

Dag Olberg

Flexicurity – nordiske arbeidslivsmodeller i nye kontekster?

Dag Olberg

Flexicurity – nordiske arbeidslivsmodeller i nye kontekster?

© Fafo 2007
ISSN 0804-5135

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning og sammendrag	7
1.1 EU-kommisjonen – felles prinsipper for flexicurity	8
1.2 Flexicurity – eller Flexploitation?.....	9
1.3 Tema og problemstillinger.....	11
2 Den nye debatten om flexicurity	13
2.1 Fleksibilitet	13
2.2 Sikkerhet.....	14
2.3 Flexicurity og «den gyldne trekant»	15
3 De nordiske arbeidslivsmodellene – noen kjennetegn.....	17
3.1 Fellestrekk og forskjeller	17
3.2 Nordiske modeller i økonomiske kriser	20
3.3 Flexicurity og de nordiske modellene.....	21
3.4 Den norske modellen og «den gyldne middelvei»	23
4 Desentraliseringens former – avtaleregulering innen bank	25
4.1 Finansforbundet i Norge	27
4.2 Finansforbundet i Sverige.....	28
4.3 Finansforbundet i Danmark	30
4.4 Desentraliseringens former	32
5 utfordringer	35
5.1 Samordning	35
5.2 Desentralisering	37
5.3 Avslutning.....	38
Litteratur	40

Forord

Dette notatet omhandler den nye debatten om flexicurity og de nordiske arbeidslivsmodellene. Det bygger på et prosjekt finansiert av Finansforbundet i Norge. Takk til Anders Filén, Svend Kronborg Kristensen og John Vagn Nielsen for nyttig informasjon om avtalesystemene til de svenske og danske finansforbundene. På Fafo har Jon Erik Dølvik, Torgeir Aarvaag Stokke og Sissel Trygstad gitt nyttige kommentarer til tidligere utkast. Takk også til Pål Skarsbak og Nina Egeli for godt samarbeid underveis i prosjektet.

Oslo 14.12.2007
Dag Olberg

1 Innledning og sammendrag

Dette notatet diskuterer flexicurity – et relativt nytt begrep som skal betegne et reguleringsregime som ivaretar både virksomhetenes behov for fleksibilitet og arbeidstakernes behov for sikkerhet. Hensikten bak notatet er først og fremst å gi en oversikt over hvordan de senere års diskusjoner om flexicurity har skapt fornyet interesse for de nordiske reguleringsmodellene. Her inngår også en innholdsmessig diskusjon av hva som forstås med flexicurity, hva som er drivkreftene bak, og hva slags endringer som kan følge. Videre sammenliknes kjennetegn ved arbeidslivsmodellene i Danmark, Sverige og Norge. I notatet kommenteres de økonomiske krisene på 1980- og 1990-tallet, samt likheter og forskjeller mellom de nordiske modellene. Hensikten er også å diskutere flexicurity i sammenheng med mulige konsekvenser og utfordringer for arbeidstakerorganisasjonene. Sentralt her er partenes sprikende interesser når det gjelder desentralisering og fleksibilitet i sammenheng med endringer i lov- og avtaleregulering. Desentralisert lønns- og arbeidstidsregulering illustreres i tariffpolitisk sammenheng med overenskomstene til finansforbundene i Norge, Sverige og Danmark.

Hovedspørsmålet er om flexicurity, bortsett fra å være et ganske nytt uttrykk, representerer noe nytt – og om det for arbeidstakerorganisasjonene dreier seg om noe som er nøytralt, positivt eller negativt. Posisjonen i notatet er at flexicurity i hovedsak representerer lite nytt i de nordiske landene. Det finnes en omfattende dansk forskningslitteratur som rubriseres som flexicurity-litteratur. I Norge og Sverige finnes det lite. I den danske litteraturen er motsetningen mellom fleksibilitet og sikkerhet modellmessig utvidet først ved arbeidsmarkedsforskerne i Aalborgs vektlegging av offentlige myndigheters rolle i forbindelse med inntektssikring og aktiv arbeidsmarkedpolitikk, og deretter ved Københavnsosialogenes fokusering på parts- og avtaleforhold, samt historiske, kulturelle og institusjonelle forutsetninger for den danske modellen. Omdreiningspunktene er altså i hovedsak de samme som i diskusjonene om fellestrekkene i de nordiske arbeidslivsmodellene. Den seneste norske illustrasjonen er Dølvik med flere (red.) (2007).

Arbeidslivsmodellene i de nordiske landene kan alle omtales som varianter av den nordiske modellen – eller varianter av flexicurity-modellen, om man vil. Samtidig vil flexicurity-politikk kunne bli oppfattet som noe negativt av arbeidstakerorganisasjonene i den grad endringer knyttet til slik politikk kan innebære tap av etablerte rettigheter, for eksempel i forbindelse med svakere stillingsvern for medlemmene eller større adgang til bruk av midlertidige ansettelse for virksomhetene. I andre situasjoner kan flexicurity bli oppfattet som positivt, for eksempel i den forstand at partene sentralt og lokalt blir enige om balanserte bytter, for eksempel om arbeidstid som ivaretar interessene til begge parter. Heller ikke dette er spesielt nytt. Slike spørsmål har lenge vært gjenstand for drøfting og forhandlinger innenfor den nordiske modellen, eller de nordiske modellene. Men når det gjelder den europeiske diskusjonen om arbeidslivsregulering, er det flere grunner til å omtale flexicurity som noe nytt.

1.1 EU-kommisjonen – felles prinsipper for flexicurity

Det er nytt at EU-kommisjonen 27. juni 2007 i en uttalelse anbefalte felles prinsipper for medlemslandenes arbeidslivsorganisering og arbeidsmarkedspolitik. Anbefalingen fra kommisjonen inneholder blant annet en vurdering av utfordringer knyttet til globalisering og samfunnsendring, definisjoner av hva flexicurity «er», med en liste over fellesprinsipper for flexicurity og oversikt over fire mulige veivalg («pathways») for å oppnå en arbeidslivsorganisering som har flexicurity som kjennetegn (EU-kommisjonen 2007).

Kommisjonen peker på fire hoveddrivkrefter bak endringene i europeisk arbeidsliv. Dette er for det første europeisk og internasjonal økonomisk integrasjon; for det andre teknologiske endringer, særlig innen informasjons- og kommunikasjonsteknologi; for det tredje demografiske endringer knyttet til en aldrende arbeidsstyrke, relativt lav sysselsettingsgrad og høy arbeidsledighet i flere land, som utgjør et press på sosiale velferds- og sikkerhetsordninger; og for det fjerde segmenterte arbeidsmarkeder i en rekke europeiske land, kjennetegnet av at noen grupper ansatte har relativt godt stillingsvern, mens andre grupper ikke har det.

EU-kommisjonen (2007:5, f.) definerer flexicurity som en integrert strategi for å oppnå både fleksibilitet og sikkerhet på arbeidsmarkedet. Fleksibilitet handler her på den ene siden om vellykkede overganger i løpet av ansattes livsløp, fra utdanning til arbeid, overganger mellom jobber, mellom arbeidsledighet eller andre posisjoner utenfor arbeidslivet og mellom arbeid og periodisk avgang fra arbeidsmarkedet. Kommisjonen legger til at denne vekten på mobilitet ikke er begrenset til å dreie seg om virksomhetens frihet til å rekruttere og si opp arbeidstakere, eller at vanlige arbeidskontrakter uten tidsbegrensing er gammeldags. Det dreier seg, ifølge EU-kommisjonen, heller om en mobilitet som resulterer i bedre jobber og bedre utnyttelse av kompetanse, og om mer fleksible arbeidsorganisasjoner som i tillegg til å mestre omstilling også kan legge til rette for ansattes interesser når det gjelder fleksible koplinger mellom arbeidstid og tid utenfor arbeid.

Sikkerhet defineres på den andre siden som noe mer enn jobbsikkerhet, det handler om kompetanse og opplæring som kan gjøre ansatte i stand til å ta nye jobber. Sikkerhet handler også om sikring ved arbeidsledighet som kan understøtte mobilitet, og om muligheter til etterutdanning, spesielt for ufaglærte og eldre arbeidstakere.

Flexicurity skal sikre både virksomhetenes og arbeidstakernes interesser når det gjelder tilpasninger og trygghet. EU-kommisjonen identifiserer her (s. 6) fire komponenter i en flexicurity-politikk:

- Fleksible og pålitelige arbeidskontrakter (ut fra både arbeidsgivers og arbeidstakers perspektiv og ut fra interessene til både «insidere» og «outsidere» på arbeidsmarkedet), basert på moderne arbeidslivsregulering, kollektive overenskomster og arbeidsorganisasjoner
- Strategier for omfattende livslang læring for å sikre arbeidstakernes tilpasning til arbeidsmarkedet, særlig de mest utsatte gruppene
- Aktiv og effektiv arbeidsmarkedspolitik som understøtter rask endring, reduserer arbeidsledighet og letter overgangen til nye jobber
- Moderne trygdeordninger som sørger for tilstrekkelig inntektssikring, understøtter nyansettelser og mobilitet på arbeidsmarkedet

EU-kommisjonen trekker også frem en del felles prinsipper som anses å ligge til grunn for flexicurity-ordninger, blant annet at det fordres dialog og tillit mellom offentlige myndigheter

og partene i arbeidslivet. Samtidig pekes det på nasjonale forskjeller og at «flere veier kan føre til Rom». Fire slike «veier» identifiseres (s. 14–18):

- 1) *Håndtere kontraktmessig segmentering.* Anbefales for land der hovedutfordringen er segmenterte arbeidsmarkeder. Målsettingen er å fordele fleksibilitet og sikkerhet mer jevnt i arbeidsstyrken. Det innebærer enklere inntreden i arbeidsmarkedet for nykommere og forbedring av deres muligheter til å oppnå sikrere kontraktsforhold.
- 2) *Utvikle flexicurity innen virksomhetene og tilby overgangssikkerhet.* Denne strategien ses som interessant for land med relativt lav jobbmobilitet. Jobbmobilitet og evne til å takle fremtidig endring vil forbedres, det gjelder også overfor fremtidige nye arbeidsgivere, og når det gjelder jobbskifter som har sammenheng med restrukturering og overtallighet.
- 3) *Håndtere forskjeller i befolkningen når det gjelder kompetanse og muligheter.* Dette ses som særlig aktuelt for land der forskjellene er store. Utfordringen er å gi personer med lave kvalifikasjoner mulighet til sysselsetting og sikring av deres posisjon på arbeidsmarkedet over tid.
- 4) *Forbedre mulighetene i arbeidsmarkedet for personer som går på ulike former for trygd og sosialstøtte, og for arbeidstakere uten formell ansettelseskontrakt.* Her inngår blant annet aktiv arbeidsmarkedspolitikk og ordninger for å understøtte livslang læring.

1.2 Flexicurity – eller Flexploitation?

EU-kommisjonens anbefalinger om at medlemstatene skal satse på flexicurity-ordninger, har som hovedmålsetting å få flere arbeidstakere inn i bedre jobber. Det gjenspeiles i de åtte felles prinsippene som medlemsstatene anbefales å bli enige om. Disse prinsippene omfatter:

- Styrking av gjennomføringen av EUs strategi for vekst og sysselsetting samt den europeiske modell
- Balanse mellom rettigheter og plikter
- Tilpasning av flexicurity til medlemslandenes forskjellige forhold, behov og utfordringer
- Mindre forskjeller mellom på den ene siden arbeidstakere med atypiske og undertiden usikre kontrakter (som i noen tilfeller er preget av manglende stabilitet) (såkalte «outsidere»), og på den andre siden arbeidstakere med fulltidsbeskjeftigelse
- Fremme likestilling mellom menn og kvinner og like muligheter for alle
- Utvikling av balanserte politiske pakkedøsninger for å fremme et klima preget av tillit mellom arbeidsmarkedets parter, myndighetene og andre berørte parter
- Sikring av en rimelig fordeling av de omkostningene og fordelene som flexicurity-politikk innebærer, og bidra til sunne finanspolitiske ordninger

Anbefalingen av flexicurity ses som en fortsettelse av Lisboa-prosessens forsøk på å få fart på EU-landenes økonomi, en prosess kommentatorer så langt mener ikke har vært en suksess.

I forbindelse med flexicurity-satsingen skal det legges til rette for at EUs finansielle instrumenter kan bidra, det gjelder blant annet Det europeiske sosialfond i perioden 2007–2013. Satsingsområder kan for eksempel være yrkesbasert opplæring og programmer for livslang læring. EU-kommisjonen peker videre på at flexicurity-prinsipper har støtte blant europeiske arbeidstakere. En nyere undersøkelse fra Eurobarometer (2006) aksepterer og forstår de behovene for tilpasning og forandring som kjennetegner flexicurity. Blant resultatene fra denne undersøkelsen er at om lag syv av ti respondenter mener at ansettelseskontrakter bør være mer fleksible slik at det skapes flere jobber, at tre fjerdedeler mener en livslang jobb er noe som hører fortiden til, og at nærmere ni av ti er enige i at livslang læring forbedrer arbeidstakernes muligheter til raskt å finne en ny jobb.

Sett samlet kan EU-kommisjonens anbefalinger forstås som forslag om at medlemslandene innfører reformer i retning av arbeidslivsmodeller som de vi finner i de nordiske landene. I flexicurity-debattene henvises det til flere land og flere eksempler på ordninger, men den danske arbeidslivsmodellen står likevel i en særstilling. Her fremheves det som er kalt «det danske gyldne triangel»:

Det danske arbeidsmarkedet fremviser en vellykket kombinasjon av fleksibilitet og sikkerhet, det bygger på fleksibel arbeidslivregulering (labour law) og relativt lav stillingsbeskyttelse (relatively low job protection), omfattende opplegg for livslang læring og aktiv arbeidsmarkedspolitik, samt et generøst system for sosialsikring (s. 20, forfatters oversettelse).

Før EU-kommisjonen hadde fremmet sine anbefalinger, kom det ganske raskt til diskusjoner om hva flexicurity kunne innebære i praktisk politikk. Det gjaldt blant annet diskusjonene i Europaparlamentet. Mens EU-kommisjonær Vladimir Spidla hadde pekt på at flexicurity skulle innebære balanserte forpliktelser for arbeidsgivere, arbeidstakere og myndighetene, og at det dreide seg om et positivt samspill der sikkerhet for en gruppe ikke skulle tas og gis til en annen, fantes det også andre syn. Bakgrunnen er at den danske flexicurity-modellen, forenklet fremstilt, innebærer at det er billig og enkelt for virksomhetene å si opp ansatte når de ikke lenger trengs, men at de ansatte er sikret relativt høy kompensasjon i form av dagpenger og aktiv innsats fra det offentlige når det gjelder å skaffe nye jobber (Dansk LO 2007). Dansk LO har oppsummert resultatet av forpostfektningene om sikkerhet og fleksibilitet som «2–1 til sikkerhet» og har kommentert den foreløpige diskusjonen om retningslinjer for flexicurity slik:¹

Kritikere mener, at mange af de udenlandske beundrere af den danske model hælder for meget til det ben i modellen, som giver virksomhederne fleksibilitet. Og de ignorerer mere eller mindre den del, som giver tryghed for lønsmødtagerne. Den debat har buldret i Europa-Parlamentet i de seneste måneder, hvor parlamentet har arbejdet med en betænkning om EU-kommissionens såkaldte grønbog om arbejdsret.

