

# Den skandinaviske arbejdsmarkedsmodel i europæisk belysning

Carsten Strøby Jensen, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen,  
FAOS, Københavns Universitet

## 1. Indledning

Følgende artikel er koncentreret om en analyse af de skandinaviske landes Industrial Relations (IR) systemers karakteristika og udvikling i lyset af EU-integrationen.

Den europæiske integrations tiltagen siden midten af 1980'erne bringer spørgsmålet om, hvorvidt de skandinaviske reguleringsformer på arbejdsmarkedet kan overleve. Vil de skandinaviske landes IR-systemer være i stand til at håndtere en stigende politisk og økonomisk internationalisering?

Spørgsmålet må mere præcist stilles i to tempi. For det første må der spørges om, på hvilken måde den økonomiske internationalisering har påvirket og vil påvirke de skandinaviske landes IR-systemer. En hypotese om, at økonomisk internationalisering øger interdependensen mellem IR-systemerne i Skandinavien og det øvrige Europa, og at dette vil øge konkurrencen mellem de nationale IR-systemer, forekommer plausibel (Streeck (1993)).

For det andet må der spørges til, på hvilken måde det politiske samarbejde imellem EU-staterne vil påvirke Skandinavien. For så vidt angår IR-reguleringen er spørgsmålet knyttet

til de aktuelle tendenser til, at der etableres et overnationalt europæisk IR-system i sammenhæng med EU-landenes øgede social- og arbejdsmarkedspolitiske samarbejde (Due et al (1992)).

Artiklen er videre struktureret som følger: For det første analyseres historiske og aktuelle karakteristika ved den skandinaviske IR-model. For det andet diskuteres ligheder og forskelle mellem den skandinaviske IR-model og andre nationale IR-systemer i blandt EU-landene. I den sammenhæng bringes spørgsmålet om konsekvenserne af en intensiveret konkurrence mellem de nationale IR-systemer i Europa på banen. Endelig, og for det tredje, diskuteres spørgsmålet om, hvorledes og i hvilket omfang den skandinaviske IR-Model er blevet og vil blive påvirket af det social- og arbejdsmarkedspolitiske samarbejde i EU. Fokus vil i den sammenhæng især være på Danmark og Sverige. Danmark er det af de skandinaviske lande, som hidtil mest direkte er blevet konfronteret med det intensiverede arbejdsmarkedspolitiske samarbejde, mens Sverige med medlemskabet af EU i fremtiden vil blive en central aktør i EU.

## 2. Den skandinaviske IR-Model

Stærkt centraliserede overenskomst- og aftaleforhandlinger mellem fag- og arbejdsgiverorganisationerne, høje organisationsgrader blandt lønmodtagerne og en grundlæggende systemorientering mod aftaler mellem arbejdsmarkedets parter frem for mod lovgivning, er nogle af de forhold, som traditionelt er blevet fremhævet, når den skandinaviske IR-models kendetegn har skullet karakteriseres (Schiller (1994), Gudmonsson (1993)).

Baggrunden for disse karakteristika ved de skandinaviske lande IR-systemer skal ses i relation til flere forhold. Væsentligst er, at der i de skandinaviske lande tidligt i industrialiseringen blev indgået hovedaftaler mellem de nationale arbejdsgiverorganisationer og de nationale faglige organisationer. Kjellberg (1992) skriver: »The crucial element in Scandinavian compromises between capital and labour was the extension of cooperation into the industrial arena. The Danish September Compromise of 1899 was the first basic agreement in the world. Equivalent agreements were reached in Norway in 1936 and in Sweden in 1938...« (Kjellberg (1992), p.89).

Etableringen af disse hovedaftaler i de skandinaviske lande har haft central indflydelse på den senere udvikling af IR-systemerne og har været afgørende for, at de skandinaviske landes IR-systemer har fået en række ligheder. Dels har disse hovedaftaler haft den konsekvens, at der især for Sverige og Danmarks vedkommende har udviklet sig en stærk tradition for, at kollektive overenskomster har været det altovervejende instrument i reguleringen af de industrielle relationer. Dels har konsekvensen været, at staten som aktør i IR-systemet har spillet en – i forhold til andre europæiske IR-systemer – tilbagetrukket rolle. Parterne på arbejdsmarkedets har således i lange perioder været

de dominerende aktører i reguleringen af de industrielle relationer.<sup>1</sup>

Parternes rolle i reguleringen af de industrielle relationer, gennem indgåelse af kollektive overenskomster, har samtidigt været understøttende for et af de andre centrale forhold, som traditionelt fremhæves som fælles for de skandinaviske lande. Nemlig tilstedeværelsen af en enhedsfagbevægelse med høje organisationsgrader blandt lønmodtagerne. Kjellberg (1992) skriver om den selvforstærkende effekt i organisationsudviklingen, »The centralized compromises in the industrial arena facilitated the unions presence at the workplace by granting basic union rights. This has favoured high union density: mutual recognition at central level has curbed the fragmentation of trade unionism, while decentralisation has brought workers into direct contact with the union at the workplace.« (Kjellberg (1992), p.90).

