

Anmeldelse

Carsten Strøby Jensen, *Industrial Relations in Denmark. From conflict-based consensus to consensus-based conflict*. København: DJØF Forlag, 2012, 233 s., 400 kr..

Den danske model er hot for tiden; ikke mindst fordi det diskuteres, om vi har den endnu, eller i hvor stort omfang vi har den. Der er vel knap enighed om den præcise definition på den danske model, men CSJ definerer den ved følgende: 1) høj organisationsgrad, 2) stærk central-decentral koordination, 3) aftalebaseret system, 4) konsensusorienteret og 5) fleksible regler for ansættelse og fyring kombineret med et vist niveau af lønkomensation ved arbejdsløshed. Det vender vi tilbage til.

Bogen er en avanceret, bred introduktion til det danske arbejdsmarked og til dansk arbejdsmarkedspolitik, til industrial relations, som er den engelske betegnelse. Det indebærer, at vi kommer det meste af paletten rundt, og at vi på baggrund af forfatterens mangeårige kendskab til det danske arbejdsmarked introduceres til nogle af arbejdsmarkedets seneste udviklingstræk. Den er tillige spækket med et righoldigt empirisk materiale. Bogen er ikke præget af et bestemt teoretisk perspektiv; tværtimod introduceres der til en række teorier, som der i mere eller mindre omfang trækkes på i de efterfølgende kapitler. Når vi nu var i gang, kunne denne anmelder have tænkt sig et afsnit om den i hvert fald i amerikanske studier udbredte varieties of capitalism-litteratur. Ikke mindst fordi bogen trods det danske fokus har en række observationer af forholdene i andre lande.

Mest spændende er forfatterens tolkninger af nogle af de nyere udviklingstræk ved det danske arbejdsmarkedssystem. Danmark har som bekendt en særdeles høj organisationsgrad på arbejdsmarkedet, om end den har været vigende – især med LO-flagskibets tab af næsten 25 pct. af medlemmerne over en tiårs periode. Det er selvfølgelig en alvorlig sag, men ifølge CSJ er fagforeningerne ved at få en ny rolle: Som en konsekvens af decentraliseringen af reguleringen af løn- og arbejdsvilkårene spiller fagforeningerne en aktiv rolle for virksomhederne, fordi de i stigende grad inddrages i overvejelser om og tager ansvar for virksomhedernes langsigtede interesser. Det er en spændende udvikling, som dokumenteres gennem primært surveyundersøgelser. Det er lidt uklart, om det kun gælder den private sektor, eller om det også gælder den offentlige. I så fald deles synspunktet næppe af KL, der i forbindelse med skolelockouten i foråret 2013 ikke just efterspurgte mere involvering fra Danmarks

Lærforening. Også arbejdsgiverne er blevet mere aktive i arbejdsmarkeds-systemet, specielt i relation til ønsket om mere fleksible regler for arbejdstid og lønfastsættelse. Man bør altså kigge mere i bunden af arbejdsmarkedssystemet – på virksomhederne og de offentlige arbejdspladser – end i toppen, hvis man vil se, hvor det sner.

Selv om det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved en høj grad af selv-regulering, spiller staten naturligvis en betydelig rolle. Den finansierer langt størstedelen af arbejdsmarkedsforanstaltningerne – også efterlønnen, selv om den betegnes som en forsikringsordning – og Danmark ligger komparativt set højt, hvad angår statslig finansiering. Staten spiller også en vigtig rolle, fordi den er en slags garant for systemets opretholdelse. Når arbejdsmarkedet går i hårdknude, har staten mulighed for at gribe ind, hvilket jo sker med ujævne mellemrund og altid under stor bevågenhed. Påstanden er, at staten også er blevet mere aktiv for at fremme dagsordener, som arbejdsmarkedet har svært ved at håndtere helt selv, eller som ikke knytter sig snævert til overenskomsterne. Pensionsområdet er et eksempel på det første, hvilket har bidraget til, at Danmark har et sundt pensionssystem. Integration af flygtninge og indvandrere er et eksempel på det sidste, hvor succesen har været noget mere begrænset.

EU har været og er en udfordring for det danske arbejdsmarked, fordi det bringer nye aktører og nye måder at regulere tingene på. Også her har det danske system vist sig ganske fleksibelt i sine responser og i tilpasningen til disse nye vilkår, men den største udfordring er måske den mere anonymiserede globalisering, der vil udsætte danske virksomheder for en stærk og ubønhørlig konkurrence. Overlever det danske arbejdsmarkedssystem de næste 50 år, vil det være, fordi nogle af de kræfter slippes løs, som der er peget på ovenfor, hvor fagforeningerne i højere grad tager et medansvar for virksomhedernes udvikling og konkurrenceevne.

Bogens credo er – som det fremgår af undertitlen – at beskrive og forklare skiftet fra conflict-based consensus til consensus-based conflict. Førstnævnte forstås som den form for konsensus, som blev skabt med Septemberforliget 1899. Det var en institution til håndtering af klassekampens stærke og modstridende interesser. Arbejderne accepterede arbejdsgivernes ledelsesret, og arbejdsgiverne accepterede organisations- og strejkeretten. Carsten Strøby Jensens påstand er, at denne konfliktbaserede konsensus er erstattet af en konsensusbaseret konflikt: Samfundet er i stadig svagere grad præget af klassekonflikter, mens andre konflikter er mere betydende. Selv om det institutionelle setup i den danske model er forbavsende velbevaret, er der tale om en radikal forandring (s. 205): Der er ikke længere tale om fundamentale klassekonflikter

men om fordelingskonflikter, som knytter sig til de langt mindre kontroversielle forhold som løn, arbejdstid mv. Parterne er enige om det fundamentale.

CSJ har givetvis ret i denne påstand, når vi ser på en stor del af især det private arbejdsmarked. Anmelderen har dog to reservationer over for påstanden om den konsensusbaserede konflikt: Den ene er den del af arbejdsmarkedet, hvor lønnen er lav, og arbejdsforholdene dårlige. Den slags lommer har der altid været på arbejdsmarkedet, men det forekommer, at der bliver flere og flere af dem. Det er arbejdsmarkedet for indvandrere, unge og dårligt uddannede, hvor lønkonkurrencen er hård, og hvor arbejdsgiverne ikke accepterer overenskomster mv. Den anden reservation gælder den offentlige sektor. Ganske vist giver det ikke så meget mening at tale om klasse modsætninger, men vi har for nyligt set ganske stærke modsætninger på det offentlige arbejdsmarked. Lærerlockouten i 2013 forekommer ikke at være et udtryk for konsensusbaseret konflikt. Lægekonflikten i samme forår er ganske vist ikke nogen klassisk arbejdsmarkedskonflikt – fordi der ikke er tale om et arbejdsgiverforhold mellem regioner og lægerne – men visse paralleller til arbejdsmarkedet er der dog. Heller ikke denne konflikt synes særligt konsensusbaseret. Begge eksempler er senere end bogen, så CSJ skal ikke stå til ansvar for dem. De er dog alligevel tankevækkende.

Peter Munk Christiansen
Institut for Statskundskab
Aarhus Universitet