

På vej mod internationale industrielle relationer i Europa

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

1. Indledning¹

De industrielle relationer i Europa er under forandring og de nationale arbejdsmarkeder i EF-landene er ved at blive internationaliseret. Disse forandringer skal dels ses i relation til de internationaliseringstendenser der i øjeblikket tegner sig i det europæiske erhvervsliv, og dels i relation til det efterhånden ret udviklede politiske og institutionelle samarbejde, der er formaliseret i EF.

Internationaliseringen af arbejdsmarkedet kan betragtes og analyseres fra mange synsvinkler. For det *første* har adgangen til frit at udveksle varer og tjenesteydelser mellem forskellige nationalstater, således som det har været tilfældet i EF i en lang årrække, betydet en internationalisering af de nationale arbejdsmarkeder i EF-landene. Afhængigheden mellem de forskellige nationale arbejdsmarkeder er blevet forøget, som følge af den øgede samhandel mellem de enkelte EF-lande; og udviklingen i løn- og arbejdsvilkår i de enkelte lande er i højere grad blevet afhængig af udviklingen i løn- og arbejdsvilkår i de øvrige EF-lande. Dette aspekt ved internationaliseringen af de nationale arbejdsmarkeder i EF-landene har været tydeligt i en årrække, og må forventes at blive forstærket i forbindelse med etableringen af EF's indre marked. Et *andet* aspekt ved internationaliseringen af nationalstaternes arbejdsmarkeder i EF er, hvorvidt der vil ske ændringer i de strukturer og de rammer, der aktuelt udgør det europæiske arbejdsmarkeds institutio-

nelle grundlag. Dette institutionelle grundlag er i dag hovedsagelig nationalt orienteret; nationalstaterne optræder hver især med deres egen politik på arbejdsmarkedet, overenskomster og aftaler mellem fagorganisationer og arbejdsgiverorganisationer fastlægges nationalt. Det teoretiske og praktiske spørgsmål, der stiller sig i forlængelse heraf, er hvorvidt der kan forventes at ske en internationalisering af disse institutionelle strukturer. Det er analysen af disse ændringer i det institutionelle grundlag, som vi vil beskæftige os med i denne artikel.

2. Elementer i en teoretisk ramme

I det følgende vil vi kort ridse en række af de teoretiske problemstillinger op, der har været gennemgående i den internationale industrial relations diskussion, idet vi finder at en række af disse overvejelser er relevante i forhold til analysen af arbejdsmarkedsudviklingen på EF-plan.

John T. Dunlop formulerede i 1958 i »Industrial Relations Systems« en række af de temaer og problemstillinger, der siden, i forskellige variationer, har været dominerende inden for industrial relations studierne. Det er forholdet mellem aktørerne på arbejdsmarkedet betragtet i et sociologisk perspektiv, der har været det vigtige. Dunlop definerede de vigtigste aktører som: "(1) a hierarchy of managers and their representatives in supervision, (2) a hierarchy of workers (non-

managerial) and any spokesmen, and (3) specialized governmental agencies (and specialized private agencies created by the first two actors), concerned with workers, enterprises, and their relationships.” (p.7). Det er måden, hvorpå relationen mellem disse aktører organiseres, hvadenten det er på mikro eller makroplan, der er forskningsområder for størstedelen af industrial relationsstudierne. Hertil kommer de forhold og betingelser, der karakteriserer de enkelte aktører (for fagorganisationernes vedkommende fx. organisationsgrader, arbejdsgivernes organisationsformer osv.). Mere præcist har industrial relations studierne orientering været rettet mod den *institutionelle* ramme, der regulerer samarbejde og konflikter mellem de industrielle relationers aktører. Den måde, hvorpå regler, aftaler og formelle og uformelle procedurer etableres, udvikles og forandres. “The actors in given contexts establish rules for the work place and the work community, including those governing the contacts among the actors in an industrial-relations system. This network or web of rules consists of procedures for establishing rules, the substantive rules, and the procedures for deciding their application to particular situations. The establishment of these procedures and rules – the procedures are themselves rules – is the center of attention in an industrial-relations system” (Dunlop, 1958, p.13). Institutionsdannelse – forstået som etablering af regler og procedurer for løsning af konflikter – på arbejdsmarkedet udgør således et centralt forskningsfelt inden for industrial relations studierne. Dunlops systemorienterede teoridannelse om de industrielle relationer lægger hovedvægten i forklaringerne på det industrielle systems udvikling og institutionsdannelse på tre forhold. Nemlig henholdsvis 1) markedsbetingelserne generelt, 2) teknologiudviklingens betydning for arbejdspladsløkalisering, arbejdsvilkår m.v. og 3) magtfordelingen i samfundet som helhed. Sammenholdskraften i det industrielle sy-

stem er for Dunlop bundet op på et fælles sæt af kulturelle og sociale værdier; en fælles ideologi. “...a set of ideas and beliefs commonly held by the actors that helps to bind or to integrate the system together as an entity.” (Dunlop, 1958, p.16). J.E.T.Eldridge (1968) har i relation til Dunlops ideologibegreb fremhævet, hvorledes Dunlops fremhævelse af et ’fælles sæt af ideer og værdier’ ikke implicerer, at konflikter, fx. i form af strejker, er illegitime. “It is appropriate too, to observe that even where there are whidespread shared understandings between the actors in an industrial relation, these may embrace the notion of legitimate conflict and even, in certain circumstances, striking.” (Eldridge, 1968, p.22).

Dunlop vægter således på det teoretiske plan de eksterne faktorer, der omgiver de industrielle relationer, som ramme for forståelse af de processer, der er virksomme i relationen mellem lønmodtagere, virksomheder og den statslige sektor, og som er baggrunden for institutionsdannelse på arbejdsmarkedet.

Denne fokusering på eksterne faktoreres betydning for organiseringen af arbejdsmarkedets institutioner førte også til tesen om en stigende grad af konvergens i de industrielle relationer mellem forskellige industrielle systemer. Kerr, Dunlop, Harbison og Myers (1960) fremhævede, hvordan de industrielle relationer vil komme til at ligne hinanden mere og mere efterhånden som det industrielle samfund vinder udbredelse, bl.a. på baggrund af den stigende teknologiske udveksling mellem forskellige industrielle systemer.