Især Sverige og Danmark har været karakteriseret ved særdeles høje organisationsgrader i de faglige organisationer, mens organisationsgraden i Norge har været betydeligt lavere.<sup>2</sup>

En konsekvens af parternes centrale rolle på arbejdsmarkedet og af de faglige organisationers relative høje dækningsgrad har været, at IR-reguleringen kun i mindre omfang er blevet juridificeret gennem statslig lovgivning. Lønmodtagerrettigheder er historisk primært blevet defineret som kollektive rettigheder knyttet til fagforeningsmedlemskab, snarere end som individuelle rettigheder knyttet til statsborgerskabet. Samtidig har parterne på arbejdsmarkedet været i stand til – og været villige til – at øve betydelig indflydelse på de siddende regeringer gennem en omfattende deltagelse i Råd og Kommissioner, hvor parterne har været involveret i beslutningsprocesser vedrørende forhold, som langt fra alene har været koncentreret om strikte arbejdsmarkedspolitiske spørgsmål.

Norge har dog i forhold til Sverige og Danmark traditionelt været karakteriseret ved en stærkere lovgivningsorientering.

Udviklingen af disse samspilsformer mellem regeringer og arbejdsmarkedets parter i Skandinavien har yderligere været med til at give parterne en bredere ansvarlighed over for den generelle samfundsmæssige udvikling. Arbejdsmarkedsorganisationerne har – takket være deres væsentlige indflydelsesmuligheder – ikke alene kunne agere som interesseorganisationer, men har måttet tage bredere hensyn i deres politikformulering.<sup>3</sup>

Et yderligere centralt kendetegn ved de skandinaviske landes IR-systemer har været, at de kollektive forhandlinger ikke blot er foregået relativt autonomt blandt parterne, men at de også er foregået i stærkt centraliseret form, ofte under ledelse af hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet. I både Sverige (Elvander (1988)) og Danmark (Due et al (1994), Scheuer (1992)) har denne stærkt centraliserede forhandlingsmodel, historisk, været et resultat af arbejdsgiverorganisationernes ønske om centraliserede forhandlinger. SAF, Svensk Arbejdsgiverforening, og DA, Dansk Arbejdsgiverforening, udviklede sig tidligt til at være stærkt centraliserede organisationsrepræsentanter for arbejdsgiverne, hvilket pressede en tilsvarende centralisering igennem blandt de svenske og danske fagorganisationer.

De skandinaviske IR-systemer har imidlertid, ligesom IR-systemerne i resten af Europa, undergået en lang række væsentlige ændringer op gennem 1980'erne (Ferner & Hyman (1992)). IR-udviklingen i Danmark og Sverige har været karakteriseret ved, at en række af aktørerne i de industrielle relationer har søgt at decentralisere de kollektive forhandlinger, med det eksplicite formål at få en større del af aftaleforhandlingerne placeret på virksomhedsniveau, eller i hvert fald så tæt på

den enkelte virksomhed som muligt (Due et al (1994)).

I Danmark og Sverige har dette pres i retning af decentralisering af de kollektive forhandlinger primært været initieret af de nationale arbejdsgiverorganisationer og af de enkelte virksomheder. Et pres, der ofte har medført betydelig modstand blandt dele af de faglige organisationer.

Hvor de tætte relationer mellem staten i de enkelte skandinaviske lande og organisationerne på arbejdsmarkedet især var dominerende i slutningen af 1960'erne op til begyndelsen af 1980'erne, har de aktuelle decentraliseringstendenser i Sverige og Danmark dog bragt spørgsmålet om den skandinaviske IR-models overlevelse på banen. Dette vil blive diskuteret i de kommende afsnit.

## **2. Den skandinaviske Model i (Vest) Europa**

Internationaliseringen af de skandinaviske landes økonomier har dels aktualiseret spørgsmålet om, i hvilket omfang den skandinaviske IR-model kan siges at have særegne træk, som adskiller den fra IR-systemerne i de øvrige EU-lande, dels aktualiseret spørgsmålet om, i hvilket omfang internationaliseringen har påvirket og vil påvirke de former for IR-regulering, som dominerer i de skandinaviske lande.