I grønbogen – der er en form for debatoplæg, innen der eventuelt senere kommer EU-lovgivning – presenterer EU-kommissionen nogle rammer for, hvordan man kan få et mere fleksibelt europeisk arbeidsmarked. Og parlamentets behandling af sagen har været en tovtrækning mellom liberalisternes kamp for fleksibilitet for virksomhederne og sosialisternes kamp for lønsmødtageres tryghed. Parlamentets ordfører på betænkningen var den polske konservative Jacek Protasiewicz, og hans udkast til betænkningen var skarp kost for den venstreorienterte side af parlamentet.

¹ Europaparlamentets innstilling om flexicurity skal behandles i Ministerrådet i begynnelsen av desember og på toppmøtet mellom stats- og regjeringslederne i midten av desember.

Derfor har den danske parlamentariker Ole Christensen som Socialdemokraternes ordfører på sagen kæmpet hårdt for at få ændret polakkens udkast. Og nu har Ole Christensen vundet første stik: Et stort flertal i parlamentets beskæftigelsesudvalg har vedtaget betænkningen med en række af Socialdemokraternes ændringsforslag.

Det betyder blandt annet, at betænkningen nu lægger vægt på den faste, tidsubegrænsede kontrakt som det normale. Og det gøres klart, at den voksende del af arbejdsstyrken, der arbejder som vikarer eller på korte kontrakter, skal beskyttes bedre. Det står i modsætning til Jacek Prostasiewicz' udkast, hvor vikararbejd og løsere kontrakter grovt sagt blev fremhævet som vejen til større fleksibilitet for virksomhederne (Dansk LO 2007:1).

1.3 Tema og problemstillinger

Gjennomgangen ovenfor har illustrert at flexicurity er satt på dagsorden i den europeiske debatten om arbeidsmarkedets virkemåte. Om temaet er aktuelt, er det likevel ikke helt nytt. Forut for EU-kommisjonens anbefalinger sommeren 2007 har det ligget til grunn et flerårig arbeid med problemstillinger knyttet til flexicurity. Dette arbeidet har foregått i en egen ekspertgruppe med tilknytning til EU-kommisjonen, men først og fremst blant arbeidslivsforskere i Nederland og Danmark. Nedenfor vil det derfor bli gitt en kort oversikt over hvordan flexicurity er behandlet i disse miljøene.

Selv om selve flexicurity-begrepet er relativt nytt, er det likevel som nevnt grunn til å spørre om det representerer noe nytt i arbeidsmarkedspolitikken, eventuelt hva det nye skulle bestå i. Én antakelse er at i nordisk sammenheng representerer flexicurity lite nytt. Flexicurity vil i et slikt perspektiv bare være en annen betegnelse på kjennetegn som ikke bare er karakteristiske for den danske modellen, men også for den nordiske modellen – eller for de nordiske arbeidslivsmodellene. I et slikt perspektiv er det interessant å se nærmere på forskjeller og likheter, og hvordan disse arbeidslivsmodellene har håndtert utfordringer knyttet til endring.

Likeledes er det av interesse å se flexicurity-ordninger i forhold til forskjellige nivåer (sektor, virksomhet), det vil si i forhold til desentralisering innenfor de nordiske arbeidslivsmodellene. Det kan argumenteres for at når de nordiske arbeidslivsmodellene kom seg gjennom de økonomiske krisene på 1980- og 1990-tallet med velferdspolitiske ordninger og partssamarbeid relativt intakt, foregikk det samtidig med en viss desentralisering av forhandlingsnivåer og at fleksibilitet i større grad ble bygd inn i overenskomstene. Et sentralt spørsmål her dreier seg om hva slags former for desentralisering som finner sted, og hvordan mer virksomhetsnær regulering av lønns- og arbeidsforhold påvirker partenes koordinerende rolle på sektornivå. De empiriske illustrasjonene hentes her fra de norske, svenske og danske finansforbundenes avtaleområder. Et annet viktig tema dreier seg om fleksibilitet i avtalebestemmelsene og individualisering.

Det kan også stilles spørsmål om forutsetningene for de nordiske modellene – eller flexicurity-modellen – og om deres overførbarhet til andre land. Krav til endring vil naturlig nok være forskjellige ut fra om man ser flexicurity som noe som allerede kjennetegner arbeidslivsorganiseringen (som i Norden), eller som noe som søkes etablert i andre land uten tilsvarende tradisjoner (jf. EU-kommisjonens anbefalinger). Dette har også sammenheng med hvorvidt man ser flexicurity-ordninger som et resultat eller som en strategi. Som nevnt innledningsvis er perspektivet i dette notatet at utfordringer knyttet til flexicurity i hovedsak er de samme som

utfordringene for de nordiske arbeidslivsmoellene mer generelt. Disse utfordringene finnes på makronivå, sektornivå, virksomhetsnivå og individnivå, samt om koordinering, samarbeid og tillit og om evne til fornyelse.

2 Den nye debatten om flexicurity

Den europeiske debatten om fleksibilitet i arbeidsmarkedet har inneholdt nye elementer de siste årene. Nederlands forsøk på å kombinere økt fleksibilitet og trygghet fikk mye oppmerksomhet i 1990-årene. Det var også her uttrykket flexicurity først ble brukt. Den nederlandske flexicurity-lovendringen siktet i 1999 mot å finne en bedre balanse i et segmentert arbeidsmarked, som på den ene siden besto av et lite fleksibelt arbeidsmarked for kjernearbeiderne og på den andre siden et usikkert arbeidsmarked for mer marginale grupper (Kongshøj Madsen 2006b). Loven om fleksibilitet og sikkerhet innebar blant annet at tiden for varsling ved oppsigelse ble redusert fra seks til fire måneder som det normale, forenklinger av prosedyrer ved oppsigelse ble iverksatt, midlertidige ansattes lønns- og arbeidsvilkår ble bedre, og at arbeidsgivers forpliktelser ved oppsigelse av personer med nedsatt arbeidsevne ble flere (Andersen og Mailand 2006).

I kontrast til en utvikling i retning av deregulering og desentralisering har de nordiske arbeidsmarkedsmodellene fått ny oppmerksomhet. Det er pekt på at disse landene har flere felles kjennetegn som i utgangspunktet ikke skulle tilsi fleksibilitet i arbeidsmarkedet, som en omfattende offentlig sektor med forholdsvis sjenerøs sikring av arbeidstakerne ved sykdom eller arbeidsledighet, relativt sterk fagbevegelse med omfattende kollektivavtaler, forholdsvis små inntektsforskjeller og så videre. Samtidig er det pekt på at disse landene også har kjennetegn som velfungerende økonomier, lav arbeidsledighet og høy omstillingsevne. Sagt med andre ord – de ser ut til å være preget av både fleksibilitet og sikkerhet. Kort uttrykt er det dét man har forsøkt å betegne med nyordet flexicurity, sammensatt av «flexibility» og «security». Imidlertid er verken fleksibilitet eller sikkerhet entydige størrelser.²

2.1 Fleksibilitet

Fleksibilitet i arbeidsmarkedet kan defineres på forskjellige måter, som ekstern numerisk fleksibilitet, som intern numerisk fleksibilitet, som funksjonell fleksibilitet og som lønnsfleksibilitet. Vi kan også snakke om fleksibilitet i forbindelse med reguleringsformer, lovverk og tariffavtaler.

Ekstern numerisk fleksibilitet refererer til mobilitet i arbeidsmarkedet. I flexicurity-diskusjonene ses omfanget av arbeidstakernes mobilitet mellom bedrifter og virksomheter i sammenheng med regulering av forhold som gjør det enklere eller vanskeligere å si opp eller ansette arbeidskraft. Her inngår særlig stillingsvern (prosedyrer for oppsigelse) og regler for bruk av midlertidig ansatte, men ekstern fleksibilitet kan også omfatte bruk av underleverandører og outsourcing. Intern numerisk fleksibilitet dreier seg om virksomhetenes anvendelse av arbeidskraften slik den er regulert først og fremst gjennom tariffavtalenes bestemmelser om

² Calmfors (2007:1) viser til at flexicurity er et temmelig uklart begrep: "The main danger is that the practice of trying to subsume a number of different policy approaches under the common heading of flexicurity leads to less clarity regarding the policy options available".

arbeidstidens lengde og plassering. Funksjonell fleksibilitet refererer til i hvilken grad ansatte bidrar til virksomhetens fleksibilitet gjennom å kunne utføre flere forskjellige funksjoner og arbeidsoppgaver, og har sammenheng med utdanning, kompetanse og flerfaglighet. Lønnsfleksibilitet dreier seg i flexicurity-debatten dels om virksomhetenes muligheter til å avtale lønn mer direkte med den enkelte ansatte for å tiltrekke seg og/eller beholde de medarbeidere virksomheten til enhver tid trenger, men også om lønnsystemer som tilpasser lønnen til produktivitet, fortjeneste, omsetning eller liknende.

Figur 1 Oversikt: Mulige kombinasjoner av fleksibilitet og sikkerhet (Kilde: Kongshøj Madsen 2006b: 90)

	Jobbsikkerhet	Ansettelsessikkerhet	Inntektssikkerhet	Kombinasjonstrygghet
Numerisk fleksibilitet			Danmark	
Arbeidstidsfleksibilitet				
Funksjonell fleksibilitet	Tyskland			
Lønnsfleksibilitet				

2.2 Sikkerhet

På samme måter som fleksibilitet har flere former, har «sikkerhet» også forskjellige dimensjoner i flexicurity-debattene. Forhold som er relevante, er jobbsikkerhet og sikkerhet for sysselsetting, samt trygghet for inntekt.

Jobbsikkerhet dreier seg her om mulighetene ansatte har til å beholde samme jobb. Det har igjen sammenheng med regulering av prosedyrer for oppsigelse og ansettelse, men også med reguleringer som tar sikte på å tilrettelegge for ansatte med nedsatt arbeidsevne, herunder også seniorpolitikk. Sikkerhet i sammenheng med ansettelse mer generelt handler om trygghet for å få arbeid og har sammenheng med offentlig sysselsettings- og arbeidsmarkedspolitikk, men også tariffpartene og overenskomstens rolle når det gjelder virksomhetenes produktivitet og omkostningsnivå. Inntektssikring dreier seg mest om sikkerhet om inntekt ved arbeidsledighet, regulert gjennom regler for arbeidsledighetstrygd, dels også trygd- og pensjonsregulering. Kombinasjonstrygghet dreier seg om muligheter til kombinere arbeidsliv med privatliv, for eksempel i forbindelse med svangerskap, ønsket arbeidstidsreduksjon eller tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet i perioder (Kongshøj Madsen 2006b).

Andersen og Mailand (2005:7) viser, med referanse til Ferrera, Hemerijk og Rhodes (2001), til at begrepet flexicurity kan defineres nærmere som politiske strategier innenfor seks dimensjoner:

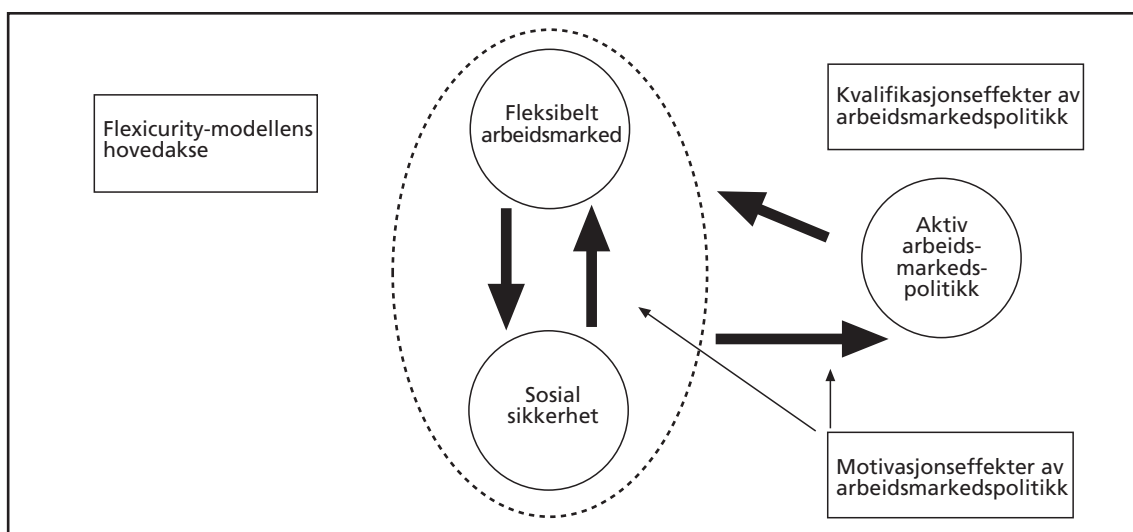
- Styrket efterspørsel etter kortuddannet arbeidskraft. Det kan ske igennem en aktiv arbeidsmarkedspolitikk, primært ved at tilbyde virksomheder løntilskud eller skattelettelser, hvis de ansætter kortuddannede ledige.
- Ekspansjon af deltidsarbejde og fleksibel arbejdstid. Forfatterne mener disse strategier er meget bedre til at øge beskæftigelsen, og har meget færre negative sideeffekter, end en generell nedsættelse af arbejdstiden.

- Arbejdsmarkeds-desegregering, dvs. tiltag der nedbryder den skarpe opdeling mellom fulltidsansatt kernearbejd med en lang række privilegier, og perifer arbeidskraft uden disse privilegier. Det kan gøres ved at nedsatte oppsigelsesvarsler for kernearbejdskraften, hvor varslerne ofte er meget lange, hvilket også kan modvirke langtidsarbejdsløshed. Det kan også gøres ved at øge jobb-beskyttelsen for deltids- og midlertidig ansatte, som det har været gjort fx i Holland. Endelig kan det gøres ved at vælge en kombination af lav beskyttelse/høj understøttelse som i Danmark, i stedet for høj beskyttelse/lav understøttelse.
- Øget brug af aktiv arbeidsmarkedspolitik og begrænsning af adgangen til understøttelse. Irland, Danmark og Holland tages som eksempler på, at effekten af den aktive arbeidsmarkedspolitik øges, hvis den kombineres med et større pres på de ledige for at acceptere job- og uddannelses tilbud.
- Etablering af nye balanser mellom arbejdet og familieliv. Øget erhvervsfrekvens for kvinder er her et viktig delmål, og til det formål er udviklede offentlig finansierede børnepasningsmuligheder og orlovsordninger, som de kendes fra Danmark og Sverige, velegnede redskaber.
- Introduktion af individuelle 'klippekort' ('saving accounts') til sosiale rettigheder. Ideen er, at rettighederne følger den enkelte og således i højere grad bevares ved jobskifte og andre skift på arbeidsmarkedet. Det øger potentielt motivationen til at skifte job og dermed fleksibiliteten – uden at den enkelte mister rettigheder (Andersen og Mailand 2005:7–8).