Tesen, om ligheder i de industrielle relationer der karakteriserer forskellige industrielle systemer og forskellige nationalstater, har siden begyndelsen af 60’erne været et centralt diskussionsfelt inden for industrial relations studierne. En række komparative landestu-

dier af de industrielle relationer har i den forbindelse sat spørgsmålstejn ved tesen om øget generel ensliggørelse af de industrielle relationer. Dette er for det første sket gennem påvisning af, at der til stadighed eksisterer store forskelle på de nationalstatslige former for regulering af arbejdsmarkedet på trods af en lang række økonomisk-strukturelle ligheder (Michael Poole, 1986). Men det er, for det andet, ligeledes sket gennem en kritik af det teoretiske grundlag for en række af Dunlop m.fl.'s teser om de industrielle relationer. Kritikken af de klare funktionalistiske elementer i Dunlops 'industrial relations system' er bl.a. for nyligt blevet problematiseret i forhold til en analyse af lønforhandlingerne på det svenske arbejdsmarked af Anders S. Olsson (1989). Olsson fremhæver i forhold til Dunlop, dels vanskelighederne ved at forstå de industrielle relationer i Sverige ud fra en funktionalistisk og konsensusorienteret teoretisk ramme, og dels utilstrækkeligheden i Dunlops begrebsliggørelse af de processer, der ligger bag institutionsdannelser (her konkret et lønforhandlingssystem) på arbejdsmarkedet. Dunlops fokusering på de eksterne (marked, teknologi og samfundsmæssig magtfordeling) forholds betydning for de industrielle relationer har som konsekvens, at aktørernes egne strategiske valg, og implikationerne heraf for institutionsdannelsen, undervurderes.

En række tilsvarende pointer er fremhævet af Michael Poole (1984, 1986), der forsøger at opstille en overordnet analyseramme for komparative studier af de industrielle relationer. Poole definerer området for industrial relations studier som "...the systematic study of all aspects of the *employment relationship*" (Poole, 1986, p.4); og fremhæver i forhold til Dunlop m.fl. problemerne i forestillingen om konvergens i de industrielle relationer. Heroverfor fremhæves istedet sandsynligheden for stor variation i de industrielle relationer "...unless it can be clearly

demonstrated to the contrary, it is to be expected that, as more countries become industrialized and as already complex modes of accommodation of interests amongst the parties are shaped by a progressively diverse range of socio-cultural forms, a rich, heterogeneous and variegated pattern of industrial relations institutions will unfold in future years." (Poole, 1986, p.11). Uden at foregribe dette papirs videre overvejelser for meget, vil vi fremhæve, at denne variation i de industrielle relationer – som også gør sig gældende indenfor EF – er et af de problemer, der trænger sig på, i forhold til muligheden for en internationaliseret institutionsdannelse i en europæisk sammenhæng.

Pooles pointe er videre, at hvis man skal forstå variationen i de industrielle relationer, især i forhold til industrielle systemer hvor der er en høj grad af strukturel, dvs. politisk og økonomisk lighed, så må man, som væsentlig forklaringsvariabel, inddrage handlingsniveauet i de industrielle relationer. Det vil sige den lange række af strategiske valg og de former for *social handling*, der historisk er foretaget og aktuelt bliver foretaget, af arbejdsgiverne, fagorganisationerne og staten som aktører i de industrielle relationer. I den forbindelse optræder de økonomiske og de politiske generelle vilkår, som en ramme af omgivelser, indenfor hvilken aktørerne på arbejdsmarkedet handler.

Handlingsniveauet i de industrielle relationer er først og fremmest synliggjort gennem forskellige former for *institutionalisering*. Hvad enten denne institutionalisering kommer til udtryk i organisering og dannelse af organisationer (såvel på lønmodtager, som på arbejdsgiversiden) eller institutionaliseringen kommer til udtryk i strukturer og processer, der regulerer relationerne mellem staten, arbejdsgiverne og lønmodtagerne. "...employers and managers, workers and their representatives, and officials of the

“...employers and managers, workers and their representatives, and officials of the state and various of its agencies are essentially social 'actors' who shape the institutional arrangements in which they operate.” (Poole, 1986, p.11).

Dannelsen af kollektive aftale- og overenskomstsystemer udtrykker i den forstand en institutionaliseret måde at regulere de industrielle relationer på, i et given regional, national eller international kontekst; en måde hvorpå de aktører der udgør substansen i industrielle relationer regulerer magtressourcer og magtanvendelse i en institutionaliseret sammenhæng. “Industrial relations processes refer to the *exercise of power* and the *marshalling of power resources* in negotiational and other labour-management encounters.” (M.Poole, 1986, p.31).

Forståelsen af hvorledes arbejdsmarkedets institutioner – herunder især arbejdsgiver- og fagorganisationerne – håndterer deres respektive magtressourcer og deres magtanvendelse, er bundet til en forståelse af de forskellige former for *strategisk handlen* som udfoldes. Hvor den strategiske handlen udtrykker institutionelle valg på baggrund af udviklingen i omgivelserne (fx. modparten på arbejdsmarkedet), eller på baggrund af 'interne institutionelle' forandringer (fx. ændringer i fagorganisationernes medlems-sammensætning). “Managerial, labour and state strategies thus emerge from a calculus involving assessments of the power of the other 'actors'.” (Poole, 1986, p.204).

Etableringen af de industrielle relationer kan på denne baggrund forstås, som indeholdende et væsentligt element af 'funktionel tilpasning' (functional adaptation, Lipset, 1956), hvor arbejdsmarkedets aktører strategisk tilpasser sig til de øvrige aktørers handleformer og valg.

3. Institutionsdannelse på EF-plan

Som redegjort for i det foregående finder vi, at teorierne om de industrielle relationer vil kunne fungere som forklaringsgivende i forbindelse med en diskussion af en række af de institutionelle ændringer, der må forventes at finde sted på EF-plan i de kommende år. Vi vil derfor i det følgende beskæftige os med de industrielle relationers nuværende karakter indenfor EF, samt lokalisere en række udviklingstræk, hvor EF-udviklingen må forventes at påvirke de industrielle relationer. Herunder vil vi lægge vægt på at lokalisere en række strategiske knudepunkter i udviklingen. Det skal understreges, at vi i denne sammenhæng primært beskæftiger os med de industrielle relationer i et makroperspektiv.

Det afgørende nye på det europæiske arbejdsmarked, for så vidt angår de industrielle relationer, er den øgede politiske og økonomiske betydning, som EF-samarbejdet og EF-institutionerne har fået de senere år. Der er om man så må sige kommet flere aktører i de industrielle relationer, samtidigt med at rammerne for handling for de nationale aktører i de industrielle relationer er blevet mere internationaliserede.

Det er således på denne baggrund vores opfattelse, at aktørerne på arbejdsmarkedet i de europæiske lande er stillet overfor en række nye strategiske valg. De nationale fag- og arbejdsgiverorganisationer står overfor en række spørgsmål, som de er mere eller mindre tvunget til at forholde sig til. Ikke mindst spørgsmålet om en eventuel tværnational institutionsdannelse i en EF-sammenhæng trænger sig i stigende grad på for arbejdsmarkedets aktører. Ligeledes må der forventes at ske en tilpasning af de nationale industrielle relationer til udviklingen på EF-plan. En tilpasning, som yderligere stiller fagorganisationerne, arbejdsgiverne og nationalsta-

terne overfor en række nye problemer og valg.