Overordnet set kan der med rimelighed – omend summarisk – tales om tilstedeværelsen af fire modeller for regulering af de industrielle relationer i (Vest) Europa (Strøby Jensen (1995)).

For det første kan der – som skitseret i det foregående – tales om en skandinavisk model, karakteriseret ved høje faglige organisationsgrader, stor indflydelse til arbejdsmarkedets

parter og relativt begrænset direkte statslig regulering af de industrielle relationer.

For det andet kan der tales om en kontinental nordeuropæisk model, hvor de nationale IR-systemer er kendetegnet ved, en relativt høj og specificeret grad af statslig lovgivning. Benelux-landene og Tyskland er kerneområderne i denne model. Tyskland er bl.a. kendetegnet ved at selvom arbejdsmarkedets parter spiller en helt afgørende rolle i reguleringen af de industrielle relationer, så er de grundlæggende præmisser og regler etableret gennem lovgivning. Eksempelvis er parternes ret til autonomt at forhandle overenskomster fastsat gennem lov.<sup>4</sup> Tilsvarende er Holland og Belgien karakteriseret ved, at staten spiller en aktiv rolle på arbejdsmarkedet, herunder – og mere markant end i Tyskland – i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Især Holland kendetegnes ved en stærk statslig opmærksomhed over for arbejdsmarkedets parter (Visser (1992)).

Ud over den relativt høje grad af direkte statslig involvering i reguleringen af de industrielle relationer er den nordeuropæisk kontinentale model karakteriseret ved, at arbejdsmarkedets parter har et relativt konsensusorienteret forhold til hinanden.

Den tredje IR-model, som det er muligt at lokalisere i Europa, er den sydeuropæiske eller latinske model. Lande som Spanien, Portugal og Frankrig er ligesom Tyskland og Benelux-landene kendetegnet ved en høj grad af statslig regulering af de industrielle relationer. Staten søger gennem en omfattende og relativt detaljeret lovgivning at fastsætte regler på arbejdsmarkedet. Til gengæld er parternes egne institutioner svage i sammenligning med de nordeuropæiske lande og brugen af erga omnes princippet, hvor staten via lovgivning ophæver overenskomstresultater til lovgivning, er udbredt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Organisa-

tionsgraden iblandt lønmodtagerne er tilsvarende på et meget lavt niveau sammenlignet med de nordeuropæiske lande. Både i Frankrig og Spanien er det således kun mellem ti og femten procent af lønmodtagerne, som er medlemmer af faglige organisationer (Visser (1991)).

Den britisk-irske model er den fjerde model, som kan lokaliseres iblandt de vest-europæiske lande. Kendetegnede ved det britisk-irske IR-system er, at staten kun i ringe omfang har søgt at regulere de industrielle relationer gennem lovgivning. Især i Storbritannien har de industrielle relationer været karakteriseret ved en meget begrænset formel regulering af IR-systemet. IR-systemet er i langt højere grad, end hvad der gør sig gældende i andre europæiske lande, blevet holdt sammen af et netværk af uformelle regler og gentlemen agreements mellem parterne på arbejdsmarkedet. Og parterne har i den forstand traditionelt været hovedaktørerne i IR-reguleringen, dog uden at parternes regulering har været knyttet til overordnede hovedaftaler, som man kender det fra de skandinaviske lande.

Den konservative regering, under ledelse af Thatcher, gennemførte dog i løbet af 1980'erne en mere omfattende lovgivning i Storbritannien. Og selvom denne lovgivning specielt var rettet mod at begrænse de faglige organisationers indflydelse, har initiativerne bragt spørgsmålet om, hvorvidt reguleringen af de industrielle relationer er ved at blive mindre voluntaristisk i Storbritannien. Edwards et al (1992) skriver, »After 1970, the law became deeply involved in industrial relations in ways which broke dramatically from the tradition of voluntarism. The newly reelected Conservative government is likely to continue to the incremental process of the 1980s. ... Britain is among the countries in which observers detect a »juridification« of industrial relations: though the political parties would use law differently, the fact of legal involve-

ment in processes formerly independent of the law is firmly established.« (Edwards et al (1992), p.17).

