

Aalborg Universitet  
Politik & Administration

# Dansk flexicurity

---

En undersøgelse af LO-fagforeningernes (manglende) modsvar på  
dagpengereformen 2010

10. semester

Vejledt af Mads Peter Klindt

167.407 anslag / 70 sider

Specialet er udarbejdet af:

---

Daniel Lynge

20124322



AALBORG UNIVERSITET



## Abstract

The aim of this thesis is to explain why there has not been an equivalent response from the LO unions following the unemployment benefit reform 2010. The flexicurity academic literature is based on the idea of an interdependent trade-off between income security and job security. But, as this paper shows, in spite of the comprehensive reduction in income security after the unemployment benefit reform, there has not been an equivalent response from the LO unions in order to restore the equilibrium. This is despite the fact that the members of the LO union have stated that after the unemployment benefit reform they appear to have a lack of financial security and that therefore, they demand more job security. Unions support their members and warn about demands for more employment protection - but still there is no substantive response to be seen in the subsequent agreements. Why? That is the question that this thesis examines.

In order to answer this question, two institutional theories are being used: Historical institutionalism and rational choice institutionalism. It is argued, that these two approaches have great explanatory power in identifying, explaining and understanding institutional stability and change, and can provide insight in understanding the driving force behind actor behaviour. Based on these theories, this paper presents four propositions to be investigated when analysing the empirical data material. These propositions are proposed as preliminary theoretical explanations that precede the empirical study. The empirical study is based on data from six qualitative interviews, representing 3F, HK, FOA, Dansk Metal, LO and DI.

This thesis concludes that the lack of response from the LO unions is due to the fact that the Danish unions do not intend to move towards a labour market based on job security. The empirical data points to several concessions that strongly indicate that the unions do not want more job security. All informants within the LO indicates that they do not want to undermine the Danish flexicurity model with requirements for more rigid employment protection. They express, that their members benefit most by a flexible and dynamic labour market that creates jobs and reduces unemployment.

Moreover, this thesis concludes that an economy with high rate of growth also is a reason for the lack of response. Therefore, demands for job security are highly dependent on the fluctuations in the economy. So with an economy in progress from 2012, the need for more job security fell correspondingly. In addition, there were also urgent political interventions to moderate the effect of the unemployment benefit reform and likewise a commission on unemployment benefit was established later. Thus, there were improvements to be noted, partly in the form of a better economy and partly due to the political adjustments in order to address some of the issues of the unemployment benefit reform. These contributing factors affect the lack of response as the conditions provided assurance and as well as an expectation of better conditions for the unions and their members.

Furthermore, the paper shows that the LO unions seek to regain the balance of the flexicurity model by improving employment security through the active labour market policies. In



particular, their focus seems to be centered on the members continuing education and competence development. In this way, unions, without affecting flexibility, can restore the security of their members by improving employment security. This discovery raises questions to the current understanding of flexicurity. This paper argues, that a deterioration of income security will not necessarily lead to a demand for more job security, as it seems to be described in the literature. On the other hand, it is indicated, that there is a trade-off between income security and employment security. This gives reason to challenge the idea, that the main axis should not be between social security and the flexible labour market, but instead should include the flexible labour market and active labour market policy. In any case, the paper suggests that this is how the Danish union consider the Danish flexicurity model in the year 2018.

## Forord

Sikke en rejse der begyndte for fem et halvt år siden, da jeg sammen med min kone flyttede til Aalborg for at studere Politik & Administration. Her startede interessen for arbejdsmarkeds-politik tidligt, hvorfor jeg allerede på 1. semester skrev et projekt om flexicurity og den den-gang ny implementerede dagpengereform fra 2010. Nu – fem et halvt år senere – står jeg med en færdigskrevet specialeafhandling, der markerer afslutningen på kandidatuddannelsen i Politik & Administration, og som ironisk nok tager afsæt i selvsamme dagpengereform og flexicurity.

Jeg er undervejs i forløbet blevet far til min smukke og dejlige datter Alba. Det har trukket arbejdsprocessen ud, og jeg ville endnu ikke stå med en færdigskrevet afhandling, hvis ikke det var for min fantastiske kone, Amalie, som har været stærkt medvirkende til, at dette er lykkedes for mig.

Jeg vil også gerne benytte dette forord til at takke mine forældre, som har været behjælpelig med kommentering af manuskriptet, og som langt hen af vejen har en stor andel i, at jeg valgte at gå i en akademisk retning. En stor tak skal også lyde til mine svigerforældre, som altid har ydet stor moralsk støtte.

Der skal også lyde en stor tak til alle de deltagende interviewpersoner - uden dem var der ingen afhandling. Så mange tak for jeres deltagelse, opvartning med mad og drikke og ikke mindst en ærlig og oprigtig indgang til vores samtale.

Sidst, men bestemt ikke mindst, vil jeg gerne sende en stor tak til Mads Peter Klindt, som med sin inspiration og kyndige vejledning har løftet denne afhandling til et niveau, som ellers ikke havde været mulig.

