



Arbejdsgiverorganisering i Norden - Et komparativt perspektiv: Danmark, Finland, Norge og Sverige

Jensen, Carsten Strøby

Published in:

Arbejdsgivere i Norden - En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark

Publication date:

2001

Citation for published version (APA):

Jensen, C. S. (2001). Arbejdsgiverorganisering i Norden - Et komparativt perspektiv: Danmark, Finland, Norge og Sverige. I C. S. Jensen (red.), *Arbejdsgivere i Norden - En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark* (s. 373-428). København: Nordic Council of Ministers.

Arbejdsgiverorganisering i Norden

- Et komparativt perspektiv, Danmark, Finland, Norge og Sverige

Carsten Strøby Jensen

Denne artikel præsenterer en komparativ analyse af arbejdsgiverorganiseringens former i henholdsvis Danmark, Finland, Norge og Sverige. Det overordnede mål med artiklen er at bidrage til diskussionen om, i hvilket omfang og på hvilken måde arbejdsgiverne og arbejdsgiverorganisationerne har bidraget til opbygning af det, der traditionelt kaldes den nordiske arbejdsmarkeds- og velfærdsmodel. Artiklen sætter fokus på en række forhold, der tilsammen giver indsigt i, hvad der historisk har karakteriseret og aktuelt karakteriserer arbejdsgiverorganiseringen i de nordiske lande. Hvilke forskelle og ligheder er der på de nordiske arbejdsgiverorganisationers struktur og adfærd, hvad bestemmer disse forskelle, og på hvilken måde har organisationsformer og strategier influeret på arbejdsmarkedsmodellernes karakter.

Som det vil fremgå af artiklen, trækkes der i vidt omfang på de nationale studier af arbejdsgivernes organisationsformer, som præsenteres i denne bog Nieminen (2000), Kjellberg (2000), Stokke (2000), Strøby Jensen et al. (2000). Disse landespecifikke studier udgør grundmaterialet i forhold til artiklens konklusioner.

I første afsnit rettes opmærksomheden mod de overordnede karakteristika ved arbejdsgiverorganisationerne. Hvilke er blandt de vigtigste organisationer, hvornår og hvorfor blev de etableret. Det er nogle af de spørgsmål, der tages op.

Afsnit to er rettet mod at beskrive og analysere den organisationsstruktur, der karakteriserer arbejdsgivernes organisationsformer i de enkelte lande. Dominerer bestemte sektorer, kan der iagttages centraliserings- og sammenlægnings-tendenser i de enkelte lande?

I afsnit tre er det forholdet til de faglige organisationer, som bliver analyseret. I alle de nordiske lande har der udviklet sig en relativ konsensusorienteret relation mellem fag- og arbejdsgiverorganisationerne. Afsnittet diskuterer baggrunden herfor og analyserer forskelle og ligheder i mellem overenskomstsystemernes opbygning og funktionsmåde.

Carsten Strøby Jensen

I afsnit fire tages der mere bredt fat på arbejdsgiverorganisationernes relation til stat og regering. Kan den korporatisme, som tidligere var et centralt kendetegn ved de nordiske lande (Crouch, 1993) stadig iagttages som et centralt omdrejningspunkt i partsrelationerne; eller er tiden, om vi så må sige, vokset fra det nære partssamarbejdet - i hvert fald set med arbejdsgiverøjne? Diskussionen af forholdet mellem aftaler og lovgivning står tilsvarende centralt i dette afsnit. I hvilket omfang kan arbejdsgiverorganisationerne siges at være fortalere for en aftalebaseret henholdsvis lovgivningsbaseret model for regulering af de industrielle relationer?

Afsnit fem fokuserer på forholdet til EU. Generelt er arbejdsgiversiden i alle de nordiske lande - ikke overraskende - positivt indstillede overfor EU-samarbejdet. Imidlertid er EU-samarbejdet ikke uproblematisk i forhold til virksomhederne, hvilket bl.a. er kommet til udtryk i den stigende regulering af løn- og arbejdsvilkårene, der sker på EU-niveau under overskriften den sociale dimension.

Det sidste og sjette afsnit samler op på sammenligningen af forskelle og ligheder mellem de nordiske landes arbejdsgiverorganisationer. Herudover perspektiveres analysen i forhold til arbejdsmarkedets udvikling i det 21. århundrede.

1. Hovedkarakteristika ved arbejdsgiverorganiseringen i Danmark, Finland, Norge og Sverige. Historiske og aktuelle karakteristika.

Alle de fire lande er karakteriseret ved, at der eksisterer betydelige og indflydelsesrige hovedorganisationer på arbejdsgiversiden. Heri adskiller de nordiske landes arbejdsgivere sig fra arbejdsgiversiden i en række andre lande, fx USA, hvor tendensen til, at virksomheder organiserer sig i arbejdsgiverfællesskaber, ikke er nær så udbredt eller nær så stærk (Pestoff, 1994).

I alle fire lande er organiseringen af arbejdsgiversiden begyndt i slutningen af det 19. århundrede. Som oftest startende inden for en bestemt branche, som fx i Norge, hvor bl.a. de gryende industrivirksomheder organiserede sig i Mekaniske Værksteders Forening (i 1889) (Stokke, 2000).

Den begyndende arbejdsgiverorganisering inden for udvalgte sektorer medførte, at der blev etableret en sammenslutning i hovedorganisationer i alle de fire nordiske lande fra omkring århundredeskiftet. De vigtigste hovedorganisationer fremgår af tabel 1.

I Norge blev Norsk Arbejdsgiverforening (N.A.F. - senere NHO) stiftet i år 1900, i Danmark blev Dansk Arbejdsgiverforening (DA) stiftet i perioden

Arbejdsgiverorganisering i Norden

1896-98 og fremtrådte med det samme som relativt betydningsfulde arbejdsgiverorganisationer. I Sverige blev Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) stiftet i 1902, men SAF var på daværende tidspunkt ikke den eneste - eller dominerende - svenske arbejdsgiverforening, der organiserede de private arbejdsgiver. Sveriges Verkstadsförening (VF) blev også dannet i 1902 og konkurrerede i et vist omfang med SAF; ligesom Centrale Arbetsgiverförbundet (CA), der blev dannet i 1903 (og primært organiserede håndværks- og bygge/anlægsvirksomheder) (Kjellberg, 2000). I Finland blev forløberen for den nuværende centrale finske hovedorganisation (tidligere STK, nu TT) på arbejdsgiversiden dannet i 1907. TT repræsenterer først og fremmest traditionelle industriinteresser, mens PT, hvis organisatoriske oprindelse går tilbage til 1945, repræsenterer handels- og serviceinteresser (Nieminen, 2000).

| | |
|---------|---|
| Danmark | DA: Dansk Arbejdsgiverforening – 1896-98 |
| Finland | TT : The Confederation of Finnish Industry and Employers – 1907, oprindeligt STK – (The Finish Employers' Confederation) PT: The Employers' Confederation of Service Industries in Finland - 1995, forløberen (LK) blev etableret i 1945 |
| Norge | NHO: Næringslivets Hovedorganisasjon – 1900, oprindeligt N.A.F. (Norsk Arbejdsgiverforening) HSH: Handels og Servicenæringens Hovedorganisasjon – 1938, oprindeligt HA (Handlens Arbejdsgiverforening) |
| Sverige | SAF: Svenska Arbetsgivareföreningen - 1902 VF: Sveriges Verkstadsförening – 1902, lagt ind under SAF i 1917 CA: Centrala Arbetsgivareförbundet – 1903, opløses i 1918 og branche forbund, der modsvarer CA's medlemsstruktur oprettes inden for SAF |

Historisk er situationen karakteriseret ved, at der i alle landene var mange overvejelser blandt virksomhedsejerne om hensigtsmæssigheden i at lade sig organisere i arbejdsgiverorganisationer. Og hvis man organiserede sig, hvorvidt det så skulle medføre overenskomstindgåelse med de faglige organisationer.

Konflikten mellem på den ene side arbejdsgivere, som ønskede at acceptere faglige organisationer, og på den anden side arbejdsgivere, som ønskede at trænge de faglige organisationer tilbage, var tydelig i alle landene.

Carsten Strøby Jensen

I Sverige kom denne konflikt til udtryk i forbindelse med værkstedskonflikten i 1905, hvor en del arbejdsgivere (bl.a. formanden for Verkstadsföreningen) foretrak en betydelig mere militant og antifagforeningsorienteret linie end andre værkstedsejere. Både inden for SAF og inden for VF fandtes der forskellige holdninger til fagforeningerne blandt arbejdsgiverne (Kjellberg, 2000).

I Danmark var konflikten mellem arbejdsgivere, der ønskede at slippe af med de faglige organisationer og arbejdsgivere, der ønskede at acceptere fagforeninger og kollektive overenskomster, også hele tiden til stede under den storkonflikt, der ledte til Septemberforliget i 1899 (Strøby Jensen et al. 2000).

Spørgsmålet om accept af de faglige organisationer og accept af arbejderne organisationsret er et af de helt afgørende konfliktfelter i udviklingen af de nordiske landes Industrial Relations systemer. Men det er et spørgsmål, der blev afklaret relativt tidligt i dette århundrede.

Tilsvarende fremtræder arbejderne organisering i faglige organisationer og de medfølgende strejker som et af de tydeligste motiver, arbejdsgiverne har haft til at organisere sig. Som Nieminen skriver om situationen i Finland omkring århundredeskiftet:

"The primary reason for starting to build employer organizations was that employers wanted to build a counter force to the emerging labour unions... In many cases strikes triggered the establishment of employer organizations. For example, general strikes in 1905 and 1917 increased the number of members of employer organizations" (Nieminen, 2000: 298).

For at modstå presset fra de faglige organisationer og for at mindske muligheden for at opleve strejker på arbejdspladserne og for at kunne svare igen i form af lockouter organiserede arbejdsgiverne sig.

I Sverige var dannelsen af SAF og VF således helt konkret resultatet af en omfattende politisk orienteret strejkebølge, for at fremme indførelsen af generel stemmeret, der var iværksat i 1902 (Kjellberg, 2000). Strejken resulterede i at arbejdsgiverne etablerede en mere fasttømret organisationsdannelse men henblik på at kunne imødegå arbejderne strejker.

"Bakom bildandet av SAF och VF låg en och samma händelse, 1902 års politiska storstrejk för allmän rösträtt, vilken fungerade som en katalysator för arbetsgivarnas organisering" (Kjellberg, 2000:165).

Arbejdsgiverorganisering i Norden

Tilsvarende var det i Danmark de faglige organisationers brug af strejkevåbnet i forhold til forskellige virksomheder og arbejdsgivere - den såkaldte omgangsskrue - der fik de danske virksomheder til at organisere sig. I første omgang var det målet med arbejdsgiverorganiseringen helt at fjerne de faglige organisationer. Efter indgåelsen af Septemberforliget i 1899 blev målet for de danske arbejdsgiverorganisationer dog mere rettet mod at holde de faglige organisationer på en kompromisorienteret kurs (Strøby Jensen et al., 2000).

Sammenlignes den historiske udvikling af arbejdsgiverorganiseringen og af de industrielle relationer i de fire lande, er det tydeligt, at Finland skiller sig ud på en række punkter.

Hvor udviklingen af Industrial Relations systemerne forløber relativt parallelt i Sverige, Norge og Danmark (om end med historiske forskydninger for hvornår og i hvilket omfang eksempelvis kollektive overenskomster udbreedes) og giver anledning til en relativt konsensusorienteret etablering af regler på arbejdsmarkedet, så er udviklingen i Finland i langt højere grad præget af brud og mere militante konflikter mellem arbejdere og arbejdsgivere. I Finland er det først efter 2. verdenskrig, at der generelt etableres kollektive overenskomster på større dele af arbejdsmarkedet. Og det er først for alvor efter 2. verdenskrig, at de finske arbejdsgivere opgiver deres modstand og kamp mod de faglige organisationers eksistensberettigelse.

De særlige forhold omkring Finland er i vidt omfang knyttet til den finske borgerkrig, der udspillede sig i forlængelse af den russiske revolution i 1917. Borgerkrigen i 1918 var i vidt omfang en krig mellem arbejdere og borgerskabet i Finland (Nieminen, 2000) og førte bl.a. til, at store dele af arbejdsgiverfællesskabet afviste forhandlinger med de faglige organisationer efter borgerkrigen.

"Employers thought that labour unions carried a heavy responsibility for the civil war since their members and organizations were engaged in the war efforts of the Reds. Therefore, after the war employers organizations decided that they would not negotiate with trade unions ... collective agreements remained a rarity until after the Second World War." (Nieminen, 2000:300).

Tilsvarende betød en anden krigsbegivenhed visse tilnærmelser mellem parterne på det finske arbejdsmarked, idet parterne holdt det såkaldte 'januar-bryllup' i sammenhæng med vinterkrigen mod Rusland i 1939-1940. Nieminen skriver:

Carsten Strøby Jensen

"During the Winter War the government attempted to strengthen national unity by reconciling employer organizations and labour unions. The negotiations between the government, the Finish Employer's Confederation (STK) and the Central Organization of Finnish Trade Unions (SAK) led to the so-called 'January Wedding'. This was a joint statement in which the labour market parties acknowledged each other and promised to negotiate on labour market issues in future." (Nieminen, 2000:301).

Dette udgjorde bl.a. baggrunden for, at der i Finland efter 2. verdenskrig blev etableret en relation mellem parterne på arbejdsmarkedet, som i højere grad ligner den tilstand, vi kender fra de øvrige tre nordiske lande¹.

Arbejdsgivernes organisationsformer har grundlæggende været præget af den karakter, som virksomhedsstrukturen har og har haft i de enkelte lande. I Danmark var industrien relativ koncentreret omkring Københavns området i perioden omkring århundredeskiftet, hvilket gav en relativ homogen virksomhedsstruktur. I Sverige var industrien derimod mere fragmenteret og betydeligt mere geografisk spredt, hvilket ikke skabte samme forudsætning for dannelse af arbejdsgiverorganisationer i Sverige som i Danmark.

I Sverige blev det VF og dermed værkstedsindustrien, snarere end SAF, der komme til at spille den afgørende rolle for udviklingen af det svenske IR-system. Som Kjellberg skriver:

"Varken järnbruken eller skogsindustrin - båda mycket framträdande näringar i den svenska industrialiseringsprocessen - kom således att få något avgörande inflytande på partsrelationernas utveckling i Sverige under ett skede då grunden lades för vad som senare skulle bli känt som den 'svenska modellen'. Det blev i stället verkstadsindustrin som kom att fylla en mönsterbildande roll inom arbetslivet i Sverige" (Kjellberg, 2000:169).