Som det fremgår af det forgående, kan der argumenteres for at de skandinaviske landes IR-systemer på en række områder adskiller sig fra de former for IR-regulering, som dominerer i de øvrige vesteuropæiske lande. Dette bringer spørgsmålet om, hvorvidt den skandinaviske form for IR-regulering – med dens stærke partsindflydelse og høje organisationsgrader – også i fremtiden vil kunne bibeholde dens særegne træk. Spørgsmålet er ikke relevant, fordi der som sådan eksisterer forskellige typer af IR-regulering i Europa. Det har der gjort i hele efterkrigstiden uden at dette har været til hinder for etableringen af en specifik skandinavisk form for IR-regulering. Spørgsmålet er relevant, fordi især det intensiverede EU-samarbejde siden midten af 1980'erne har impliceret en forøget internationalisering af de skandinaviske landes økonomier. En forøget internationalisering, som kan forventes at øge interdependensen mellem de enkelte landes IR-systemer, (Streeck (1993)). Spørgsmålet er, om spillerummet for at bibeholde eller udvikle særegne træk i IR-reguleringen er blevet mindre i forbindelse med internationaliseringen af de enkelte landes økonomier.

For en umiddelbar betragtning kunne en plausibel hypotese være, at den øgede interdependens imellem IR-systemerne i EU-landene vil implicere en ensliggørelse af IR-systemerne i Europa. Markedsmekanismen vil – lidt forkortet formuleret – tvinge IR-aktørerne i EU-landene til at agere på baggrund af de samme parametre, og konsekvensen vil være en mere ensartet institutionel struktur på det europæiske arbejdsmarked. Konsekvensen af dette vil tilsvarende være et farvel til den skandinaviske model for IR-regulering. Som fremhævet af Poole (1986) tyder komparative studier mellem forskellige IR-systemet, dog

ikke på at ensliggørelse med nogen form for nødvendighed bliver resultatet af en markedsmæssig internationalisering. Tværtimod fremhæver Poole (1986), hvorledes de nationale IR-aktører reagerer forskelligt på de samme internationale udviklingstræk afhængigt af de specifikke nationale traditioner og det enkelte IR-systems historie og karakteristika.

Betrakter man de hidtidige reaktioner på internationaliseringstendenserne i de skandinaviske landes IR-systemer, er det da også karakteristisk, at udviklingen på en gang både går i retning af forandring og kontinuitet.

Forandringen synes mest åbenlyst at være til stede i tilknytning til de tidligere omtalte decentraliseringstendenser i IR-reguleringen. Og decentralisering synes da også yderligere at være et generelt træk i IR-udviklingen i store dele af EU. For eksempel fremhæver Crouch (1993): »There is however a major, general tendency among all our countries for the center of gravity to shift towards the level of the firm. In some cases (especially in Scandinavia) this was a change of some novelty. Its character varies somewhat. In Britain it took the form of a collapse of branch level agreements; in Scandinavia it was more a matter of employer's association deciding that they wanted a decentralization.« (Crouch (1993), p.260).

Forklaringen på disse decentraliseringstendenser i IR-systemerne ligger på flere niveauer. For det første har arbejdsgiverorganisationer på nationalt plan haft en interesse i at gøre overenskomstssystemerne mere fleksible i en periode med stor arbejdsløshed. For det andet har tidligere tiders centraliserede aftaleforhandlinger, som dem i Skandinavien, ikke i tilstrækkeligt omfang kunnet sikre konkurrenceevnen i de eksportorienterede erhverv. Der er en fare for, at løndannelsen knyttes for meget til nationale sektorer, som i mindre omfang er afhængige af at skulle konkurrere

på verdensmarkedets eller i EU's indre marked, og at dette får afsmittende effekter på løndannelsen generelt. Endelig, og for det tredje, synes der i løbet af 1980'erne at være sket en øget tilknytning, af lønmodtagere til den enkelte virksomhed (Purcell (1991)). En udvikling som bl.a. er blevet diskuteret i sammenhæng med den øgede opmærksomhed omkring Human Resource Management (Hegewisch & Brewster (1993)). Dette har været med til at øge interessen for mere decentrale forhandlinger af IR-reguleringen.

Kontinuiteten har dog også været til stede i de skandinaviske landes IR-udvikling. Decentraliseringstendenserne er således på ingen måde slået så markant igennem, som man for eksempel har kunnet se det i Storbritannien. I Danmark har decentraliseringen af IR-reguleringen først og fremmest fået karakter af, at de danske arbejdsmarkedsorganisationer på centralt hold har fastlagt rammeoverenskomster, som så i større omfang end tidligere har kunnet udfyldes på den enkelte virksomhed. Samtidig har billedet været, at det i højere grad end tidligere bliver branche- eller sektor-niveauet, som i de kommende år bliver det afgørende niveau i overenskomst- og aftaleforhandlingerne (Due et al (1994)). Men der er stadig tale om, at det danske IR-system bevarer en række af dets klassiske karakteristika.