Det er nu med stor ydmyghed jeg vil sige *god læselyst!*

Aalborg, februar 2018

Daniel Lynge

# Indholdsfortegnelse

<b>Kapitel 1 – Problemfelt</b> .....	<b>8</b>
1.1 Flexicurity.....	9
1.1.1 Definition af flexicurity .....	9
1.1.2 Den danske flexicurity-model .....	9
1.1.3 Fleksibilitet og sikkerhed.....	12
1.2 Dagpengereformen 2010 .....	14
1.2.1 Dagpengereformens efterspil.....	15
1.3 Den danske aftalemodel .....	17
1.3.1 OK 2010 .....	17
1.3.2 OK 2012 .....	18
1.3.3 OK 2014 .....	19
1.3.4 OK 2017 .....	19
1.3.5 Opsummering af de sidste fire overenskomstrunder.....	19
1.4 Problemformulering .....	20
1.5 Relevans .....	20
1.5.1 Afhandlingens bidrag til litteraturen .....	23
1.6 Specialets struktur.....	23
<b>Kapitel 2 – Teori</b> .....	<b>25</b>
2.1 Nyinstitutionalisme.....	25
2.2 Historisk institutionalisme .....	26
2.2.1 Institutioner .....	26
2.2.2 Sporafhængighed.....	27
2.2.3 Forandring.....	29
2.3 Rational choice institutionalisme.....	32
2.3.1 Institutioner .....	32
2.3.2 Forandring.....	33
2.4 Operationalisering af teori.....	34
<b>Kapitel 3 – Metode</b> .....	<b>36</b>
3.1 Den kvalitative interviewmetode.....	36
3.1.1 Præsentation af informanterne.....	36
3.1.2 Semistruktureret interview .....	38
3.1.3 Præsentation af interviewguide.....	38
3.1.4 Kodning.....	39
3.1.5 Metodiske refleksioner .....	39
<b>Kapitel 4 – Analyse</b> .....	<b>42</b>
4.1 Den gradvise forandring .....	42



4.1.1 Kan tesen bekræftes? .....	45
4.2 Divergerende interesser – men fælles fodslag .....	46
4.2.1 Kan tesen bekræftes? .....	49
4.3 De ligestillede parter .....	50
4.3.1 Kan tesen bekræftes? .....	52
4.4 Ønsket om et fleksibelt arbejdsmarked.....	52
4.4.1 Fokus på beskæftigelsessikkerhed .....	55
4.4.2 Kan tesen bekræftes? .....	57
4.5 En udpræget optimisme .....	57
4.5.1 DI's betragtning .....	59
4.5.2 Kan forklaringen bekræftes? .....	60
4.6 Sammenfatning af teserne.....	60
<b>Kapitel 5 – Konklusion.....</b>	<b>62</b>
<b>Litteraturliste .....</b>	<b>64</b>
<b>Bilagsoversigt .....</b>	<b>69</b>

## Kapitel 1 – Problemfelt

Året var 2008, hvor den globale finanskrisen eskalerede og førte til store belastninger for den danske økonomi. En højkonjunktur med en fremadstormende økonomi kollapsede, og en krise for den danske velfærdsstat var en kendsgerning. Optimisme vendte til pessimisme, og en usikkerhed indtrådte på arbejdsmarkedet. Økonomien var væltet, og beskæftigelsen led et alvorligt knæk, som akkumuleret set forårsagede et stort pres på den danske velfærdsstat. Det var fra politisk side en nødvendighed at reagere, hvorfor en genopretningsplan blev iværksat af den daværende VK-regering i bestræbelsen på at føre Danmark ud af krisen. Regningen fra krisen skulle betales, og derfor så man det fra politisk side som en nødvendighed at nedbringe udgifterne. Det resulterede i, at der i år 2010 blev igangsat en række arbejdsmarkedsreformer, hvoraf en af disse var en omfattende reformering af dagpengesystemet; dagpengeperioden blev halveret fra fire til to år, og samtidig blev genoptjeningsperioden fordoblet fra 26 til 52 uger.

Dagpengesystemet er en essentiel del af den danske arbejdsmarkedsmodel, som også er kendt under navnet den danske flexicurity-model. Den danske flexicurity-model er karakteriseret ved et fleksibelt arbejdsmarked, et generøst sikkerhedsnet og en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Dansk flexicurity har i årtier balanceret i en gunstig ligevægt mellem fleksibilitet og sikkerhed, der har givet grobund for, at Danmark den dag i dag forbindes med en stor social sammenhængskraft og en stærk konkurrenceevne med en omstillingsparat arbejdsstyrke. Ikke desto mindre peges der på, at dansk flexicurity er udfordret. Da dagpengereformen 2010 blev vedtaget, skønnedes det at forringe dagpengesystemet i en sådan grad, at dansk flexicurity ville afgå ved døden. Dagpengesystemet er en afgørende faktor for at opretholde et fleksibelt arbejdsmarked med begrænset ansættelsesbeskyttelse. Den rette balance mellem fleksibilitet og sikkerhed er ifølge flexicurity-litteraturen afgørende for, at den danske flexicurity-model bevares. Der synes derfor efter det omfattende indgreb i dagpengesystemet at være opstået en ubalance mellem fagforeningers villighed til fortsat at skulle acceptere en fleksibel ansættelsesform, og samtidig stille arbejdstagerne dårligere økonomisk i tilfælde af arbejdsløshed. Derfor kunne det forventes, at de danske fagforeninger ville godtgøre deres medlemmer med bedre ansættelsesbeskyttelse i de efterfølgende overenskomstforhandlinger.

Men nu – otte år og tre overenskomstrunder senere – er der stadig ikke kommet et ækvivalent modsvar fra fagforeningerne på dagpengereformen, som flexicurity-litteraturen ellers foreskriver. Det kunne forventes, at særligt LO-fagforeningerne, hvor deres medlemmer i større grad er bruger af dagpengesystemet, ville sikre deres medlemmer med mere ansættelsesbeskyttelse i de efterfølgende overenskomster. For hvis dagpengesystemet ikke kan sikre en økonomisk sikkerhed, så vil der qua flexicurity-modellen stilles krav til en større sikkerhed i jobbet. Men dette forventede modsvar er ikke kommet fra LO-fagforeningerne efter dagpengereformens implementering, hvorfor nærværende afhandling beskæftiger sig med, hvorfor der ikke er kommet et ækvivalent modsvar fra LO-fagforeningerne i kølvandet på dagpengereformen 2010.



## 1.1 Flexicurity

I det følgende vil den danske flexicurity-model beskrives med fokus på, hvordan modellens fleksibilitets- og sikkerhedsmekanismer spiller sammen. Først vil der dog foreligge en afklaring af begrebet flexicurity, som nærværende afhandling anvender.