I Norge og Danmark er det tydeligt, at det er eksistensen af mange og små virksomheder, der gør udgør grundlaget for udviklingen af en centraliseret

¹ Reelt er det først efter en generalstrejke i 1956, at de industrielle relationer i Finland kan siges at få samme konsensusorienterede karakter, som kendetegner Sverige, Danmark og Norge. Nieminen skriver: "The year of the general strike, 1956, presents a watershed year in Finish industrial relations: from now on class tensions diminished and both industrial relations parties started to participate in the regulation of the national labour market and the economy on a more equal footing" (Nieminen, 2000:305)

Arbejdsgiverorganisering i Norden

arbejdsgiverorganisering. Det var en nødvendig forudsætning for, at de små virksomheder kunne imødegå presset fra de faglige organisationer, at de accepterede organisering.

I Norge dannes N.A.F. (senere NHO) i 1900, men er i dele af det første tiår karakteriseret ved en relativ svag organisationsstruktur uden klare magtmidler. Dette forandrer sig fra 1907 og frem, hvor N.A.F. i stigende grad tildeles kompetence i forhold til medlemsvirksomhederne. Dette gør sig gældende både i forhold til deltagelse i overenskomstforhandlingerne og i forhold til oprettelse af konfliktfonde.

Centraliseringen af samarbejdet mellem virksomhederne i arbejdsgiverorganisationerne hænger tæt sammen med den strategi som arbejdsgiverne valgte at føre som svar på den faglige organisering i fx Sverige og Danmark.

Da arbejdsgiverne først havde erkendt, at de ikke kunne slippe af med de faglige organisationer, afløstes eksklusionsstrategien i stedet af en centraliseringsstrategi. Arbejdsgivernes svar på fagforeningernes lokale strejker (omgangsskruen) blev den centraliserede lockout, hvor man iværksatte sympatilockouter ikke kun inden for den enkelte branche, men også imellem de forskellige brancher. Man centraliserede konfliktudøvelsen, hvilket samtidigt nødvendiggjorde en mere centraliseret beslutningsstruktur hos arbejdsgiverorganisationerne.

Et karakteristikon ved de nordiske lande er den relativt tidlige etablering af hovedaftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Hovedaftaler, som på afgørende vis har været med til at præge udviklingen af de nationale Industrial Relations systemer.

I Norge, Danmark og Sverige blev der indgået hovedaftaler mellem arbejdsmarkedets parter inden 2. verdenskrig.

I Sverige blev hovedaftalen i 1938 (Saltsjöbadsavtalat) indgået mellem SAF og LO. Som Kjellberg gør opmærksom på, var det især den hjemmemarkedsproducerende industri, der var kompromisvillig i forhold til fagbevægelsen. De eksportorienterede virksomheder havde ikke samme ønske i eksempelvis indgåelsen af hovedaftalen i 1938.

I Danmark blev den første hovedaftale indgået allerede i 1899 (Septemberforliget) (Due et al., 1993), (Ibsen & Scheuer, 2000). Septemberforliget har siden udgjort et væsentligt fundament for den danske arbejdsmarkedsmodel.

I Norge blev der indgået en hovedaftale i 1935 (Dølvik & Stokke, 1998). Det var dog ikke denne aftale som i sig selv lagde grundstenene til den norske arbejdsmarkedsmodel. Disse grundsten var blevet lagt tidligere, i første omgang i 1902 hvor norsk LO og N.A.F. indgik en overenskomst, der fast-

Carsten Strøby Jensen

lagde regler om bl.a. voldgift i forbindelse med tvister om gældende overenskomster². Og i anden omgang i 1915, hvor den norske Arbejdstvistlov blev vedtaget. Denne lov fattede en række grundlæggende principper om bl.a. forskellen på rets- og interesselov, der har haft stor betydning for den norske arbejdsmarkedsmodels udvikling (Stokke, 2000a).

2. Organisationsstruktur og centralisering

I det følgende skal der ses lidt på de vigtigste arbejdsgiverorganisationers karakteristika med henblik på at give et overblik over forskelle og ligheder i arbejdsgiverorganisationerne imellem.

Hovedorganisationerne i de respektive nordiske lande fungerer som overbygning på en række sektororganisationer, der repræsenterer virksomheder inden for forskellige brancher. Relationerne mellem hovedorganisationerne og sektororganisationerne har varieret meget over tid. I både Sverige og Danmark er der de senere år tydelige tendenser til, at sektororganisationerne har vundet i indflydelse på bekostning af hovedorganisationen. Dette gør sig især gældende for både SAF og DA i forhold til spørgsmålet om overenskomstindgåelse. Her er hovedorganisationernes betydning blevet formindsket i takt med, at der er sket en decentralisering af overenskomstforhandlingerne.

Karakteristisk for eksempelvis SAF er det, at organisationen startede som værende i langt overvejende grad domineret af industrivirksomheder. I løbet af 1950'erne og 60'erne vokser antallet af medlemsorganisationer med ikke industriel baggrund dog. SAF bliver med andre ord bredere i sit medlemsgrundlag (hvilket omvendt også gør det vanskeligere at opretholde et centralt forhandlingsregime (Van Waarden, 1995)). SAF blev således mere heterogent sammensat, hvilket på længere sigt har været medvirkende til udviklingen af det mere decentrale overenskomstsistem.

² Selv om der kan iagttages visse ligheder mellem indholdet i Septemberforliget som det blev indgået i Danmark i 1899, og aftalen mellem N.A.F. og norsk LO, som den blev indgået i 1902, peger arbejdsmarkedsforskningen ikke i retning af at den norske aftale var inspireret af det danske Septemberforlig (Stokke, 2000a). Som påpeget af Stokke (2000a) kan man derfor ikke på nogen måde sige, at den norske arbejdsmarkedsmodels grundkarakteristika har været 'inspireret' af den danske arbejdsmarkedsmodel, hvilket bl.a. også kommer til udtryk i at den norske models grundinstitutioner i langt højere grad end den danske er præget af lovgivning. En nærmere og uddybende diskussion af forholdet mellem hovedaftalerne i Danmark, Norge og tildels Sverige findes også hos Stokke (2000a).

Arbejdsgiverorganisering i Norden

I Danmark er den dominerende private hovedarbejdsgiverorganisation DA. DA repræsenterer et bredt spektrum af erhvervslivets interesser. Dog med de vigtige undtagelser, at bank og forsikring, samt landbruget er organiseret i andre hovedorganisationer (henholdsvis FA og SALA). Karakteristisk for den danske udvikling har det imidlertid været, at sektororganisationerne på arbejdsgiversiden er blevet styrket betydeligt de seneste ti år. Sektororganisationen DI (Dansk Industri) fremtræder derfor på mange områder som den vigtigste organisation blandt de danske arbejdsgivere.

Norge er til forskel fra Danmark og Sverige karakteriseret, dels ved at arbejdsgiverorganiseringen er relativ fragmenteret, og, dels ved at der i højere omfang er en vis konkurrence mellem forskellige arbejdsgiverorganisationer. Den dominerende organisation er dog NHO, der repræsenterer virksomheder med godt 30% af de privatansatte lønmodtagere, mens den næststørste hovedorganisation HSH repræsenterer virksomheder med lidt under 10% af de ansatte i den private sektor.

Hovedorganisationernes organisationsgrad varierer betydeligt i de nordiske lande.

I top ligger de svenske arbejdsgiverorganisationer - med SAF i spidsen - der repræsenterer virksomheder, der har omkring 75% af de privatansatte svenske lønmodtagere ansat. Heraf er cirka 90% organiseret i SAF (Kjellberg, 2000).

I Norge er organisationsgraden noget mindre, idet omkring 55% - målt på medlemsvirksomhedernes andel af beskæftigelsen - af den private erhvervslivs virksomheder er med i en arbejdsgiverorganisation (Stokke, 2000)³.

I Danmark ligger organisationsgraden inden for DA-området på omkring 50% (Strøby Jensen et al., 2000).

I Finland ligger TT's organisationsgrad i 1990'erne på godt 40%, mens PT's dækningsgrad ligger på små 25% i 1998 (Nieminen, 2000).

Organisatorisk kan der iagttages en række forandringer i arbejdsgivernes interne struktur de senere år. Forandringer, som først og fremmest peger i retning af at organisationsstrukturen er strømlinet. Dette er første og fremmest sket gennem organisationsammenlægninger.

³ Særligt for Norges vedkommende skal det bemærkes, at medlemskab af en arbejdsgiverorganisation ikke implicerer, at virksomheden er underlagt en kollektiv overenskomst. I Norge kan man godt være med i en arbejdsgiverorganisation, uden at virksomheden har tilsluttet sig de overenskomster, som arbejdsgiverorganisationen i øvrigt har indgået med de faglige organisationer. Dette til forskel fra eksempelvis Danmark, hvor en tilknytning til fx DI også betyder, at man er bundet af de overenskomster, der er indgået på det givne område.

Carsten Strøby Jensen

I Danmark ses der klare tendenser til centralisering og sammenlægning blandt organisationerne på arbejdsgiversiden. Dette kommer eksempelvis til udtryk i den betydelige reduktion i antallet af medlemsorganisationer i DA. Fra 151 organisationer i 1986 til 16 i 2000 (Strøby Jensen et al., 2000).

Denne tendens kommer også til udtryk i de sammenlægninger, som har kendetegnet nogle af sektororganisationerne på arbejdsgiversiden. Dannelsen af Dansk Industri (DI) i 1991 gennem en sammenlægning af det daværende Industrirådet og det daværende Industriens Arbejdsgiverforening (IA) udtrykte en sammenkobling af forskellige typer af opgaver på arbejdsgiversiden i en samlet organisation. Varetagelsen af branchespecifikke opgaver blev lagt sammen med varetagelsen af arbejdsgiverspecifikke opgaver (Strøby Jensen et al., 2000).

| Tabel 2: Udvalgte sektororganisationer i de nordiske hovedorganisationer – samt størrelsen af sektororganisationerne i antal ansatte og i procent. (Sverige, Kjellberg , 2000), (Norge, Stokke, 2000), (Danmark, Strøby Jensen et al., 2000), (Finland, Nieminen , 2000) | | | |
|---|---|---|---|
| Sverige | Danmark | Norge | Finland |
| SAF (1999) (1.360.000) | DA (2000) (615.000)* | NHO (1999/2000) (423.000 - årsværk) | TT (1998) (582.000) PT (1998) (307.000) |
| Sveriges Verks- stadsforening (VF) (305.000) 22% af SAF | Dansk Industri (DI) 49,4% af DA | Teknologibedrifter- nes Landsforening (87.000)*** 21% af NHO | Federation of Finnish Metal (29% of TT)** Commercial Emplo- yers Association (30,7% of PT)** |
| Sveriges Han- delsarbejdsgivere (131.000) 10% af SAF | Arbejdsgiver- foreningen for Handel, Trans- port og Service (AHTS) 14,7% af DA | Prosessindustriens Landsforening (58.000)*** 14% af NHO | Finnish Forrest Industries Federation (11.5% of TT)** Finnish Hotel- and Re- staurant Association (13.5% of PT)** |
| Alliansen (statslige virk- somheder) (101.000) 7% af SAF | Dansk Handel & Service (DH&S), 9,6% af DA | Byggenæringens Landsforening (50.000)*** 12% af NHO | Finnish Food and Drink Industries (8.1% of TT)** Employers Associati- ons of the Special Branches (12.6% of PT)** |
| Almega Tjänsteförbun- det (87.000) 6% af SAF | Danske Entre- prenører 5,8% af DA | Reiselivsbedriftens Landsforening (27.000)*** 6% af NHO | Chemical Industry (6.4% of TT)** Bank Employers Or- ganisation (8.8% of PT)** |

Arbejdsgiverorganisering i Norden

| | | | |
|---|---|---|--|
| Almega Industri och Kemiför- bundet (84.000) 6% af SAF | Byggeriets Ar- bejdsgiverfor- ening (BYG) 4,2% af DA | Tekniske Entrepren- ørers Landsfor- ening (26.000)*** 6% af NHO | |
| | | Herudover er der omkring 150.000 an- satte i den private sektor repræsenteret i Handels- og Servi- cenæringens Hoved- organisasjon (HSH), der står uden for NHO**** | |
| * Opgørelsen er i forhold til andel af den samlede lønsum inden for DA-området år 2000. Det samlede antal beskæftigede inden for DA vedrører 1998. ** De relative forhold (procentsatserne) mellem brancheorganisationerne vedrører 1999. *** Årsværk. **** Antal ansatte inkl. deltid. | | | |

I det hele taget er det almindeligt, at erhvervslivet og virksomhederne organiserer sig i interesseorganisationer, der dels varetager virksomhedernes arbejdsgiverinteresser, dels varetager virksomhedernes branchespecifikke og generelle økonomiske interesser (fx i forhold til staten). I nogle lande er det almindeligt, at disse forskellige former for interessevaretagelse finder sted gennem en organisation; i andre lande tilskriver traditionen, at der udvikler sig et dualt organisationssystem bestående af både arbejdsgiver- og branche/erhvervsorganisationer.

I en større komparativ analyse af organisationsudviklingen blandt arbejdsgivere i en række udvalgte OECD lande peger Pestoff (1994) på, at det i vidt omfang er specifikke historiske omstændigheder, der har været afgørende for, om arbejdsgiversiden udvikler den ene eller anden form for organisationskarakteristika.

"There does not seem to be any pattern or trend regarding the issue of single or dual representation of business on the basis of economic vs. social interests; the choice seems to be dictated in large measure by historical circumstances in individual countries. What changes there have been in recent years, between the main types of business interest associations, appears to constitute a movement toward a single or closely confederated dual organization." (Pestoff, 1994:153).

Som fremhævet af Pestoff, kan der aktuelt iagttages en tendens til, at brancheorganisationer sammenlægges med arbejdsgiverorganisationer. En ten-

Carsten Strøby Jensen

dens, der bekræftes af den ovenfor skitserede organisationsudvikling i Danmark, og som også bekræftes af organisationsudviklingen i Finland og Norge (se nedenfor).

Fusioneringstendenserne har også været på dagsorden i Sverige. Eksempelvis blev det i begyndelsen af 1990'erne diskuteret og overvejet, hvorvidt SAF og Industriförbundet skulle lægges sammen i en organisation med henblik på at styrke arbejdsgivernes generelle indflydelse i det svenske samfund. Industriförbundet har traditionelt varetaget de store svenske virksomheders lobbyinteresser i forhold til fx den svenske stat, og dannelsen af en organisation, 'Svenskt Näringsliv', var en mulighed. I Sverige blev denne sammenlægning dog ikke til noget grundet de forskelle som stadig eksisterer i interesser og behov i mellem de store og små virksomheder i svensk erhvervsliv. På brancheniveau er der imidlertid sket en omfattende sammenlægning af arbejdsgiver- og erhvervsorganisationer i Sverige (Kjellberg, 2000)

Norske NHO har tilsvarende gennemgået en proces med fusioneringer blandt medlemsorganisationerne. Fra 1970 til 1999 er antallet af medlemsorganisationer blevet reduceret fra 53 til 22 (Stokke, 2000).