På visse områder kan man endda tale om, at den danske IR-models klassiske karaktertræk er blevet styrket i slutningen af 1980'erne og begyndelsen af 1990'erne. Hvor 1970'erne bød på en stigende statslig indgriben i det danske organisations- og aftalesystem,<sup>5</sup> så har begyndelsen af 1990'erne budt på en tilbagevenden til en situation, hvor det igen er arbejdsmarkedsorganisationerne som er de toneangivende aktører i IR-reguleringen.

### **3. Den sociale dimension i EU – politiske udfordringer for den skandinaviske IR-model**

I forhold til det foregående afsnits fokusering på de markedsbetingede konsekvenser af EU-integrationen vil dette afsnit primært være rettet mod konsekvenserne af den politiske EU-integration for den skandinaviske IR-model.

På det politiske plan må en vurdering af konsekvenserne af EU-integrationen først og fremmest knyttes an til EU-landenes social- og arbejdsmarkedspolitiske samarbejde, således som dette er søgt udfoldet under overskriften den sociale dimension af det indre marked.

Hvor EU-samarbejdet op til midten af 1980'erne først og fremmest var koncentreret omkring et handels- og landbrugspolitisk samarbejde, så er udviklingen de seneste år gået i retning af, at flere og flere politikområder er blevet indraget mere og mere i EU-samarbejdet. Således er der også siden midten af 1980'erne sket en intensivering af det arbejdsmarkedspolitiske samarbejde imellem EU-landene. En intensivering, der har haft og må forventes at få konsekvenser for reguleringen af de industrielle relationer i de enkelte EU-lande. Herunder også for den skandinaviske model.

EU-landenes arbejdsmarkedspolitiske indsats har grundlæggende været tæt knyttet til udviklingen af det indre marked. For det første har det arbejdsmarkedspolitiske samarbejde været bundet direkte op på etableringen af det indre marked i den forstand, at etableringen af den frie bevægelighed for arbejdskraft var en del af projekt indre marked. Det arbejdsmarkedspolitiske samarbejde har i den forbindelse været koncentreret om at tilvejebringe muligheder for arbejdskraftens frie bevægelighed. For det andet har det arbejdsmarkedspolitiske samarbejde været rettet mod

at afbøde negative effekter af etableringen af det indre marked for grupper af lønmodtagere i EU-landene (Springer (1992)). Netop fordi etableringen af det indre marked betyder internationalisering af de nationale økonomier, har det, som diskuteret i det foregående afsnit, øget interdependensen mellem de nationale IR-systemer. På det politiske plan har der derfor været rejst krav om overnational EU-regulering af de industrielle relationer for at afbøde eventuelle negative effekter af den øgede interdependens mellem de nationale IR-systemer. Mindstenormer på sikkerheds- og sundhedsområdet og mindstenormer for så vidt angår arbejdsvilkår i almindelighed har derfor været nogle af de områder, som EU-landene har inddraget i det arbejdsmarkedspolitiske samarbejde.

Såvel medlemsstaternes hidtidige initiativer på det arbejdsmarkedspolitiske område som medlemsstaternes enighed om Traktaten om den Europæiske Union peger i retning af, at det inden for en overskuelig fremtid vil være rimeligt at tale om eksistensen af et overnationalt europæisk IR-system.

Spørgsmålet er, på hvilken måde og i hvilket omfang etableringen af et europæisk IR-system vil påvirke den skandinaviske IR-model.

Først og fremmest er det et karakteristikon ved den svenske og danske IR-model, at den i mindre grad er reguleret gennem lovgivning end IR-systemerne i de øvrige EU-lande (Due et al (1992), Dølvig (1992)). På denne baggrund – og med EU-samarbejdets hidtidige initiativer i baghovedet – forekommer det plausibelt, at etableringen af et europæisk IR-system vil betyde en øget lovgivningsorientering. Dette vil i særdeleshed gøre sig gældende i forhold til det danske IR-system, idet lovgivningsorienteringen er mindst udbredt her.