### 1.1.1 Definition af flexicurity

Ordet flexicurity er en sammensætning af de to engelske ord *flexibility* og *security*. Helt grundlæggende er flexicurity netop et udtryk for et sammenspil mellem fleksibilitet og sikkerhed, som gensidigt understøtter hinanden (Bredgaard, 2015: 17). Der findes i dansk kontekst en gængs forståelse af flexicurity, som værende en tilstand eller balance mellem fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet. Den vel mest anvendte definition af flexicurity i dansk sammenhæng, er udviklet af Wilthagen & Tros (2004: 170):

*"Flexicurity is (1) a degree of job, employment, income and 'combination' security that facilitates the labour market careers and biographies of workers with a relatively weak position and allows for enduring and high quality labour market participation and social inclusion, while at the same time providing (2) a degree of numerical (both external and internal), functional and wage flexibility that allows for labour markets' (and individual companies') timely and adequate adjustment to changing conditions in order to maintain and enhance competitiveness and productivity."*

Denne definition forstår flexicurity som en arbejdsmarkedstilstand, der bedst synes at indfange flexicurity som en tilstand på arbejdsmarkedet. Samme forståelse af begrebet anvendes i nærværende afhandling, således at flexicurity defineres som en tilstand, der kombinerer sikkerhed og fleksibilitet. På den måde danner flexicurity en forståelsesramme for, hvordan det danske arbejdsmarked er opbygget, og hvordan de forskellige institutioner indgår i et dynamisk samspil med hinanden.

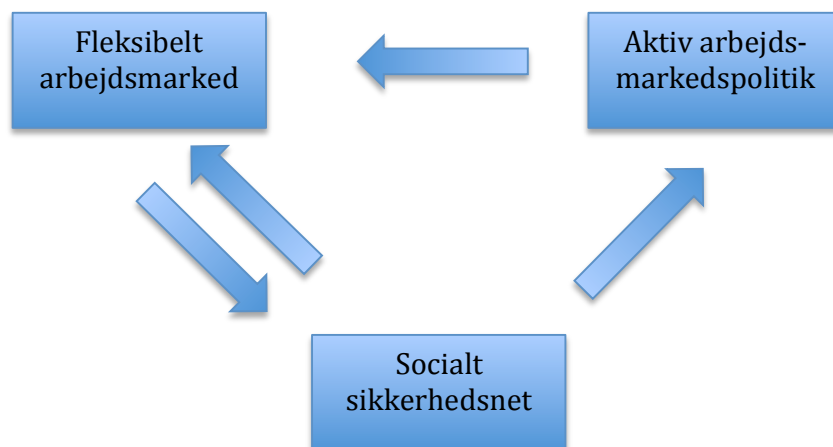
### 1.1.2 Den danske flexicurity-model

Den danske flexicurity-model er et resultat af årtiers forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter og i et samtidig tæt samspil med det politiske system (Bredgaard, 2015: 25). Igennem årtier er der foretaget løbende justeringer af fleksibilitets- og sikkerhedselementerne. Den danske flexicurity-model er således ikke en på forhånd udviklet model, men er med politiske aftaler, og med nær inddragelse af arbejdsmarkedets parter i udformning og udførelse, blevet til den model, som kendetegner det danske arbejdsmarked den dag i dag.

Det danske flexicurity eksempel har vist, at det er muligt at forene dynamikken og fleksibiliteten i liberale markedsøkonomier med de skandinaviske velfærdsstaters tryghed og lighed (Bredgaard, 2015: 17). Denne balance er helt unik, hvorfor det danske flexicurity eksempel også er blevet sammenlignet med *"humlebien, der ikke vidste, den ikke burde kunne flyve"* (Beskæftigelsesministeriet, 2005: 9). Måden det danske arbejdsmarked er indrettet på burde ik-

ke, efter gængs økonomisk teori, kunne fungere. Grunden til at dansk flexicurity alligevel kan praktiseres med succes, skal findes i tre komponenter, som gensidigt komplementerer hinanden. Dette kaldes også for den gyldne trekant, og er illustreret i nedenstående figur.

Figur 1.1: Den danske flexicurity-model



(jf. Madsen, 1999; Beskæftigelsesministeriet, 2005)

Trekantens tre komponenter består af et fleksibelt arbejdsmarked, et generøst sikkerhedsnet og en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Det fleksible arbejdsmarked og det sociale sikkerhedsnet udgør modellens hovedakse (Bredgaard et al., 2005: 19). Pilene mellem komponenterne er et udtryk for et flow af personstrømme, som flyder mellem systemerne. De tre komponenter er i tæt samarbejde med hinanden, hvor der opstår et samspil komponenterne imellem. Der vil følgelig være en opridsning af disse tre komponenter, og hvordan de spiller sammen.

*Det fleksible arbejdsmarked* stammer tilbage fra det såkaldte "Septemberforlig" fra 1899, da fagbevægelsen her anerkendte arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet, og anvende den efter deres skøn af passende arbejdskraft. Det danske arbejdsmarked betragtes som værende fleksibelt idet arbejdsgiverne relativt nemt kan hyre og fyre, og dermed er arbejdstagerne sjældent i det samme job i længere tid af gangen. I Danmark har vi, sammenlignet med andre lande, korte opsigelsesvarsler, der gør, at virksomheder således kan øge eller reducere antallet af medarbejdere på kort tid alt efter virksomhedernes opgaver. Det danske arbejdsmarked har således en meget mobil arbejdsstyrke med høj jobomsætning set i et internationalt perspektiv. I løbet af år 2013 var der godt 700.000 jobåbninger på det danske arbejdsmarked, svarende til 25 pct. af de beskæftigede (Dagpengekommissionen, 2015: 7). Når antallet af jobskift er så højt, hænger det sammen med, at der findes en meget begrænset lovregulering på området af ansættelsesforhold. Reguleringen af ansættelsesforhold er nemlig noget, der typisk indgås i de kollektive overenskomstaftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Dette har indtil nu mindsket de mere rigide ansættelsesforhold, som ses i andre lande som for eksempel Tyskland og Frankrig.

