de grafiske fagforeninger have ekstra i lønposen, og arbejdsgiverne mente, at prisen for at fjerne jobgrænserne blev for høj, da der de facto allerede eksisterede fuld funktionel fleksibilitet. Den danske elektrikeroverenskomst var således allerede uden jobgrænser, selvom et certificeringssystem begrænser ansættelse til bestemte kvalificerede arbejdere.

Sociale ydelser som pension, løn under barsel, løn under sygdom, etc. er med til at forstærke både kombinationssikkerhed og indkomstsikkerhed. Stort set alle fagforeninger på tværs af lande bragte krav om sociale ydelser frem i forhandlingerne og fik indrømmelser fra arbejdsgiverne. Disse indrømmelser blev brugt af arbejdsgiverne som løftestang (modydelse) til at introducere arbejdstidsfleksibilitet i både Storbritannien og

Danmark. Indrømmelserne kan derfor bedst opfattes som dele af samlede pakkeløsninger. I de spanske sektorer var pakkeløsningerne mindre synlige og bevidste. At de spanske grafiske arbejdsgivere fik få punkter på deres ønskeliste opfyldt indebærer, at pakkeløsningerne her har indeholdt mindre fleksibilitet og mere sikkerhed end i de danske og britiske overenskomster. I den spanske elektrikerbranche lod det til, at arbejdsgiverne var interesserede i så få forandringer som muligt, og de havde faktisk ikke nogen ønskeliste.

Endelig kan man tale om balancer på tværs mellem *tidsubegrænset* og *atypisk ansatte*. Disse refererer til, hvordan fleksibilitet og sikkerhed for disse to grupper er forbundne og til tider uforenelige pga. insider-outsiderproblemer (Lindbeck og Snower, 2002). I det store hele har EU-direktiver og særlige bestemmelser for atypisk ansatte formelt set sikret ligestilling for deltids- og tidsbegrænsede ansatte, og med vikardirektivet i efteråret 2008 også vikarer. Vikarer har ellers hidtil manglet juridisk beskyttelse i Storbritannien, mens en sådan lader til at være etableret i Danmark gennem arbejdsretslige afgørelser. I Spanien har lovgivning siden 1990'erne indført ligeret for vikarer.

Men nogle af de overenskomstaftaler, der fokuseres på i studiet her, har også bidraget til ubalancer på dette område. I Storbritannien og Danmark bliver tidsubegrænset ansatte indirekte beskyttet gennem bestemmelser, som forsøger at definere og afgrænse brugen af atypisk beskæftigelse til bestemte situationer. På den måde prioriteres jobsikkerhed for »insidere« på bekostning af beskæftigelsessikkerhed for »outsidere« og numerisk fleksibilitet for ansatte. Men det har ikke været muligt at afgøre, om disse bestemmelser skaber balancer på tværs af grupper eller kun favoriserer »insidere«.

Spanien har med over 30 procent af alle beskæftigede langt flere på midlertidige kon-

trakter end Storbritannien og Danmark. Men de udvalgte spanske overenskomster nævner ikke noget om atypisk ansatte, og parterne refererede i interviewene for det meste til lovgivning på de punkter. Lovgivningen beskytter stadig ansatte på tidsubegrænsede kontrakter i høj grad, og fagforeninger har derfor ikke noget incitament til at indsætte særlige bestemmelser i deres overenskomster på sektorniveau for at beskytte størstedelen af deres bagland.

Variation på tværs af sektorer

Variationen mellem brancherne med hensyn til, hvor meget overenskomsterne har bidraget til flexicurity, er meget mere beskeden end variationen på tværs af landene, hvilket understreger de nationale arbejdsmarkedsmodeller fortsatte betydning. Dog var der nogen branchevariation. Den skyldtes primært forskelle i markedssituation og anvendelse af teknologi mellem produktionsvirksomheder (som trykkeribranchen tilhører) og byggeindustrien (som elektrikerbranchen er en del af).

Vi fandt den største branchevariation i *Storbritannien*, hvilket formodentlig skyldes den manglede tvær-sektorielle koordinering af kollektive forhandlinger. Den løsere regulering giver nemlig alt andet lige mulighed for større variation i de kollektive forhandlingers bidrag til flexicurity mellem brancher. I den grafiske branche i Storbritannien var arbejdstid og funktionel fleksibilitet omdrejningspunktet og udgjorde rygraden i arbejdsgivernes forhandlingskrav. Dyrt maskineri fordrer maksimal maskinudnyttelse og dermed arbejdstidsfleksibilitet. I elektrikerbranchen var den foretrukne form for fleksibilitet eksternt numerisk, eftersom den enkeltes ansættelse ofte ophører med afslutningen af de enkelte byggeprojekter. Mht. funktionel fleksibilitet adskilte den grafiske branche sig fra elektrikerbranchen ved, at snævre jobgrænser stadig eksisterede i sidstnævnte. Ligeledes har arbejdsmarkedets parter i den grafiske

branche i langt højere grad fokuseret på, hvordan produktiviteten øges gennem fuld kompensation og fokus på at forbedre produktionsprocesser. Elektrikerbranchens aftale omtaler dette, men dog kun i meget generelle vendinger. I overensstemmelse med andre studier kunne man hævde, at presset fra international konkurrence i den grafiske branche og manglen på samme i elektrikerbranchen er årsag til disse forskelle (Marginson og Sisson, 2006).