Anvendelsen af lovgivning som reguleringsform vil i de fleste tilfælde også gøre sig gældende selv om arbejdsmarkedets parter på europæiske plan, repræsenteret først og fremmest ved ETUC og UNICE, er i stand til at bruge de forhandlingsrettigheder, som blev fastlagt i Traktaten om Den Europæiske Union.<sup>6</sup>

På længere sigt kan en udvikling, hvor de overnationale aspekter af IR-reguleringen i overvejende grad søges håndteret gennem lovgivning – og under alle omstændigheder under påvirkning fra en række internationale aktører – være medvirkende til at underminere parternes rolle som helt centrale aktører på arbejdsmarkedet i Skandinavien. Det vil i mindre grad være parterne selv som aktører, som fastsætter dagsordenspunkterne for den nationale arbejdsmarkedspolitiske udvikling. I stedet må det forventes, at staten i alle de skandinaviske lande vil få en mere direkte rolle i reguleringen af de industrielle relationer.

Et aspekt af disse udviklingstendenser er knyttet til det forhold, at hvor lønmodtagerrettigheder i Skandinavien primært er at opfatte som kollektive rettigheder, så er lønmodtagerrettigheder i en lang række af de øvrige EU-lande og i EU's retspraksis en rettighed, som er bundet til den individuelle person. I det omfang etableringen af et europæisk IR-system fører til øget EU-regulering må det forventes, at der sker en tendentiell individualisering og statslig juridificering af den arbejdsretslige praksis i Skandinavien. Konsekvensen af en sådan udvikling kan blive, at hvor det arbejdsretslige system i Skandinavien – og i særdeleshed i Danmark – i dag primært må opfattes som parternes og arbejdsmarkedets organisationernes 'eget' system, så vil det arbejdsretslige system i fremtiden i højere og højere grad blive bundet op på EU-initiativer og statslig regulering.

Herudover er en konsekvens af EU-samarbejdets generelt øgede betydning, at arbejdsmarkedsorganisationerne i højere grad end tidligere må forventes at vende deres interesseartikulation mod det europæiske niveau frem for mod det nationale niveau. Som Kjellberg (1992) skriver, har dette bl.a. gjort sig gældende i forhold til den svenske arbejdsgiverorganisation SAF: »At the same time, growing internationalisation and the increasing importance of the European Community make corporatist representation less urgent from the employers' point of view, by diminishing the significance of nation states, especially in small countries dominated by large firms, like Sweden. Future Swedish membership of the EC will increase the importance of European bodies for Swedish employers, while that of Swedish government agencies is likely to diminish.« (Kjellberg (1992), p.101).

Der er således forhold ved den arbejdsmarkedspolitiske integration på europæisk plan, som peger i retning af, at den skandinaviske IR-model på en visse områder vil undergå forandring. Forandringerne viser dels i retning af en øget lovgivningsorientering i Skandinavien og dels i retning af, at de nationale IR-aktører i stigende omfang orienterer sig internationalt, hvilket kan betyde nye former for konflikter i de nationale IR-systemer.

#### 4. Konklusion

Som det fremgår af det foregående, giver det god mening at tale om tilstedeværelsen af en skandinavisk model for så vidt angår regulering af de industrielle relationer. Der er historisk udviklet reguleringsformer på det skandinaviske arbejdsmarked, som har givet både Norge, Sverige og Danmark en række særegne træk, som adskiller landenes IR-systemer fra IR-reguleringen på arbejdsmarkedet i andre europæiske lande.

Vurderes det, hvilken betydning den skandinaviske IR-model har haft for udviklingen i de skandinaviske samfund i almindelighed, kan betydningen næppe overvurderes. De nationale IR-systemer udgør – såvel i Skandinavien, som i andre lande – en af de væsentligste institutionaliserede måder, hvorigennem samfundsmæssige goder og magtrelationer fordeles imellem forskellige befolkningsgrupper. Og den IR-model, som historisk er blevet udviklet i Skandinavien, har i den forstand været et af de afgørende forudsætninger for udviklingen af velfærdssamfundet. Eksempelvis har de stærke organisationer på arbejdsmarkedet og de relativt centraliserede overenskomstforhandlinger i Skandinavien været medvirkende til at skabe samfund med et – i forhold til andre lande – relativt homogent arbejdsmarked karakteriseret bl.a. ved en relativt begrænset lønspredning og et relativt højt uddannelsesniveau.