2.3 Flexicurity og «den gyldne trekant»

I Danmark er det blitt lagt vekt på at flexicurity ikke bare dreier seg om en todelt modell der ytterpunktene er fleksibilitet og sikkerhet, men at et tredje element er grunnleggende, nemlig den aktive arbeidsmarkedspolitikken (som skal befordre mobilitet og kompetanseheving) og inntektssikring ved arbeidsledighet gjennom A-kassesystemet (jf. Kongshøj Madsen 2006a, c).

Figur 2 Den danske flexicurity-modellen (Kongshøj Madsen 2006a)



Diskusjonene om flexicurity dreier seg om å finne gode balansepunkter i forholdet mellom aktiv arbeidsmarkedspolitikk, fleksibiliteten i arbeidsmarkedet og ulike reguleringsformer – særlig lovverk og tariffavtaler. Sammenfattet dreier flexicurity seg dermed også om arbeidstid, arbeidsorganisering, mobilitet, tilpasning av arbeidsstokken, arbeidsfunksjoner, lønnsdannelse, kompetansepolitikk med mer. Et inntrykk fra den internasjonale debatten er at de nordiske modellene – det vil her si Danmark – vurderes som å ha funnet gunstige balansepunkter.

Men det kan også stilles kritiske spørsmål. Et eksempel er at flexicurity-politikk nok kan innebære større grad av sikkerhet for sysselsetting (i europeisk perspektiv), men samtidig mindre grad av jobbsikkerhet. Her kan det blant annet diskuteres i hvilken grad jobbsikkerhet alltid vil være viktigst for arbeidstakerne, og hvorvidt arbeidstakerorganisasjonene taper mer enn de vinner (i den europeiske debatten fremstilles flexicurity ofte som en vinn-vinn-situasjon). En annen illustrasjon på dilemmaer som kan oppstå, er at desentralisering kan endre forholdet mellom sentrale og lokale tariffavtaler når fleksibiliteten bygges inn i overenskomstene, og rommet for lokale «trade-offs» og individuelle ordninger blir større. Det er også innvendt at i noen tilfeller, som når det gjelder den danske flexicurity-balansen, dreier det seg ikke bare om en flexicurity-politikk, men om en ad hoc-utvikling på basis av praktiske erfaringer og maktkamp mellom aktører og interesser. Reorganiseringen av den danske velferdsstaten på 1980-tallet skjedde under borgerlig regjering.

I flexicurity-litteraturen blir den danske arbeidslivsmodellen ofte kjennetegnet av relativt lav stillingsbeskyttelse og relativt høy mobilitet i arbeidsmarkedet på den ene siden og sikring av inntekt gjennom A-kassesystemet på den andre. I tillegg blir modellen kjennetegnet av å ha en aktiv arbeidsmarkedspolitikk med kvalifiseringsprogrammer som skal sikre at arbeidstakere raskt skal komme i nye og etter hvert bedre jobber. Men dette er som nevnt en makromodell som likner de andre nordiske arbeidslivsmodellene. I det store bildet er også flere av temaene for politikk og samfunnsdebatt de samme i disse landene. De dreier seg blant annet om mangel på arbeidskraft i årene som kommer, og aktiv arbeidsmarkedspolitikk for å få til et mer inkluderende arbeidsliv, blant annet når det gjelder innvandrere. Likhetene synes flere enn forskjellene. I Norge kaller man det riktignok ikke flexicurity-politikk, men IA-arbeid, pensjonsreform og NAV-reform. I de nordiske landene har disse diskusjonene handlet om «arbeidslinja» i velferdspolitikken. Tidligere forsøk på å endre regulering av stillingsvern og arbeidstid i arbeidsmiljøloven har vært omstridt. Innstillingen fra Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004:5) viste betydelig uenighet mellom partene og møtte sterk motstand i fagbevegelsen. Uenigheten preget lovutkastet, den vedtatte loven og revisjonen av loven etter regjeringsskiftet i 2005. I Sverige har forslag om innstramming av rettigheter i forbindelse med A-kasseordningen blitt kritisert, og også i Danmark er det gitt uttrykk for at flexicurity-politikk må innebære bedre støtte til kvalifisering og ikke kun være en politikk for økt mobilitet.³

³Jf. for eksempel lederen i dansk LO: «Den aktive indsats flytter i alt for ringe grad folk fra et område med lav kompetence til et højere uddannelsesnivea og dermed nye jobmuligheder. Derfor kan vi i dag stille spørgsmålstegn ved, om den aktive arbejdsmarkedspolitik tjener annet formål end at hetze rundt på de ledige. Vi er kommet for langt du på den vej, der hedder 'hurtigst mulig tilbage til arbejde', og dermed forsømmer vi at opkvalificere de ledige» (www.ugebreveta4.dk 12.11.07 Nr. 39)

3 De nordiske arbeidslivsmoellene – noen kjennetegn

Siden midten av 1980-tallet er den europeiske diskusjonen om fleksibilitet blitt mer tilspisset. Mot en bakgrunn av stagnasjon og massearbeidsledighet pekte stadig flere europeiske politikere på at rigiditeter i arbeidsmarkedet hemmet omstilling i Europa. Kontrasten til USAs mer fleksible arbeidsmarked og «jobb-mirakel» ble fremhevet. Mens europeiske arbeidsmarkeder var stagnerende og oppdelte, mente mange at økende fleksibilitet nærmest var identisk med økt mobilitet og deregulering, og at det forutsatte større smidighet og endringer i lov- og avtaleverk. Som vi har vært inne på, opplever de nordiske moellene nå større interesse i Europa. Noen kjennetegn illustreres nedenfor.

3.1 Fellestrekk og forskjeller

To viktige forhold er offentlig sektors rolle og nasjonale forskjeller når det gjelder lønnsspredning. De nordiske landene skiller seg fra gjennomsnittet av EU-landene ved at skatt i prosent av BNP er høyere, og langt høyere sammenliknet med land som USA og Japan. Videre er likheten større i de nordiske landene, her illustrert ved at lønnsspredningen er lavere.

Tabell 1 Skatt i prosent av BNP

DK	SF	IS	N	S	EU 15	USA	Ja
48,3	44,8	39,8	43,8	50,6	40,5	25,6	25,3

Kilde: OECD Factbook 2006

Tabell 2 Lønnsspredning (9. desil i forhold til 1. desil) i 2002

UK	4,2
Spania	3,7
Tyskland	3,6
Frankrike	3,1
Sverige	2,8
Danmark	2,5
Norge	2,4
Finland	2,4

Kilde: Earnings Disparities across European countries and regions, Eurostat 2006

Det er videre et felles trekk ved de nordiske landene at relativt mange deltar i arbeidslivet, og ikke minst at sysselsettingsfrekvensen er høy også blant kvinner.

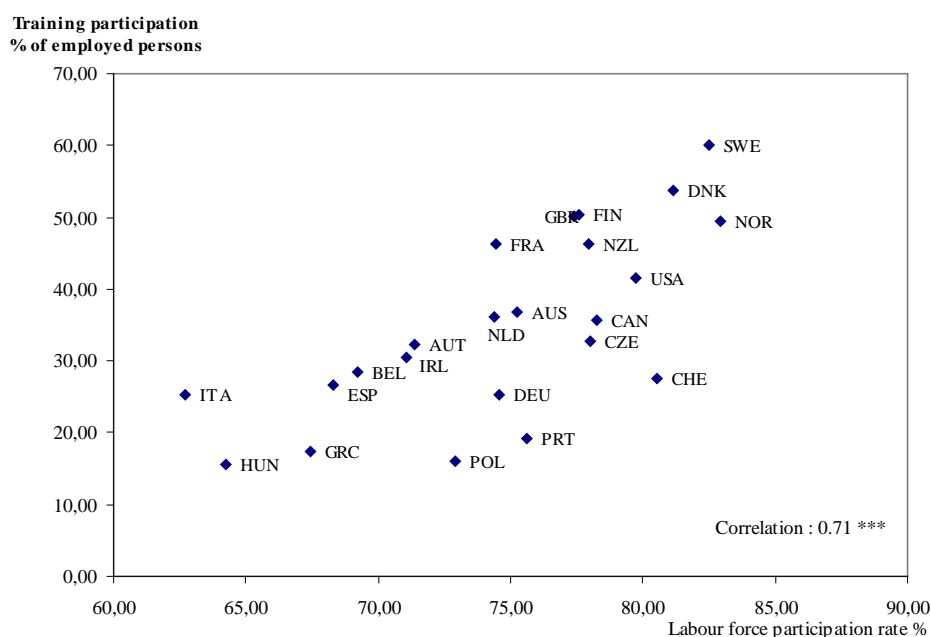
Tabell 3 Sysselsettingsfrekvens i prosent 2004

	DK	SF	Isl	N	S	EU15	US	Ja
Totalt 16–64 år	76,0	67,2	82,8	75,6	73,5	65,0	71,2	68,7
Kvinner	72,0	65,5	79,4	72,7	71,8	57,1	65,4	57,4

Kilde: OECD Employment Outlook 2005

Når det gjelder omstillingsevne, er det også et fellestrekk at de nordiske landene skårer høyt ikke bare i målinger av yrkesaktivitet, men også at mange deltar i etter- og videreutdanning.

Figur 3 EVU og yrkesaktivitet i OECD (Kilde: OECD Employment Outlook 2004)



De nordiske landene utgjør også en egen gruppe når det gjelder arbeidstakerorganisering, men Norge skiller seg her ut med lavere organisasjonsgrad (nå om lag 52 prosent). Forskjellen er ofte blitt forklart med at systemet for arbeidsledighetstrygd i Norge ikke har vært administrativt knyttet til fagforeningsmedlemskap. Også på arbeidsgiversiden er organisasjonsgraden relativt høy, og avtaledekningen gjelder mange ansatte.

Nordiske forhandlingsregimer har historisk vært innrettet mot å mestre ytre svingninger i små åpne økonomier. Dølvik (2006) peker på følgende fellestrekk:

- Sentralisert koordinering av forhandlinger og fredsplikt i avtaleperioden – bygd på frontsfagmodell med eksportindustrien i førersetet, supplert med lokale forhandlinger
- Makroøkonomisk styring – bygd på forsiktig finanspolitikk og fast valutakurspolitikk (samt devalueringer)
- Solidarisk lønnspolitikk – gir press for strukturendring fra lav- til høyproduktive bedrifter – understøttet av aktiv arbeidsmarkedspolitikk og 'livslang læring' (Rehn-Meidner-modellen)

Tabell 4 Faglig organisasjonsgrad i vestlige land 1980-2001

	1980	1985	1995	2001
Island			86	85
Sverige	78	81	85	78
Finland	67	67	78	78
Danmark	75	77	76	75
Belgia	57	57	60	61
Norge	57	57	56	52
Østerrike	52	52	41	36
Italia	50	42	38	35
Canada	35	36	34	31
Storbritannia	53	44	32	29
Australia	49	47	35	24
Tyskland	35	34	29	23
Nederland	35	28	24	23
Sveits	31	28	24	22
Japan	31	29	24	21
USA	23	18	15	13
Frankrike	19	14	10	10

Kilde: Stokke 2003

Tabell 5 Avtaledekning, arbeidsgiverorganisering og faglig organisasjonsgrad i Norden

	Org.grad arbeidstakere alle (2001)	Org.grad arbeidsgivere privat (1997-98)	Tariffavtale- dekning alle (2000)
Sverige	78	77	92
Finland	78	60	83
Danmark	75	55	80
Norge	52	58	70

Kilde: Stokke 2003

Den nordiske modellen var siden 1950-årene preget av Rehn-Meidner-modellen (etter de svenske økonomene Gösta Rehn og Rudolf Meidner) og dermed av tre av kjennetegnene i den svenske modellen (Magnusson 2007): for det første balanse i økonomien med lav inflasjon der overskuddsetterspørsel ble møtt med skatte- og avgiftspolitik, samtidig som man tillot relativt høy strukturell ledighet; for det andre fagforeningenes rolle i gjennomføringen av solidarisk lønnspolitikk innenfor og mellom forskjellige sektorer, noe som innebar at lavproduktive virksomheter ble tvunget ut av markedet, og at arbeidskraft ble overført til sektorer og næringer som var konkurransedyktige internasjonalt; og for det tredje aktiv arbeidsmarkedspolitik for å reintegrere personer som falt utenfor i perioder med strukturell endring (kvalifiseringsprogrammer, etterutdanning m.m.). Magnusson (2007:3) oppsummerer kjernen i denne modellen med at hovedoppgaven var å sikre sysselsettingen som sådan gjennom vekst og økt produktivitet – heller enn å beskytte særskilte jobber. Det finnes altså paralleller til det

som mer enn 50 år senere kjennetegnes som dansk flexicurity, selv om den danske, og særlig den svenske, modellen i dag bygger på større grad av desentralisering.⁴

3.2 Nordiske modeller i økonomiske kriser

Alle de nordiske landene ble rystet av økonomiske tilpasningskriser i løpet av 1980- og 1990-årene. Dølvik (2006) viser her til kombinasjoner av internasjonale hendelser og reaksjoner fra finansmarkedene, innenriksøkonomiske ubalanser og sviktende koordinering med tilhørende politikkomlegging og «hestekurer»: i Danmark med økonomisk krise fra begynnelsen av 1980-årene, i Norge med oljeprisfall i 1986, i Finland med finanskrakk og bortfall av øst-handel i 1990 og i Sverige med massiv kapitalflukt i 1990.

De nordiske modellene kom imidlertid igjennom krisene på 1980- og 1990-tallet med sentrale kjennetegn intakt, som høy grad av arbeidstakerorganisering, sentraliserte avtale- og forhandlingsstrukturer med flere nivåer, bred arbeidstakerrepresentasjon i bedrifter og på samfunnsnivå, samt velutviklet regulering gjennom lover og avtaler. Men selv om de nordiske landene hadde klare fellestrekk når det gjaldt håndtering av de økonomiske krisene, og selv om de har klare fellestrekk når det gjelder arbeidsmarkedets organisering, finnes det også forskjeller (Dølvik 2006):

- Det er blitt tatt i bruk ulike arbeidsgiverstrategier for å knekke lønns- og prisspiraler: desentralisering og koordinering på sektornivå i Danmark og Sverige, sentralisert inntektspolitikk og trepartssamarbeid i Norge og Finland. Hovedorganisasjonenes rolle er svekket i Sverige og Danmark, omvendt i de andre nordiske landene.
- Uravstemning over avtaleutkast er forskjellig, senere ble dette droppet i Sverige og Finland. Fravær av konkurrerende religiøse fagforeninger (unntak: Finland). Arbeidsledighetskasser koplet til fagforeningsmedlemskap (unntak: Norge)
- Meglingsinstitusjonene står sentralt i Norge og Danmark (unntak: Sverige, der selvregulering står sterkere). Avtaler er supplert med omfattende lovregulering (unntak: Danmark). Almenngjøring av tariffavtaler var tidligere ukjent i de nordiske landene, finnes nå i Finland, Norge og Island (unntak: Sverige og Danmark).

Utfordringene knyttet til internasjonalisering, økt kapitalmobilitet, EUs indre marked samt strukturelle endringer i både virksomheter og arbeidsmarked har medført at de nordiske landene står overfor et motstridende press når det gjelder desentral fleksibilitet og styrket makro-samordning (Dølvik 2006).