Forudsætningen for at det fleksible arbejdsmarked kan eksistere er, at der er et sikkerhedsnet, der står klar til at gribe de arbejdsløse. Det udbyggede dagpengesystem udgør i den danske flexicurity-model *det sociale sikkerhedsnet*<sup>1</sup>. Det sociale sikkerhedsnet skal give en økonomisk tryghed for arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsløshed. Dagpenge er ikke en universel ordning, men er betinget af, at man skal have opfyldt nogle kriterier for at få ret til dagpenge. I 1907 blev lovforslaget om "Lov om anderkendte Arbejdsløsheds-kasser" vedtaget, hvilket var begyndelsen på det danske arbejdsløshedsforsikringssystem (Jensen, 2007: 43). Det danske system bygger på den såkaldte Ghent-model, som bygger på et hjælp-til-selvhjælpsprincip. Denne foreskriver, at staten anerkender og yder tilskud til a-kasser organiseret af forsikringstagerne, og at det for arbejdstagerne gøres frivilligt, om man vil forsikre sig mod arbejdsløshed (Jensen, 2007: 33). I 1969 udformede systemet sig mere i retning af det nuværende dagpengesystem. Det skete ved en større arbejdsmarkedsreform, hvor staten pådrog sig finansieringen af dagpengesystemet og samtidig indførte et statsligt arbejdsformidlingssystem, som via vejledning skulle understøtte dynamikken på det danske arbejdsmarked (Bredgaard, 2015: 30). Reformen var et af de første eksempler på flexicurity, idet arbejdstagerens indkomstsikkerhed og beskæftigelsessikkerhed blev udbedret, og hvor arbejdsgivernes adgang til en mobil og kvalificeret arbejdskraft blev styrket. Således blev hovedaksen i den danske flexicurity-model udviklet mellem et fleksibelt arbejdsmarked og et socialt sikkerhedsnet.

Det tredje ben i flexicurity er *aktiv arbejdsmarkedspolitik*<sup>2</sup> og har til hensigt at aktivere, motivere og opkvalificere de ledige. Den aktive arbejdsmarkedspolitik går altså på flere ben og råder over flere funktioner. Den har rod tilbage i en række arbejdsmarkedsreformer, der fandt sted fra slutningen af 1980'erne, og hvor den aktive arbejdsmarkedspolitik i 1994 formelt blev en del af dansk flexicurity (Jørgensen, 2008: 9; Madsen & Bjørsted, 2016: 9). Reformene op gennem 1980'erne og 1990'erne resulterede i, at arbejdsmarkedspolitikken gik fra passiv til aktiv-politik (Torfing, 2004). Det er et udtryk for, at alle ledige aktiveres for på den måde at flytte de ledige fra at være på passiv forsørgelse til i stedet at gøre dem selvforsørgende hurtigst muligt (Jørgensen, 2006: 42-44). Der er tale om et paradigmeskift i dansk arbejdsmarkedspolitik, hvor hele diskursen omkring arbejdsløse ændrede sig fra, at arbejdsløshed var konjunkturbestemt til nu at være strukturbestemt, og hvor midlet til at få de arbejdsløse tilbage i job tilmed også skiftede spor; en større grad af incitamentsstrukturer blev indlejret i dansk arbejdsmarkedspolitik – med rettigheder følger der pligter (Jørgensen, 2008: 9; Torfing, 2004: 25). Dette kursskifte i dansk politik er det som stadig gør gældende i den danske arbejdsmarkedspolitik, og er således med til at sikre en høj beskæftigelse blandt de danske arbejdstagere. Dagpengereformen 2010 er endvidere et eksakt eksempel på, at samme

---

<sup>1</sup> I kontekst til flexicurity er det kun dagpengesystemet der er aktuelt i henhold til det sociale sikkerhedsnet, da det er blevet artikuleret som værende noget der er i tæt sammenhæng med det fleksible arbejdsmarked. Der kan dog nævnes andre ydelser der udgør en social sikring som for eksempel kontanthjælpssystemet, efterløn med mere.

<sup>2</sup> Den aktive arbejdsmarkedspolitik fik i 2003 en ny betegnelse til beskæftigelsespolitik, som ligeledes er et udtryk for et paradigmeskifte, hvor en ny politik institutionaliseres (Bredgaard et al., 2015: 162). På trods af dette anvendes betegnelsen aktiv arbejdsmarkedspolitik fortsat i indeværende afhandling.

tankegang stadig gør sig gældende. Reformen er netop et udtryk for, at arbejdstagerne skal gives et øget incitament til hurtigere at komme i beskæftigelse.

Hver af de ovenstående komponenter i den gyldne trekant er afgørende for, at modellen og de andre komponenter kan bestå. Der forefindes derfor et tæt samspil mellem hver af komponenterne i modellen. Det fleksible arbejdsmarked, hvor arbejdsgiveren relativt nemt kan hyre og fyre efter efterspørgslen i økonomien er understøttet af et forholdsvist generøst sikkerhedsnet, som igen medvirker til at understøtte villigheden for arbejdstagerne til at være mobile på arbejdsmarkedet (Bredgaard, 2015: 28). Det sociale sikkerhedsnet understøttes af en aktiv arbejdsmarkedspolitik, som sikrer, at ledige motiveres og (op)kvalificeres til at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Det leder igen videre til at understøtte fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked. Den danske flexicurity-model er således en arbejdsmarkedsmodel, der succesfuldt kombinerer et fleksibelt arbejdsmarked med høj jobomsætning tilført et relativt generøst offentligt sikkerhedsnet samt aktive beskæftigelses- og efteruddannelsesindsatser (jf. Beskæftigelsesministeriet, 2005; Madsen, 1999, 2005, 2006; Jørgensen & Madsen, 2007; Bredgaard & Madsen, 2015 m.fl.). Dette samspil har de seneste årtier været stærkt medvirkende til en stærk dansk økonomi med lav ledighed, høj beskæftigelse, lav inflation, høj lighed og en stærk konkurrenceevne til følge (Europa-Kommissionen, 2007).