Som diskuteret i det foregående kan der peges på en række områder, hvor såvel den markeds-mæssige som den politiske integration imellem EU-landene vil påvirke og har påvirket de skandinaviske landes former for regulering af arbejdsmarkedet. Der kan argumenteres for, at markedsintegrationen øger interdependensen imellem IR-systemerne i EU-landene, og at aktørerne i de nationale IR-systemer – herunder i Skandinavien – i højere grad end tidligere må tage mere direkte hensyn til udviklingen i andre IR-systemer. Dette kan gøre det vanskeligere for de skandinaviske lande at opretholde deres specifikke form for IR-regulering. Der kan ligeledes argumenteres for, at de arbejdsmarkedspolitiske tiltag på europæisk plan – den arbejdsmarkedspolitiske integration – som delvist søger at mindske de direkte konsekvenser af markedsintegrationen for de nationale IR-systemer, tilsvarende udgør en udfordring for de skandinaviske lande. Øget lovgivningsorientering og reduceret national selvbestem-

melse synes at være nogle af konsekvenserne af den politiske integration.

Der er således en række forhold, som peger i retning af, at den skandinaviske IR-model er under pres af både markedsmæssige og politiske årsager. Spørgsmålet er dog, hvorvidt dette pres er tilstrækkeligt til at ændre fundamentalt på de reguleringsformer, som hidtil har været dominerende i de industrielle relationer. I den sammenhæng skal de nationale institutionernes og organisationers styrke imidlertid ikke undervurderes. Netop fordi de nationale IR-systemer udgør en af de centrale måder, hvorigennem samfundsmæssige goder og magtressourcer fordeles, er der en stor opmærksomhed iblandt IR-aktørerne over for forandringer i systemet. Ligesom der er en stor villighed til at mobilisere magtressourcer over for udviklingstendenser, som fundamentalt underminerer IR-systemets karakteristika. Selvom der for eksempel med den markedsmæssige integration i EU og med den store arbejdsløshed især i Danmark ligger et pres i retning af at »tilpasse« lønspredningen i Danmark til lønspredningen i de andre EU-lande, så tyder erfaringerne ikke på, at et sådant pres med nogen form for nødvendighed manifesterer sig i en faktisk øget lønspredning. De institutionelle strukturer, som er knyttet til reguleringen, og ikke mindst organisationernes faktiske indflydelse på IR-udviklingen understøtter eksisterende former for regulering og eksisterende karakteristika ved IR-systemerne.

#### Noter

1. Det er for eksempel denne altdominerende partsrolle, som Elvander (1988) betegner som kernen i den svenske model. »Med den svenske model menes et system af relationer mellem arbejdsmarkedets parter indbyrdes, og mellem dem og regeringen, som indebærer at parterne selv tager ansvaret for arbejdsfreden og for en lønudvikling, som er forenelig med de rådende – og til tider sværtforenelige – mål til den

økonomiske politik («den samfundsøkonomiske balance»).« (Elvander (1988), p.10).

2. De samlede organisationsgrader blandt lønmodtagere kan for 1990 opgøres til, Sverige: 82% (Kjellberg (1992), p.118), Norge: 57% (Dølvig & Stockland (1992), p. 145), Danmark: 79% (Due et al (1994), p.158), Finland: 71% (i 1988) (Visser (1991)). Den lavere organisationsgrad i Norge skyldes bl.a. en væsentlig lavere funktionærorganisering end i Sverige og Danmark. Samt at arbejdsløshedsforsikringen i Norge fungerer uafhængigt af de faglige organisationer.
3. De Geer (1992) skriver om situationen i Sverige i den svenske models guldalder fra perioden i midten af 1950'erne til midten af 1960'erne, »When the Swedish model was working best, SAF and LO dominated the labour market. An American researcher has explained the peaceful development of the Swedish labour market in terms of the very size of the organizations: they were so comprehensive that they automatically assumed social responsibility. They were not special interest machines pumping out demands; they were system bearers.« (De Geer (1992), p.107).
4. Jacobi et al (1992) fremhæver om lovgivningens betydning for det tyske IR-system, »A .. notable feature of German industrial relations is their extensive juridification. The dual system has a legal basis in the forms of free collective bargaining (Tarifautonomie) and works constitution (Betriebsverfassung), and there is detailed legal regulation of labour conflicts and industrial relations at the workplace.« (Jacobi et al (1992), p. 219).
5. Dette skete bl.a. gennem en række statslige indgreb i overenskomstforhandlingerne i 1973, 1975 og 1977. Disse statslige indgreb satte måske i højere grad end den aktuelle internationalisering af dansk økonomi og politik spørgsmålstegn ved det danske IR-systems overlevelsesmuligheder (Due et al (1994)).
6. I tilfælde, hvor parterne på europæisk plan er i stand til at forhandle sig frem til et kompromis, kan dette afløse EU-Kommissionens forslag. For så vidt angår sagsområder, som EU-Kommissionen og EU-landene finder er af central betydning for EU's samlede arbejdsmarkedspolitiske udvikling, vil EU-institutionerne givet kræve en sådan aftale mellem par-

terne ophøjet til lovgivning, gennem vedtagelse af en 'decision' i Ministerrådet. Som sådan vil en aftale mellem parterne derfor få samme retsvirkning som et traditionelt forslag fremsat af Kommissionen.