Blant drivkreftene bak presset om desentralisering er fortsatt intensivering av internasjonal konkurranse, som tvinger virksomhetene til økt effektivitet og innovasjon, og som igjen har ført til press på virksomhetsnivå for endringer i retning av mer fleksibel bedriftsorganisering, arbeidsorganisering, teknologi, arbeidstid, og lønnsdannelse: Arbeidsgiverne har i denne situasjonen økt presset for i større grad å kunne forhandle om disse forholdene på virksomhetsnivå

⁴ «Ideen om at en sammenpressing av lønnsforskjeller gjennom sentraliserte forhandlinger kan øke omstillingstakten og på den måte bedre produktivitetsveksten, er ikke ny. Argumentet ble fremmet på slutten av 1940-tallet av Gösta Rehn og Rudolf Meidner i den svenske debatten om solidariske forhandlinger. Rehn og Meidners argumenter påvirket den svenske politiske debatten i den første etterkrigstiden. Siden har argumentet blitt oversett, og har for eksempel ikke påvirket dagens debatt om hvor ønskelig det er å desentralisere lønnsfastsettelsen» (Moene 2007:8).

(Ilsøe, Madsen, Due 2007). Desentraliseringsprosessene har imidlertid artet seg forskjellig i de nordiske landene:

I motsetning til danskene og svenskene som desentraliserte forhandlingsystemet først etter at krisen var et faktum, og omleggingen til et restriktivt pengepolitisk regime var gjennomført, hadde man i Norge hatt en periode med forbundsvisse forhandlinger allerede under oppgangstidene på 80-tallet før skiftet i pengepolitikken hadde funnet sted. Ettersom resultatet var økende inflasjon og lønnsdrift, som kulminerte i storkonflikten i 1986 som nesten 'knakk ryggen' på arbeidsgiversiden, framstod ikke desentralisering som noen aktuell løsning. Tvert imot, i lys av tradisjonen med statlig lønnsregulering og LOs dominerende posisjon på arbeidstakersiden, framstod gjenreisning av den sentrale inntekstpolitikken som den mest attraktive opsjonen for den skadeskutte arbeidsgiversiden som valgte å feste sin lit til LO og Arbeiderpartiregjeringens ry som nasjonale kriseløsere. Videre er det verdt å merke seg at de politiske konstellasjonene i Norge på mange måter var omvendte av i Sverige og Danmark hvor sosialdemokratiske regjeringer hadde administrert en ganske mislykket krisepolitikk og sentralisert lønnspolitikk (Dølvik og Vartiainen 2002:99).

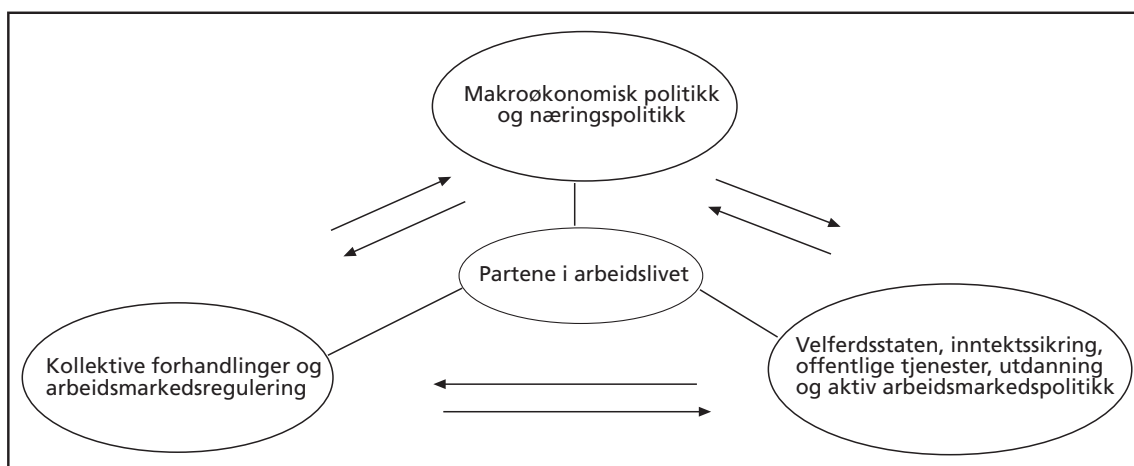
3.3 Flexicurity og de nordiske modellene

Flere har vist til at utviklingen i de nordiske landene er eksempel på at høy vekst og høy sysselsetting lar seg kombinere med sterke fagforeninger og bred kollektivavtaledekning. Magnusson (2007:5) har pekt på at her er den – nå feirede – danske modellen med desentralisert struktur og lokalt partssamarbeid i hovedsak en modernisert versjon av en mye lengre nordisk tradisjon når det gjelder aktiv arbeidsmarkedspolitik.

Modellen under (Dølvik (2007a) viser grunntrekk ved alle de nordiske modellene og omfatter også de skiftende rollene til partene i arbeidslivet. Den danske flexicurity-modellen kan ses som en variant av denne.

Rehn-Meidner-modellens grunntrekk når det gjelder håndteringen av strukturendringene i 1950-årene (jf. over), har fått fornyet interesse i sammenheng med utfordringer knyttet til den nye globaliseringen. I Norge har sosialøkonomene Moene og Barth studert samspillet

Figur 4 Grunnpilarene i de nordiske modellene (Dølvik 2007:20)



mellom forskjellige sosiale og økonomiske ordninger i OECD-land fra 1975 til 2003. Moene (2007) peker på at foreløpige resultater viser et nokså entydig mønster. De finner for det første en tendens til at land som er utsatt for internasjonal konkurranse (åpne økonomier), tenderer til større grad av koordinert lønnsfastsettelse enn land med mindre åpen økonomi. For det andre finner de at land med åpne økonomier i større grad enn andre tenderer til å ha relativt sjenerøse velferdsstater, at land som er utsatt for svingninger i utenrikshandelen, har utviklet sosiale forsikringsordninger som kan dempe virkningene av disse svingningene. For det tredje finner de at lønnsforskjellene før skatt tenderer til å være mindre i land med åpne økonomier – på grunn av lønnskoordinering og velferdsstat: «Lønnskoordinering bidrar til at det enkelte land får et lønnsnivå som utenriksøkonomien kan tåle – også i næringer som ikke direkte er utsatt for internasjonal konkurranse. Små lønnsforskjeller bidrar til kreativ destruksjon. Lønnsomheten i høyproduktive virksomheter øker, mens lønnsomheten i lavproduktive virksomheter reduseres. Resultatet kan være økt innovasjon og en raskere strukturendring i tråd med konkurransemessige fortrinn. Velferdsstaten tilbyr sosiale forsikringer som private institusjoner vanskelig kan tilby like effektivt. Forsikringsordningene bidrar til at strukturendringene foregår uten betydelige inntektstap for dem som må skifte jobb. Endelig innebærer forsikringsordningene at globaliseringen rett og slett blir mindre upopulær enn i andre land» (Moene: «Globaliseringens krav», *Dagens Næringsliv*, 24.11.2007).

I den grad den danske flexicurity-modellen skulle være mer «effektiv» enn de øvrige arbeidslivsmodellene i Norden, innebærer det at man i Danmark har funnet en bedre balanse mellom virksomhetenes fleksibilitet og arbeidstakernes sikkerhet. Westerlund (2006) har vist til at de særegne trekkene ved den danske flexicurity-modellen ikke kan overføres direkte til Sverige ettersom de er utviklet over lang tid og i en særegen nasjonal sammenheng. Selv om det kan være sider ved den danske arbeidslivsmodellen man kan la seg inspirere av, gjelder det samtidig at begge landene klarer å håndtere økonomisk omstilling og kan vise til gode resultater når det gjelder sysselsetting og inntektsfordeling (Westerlund 2006:5). Det gjelder også den norske modellen, noe som tyder på at selv om det finnes forskjeller landene i mellom, finnes det også funksjonelle ekvivalenter, der ulike institusjonelle ordninger kan frembringe liknende resultater.

De nordiske modellene har hittil vist både evne til tilpasning og en relativ «resistens» overfor påvirkning utenfra, samtidig som ordningene som er utviklet i de nordiske landene, ikke er enkelt overførbare til andre land. De nye initiativene om større grad av fleksibilitet gjorde seg gjeldende allerede på 1980-tallet, ledsaget av en massiv import av nye konsepter for bedriftsorganisering og ledelse. De nye konseptene ville endret maktforholdene i sentrale og lokale partsrelasjoner om de ble gjennomført etter boken. I ettertid er det pekt på at selv om det har skjedd betydelige endringer i norsk arbeidsliv, har den norske modellen vist seg relativt robust. De nye fleksibilitetsinitiativene møtte et arbeidsliv som allerede var strukturert, blant annet gjennom tariffavtaler, samarbeidssystemer og institusjoner som var underbygd av normer, roller og identiteter. De nye konseptene ble formet og tilpasset norsk virkelighet (Olberg og Trygstad 2007). Andre forskere har også påpekt at den danske flexicurity-modellen, som den nordiske modellen, hviler på bestemte historiske, institusjonelle og kulturelle forutsetninger. Her inngår den rollen kunnskap og sosial kapital spiller. Sosial kapital forstås her som strukturell kapital – den enkelte leders eller medarbeiders posisjon og sosiale interaksjon i et nettverk, – relasjonell kapital (tilliten og relasjonene mellom medlemmer i nettverk og kognitiv kapital – felles verdier, normer, livssyn, meninger, fortolkninger og forventninger) (jf. Colclough (2007). Det gjelder også – som mikroflexicurity – på virksomhetsnivå (Ilsøe 2006, Hernes 2007, Trygstad og Hagen 2007, Søndergård 2007).

Søndergård (2007) viser til kulturelle og institusjonelle forutsetninger som gjør at (den danske) modellen ikke enkelt kan overføres eller etterliknes i land med andre tradisjoner. Blant slike forutsetninger inngår særlig tillit og sosial dialog mellom partene. Det gjelder på både sentralt nivå og i virksomhetene.⁵ Ilsøe (2006) peker i en sammenliknende studie av arbeidstidsfleksibilitet i tyske og danske virksomheter på at selv om det ikke er mer flexicurity i de danske virksomhetene, finnes det en annerledes flexicurity med mer balanserte «trade-offs» (Ilsøe og Andersen 2005). Både avtalesystem, lokale partsrelasjoner og ledelsesform er i større grad preget av tillit og i mindre grad av kontroll. Det anses som en konkurransemessig fordel, blant annet fordi desentralisering også medfører økte reguleringskrav på virksomhetene. Med tillitsfulle partsrelasjoner og medbestemmelse lokalt kan arbeidstidsorganiseringen i større grad overlates til de ansatte, noen som minsker behovet for kontroll og bruk av ledelsestid til administrasjon (jf. Ilsøe 2006:68).

For arbeidstakerorganisasjonene på sektornivå kan flexicurity imidlertid fremstå både som en trussel og som en mulighet, avhengig av balanseforholdet mellom fleksibilitet og sikkerhet og spørsmålet om hva endring vil innebære. Akkurat dét ser forskjellig ut – avhengig av om utkikkspunktet er Norden eller EU-landene for øvrig. Hvis endring, slik fagforbundene vurderer det, innebærer svakere stillingsvern i de nordiske landene, er det neppe noe de vil gå inn for frivillig. Som tidligere nevnt er den norske striden om Arbeidslivslovutvalget og endringene av arbeidsmiljøloven en relativt ny norsk illustrasjon. I land med svakere utviklet partssamarbeid og mer deregulerte arbeidsmarkeder vil arbeidstakerorganisasjonene trolig i større grad ønske en utvikling i retning av balansert flexicurity velkommen – selv om for eksempel fagbevegelsen sør i stor grad har sett flexicurity-retorikken som uttrykk for arbeidsgivernes ønsker om liberalisering. Spørsmål om utvidet mobilitet kan også stilles forskjellig i de nordiske landene.⁶

3.4 Den norske modellen og «den gyldne middelvei»

Mens nordiske modeller i 1970-årene ble assosiert med det svenske «folkhemmet» (Dølvik 2007) ble den danske flexicurity-modellen beskrevet som den «gyldne trekant» etter tusenårs-skiftet. I perioden imellom er den norske modellens relative suksess blitt karakterisert som den «gyldne middelvei».

Den amerikanske økonomen Richard B. Freeman observerte på siste halvdel av 1990-tallet at Norge brukte en lavere andel av BNP på offentlige utgifter enn Sverige, men høyere enn USA. Han fastslo at «Norway may just have got it right. Or maybe Norway has simply been lucky with its oil bonanza» (Freeman 1997:43). Freeman diskuterer i denne analysen av den norske velferdsmodellen fire hypoteser, eller forklaringer: Hypotesen om velferdsautokrati

⁵ Den danske flexicurity-modellen har blant annet inspirert franske politikere, som våren 2006 forsøkte å innføre en mer fleksibel regulering av arbeidskontraktene til yngre arbeidstakere: «Et led i denne flexicurity-plan var forsøget på i foråret 2006 at indføre de såkalte CPE-kontrakter der skulle gjøre det lettere at afskjedige unge under 30 år. Begrunnelsen var at virksomhederne med denne mulighet vil være mindre tilbageholdende med at ansatte unge mennesker, hvilket ville være til gagn for de unge selv, der i Frankrig er en af de grupper der er hårdt ramt af arbejdsløshed. Som bekendt var forslaget meget upopulært og førte til omfattende strejker og demonstrationer der endte med at forslaget ble trukket tilbage. Den franske regjering's forsøg på at indføre en flexicurity-model à la den danske må siges ind til videre at være strandet på et ret ensidig fokus på fleksibilitet» (Søndergård 2007:72).

⁶ I en plenumsdiskusjon på landsmøtet til det norske Finansforbundet 14.11.2007 pekte tillitsvalgte på at fleksibilitet også hadde et geografisk aspekt. Til tross for at moderne teknologi muliggjør løsere koplinger når det gjelder arbeidssted og funksjon, vil økt mobilitet for de ansatte kunne virke annerledes i Norge sammenliknet med Danmark.

går ut på at den globale økonomien ikke tvinger landene mot en minste fellesnevner når det gjelder velferdspolitik, men etterlater betydelig spillerom for nasjonale valg. Det er ikke slik at den globale økonomien gjør store velferdsstater kombinert med solidarisk lønnsdannelse ineffektive i konkurransen i verdensmarkedet fra lavkostland eller land med en mer markedsdrevne økonomi. Freeman mener hypotesen om velferdsautokrati i hovedsak er korrekt, det finnes slingringsrom og manøvreringsmuligheter, verdensøkonomien dikterer ikke en bestemt lønnsstruktur eller størrelse på offentlig sektor. Solidaritetshypotesen dreier seg om at solidaritet lønner seg, og at kritikerne av omfattende velferdsstatsordninger overdriper kostnadene ved velferdsstatlige og solidariske intervensjoner og ser bort fra viktige effektivitetsgevinster. Vurderingene er likevel mer delte når arbeidsmarkedsprogrammene diskuteres.⁷ Samtidig pekes det på at noen former for offentlige velferdsutgifter er investeringer, mer enn forbruk. Investeringer i ungdom og utdanning har potensielt gunstige effekter når det gjelder økonomisk utvikling på lengre sikt. Alt i alt finner Freeman argumenter for at solidarisk lønnspolitikk kan være økonomisk effektivt, men også at for at sammenpresset lønnsstruktur kan være til hinder for produktivitetsutvikling. Oljeinntektene («manna fra himmelen») er en annen mulig forklaringsfaktor. Inntektene fra oljesektoren har bidratt til å finansiere velferden, men oljeinntektene er i hovedsak ikke tatt ut som forbruk. Selv om det finnes effektivitetsgevinster ved samordnet solidarisk lønnsdannelse og offentlig velferdspolitik, kan slike ordninger strekkes for langt. Det finnes et utgiftsnivå der kostnadene overskygger gevinstene. På den andre siden, hevder Freeman, kan et samfunn ha en for liten velferdsstat og for store ulikheter (USA), noen land har vært for sjenerøse (Sverige) – mens Norge hadde funnet en «gylden middelvei» («golden mean»).