I den forbindelse skal vi understrege, at vi ikke forsøger at foruddiskontere, hvorledes de industrielle relationer vil se ud i fremtidens EF. Dette er *netop* ikke muligt, fordi fremtidens industrielle relationer er afhængig af den lange række af strategiske valg, der foretages af aktørerne i de eksisterende nationale og internationale institutioner. Hvad vi derimod forsøger, er at lokalisere en række af de *strategiske knudepunkter*, som arbejdsmarkedets parter må forholde sig til, og handle i forhold til. De valg, handlinger og konflikter der udspilles omkring disse knudepunkter vil være afgørende for fremtidens industrielle relationer.

Først vil vi dog vurdere visse almene aspekter af de nuværende industrielle relationer i Europa. Herunder i hvilket omfang man på nuværende tidspunkt kan tale om internationaliserede industrielle relationer indenfor EF.

Generelt er det vores opfattelse, at der på visse områder forekommer en høj grad af internationalisering. Især omkring, hvad Dunlop (1958) betegnede, som 'The market context', dvs. den markedsmæssige orientering for nationalstaternes industrielle produktion, eksisterer der en meget høj grad af internationalisering. En internationalisering, der vil forstærkes med EF's indre marked. "The market context or budgetary constraint is a significant determinant of the scope of an industrial-relations system. Enterprises which confront identical or closely related product markets frequently tend to comprise the same industrial-relations system or their systems are closely related and interdependent." (Dunlop, 1958, p.72). Den gradvise udbygning af og liberalisering af vare- og kapitalbevægelserne mellem de forskellige EF-lande har, som vi har nævnt tidligere, betydet og er en væsentlig afhængighed mellem

på den ene side de internationale markedsforhold og på den anden side de økonomiske og strukturelle rammer for de industrielle relationer i de enkelte EF-lande.

Også på det teknologiske område eksisterer der en høj grad af internationalisering i Europa. Udviklingen af fx. mikroelektronikken og indførelsen af computerstyrede systemer har sat sit præg på de måder, hvorpå arbejdet organiseres i de fleste sektorer og industrier.

3.1. Kendetegn ved det europæiske arbejdsmarked

Den grad af internationaliseret markeds-sammenhæng, som eksisterer inden for EF – og som for en del landes vedkommende (bl.a. Danmark) har eksisteret i en lang årrække – har dog ikke betydet en generel ensliggørelse, hverken af erhvervsstrukturen som sådan i de enkelte lande, eller af de industrielle relationer i Europa i almindelighed. Et indblik i erhvervsstrukturens forskellighed i de enkelte EF-lande kan fås ved at se på arbejdsstyrkens fordeling efter erhvervsområde (tabel 1).

Tabel 1: Arbejdsstyrkens fordeling på erhverv 1987 (procent):

Land	landbrug	industri	Service-virksomhed
UK	2.4	30.2	67.4
Belgien	2.8	28.7	68.5
Luxembourg	3.7	32.6	63.8
Holland	4.7	27.1	68.2
Vesttyskland	5.2	40.5	54.2
Danmark	6.5	26.5	67.1
Frankrig	7.1	30.9	62.1
Italien	10.5	32.6	56.8
Irland	15.1	28.1	56.5
Spanien	15.1	32.3	52.5
Portugal	22.2	34.9	42.9
Grækenland	27.0	28.0	45.0
Samlet for EF	8.0	32.9	59.1

Kilde: »Eurostat – statistiske basisoplysninger om Fællesskabet«, 1989, tabel 3.18.

Som det fremgår af tabel 1 er det især forskellene mellem Nord- og Sydeuropa, som er

bemærkelsesværdige. Herunder den relativt store, for så vidt angår beskæftigelse, landbrugssektor i de 'nye' EF-lande i Sydeuropa (Portugal, Spanien, Grækenland).

Tilsvarende forskelle på det nordlige og sydlige EF finder man også på et område, som mere direkte vedrører det europæiske arbejdsmarked, nemlig lønomkostningerne i de enkelte EF-lande, således som disse fremgår af tabel 2.

Igen er det her forskellene mellem nord og syd, som springer i øjnene. Disse forskelle i lønomkostninger afspejler bl.a. væsentlige generelle forskelle i produktivitet og teknologianvendelse imellem de enkelte EF-lande, men afspejler også de væsentlige forskelle imellem EF-landenes generelle erhvervsstruktur, som er skitseret i det foregående.

Tabel 2: Bruttolønomkostninger (dvs. direkte løn inkl. diverse sociale bidrag i EF, 1987 (Vesttyskland som index 100):

Vesttyskland	100.0
Holland	84.4
Danmark	83.3
Belgien	80.4
Italien	74.3
Frankrig	68.6
Irland	54.2
UK	54.1
Spanien	51.0
Grækenland	25.0
Portugal	16.3

Kilde: LO: »Det indre marked og den sociale dimension – Dansk fagbevægelses position, målsætning og strategi«, p.17.

Omfanget af arbejdskraftmobiliteten i EF blandt EF-borgere har hidtil haft et realtivt beskedent omfang (set i forhold til den samlede arbejdsstyrke). Det faktiske antal af EF-borgere, der arbejder i et andet EF-land udgjorde således i 1985 ca. 2 millioner (tabel 3).

For så vidt angår selve de industrielle relatio-

Tabel 3: EF-lønmodtagere i andre EF-lande, 1985:

	Antal lønmodtagere fra andre EF-lande (1000)	I procent af antal lønmodtagere
Belgien	144	5.0
Danmark	12	0.5
Vesttyskland	520	2.4
Grækenland	6	0.4
Frankrig	640	3.6
Irland	17	2.1
Italien	14	0.01
Luxembourg	50	35.7
Holland	76	1.7
UK	398	1.9
Spanien	ikke oplyst	
Portugal	ikke oplyst	

Kilde: »EF-Socialt set, Den Sociale Dimension af det indre marked«, Kommissionen for de europæiske Fællesskaber, 1988, tabel 1, p.19.

ner, dvs. måden hvorpå forholdet mellem lønmodtagere, arbejdsgivere og den statslige sektor reguleres gennem forskellige sociale institutioner, er det vores opfattelse, at der kun eksisterer en ringe grad af internationalisering. De institutioner, der regulerer arbejdsmarkedet i EF-landene er hovedsageligt nationale, regionale eller lokale (virksomhedsorienteret). Fagorganisationerne indenfor EF har således deres afgørende tyngdepunkt i de enkelte nationalstater; ligesåvel som arbejdsgiverorganisationerne har deres tyngdepunkt i nationalstaterne. Kollektive overenskomster og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter er, bortset fra ganske få tilfælde, indgået indenfor en nationalstatslig ramme. I en lang række sammenhænge er der yderligere tale om, at de industrielle relationer ikke engang kan siges at have national karakter. Relationerne mellem arbejdsgivere og lønmodtagere har ofte udgangspunktet i regionale eller virksomhedsmæssige forhold. Tilsvarende er der meget forskellige traditioner i EF-landene for statslig regulering af arbejdsmarkedet; og for statslig indgriben/forholdet sig til aftalestrukturen mellem arbejdsmarkedets parter.