### 1.1.3 Flexibilitet og sikkerhed

Flexibilitet og sikkerhed er ikke entydige begreber, men derimod flerdimensionelle. I bidrag fra Wilthagen og Tros (2003, 2004) skelnes der mellem flere forskellige former for flexibilitet og sikkerhed. På den måde er det ikke givet, hvilken form for flexibilitet og sikkerhed et flexicurity-regime er karakteriseret som. Den danske flexicurity-model tillægges en høj grad af numerisk flexibilitet, kombineret med en høj grad af indkomstsikkerhed og beskæftigelsesikkerhed, der tilsammen sikrer, at Danmark har en lav grad af jobsikkerhed. Definitionerne på flexibilitets- og sikkerhedsformerne er som følgende:

- *Numerisk flexibilitet* dækker over den lethed det er for arbejdsgiveren at tilpasse antallet af ansatte gennem ansættelser og afskedigelser.
- *Indkomstsikkerhed* er sikkerheden i at modtage en adækvat indkomst i tilfælde af arbejdsløshed.
- *Beskæftigelsesikkerhed* er sikkerheden i at forblive i beskæftigelse, dog ikke nødvendigvis i det samme job eller med samme arbejdsgiver. Samtidig er det sikkerheden i at have adgang til oplæring og uddannelse.
- *Jobsikkerhed* er sikkerheden for at beholde et specifikt job (med samme arbejdsgiver) i form af en beskyttelse i ansættelsen. (Viebrock & Clasen, 2009: 308-309).

#### *Trade-off*

På det danske arbejdsmarked er der et pres for at institutionalisere en tryghed for arbejdstagerne – det er dog ikke givet hvor denne tryghed skal ligge. Historisk set har der været en lav

grad af ansættelsesbeskyttelse, og i stedet har dagpengesystemet udmærket sig som en institution, der har givet grobund for stabilitet og tryghed for arbejdstagerne. Grundet denne sammensætning har det danske arbejdsmarked været indehaver af en høj jobsomsætning med et dynamisk arbejdsmarked til følge. Men senest med dagpengereformen 2010 synes der at opstå et pres for, at trygheden skal findes i ansættelsen. Afvejningen om hvorvidt trygheden skal findes i ansættelsen eller i dagpengesystemet benævnes i litteraturen som et såkaldt *trade-off* mellem jobsikkerhed og indkomstsikkerhed (Viebrock & Clasen, 2009: 310). Der forekommer således en sammenhæng mellem arbejdstagerne ønske om tryghed i ansættelsen og en tryghed i at være sikret en stabil indkomst. Disse to forskellige former for tryghed udgør et *trade-off*, som er et udtryk for en afvejning af forhold, hvor konkret fordel opnås mod accept af prædefineret ulempe, altså en form for kompromis (Bredgaard et al., 2007: 18).

Måden, hvorpå det danske arbejdsmarked er opbygget i dag, er, at arbejdstagerne accepterer, at de relativt nemt kan blive afskediget (ulempe), men at de i tilfælde af at det skulle hænde, vil blive økonomisk understøttet via dagpengesystemet (fordel). Det betyder også, at der så implicit er indlejret den forståelse, at hvis der opstår en manglende tryghed i dagpengesystemet, søges trygheden andetsteds – navnlig en sikkerhed i ansættelsen. Denne mekanisme burde igangsættes efter dagpengereformen, da arbejdstagerne alt andet lige er stillet dårligere end før reformen. Så hvis den samme tryghed skal bibeholdes, søges denne tryghed kompenseret i ansættelsen.

Det er ikke muligt, at have et arbejdsmarked med en høj grad af numerisk fleksibilitet og en høj grad af jobsikkerhed, da disse to forhold per definition er modstridende. Det er med andre ord ikke muligt, at en arbejdstager sidder sikkert i ansættelsen, i form af for eksempel lange opsigelsesvarsler eller dyre fratrædelsesgodtgørelser (jobsikkerhed), og at arbejdsgiver samtidig nemt kan afskedige medarbejderen (numerisk fleksibilitet). Disse to forhold kan selvsagt ikke foregå på samme tid. Derfor vil en større grad af jobsikkerhed medføre en mindre grad af numerisk fleksibilitet, som det danske arbejdsmarked ellers er forbundet med.

### *De indlejrede mekanismer*

Den unikke balance mellem et fleksibelt arbejdsmarked, et generøst dagpengesystem og en aktiv arbejdsmarkedspolitik afhænger af, at balancen mellem komponenterne bevares. Der foreligger i flexicurity-litteraturen en række indlejrede mekanismer der igangsættes i tilfælde af, at denne ligevægt kommer ud af balance, og der sker ændringer inden for en af komponenterne. Nærværende afhandling har fokus på balancen mellem den numeriske fleksibilitet og indkomstsikkerheden, hvorfor der i nedenstående vil uddybes, hvad der vil ske i tilfælde af, at indkomstsikkerheden svækkes ifølge den gængse flexicurity-forståelse.