Den gylne middelvei kan dels ses som konsekvensene av ønsket politikk, dels som resultatene av organisasjons- og maktinteresser med egne strategier, som balanserer hverandre innenfor institusjonelle rammebetingelser som utgjør historiske og kulturelle forutsetninger for samarbeid og interessekonflikter. Freeman peker på (s. 42) at det kan være vanskelig å definere nøyaktig hvor «den gyldne middelvei» befinner seg til enhver tid, og at balansepunktet kan skifte over tid. Solidarisk lønnspolitikk kan være effektiv når det gjelder noen produksjonsteknologier, når det gjelder andre mindre effektiv. I tillegg kan den gylne middelvei ha indre spenninger, som når gruppeinteresser utfordrer grunnlaget for likhet og tillit i den norske modellen (jf. bl.a. Grøgaard og Aamodt 2006, Barth, Moene og Wallerstein 2003).

⁷ Empirien her er heller ikke entydig – jf. omtalen av de aktive arbeidsmarkedsprogrammene (ALMP): «Reading the evidence on ALMP's generously. I conclude that they can be a modest tool in the economic policy arsenal, but not a big gun in the fight against unemployment. You don't ALMP your way out of employment except by changing the statistics» s. 38).

4 Desentraliseringens former – avtaleregulering innen bank

De nordiske landene gjennomlevde de økonomiske krisene på 1980- og 1990-tallet, reformerte, men med grunnleggende institusjonelle kjennetegn og avtale- og partsforhold intakt.⁸ Flere forhold innebar likevel endring. Det gjaldt blant annet økt grad av desentralisering og større åpninger for fleksibilitet i overenskomstene, spesielt i Sverige og Danmark.

Samordning for å oppnå tilstrekkelig kontroll over lønns- og prisvekst er ovenfor nevnt blant forutsetningene for de nordiske arbeidslivsmodellene. Desentraliseringens form er viktig i forhold til den rolle partene på sektornivå spiller. Dette er tema for diskusjonen om overenskomstene til finansforbundene i Norge, Sverige og Danmark i dette kapitlet.

Sentralisert (kontrollert) desentralisering

Sentralisert desentralisering brukes oftest for å karakterisere endringer i parts- og avtaleforhold på sektornivå. Samtidig brukes uttrykket for å betegne endringer i bedrifts- og arbeidsorganisering på virksomhetsnivå. Ilsøe, Madsen og Due (2006) bruker begrepet for å kjennetegne former for desentralisert «reproduksjon» av forhandlingskulturen og de grunnleggende spilleregler som har vært dominerende på sektornivå:

Set i vores optikk handler det ikke alene om styring, men nok så meget om udviklingen af relationerne på virksomhedsniveauet. De danske erfaringer viser, at organisationerne gerne afgiver kontrol, fordi de har tillid til, at de lokale parter kan varetage opgaven i overensstemmelse med den forhandlingskultur, som er udviklet i relationerne mellem organisationerne på sektorniveau (Ilsøe, Madsen, Due 2006:20).

Colclough (2007) har med utgangspunkt i en diskusjon av virksomheters sosiale kapital pekt på at det i mange virksomheter foregår en dobbeltbevegelse. På den ene siden skjer det en sentralisering av beslutningskompetanse og strategiutvikling. På den andre siden har mange virksomheter blitt mer vertikalt integrerte, samtidig som datterselskaper innen virksomhetene er blitt mer avhengige av hverandre. Det ses som et konkurransefortrinn at mange danske virksomheter har vært i en situasjon der de har kunnet trekke veksler på datterselskaper og lokale enheter for å samordne virksomhetenes former for sosial kapital:

Centralisert decentralisering på virksomhetsniveau følger meget den samme logikk som den centraliserede decentraliseringen i den danske modell. Centraliseret decentralisering forutsætter, at centerets struktur og vesentligste karakteristika (kultur) er reproduceret decentralt. Oversat til virksomhederne vil det sige, at de værdier, politikker og mål, der er fastsat centralt, så vidt mulig skal overføres til og implementeres i datterselskaberne. Ligesom udviklingen i den danske modell er det altså hovedkvarteret, der skal udfylde dem ved at tilpasse politikkerne til de lokale forhold (Colclough 2007:25).

⁸ For den norske modellens del er denne utviklingen beskrevet som «det tredje hamskiftet» (jf. Dølvik mfl. (red.) 2007).

Multinivåregulering

Derfor har det sket en fornyelse af IR-systemet i retning af multiniveau regulering, hvor der i høj grad er plads til bottom-up processer basert på horisontal netværksstyring. Men det har ikke medført erosion, fordi de lokale parter så at sige bærer kulturen videre, selv om kontrollen er svækket så meget, at man ikke længre kan se sektorniveauet som det kontinuerlig styrende center. Partene på sektorniveau indretter sig i højere grad på signaler fra virksomhederne. Balancen er tippet. Men den danske modell er intakt (Ilsøe, Madsen, Due 2006:20).

Forfatterne nevner også (s. 21) at tendensen til multinivåregulering i Danmark i tillegg handler om en større rolle for det politiske reguleringsnivå. «Det største problem, som følger af multiniveaureguleringen, forekommer å være truselen fra de nationale politiske aktører, som i stigende grad setter dagsordenen på de områder, hvor der reguleres både gjennom lovgivning og aftaler (Due og Madsen 2006)».

Overenskomstene innen banksektoren – sentralisering, sentralisert desentralisering, eller multinivåregulering?

Avtalesystemene innenfor finansområdet i Norge, Sverige og Danmark er formelt sett ganske like. Det finnes tre avtalenivåer: hovedavtale og sektoravtale på sektornivå samt lokale bedrifts-avtaler og særavtaler. På sektornivå er det arbeidsgiverforeningene sentralt og finansforbundene som er parter, på lokalt nivå er partene ledelsen i virksomheten og de lokalt tillitsvalgte.

I alle de tre landene har utviklingen gått fra avtalesystemer som var svært sentraliserte, til mer desentraliserte ordninger kjennetegnet av to-nivåregulering der de sentrale avtalene angir rammer og prosedyrer, mens lønn og arbeidstid forhandles og avtales lokalt i større grad enn tidligere. Lønnsfastsettelse foregår på både sentralt og lokalt nivå. De sentrale forhandlingene omhandler generelle tillegg, og i sektoravtalene finnes også tabeller med lønnsregulativ som kan benyttes som utgangspunkt for lokale forhandlinger.

Tabell 6 Avtalenivåer innen finans, Norge, Sverige, Danmark

	Norge	Sverige	Danmark
Sektornivå	Hovedavtale	Hovedavtale, inngår som del av sektoravtale	Hovedavtale inngår som del av sektoravtale
	Sentralavtale	Kollektivavtal för anställda i bank	Standardoverenskomst for pengeinstitut og realkredit-institut
Lokalt nivå	Bedriftsavtaler	Lokala överenskommelser	Virksomheds-overenskomster

4.1 Finansforbundet i Norge

Inntrykket sammenliknet med Sverige og Danmark er at desentraliseringen av forhandlinger om lønn og arbeidstid har kommet lengst i Norge. I Finansforbundet beskrives mangfoldet som stort når det gjelder både lønn og arbeidstid.

Innenfor bank finnes det et tredelt lønssystem. I tillegg til generelle tillegg som forhandles sentralt, består lønnen av bonus, variabel lønn og personlige tillegg. Den lokale ledelsen har

styringsrett når det gjelder bonus og variabel lønn. Når det gjelder personlige tillegg, har lokalt tillitsvalgte drøftingsrett ifølge hovedavtalen, mens ledelsen beslutter. Det finnes om lag 170 lokalavtaler. Fleksibiliteten lokalt beskrives som stor, og det varierer i hvilken grad den lokale lønnsreguleringen er knyttet til forhandlinger om bedriftsavtalen (Stokke og Seip 2003). I virksomhetene lokalt kan partene også avtale å basere lønnsfastsettelsen på individuelle forhandlinger (lønnsamtale) mellom leder og ansatt.

Sektoroverenskomsten (sentraleavtale) var den siste overenskomsten som via arbeidstidsbestemmelsene hadde åpningstid regulert i selve overenskomsten. Med det desentraliserte avtalesystemet beskrives fleksibiliteten som langt større når det gjelder arbeidstid. Hovedavtalen inneholder bestemmelser om rammer for arbeidstid (maks-grenser), mens sentralavtalen inneholder bestemmelser om prosedyrer for arbeidstidsregulering. Bedriftsavtalene inneholder bestemmelser om konkret plassering av arbeidstid (skift, osv.).

I felleserklæringen i sentralavtalens lønnskapittel er partene enige om at virksomhetenes lønssystem skal være fleksibelt og tilpasset den enkelte bedrifts behov og organisasjon. Sentralavtalen har retningsgivende lønnstabell som vedlegg, og lønssystemet kan være et rent fastlønnssystem med stillingsklasser på grunnlag av et normeringssystem og ansiennitetsregler. Men partene lokalt kan også velge å avtale et system som bygger på individuell avlønning: «Etter skriftlig avtale kan de lokale tariffparter erstatte den lønsgjennomgang som er beskrevet i Hovedavtalens § 14 nr. 5 med et system med årlig lønnsamtale mellom leder og medarbeider. Eventuelle individuelle lønnstillegg skal fastsettes gjennom lønnsamtalen. Ved enighet mellom ledelse og de tillitsvalgte kan den enkelte bedrift gjennom skriftlig avtale, som en forsøksordning, sette ut av kraft ytterligere lønnsrelaterte elementer i Sentralavtalen og Hovedavtalen» (Kapittel III Felleserklæring).⁹

Sentralavtalen angir sentralregler om arbeidstid. Partene på sektornivå er enige i at arbeidstidens plassering er viktig for både de ansatte og virksomheten, og legger til grunn at begge hensyn skal ivaretas. Sentralreglene gjelder blant annet rammer for ordinær ukentlig arbeidstid på 37,5 time. Nærmere regler skal fastsettes i bedriftsavtalen (§3). Bedriftsavtalens bestemmelser om arbeidstid skal ikke være i strid med arbeidsmiljøloven. Med henvisning til loven kan gjennomsnittsberegning av arbeidstid over en fire ukers periode for eksempel være to lange og to tilsvarende korte uker, slik at rammene for ukentlig arbeidstid overholdes som et gjennomsnitt. Også når det gjelder nattarbeid og helgedagsarbeid, henviser sentralavtalen til arbeidsmiljøloven. Sentralavtalens bestemmelser om kompensasjon for avvik fra en normal arbeidsdag fra klokka 08 til klokka 16 er mer detaljerte enn bestemmelsene om arbeidstidens plassering.

Avtaleordningene innen finansnæringen kan beskrives som en form for sentralisert desentralisering. Det finnes enkeltteksempler på virksomheter der begge parter lokalt har valgt helt individuelle ordninger når det gjelder både lønn og arbeidstid (Handelsbanken), men de er ikke mange. Det er heller ikke mange saker lokalt som havner i arbeidsretten.¹⁰

⁹I en caseundersøkelse om variable former for lønnsdannelse («Variable pay») i finanssektoren i Østerrike, Storbritannia, Norge og Spania anvendte halvparten av de norske virksomhetene (i studien) lønnsamtale. Undersøkelsen konkluderer med at i alle landene hadde desentralisering fra sektor- til virksomhetsnivå åpnet for større grad av ledelseskontroll. Det vises også til forskjeller, blant annet at norske banker i større grad enn andre foretrekker kollektive bonusformer. Tillitsvalgte lokalt deltar ikke i den individuelle fordelingen av slike lønnsmidler, men er involvert når det gjelder etablering av prosedyrer og fordelingskriterier (jf. Arrowsmith, Bechter, Nicolaisen, Nonell 2007).

¹⁰Et unntak er en pågående tvist om tillitsvalgtes forhandlingsrett på størrelsen på lønnsmidler i henhold til bedriftsavtale i Sparebanken Vest 1.3.2003–1.1.2006.

Forbundet sentralt overstyrer ikke de lokale forhandlingene, men er godt orientert om de lokale forhandlingene og de lokale ordningene. De sentrale tariffpartene følger de lokale forhandlingene og deltar også med rådgivning i prosessene.

Ifølge Finansforbundet finnes det likevel kontroverser når det gjelder hva som kan avtales innenfor de rammer som hovedavtalen gir. Rådgivningen til de lokale partene oppfattes i mange tilfeller som sterkt førende. Dette gjelder spesielt forhandlinger om lønssystem. Forbundet viser til at arbeidsgiversiden ønsker å begrense rettighetene etter de lokale avtalene. Det finnes eksempler på at de tillitsvalgte opplever at handlingsrommet er lite, og derigjennom at den lokale forhandlingsretten ikke er reell. Finansforbundet mener at dette er en stor utfordring fordi avtalesystemet forutsetter at de tillitsvalgte opplever den lokale forhandlingsretten som reell. Dersom en slik opplevelse brer om seg, vil kravet om sentralisering raskt komme.

4.2 Finansforbundet i Sverige

Det svenske Finansförbundet var sentralisert på 1980-tallet. I dag er avtalesystemet desentralisert og konsernklubbene svært selvstendige.

Når det gjelder lønnsdannelse, bygger Kollektivavtal för anställda i bank på individuell lønnsfastsettelse (det tidligere regulativlønssystemet gjaldt til avtalens nye bestemmelser om individuelle lønnsprinsipper 1.4.2000). Det skal avtales en lokal overenskomst om lønnsprinsipper for individuell avlønning som bygges på arbeidets art og vanskelighetsgrad, funksjonærens kompetanse og arbeidsinnsats, samt prinsippet om lik lønn for likt arbeid og gjeldende lovbestemmelser om likestilling (§ 7).

Kompetansetiltak planlegges og følges opp gjennom samtaler mellom leder og medarbeider i henhold til lokale avtaler. Ordningen om lokal og individuell lønnsdannelse er i avtalen supplert med minstelønnsatser (§ 7.3). Den individuelle lønnen skal ikke ligge under minstelønnen uten at det foreligger lokal eller sentral enighet, og nedsetting av faktisk lønn kan bare skje etter lokal eller sentral enighet (§ 7.4). Videre skal partene lokalt overvåke og foreslå tiltak om det over en treårsperiode skulle vise seg at en funksjonær ikke oppnår lønnsforhøyelse ut over de generelle tilleggene (§ 7.5.1).