Forskellene på de industrielle relationer i EF-landene er bl.a. andet tydelige i relation til overenskomssystemerne; og i relation til det niveau forhandlingerne om overenskomsterne foregår på. I en analyse af forholdet mellem nationalstaternes arbejdsmarkedslovgivning og aftalegrundlaget mellem arbejdsmarkedets parter i de enkelte EF-lande, foretaget af EF-Kommissionen i 1989, hedder det bl.a.: »I Danmark, Forbundsrepublikken Tyskland, Grækenland og Nederlandene føres de vigtigste forhandlinger på brancheplan. I Forbundsrepublikken Tyskland føres disse forhandlinger ofte på regionsplan. I Det Forenede Kongerige og Irland føres forhandlingerne derimod som oftest på virk-

Tabel 4⁴: Regulering på specifikke områder gennem aftaler eller lovgivning i EF-landene

	Kollektiv Aftale	Lovgivning
Regulering af løn	Alle medlemsstater	Lejlighedsvis statsintervention Oftest i Frankrig, Grækenland, Holland, Portugal, Luxembourg, Spanien
Minimum løn	Belgien, Danmark, Vesttyskland, Grækenland, Irland, Italien, UK	Alle andre medlemsstater
Arbejdstid pr. uge	Danmark, UK	Alle andre medlemsstater
Nat arbejde	Danmark, Irland, Luxembourg, UK	Alle andre medlemsstater
Overtid	Danmark, Italien, UK	Alle andre medlemsstater
Ferie	Danmark, UK	Alle andre medlemsstater

somheds- eller driftsstedsniveau... I Luxembourg føres forhandlingerne enten på virksomheds- eller sektorniveau, og i Portugal afhænger forhandlingsniveauet bl.a. af ar-

bejdsgivernes organisationsniveau.«². Disse forskelle i overenskomssystemernes forhandlingsniveau i EF-landene afspejler nogle af forskellene på de industrielle relationer i Europa. Herunder især, hvorvidt tyngdepunktet i de industrielle relationer er nationalt, regionalt, branche eller virksomhedsorienteret. En kort oversigt vedrørende reguleringsformerne fremgår af tabel 4.

Og mens der i nogle af EF-landene, som fx. Danmark, eksisterer en lang historisk tradition for løsning af konflikter mellem arbejdsmarkedets parter, gennem centralt indgåede aftaler, så findes der fx. i England »...ingen lovmæssig beskyttelse af kollektive aftaler og af de faglige stridsmidler. Der findes heller ingen grundlæggende hovedaftale mellem stærke og autoritative faglige parter. Det engelske arbejdsmarked og dets 'industrielle relationer' er blevet styret af et omfattende væv af sædvaneregler«³.

Fagorganisationerne indenfor EF er ligeledes præget af stor uensartethed. Bl.a. med store variationer i de faglige organisationsgrader i de enkelte lande. Således fremgår disse variationer i den faglig organisationsgrad i EF-landene af tabel 5.

Tabel 5: Faglig organisationsgrad i EF, 1980-85:

Danmark	80
Belgien	70
Luxembourg	60-70
England	60
Irland	50-60
Italien	50
Vesttyskland	40-50
Holland	40
Grækenland	30-40
Spanien	30
Portugal	20-30
Frankrig	20

Kilde: »EF, det indre marked og den sociale dimension – dansk fagbevægelses position, målsætning og strategi«, LO, København, juli 1989, p.16.

Blandt andet på baggrund af det foregående er det vores opfattelse, at de industrielle relationer i EF-landene først og fremmest er nationalt orienterede. Reguleringen af relationen mellem lønmodtagere og arbejdsgivere har hidtil haft sit udgangspunkt i nationale betingelser, og i nationale karakteristika ved de enkelte lande.

Med dette mener vi, at de *strategiske valg* hos de faglige organisationer, hos arbejdsgiverorganisationerne, og blandt nationalstaterne først og fremmest har været dikteret af handlinger foretaget af andre aktører på det nationale arbejdsmarked.

3.2. Strategiske knudepunkter i de europæiske industrielle relationer

Som vi tidligere har gjort rede for er det vores opfattelse, at det er muligt at pege på en række strategiske knudepunkter i de europæiske industrielle relationer, som de nationale aktører i større eller mindre omfang er tvunget til at forholde sig til, og handle i forhold til; og som viser hen imod mere internationaliserede industrielle relationer. Disse strategiske valg vedrører primært det europæiske arbejdsmarkeds økonomiske og institutionelle integration.

3.2.1 Makropolitisk aspekter

Det forekommer plausibelt, at det intensive samarbejde på EF-plan, således som det bl.a. er kommet til udtryk i EF's indre marked og i de igangværende politiske diskussioner om en monetær-økonomisk union⁵, vil medføre en mere ensartet økonomisk struktur inden for hele EF. Afhængigheden mellem nationalstaternes økonomisk-strukturelle grundlag må forventes at blive øget, med efterfølgende institutionel og politisk *tilpasning* til den nye situation, inden for en årrække. Den politiske og institutionelle tilpasning vil sandsynligvis blive præget af de aktuelle forhold i de EF-lande, der har de stærkeste økonomier og de stærkeste institutioner.

Således peger muligheden for en politisk-økonomisk union og ligeledes den påtænkte harmonisering af skatte- og afgiftssystemet⁶ i retning af en større ensliggørelse af relationen mellem arbejdsmarkedets parter og den statslige sektor. Nationalstaternes spillerum, for så vidt angår generel makroøkonomisk politik, må forventes indskrænket, hvilket kan medføre, at nationalstaterne tilpasser visse politikfelter, af betydning for arbejdsmarkedet og de industrielle relationer, i en fælles retning. Som eksempel på et område, hvor en sådan tendens kunne vise sig, vil vi nævne de enkelte EF-landes skattemæssige indtægtsside, således som denne fremgår af tabel 6.