I Finland er den største organisatoriske forandring i 1990'erne knyttet til sammenlægningen af det daværende STK med det daværende TKL.

"The biggest organizational change in the employer camp in the 1990's was the merging of the Finnish Employers' Confederation (STK) with the Confederation of Industries (TKL). The new organization, with united industry's employer (STK) and business (TKL) organizations was named the Confederation of Finnish Industry and Employers (TT) and it began its activity at the beginning of 1993." (Nieminen, 2000:328).

Denne sammenlægning har betydet, at den finske hovedorganisation TT (før STK) har fået flere medlemsorganisationer i løbet af 1990'erne. Sammenlægningen betød at antallet af medlemsorganisationer steg fra 19 (i 1992) til 27 (1993) (Nieminen, 2000). Grundlæggende er der dog sket en udvikling i arbejdsgivernes organisationsformer i Finland, der er på linie med den udvikling, der kan iagttages i Danmark og Norge.

2.1 Nye organisationsdannelser og interesseområder for arbejdsgiverne i de nordiske lande - Den offentlige sektor og servicesektoren

Ses der overordnet på de private arbejdsgiverorganisationers udvikling og betydning i de seneste 30 år, er der to forhold, som især falder i øjnene, og

Arbejdsgiverorganisering i Norden

som begge har haft betydning for den position, som arbejdsgiverorganisationerne har i dag i de nordiske samfund.

Det ene forhold vedrører den betydelige vækst, som har fundet sted i den offentlige sektor de seneste 30 år. Det andet vedrører den tilsvarende betydelige vækst, som har fundet sted inden for servicesektoren, tildels 'på bekostning' af væksten i de traditionelle industrier.

Begge disse forhold har ændret afgørende på den betydning og den sammensætning, som de private arbejdsgiverorganisationer har haft i de nordiske lande. Og det er i tilknytning til begge disse udviklingstræk, at de traditionelle arbejdsgiverorganisationer har mødt nogle af deres største udfordringer de seneste 30 år.

Det er et karakteristikon ved alle de nordiske lande, at de private hovedorganisationers rolle er blevet forandret i løbet af 1960'erne og frem i lyset af den betydelige vækst i den offentlige sektor. I eksempelvis Sverige og Danmark er der sket en betydelig reduktion af henholdsvis SAF-LO og DA-LO områdernes samlede størrelse og andel af arbejdsmarkedet i takt med stigningen i den offentlige sektor. Hvor disse områder i 1950'erne og 60'erne var stort set enerådende og eneherkende i organisationsspillet på arbejdsmarkedet, er situationen forandret betragteligt ved starten af det 21. århundrede. Offentlige organisationer spiller på både arbejdsgiversiden og fagforingsiden en betydelig mere aktiv rolle i overenskomst- og aftaleforhandlingerne (Andersen et al., 1999), (Keller et al., 1998), hvilket har reduceret den betydning som de private arbejdsgiverorganisationer har. På mange områder er det karakteristisk, at de offentlige arbejdsgivere ikke længere accepterer at være i en tilbageholdende rolle i forhold til de private arbejdsgivere og deres organisationer. Tidligere kunne man i stort omfang iagttage, at de offentlige arbejdsgivere fx i forbindelse med overenskomstforhandlingerne lagde sig 'i halen' på de private arbejdsgivere. Dette er i mindre omfang tilfældet i dag, hvor de offentlige arbejdsgivere i højere grad end tidligere prøver at sætte deres egen dagsorden i forhold til overenskomstforhandlingerne (Due & Madsen, 1996). Dermed er de private arbejdsgiverorganisationer også kommet i en rolle, hvor de ikke i samme grad som tidligere kan regne med at være enerådende på arbejdsmarkedet når der skal formuleres nye dagsordener. Tilsvarende er der opstået nye konfliktfelter og opgaver for de private arbejdsgivere. Opgaver, som i vidt omfang har været og er rettet mod at begrænse væksten i den offentlige sektor.

Parallelt med væksten i den offentlige sektor har de nordiske lande også set en betragtelig vækst i relativt nye sektorer i økonomien. Servicesamfundets eller det post-industrielle samfunds opkomst har også haft konsekvenser for arbejdsgiversidens organisationsformer. Og det har betydet, at der er blevet etableret nye typer af konflikter inden for arbejdsgiverfællesskabet.

Carsten Strøby Jensen

Hvor det i 1950'erne og 60'erne var klart, at industrisektoren (og især de eksportorienterede dele af denne) var den toneangivende del af arbejdsgiverfællesskabet, så stilles der i dag i stigende grad spørgsmålstejn ved legitimiteten af denne traditionelt dominerende rolle. Og det er et spørgsmålstejn, som i vidt omfang stilles af de nye typer af virksomheder, der kendetegner service/videnssamfundet.

Opkomsten af nye økonomiske sektorer har i høj grad sat en række nye organisatoriske dagsordener for arbejdsgiversiden de senere årtier. Ikke mindst væksten i informations- og computerøkonomien har bragt spørgsmålet om disse virksomheders placering i arbejdsgiverfællesskabet på dagsordenen.

I en finsk sammenhæng går Nieminen så langt som til at sige, at den traditionelle konflikt i arbejdsgiverkredse imellem de hjemmemarkedsproducerende og eksportproducerende virksomheder ikke længere er den dominerende konflikt inden for arbejdsgiverfællesskabet. Den nye hovedkonflikt går mellem industrisektoren og servicesektoren. Det er forholdet mellem servicesektoren og industrisektoren, som skaber mest intern konflikt i arbejdsgiverkredse. Nieminen skriver om forandringerne i organisationsstrukturen blandt de finske arbejdsgivere:

"Capital has streamlined its organizational structure by uniting employer and business functions in the same confederations. Its inner cleavages have changed from interest conflicts between home market industries and export industries to interest conflicts between industry and private services." (Nieminen, 2000:354)

Både i Sverige og Danmark har de organisationer, der har haft deres fundament i industrisektoren søgt at organisere de nye IT-virksomheder. I Sverige har Industriförbundet været den organisation, der, på det erhvervspolitiske område, er blevet samlende for eksempelvis IT-branchen, mens det i Danmark er karakteristisk, at både DI og DH&S søger at tiltrække IT-virksomheder som medlemmer (Strøby Jensen et al., 2000). Kjellberg skriver om Industriförbundets udvikling de seneste ti år:

"Den ökade integrationen mellan industri- och tjänstföretag med kunskapsföretagen i täten har medfört att rekryteringsområdet vidgats utöver de 'rena' industriföretagen." (Kjellberg, 2000:203)

I Norge ses der tilsvarende tendenser knyttet især til NHO's største arbejdsgiverkonkurrent HSH. Stokke skriver:

Arbejdsgiverorganisering i Norden

"HSH fremstår som eksponent for de strukturendringer som er på gang i forholdet mellem traditionelle industriprægede næringer og de raskt voksende handels- og servicenæringene. HSH har som mål at handels- og servicenæringene får det gennemslag og den anseelse de skal ha i kraft af sin betydning for sysselsettingen og verdiskapingen i Norge. HSH ser seg dermed som en del av en pågående reell maktforskyvning i arbeidslivet" (Stokke, 2000:64).

Hvad der altså kan iagttages i både Danmark, Sverige, Finland og Norge er en række spændinger blandt arbejdsgiverne pga. vækst i disse nye økonomiske sektorer. Spændinger, som også på en række områder stiller spørgsmålstegn ved arbejdsgiverorganisationernes traditionelle rolle som overenskomstforhandlende organisationer. En række af de nye sektorer - herunder vel især IT-branchen - er kendetegnet ved, at de traditionelle diskussioner om løn- og arbejdsvilkår med medarbejderne har en mere individualiseret karakter, hvorfor etableringen af kollektive overenskomster med de faglige organisationer i traditionel forstand synes at høre fortiden til.

3. Forholdet til de faglige organisationer og overenskomstsyste

I dette afsnit er det relationen til de faglige organisationer, som er i centrum for analysen. Arbejdsgiverorganisationer lever som bekendt ikke i et tomrum, men er tværtimod i vidt omfang afhængige af og bundet op på deres relationer til de faglige organisationer. Det er arbejdsgiverorganisationerne og fagforeningerne, som i fællesskab - gennem forhandling - skaber de specifikke karakteristika ved de industrielle relationer i et givent system. Og det er dermed i vidt omfang karakteren af relationen til de faglige organisationer, som er medbestemmende for arbejdsgiverorganisationernes udviklingsmuligheder.

Som der er redegjort for tidligere i denne artikel, er det karakteristisk for Sverige, Danmark og Norge, at der relativt tidligt i det forrige århundrede blev etableret en gensidig accept mellem arbejdsgiverorganisationerne og de faglige organisationer om hinandens eksistensberettigelse. I Finland var arbejdsgiverne derimod i højere grad modstandere af faglig organisering helt op til 2. verdenskrig.

Accepten af faglig organisering har i alle landene haft stor betydning for den måde, hvorpå det nationale Industrial Relations system er blevet udviklet. Og det har haft stor betydning for den karakter som overenskomstindgå-

Carsten Strøby Jensen

elsen har fundet sted på. Det er nogle af de forhold, som der skal ses på i dette afsnit. I første omgang ses der dog mere alment på nogle af de årsager eller motiver, der kan lokaliseres i forhold til arbejdsgiversidens interesser i at indgå kollektive overenskomster. Dernæst ses der på historiske og aktuelle udviklingstræk i de nordiske landes overenskomstssystemer, og der skitseres aktuelle tendenser til decentralisering af overenskomstssystemet i lyset af arbejdsgiversidens interesser heri.

3.1 Motiver til arbejdsgivernes overenskomstindgåelse og påvirkning af fagbevægelsens organisationsstruktur

Der kan identificeres en række grunde til, at virksomheder og arbejdsgivere har en interesse i at indgå kollektive overenskomster med faglige organisationer.

Et motiv er knyttet til det forhold, at eksistensen af centralt indgåede kollektive (multiarbejdsgiver) overenskomster fjerner konflikten mellem arbejdsgivere og lønmodtagere om løn og andre arbejdsvilkår fra den enkelte virksomhed.

En anden grund er at eksistensen af et kollektivt overenskomstsystem kan være med til at reducere muligheden for arbejdsconflikter. Således er det tydeligt, at et af de væsentligste mål for de danske arbejdsgiveres organisationsbestræbelser i begyndelsen af 1900-tallet var at få institutionaliseret konfliktløsningen på arbejdsmarkedet. Det var et eksplicit mål, at der skulle skabes forpligtende regler for iværksættelse af strejker og lockouter og tilsvarende regler for håndteringen af generelle uenigheder om eksempelvis fortolkning af overenskomsterne (Strøby Jensen et al., 2000).

En tredje grund er knyttet til konkurrencen mellem virksomhederne. Kollektive overenskomster fjerner eller reducerer virksomhedernes indbyrdes muligheder for at konkurrere om arbejdskraften via løndannelsen⁴. Lønkonkurrencen reduceres eller fjernes helt gennem det kollektive aftalesystem. Dette har også haft stor betydning i de nordiske lande og for de nordiske arbejdsgiveres organisering. I forhold til Sverige pointerer Kjellberg således,

⁴ En afledt effekt af at virksomheder deltager i arbejdsgiverfællesskaber kan også være at etableringen af multiarbejdsgiverforhandlinger får betydning for, hvordan virksomheder optræder på produktmarkedet. Undersøgelser peger i retning af at virksomheders deltagelse i multiarbejdsgiverforhandlinger også kan føre til etablering af kartellignende adfærd i forhold til produktmarkedet. Traxler skriver: "There is evidence from studies in several countries that employers entered into multi-employer bargaining because of its latent cartelizing effects on product markets." (Traxler, 1995:34).

Arbejdsgiverorganisering i Norden

at lønkonkurrencen blev elimineret inden for værkstedsindustrien relativt tidligt i dette århundrede. Han skriver:

"Redan några få år efter VFs och SAFs bildande kom lönerna allt mer att elimineras som konkurrensfaktor som följd av riksavtalens utbredning inom verkstadsindustrin och andra brancher." (Kjellberg, 2000:166).

Hensigtsmæssigheden af at få elimineret lønkonkurrencen mellem virksomhederne er dog forskellig fra sektor til sektor. De eksportorienterede virksomheder har ikke samme interesse i at få reduceret lønkonkurrencen som de hjemmemarkedsproducerende virksomheder i og med at de eksportorienterede virksomheder alligevel konkurrerer med virksomheder der tilhører andre IR-systemer. For disse virksomheder kan en fjernelse af lønkonkurrence oven i købet være en ulempe, fordi det kan virke hindrende på deres muligheder for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft gennem lønincitamenter. Kjellberg bruger da også dette aspekt som forklarende i forhold til det faktum, at det - i begyndelsen af forrige århundrede - især var de hjemmemarkedsproducerende virksomheder i Sverige, som var interesserede i at indgå kollektive aftaler med fagforeningerne, mens de eksportorienterede arbejdsgivere var fortalere for en mere militant og afvisende holdning til arbejderens organisationsinteresser (Kjellberg, 2000).

En fjerde grund til accept af overenskomstsystemet er knyttet til ønsket om at modstå presset fra de faglige organisationer i forhold til den generelle lønudvikling. I perioden op til år 1900 udviklede der sig den fagpolitiske strategi blandt de faglige organisationer, at man benyttede sig af den såkaldte omgangsskrue. Man krævede lønforhøjelser først på den ene virksomhed, dernæst på den næste osv. i en opadgående spiral. I den sammenhæng kan det iagttages, hvorledes arbejdsgiverorganisationerne i fx Sverige og Danmark i erkendelse af at de ikke kunne besejre (og eliminere) de faglige organisationer i stedet skiftede strategi og satsede på at indgå fælles, landsomfattende, flerårige kollektive overenskomster med de faglige organisationer. Ved at satse på centraliserede forhandlinger (fx på brancheniveau) blev det muligt for arbejdsgiverne at undgå virkningerne af omgangsskruen og samtidigt optræde med samlet styrke ved de enkelte forhandlingsrunder. Samtidigt har arbejdsgiverne i alle de nordiske lande insisteret på at der skal være fredspligt i overenskomstperioden. Fredspligten og dermed undgåelse af for mange strejker har været og er et væsentligt incitament for arbejdsgivernes ønske om at indgå kollektive overenskomster.