Bestemmelsene om arbeidstid i Kollektivavtal för anställda i bank angir rammebestemmelser, med muligheter for å avtale alternative lokale ordninger. Den ordinære arbeidstiden er høyst 38,5 timer per uke, fra mandag til fredag, med høyst 8,5 timer én dag og høyst 8 timer de øvrige dagene (§ 3.1–2). Når det gjelder lokale variasjoner, kan den totale arbeidstiden (ordinær arbeidstid og mertid/overtid) være høyst 48 timer per uke i gjennomsnitt per år (§ 3.2.1). Avtalen har jevnt over ganske detaljerte arbeidstidsbestemmelser om regulering og kompensasjon i forbindelse med forskjøvet arbeidstid, overtid/mertid, skiftarbeid og beredskapstjeneste (jf. § 3.3.3, § 4, §5, §6). Samtidig åpner avtalen for ordninger med individuell arbeidstid innenfor rammene av ordinær arbeidstid. Individuelle arbeidstidsordninger kan avvike fra avtalens bestemmelser om arbeidstidens plassering:

Överenskommelsens förutsätter fullständig frivillighet från tjänstemannens sida och bygger på ömsedig respekt och förståelse för individens behov av mer flexibla och mer individuella lösningar samt verksamhetens krav på en effektivare och mer flexibel organisation. Tjänstemannen har alltid rätt att begära förhandlingsassistans och hjälp av Finansförbundet.

Vid sådan individuell överenskommelse skall följande frågor regleras: ersättningsnivåer, ersättningsformer, beräkningsperioder och när övertidsarbete uppkommer (§ 3.3.1).

Den svenske sektoravtalen opererer med tre ansettelsesformer: prøvestillda (prøveansettelser), visstidsanstillda (midlertidig ansettelse) og tillsvidareanstillda (faste ansettelse). Prøveansettelser er regulert slik at prøvetiden kan vare høyst tolv måneder, forlengelse kan bare skje i særlige tilfeller og da etter lokal enighet mellom partene (§ 2.2). Midlertidige ansettelse kan sammenlagt vare høyst seks måneder per kalenderår, eller høyst 24 måneder om stillingen gjelder vikariat som følger av fravær på grunn av sykdom, militærtjeneste, foreldrepermisjon eller utdanning (§ 2.3). Partene anmerker at om en arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i banken i sammenlagt mer enn tre år i løpet av de seneste fem årene, skal banken og forbundets lokale organ i fellesskap føre oppsyn med saken. Dette innebærer å vurdere arbeidstakerens fremtidige ansettelsesform, kompetanse- og lønnsutvikling, samt eventuell fremtidig fortrinnsrett til fast ansettelse (§ 2.3, anm.).

Ved nedbemanning og oppsigelse som skyldes at banken mangler oppdrag (« arbeidsbrist ») henviser § 13 til bestemmelser i lagen om anstillningsskydd (LAS). Loven (§22) inneholder blant annet ansiennitetsregler ved nedbemanning. Ansatte med lengre ansiennitet har fortrinn i forhold til ansatte med kortere ansettelsestid. Alder gir fortrinnsrett ved lik ansiennitet.¹¹

LAS utgjør den lovbaserte reguleringsformen, den kan tillempes eller settes til side via bestemmelser i kollektive overenskomster.¹² Dette er det også gitt muligheter for i den svenske Kollektivavtal för anställda i bank: «Banken och Finansförbundets lokala organ kan träffa överenskommelse om avvikelse från LAS och kollektivavtalets regler för turordning vid uppsägning pga arbetsbrist» (§ 13.2).

Finansförbundet har fra 2005 holdt seg orientert om den danske diskusjonen om flexicurity. Man oppfattet flexicurity-modellen først og fremst som en makromodell. Senere dukket det imidlertid opp en situasjon som gjorde at enkeltansatte i forbundet ble interessert i flexicurity på mikronivå. Bakgrunnen var en outsourcingprosess i en bank, der bankansatte med IT-oppgaver skulle outsources til et datafirma. Det dreide seg om cirka 100 ansatte, om lag halvparten av dem kunne få problemer som følge av nyansettelse i datafirmaet – eller problemer med å skaffe seg ny jobb på det åpne arbeidsmarkedet. Bekymringen gjaldt om den outsourcete bankansatte ville være «anstillningsbar». Et av løsningsforslagene var en «Overenskommelse om flexicurity» som var et forslag til lokal avtale. Grunntanken var at man stilte opp fra begge sider – de ansatte var villige til å slippe noe av kontrollen med hensyn til arbeidsoppgaver og ansettelsesbeskyttelse – om virksomheten tidlig stilte opp med utdanning, omplassering og økonomiske ressurser. I denne saken ble det til slutt valgt mer tradisjonelle løsninger, men eksemplet er interessant som en illustrasjon på mulige flexicurity-inspirerte bytter på lokalt nivå.

Sammenfattet kan desentraliseringsformen innenfor bankområdet i Sverige beskrives som sentralisert desentralisering. Det finnes en sentral lønnsavtale som åpner for de lokale avtalene mellom partene. Meningen er at de lokale partene skal følge det sentrale oppgjøret i stor grad når det gjelder prosentvis lønnsøkning. Det finnes en individgaranti om minimumslønn, men

¹¹ I en anmerkning i avtalen pekes det også på at «Parterna är ense om at den praxis, som sedan lång tid tillbaka utvecklats inom svensk bankväsen, innebär att bankerna vid organisations- och strukturförändringar tillämpar en längre gående omplaceringsregel för tillsvidareanställd än vad lagen om anstillningsskydd stipulerar och således även i positiv anda prövar möjligheterna till omplacering inom koncernen. Denna prövning gäller i de banker/företag där tjänstemannen anmaldt interesse, till dess nio månader förflutit från den dag anställningen upphörde. Bankerna är tillika beredda att anordna eller medverka till utbildning av rimelig omfattning om detta erfordras för att göra berörd tjänsteman kvalificerad för föreslagen befattning» (§13, anm.).

¹² Denne typen semi-dispositiv lovgivning er en viktig kilde til flexicurity i Sverige og Norge.

den anvendes normalt ikke. Det lages i stor grad lokale avtaler, alle de store foretakene har slike avtaler, og de lokale avtalene bygger på og likner den sentrale avtalen.

Når det gjelder arbeidstid, brukes tre modeller, for det første fast arbeidstid (absolutte arbeidstider som ikke kan brytes). For det andre brukes forskjøvet arbeidstid (arbeidstiden kan i praksis legges ut over hele døgnet, men denne modellen koster mer. Først må klubben gi sitt samtykke, deretter må også arbeidstaker gi samtykke). For det tredje tillates individuell arbeidstid (tillates der den ansatte eller banken har spesielle behov i spesielle situasjoner. Her holder det at arbeidstakeren gir samtykke). Finansforbundet har god kontroll når det gjelder arbeidstid, noe mindre når det gjelder lønnsdannelse (men dette handler om arbeidsgivere som noen ganger ikke vil – og det skjer også om avtalesystemet er mer sentralisert). Sammenfattende blir det pekt på at man på sektornivå har god kontroll når det gjelder lønns- og arbeidstidsspørsmål. For forbundet er det for tiden ikke aktuelt med ytterligere desentralisering, det ses som viktigere å sikre god kvalitet innenfor de områdene man har desentralisert.

4.3 Finansforbundet i Danmark

Dansk flexicurity blir ofte kjennetegnet ved at virksomhetene står relativt fritt til å skifte medarbeidere. De seks første månedene av et ansettelsesforhold er den gjensidige oppsigelsestiden en måned. Deretter forlenges arbeidsgivers oppsigelsesvarsel med arbeidstakerens ansiennitet i virksomheten (spesielle oppsigelsesbetingelser gjelder for prøvetid og midlertidige ansettelser).

Forholdene rundt oppsigelse er først og fremst regulert i den danske funksjonærloven, ikke i overenskomsten der slike forhold i liten grad er nevnt. Funksjonærloven (§ 2) inneholder her ganske detaljerte bestemmelser, og arbeidsavtalen mellom «arbejdsgiveren og funktionæren» kan kun bringes til opphør etter forutgående varsel i overensstemmelse med disse reglene (§ 2–6). Loven inneholder også ganske detaljerte bestemmelser om lønnskompensasjon ved oppsigelse, dette er dels minimumssatser (§ 2a: en, to eller tre måneders lønn for henholdsvis 12, 15 eller 18 års ansiennitet), men jevnfør også: «Såfremt en funktionær ved opsigelsen har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i 10 år, kan den omhandlede godtgørelse udgøre indtil 4 måneders løn. Efter 15 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn» (§ 2b, stk 2). Funksjonærlovens § 2b omhandler imidlertid det som kalles urimelighetsgodtgjørelse ved usaklig eller ikke berettiget oppsigelse, og godtgjørelsen kommer til utbetaling bare i slike situasjoner. Loven inneholder også egne bestemmelser knyttet til alder og egne regler for bortvisning. Funksjonærloven regulerer for-

Tabell 7 Varslingstid etter ansettelsestid ved oppsigelse

Arbeidstakers ansettelsestid (uavbrutt ansettelse i virksomheten)	Arbeidsgivers oppsigelsesvarsel
De første 6 måneder	1 måned
6 måneder – inntil 3 år	3 måneder
3 år – inntil 6 år	4 måneder
6 år – inntil 9 år	5 måneder
Over 9 år	6 måneder

hold rundt oppsigelse, kompensasjon og så videre, og det finnes ikke materielle bestemmelser i tariffavtalen utover dette.

Standardoverenskomsten har ganske detaljerte bestemmelser om arbeidsavtale og hva den skal inneholde (avsnitt 4, Protokollat om ansattelsesaftaler). Tariffavtalens bestemmelser om lønnsnedsettelse, oppsigelse, bortvisning og advarsel (avsnitt 5, §3) omhandler i hovedsak at lokale tillitsvalgte, og dels også forbundet sentralt, skal orienteres og varsles.

Standardoverenskomsten gjelder alle de organiserte virksomhetene og har fellesbestemmelser om lønn og arbeidstid. Noen av bestemmelsene i Standardoverenskomsten kan avvikes når det inngås en virksomhetsoverenskomst (Bilag 1 Standardbestemmelser om løn og arbeidstid, s. 245). Lokal fravikelse skal avtales mellom partene i Virksomhetsoverenskomsten og er nøye regulert gjennom Standardoverenskomsten. 60 prosent av virksomhetene har inngått Virksomhetsoverenskomst, mens 40 prosent bruker Standardoverenskomsten. Danske Bank og Nordea er store virksomheter som bruker Standardoverenskomsten. Lønn reguleres i Standardoverenskomsten etter lønnsregulativ («stige») etter utdanning og ansiennitet. I Virksomhetsoverenskomsten reguleres lønn i forhold til funksjon («prisen på stolen»). De avviker fra Standardoverenskomsten med hensyn til funksjonsbeskrivelser som er knyttet til lønn (lønn knyttes til stillingen eller funksjonen, ikke til utdanning og ansiennitet som i Standardoverenskomsten). «Pris-på stolen»-systemet regnes ikke som individualisering i form av «pris-på-person», men det finnes et lønsspenn og noen muligheter for personlige tillegg.

Lønnsutviklingen følger sentrale forhandlinger på sektornivå, det føres også lokale forhandlinger, de siste årene på 0,5 prosentpoeng av det sentrale tillegget, jevnfør eksempler fra de seneste års forhandlingsresultater:

1.7.05 – 2,85 % / lokalt: 2,35 + 0,5 %

1.7.06 – 2,85 % / lokalt: 2,35 + 0,5 %

1.7.07 – 2,90 % / lokalt: 2,40 + 0,5 %

Det er de sentrale forhandlingene som bestemmer det meste, de prosentvise tilleggene vil også gjelde for Virksomhetsoverenskomsten. Det holdes uravstemning for alle under Standardoverenskomsten, for Virksomhetsoverenskomsten holdes det uravstemning lokalt (hvis man i to omganger ikke blir enige, skal Standardoverenskomsten anvendes).

Muligheten til individuelle lønnsavtaler som i større grad bygger på lokal avlønning, individuelt og etter prestasjon/ytelse, er ikke inne i den sentrale overenskomsten (i motsetning til arbeidstid). Det finnes noen protokolltilførsler om større adgang til individuell lønnsdannelse for enkeltvirksomheter i den sentrale avtalen (Standardoverenskomst 2005, Avsnitt 2 Særbestemmelser – Protokollater – Lønnstabeller). Dette dreier seg om særbestemmelser, jevnfør for eksempel Saxo Bank og noen andre virksomheter, men dette gjelder virksomheter som har søkt medlemskap i arbeidsgiverforeningen (FA), og ordningene regnes som overgangsordninger.

Standardoverenskomsten har meget detaljerte bestemmelser om arbeidstid. Det kan inngås lokale avtaler om fleksitid mellom virksomheten og den lokale tillitsvalgte innenfor rammene av Standardoverenskomsten. Hvis det inngås lokale avtaler som går ut over rammene for den sentrale avtalen, tas det forbehold om de sentrale organisasjonenes godkjenning. Den sentrale avtalen har egne bestemmelser om rammene for lokale avtaler, som blant annet henviser til formål, omfangsbestemmelser og definisjoner på normtid, daglig arbeidstid, fasttid, fleksitid med mer (avsnitt 4, § 1–7). Det åpnes her videre for individuelle avtaler om arbeidstid i en protokolltilførsel:

Overenskomstparterne er enige om, at de mange paragraffer om arbeidstidstilrettelæggelse kan være hindrende for fleksible tilrettelæggelse af arbejdsdagen for den enkelte og dermed hindrende for, at der kan skabes en fornuftig sammenheng mellom arbejde og fritid. Kundeadfærd og produktudvikling har skabt basis for en ny måde å tænke arbeidstid på. Som forsøg indføres der derfor i overenskomstperioden mulighed for en hel individuell mulighed for tilrettelæggelse af den enkelte medarbejders arbeidstid under hovedoverskriften frihed under ansvar. Gennem dette er det intentionerne at give større medbestemmelse og større arbeidsglæde og derved sikre, at individuelle ønsker kan efterkommes.

Det kan ut fra dette etter nærmere regler lages lokalavtaler mellom virksomheten og den til-litsvalgte om individuell fleksibel arbeidstid som avviker fra bestemmelsene i overenskomsten. Individuelle avtaler kan inngås mellom leder og arbeidstaker, men kun etter initiativ fra arbeidstaker. Standardoverenskomsten angir rammer også for individuelle avtaler om fleksibel arbeidstid, blant annet at:

- den gjennomsnittlige arbeidstiden er 37 timer per uke (for edb 36 timer per uke)
- beregning av gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid skjer over en periode på høyst 26 uker
- arbeidstiden kan legges på to, tre, fire, fem eller seks dager per uke
- den enkeltes arbeidsdag kan være minst fire timer og høyst tolv timer
- i den enkelte uke kan arbeidstiden høyst være 48 timer

Muligheten til å inngå individuelle arbeidstidsavtaler er en prøveordning som gjelder i overenskomstperioden 2005–2008. Ordningen skulle evalueres våren 2007. Til vår viten foreligger det ikke en slik evaluering, fordi prøveordningen ikke er tatt i bruk i særlig grad. Arbeidstidsbestemmelsene er detaljerte, både i Standardoverenskomsten (jf. bla..s. 242 §9) og i Virksomhetsoverenskomstene. Videre er alternative arbeidstider i Virksomhetsoverenskomstene regulert i kraft av økonomiske bestemmelser i Standardoverenskomsten.