Den fleksible hyr og fyr-ordning (numerisk fleksibilitet), hvor arbejdsgiveren relativt let kan tilpasse arbejdskraften efter efterspørgslen i økonomien, er accepteret af arbejdstageren grundet det relativt generøse sikkerhedsnet (indkomstsikkerhed). Arbejdstageren opnår således tryghed gennem et relativt adækvat dagpengesystem, som på den måde sikrer en økonomisk tryghed i tilfælde af ledighed (Klindt & Bredgaard, 2015: 80-81). Det er derfor påkrævet, at arbejdstageren er sikret via den høje sociale sikring, for ellers antages det, at det vil

have en konsekvens for villigheden til at acceptere den ellers svage ansættelsesbeskyttelse (jobsikkerhed). Denne mekanisme skal ses i lyset af det trade-off, der er mellem numerisk fleksibilitet og jobsikkerhed. Hvis der forekommer en forringelse af den sociale sikring, så antages det, at arbejdstagerne vil søge sikkerhed i ansættelsen for at sikre sig mod ikke at blive ledig. Hvis jobsikkerheden styrkes, så svækkes den numeriske fleksibilitet, idet arbejdsgiveren dermed ikke blot kan hyre og fyre, da arbejdstageren er bedre sikret i ansættelsen. På den måde påvirker en forringelse af den sociale sikring det andet komponent i modellen, nemlig fleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

Den grundlæggende pointe i litteraturen er, at hvis den danske flexicurity-model skal bevares, er det nødvendigt, at samtlige tre komponenter er i balance. Så hvis der skulle forekomme ændringer inden for det ene komponent, så kan det således have konsekvenser for de andre komponenter og såvel for modellen som helhed. Det kan påvirke levedygtigheden og funktionsmåden i modellen (Klindt, 2010: 50). Trade-off'et mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed er indgangsvinklen i nærværende afhandling. I næste afsnit vil der være en gennemgang af dagpengereformen fra 2010.

## **1.2 Dagpengereformen 2010**

Foråret 2010 var en tid, hvor finanskrisen havde gjort sit indtog på den danske økonomi, og regeringen havde derfor til opgave at afværge en større offentlig økonomisk krise. Desuden var der et pres fra EU, da det offentlige underskud var større end det tilladte (Regeringen, 2010). Regeringen skulle derfor finde en løsning, der kunne reducere de offentlige finanser tilstrækkeligt. Derfor fremlagde regeringen et udspil, der først lød på, at fastfryse overførselsindkomsterne, således at de ikke fulgte med prisudviklingen (Regeringen, 2010). I dette udspil var der altså ikke lagt op til en reformering af dagpengesystemet. Men da de politiske forhandlinger om en genopretningspakke for dansk økonomi var undervejs, indgik dagpengesystemet meget pludseligt som en af de bærende løsninger, der skulle reducere de offentlige finanser (Regeringen, 2010a). Det var Dansk Folkeparti, der kom med forslaget om at halvere dagpengeperioden og fordoble genoptjeningskravet, hvorefter en aftale blev indgået, og en ny genopretningspakke for dansk økonomi blev søsat (DR, 2015a). Det kom derfor som en større overraskelse, da Lars Løkke Rasmussen præsenterede dagpengereformen blot fem dage efter den første genopretningspakke blev introduceret (DR, 2015a).

Den endelig dagpengereform tog udgangspunkt i de anbefalinger arbejdsmarkedskommissionen, nedsat af den daværende VK-regering, havde udarbejdet mellem 2007-2009. Det var en ekspertkommission uden deltagelse af arbejdsmarkedets parter, som blev nedsat med formål at reformere dagpengesystemet (Mailand, 2015: 9). Kommissionens hovedforslag var netop at halvere dagpengeperioden og fordoble genoptjeningskravet. Yderligere foreslog arbejdsmarkedskommissionen også, at man kunne forlænge dagpengeperioden under lavkonjunktur med to gange et halvt år (Mailand, 2015: 9). Dette forslag blev ikke en del af reformen, som endelig efter tovtrækkeri mellem Regeringen og Dansk Folkeparti samt De Radikale Venstre og Liberal Alliance, blev en kendsgerning i maj 2010, og altså kom til at indeholde følgende to hovedelementer:

- Dagpengeperioden, altså varigheden for hvor længe man har ret til dagpenge, blev halveret fra fire til to år.
- Genoptjeningsperioden for at få ret til dagpenge blev fordoblet fra at man skulle arbejde 26 uger inden for tre år for at have ret til dagpenge, til nu at skulle arbejde 52 uger indenfor tre år.

(Finansministeriet, 2010)

Omend der er gennemført flere arbejdsmarkedsreformer, der har haft relevans for dansk flexicurity, så kan dagpengereformen 2010 dog siges at være *den* væsentligste ændring, der er foretaget med relevans for flexicurity i nyere tid. Reformen har så entydigt reduceret indkomstsikkerheden for arbejdstagerne, således at de står betydeligt dårligere i tilfælde af ledighed<sup>3</sup>. Føringelserne af dagpengesystemet ramte efterfølgende dybere og bredere, end det først var skønnet, og en langt større gruppe endte med at falde helt ud af dagpengesystemet. Dette vil belyses i nedenstående afsnit.

### 1.2.1 Dagpengereformens efterspil

Efter dagpengereformens implementering på det danske arbejdsmarked, skete der et kraftigt udslag af personer, der måned efter måned faldt ud af dagpengesystemet. Reformen blev ellers først gradvis indfaset med begyndelse fra d. 1. juli 2010, men andelen af de personer der mistede retten til dagpenge oversteg det, som Beskæftigelsesministeriet estimerede ved indledningen af reformen. Daværende beskæftigelsesminister, Inger Støjberg, udtalte følgende til folketingets Arbejdsmarkedsudvalg:

*"Afkortningen af dagpengeperioden sammenholdt med det øgede genoptjeningskrav vurderes med betydelig usikkerhed at medføre, at antallet af ledige, der falder ud af dagpengesystemet, maksimalt stiger fra de nuværende 1.000-2.000 til 2.000-4.000."*

(Beskæftigelsesministeriet, 2010)