En femte grund er ønsket om at sikre arbejdsgivernes fortsatte ledelsesret. Sikringen af retten til at lede og fordele arbejdet optræder således som et

Carsten Strøby Jensen

centralt element i de aftaler, som er blevet indgået i Danmark, Sverige og Norge. Ved at få fastslået ledelsesretten i hovedaftalerne - og i andre betydningsfulde aftaler - fik arbejdsgiversiden fastholdt de faglige organisationer på en reformistisk kurs i relationen til aftalesystemet i særdeleshed og de nordiske lande i almindelighed.

På mange områder kan der iagttages en slags organisatorisk symmetri mellem arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger. Arbejdsgivernes organisationsformer og fagforeningernes organisationsformer passer og skal passe til hinanden.

I både Sverige og Danmark har arbejdsgivernes ønske om centraliserede forhandlinger haft stor betydning for de faglige organisationers interne struktur.

Et nyere eksempel på, hvorledes forandringer i arbejdsgivernes organisationsformer slår igennem i forhold til de faglige organisationer ses i Danmark i tilknytning til dannelsen af industriorganisationen Dansk Industri (DI) i 1991. For at kunne matche arbejdsgiversidens nye store organisation dannede de faglige organisationer på industriområdet forhandlingskartellet CO-industri. I DI's årsberetning for 1992-93 konstateres denne udvikling med tilfredshed, for som det hedder:

"DI kunne med tilfredshed konstatere, at lønmodtagerne i foråret 1992 dannede en ny organisation, Centralorganisationen af industriansatte i Danmark. Den nye organisation kom til at omfatte ikke blot Centralorganisationen af Metalarbejdere, men også dele af Specialarbejderforbundet og Kvindeligt Arbejderforbund, hvis medlemmer var beskæftiget i industrien uden for jernindustriens område. Dette var et klart signal om, at forbundssiden som konsekvens af organisationsdannelsen på arbejdsgiversiden var indstillet på at acceptere forhandling om én fælles industrioverenskomst for hele industriens område." (DI: Beretning 1992-93:46-47).

I Norge er det ikke så entydigt, at det er arbejdsgivernes ønske om centraliserede forhandlinger, der har givet norsk LO tilsvarende centraliserede karakteristika. Hvorvidt det er norsk LO eller NHO som har været drivende i udviklingen af de centraliserede karakteristika ved det norske Industrial Relations system lader sig ikke afgøre entydigt. Der er i høj grad tale om en gensidig vekselvirkningsproces.

"Bull .. konkluderer i sin gjennomgang av organisasjonsdannelsen at det kan være vanskelig å avgjøre om det var N.A.F. eller LO som frem-

Arbejdsgiverorganisering i Norden

kalte centraliseringen. Likevel er det klare tegn på gjensidig påvirkning..." (Stokke, 2000:17).

Helt tydeligt er det imidlertid, at der har eksisteret en slags symmetri i den norske arbejdsmarkedsmodel i fagforeningernes og arbejdsgiverorganisationernes interne organisationsformer. Strukturelt har man tilpasset sig hinandens organisationsstruktur.

"Beslutningsstrukturen har på en række punkter vært sammenfallende mellom de to organisasjonene. I realiteten var det LOs sekretariat og N.A.F.s arbeidsutvalg som utgjorde de viktigste koordinerende organene." (Stokke, 2000:17).

Mere direkte indflydelse på de faglige organisationers udvikling kan ses i en finsk sammenhæng. Fagbevægelsen blev her splittet i 1959 pga. konflikter i den finske socialdemokrati. Det førte til etableringen af to faglige hovedorganisationer. Nieminen beskriver, hvordan genetableringen af en enhedsfagbevægelse i Finland bl.a. var initieret af arbejdsgiversiden:

"Due to conflicts within the party and between the party and SAK the Social Democratic Party had divided into two in 1959. This led to the creation of two competing central organizations for labour unions... Interestingly enough, employers had a significant role in reuniting the divided labour movement. To prevent labour unions from competing for members in working places and to achieve wage restraints, i.e., to prevent firms from using wages as a means of competing for workers, employers strove to unite labour unions. This was achieved in 1969." (Nieminen, 2000:342).

Et centralt kampfelt i forholdet mellem fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne vedrører, i hvilket omfang funktionærer og ledende medarbejdere i virksomhederne kan og må organisere sig og kan og må være underlagt en kollektiv overenskomst. I alle landene ses det, hvordan der historisk har været og er konflikter omkring disse gruppers ret til at organisere sig og ret til at søge at indgå kollektive overenskomster med arbejdsgiverne. Det er konflikter, der i visse sammenhænge har haft betydning for fagforeningernes organisatoriske struktur.

For arbejdsgiverne i alle de nordiske lande har det været et kardinalpunkt, at ledende medarbejdere (herunder forskellige funktionærgrupper) har skullet være friholdt fra det kollektive aftalesystem. Det kan således iagttages, hvordan der er blevet lavet undtagelsesregler for ledende medarbejdere.

Carsten Strøby Jensen

bejdere (og funktionærer) i en række af de historiske kompromiser, som er indgået mellem arbejdsgiverorganisationerne og fagforeningerne i alle landene. Arbejdsgiverne har ofte - under henvisning til det synspunkt at ledende medarbejdere bør være loyale overfor virksomheden - været modvillige i forhold til at acceptere kollektive overenskomster for disse grupper. Aktuelt kan denne modvilje eksempelvis iagttages i Danmark, hvor de private arbejdsgivere - repræsenteret ved DA - afviser at indgå kollektive overenskomster med de faglige organisationer, der repræsenterer de højtuddannede på det danske arbejdsmarked (AC-grupperne)⁵.

Dette forsøg på at hindre organisering af funktionærgrupperne (og i videre forstand hindre for megen samarbejde mellem arbejder og funktionærgrupper) kan historisk også iagttages i fx Finland, hvor dannelsen af den finske arbejdsgiverorganisation for handel og service (LK (i dag PT)) i 1945 skete bl.a. med henblik på at sikre at arbejdere og funktionærer ikke blev organiseret i samme faglige fællesskab. Den daværende hovedorganisation for de finske arbejdsgivere STK støttede oprettelsen af en konkurrerende hovedorganisation bl.a. for at hindre fælles faglige organisering af funktionærer og arbejdere.

"STK supported the establishment of LK because it did not want white-collar and blue-collar workers to unite under the banners of SAK. Thus, by supporting the establishment of a separate confederation for service employers, STK hoped that trade unions would also be split into blue-collar and white-collar unions." (Nieminen, 2000:304).

3.2 Overenskomstsystemets udvikling i de nordiske lande - mellem centralisering og decentralisering

"One of the key issues of employers' and workers' politics of industrial relations, concerns the level at which their interests should be negotiated. As employers can deploy their superior availability of resources most effectively in individual exchange relations with labour, it is reasonable for them to strive for bargaining at a level as decentralised as possible. Workers, conversely, have to seek to escape from pre-associational wage determination by means of unionization." (Traxler, 1995:33).

⁵ I Sverige er situationen anderledes i og med at SAF har accepteret kollektive aftaler med ledende medarbejdergrupper. Dette forhold og forskellen i forhold til den danske situation er analyseret hos Kjellberg (2000a).

Arbejdsgiverorganisering i Norden

Citatet understreger, hvordan spørgsmålet om overenskomstsystemet centralisering versus decentralisering står som et helt centralt kerneområde og konfliktfelt i de industrielle relationer. Og citatet understreger også, at lønmodtagerne og arbejdsgiverne i følge Traxler i udgangspunktet har forskellige interesser i graden af centralisering henholdsvis decentralisering. Arbejdsgiverne er grundlæggende i den stærkeste forhandlingsposition, hvis der forhandles direkte med den enkelte lønmodtager, mens lønmodtagerne derimod er bedst stillet, hvis der forhandles inden for mere kollektive fastlagte rammer. Det betyder naturligvis ikke - hvad historien om de nordiske landes arbejdsgiverorganisationer med al tydelighed viser - at arbejdsgiverne aldrig vil have centrale forhandlinger, eller at fagforeningerne aldrig vil have decentrale forhandlinger. Det afhænger i vidt omfang af den konkrete historiske situation og det generelle styrkeforhold imellem parterne.

Et overenskomtsystem kan blandt andet karakteriseres ud fra i hvilket omfang systemet er baseret på henholdsvis centrale (fx sektorvise eller nationale) eller decentrale (fx virksomhedsorienterede) overenskomstforhandlinger (OECD, 1997). Traditionelt har de nordiske lande været kendetegnende ved, at der i perioder har været en høj grad af centraliserede overenskomstforhandlinger. Dette har nærmest været det vigtigste karakteristika ved den såkaldte nordiske arbejdsmarkedsmodel.

Aktørinteresserne i henholdsvis et centraliseret eller decentraliseret overenskomtsystem har skiftet over tid i de forskellige nordiske lande. I starten af dette århundrede var det i Danmark og Sverige især arbejdsgiversiden, der ønskede at få udviklet et centraliseret overenskomtsystem, mens de faglige organisationer i højere grad ønskede at fastholde et virksomheds- eller arbejdspladsbaseret system. I nyere tid har positionerne delvist været omvendt. Her har det været arbejdsgiversiden, som har ønsket at udvikle mere centrale overenskomstforhandlinger, mens lønmodtagersiden har søgt at fastholde systemets traditionelle centraliserede karakteristika. I Sverige og Danmark har det været arbejdsgiverorganisationerne, der har været drivende i udviklingen af decentrale og virksomhedsnære overenskomtsystemer, mens fagbevægelsen i højere grad har været skeptisk over for denne udvikling. De faglige organisationers interesse i at fastholde det centraliserede overenskomtsystem har både i Sverige og Danmark været knyttet til ønsket om at kunne føre solidarisk lønpolitik.

I Sverige begyndte der fra 1960'erne af (men mest manifesteret i 1980'erne) at komme stigende kritik af de centrale forhandlinger blandt dele af arbejdsgiverne (Kjellberg, 1998). Som Kjellberg gør opmærksom på, så har de svenske arbejdsgivere i stigende omfang sat spørgsmålstegn ved nytten af de centraliserede overenskomstforhandlinger. Både i Sverige og Danmark har man kunne iagttage denne udvikling, og på begge sider af sundet har det

Carsten Strøby Jensen

især været de eksportorienterede virksomheder, der inden for arbejdsgiverfællesskabet har været initierende i forhold til decentraliseringen. Vanskelighederne ved at sikre generel samfundsmæssig løntilbageholdenhed, vanskelighederne ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft til den rette pris og vanskelighederne ved at skabe tilstrækkelig fleksibilitet og produktivitet på virksomhederne har været blandt hovedårsagerne til ønsket om at udvikle et virksomhedsbaseret overenskomssystem. Denne pointe bekræftes også for Sveriges vedkommende af Pontusson, der skriver:

"The most obvious change in the ongoing transformation of the Swedish political economy is the decentralization of wage bargaining. In the course of the 1970s, private employers, especially export-oriented engineering employers became increasingly disgruntled with the compression of interoccupational wage differentials and the rise of public-sector relative to private-sector wages. In their view, reversing these trends required the abandonment of the system of peak-level bargaining that had been established in the 1950s." (Pontusson, 1997:57)⁶.

Samtidigt har der især i Danmark gjort sig det forhold gældende, at det centraliserede overenskomssystem ikke har været i stand til at løfte den opgave som et sådant system forventes at skulle løfte. Nemlig at sikre partsbaserede aftaler og en begrænset mængde arbejdskonflikter. Især i 1970'erne var der store problemer i Danmark knyttet til indgåelse af de centraliserede overenskomster. Hele tre gange blev det nødvendigt med lovindgreb i overenskomsterne (Due et al., 1993), fordi parterne ikke selv kunne komme overens. I Danmark levede det centraliserede overenskomssystem simpelthen ikke op til det krav om funktionalitet, der er en forudsætning for aktørernes opbakning til systemet. Dette var i høj grad også medvirkende til arbejdsgiverorganisationernes forsøg på at redefinere overenskomssystemet i Danmark.

Til forskel fra både Danmark og Sverige har overenskomssystemet i Norge stadig et stærkt centraliseret præg. NHO er således aktiv overenskomstpartner i alle de overenskomster, der ligger inden for NHO's område og det er en position, som man ønsker at fastholde i arbejdsgiverkredsene.

⁶ Tilsvarende skriver Pestoff: "SAF activities demonstrate a clear strategy for changing the rules of the game in area after area and a long-term perspective for achieving their goals. SAF spelled out its strategy for changing Swedish opinion in 1971. The guidelines decided upon then are still valid today. During most of the 1970s it was a defensive strategy, but by the end of the decade it became more offensive. SAF has now the initiative in most economic, social and political questions in Sweden..." (Pestoff, 1995:173).

Arbejdsgiverorganisering i Norden

"NHO er part i alle tariffavtaler, og det er fremdeles NHO som besitter viktige maktmidler under tariffrevisjonene. I motsetning til utviklingen i for eksempel Sverige verdsettes samordnede lønnsforhandlinger høyt i NHO..." (Stokke, 2000:13).

Og Stokke skriver andetsteds:

"Ingen bedrifter kan for eksempel si opp eller starte forhandlinger om inngåelse av tariffavtaler før NHO er orientert, og enhver tariffavtale skal vedtas av NHO, som også har rett til å være representert under forhandlinger." (Stokke, 2000:24)⁷.

Omvendt er det dog ikke sådan, at alle NHO-virksomheder er bundet af en overenskomst. Virksomheder kan godt være med i NHO-regi og alligevel ikke være bundet af en overenskomst, hvilket især gør sig gældende for de mindre virksomheder i norsk erhvervsliv (Stokke, 2000). Samtidigt dækker de overenskomster, som er indgået i NHO-regi almindeligvis ikke så mange lønmodtagere, som det eksempelvis er tilfældet i Danmark med fx Industriens overenskomst. Den største overenskomst, hvor NHO er part (Verksteds-overenskomsten), og som er indgået med LO/Fellesforbundet, dækker godt 36.000 medlemmer af Fellesforbundet (Stokke, 2000).

I Finland har der også - som i Sverige og Danmark - kunne iagttages et udbredt ønske blandt arbejdsgiverne om at få skabt et mere decentralt overenskomstsysteem, hvor de centralt indgåede aftaler i højere grad får karakter af at være rammeaftaler. Den finske hovedorganisation TT har således argumenteret for decentraliseringens nødvendighed med henvisning til internationaliseringens nye krav til virksomhederne. Nieminen fremfører:

"TT supported its decentralization demands by referring to economic internationalization and globalisation. According to TT, economic globalisation directly creates pressures for a more decentralized and flexible labour market. This is because when diverse branches and firms integrate increasingly to global markets, their competitive situations diverge from each other. To answer these divergent challenges, companies and branches need more room when defining terms of employment." (Nieminen, 2000:318).