Der var også forskelle mellem de to britiske sektorer i deres måde at regulere atypisk ansatte på. Det afspejler utvivlsomt de meget forskellige vilkår, der eksisterer for atypisk ansatte i de to sektorer. I den grafiske branche anvendes atypisk ansatte kun i begrænset omfang. Arbejdsgivere har her givet ret fordelagtige rettigheder til atypiske ansatte, som kan opnå fast fuldtidsbeskæftigelse gennem en evalueringsproces, der lægger vægt på anciennitet. Disse rettigheder overgår langt, hvad lovgivningen fastsætter. Omvendt har den britiske elektrikerbranche oplevet en eksplosion af selvstændig virksomhed typisk for bygge- og vikararbejdere, som undergraver vilkår og arbejdsforhold såvel som kvalifikationsniveauer. Arbejdsmarkedets parter har forsøgt at udvikle balancer mellem typiske og atypiske beskæftigelsesformer gennem selvvalg af sidstnævnte, men uden held.

Betydningen af de institutionelle rammer for lighed mellem sektorerne bliver måske aller mest tydelig i *Danmark* med dets meget koordinerede model. Her får de sektorer, der hører under de to hovedorganisationer, LO og DA, udstukket nogenlunde de samme retningslinjer for forhandling fra industrien. Når forhandlingsresultaterne i industrien bidrager til flexicurity balancer, så sker det mere eller mindre i alle sektorer. Forskelle mellem sektorerne mht. disse ligger i detaljeringsgraden og i tilpasningen af bestemmelserne til sektorspecifikke forhold. Blandt de få væsentlige forskelle mellem de danske af-

taler er, at arbejdstidsfleksibilitet fik betydelig mere opmærksomhed i den grafiske industris forhandlinger end i elektrikerbranchens. I elektrikerbranchen var den »foretrukne« form for fleksibilitet som i Storbritannien eksternt numerisk. For det andet, og stadig forbundet med punktet eksternt numerisk fleksibilitet, har elektrikerbranchen lidt kortere opsigelsesvarsler end den grafiske branche, hvilket tydeligvis afspejler den type beskæftigelse, der er i sektoren.

Den tvær-sektorielle varians i *Spanien* var pga. den omfattende lovgivning meget begrænset. Den eneste betydningsfulde forskel, der kunne registreres, vedrørte bestemmelserne om orlov, som var blevet forbedret i den grafiske branche, men ikke i elektrikerbranchen. Orlovsforlængelsen var imidlertid ulønnet, og det er tvivlsomt, om kombinations sikkerheden er forbedret.

Faciliterende forhold for overenskomsternes bidrag til flexicurity

Mens det første forskningsspørgsmål som skrevet i indledningen drejer sig om, hvorvidt, hvordan og hvor kollektive overenskomster bidrager til flexicurity, fokuserer den anden del på hvilke kontekstuelle forhold, der faciliterer overenskomsterne bidrag til flexicurity.

Den ovenstående analyse gør det muligt at komme med nogle tentative svar på dette spørgsmål. En væsentlig kilde til variation i overenskomsternes bidrag til flexicurity skal findes i den *autonomi*, parterne har til forhandlinger samt den *enemæssige bredde* i overenskomsterne. I Danmark og Storbritannien er der en høj grad af voluntarisme – dvs. fravær af statsregulering – i arbejdsmarkedsreguleringen, hvorimod den stærke spanske statslige regulering så at sige »suger« noget af indholdet ud af de spanske forhandlinger. I Danmark begrænses denne autonomi reelt af, at industrien i høj grad er trendsættende for de øvrige brancher og sektorer. I Spanien

genfindes dog til en vis grad bredden i forhandlingsemner fra de danske overenskomster, der dog ikke kommer op på det danske niveau, bl.a. fordi en del af sociale goder, der genfindes i overenskomsterne, er »skrevet af« efter lovgivning og ikke forhandlede. Begge disse forhold bidrager til variationen mellem landene.