Tabel 6: Skatte- og afgiftsindtægter i EF-landene, til brug for social sikring, fordelt på indtægtskilder (procent, 1984):

	(1)	(2)	(3)	(4)
Italien	53.1	14.5	30.1	2.1
Frankrig	52.8	23.6	20.5	3.1
Portugal (1980)	52.1	18.5	25.8	3.0
Belgien	41.3	19.1	33.8	5.1
Vesttyskland	40.5	29.8	26.3	3.4
Luxembourg	34.7	25.8	32.2	8.3
Holland (1983)	31.7	35.8	18.1	13.2
UK	31.3	16.8	42.6	9.7
Irland	21.6	13.2	64.2	1.0
Danmark	10.0	3.8	79.2	7.0
Spanien	ikke oplyst			
Grækenland	ikke oplyst			

(1): Bidrag fra arbejdsgiveren

(2): Bidrag fra lønmodtagere og selvstændige

(3): Løbende bidrag fra det offentlige

(4): Andet

Egne beregninger på baggrund af »Eurostat – statistiske basisoplysninger om Fællesskabet«, 1989, tabel 3.35

De væsentlige forskelle i de enkelte EF-landes finansiering af de sociale sikringsydelser, der direkte eller indirekte indgår som en del af nationalstaternes arbejdsmarkedspolitik, må bl.a. på baggrund af en eventuel skatte- og afgiftsharmonisering, forventes at blive

tilnærmet til et mere fælles EF-niveau. En sådan mere internationaliseret skatte- og afgiftspolitik kan betyde en større homogenitet i karakteren af de industrielle relationer i EF-landene. En større homogenitet vil for eksempel blive skabt gennem tilpasning af de enkelte nationalstaters finansiering af dagpengesystemet⁷ til mere europæiske 'standarder', hvilket i nationalstatslig regi vil virke ind på relationen mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Under alle omstændigheder stilles arbejdsgiverorganisationer, fagorganisationerne og nationalstaterne overfor en række nye typer af strategiske valg. Hvor man i langt højere grad end tidligere må forholde sig direkte til beslutninger truffet blandt internationale aktører. Og hvor arbejdsmarkedets parter tidligere kunne 'nøjes' med at forholde sig til politiske forslag på nationalt plan, må man nu være aktiv i relation til politikudviklingen i Europa.

Tilsvarende betyder den tætte afhængighed mellem de nationale økonomier, at en ekspansiv finanspolitik vanskeliggøres. Og netop den ekspansive finanspolitik har tidligere været et centralt statsligt instrument til at regulere de nationale industrielle relationer i en række EF-lande (herunder Danmark). Fagorganisationerne har sammen med en række europæiske socialdemokratier set den nationale finanspolitik, som et middel til at afbøde uheldige konjunkturelle svingninger med efterfølgende arbejdsløshed. Nu tvinges man i højere grad til at komme med andre typer af løsningsforslag omkring arbejdsmarkedets problemer.

I den forstand forringes nationalstaternes (Især de 'små' nationalstater i EF) mulighed for selvstændigt at optræde som aktører i de industrielle relationer på det nationale arbejdsmarked; samtidigt med at de nationale fagorganisationers muligheder for at anvise politiske makroøkonomiske løsninger på fx. arbejdsløshedsproblemet mindskes. Paral-

lelt hermed er der også en række andre områder, hvor det nationale handlerum mindskes i forhold til iværksættelse af efterspørgselsfremmende foranstaltninger. EF's licitationsregler, hvis konsekvenser jo aktuelt har været tydeliggjort i forbindelse med byggeriet af storebæltsbroen, gør det mere usikkert, om større offentlige anlægsprojekter har samme nationale efterspørgselsfremmende effekt, som tidligere.

Lignende tendenser i retning af en makropolitisk/økonomisk indsnævring af det nationalstatslige spillerum forekommer sandsynligt for så vidt angår lønstrukturen i den enkelte EF-lande. Det forekommer, at være en plausibel tese, at lønspredningen er mindst i de EF-lande, hvor organisationsgraderne er størst, og hvor fagbevægelsen som følge heraf er stærkest. Den relativt begrænsede spredning i lønstrukturen i fx. Danmark udgør således et væsentligt strukturproblem på det danske arbejdsmarked⁸, hvilket i høj grad skal ses i lyset af internationaliseringen af den danske økonomi. Det er således sandsynligt, at etableringen af EF's indre marked vil betyde et pres på den danske lønstruktur i retning af, at der skabes øget lønspredning.

3.2.2 Kommissionsinitiativer

Til disse mere generelle makroøkonomiske tendenser kommer så yderligere, at EF-samarbejdet og realiseringen af det indre marked implicerer en række *direkte politiske* forsøg på at skabe mere ens industrielle relationer indenfor EF. Bl.a. gennem harmonisering af forskellige lovgivningsområder på arbejdsmarkedet; et eksempel herpå er direktivet om ligestilling blandt mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Og gennem udviklingen af 'dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan'⁹. EF-Kommissionen er i den forbindelse fremkommet med en lang række af forslag og initiativer, der kan forventes at få betydning for nationalstaternes arbejdsmarkeder.

Kommissionen optræder i den sammenhæng som en relativ ny – men efterhånden vigtig – aktør i de europæiske industrielle relationer; en aktør for hvem internationaliseringen af relationen mellem arbejdstager og arbejdsgiver i Europa er et hovedformål.

Der kan lokaliseres en række områder indenfor hvilke Kommissionen har lagt sin hovedindsats. Disse er 1) Skabelsen af et fælles europæisk arbejdsmarked med fri etablering og fri bevægelighed for arbejdskraften i Fællesskabet. 2) Socialpolitiske foranstaltninger. 3) Arbejdsvilkår – miljø/arbejdsmiljø. 4) Udvikling af dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan¹⁰.

Uden at redegøre for detaljerne i Kommissionens forskellige initiativer (fx. omkring det sociale charter og andet)¹¹, vil vi fremhæve en række grundelementer i Kommissionens opfattelse af det europæiske arbejdsmarked; grundelementer, der er afgørende for den rolle EF-institutionerne har i internationaliseringen af de europæiske industrielle relationer. Kommissionens grundopfattelse er, at *markedsmekanismen*, både hvad angår allokering af kapital og hvad angår allokering af arbejdskraft, er den mekanisme, som mest optimalt sørger for en fordeling af de europæiske kapital- og arbejdskraftsressourcer. Derfor betragter Kommissionen det som sin primære opgave at sikre at *markedet fungerer frit*. Altså, at der rent faktisk eksisterer en fri bevægelighed for kapital, varer, arbejdskraft osv.. Dette er det grundlæggende element i Kommissionens politikopfattelse. Til dette kommer så, at Kommissionen i visse sammenhænge finder, at en fælles europæisk *strukturpolitik* er nødvendig, for at bringe det indre marked en yderligere dynamik. En strukturpolitik, som udfoldes gennem de forskellige europæiske strukturfonde, for eksempel omkring udviklingen af ny teknologi. Endelig finder Kommissionen, at en *kompensationspolitik* er nødvendig i de

sammenhænge, hvor markedsmekanismen – af den ene eller anden årsag – ikke fungerer optimalt, eller medfører samfundsmæssigt utilsigtede konsekvenser. Denne kompensationspolitik udfoldes ligeledes gennem strukturfondene (socialfondene).

Det indre marked og Kommissionens arbejdsmarkedspolitik peger således i retning af en *deregulering af arbejdsmarkedet*. En deregulering, som Kommissionen gerne ser 'udfoldet'. Markedskræfterne skal i vidt omfang have lov til at regulere arbejdsmarkedet; og også regulere en række af arbejdsmarkedets sociale aspekter. Således afviser Kommissionen fx. i »Den sociale dimension af det indre marked«, at der vil være nogen fare for, hvad De europæiske fagorganisationer har betegnet som 'social dumping' i forbindelse med etableringen af det indre marked. Forskelle i national lovgivning og forskelle i overenskomstbetingede forhold bør primært '*konfronteres med hinanden*' på markedet; og ikke i en statslig og politiseret sammenhæng; og hvis der skal iværksættes direkte lovgivningsmæssige initiativer, bør det ske med udgangspunkt i dialogen mellem arbejdsmarkedets parter.