⁷ HSH er tilsvarende som NHO part i de overenskomster, der indgås på deres område. De centraliserede karakteristika gælder således også for denne 'konkurrerende' arbejdsgiverorganisation (Stokke, 2000).

Carsten Strøby Jensen

Resultatet har da også været, at overenskomstsyste-
met i et vist omfang er blevet decentraliseret i Finland.

"..industrial relations have been somewhat decentralised and working time arrangements and wage setting have been moved in part to the firm level." (Nieminen, 2000:323).

Decentraliseringen er dog foregået i tilknytning til indgåelsen af rammeaftaler på centralt og branchemæssigt plan. Målet med brancheaftalerne har især for arbejdsgiversiden været at begrænse løn- og arbejdsløsheden og sikre de indkomstpoltiske mål i finsk økonomi.

I begyndelse af 1990'erne blev Finlands økonomi ramt af et hårdt tilbageslag som følge af sammenbruddet i Sovjet. Sovjet havde traditionelt været aftager af store dele af Finlands produktion og sammenbruddet i Sovjets økonomi bredte sig til Finland. Her oplevede man i 1991 et fald i bruttonationalproduktet på 6% og betydelige stigninger i arbejdsløsheden. En af konsekvenserne af denne situation var, at de finske arbejdsgivere stillede en række krav til overenskomsterne, bl.a. om forlænget arbejdstid, nedsatte sociale bidrag og meget andet i en meget omtalt 14-punkts liste.

"The 14-point list of demands, that was renamed 'the Satanic Verse' by a leader of SAK, tried to change power relations between employers and employees in a way that was exceptionally harsh in an era of a consensual oriented income policy. It is also worth noting that for the first time in the income policy era, the employers' organizations presented the demands and employees' organizations were on the defensive." (Nieminen, 2000:318).

Tendensen til centralisering henholdsvis decentralisering af overenskomstsyste-
merne er sjældent entydige. Centraliseringstendenser på et område ledsages ofte af decentraliseringstendenser på et andet område og vice versa. Det har ført til at udviklingen i det danske organisations- og aftale system har kunnet karakteriseres ved begrebsparret centraliseret decentralisering (Due et al., 1993).

Denne dobbeltbundne udvikling har også gjort sig gældende i eksempelvis Sverige i tilknytning til de omtalte decentraliseringstendenser. Samtidigt med at der kan iagttages en stigende decentralisering af overenskomstsyste-
met er der imidlertid også fra den svenske stats side taget en række initiativer, der har betydet udviklingen af en ny form for mere centraliseret aftalestruktur. Den såkaldte Rehnbergsaftal, der blev indgået i begyndelsen af 1990'erne, har skullet sikre en stærk statsdirigeret koordinering og samordning af overenskomstindgåelsen inden for forskellige sektorer. Kjellberg ka-

Arbejdsgiverorganisering i Norden

rakteriserer denne udvikling som pegende i retning af at det svenske arbejdsmarkedssystem parallelt med den generelle decentralisering har udviklet en statsreguleret centralisering, hvor statslige mæglingsinstanser spiller en stadig stigende rolle for overenskomstindgåelsen.

Heller ikke i Norge kan de traditionelle centraliseringskarakteristika siges at stå uantastede hen. Dels udfordres NHO's traditionelt dominerende rolle af andre organisationer på det private arbejdsmarked - eksempelvis HSH. Dels er der i almindelighed også i Norge et ønske om mere fleksible overenskomster blandt arbejdsgiverne, ligesom arbejdsgiverne i højere grad end tidligere forholder sig aktivt til overenskomstsistemets mere langsigtede udvikling. Stokke skriver:

"Videre er arbejdsgiverorganisasjonenes tradisjonelle reaktive eller beskyttende funksjon i forhold til arbeidstakersiden på vikende front. NHO og de andre arbeidsgiverorganisasjonene tenker i større grad langsiktig, og ønsker økt fleksibilitet i lønns- og arbeidsvilkår. En stadig vanskeligere balansegang mellom behovet for arbeidsfred og ønsket om innovasjon preger dermed både organisasjonene og lønnsforhandlingene." (Stokke, 2000:14).

I både Sverige og Danmark har det været tydeligt, at arbejdsgivernes ønske om at decentralisere overenskomstindgåelse er blevet mødt med skepsis fra store dele af de faglige organisationernes side. Og samtidigt har det været tydeligt, at fagforeningernes modstand har været blokerende i forhold til at udvikle den grad af decentralisering, som arbejdsgiverne egentlig har ønsket. De faglige organisationer er simpelthen for stærke til at arbejdsgiversiden generelt kan komme igennem med deres synspunkt.

I visse sammenhænge er det tydeligt, at arbejdsgivernes ønske om decentralisering af overenskomstsistemet hænger sammen med et ændret styrkeforhold mellem parterne i almindelighed. Reduceret magt til de faglige organisationer - fx på grund af øget arbejdsløshed eller ændrede politiske vilkår - giver større råderum til at arbejdsgiverne kan komme igennem med initiativer og krav på decentralt plan. Eksempelvis kan det iagttages, hvordan den finske arbejdsgiverorganisation STK (nu TT) i begyndelse af 1990'erne advokerede for et mere decentralt og fleksibelt overenskomstsistem, bl.a. i lyset af den finske venstrefløj's reducerede betydning og kommunismens sammenbrud i Sovjet.

"Employers claimed that some of labour law and agreements were at odds with new flexible forms of work organization. Important background factors in this new, more serious criticism were that labour's in-

Carsten Strøby Jensen

ner conflicts between Social Democrats and Communist had diminished and new white-collar workers created some new cleavages within labour unions. Therefore the interests of employers in containing labour's power via centralized agreements had also diminished. In terms of the reproduction of one's social position and interests this meant that employers' saw that objective environmental changes gave more room for employers' initiatives." (Nieminen, 2000:316).

Tilsvarende var det også nemmere for arbejdsgiverkredsene i Danmark, at stille krav om decentralisering af overenskomstsyste­met i slutningen af 1980'erne og begyndelsen af 1990'erne, mens arbejdsløsheden var betydelig. Omvendt synes det også tydeligt, at arbejdsgiverne har brug for de faglige organisationer i perioder, hvor arbejdsløsheden er lav - og hvor presset på lønningerne derfor er betydeligt 'fra neden' - til at sikre en vis løntilbageholdenhed.

Sammenhængen mellem konjunkturerne og arbejdsgivernes interesse i at decentralisere overenskomstforhandlingerne ses i mange europæiske lande. Gennard skriver eksempelvis:

"Many European employers, their associations and governments have favoured in the light of the relative change in the balance of bargaining power the shifting of the locus of collective bargaining towards the enterprise or workplace level." (Gennard, 1994:23)

Centraliserings- versus decentraliseringsdimension har også betydning i relation til den måde lønsystemerne er konstrueret på. Grundlæggende er det karakteristisk ved kollektive overenskomstforhandlinger, at det enten direkte fastsættes i overenskomstforhandlingerne, hvad de faktiske lønsatser skal være inden for et givent fagligt område; eller at de centrale kollektive overenskomster fastlægger nogle rammer eller nogle mindstebetalingssatser, som udfyldes på den enkelte virksomhed.

Den første type lønsystem, hvor den nominelle løn fastsættes i de centrale kollektive lønsystemer kaldes almindeligvis et normallønssystem, mens den anden type lønsystem, hvor de faktiske nominelle lønninger bestemmes lokalt på virksomhedsniveau, kaldes et minimalløns- eller mindstelønssystem. I alle de fire nordiske lande kendes denne skelnen i overenskomstsyste­met og afhængigt af hvilken type lønsystem, der dominerer, kan man tale om grader af central henholdsvis decentral løndannelse i det nationale IR-system.

I Danmark er det eksempelvis karakteristisk, at lønfastsættelsen på det private arbejdsmarked i dag i overvejende grad er knyttet til et mindsteløns-

Arbejdsgiverorganisering i Norden

system, til forskel fra for 10 år siden, hvor en større del af lønmodtagerne i den private sektor fik deres lønsatser defineret gennem et normallønssystem. I Norge spiller mindstelønssystemet en betydelig rolle inden for industrien (fx i Verkstedsoverenskomsten, indgået mellem NHO og norsk LO), men inden for andre sektorer som transport, hotel og beklædning er det normallønssystemer, der dominerer (Stokke, 2000).

Den generelle trend er de seneste ti år gået i retning af at mindstelønssystemer er kommet til at spille en større rolle i alle de nordiske lande.

Et af de andre områder, hvor arbejdsgiverne generelt presser på med henblik på forandring, vedrører det kollektive konfliktløsningssystem. I Sverige og Danmark er der aktuelt en stigende problematisering af konfliktløsningssystemet blandt arbejdsgiverne. Arbejdsgiversiden finder generelt, at risikoen for at der etableres strejke eller lockout er for stor.

Arbejdsgiverne mener, at de samfundsmæssige og virksomhedsinterne omkostninger herved er for store. Der er flere årsager til dette synspunkt blandt arbejdsgiverne. En af årsagerne er - som Kjellberg gør opmærksom på - at virksomhedernes produktionskoncepter har undergået forandring de seneste ti til tyve år. Introduktionen af produktionsformer som 'just in time', 'lean production' osv. fører til, at virksomhederne i langt højere grad end tidligere er sårbare overfor arbejdskonflikter. Arbejdskonflikterne rammer simpelthen virksomhederne hårdere her omkring århundredeskiftet, end de gjorde tidligt i det forrige århundrede.

Som følge heraf har arbejdsgiverne i Sverige og Danmark efterlyst metoder, der kan reducere antallet af arbejdskonflikter, evt. gennem indskrænkninger i lønmodtagernes og arbejdsgivernes konfliktret (Nyström, 1999).

I Danmark har omfanget af strejker generelt været relativt begrænset i 1990'erne. Undtagelsen er selvfølgelig storkonflikten i 1998. Der kan kun helt undtagelsesvist etableres strejker i overenskomstperioden efter de gældende fagretlige regler, og selvom der i utilfredshed med konkrete løn- og arbejdsvilkår indimellem gennemføres overenskomststridige strejker, så har de et håndterligt omfang⁸. Hvad der især har bekymret arbejdsgiversiden er derfor de voldsomme effekter storkonflikten i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 1998 fik.

Samtidigt er der ingen indre sammenhæng mellem eksempelvis arbejdsløshed og konflikter på arbejdsmarkedet. Forventningen om at høj arbejds-

⁸ En interessant analyse af konfliktomfanget i henholdsvis Norge og Danmark finder man hos Stokke (2000a). Som Stokke gør opmærksom på er der betydeligt flere overenskomststridige konflikter i Danmark end i Norge, hvilket bl.a. skyldes at overenskomstsyste-
met er mere decentraliseret i Danmark end i Norge.

Carsten Strøby Jensen

løshed skulle føre til at lønmodtagerorganisationerne i mindre grad ville være interesserede i arbejdskonflikter har ikke vist sig at holde stik. Kjellberg anfører:

"Trots den under 1990-talet första hälften mycket höga arbetslösheten var frekvensen lagliga strejker, i likhet med under 1980-talet, betydligt högre än under 1970-talet. Mot denna bakgrund har SAF upprepade gånger efterlyst inskränkningar i konflikträtten." (Kjellberg, 2000:191).

Samtidigt har man fra de svenske arbejdsgiveres side ønsket at det i højere grad skal udvikles mæglingsinstitutioner, som skal håndtere og løse konfliktsituationer. SAF har påpeget behovet for øget lovgivning til at regulere eksempelvis konfliktretten på det svenske arbejdsmarked. I den sammenhæng udtrykker arbejdsgivernes holdning en position, hvor der lægges vægt på en høj grad af statsregulering af arbejdsmarkedet (Kjellberg, 2000).

Også i Finland har der blandt arbejdsgiverne været udtrykt ønske om at få reduceret adgangen til at iværksætte strejker. I en programerklæring fra 1997, som TT udarbejdede indgår kravet om tvungen voldgift og reduceret konfliktadgang i vigtigste økonomiske brancher. Nieminen skriver:

"Employers have sought changes in laws concerning conciliation and strikes. TT has been hoping for obligatory conciliation and a restriction of the right to strike, especially as far as small key groups of employees are concerned, but so far these aspirations have been in vain." (Nieminen, 2000:353)

4. Stat, arbejdsgiverorganisationer og fagbevægelse. Forholdet mellem lovgivning og aftaler.

"There is a certain irony of history in the fact that employers founded their organizations to fight socialism but these organizations, nevertheless, ended up serving as parts of the regulatory system of national capitalism" (Nieminen, 2000:354).

Nieminen rejser i det citerede afsnit et centralt aspekt vedrørende arbejdsgivernes organisationsudvikling og organisationsdeltagelse i det 20. århundrede. Nemlig det forhold, at arbejdsgiverorganisationerne i vidt omfang er blevet integreret bredt i de nordiske samfund, hvilket har gjort det umuligt for de selvsamme arbejdsgiverorganisationer at forfølge de politiske og øko-

Arbejdsgiverorganisering i Norden

nomiske mål, som måske en gang var en del af grundlaget for deres konstituering. Det sidste gør sig især gældende for de finske arbejdsgivere, der i store dele af forrige århundrede massivt afviste enhver tale om samarbejde med de faglige organisationer.

Spørgsmålet som indirekte rejses af Nieminen vedrører selvfølgelig diskussionen om den nordiske korporativistiske tradition.

Spørgsmålet om, i hvilket omfang og på hvilken måde de nordiske lande kan karakteriseres som korporativt orienteret, har ofte stået centralt i debatten om de nordiske arbejdsmarkedsmodeller. Og traditionelt placeres de nordiske lande - sammen med lande som fx Østrig og Holland - som oftest inden for et korporativt regime (Crouch, 1993).

Som Stokke gør opmærksom på, er en traditionelt korporatismeopfattelse knyttet til Schmitters (1974) idealtypiske definition af en situation, hvor staten:

"...samhandler med interesser som er repræsenteret gennem et begrænset antal, enkeltstående, obligatoriske, ikke-konkurrerende, hierarkisk ordnede og funktionselt differensierte organisationer." (Stokke, 2000: 43).

De nordiske lande er alle karakteriseret ved, at der eksisterer tætte relationer mellem arbejdsmarkedets parter og staten. I Danmark, Sverige og Norge er dette en tradition, hvis oprindelse daterer sig til før 2. verdenskrig, mens det i Finland for alvor er efter 2. verdenskrig, at det korporative samarbejde udvikler sig.