Samlet vurdering er at lønnsdannelsen ikke er desentralisert i stor grad i dansk bankvesen, arbeidstid er det egentlig heller ikke. Virksomhetsoverenskomstene innebærer at det er meningsfullt å omtale systemet som sentralisert desentralisering, men likevel mer sentralisert enn ordningene i Sverige og Norge. Ifølge det danske Finansforbundet er også arbeidsgiversiden i hovedsak tilfreds med avtalesystemet, blant annet fordi Standardoverenskomsten bidrar til å skape like vilkår for bankene når det gjelder å konkurrere om medarbeidere.

4.4 Desentraliseringens former

Forhandlingssystemene innenfor finans i Norge, Sverige og Danmark kan ses som uttrykk for endringene som innledningsvis ble omtalt som sentralisert desentralisering. Generelt er det pekt på at utviklingen av tonivåforhandlinger er kommet lengst i Sverige, i den forstand at svært lite lønn fordeles på sentralt nivå (Stokke og Seip 2003: 21). I Sverige følger også lønnsdannelse i offentlig sektor slike prosedyrer, der partene blir enige om ulike former for garantier, basert på gjennomsnittsberegninger eller knyttet til individnivå, mens lønn bestemmes lokalt (Stokke, under utgivelse 2008). Når det gjelder finansområdet spesielt, er rommet for desentralisering vel så stort som i Sverige. Og i flexicurity-landet Danmark er

avtalesystemet innen banksektoren mindre desentralisert enn i Norge og Sverige. Samtidig er det danske avtalesystemet det som er mest fokusert mot utdanning, og forbundet engasjerer seg her både via partssamarbeid og overfor utdanningsinstitusjoner. Mens den desentraliserte norske modellen åpner for lønnsamtale og årlig kompetansekartlegging, inneholder den mer sentraliserte danske Standardoverenskomsten bestemmelser om faste utdanningsamtaler.

Finansforbundene i Norden organiseres ellers etter industriforbundsformen, det vil si blant «alle» ansatte i virksomheten bortsett fra høyere ledelse, og er i hovedsak alene på organisasjonsmarkedet (det svenske Finansförbundet har derimot noe konkurranse).

I finansforbundene i de tre landene blir det oppgitt at forbundene på sektornivå fortsatt spiller en viktig koordinerende rolle, og at de i hovedsak har tilfredsstillende kontroll når det gjelder lønn og arbeidstid. Det vises også til at motparten på sektornivå i hovedsak er tilfreds med avtalesystemet. Systemer for tonivåforhandlinger er samtidig sårbare, blant annet fordi de er basert på tillit, og de kan reverseres. I det norske Finansforbundet ble det pekt på at om det viser seg at lokale tillitsvalgte ikke opplever forhandlingsretten som reell, vil det raskt komme krav om sentralisering.

Den danske funksjonærloven gir ifølge vurderinger i forbundet danske arbeidstakere relativt lav beskyttelse mot oppsigelse sammenliknet med andre land, men A-kassene og offentlige tiltak bidrar til å kompensere (flexicurity). Samtidig pekes det på at én implikasjon er at for et internasjonalt eller nordisk finanskonsern er det enklere å si opp medarbeidere i København enn i Stockholm.

5 utfordringer

De nordiske arbeidslivsmodellenes fellestrekk er ovenfor karakterisert som viktigere enn ulikhetene. Hvilke utfordringer den danske flexicurity-modellen innebærer, vil være forskjellig, avhengig om utkikkspunktet er Norden eller mer deregulerte regimer i EU med svakere tradisjoner for konsensusorientert partssamarbeid. I Norge viste stridighetene rundt endringer av arbeidsmiljøloven at arbeidstakerorganisasjonene var sterkt i mot forslagene om oppmykning av stillingsvernet og større adgang til midlertidige ansettelse. Samtidig er mange arbeidstakerorganisasjoner opptatt av flexicurity-temaer som kompetanse og utdanning – også fordi de er opptatt av medlemmenes «anstållingsbarhet» i et mer omskiftelig arbeidsmarked preget av organisasjonsendringer, mobilitet og fleksibilitet.

Dølvik (2006) har pekt på utfordringer for de nordiske arbeidstakerorganisasjonene på flere fronter: For det første å fornye grunnlaget for solidarisk samordning på hjemmebane når konkurransen skjerpes og presset for lønnsdifferensiering øker både utenfra og innenfra, for det andre å fornye organisasjonenes arbeids- og organisasjonsformer på en måte som appellerer til nye generasjoner av arbeidstakere med bedre utdanning og større krav til selvbestemmelse, og for det tredje arbeide for å motvirke tverrnasjonal splitt- og hersk-politikk fra selskaper og arbeidsgivere ved å styrke samarbeidet over landegrensene, både på konsern-, forbunds- og hovedorganisasjonsnivå.

Avslutningsvis skal to typer utfordringer kort illustreres, den ene gjelder samordning og makroøkonomisk politikk mer generelt, den andre gjelder – mer i tråd med flexicurity-problemstillinger slik de diskuteres i Danmark – samordning i forbindelse med forskjellige former for desentralisering.

5.1 Samordning

Når det gjelder samordning av lønns- og inntektspolitikk, er det pekt på at selv om Norge på midten av 1990-tallet tilsynelatende hadde funnet en «gyllen middelvei», kunne denne balansen også være sårbar:

Resources has to be spent to control 'prisoner's dilemma' temptations for particular groups to move away from the (fuzzy and uncertain) golden mean level of egalitarianism into rent-seeking that is harmful to the economy (Freeman 1997).

Institusjonaliserte forhandlingsystemer stiller store krav til partene i arbeidslivet når det gjelder moderasjon og ansvarlighet – med mulighetene for at grupper ønsker å «bryte ut» av en etablert solidarisk konstellasjon i et fangens dilemma-spill.

En liten offentlig sektor kan være ineffektiv, men en stor og voksende offentlig sektor må kontinuerlig effektiviseres. Relativt høye skatter og komprimert lønnsstruktur innebærer redusert privat konsum for arbeidskraft som også er høyt utdannet, og representerer en utfordring når det gjelder disiplineringene av lønnsdannelsen. Tilsvarende kan profesjonsgrupper

være interessert i å ta ut monopolprofitt, eller «grunnrente», blant annet fordi de vurderer det slik at de ikke er avhengige av koordineringen i den norske modellen, eller fordi de oppfatter seg som svært spesielle, eller som så fåtallige at det ikke vil gjøre noen forskjell om de bryter ut av «solidaritetsspillet». Samlet kan det imidlertid utfordre den relative likheten som kjennetegner den norske modellen.¹³ Barth, Moene og Wallerstein (2003) har pekt på at oppbyggingen av den skandinaviske samfunnsmodellen foregikk gradvis, og at en eventuell nedbygging også vil skje gradvis:

Økt ulikhet i lønninger kan medføre at velferdsstaten blir mindre sjenerøs overfor svake grupper i arbeidsmarkedet. Av den grunn svekkes deres forhandlingsmakt, og lønnsulikheten tiltar. I begge tilfellene kan vi få en kumulativ selvdestruksjon av den skandinaviske modellen. Hvorvidt den skandinaviske fordelingsmodellens tid nå er over, avhenger derfor av om den implisitte samfunnskontrakten tilpasses en ny situasjon med moderne kunnskapsorientert produksjon, stor rikdom i samfunnet og en sosial struktur med en dominerende middelklasse (Barth, Moene, Wallerstein 2003:135).

Grøgaard og Aamodt (2006) knytter også an til Freemans analyse når de på den ene siden viser til at en moderne økonomi med en omfangsrik offentlig sektor kan operere konkurransekraftig i en global økonomi så lenge den denne sektoren er effektiv. På den andre siden peker de på mulige koordinerings- og legitimitetsproblemer i forbindelse med grupper som tendensielt er økende. De trekker frem at dette kan gjelde mer kravstore offentlige ansatte; for det andre kan det gjelde «eldrebølgen», kanskje på grunn av mindre aksept blant de eldre for at samfunnet prioriterer investeringer i humankapital (investeringer i barns og ungdoms opplæring); for det tredje en middelklasse som ikke aksepterer at lønsmottakerne må betale mer skatt enn kapitaleierne; for det fjerde kan det også gjelde mer krevende brukere av offentlige tjenester; dessuten velgere som er i utakt med økonomiens justeringsbehov, det vil si velgere som ikke aksepterer omfordeling eller innstramninger når det er økonomisk nødvendig å foreta slike justeringer:

Det virker rimelig å anta at en slik moderne velferdsøkonomi må basere de offentlige inntektene på skattlegging av immobile inntektskilder ('produksjonsfaktorer'), altså skatt på fast eiendom, inntektsskatt og forbruksskatter. Kapital kan flyttes over landegrensene. Dette kan skape legitimitetsproblemer. Det er betydelige manøvreringsmuligheter, men samtidig lett å trå feil – og feiltrinn påvirker styrken og kraften i den økonomiske generatoren som skaper inntekter som i neste omgang skal skattlegges og omfordeles (i offentlig regi). Her ligger antakelig en kilde til ustabilitet også i forholdsvis robuste velferdsstater (Grøgaard og Aamodt 2006:42-43).

¹³ Også om man ser den nordiske modellen som en implisitt forsikringskontrakt, kan det som i utgangspunktet er forsikring, fortone seg som ren inntektsfordeling for noen grupper: «Middelklassens opprør mot deler av den nordiske samfunnskontrakten kan ses på denne bakgrunn. Den som kjenner sin høye markedsverdi og dessuten har økonomisk evne til en viss selvforsikring, ønsker verken lønssammenpressing eller en kostbar forsikring mot viljesvakhet og uforutsette begivenheter. Når denne gruppen får makt, øker protesten mot samfunnskontrakten. Det går an å forstå grunnlaget for middelklassens opprør. Men det likner på bileierens krav om å få forsikringspremien tilbake fordi han ikke har kollidert» (Moene 2007:11).

5.2 Desentralisering

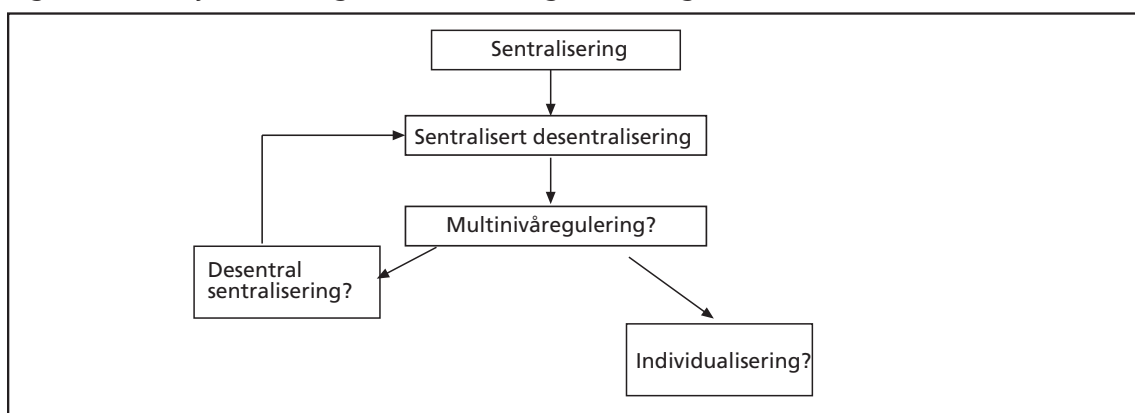
Innledningsvis i forrige kapittel ble en utvikling i retning av desentralisering og multinivåregulering kommentert. Multinivåregulering kjennetegnes av at reguleringen ikke foregår med hierarkisk kontroll fra sektornivå, men at det finnes koordinerende sentre på virksomhetsnivå i form av «trendsettervirksomheter» slik at reguleringen også skjer horisontalt og nedefra. Ilsøe (2006) har pekt på trendsettervirksomhetens sentrale rolle i forbindelse med utvikling av sektoroverenskomstene i det danske arbeidsmarkedet og stilt spørsmål om utviklingen i Danmark kanskje snarere kan karakteriseres som en form for «desentralisert sentralisering». Dette er i så fall uttrykk for en fornyelse av den koordinerende rolle for partene på sektornivå, til tross for at tyngdepunktet i avtalesystemet har flyttet seg i retning av virksomhetsnivået (Ilsøe 2006:62)

Men samtidig som danske forskere har pekt på at den desentraliserte danske modellen for kollektiv interesserepresentasjon er mer robust enn for eksempel det tyske systemet, på grunn av tillitsvalgtordningene lokalt i danske virksomheter, så finnes det «en splint der gnaver». Dette er mulige tendenser til individualisering når det gjelder regulering av lønns- og arbeidsforhold.

Der er en splint der gnaver – også i den danske sammenheng. Det har vært tydelig, at decentraliseringen er sket i et krydsfelt mellom ledelsesret og aftaleret, dvs. den grunnleggende konflikt i reguleringen af løn- og arbeidsforhold. Hver gang parterne på sektorniveau forhandler decentralisering, har arbeidsgiverne forsøgt at begrense aftaleretten, så virksomhedernes ledelsesrum bliver størst mulig, mens de faglige organisationer har insistert på at aftaleretten i sin fulde utstrækning skal flyddes med ud. Inntil videre er aftaleretten blevet fastholdt, men (-) samtidig med en tendens til individualisering.

Selv om det generelt i fagbevægelsen er en tro på, at man kan håndtere decentraliseringen, er det en stor utfordring, fordi det kræver en styrkelse af det lokale nivået, herunder først og fremmest tillidsrepræsentanterne på virksomhederne (-) (Ilsøe, Madsen, Due 2006:20-21).