Fælles for de mest udviklede overenskomster er også tilstedeværelsen af en *gensidig tillid* blandt parterne. Samtidig viser nogle af de spanske cases, hvordan manglende tillid til modparten kan obstruere »noget-for-noget« princippet og dermed udvikling af flexicurity. Ligeledes betyder ulige *magtforhold*, at balancering mellem fleksibilitet og sikkerhed udebliver, og incitamentet til at tænke i fælles problemløsning forsvinder. Gensidig tillid mellem parterne og et relativt lige magtforhold mellem dem bidrager tilsyneladende positivt til udviklingen af flexicurity-balancer i overenskomstforhandlingerne.

I forlængelse heraf må de britiske og spanske – men også danske – fagforeningers medlemssituation vække bekymring, idet forhandlingsforholdet og dermed flexicurity i høj grad hviler på en vis styrke hos arbejdstagerorganisationerne. Det synes dog ikke desto mindre klart, at kollektive forhandlinger og aftaler under de rette omstændigheder også her kan bidrage udvikling af flexicurity.

Kollektive forhandlinger kan bidrage til flexicurity – også i andre lande

Samlet kan det konkluderes, at de kollektive overenskomster i varierende grad bidrager til flexicurity. Det er særligt de danske og britiske overenskomster, der formår at balancere fleksibilitet med sikkerhed, hvorimod de spanske overenskomster i ringere grad gør dette. Men selv i Spanien kan der identificeres skabelse af balancer på trods af den stærke statsindblanding, hvilket understøtter konklusionen om link mellem kollektive forhandlinger og flexicurity. Det viste dig også i

*Tabel 4: Forhold, der faciliterer overenskomsternes bidrag til flexicurity
– og hvor de findes*

	Storbritannien		Danmark		Spanien	
	grafisk industri	elektrikere	grafisk industri	elektrikere	grafisk industri	elektrikere
forhandlingsautonomi	x	x	(x)	(x)		
emnemæssig brede			x	x	(x)	(x)
gensidig tillid	x	x	x	x		
relativt lige magtforhold			x	x		

Note () = hvor det faciliterende forhold er begrænset af andre faktorer (se teksten overfor)

analysen, at variationen i overenskomsternes bidrag til flexicurity mellem landene var større en variationen mellem brancherne inden for de tre lande – hvilket indikerer betydningen af den nationale institutionelle kontekst.

Overenskomsterne fra de to sektorer i de tre lande viser, at balancerne mellem fleksibilitet og sikkerhed findes i relation til mange af overenskomsternes emner. Grundlæggende medvirker rammeoverenskomster på lønområdet til at kombinere fleksibilitet med sikkerhed i alle tre lande. Minimumssatser giver en vis indkomstsikkerhed i skiftende ansættelser og økonomiske nedgangstider, samtidig med at virksomheder kan indføre fleksible lønsystemer. Den samme logik gælder arbejdstid, men her må balancerne mellem arbejdstidsfleksibilitet og kombinationssikkerhed siges at være ekstremt komplekse og afhængige af de lokale omstændigheder.

Et punkt, hvor de tre lande adskiller sig særligt, er på efteruddannelsesområdet, hvor de danske rettigheder langt overgår, hvad man har opnået i de britiske og spanske overenskomster. Den særlige form for koordination på tværs af brancher i Danmark ser ud til at være en hovedårsag til, at man kan påtage sig uddannelsesopgaven, som må siges at være af samfundsmæssig karakter. I Storbritannien har arbejdsgiverne en modvilje mod et om-

fattende system for kompetenceudvikling, hvis investeringen i sidste ende kan ende i andre virksomheder. Manglende koordinati-on mellem brancher ser altså ud til at være en hæmsko for den såkaldte beskæftigelsessikkerhed. I Spanien er efteruddannelse ligeledes i mindre grad på dagsordenen for de kollektive forhandlinger. En årsag til dette er, at fagforeningerne har svært ved at stille krav, der involverer yderligere omkostninger for arbejdsgiverne. I stedet koncentrerer fagforeningerne deres indsats for at opnå bedre træning og uddannelse via de offentlige tilbud, som de kan få indflydelse på via trepartssamarbejde på tværsektorielt niveau.

Analysen har endvidere vist, hvordan fleksibilitet og sikkerhed bliver kombineret mere eller mindre bevidst af topforhandlere. Der er talrige eksempler på konkrete byttehandlere, hvori parterne når til kompromiser ud fra »noget-for-noget« principper. Her ser vi, hvordan en stor bredde i de mulige forhandlingsemner øger chancen for at udvikle flexicurity, idet der åbnes muligheder for at tage sig betalt for indrømmelser. Omvendt er nogle balancer opstået mere eller mindre ubevidst når forhandlingsemner bliver vedtaget i en samlet pakkelsesløsning. Særligt de spanske eksempler på flexicurity synes at operere efter denne logik, men også de danske og britiske forhandlere har fået indrømmelser igennem, uden der nødvendigvis er tale om en

konkret byttehandel. Endelig kan balancer opstå ved parternes fælles problemløsning, der involverer fleksibilitet og sikkerhed. Hvad vi ikke har kunnet påvise er, at den ene form for forhandling er bedre til at levere flexicurity-balancer end de andre – både byttehandler, fælles problemløsning og pakkeløsninger blev anvendt i vidt omfang, og ingen af dem kan siges at gøre det mere end andre.