Samtidigt er det imidlertid også et karakteristikon ved arbejdsmarkedsmodellerne i Norden, at parterne har en betydelig autonomi i forhold til statslig indgriben eller regulering. De nordiske landes arbejdsmarkedsmodeller karakteriseres ofte som aftalemodeller, fordi reguleringen af de industrielle relationer i vidt omfang finder sted på baggrund af aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter. At omtale de nordiske landes arbejdsmarkedsmodeller som aftalemodeller skal imidlertid tages med et gran salt. Det er først og fremmest i Danmark at parterne spiller den altafgørende rolle som regulerende instans. I både Norge og Sverige er der en betydelig lovgivning på arbejdsmarkedet. Og ikke mindst i Norge er det tydeligt, at den statslige aktør fra begyndelsen af dette århundrede har spillet en central rolle i opbygningen af de norske arbejdsmarkedsinstitutioner. Det arbejdsretlige system i Norge baserer sig således på den norske Arbejdstvistlov fra 1915, der fastlagde de grundlæggende principper i norsk arbejdsret (Stokke, 2000a), hvilket gør at der aktuelt stadig er betydelige forskelle på det ar-

Carsten Strøby Jensen

bejdsretlige system i Norge og Danmark. Stokke kommenterer på disse forskelle når han skriver:

"Sammenligner man derfor grunnlovene og de videre byggestenene i det danske og norske system, ser man at selv om totaliteten nok ikke er så forskjellig så spiller lovgivning en meget større rolle i Norge end i Danmark. Hvilke praktiske konsekvenser har så forskjellene? Jeg skal peke på to: For det første har partene i Danmark sterkere kontroll over institusjonene, både formelt og reelt. Et eksempel er Arbeidsretten, som i Danmark har preg af voldgift ... mens institusjonen i Norge helt klart er en domstol. I Danmark sitter aktive organisasjonsmennesker som dommere i Arbeidsretten, i Norge er det forbudt for dommerne å inneha tillitsoppgaver eller være ansatt i en arbeidsmarkedsorganisasjon." (Stokke, 2000a:149)

Historisk kan samspillet mellom statslig regulering og partsregulering også ses i forhold til utviklingen af den svenske model. Her er det tydeligt, at staten var initierende i forhold til at utvikle partssamarbejdet. I Sverige gjorde Socialdemokratiet allerede fra 1930'erne det tydeligt for arbeidsmarkedets parter, at hvis partssamarbejdet ikke kunne fungere, så ville der komme lovgivning. Kjellberg skriver:

"Som tydligt angavs i den statliga rapporten "Folkförsörjning och arbetsfred" (1935) ställdes SAF och LO inför valet mellan *statsreglering* och *partsreglering* (*självreglering*), dvs antingen lagstiftning och andra statsingripanden eller frivilliga överenskommelser för att åstadkomma arbetsfred och ekonomisk tillväxt." (Kjellberg, 2000:173).

SAF og LO udviklede bl.a. derfor en i overvejende grad samarbejdsorienteret strategi, der som mål havde at hindre statslig regulering og fremme partsbaseret regulering af arbeidsmarkedet.

Historisk ses det også, hvorledes den finske stat i perioder har søgt at presse et samarbejde frem mellem parterne på det finske arbeidsmarked, bl.a. i sammenhæng med vinterkrigen mod Sovjet i 1939-40. Et egentligt udviklet korporativt samarbejde kan imidlertid først iagttages i Finland fra slutningen af 1960'erne. Fra 1968 begynder det, som Nieminen (2000) kalder den 'indkomstpolitiske æra', hvor parternes hovedorganisationer i samarbejde med regeringen søgte at skabe fælles retningslinier og rammer for lønudviklingen. Siden da har den indkomstpolitiske dagsorden været central i Finland. Arbejdsgivernes holdning til dette korporative element i overenskomstforhandlingerne har været delte.

Arbejdsgiverorganisering i Norden

"In general employers have supported, or at least accepted, incomes policy, but they have also criticised it strongly. They have been especially discontented with the high level of strike activity and with large wagedrifts. From the employers' perspective centralized collective agreements have often been unable to fulfil their promises: they have not guaranteed industrial peace nor restricted wages enough." (Niemi-nen, 2000:308).

Gennem de korporativt orienterede institutioner skabes der også en række bindinger på de organisationer, som er involverede i det institutionelle samarbejde. Arbejdsgiverorganisationerne integreres i et større samarbejde, hvilket sætter rammer for, hvor langt de kan gå i deres kritik af systemet. Köykkä (1994) understreger på baggrund af en analyse af arbejdsgiverstrategier i de nordiske lande, hvordan arbejdsgiversidens involvering i det korporative system giver dem mulighed for at optræde som betydningsfulde samfundsmæssige aktører. Omvendt lægger denne rolle dog også visse bindinger på deres handlemuligheder. Köykkä skriver:

"The corporatist system has made the trade union movement and employer organizations into societally significant actors..... The transformation of this system into a less centralized one undermines that power and influence - which naturally is the ultimate objective of the employer organizations" (Köykkä, 1994:94).

Den svenske arbejdsgiverorganisation SAF tog i begyndelsen af 1990'erne konsekvenserne af, at deltagelse i det korporative system også sætter rammer for manøvrer mulighederne, idet SAF trak sig fra en lang række af de statslige organer og institutioner. Hermed markerede SAF, at organisationen ikke ønskede at deltage i det korporative system⁹. Kjellberg skriver:

⁹ SAF's brud med samarbejdspolitikken skal også ses i sammenhæng med det forhold, at fagbevægelsen i Sverige i 1970'erne brød med den samarbejdsstrategi, som de havde haft i forhold til arbejdsgiversiden omkring indgåelse af lovgivning. Lønmodtagerfonde, medbestemmelsesregler osv. blev gennemført med lovgivning og betød et brud på den partstradition man havde haft siden 1930'erne. Dette var en medvirkende årsag til at SAF i løbet af 1970'erne begyndte at skifte strategi i forhold til organisationens hidtidige konsensusorienterede politik.

Carsten Strøby Jensen

"Partsrepresentation i statliga myndigheters styrelser kan ses som en kanal för påverkan, men om inflytandet upplevs som ringa kan 'korporativ' representation istället uppfattas som en gisslansituation.." (Kjellberg, 2000:245).

SAF's udtræden af de forskellige styrelser og organer skete for at markere et ønske om at afkorporativisere det svenske system og fik som konsekvens at partsrepræsentationen ophørte med at eksistere i langt de fleste arbejdsmarkedsinstitutioner.

I Finland kan det også iagttages, hvordan arbejdsgivernes deltagelse i korporative arrangementer skaber begrænsninger i arbejdsgiverorganisationernes politiske manøvrer muligheder. Nieminen spørger således om hvorfor de finske arbejdsgivere ikke i højere grad bragte sig selv i offensiven i begyndelsen af 1990'erne da finsk økonomi var i krise og de faglige organisationer var trængt helt i defensiven, bl.a. på grund af en eksploderende arbejdsløshed. Og Nieminen svarer selv med at en af grundene til arbejdsgiversidens relativt moderate position var deres involvering i det korporative system.

"The second answer to the question of the moderateness of the employers' offensive against centralised agreements has to do with the institutionalisation of national regulation of the economy and the labour market. TT forms, in practice, a part of a national system of politico-economic regulation of the economy and the labour market. This apparatus, a kind of 'public-private mix' of diverse (interest) organizations, forms a tight network of organizations and individual members of the politico-economic élite. TT's regulatory role in this system prevents it from exercising too harsh a criticism." (Nieminen, 2000:323).

I Norge synes der stadig at være opbakning - også blandt arbejdsgiverne - til de mere korporative træk ved den norske arbejdsmarkedsmodel. Stokke fremhæver at:

"Oppslutningen om korporatismetrekene er stort sett uendret i dag, norske arbeidsgivere (NHO) har altså (i motsetning til for eksempel de svenske) i liten grad stilt spørsmål ved nytten af korporativ organisering og inntektspolitisk samordning" (Stokke, 2000:44).

Dog gør Stokke opmærksom på, at selvom det korporative system er solidt etableret i Norge, så har det alligevel været udsat for pres, bl.a. i sammen-

Arbejdsgiverorganisering i Norden

hæng med kritik fra de organisationer og interesser, som kun i begrænset omfang tillades repræsentation inden for systemet.

I Danmark er det korporative system fastholdt, men der har været en vis usikkerhed i 1990'erne. Denne usikkerhed kan ses som et eksempel på, hvordan forandringerne i organisationssystemet på arbejdsgiversiden på nogle områder kan virke udfordrende i forhold til det traditionelle samarbejdssystem mellem parterne og staten. Ikke mindst i Danmark er det tydeligt, hvordan arbejdsgiverorganiseringen i dag er meget koncentreret omkring sektorniveauet (Strøby Jensen et al., 2000). Det er sektororganisationerne med DI i spidsen, der i dag – til forskel fra for 20 år siden – spiller førsteviolins rolle blandt arbejdsgiverne, hvilket har resulteret i en økonomisk og ressourcemæssig svækkelse af DA. Denne svækkelse af DA som hovedrepræsentant for arbejdsgiverinteresser i Danmark har også impliceret, at arbejdsgiverne til tider har optrådt mere utydeligt i forhold til staten og den samlede fagbevægelse. Sektororganisationerne vil i videst muligt omfang selv repræsentere deres interesser også i mere generelle spørgsmål og der forekommer at være et vedvarende spil mellem sektororganisationerne og DA om, i hvilket omfang DA må spille den traditionelle ledende rolle. Trods de interne koordinationsproblemer og interessekonflikter på arbejdsgiversiden - som følge af denne forskydning fra hovedorganisationsniveau i retning af sektororganisationsniveau – kan man næppe tale om en svækkelse af partssystemets indflydelse.

5. EU og arbejdsgiverne i Norden

Spørgsmålet om EU er kommet mere og mere i centrum i de nordiske lande de seneste 10 år. Det skyldes selvfølgelig, dels at Sverige og Finland er trådt ind i EU i løbet af 1990'erne, dels at EU-samarbejdet som sådan er blevet mere betydningsfuldt for nationalstaterne og medlemslandene i almindelighed. Dette gør, at spørgsmålet om den nordiske arbejdsmarkedsmodels placering i EU også er kommet på dagsorden i arbejdsgiverkredse.

Forholdet til EU rejser flere spørgsmål i en nordisk sammenhæng. Der er dels de mere organisatoriske aspekter af EU-relationen. Hvordan håndterer de nordiske arbejdsgiverorganisationer deres internationale interessevaretagelse? Herudover rejser det også spørgsmålet om, hvordan man i arbejdsgiverkredse forholder sig til den mere omfattende EU-regulering af arbejdsmarkedet. Meget peger i retning af, at der er ved at blive etableret et overnationalt, europæisk Industrial Relations system der påvirkes af og påvirker de nationale systemer (Strøby Jensen et al., 1999), herunder de nordiske.

Carsten Strøby Jensen

Samtidigt er det tydeligt, at de nordiske arbejdsmarkedsmodeller påvirkes forskelligt af EU-integrationen. Tilhørsforholdet til Norden skaber ikke med nødvendighed nogen konsensus om, hvad man skal mene i EU-sammenhæng - heller ikke i arbejdsgiverkredse. De nordiske lande er på en række områder stillet forskelligt i forhold til EU-relationen, med ikke mindst Norge som befindende sig i en særlig position qua det manglende medlemskab, ligesom det kun er Finland, der i øjeblikket er deltager i den økonomiske og monetære union, ØMU'en.

Ses der på den organisatoriske side af de nordiske arbejdsgiverorganisationers involvering i EU-arbejdet, så er hovedorganisationerne fra Sverige, Finland, Norge og Danmark alle med i den dominerende europæiske arbejdsgiverorganisation UNICE.

UNICE repræsenterer et bredt spektrum af arbejdsgiverorganisationer fra alle de (Vest)europæiske lande. Både fra lande, der er med og ikke med i EU. De seneste ti til femten år har UNICE spillet en central rolle i tilknytning til EU-landenes intensiverede samarbejde omkring det social- og arbejdsmarkedspolitiske felt. Således har UNICE fx været en central deltager i den sociale dialog på europæisk plan, hvor organisationen sammen med de faglige organisationers europæiske hovedorganisation, ETUC, og de offentlige arbejdsgiveres europæiske hovedorganisation, CEEP, har været en central aktør i udviklingen af partsrelationer i den europæiske union (Strøby Jensen, 1999).

Tilsvarende er en lang række af sektorarbejdsgiverorganisationerne i de nordiske lande medlem af de respektive europæiske sektorarbejdsgiverorganisationer, i det omfang der forefindes sådanne. Det er imidlertid karakteristisk for organisationsdannelsen blandt virksomhederne på internationalt niveau - hvad enten det drejer sig om virksomheder fra nordiske eller ikke-nordiske lande - at denne først og fremmest er rettet mod varetagelse af traditionelle sektor- og erhvervsinteresser. Bruxelles er som bekendt stedet, hvor der eksisterer tusinder af repræsentationer for forskellige erhvervsgrupper og virksomheder. Men antallet af internationale organisationer der repræsenterer virksomhederne i egenskab af arbejdsgiverrollen er mere begrænset. Det er traditionelle businessinteresser, snarere end arbejdsgiverinteresser, der giver anledning til at virksomhederne organiserer sig på europæisk plan. UNICE er dog en af undtagelserne herfra, idet UNICE både formelt og reelt deltager som repræsentant for virksomheder, når spørgsmålet om arbejdsgiverrollen kommer på dagsordenen.

I forhold til EU-udviklingen kan der generelt identificeres tre felter i forhold til hvilke de nationale arbejdsgiverorganisationer har store interesser i at deltage og skaffe sig indflydelse.

Arbejdsgiverorganisering i Norden

Det første felt er knyttet til det forhold, at man de seneste ti år har kunnet iagttage, at der i stigende omfang etableres lovgivning på arbejdsmarkedet med udgangspunkt i EU.

Det andet felt er knyttet til udviklingen af det der kaldes den sociale dialog. Den sociale dialog er en dialog mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, der skal sikre, at fag- og arbejdsgiverorganisationerne i videst muligt omfang inddrages i udformningen af europæisk regulering af arbejdsmarkedet og af de industrielle relationer.

Det tredje felt, som har betydning for de nordiske arbejdsgiverorganisationer, er knyttet til det stigende fokus der de senere år er kommet på EU's beskæftigelsespolitik. Det er bl.a. kommet til udtryk i Amsterdam-traktatens bestemmelser om koordineret beskæftigelsespolitik. Et aspekt heraf vedrører sammenhængen eller relationen mellem beskæftigelsespolitikken og ØMU'en (Kauppinen, 1998).