Figur 5 Illustrasjon. Endringer i koordineringsformer og nivåer

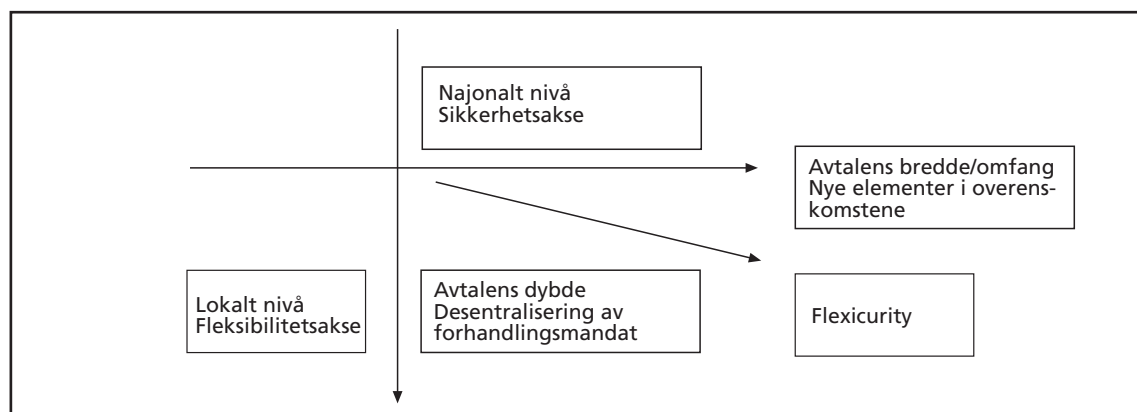


Samtidig finnes det belegg for at når det finnes et apparat av lokalt tillitsvalgte og avtalerelasjoner, kan desentralisering også føre til at de tillitsvalgte får nye roller og viktigere funksjoner. Stokke og Seip (2003) peker på at selv om desentralisering av lønnsdannelsen generelt er

kommet lengst i Sverige, tyder ikke dette på at medlemskapet i en arbeidstakerorganisasjon mister sin verdi, eller at arbeidstakerorganisasjonen mister sin rolle: «Medlemsfordelene som forvaltes sentralt er intakte, og arbeidskapasiteten lokalt er i alle fall ikke redusert. Riktignok antydes det at de tillitsvalgte blir mindre synlige spesielt ved sterk desentralisering (lønnsamtale). I realiteten har likevel de tillitsvalgte fått nye og ofte mer krevende arbeidsoppgaver. Utfordringen ligger i utføringen av dem. En organisert arbeidstaker har rett til og som regel behov for bistand i forberedelsene til egen lønnsamtale, og de tillitsvalgte vokter over det sikkerhetsnett som er avtalt rundt lønnsamtalen» (Stokke og Seip 2003:74). Stokke har vist til at i to-nivåforhandlinger er organisasjonsressursene lokalt avgjørende. I tillegg til at både tillitsvalgte og ansatte trenger opplæring og informasjon, får også arbeidstakerorganisasjonene sentralt nye roller når det gjelder å bistå det lokale nivået. Det gjelder i like stor grad på arbeidsgiversiden – «A poorly trained local employer can ruin any bargaining system (-)» (Stokke, under utgivelse 2008).

I diskusjonen om dansk desentralisert flexicurity og mulige utviklingstrekk når det gjelder avtalesystemet, er det også stilt spørsmål om utfordringer knyttet til overenskomstenes «bredde og dybde». Vil økt avtale-autonomi på virksomhetsnivå forrykke balansen mellom fleksibilitet og sikkerhet og koordineringen mellom sentralt og lokalt forhandlingsnivå svekkes? Vil en opplevelse av større usikkerhet blant de ansatte føre til nye krav som reelt reduserer fleksibiliteten? (Andersen og Mailand 2005).

Figur 6 Overenskomstenes «bredde og dybde» (Andersen 2007).



Større bredde i overenskomstene kan utgjøre et bidrag til balansen mellom fleksibilitet og sikkerhet, men utvidelse av innholdet i de kollektive overenskomstene skaper også større rom for trade-offs. Er det nødvendig med en fortsatt utbygging av bredden i overenskomstene? I så fall, hvilke emner vil det være viktig for en arbeidstakerorganisasjon å få inn i avtalene for å kunne tillegge både fleksibilitet og sikkerhet nye dimensjoner (Andersen og Mailand 2005)?

5.3 Avslutning

Når det danske Finansforbundet ser fremtidige utfordringer i egen avtalemodell som et tredobbelt press – for det første et press fra virksomhetsnivå, der arbeidsgiverne ønsker rammeavtaler fremfor detaljerte regler, for det andre et press fra det politisk nivå for å fremme samfunnsmessig ansvarlighet og for det tredje et press som følger av utviklingen i EU-regulering – innebærer det at det nasjonale forbundet må forholde seg til utfordringer på flere

nivåer. Det gjelder virksomhetsnivå, sektornivå, hovedorganisasjonsnivå, det nordiske nivå og globalt. Slike utfordringer er ikke særegne for dansk flexicurity, men gjelder generelt for arbeidstakerorganisasjonene i de nordiske landene.

Erfaringer med desentralisert lønn og arbeidstid: Flexicurity-debatten og de danske diskusjonene om desentralisering har re-aktualisert spørsmål om bevaring og fornying av kollektive parts- og avtaleforhold i situasjoner med press for ytterligere desentralisering og individualisering når det gjelder lønn og arbeidstid. Når regulering av lønn og arbeidstid i større grad enn tidligere legges til virksomhetene, slik det for eksempel er gjort i deler av finanssektoren i Norden, er det en viktig oppgave for arbeidstakerorganisasjonene på sektornivå å ha oversikt over erfaringene lokalt. Det gjelder ikke minst i det norske Finansforbundet, der det i forbundet sentralt er uttrykt bekymring for hvorvidt den lokale forhandlingsretten er reell. Spørsmål om desentralisering har ønskede og/eller utilsiktede virkninger kan følges opp aktivt på ulike måter, blant annet gjennom medlemsundersøkelser og undersøkelser via tillitsvalgte lokalt i virksomhetene. Blant de viktige temaene er å se variasjon i tillitsvalgtes vurderinger og erfaringer i sammenheng ved variasjon i lønnsdannelse og arbeidstidsordninger i virksomhetene.

Kompetanse: Den danske og europeiske diskusjonen om flexicurity har fremhevet problemstillinger knyttet til utdanning og kompetanse. Dette er temaer som også er viktige for arbeidstakerorganisasjonene i de andre nordiske landene. Satsing på å styrke arbeidstakernes kompetanse innebærer ikke bare at organisasjonene må forholde seg aktivt til offentlig politikk på området. I et mer omskiftelig arbeidsmarked med større mobilitet og fleksibilitet har organisasjonene også et særskilt ansvar for at egne medlemmers behov for kompetanseutvikling ivaretas. Det gjelder først og fremst egen bransje eller sektor, men også medlemmenes kompetanse i forhold til arbeidsmarkedet mer generelt. Kompetanseområdet utgjør også et felt der det kan legges til rette for flexicurity-inspirerte bytter og samarbeid med arbeidsgiversiden sentralt og lokalt.

Rekruttering: Flere har understreket at de nordiske modellene også bygger på historiske og kulturelle forutsetninger for partsbasert samarbeid og forhandlinger, samtidig er det pekt på at det også finnes nye tendenser. Tendenser i retning av individualisering er en av disse. Undersøkelser har også vist at når det gjelder oppslutning om partssamarbeid blant ledere, er alder en viktig faktor. Eldre ledere oppfatter i større grad enn yngre ledere partssamarbeidet som viktig og positivt (Levinson 2004). For arbeidstakerorganisasjonene tilsier dette økt konsentrasjon om rekruttering av nye medlemmer og fokus på hva yngre arbeidstakere etterspør fra organisasjonene.

Nordisk og internasjonalt samarbeid: Arbeidstakerorganisasjonene befinner seg i en situasjon med motstridende press. På den ene siden innebærer desentralisering av reguleringsformer press for at mer legges ned til virksomhetsnivå. På den andre siden endres også virksomhetenes organisering i tiltakende grad – blant annet når kontrollfunksjoner og makt sentraliseres og flyttes «opp» gjennom konserndannelse og internasjonale selskaper. Det tilsier økt vekt på nordisk og internasjonalt samarbeid.

I Danmark er det, blant annet i det danske Finansforbundet, også pekt på at man ikke bare må diskutere blandingsforholdet mellom fleksibilitet og sikkerhet slik det vanligvis gjøres i diskusjonene om flexicurity, men at man også må kunne snakke om en «omvendt» form for flexicurity. Kanskje er det arbeidsgiverne som ønsker sikkerhet, for eksempel når det gjelder å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere, mens de ansatte ønsker fleksibilitet, blant annet når det gjelder tilrettelegging av arbeidet, kompetanseutvikling og arbeidstidsfleksibilitet på arbeidstakers premisser. Slik sett kan flexicurity også åpne mer offensive agendaer for arbeidstakerorganisasjonene.

Litteratur

- Andersen, Søren Kaj (2007) *Trust and Dialog in the Danish Model*. Paper til seminaret «Flexicurity or Flexploitation? Atypical Work in Europe» arrangert av PES Socialist Group in the European Parliament 20. Sept. København: Faos.
- Andersen, Søren Kaj (2006) «Den brede flexicurity-model, EU og østeuropæerne». I: *Faos Årbok 2006*. København: Faos.
- Andersen, Søren Kaj, Mikkel Mailand (2005) *Flexicurity og det danske arbeidsmarked – Et review med fokus på overenskomstsyste*met. Faos-rapport 059. København: Faos.
- Arrowsmith, James, Barbara Becter, Heidi Nicolaisen, Rosa Nonell (2007) *The management of variable pay in banking: forms and rationale in four European countries*. Paper prepared for the 8th European Congress of the International Industrial Relation Association, September 3rd–6th, Manchester, UK.
- Barth, Erling, Kalle Moene, Michael Wallerstein (2003) *Likhet under press. Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*. Oslo: Gyldendal.
- Calmfors, Lars (2007) «Flexicurity – An Answer or a Question?» *European Policy Analysis*, 6
- Colclough, Christina Jayne (2007) «Viden, sosial kapital og den danske modell». I: *Faos Årbok 2006*. København: Faos.
- Dølvik, Jon Erik (2007) «Introduksjon». I: Dølvik, Jon Erik, Tone Fløtten, Gudmund Hernes, Jon M. Hippe, red., *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Dølvik, Jon Erik (2006) *De nordiske arbeidslivsmodellene. En oversikt over fellestrekk, forskjeller og forandringer*. Underlagsnotat til SAMAKs Nordiske Arbeiderkongress 12–13 juni 2006. Oslo: Fafo.
- Dølvik, Jon Erik, Juhana Vartiainen (2002) *Globalisering og europeisk integrasjon – utfordringer for lønnsdannelsen og kollektivavtalene i de nordiske land*. Saltsa report No 7:2002. Stockholm: Saltsa
- ETUC (2006) «Protecting the worker and not the job? The real lessons from collective bargaining practices in Denmark and Sweden.» *Collecting bargaining information bulletin* 2006/3.
- EU-kommisjonen (2007a) *Flexicurity Pathways. Expert Group on Flexicurity. Interim report from the rapporteur*. Presented at the Stakeholder Conference on Flexicurity, Brussels, April 20th.

- EU-kommisjonen (2007b) *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, The European economic and social committee of the regions.
- European Policy Center – EPC (2005) *The Nordic Model: A recipe for European success?* EPC Working paper No. 20.
- Ferrera, M., A. Hemerijck, M. Rhodes (2001) «The Future of Social Europe: Recasting Work and Welfare in the New Economy». I: Giddens, A., red., *The Global Third Way Debate*. Cambridge: Polity Press.
- Freeman, Richard B. (1997) «Are Norway's Solidaristic and Welfarestate Policies Viable in the Modern Global Economy?» I: Dølvik, Jon Erik og Arild Steen, red., *Making Solidarity Work? The Norwegian Labour Market Model in Transition*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grøgaard, Jens B., Per O. Aamodt (2006) «Veksten i høyere utdanning: noen drivkrefter og konsekvenser». I: Grøgaard, Jens B. og Liv Anne Støren, red., *Kunnskapssamfunnet tar form. Utdanningseksplasjonen og arbeidsmarkedets struktur*. Oslo: Cappelen.
- Hernes, Gudmund (2007) *Med på laget. Om New Public Management og sosial kapital i den norske modellen*. Fafo-rapport 2007:09. Oslo: Fafo.
- Ilsøe, Anna (2007) *The Danish Flexicurity Modell – a lesson for the US?* Faos-rapport 081. København: Faos.
- Ilsøe, Anna (2006) *Flexicurity på virksomheden – en sammenlignende analyse af reguleringen af arbejdstidflexibilitet på danske og tyske industrivirksomheder*. Faos-rapport 069. København: Faos.
- Ilsøe, Anna, Jørgen Steen Madsen, Jesper Due (2006) *Multinivåregulering i Danmark og Tyskland – erosjon eller fornyelse*. København: Faos.
- Ilsøe, Anna, Søren Kaj Andersen (2005) *Varying flexibilities in systems of organised decentralisation. Working time flexibility in the metal industries in Denmark and Germany*. Paper for the 7th ESA conference, September 2005. København: Faos.
- Kongshøj Madsen, Per (2006a) *Flexicurity. A new perspective on labour markets and welfare states in Europe*. Background paper for presentation at the DG EMPL Seminar on flexicurity in Brussels May 18. Carma, Research paper 2006:1. Aalborg: Carma.
- Kongshøj Madsen, Per (2006b) *How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state*. Carma Research papers 2005:2. Aalborg; Carma.
- Kongshøj Madsen, Per (2006c) «Flexicurity – Hvordan kan fleksibilitet og sikkerhet forenes?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr 1, s. 89–95.
- Levinson, Klas (2004) *Lokal partssamverkan – en undersökning av svensk medbestämmande*. Rapport 2004:5. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Magnusson, Lars (2007) *The Swedish Labour Market Model in a Globalised World. Referat Westliche Industrieländer*. Nordic Countries. 1– 2007. Stockholm: Friedrich Ebert Stiftung.

- Moene, Kalle (2007) *Den nordiske modellen*. Working paper. Aug. 29. Oslo: ESOP.
- Olberg, Dag, Sissel Trygstad (2007) «Organisasjonsendring – om moter, myter og praksis». I: Dølvik, Jon Erik, Tone Fløtten, Gudmund Hernes, Jon M. Hippe, red., *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Stokke, Torgeir Aarvaag (2003) *Faglig organisering i Norden*. Foredrag NFS-konferanse Oslo 13–14. mars.
- Stokke, Torgeir Aarvaag (under utgivelse 2008) «The Anatomy of Two-tier Bargaining Models.» *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 14 Nr 1
- Stokke, Torgeir Aarvaag, Åsmund Arup Seip (2003) *Lokal lønnsdannelse og tvisteløsning. Erfaringer fra nordeuropeiske land*. Fafo-rapport 422. Oslo: Fafo.
- Søndergård, Katrine (2007) *Strategier for flexicurity. Praksis på danske og franske virksomheder*. Faos-rapport 079. København: Faos.
- Trygstad, Sissel C., Inger Marie Hagen (2007) *Ledere i den norske modellen*. Fafo-rapport 2007:24. Oslo: Fafo.
- Westerlund, Lena (2006) *Tryggare på andre sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark*. Stockholm: Landsorganisasjonen i Sverige.

Flexicurity – nordiske arbeidslivsmodeller i nye kontekster?

Dette notatet diskuterer flexicurity – et relativt nytt begrep som sikter på å betegne et reguleringsregime som ivaretar både virksomhetenes behov for fleksibilitet og arbeidstakernes behov for sikkerhet. Posisjonen i notatet er at flexicurity i hovedsak representerer lite nytt i de nordiske landene. Arbeidslivsmodellene i de nordiske landene kan alle omtales som varianter av den nordiske modellen – eller varianter av flexicuritymodellen. Samtidig vil flexicuritypolitikk kunne bli oppfattet som noe negativt av arbeidstakerorganisasjonene i den grad endringer knyttet til slik politikk kan innebære tap av etablerte rettigheter, for eksempel i forbindelse med svakere stillingsvern. I andre situasjoner kan flexicurity bli oppfattet som positivt, for eksempel når partene sentralt og lokalt blir enige om balanserte bytter.