I citatet fra Beskæftigelsesministeriet estimeres det, at der forventes at forekomme en fordobling af personer, der mister retten til dagpenge; fra at der årligt var 1.000-2.000 personer, der mistede dagpengeretten, til at der efter dagpengereformen forventes at være 2.000-4.000 personer. Realiteten var dog en anden. I 2013 opgjorde Beskæftigelsesministeriet, at ca. 33.000 personer havde mistet dagpengeretten efter reformen var fuldt ud indfaset (Beskæftigelsesministeriet, 2015). Yderligere mistede ca. 30.000 dagpengeretten mellem 2013-2015, hvilket betyder, at ca. 70.000 personer har mistet retten til dagpenge efter reformens implementering (AK-Samvirke, 2016). Der er altså tale om en langt større andel af arbejdstagere,

---

<sup>3</sup> Der er dog også flere reformer i nyere tid, der kan siges at have en relevans for indkomstsikkerheden. Det er reformer som omhandler førtidspension og flexjob, der trådte i kraft i 2013, samt kontanthjælpsreformen fra 2014. Yderligere er afskaffelsen i 2012 af starthjælpen, 450-timers reglen og indførelsen af loftet over kontanthjælpen samt 225 timers reglen relevante. Disse reformer er dog afgrænset fra nærværende afhandling, hvor dagpengereformen 2010, som tidligere skrevet, er den væsentligste enkeltstående ændring, der er indtruffet med relation til flexicurity-modellen i de senere år.

der pludselig stod til at miste dagpengeretten end først antaget. Disse tal underbygger omfanget af dagpengereformen, og hvor store konsekvenser reformen har for en stor gruppe af arbejdstagere. Efter reformen opstod der derfor et pres for, at trygheden skulle tilbage til arbejdstageren (Klindt & Rasmussen, 2015: 134). Så da S-R-SF-regeringen kom til magten i 2011, forsøgte man sig med nogle midlertidige ordninger, der skulle imødekomme de personer, der stod til at miste dagpengeretten. Disse ordninger stillede dog ikke samme sikkerhed, som det tidligere dagpengesystem havde gjort, hvorfor den daværende S-R-regering i juni 2014 nedsatte en dagpengekommision, der havde til formål at nytænke dagpengesystemet, og skabe ro på arbejdsmarkedet<sup>4</sup>.

### *LO-medlemmerne rammes hårdest*

Dagpengereformen 2010 førte til stor utryghed blandt de danske arbejdstagere, hvor særligt arbejdstagere med baggrund i en LO-fagforening har været hårdest ramt i forløbet efter reformens indfasning. Dagpengereformen viste sig nemlig at være værst for arbejdstagere som enten er faglærte eller ufaglærte (DR, 2015). Disse faggrupper er oftest medlem i en a-kasse, som er tilknyttet LO, hvor netop en større procentdel af arbejdstagere med LO-baggrund har mistet dagpengeretten. Det er derfor også navnlig arbejdstagere med LO-baggrund, der mener, at trygheden i dagpengesystemet er faldet efter reformen, og at man derfor i højere grad vægter mere jobtryghed (Klindt, 2014; Klindt & Rasmussen, 2015: 141). Denne opfattelse underbygges også i analysen udarbejdet af LO selv, som netop udtrykker, at det er en naturlig reaktion, at en udhuling af dagpengesystemet må formodes at føre til pres for mere tryghed i ansættelsen (LO, 2006: 3). Der synes således at være et pres fra både LO-arbejdstagere og fagforeninger, som kunne forventes at udmønte sig i flere jobsikkerhedselementer.

Følgelig beskæftiger indeværende afhandling sig hovedsageligt med LO-fagforeninger, da det særligt er inden for LO-regi, man kunne forvente en substantiel respons i kølvandet på dagpengereformen. Det er netop deres medlemmer, der er hårdest ramt af dagpengereformen, samt det er deres medlemmer, der har efterspurgt en større tryghed i ansættelsen. Med flexicurity-briller skal det ydermere tilføjes, at den gængse LO-arbejdstager samtidig er mest rammende for en arketyrisk flexicurity-arbejdstager. Den danske flexicurity-model dækker nemlig ikke lige godt over alle segmenter af arbejdstagere, der befinder sig på det danske arbejdsmarked. De arketyriske flexicurity-arbejdstagere er faglærte og ufaglærte, hvilket typisk er at finde indenfor LO-regi (Mailand, 2015: 4). Deres ansættelsesforhold har karakter af at have korte opsigelsesvarsler, og er derfor mere 'inde' og 'ude' af arbejdsmarkedet i forhold til andre arbejdstagergrupper. De har følgelig også mere tilbøjelighed til at være i kontakt med

---

<sup>4</sup> I oktober 2015 lancerede kommissionen sine anbefalinger, der senere lagde fundamentet til en ny dagpengereform. Den nye reform trådte i kraft 2. januar 2017, men var først fuldt ud implementeret fra juli 2017. Den nye reform gør det lettere at genoptjene retten til dagpenge, hvor reformen til gengæld gør dagpengesatsen for nyuddannede lavere og samtidig indføres tre årlige karenstage (Beskæftigelsesministeriet, 2015a). Denne dagpengereform er en mindre opblødning af reformen fra 2010. Dagpengesystemet står dog stadig i dårligere forfatning end før 2010.



dagpengesystemet. I det efterfølgende afsnit vil der være en beskrivelse af den danske aftalemodel, og en gennemgang af overenskomstaftalerne fra OK 2010 til den nyeste OK 2017 for at identificere ændringer, der påvirker sikkerheden eller fleksibiliteten for arbejdstageren som en respons fra fagforeningerne i kølvandet på dagpengereformen.