For så vidt angår det første felt, Den Europæiske Unions regulering af arbejdsmarkedet gennem lovgivning, er der gennem 1990'erne kommet en lang række nye initiativer fra EU's side. Initiativer, der har medført en betydelig vækst i omfanget af de områder der helt eller delvist er reguleret gennem EU-lovgivning. Børnearbejde, information og høring af medarbejdere i multinationale selskaber, deltidsarbejde, arbejdstid, arbejdsmiljø og meget andet reguleres i dag delvist gennem forskellige EU-direktiver (Strøby Jensen, 1998). Arbejdsgiverne i Norden - og i de øvrige EU-lande - har således kunnet opleve en betydelig vækst i omfanget af den arbejdsmarkedsregulering, der er kommet fra EU-side. Grundlæggende har det i den forbindelse været de nordiske arbejdsgiverorganisationers holdning til EU-reguleringen af arbejdsmarkedet, at denne i videst muligt omfang skulle holdes på et minimum. Og i fald regulering skulle være nødvendig, skulle den først og fremmest være rettet mod at sikre fri bevægelighed for arbejdskraften.

Konsekvenserne af EU-lovgivning på arbejdsmarkedet har stået centralt i debatten i de nordiske lande. Bl.a. i Danmark har det vakt bekymring, at intensiveret EU-lovgivning tenderer til at underminere den såkaldte danske aftalemodel. Dette er et synspunkt, som arbejdsgiversiden, med bl.a. DA og DI i spidsen, har fremført med styrke (Strøby Jensen et al., 2000).

Et aspekt af denne problematik vedrører spørgsmålet, om det er muligt at implementere EU-direktiver gennem det kollektive aftalesystem eller hvorvidt implementeringen nødvendigvis skal foregå gennem national lovgivning. Især danske aktører - herunder arbejdsgiverorganisationerne - på arbejdsmarkedet har argumenteret for hensigtsmæssigheden af en aftaleimplementering fordi den i højere grad vil sikre den traditionelle aftaleorientering i de industrielle relationer. I en dansk sammenhæng kan der imidlertid være problemer med den såkaldte aftaleimplementering, idet ikke alle løn-

Carsten Strøby Jensen

modtagere er omfattet af en overenskomst, hvorfor de ikke nødvendigvis opnår de rettigheder der er foreskrevet i et givent direktiv, hvis implementeringen alene sker gennem overenskomst- og aftalesystemet. Dette er i særdeleshed et problem fordi det i følge nogle undersøgelser kun er godt 50% af lønmodtagerne på det private arbejdsmarked som er omfattet af en kollektiv overenskomst (Scheuer, 1996). Det skal dog bemærkes, at nyere undersøgelser peger i retning af at dækningsgraden er nærmere de 75% på det private arbejdsmarked i Danmark (DA, 2000). Men selv i dette tilfælde er ca. 25% af lønmodtagerne ikke dækket af en kollektiv overenskomst.

I nordiske arbejdsgiverkredse er holdningen til yderligere arbejdsmarkedspolitisk integration i EU generelt negativ i den forstand, at man ikke finder at der er behov for yderligere forandringer i traktatgrundlaget med henblik på at sikre EU-samarbejdet et øget grundlag for flere lovgivningsinitiativer.

For så vidt angår det andet felt, den social dialog på europæisk plan, så er der i nordiske arbejdsgiverkredse en positiv indstilling til denne dialog. Årsagen er naturligvis, at den sociale dialog på en række områder minder om den form for aftaleregulering, man i forvejen kender fra de nordiske lande. I den sociale dialog er det parterne selv der bestemmer tempoet og aftaler forudsætter enighed mellem parterne. Deltagelsen i den sociale dialog sker fra arbejdsgiversiden gennem medlemsskabet af UNICE eller af en af de sektorarbejdsgiverorganisationer, der også deltager i dele af dialogen.

Specifikt i en norsk sammenhæng har det imidlertid kunnet konstateres, at Norges manglende medlemsskab af EU har konsekvenser for arbejdsgiverorganisationernes - herunder især NHO's - muligheder for at påvirke EU-systemet. Også i arbejdsgiverkredsene lægges der mærke til, hvilke lande der er medlem af EU og hvilke der ikke er det. Stokke gør således opmærksom på, at der i NHO gør sig den opfattelse gældende, at NHO ikke altid får adgang til alle møder, hvor fx det europæiske arbejdsgiverfællesskab skal træffe beslutning.

"Ifølge NHO har repræsentanter for EFTA-landenes arbejdsliv oplevd en økende marginalisering de siste årene, blant annet ved at man ikke inviteres til lukkede konferanser og møter." (Stokke, 2000:26).

Et væsentligt aspekt af EU-udviklingen er naturligvis knyttet til udviklingen af den Økonomiske og Monetære Union og til konsekvenserne af ØMU'en. Det er det tredje felt som skal behandles i denne omgang. Da hverken Danmark, Sverige eller Norge på tidspunktet hvor dette skrives er deltagere i ØMU'en er det først og fremmest i en finsk sammenhæng, at der kan iagttages direkte reaktioner på ØMU-medlemskabet blandt de nationale arbejds-

Arbejdsgiverorganisering i Norden

markedsaktører. Imidlertid er der blandt alle hovedorganisationerne på arbejdsgiverside en meget positiv holdning til ØMU'en. Og i både Sverige, Danmark og Norge finder arbejdsgiverne, at en tilslutning er særdeles hensigtsmæssig for erhvervslivet. I Norge og Danmark er realiteten dog at en tilslutning ikke står på dagsordenen de første mange år. Den danske folkeafstemning om ØMU'en i 2000 betød at ØMU-projektet i hvertfald for Danmarks vedkommende er udsendt i en årrække, selvom bl.a. DI har argumenteret for nødvendigheden af en ny folkeafstemning hurtigst muligt.

Ses der på synspunkterne blandt arbejdsgiverne i de nordiske lande, er det dog også tydeligt, at arbejdsgiverorganisationerne finder den Økonomiske og Monetære Union hensigtsmæssig, fordi den sætter visse rammer for nationalstaternes økonomiske politik; ligesom der lægges et nedadgående pres på lønstigningerne og de offentlige udgifter. Således skriver Kauppinen om de finske arbejdsgivers stillingtagen til ØMU'en i midten af 1990'erne:

"The government made its strategic choice ... to join the EU and EMU. This was also the strategic choice of the employers, who wanted regulated incomes policy to move towards monetarist economic policy and company-level bargaining." (Kauppinen, 1998a:52).

I tilknytning til overvejelserne blandt arbejdsmarkedsaktørerne i Finland om tilslutning til ØMU'en blev det besluttet at oprette en række centrale fonde, der skal modvirke eventuelle økonomiske konjunkturedgange i finsk økonomi. Fondene skal fungere som buffere i tilfælde af økonomisk krise og hindre øget arbejdsløshed (Kauppinen, 1998a). Tilsvarende betød Finlands tilslutning til ØMU'en ikke en fjernelse af de traditionelle kendetegn ved den finske arbejdsmarkedsmodel. Nieminen påpeger tværtimod, hvordan ØMU'en har været med til at revitalisere nogle af traditionelle centralistiske træk ved partssamarbejdet.

"In fact Finnish membership of the European Monetary Union seems to have strengthened societal regulation of the economy and of the labour market. An important motivation for the two last incomes policy agreements has been that diverse actors strove to achieve the EMU's convergence criteria via centralised agreements that restrain wage increases." (Nieminen, 2000:357).

Noget tyder altså på, at ØMU'en for Finlands vedkommende har betydet og vil betyde en styrkelse af nogle af de traditionelle centralistiske og korporative træk, som har kendetegnet den finske arbejdsmarkedsmodel.

Carsten Strøby Jensen

Ses der overordnet på arbejdsgivernes position i forhold til EU-integrationen i almindelighed og det arbejdsmarkedspolitiske samarbejde i særdeleshed, er det tydeligt, at de nordiske arbejdsgiverorganisationer prioriterer de økonomiske og handelsmæssige integrationstendenser i EU-samarbejdet. Den sociale dimension og det arbejdsmarkedspolitiske samarbejde finder arbejdsgiverorganisationerne i det store hele ikke bidrager med noget væsentligt positivt. Der er i højere grad tale om et nødvendigt politisk onde, som må accepteres for at få de faglige organisationer til at gå med til den generelle politiske og økonomiske integration i EU.

Etableringen af et europæisk Industrial Relations system finder om vi så må sige, ikke sted på de nationale arbejdsgiverorganisationers initiativ. Tværtimod er det generelle synspunkt blandt alle organisationerne, at løn- og arbejdsvilkår forhandles og reguleres bedst så tæt på den enkelte virksomhed som muligt.

6. Konklusion og fremtidige perspektiver

Indledningsvis blev der i denne artikel stillet spørgsmålet om, i hvilket omfang og på hvilken måde arbejdsgiverorganiseringen i Sverige, Danmark, Norge og Finland har påvirket udviklingen af det, der kaldes den nordiske velfærds- og arbejdsmarkedsmodel. Som det er fremgået af det forudgående, er indflydelsen betragtelig, når man i hvert land for sig analyserer arbejdsgiverorganisationernes opkomst og udvikling. Arbejdsgiverorganisationerne har gennem deres strategiske valg ikke mindst været bestemmende for udviklingen af de centraliserede træk, der kendetegner Industrial Relations systemerne i alle de fire lande. Arbejdsgiverne har også i høj grad medvirket til, at IR-systemerne er blevet præget af parternes selvregulering omend der naturligvis er forskelle på hvor udbedt denne selvregulering er de enkelte lande imellem. Det har historisk i vidt omfang været arbejdsgiversiden, der i de nordiske lande har været fortalere for centraliserede aftaleforhandlinger med de faglige organisationer, mens de faglige organisationer – eksempelvis i Danmark – i perioder har været modstandere af sådanne centraliseringstendenser.

Tilsvarende er det også i dag i vidt omfang arbejdsgiverorganisationerne, der har formuleret krav om decentralisering og virksomhedsorientering af forhandlingerne om løn- og arbejdsvilkårene. Mest markant er disse krav blevet formuleret i Sverige, hvor de institutionelle konsekvenser for arbejdsmarkedsreguleringen da også har været størst, i og med at SAF – som nævnt ovenfor – i begyndelsen af 1990'erne trak sig fra alle statslige organer.

Arbejdsgiverorganisering i Norden

Sammenligningen mellem arbejdsgiverorganiseringen i de fire nordiske lande peger således på, at arbejdsgiverne gennem deres strategiske valg har bidraget til udviklingen af en række fælles institutionelle træk ved arbejdsmarkedsmodellerne i Norden. Det er baggrunden for, at der som regel i et europæisk eller globalt komparativt perspektiv tales om en særlig nordisk arbejdsmarkedsmodel. I det store billede springer lighederne i øjnene. Men set indefra de enkelte nordiske lande bliver forskellene mere slående.

Man kan fx ikke sammenligne de økonomiske og politiske faktorer, som de danske arbejdsgivere måtte forholde sig til i 1890'erne, da de traf deres valg med indgåelse af Septemberforliget i 1899 og dermed lagde grunden til udviklingen af et centraliseret overenskomstsysteem, med de økonomiske og politiske faktorer, som de norske og svenske arbejdsgivere stod overfor, da de langt senere, nærmere bestemt i 1935 og 1938 indgik lignende hovedaftaler. I Finland var den økonomiske og politiske udvikling markant anderledes end i de øvrige nordiske lande helt frem til efter 2. verdenskrig. Alligevel kan man såvel i Finland som i Norge, Sverige og Danmark finde en række fælles karakteristika, der gør det forsvarligt i en sammenhæng, hvor man analytisk forsøger at skelne mellem forskellige IR-modeller eller IR-regimer, at tale om en særlig nordisk arbejdsmarkeds- eller IR-model (Schiller, 1993).

Når man vurderer omverdensbetingelser kan man ikke tale om enslighed hverken i den politiske udvikling eller i økonomisk og erhvervsmæssig henseende. Selv om landene politisk har været præget af stærke reformistiske arbejderbevægelser, har der i udviklingen været tale om væsentlige variationer. Dertil kommer, at de nordiske landes virksomheds- og erhvervsstruktur er præget af store forskelle.

De politiske, økonomiske og erhvervsstrukturelle forskelle kan forklare de variationer, som trods alt har præget opbygningen af IR-institutionerne i de fire lande, og de kan også bidrage til forklaringen af, hvorfor der i arbejdsgivernes reaktion på udfordringerne i de senere årtier har været ikke ubetydelige forskelle: at fx de svenske arbejdsgivere har meldt sig ud af trepartsinstitutionerne, mens de danske og norske arbejdsgivere stadig deltager. Men hvorfor der trods disse variationer er en række afgørende fælles træk ved de nordiske landes Industrial Relations systemer kan ikke forstås i dette perspektiv.

Spørgsmålet er, om man ikke skal søge forklaringerne på lighederne i arbejdsmarkedsmodellerne og ligheden i adfærden blandt arbejdsmarkedsaktørerne i almindelighed og arbejdsgiverorganisationerne i særdeleshed i mere institutionelt orienterede teorier (Powell & Dimaggio, 1991). Noget tyder på, at arbejdsgiversiden i de forskellige nordiske lande har kigget hinanden kraftigt over skuldrene, når der er blevet truffet beslutninger af væsentlig betydning. Man har set, hvordan arbejdsmarkedsreguleringen er blevet

Carsten Strøby Jensen

håndteret i et land og har overført erfaringerne - også de mere institutionelle - til sit eget land. Det er eksempelvis en hypotese som fremføres af Bruun i forhold til det danske Septemberforlig, hvis institutionelle karakteristika delvis også genfindes i Sverige og Finland. Bruun skriver:

"Det gemensamma grunddraget i Septemberforliget, Saltsjöbadsavtalet och det finska Allmänna avtalet är att samtliga är ingångna på centralförbunds nivå och befäster centralorganisationernas överordnade roll, då det gäller att utveckla och övervaka avtalspolitiken. Samtidigt innebär dessa avtal att vissa gemensamma grundpostulat slås fast: föreningsfrihet, kollektiv avtalsverksamhet och förhandlingsordning, arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt att anställa och uppsäga arbetstagare. Detta nordiska grundkoncept murades i Septemberforliget och det är svårt att tro att inte exemplens makt har direkt eller indirekt påverkat utvecklingen i Sverige och Finland, även om detta är svårt att dokumentera utan ingående specialstudier." (Bruun, 1999:79).