Udviklingen i Østeuropa det sidste halve års tid har dog på visse områder skabt en række arbejdsmarkedspolitiske problemer for EF-kommissionen i forhold til etableringen af et EF uden indre grænser, med fri bevægelighed for arbejdskraften. Kommissionen har frygtet at der på længere sigt vil ske en væsentlig tilstrømning af arbejdskraft fra store dele af Østeuropa. Og at disse østeuropæiske borgere vil være tvunget til at arbejde på det grå og sorte arbejdsmarked. I forvejen udgør 'sort arbejde' et væsentligt problemområde i Kommissionens overvejelser om det europæiske arbejdsmarked¹². I den sammenhæng udgør tilblivelsen af et relativt gennemorganiseret europæisk arbejdsmarked en af forudsætningerne for at fjerne 'sort arbejde'.

Hvilket i videre forstand kan virke aflastende i relation til forskellige landes finanspolitiske problemer.

3.2.3 Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter

Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter, således som denne forsøges institutionaliseret af EF-kommissionen, er interessant set i et sociologisk institutionelt perspektiv. Gennem etableringen af en dialog på europæisk plan, forsøger kommissionen at få igangsat en mere permanent type institutionalisering af arbejdsmarkedsrelationerne i EF-regi. En slags internationaliserede trepartsforhandlinger.

Historisk har den EF-igangsatte dialog mellem arbejdsmarkedets parter dog været præget af en betydelig træghed. En træghed, der ikke mindst skal ses i lyset af de betydelige krisetendenser i EF-landenes økonomi, hvilket skærpede uenighederne mellem fagorganisationerne og arbejdsgiverorganisationerne. Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter var i begyndelsen af 80'erne nær nulpunktet. Blandt andet på grund af store uenigheder om det såkaldte 'Vredeling-direktiv' om 'information og høring af arbejdstagere i virksomheder med kompleks, især international struktur', der foreslog mere vidtgående bestemmelser om medarbejderindflydelse, end de europæiske arbejdsgiverorganisationer kunne acceptere. Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter er dog delvist blevet sat i gang igen efter det såkaldte 'Val Duchesse'-møde i marts 1987, hvor repræsentanter for arbejdsmarkedets parter på europæisk plan enedes om en *fælles erklæring* om efteruddannelse i forbindelse med indførelse af ny teknologi og informations- og høringsret. En erklæring, der bl.a. indeholdt en accept fra fagorganisationernes side af arbejdsgivernes ledelsesret.

Etableringen af sådanne institutionelle ram-

mer, som dem kommissionen forsøger at iværksætte gennem dialogen mellem arbejdsmarkedets parter, forudsætter dog et vist minimum af kulturel og normmæssig integration. En vis fælles enighed om sociale værdier og normer. Vi er her på linie med Michael Poole (1984, 1986) når han understreger, at det er handlende aktører (social 'actors') der skaber institutioner. Og at dannelsen af institutioner derfor forudsætter at aktørerne er enige om visse fælles normative referencerammer. Det er vores opfattelse, at dialogen mellem arbejdsmarkedets parter i vidt omfang kan og bør anskues fra denne synsvinkel. Når vi fremhæver nødvendigheden af en fælles normativ og kulturel overensstemmelse mellem arbejdsmarkedets parter, som forudsætning for en institutionsdannelse på europæisk plan, betyder det ikke en afvisning af, at der er strukturelt betingede modsætninger mellem arbejdsgiverne og lønmodtagerne. Men der er tale om, at begge parter i et eller andet omfang skal kunne se den strategiske fordel ved at indgå i et institutionaliseret arrangement med modparten. Der skal være visse fordele forbundet med at aftale 'spilleregler' med modparten. Og dette kræver visse fælles opfattelser og visse fælles værdier og normative orienteringer.

Når vi således taler om, at en vis grad af *enighed* er en forudsætning for institutionsdannelse, så betyder dette, om vi så må sige, at arbejdsmarkedets parter *bliver enige om, hvad de er uenige om*. Det er denne enighed om uenighederne, der muliggør institutionsdannelse på det europæiske arbejdsmarked. Der skal skabes, og forsøges skabt, *fælles opfattelser* af, hvad der er institutionelt relevant forhandlingsstof. Fælles opfattelser, der bl.a. er betinget af opnåelse af et fælles kulturelt og værdimæssigt grundlag. Disse fælles opfattelser er baggrunden for eventuelle institutioners *legitimitet*.

Vores fremhævelse af de kulturelle og værdimæssige forhold betyder selvfølgelig ikke, at opnåelse af en 'fælles opfattelse' ikke er afhængig af *magt- og styrkeforholdet* mellem fag- og arbejdsgiverorganisationerne. Grundlæggende udtrykker resultatet af en given forhandlingssituation og en given institutionsdannelse, magtfordelingen i den givne historiske periode, mellem arbejdsgiver- og fagorganisationerne. Parterne besidder hver især en række *magtressourcer*, der kan bringes i anvendelse ved et forhandlingsmæssigt sammenbrud. For fagorganisationernes vedkommende er disse magtressourcer bl.a. afhængig af grad af monopol på fagområdet og fagområdets generelle samfundsmæssige betydning¹³.

I den aktuelle situation implicerer de foregående overvejelser, at man kan betragte dialogen mellem arbejdsmarkedets parter i EF-regi som et tilløb til en institutionsdannelse, hvor de forskellige nationale og internationale aktører søger at skabe legitimitet omkring spørgsmål, som de af strategiske årsager ønsker at rejse.

Som eksempel vil vi nævne de europæiske fagorganisationers fremhævnning af problemerne omkring 'social dumping' i forbindelse med etableringen af det indre marked. De lave lønninger i Sydeuropa optræder som en trussel imod en række erhvervede rettigheder på arbejdsmarkedet i Nordeuropa¹⁴.

Og fagorganisationerne i Nordeuropa har ingen muligheder for at 'takle' dette problem inden for de nationale industrielle relationer. Strategisk ligger der derfor et væsentligt incitament i at bringe dette problem på bane i en internationaliseret EF-sammenhæng.

Fagorganisationerne søger herigennem at få arbejdsgiverorganisationerne, EF-institutionerne og nationalstaterne til at acceptere problemstillingen omkring 'social dump-

ing', som legitimt diskussions- og forhandlingstema.

Samtidigt med, at de andre aktører tilsvarende forsøger at 'placere sig' strategisk i forhold til fagorganisationernes udspil, fx. gennem forsøg på at betvivle legitimiteten i spørgsmålet om 'social dumping'.