## Referencer

- Crouch, C.(1993): »Industrial Relations and European State Traditions«, Oxford, Clarendon Press.
- De Geer, H.(1992): »The Rise and Fall of the Swedish Model – the Swedish Employers' Confederation and Industrial Relations over Ten Decades«, UK, Carden Publications.
- Due, J., Madsen, J.S., Strøby Jensen, C.(1992): »EF og den sociale dimension«, København, DJØF Forlag.
- Due, J., Madsen, J.S., Strøby Jensen, C., Kjerulf Petersen, L.(1994): »The Survival of the Danish Model – a historical sociological analysis og the Danish system of collective bargaining«, Copenhagen, DJØF Publishing.
- Dølvig, J.E.(1992): »Lov eller Avtale – Fagbevægelsen, den sosiale dimensjon og kollektive forhandlinger i Europa etter Maastricht«, Oslo, FAFO.
- Dølvig, J.E. og Stokland, D.(1992): »Norway: The »Norwegian Model in Transition« in Ferner & Hyman (1992).
- Edward, P., Hall, M., Hyman, R., Marginson, P., Sisson, K., Waddington, J., Winchester, D. (1992): »Great Britain: Still Muddling Through«, in Ferner & Hyman (1992).
- Elvander, N.(1988): »Den Svenska Modellen – löneförhandlingar och inkomstpolitik, 1982-1986«, Stockholm, Publica.
- Ferner, A. & Hyman, R. (ed) (1992): »Industrial Relations in the new Europe«, Oxford, Blackwell.
- Gudmundson, G.(1993): »Den nordiske model«, Nordisk Sommeruniversitet.
- Hegewisch, A. & Brewster, C.(1993): »European developments in Human Resource Management«, London, Kogan Page.
- Jacobi, O., Keller, B., Müller-Jentsch, W.(1992): »Germany: Codetermining the Future?« in Ferner & Hyman (1992).
- Kjellberg, A.(1992): »Sweden: Can the Model survive«, in Ferner & Hyman (ed) (1992).
- Poole, M.(1986): »Industrial Relations – Origins and Patterns of National Diversity«, New York.
- Purcell, J.(1991): »The Rediscovery of the Management Prerogative: The Management of Labour Relations in the 1980s« Oxford Review of Economic Policy, Vol. 7.
- Scheuer, S.(1992): »Denmark: Return to Decentralization«, in Ferner & Hyman (1992)
- Schiller, B. (1994): »The Future of the Nordic Model of labour Relations«, in Schiller et al (1994): »The Future of the Nordic Model of labour Relations – three Reports on Internationalization and Industrial Relations«, Århus, Nord 1993:36.
- Springer, B.(1992): »The Social Dimension of 1992 – Europe Faces a New EC«, New York, Praeger.
- Streeck, W.(1993): »The Rise and Decline of Neo-Corporatism«, in IIRA (International Industrial Relations Association) (1993): – »Economic and Political Changes in Europe – Implications on Industrial Relations«, papers presented at the 3rd European Regional Congress, Bari, 23-26 September 1991, Cacucci Editore, Bari.
- Strøby Jensen, C., Madsen, J.S., Due, J.(1993): »Toward a European IR-system? The Implications of the Maastricht Treaty for Danish Industrial Relation«, Paper presented at the Third Biennial Conference of the European Community Studies Association (ECSA), Washington D.C., 15-17 May 1993.
- Strøby Jensen, Carsten(1995): »Arbejdsmarked og europæisk integration – en sociologisk analyse af den europæiske models etablering i EU«, Jurist- og Økonomforbundets forlag.
- Teague, P. & Grahl, J.(1992): »Industrial Relations and European Integration«, London, Lawrence & Wishart.
- Visser, J.(1991): »Trends in trade union membership«, in 'OECD's employment outlook' (1991), Geneva.
- Visser, J.(1992): »The Netherlands: The End of an Era and the End of a System« in Ferner & Hyman(1992).