En historisk institutionel analyse af udviklingen af arbejdsmarkedsmodellerne i Norden viser med al tydelighed, at der er mange lighedspunkter modellerne imellem (men - som nævnt - også mange forhold som skiller). Analysen viser imidlertid også, at modellerne er udviklet 'hver for sig' i den forstand, at det er de danske arbejdsmarkedsaktører, der har truffet de valg, der har ført til, at den danske arbejdsmarkedsmodel har fået den karakter, som den har, ligesom de svenske arbejdsmarkedsaktører har truffet de valg, der har givet den svenske model dens karakteristika og så fremdeles i forhold til Norge og Finland. Når der således alligevel kan iagttages så mange fælles træk, fx i relation til arbejdsgiversidens strategiske valg, så er det nærliggende at pege på, at der på tværs af nationalgrænserne har været etableret visse typer af lære- og erfaringsprocesser, der har gjort at bestemte problemstillinger er blevet tacklet på en ensartet måde. En nærmere analyse af disse erfaringsprocessers faktiske eksistens ligger det dog uden for denne artikels rammer at efterspore. Hertil kræves mere specifikke historiske og dokumentariske studier. Men det fremstår som en væsentlig tese af det fælles nordiske forskningsarbejde, der ligger bag udgivelsen af denne bog, at det i høj grad er gennem arbejdsgivernes strategiske valg i hvert af de fire lande, at der er blevet tale om udvikling af en række fælles karakteristika, som man samlet kan betegne som en særlig nordisk IR-model.

Et andet centralt spørgsmål, som rejser sig her på tærsklen til det 21. århundrede, er, hvorvidt virksomhederne og arbejdsgiverorganisationernes nuværende strategiske valg peger i retning af, at den nordiske arbejdsmarkedsmodel er under opløsning. Som det er fremgået af det forudgående, er

Arbejdsgiverorganisering i Norden

der blandt arbejdsgiverne i alle de nordiske lande klare signaler fremme om behovet for mere fleksible ansættelsesformer i nutidens virksomheder. Flexibilitet, deregulering og decentralisering er kodeord for nutidens arbejdsgivere i de industrialiserede lande; både generelt i en europæisk kontekst, men også specifikt i en nordisk kontekst. Betyder disse signaler, at arbejdsgiversiden er ved at sige farvel til den kollektive aftalemodel, der har domineret de nordiske lande? Og betyder det på længere sigt, at arbejdsgiversiden vil søge at underminere de faglige organisationers position på de nordiske arbejdsmarkeder? Som Van Waarden gør opmærksom på skal man i forhold til kravene om fleksibilitet og deregulering dog være opmærksom på, at der for så vidt ikke er tale om nye typer af krav. Arbejdsgivere har altid foretrukket løn- og ansættelsesformer, der skaber så stor fleksibilitet som muligt for dem. Van Waarden skriver:

"What now could be the consequences of the fashionable trends of the day, more flexibility, deregulation, privatization and decentralization, for the position of employers' associations? First of all it might be good to point out that this need of business is not really all that new. ... Businessmen have always had an interest in flexibility, in individual freedom to make the most out of their advantages in the competitive struggle. However, they also had an interest in regulation, in ordering that competition, to prevent it from becoming all-destructive. In history, these two needs, for freedom and regulation, have alternated, have vied for dominance." (Van Waarden, 1995:65).

I forhold til Van Waardens overvejelser kan man sige, at de nordiske arbejdsgiverorganisationer i lange perioder i det 20. århundrede har foretrukket en reguleret arbejdsmarkedsmodel fremfor en dereguleret model. Det har været det valg som arbejdsgiverne har truffet. Delvist på baggrund af deres egne interesser; delvist på baggrund af det pres, som arbejdsgiversiden har været udsat for af de faglige organisationer.

Vurderes arbejdsgiverpositionen i Norden, er der ikke meget som tyder på, at arbejdsgiversiden for alvor er ved at sige farvel til den nordiske arbejdsmarkedsmodel. Der bliver ikke sat afgørende spørgsmålstejn ved eksempelvis de faglige organisationers legitimitet og berettigelse. Heri adskiller de nordiske arbejdsgiverorganisationers position sig betragteligt fra eksempelvis deres engelske kollegaers position i forhold til de engelske fagforeninger.

Det er tydeligvis i Sverige, at arbejdsgiversiden er gået længst i forhold til at initiere forandringer i overenskomst- og aftalesystemet. SAF's markante udtræden af diverse statslige trepartsorganer i begyndelsen af 1990'erne er

Carsten Strøby Jensen

den klart kraftigste reaktion, der er set blandt de nordiske arbejdsgiverorganisationer. Hermed kan man sige, at SAF markerede en klar afstandtagen til den traditionelle svenske model. Denne afstandtagen markerede SAF også ved nogenlunde samtidigt at ophøre med at have en lønforhandlende rolle på det svenske arbejdsmarked. Tilsammen kan det synes som et entydigt brud med den svenske model. Udviklingen gik dog ikke mod total decentralisering af aftaleforhandlingerne. Mod slutningen af 1990'erne fik den berømte 'saltsjöbadsånden' en genopblomstring gennem den samarbejdsaftale som blev indgået på industriens område (Kjellberg, 2000). Godt nok deltog SAF og LO ikke i disse aftaler, men det gjorde tilgængæld alle arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger inden for industriens område (inklusive funktionærerne), hvilket skabte en ny form for samordning på det svenske arbejdsmarked. I den forstand var det altså heller ikke fra de svenske arbejdsgivers side tale om noget entydigt brud med den svenske model.

Er alt så i en eller anden forstand så det samme som før? Svaret er både et ja og et nej. Ja i den forstand, at arbejdsgiversiden ikke grundlæggende har sat spørgsmålstegn ved de eksisterende nordiske overenskomst- og aftalemodeller. Nej i den forstand, at arbejdsgiversiden er begyndt at indtage en mere aktiv rolle i overenskomst- og aftalesystemet. Det er karakteristisk for udviklingen i overenskomstsyste­merne i 1990'erne, at det i langt højere grad end tidligere er arbejdsgiverorganisationerne, som er begyndt at stille krav ved overenskomstforhandlingerne. Det er et forhold, der gør sig gældende i alle de nordiske lande. Arbejdsgiverne er i den forstand blevet structure makers fremfor structure takers i overenskomstsyste­met. Overenskomstforhandlinger handler ikke længere først og fremmest om, i hvilket omfang arbejdsgiversiden vil imødekomme kravene fra de faglige organisationer. Det handler efterhånden lige så meget om, hvorvidt de faglige organisationer vil imødekomme arbejdsgivernes krav.

Arbejdsgiverorganisering i Norden

Carsten Strøby Jensen

Forkortelser

AC: Akademikernes Centralorganisation
AHTS: Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service
BYG: Byggeriets Arbejdsgiverforening
CA: Centrala Arbetsgiverförbundet
CEEP: European Centre of Public Enterprises
DA: Dansk Arbejdsgiverforening
DH&S: Dansk Handel & Service
DI: Dansk Industri
ETUC: European Trade Union Confederation
FA: Finanssektorens Arbejdsgiverforening
HA: Handelens Arbejdsgiverforening
HSH: Handels- og Servicenæringens Hovedorganisation
IA: Industriens Arbejdsgiverforening
LK: The Employers' Confederation of Service Industries
LO: Lands Organisationen i Danmark
N.A.F.: Norsk Arbejdsgiverforening
NHO: Næringslivets Hovedorganisation
PT: The Employers' Confederation of Service Industries in Finland
SAF: Svenska Arbetsgiverförbundet
SAK: The Central Organization of Finnish Trade Unions
SALA: Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger
STK: The Finnish Employers' Confederation
TKL: The Confederation of Industries
TT : The Confederation of Finnish Industry and Employers
UNICE: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
VF: Sveriges Verkstadsförening

Carsten Strøby Jensen

Tabeloversigt

| | |
|--|-----|
| Tabel 1: Dannelsen af arbejdsgivernes hovedorganisationer i Norden | 383 |
| Tabel 2: Udvalgte sektororganisationer i de nordiske hovedorganisationer – samt størrelsen af sektororganisationerne i antal ansatte og i procent..... | 390 |

Carsten Strøby Jensen

Litteratur

- Andersen, S.K., J. Due, J.S. Madsen (1999): "Denmark" in S. Bach, L. Bordogna, G. Dela Rocca and D. Winchester (eds.) (1999) *Public Service Employment Relations in Europe: Transformation, Modernization or Inertia?* London: Routledge
- Andreasen, M.-L., Kristiansen, J. & Nielsen, R. (red.) (1999): *Septemberforliget 100 år*. Randers: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Bruun, N. (1999): "Septemberforliget - fundamentet for den nordiske arbejdsrettsmodellen", pp 67-84 i Andreasen et al. (1999)
- Crouch, C. (1993): *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford: Clarendon Press
- Crouch, C. & Traxler, F. (eds.) (1995): *Organised Industrial Relations in Europe: What Future?* Avebury: Aldershot.
- DA (Dansk Arbejdsgiverforening) (2000): *Arbejdsmarkedsrapport 2000*. København
- DI (Dansk Industri): Beretning 1992-93, København.
- Due, J. & Madsen, J.S. (1996): *Forligsmagerne*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, J., Madsen, J.S. og Jensen, C.S. (1993): *Den danske model - en historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Dølvik, J.E. & Stokke, T.Aa. (1998): "Norway: The Revival of Centralised Concertation", pp. 118-146 in Ferner, A. & Hyman (1998).
- Ferner, A. & Hyman, R. (eds.) (1998): *Changing Industrial Relations in Europe*. Essex: Blackwell Business.
- Gennard, J. (1994): "The changing structure and strategies of the employers' and employees' organisations", p. 15-40 in Kauppinen, T. & Köykkä (1994).

Carsten Strøby Jensen

Ibsen, F. & Scheuer, S. (2000): *Septemberforliget og det 21. århundrede - Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer*. Gentofte: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Kauppinen, T. (ed.) (1998): *The Impact of EMU on Industrial Relations in European Union*. Helsinki: Finnish Industrial Relations Association.

Kauppinen, T. (1998a): "The Impact of EMU on Industrial Relations in Finland" in Kauppinen (ed.)(1998).

Kauppinen, T. & Köykkä, V. (1994): *The Changing Structures and Strategies of the Employers' and Employees' Organisations - Transformation of European Industrial Relations - Consequences of Integration and Disintegration*. Helsinki: Finnish Labour Relations Association.

Keller, B., J. Due & S.K. Andersen (1998) *The changing role of employers associations and unions in public sector employment relations*. Paper præsenteret ved den 11. IIRA Verdenskongres i Bologna, Italien, september 1998.

Kjellberg, A. (2000): "Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år" i nærværende bog.

Kjellberg, A. (2000a): "Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark" i Ibsen & Scheuer (2000).

Kjellberg, A. (1998): "Sweden: Restoring the Model?" in Ferner, A. & Hyman R. (1998)

Knudsen, H. (1998): "Danish Industrial Relations and EMU: a Silent Issue" in Kauppinen (1998).

Köykkä, V. (1994): "Changing Strategies in Nordic Employer Organizations" in Kauppinen, T. & Köykkä (1994).

Nieminen, A. (2000): "Finnish Employer Confederations - Streamlining inner Organization and Regulating National Capitalism" i nærværende publikation.

Arbejdsgiverorganisering i Norden

Nyström, B. (1999): "Nya samarbetsavtal på den svenska arbetsmarknaden - eller skärpt lagstiftning om medling och stridsåtgärder?" i Andreassen et al. (1999).

OECD (1997): "Economic Performance and the Structure of Collective Bargaining" in OECD: *Employment Outlook*. Paris.

Pestoff, V. (1994): "Employer Organizations - their changing structures and strategies in nine OECD countries" in Kauppinen & Köykkä (1994)

Pestoff, V. (1995): "Toward a New Swedish Model of Collective Bargaining and Politics" in Crouch & Traxler (1995)

Pontusson, J. (1997): "Between Neo-Liberalism and the German Model: Swedish Capitalism in Transition" in Crouch, C. & Streeck, W. (ed.) (1997): *Political Economy of Modern Capitalism - Mapping Convergence & Diversity*. London: Sage Publications.

Powell & DiMaggio (eds.) (1991): *The new Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.

Traxler, F.: "Two Logics of Collective Action in Industrial Relations?" in Crouch & Traxler (1995)

Scheuer, S. (1996): *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*. København: Handelshøjskolens Forlag.

Schiller, B. (1993): "The Future of the Nordic Model of Labour Relations" in Schiller et al (1993), *The Future of the Nordic Model of Labour Relations - three Reports on Internationalization and Industrial Relations*. Århus: Nord 1993: 36.

Schmitter, P. C. (1974): "Still the Century of Corporatism?" i *Review of Politics*, vol 36, no. 1.

Stokke, T.Aa. (2000): "Norske arbeidsgiverorganisasjoner - stabil sentralisering?", i nærværende publikation.

Stokke, T.Aa. (2000a): "Arbeidsmarkedets 'grunnlover' i Norge og Sverige - Likheter og forskjeller med Septemberforliket", p. 147-158 i Ibsen & Scheuer (2000).

Carsten Strøby Jensen

Strøby Jensen, C. (2000): *Employers' associations in the Nordic countries - Denmark, Norway, Sweden - Impact on the Nordic Industrial Relations System*, paper presented at the IIRA-World Congress 2000, Japan, Tokyo.

Strøby Jensen, C. (1999): "Between Strategic Choice and Adaption - The Role of UNICE in the European Social Dialogue" in Isik Urla Zeytinoglu (ed): *Changing work relationships in industrialized economies*. John Benjamins Publishing Company.

Strøby Jensen, C. (1998): *Arbejdsmarked og europæisk integration II - en sociologisk analyse af den europæiske models etablering i EU*. Københavns Universitet, Sociologisk Institut.

Strøby Jensen, C., Madsen, J.S og Due, J. (2000): "Arbejdsgiverorganisering i Danmark - et institutionssociologisk perspektiv på arbejdsgiverorganiseringens betydning for den danske arbejdsmarkedsmodel" i nærværende bog.

Strøby Jensen, C., Jørgen Steen Madsen og Jesper Due (1999): "Phases and dynamics in the development of EU industrial relations regulation", in *Industrial Relations Journal*, Vol 30, nr. 2, juni 1999 Oxford: Blackwell.

Strøby Jensen, C., Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (1994): "The Scandinavian Model in Europe - the Choice of IR-Roles for the Labour Market Parties at National and EU Levels", in Kauppinen og Köykkä (1994): *Transformation of the Nordic Industrial Relations in the European Context*. Helsinki: Finnish Labour Relations Association.

Van Waarden, F. (1995): "The Organisational Power of Employers' Associations: Cohesion, Comprehensiveness and Organizational Development" in Crouch & Traxler (1995).

Arbejdsgiverorganisering i Norden

Carsten Strøby Jensen