Først når alle aktørerne i større eller mindre omfang accepterer det legitime i at diskutere social dumping, kan der forventes institutionaliserede tiltag, der skal modvirke den sociale dumping. Institutionaliserede tiltag, der aktuelt bl.a. er til diskussion som 'socialt charter, den sociale dimension osv.'.

4. Afsluttende bemærkninger

Afslutningsvis vil vi komme med nogle bemærkninger til nogle af de problemer, som de europæiske fagorganisationer står overfor i forbindelse med etableringen af EF's indre marked. Blandt andet fordi det må forventes, at det bliver fagorganisationerne, der presser hårdest på for at få skabt et institutionaliseret samarbejde omkring de industrielle relationer på europæisk plan.

Fagorganisationerne i de forskellige europæiske lande står overfor det strategiske problem, at man, som vi har redegjort for tidligere, primært er organiseret nationalstatsligt. Det er på nationalstatsniveau, at fagorganisationerne besidder væsentlige magtressourcer, som kan anvendes i forhold til arbejdsgiversiden. Men man er i fagorganisationerne blevet konfronteret med det faktum, at flere og flere erhvervsvirksomheder er blevet og bliver centraliseret og internationaliseret, hvilket betyder at flere og flere beslutninger vedrørende virksomhedernes struktur, ekspansionsformer, strategier m.v. tages på europæisk plan. »Allerede i dag har de 40 største europæiske industrielle grupper 23%

af den samlede europæiske omsætning på industriområdet. Et tal, der er på niveau med situationen for de industrielle giganter i Japan.«¹⁵. Og det i en situation, hvor arbejdsmarkedslovgivningen og overenskomstssystemet hovedsagelig er nationalt bundet; og hvor der samtidigt finder en række liberaliseringer sted i forbindelse med EF's indre marked.

Disse udviklingstræk stiller de nationale fagorganisationer overfor en række problemer, der må forventes at øge de nationale fagorganisationers interesse i tværnationalt samarbejde. Dette gælder både i forhold til et intensiveret organisatorisk samarbejde mellem fagorganisationerne i de enkelte medlemslande; og i forhold til dannelsen af en institutionel ramme på internationalt niveau.

Alligevel er der en række forhold som gør, at den ovenfor skitserede internationaliserings-tendens ikke er en entydig proces. Et aspekt der modvirker denne internationaliseringsproces er, hvad Nils Elvander (1988) har betegnet som organisationsbevarende. Hvormed der refereres til det forhold, at organisationer mere eller mindre bevidst lader deres handlinger styre af omsorgen for deres egen eksistens.

En internationaliseret institutionel ramme omkring det europæiske arbejdsmarked må forventes at medføre afgivelse af magt og kompetence fra nogle nationalt orienterede organisationer til andre internationalt orienterede organisationer. Og de nationale fagorganisationer står overfor en række strategiske valg i forhold til øget internationalt samarbejde.

Dette gælder både i forhold til, hvorvidt de nationale fagorganisationer ønsker at støtte et generelt intensiveret politisk samarbejde i EF; og i forhold til hvorvidt de nationale fagorganisationer vil kunne etablere en institu-

tionel ramme for internationalt fagligt samarbejde af mere forpligtende karakter, end den der kendes idag.

Som eksempel på det første forhold, og på de problemer og strategiske valg, der indgår heri, kan nævnes den danske fagbevægelses afvisning af en opblødning af enstemmighedskravet i EF's ministerråd på en række arbejdsmarkedspolitiske områder op til vedtagelsen af den europæiske fællesakt (EF-pakken) i 1986. Kravet om enstemmighed blev fastholdt idet dansk fagbevægelse frygtede forringede danske løn- og arbejdsvilkår, som konsekvens af eventuelle nye EF-forordninger og direktiver. Dette strategiske valg fra bl.a. dansk fagbevægelses side betyder dog idag, at fagbevægelsen i EF og de europæiske socialdemokratier har vanskeligt ved at få gennemført fælles forbedringer på det social- og arbejdsmarkedspolitiske område inden for EF, grundet blokeringer fra UK. Således beklager fx. Svend Auken i Politika nr.4 1989 dette enstemmighedskrav; »Enstemmighedskravet i Ministerrådet, når det gælder de ansattes rettigheder og interesser artikel 100A), og når det gælder en aktiv miljøpolitik artikel 130S) har været en hæmsko for en progressiv politik. Kravet har i flere tilfælde medført, at enkelte konservative regeringer har blokeret for et ønske hos et stort flertal af lande om forbedringer på disse områder.« (p.424). Fagbevægelsens satsning på at fastholde det social- og arbejdsmarkedspolitiske felt i nationalt regi har altså, på den ene side, godt nok betydet at fælles EF-lovgivning ikke har kunnet forringe danske standarder, men har altså tilsvarende, på den anden side, betydet, at en øget international integration på det arbejdsmarkedspolitiske område ikke har været mulig.

Denne manglende mulighed for at opnå arbejdsmarkedspolitiske resultater på den internationale politiske scene har da også medført væsentlige skift i såvel fagbevægelsens som det danske Socialdemokratis hold-

ning i løbet af 1990. De strategiske signaler fra 1986 er blevet forandret i erkendelse af de manglende muligheder for at opnå arbejdsmarkedspolitiske fremskridt på europæisk plan, fx. i relation til det Sociale Charter. Således at man idag – både fra fagbevægelsens og Socialdemokratiets side – arbejder aktivt for at gennemføre flertalsafgørelser på det sociale område. Man ønsker nu, af strategiske årsager, arbejdsmarkedspolitikken internationaliseret og er villige til at betale prisen i form af mindre national selvbestemmelse. Mest tydeligt er dette fornyligt kommet til udtryk i det memorandum den danske regering har udarbejdet som oplæg til forhandlingerne om institutionelle ændringer i EF-samarbejdet (Politisk-Økonomisk Union) i december 1990. Klart og entydigt lægges der – med Socialdemokratiets og fagbevægelsens opbakning – op til flertalsafgørelser på det sociale og arbejdsmarkedspolitiske område i EF-samarbejdet.