Analysen viste endelig, at fire forskellige forhold har betydning for overenskomsternes bidrag til flexicurity: For det første den *autonomi* parterne har til forhandlinger. For det andet den *emnemæssige bredde* i overenskomsterne. For det tredje tilstedeværelsen af en *gensidig tillid* blandt arbejdsmarkedets parter. Og endelig, for det fjerde, tilstedeværelsen af et *magtforhold* mellem parterne, der ikke er alt for ulige.

Slutnoter

1. Lønspørgsmål er dog relevant for flexicurity på anden vis, ikke mindst tilstedeværelsen af fleksible lønsystemer.
2. I Storbritannien har der i mange andre brancher end de udvalgte snarere været tale om uorganiseret decentralisering da sektoroverenskomsterne helt er forsvundet.

Referencer

- Andersen, S.K. (2005), »Kollektive overenskomster og flexicurity«, *Økonomi og Politik*, 78(4): 72-83.
- Andersen, S.K. (2007), »Vikarer mellem fleksibilitet og sikkerhed«, *Tidsskrift for Arbejdsliv* 9(4): 63-78.
- Andersen, S. K. og Mailand, M. (2005), *Flexicurity og det danske arbejdsmarked – et review med fokus på overenskomstssystemet*, København: Beskæftigelsesministeriet.
- Atkinson, J. (1987), »Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties«, *Labour and Society* 12(1): 87-105.
- European Commission (2008), *Industrial Relations in Europe 2008*, Brussels: European Commission.
- Houwing, H. (2008), *Variations in Flexibility and Security 1998-2004 – Shifts in flexibility and security arrangements in eleven sectors in the Netherlands*, Paper for SASE-conference San José, July 22-24, 2008.

- Ibsen, C. L. og Mailand, M. (2009), *Flexicurity and Collective Bargaining – Balancing acts across sectors and countries*, København: FAOS, Københavns Universitet.
- Ilsøe, A. (2006): *Flexicurity på virksomheden – en sammenlignende analyse af reguleringen af arbejdstidsfleksibilitet på danske og tyske industrivirksomheder*. København: FAOS, Københavns Universitet..
- Keune, M. og Jepsen, M. (2007), »Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity«, i Jørgensen, H. og Madsen, P. K., red., *Flexicurity and Beyond*, København: DJØF Publishing, pp. 189-211
- Leschke, J., Schmid, G., og Griga, D. (2007), »On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz Reforms in Germany«, i Jørgensen, H. og Madsen, P. K., red., *Flexicurity and Beyond*, København: DJØF Publishing, pp. 335-364
- Lindbeck, A. og Snower, D. 2002, *The Insider-Outsider Theory: A Survey*, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Locke, R. og Thelen, K. (1995), »Apples and Oranges Revisited: Contextualized Comparisons and the Study of Labor Politics«, *Politics and Society*, 23(3): 337-367
- Madsen, P. K. (2005), »The Danish Road to »Flexicurity«: Where are we? And how did we get there?«, i Bredgaard, T. og Larsen, T., red., *Employment Policies from Different Angles*, København: DJØF Publishing, pp. 269-290
- Marginson, P. og Sisson, K. (2006), *European integration and industrial relations: Multi-level governance in the making*, New York: Palgrave MacMillan.
- Muffels, R. og Luijkx, R. (2008), »Labour markets mobility and employment security of male employees in Europe: »trade-off or »flexicurity«?«, *Work, Employment and Society*, 22(2): 221-241
- Pedersini, R. (2008), *Flexicurity and industrial relations*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Philips, K. og Eamets, R. (2007): *Approaches to Flexicurity*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Preworski, A og H Teune (1970), *The Logic of Comparative Social Inquiry*, New York: Wiley.

- Ragin, C. C. (1987), *The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. Berkeley: University of California Press.
- Scharpf, F. (1997), *Games Real Actors Play – Actor-centred Institutionalism in Policy Research*, Oxford: Westview Press.
- Traxler, F. (1995), »Farewell to labour market associations? Organised versus disorganised decentralisation as a map for industrial relations«, i C. Crouch og F. Traxler, red., *Organised Industrial Relations in Europe: What Future?*, Avebury: Aldershot., pp. 1-17
- Walton og MacKersie (1965), *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*, New York: McGraw-Hill.
- Wilthagen, T. (1998), *Flexicurity – a new paradigm for labour market policy reform?*, FSI.
- Wilthagen, T. og Tros, F. (2004), »The concept of flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets«, *Transfer*, 10(2): 166-187