Noter

1. Denne artikel er et resultat af forskningsprojektet »Organisationerne, aftalesystemet og omstillingerne i det danske samfund«, ved Københavns Universitet, Kultursociologisk Institut. Forskningsprojektet har modtaget støtte fra Arbejdsministeriet, Statens samfundsvidenskabelige forskningsråd og fra følgende organisationer: Dansk Sygeplejeråd, Danmarks Lærerforening, Statsansattes Kartel, CO II, HK/Kommunal, Dansk Kommunalarbejderforbund, Ingeniør Sammenslutningen, DJØF.
2. Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber: »Bestemmelser om arbejdsvilkår i medlemsstaterne – en komparativ analyse«, Kom (89) 360 end. udg. Brux. 6. juli 1989, p.16. Se også, "Comparative study on rules governing working conditions in the member states – a synopsis", Sec (89) 1137, Brux. 30.juni 1989.
3. Hans De Geer: »I Vänstervind och högervåg – SAF under 1970-tallet«, Stockholm, 1989, p.49.
4. Fra Gert Graversen: "Participation in Technological Change in Denmark Paper for presentation at the Round Table in Val Duchesse, 15 november 1989.
5. jf. Økonomiministeriet m.fl.: »Økonomisk og monetær union«, november 1989 og Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber: "Report on Economic and Monetary Union in the European Community", Committee for the Study of Economic and Monetary Union, Luxembourg, april 1989.
6. Jf. Finansministeriet m.fl.: »Redegørelse vedrørende dansk afgiftspolitik og det indre marked«, Finansministeriet, januar 1989.
7. Vi skal i den forbindelse henvise til Due, Ibsen og Madsen: »Fagbevægelsen og 90'ernes arbejdsløshedslovgivning – notat til de kvindelige arbejderes A-kasse«, Kbh. Universitet, Institut for kultursociologi, 1989, hvor dagpenge-systemets internationale aspekter behandles p.34.
8. jf. Det Økonomiske råd, Formandskabet: »Dansk Økonomi«, København, Juni 1988, p.85 ff.
9. Denne dialog er traktatsmæssigt fastsat i art.118 B i Rom-traktaten, hvori det hedder: »Kommissionens bestræber sig på at udvikle dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, idet denne dialog, hvis parterne finder det ønskeligt, kan føre til, at der knyttes aftalemæssige forbindelser.«.
10. jf. Kommissionens arbejdsdokument: »Den sociale dimension i det indre marked« sek(88)1148, Bruxelles, den 14. september 1988 og Kommissionen for de Europæiske Fællesskaber: »EF-Socialt set«, særnummer om den sociale dimension af det indre marked, Luxembourg, 1988, samt Patrick Venturini: »1992 – Det sociale perspektiv«, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, Luxembourg, 1989.
11. Vi har i »EF's indre marked og arbejdsmarkedets internationalisering – teoretisk oplæg til en sociologisk, komparativ analyse af arbejdsmarkedetsorganisationernes udvikling«, Kultursociologisk Institut, 1989, nærmere redegjort for EF-Kommissionens forskellige udspil.
12. Således anslår Kommissionen i »EF-socialt set – særnummer om den sociale dimension af det

indre marked», 1988, p.66, omfanget af 'sortarbejde' i forhold til lovlig beskæftigelse, til at udgøre 6-8% i de nordlige lande og 10-20% i de sydlige lande.

13. Se også Due, Madsen: »Organisationerne, aftalesystemet og omstillingerne i det danske samfund – teoretisk og metodisk baggrund«, p.16.
14. Se fx. European Trade Union Institute: "The Social Dimension of the Internal Market – first part: Employment", Info nr.25, Bruxelles 1988 og "The Social Dimension of the Internal Market – Second part: Workers' rights in European Companies" Info nr.26, Bruxelles 1988.
15. Fra European Trade Union Institute: "The social dimension of the internal market", Info nr. 26, p.12.

Litteratur

Auken, Svend. »Det politiske system og gennemførelsen af det indre marked«, Politica nr. 4 1989, p.424.

Det Økonomiske Råd, Formandsskabet, »Dansk Økonomi«, København, juni 1988.

Due, Jesper; Ibsen, Flemming og Madsen, Jørgen Steen, »Fagbevægelsen og 90'ernes arbejdsløshedslovgivning – notat til de kvindelige arbejderes A-kasse«, Kbh. Universitet, Institut for Kultursociologi, 1989.

Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen og Jensen, Carsten Strøby, »EF's indre marked og arbejdsmarkedets internationalisering – teoretisk oplæg til en sociologisk, komparativ analyse af arbejdsmarkedsorganisationernes udvikling«, Kbh. Universitet, Institut for Kultursociologi, 1989.

Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen, »Organisationerne, aftalesystemet og omstillingerne i det danske samfund – teoretisk og metodisk baggrund«, Kbh. Universitet, Institut for Kultursociologi, 1989.

Dunlop, J.T., "Industrial Relations Systems", Harvard University, 1958.

Eldridge, J.E.T., "Industrial Disputes – Essays in the Sociology of Industrial Relations", New York, 1968.

Elvander, Nils, »Den svenska modellen. Löneför-

handling och inkomstpolitik, 1982–86«, Stockholm, 1988.

European Trade Union Institute, "The Social dimension of the Internal Market – first part: Employment", Info nr. 25, Bruxelles, 1988.

European Trade Union Institute, "The Social Dimension of the Internal Market – Second part: Workers' rights in European Companies", Info nr. 26, Bruxelles, 1988.

Finansministeriet m.fl., »Redegørelse vedrørende dansk afgiftspolitik og det indre marked«, Finansministeriet, januar, 1989.

Geer, Hans De, »I Vänstervind och högergång – SAF under 1970-talet«, Stockholm, 1989.

Graversen, Gert, "Participation in Technological Change in Denmark", Paper for presentation at the Round Table in Val Duchesse, 15. november 1989.

Kerr, Dunlop, Harbison og Myers, "Industrialism and Industrial Man", Cambridge, 1960.

Kommissionen for de Europæiske Fællesskaber, »EF – Socialt set«, særnummer om den sociale dimension af det indre marked, Luxembourg, 1988.

Kommissionen for de Europæiske Fællesskaber, »Den sociale dimension af det indre marked« (Kommissionens arbejdsdokument), sek(88) 1148 end. udg. Bruxelles, den 14. september 1988.

Kommissionen for Europæiske Fællesskaber, »Eurostat – statistiske basisoplysninger om Fællesskabet«, 1989.

Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, »Bestemmelser om arbejdsvilkår i medlemsstaterne – en komparativ analyse«, Kom (89) 360 end. udg. Brux. 6. juli 1989.

Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, "Report on Economic and Monetary Union in the European Community", Committee for the Study of Economic and Monetary Union, Luxembourg, april 1989.

Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, "Comparative study on rules governing working conditions in the member states – a synopsis", Sec (89) 1137, Brux. 30. juni 1989.

Lipset, S.M. m.fl., "Union Democracy. The Internal Politics of the International typographical Union", Clencoe, 1956.

LO, »EF, det indre marked og den sociale dimension – dansk fagbevægelses position, mål-

sætning og strategi«, LO, København, juli 1989.

Olsson, Anders S., "The Swedish Wage Negotiation System", Uppsala, 1989.

Poole, Michael, "Industrial Relations - Origins and Patterns of National Diversity", New York, 1986.

Poole, Michael, "A framework for Analysis and a Appraisal of main Developments" in Poole, m.fl.: "Industrial Relations in the future - Trends and Possibilities in Britain over the next Decade«, London 1984.

Venturini, Patrick, »1992 - Det sociale perspektiv«, Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, Luxembourg, 1989.

Økonomiministeriet m.fl., »Økonomisk og monetær union«, November 1989.