### **1.3 Den danske aftalemodel**

Den danske flexicurity-model skal ikke forveksles med den danske aftalemodel. Den danske aftalemodel udspringer fra det tidligere omtalte "Septemberforlig" i 1899, hvor de dengang nyligt etablerede LO – som repræsenterer lønmodtagerne – og DA – som repræsenterer arbejdsgiverne – indgik en hovedaftale, som fastsatte, at arbejdsgiverne havde ret til at lede og fordele arbejdet, hvor lønmodtagerne til gengæld havde ret til at tilslutte sig fagforeninger (Bredgaard, 2015: 29). Denne hovedaftale mellem arbejdsmarkedets parter har siden da udgjort rammen for indgåelse af branchevise og generelle overenskomster og for samspillet mellem parterne på arbejdsmarkedet (Jørgensen, 2006: 27). Septemberforliget lagde dermed grobund for, at der i Danmark er to berettigede forhandlingspartnere, der kan udarbejde substantielle bindende aftaler i form af kollektive overenskomster, som både arbejdstager, arbejdsgiver og det politiske system skal rette sig efter (Jørgensen, 2006: 34). Der foreligger således en ikke-intervention fra statsmagtens side på store områder som løn og arbejdsforhold, hvilket er det der gør den danske model særlig speciel<sup>5</sup>.

Med et arbejdsmarked der i høj grad bygger på kollektive aftaler, er der grobund for, at arbejdsmarkedets parter har stor indflydelse på det danske arbejdsmarked, og hvordan dette indrettes. Det er her spillereglerne bliver fastlagt for, hvorvidt der kan hyres og fyres, og det er altså i denne arena, at det fleksible arbejdsmarked bliver gjort fleksibelt. Det er således også her, at mere jobtryghed kan bygges på. Derfor er det i overenskomstsyste­met at nærværende afhandling søger at finde svar på, hvorfor fagforeningerne ikke substantielt har reageret på dagpengereformen. Det burde være et nært anliggende for arbejdsmarkedets parter at forhandle mere tryghed i ansættelserne, hvorfor følgende skriv vil være en gennemgang af de overordnede træk, der er sket fra OK 2010 og frem til i dag, for at identificere mulige ændringer, der vil have en indvirkning på sikkerheden eller fleksibiliteten.

#### **1.3.1 OK 2010**

Den største overenskomst på det private arbejdsmarked er Industriens Overenskomst og indgås mellem Dansk Industri (DI), som varetager virksomhedernes interesser, og CO-Industri (COI), som repræsenterer arbejdstagerne (CO-Industri, 2017). Disse to står i opposition til hinanden, hvor de forsøger at blive enige om de regler, der gennem overenskomsten vil regulere forholdet mellem arbejdsgiverne og arbejdstagerne. Den overenskomstaftale de to parter indgår er samtidig den første, der bliver forhandlet på plads i forbindelse med overenskomstfornyelsen på det private arbejdsmarked (Dansk Metal, 2017). På den måde danner denne

---

<sup>5</sup> Dog skal det nævnes, at det danske arbejdsmarked ikke alene bygger på kollektive aftaler. De bedste eksempler på, at den danske model ikke kun er en aftalemodel er, at der findes lovgivning for ferie og for funktionærer (Due & Madsen, 2011: 13).

overenskomstaftale rammen for de andre og mindre overenskomster på det private område (CO-Industri, 2017). Overenskomsten mellem DI og COI har således en stor betydning og påvirker mange virksomheder såvel som lønmodtagere.

I 2010 blev et før uset element skrevet ind i overenskomsten mellem DI og COI. De to parter blev i overenskomstforhandlingerne enige om at sikre arbejdsløse 85 procent af deres hidtidige løn i en, to eller tre måneder efter henholdsvis tre, seks eller otte års anciennitet – en såkaldt fratrædelsesgodtgørelse (CO-Industri og DI, 2010). Det var ikke set før, at der på dette område og under lederniveau havde været fratrædelsesgodtgørelser. Men COI ønskede at kompensere sine medlemmer for den gradvise forringelse af compensationen i dagpengesystemet (Mailand, 2015: 11). Det er vigtigt at have for øje, at denne overenskomst blev forhandlet i stand før dagpengereformen kom til. Denne overenskomstaftale havde således ingen relation til dagpengereformen, da parterne DI og COI ikke var bekendt med dagpengereformens indhold på daværende tidspunkt. Fratrædelsesgodtgørelsen var netop hvad der kunne forventes ville ske i de efterfølgende overenskomstaftaler efter dagpengereformen, og endda også nu hvor sporet var lagt.

### 1.3.2 OK 2012

I den næste overenskomstrunde, der strakte sig fra 2012-2014, burde det i særdeleshed være her, at længere opsigelsesvarsler eller højere godtgørelser ville være en realitet, da denne var den første overenskomstforhandling efter dagpengereformens implementering. Finanskrisen havde heller ikke helt sluppet sit tag på den danske økonomi, hvorfor der også blev fremført krav til mere tryghed i ansættelsen fra lønmodtagerne (FAOS, 2012). Der var et pres for at udbygge fratrædelsesgodtgørelsen, få længere opsigelsesvarsler eller mere ret til uddannelse før og efter opsigelse. Til selve forhandlingerne synes der for så vidt også at være et fokus på tryghed i jobbet, men den primære målsætning med overenskomstaftalen var i højere grad at sikre en fastholdelse af reallønnen. Økonomien var stadig mærket efter finanskrisen, hvorfor der ikke var det store råderum for nogle af parterne. Det resulterede i, at overenskomstaftalen blot bød på mindre modifikationer, hvor de mest interessante ændringer ud fra nærværende afhandling var en mindre ændring i fratrædelsesgodtgørelsen, som var den godtgørelse, der blev indskrevet i OK 2010. Fratrædelsesgodtgørelsen gjorde det nu i større omfang muligt for lavtlønnede at drage fordel af ordningen, da der nu var skrevet en minimumsats ind<sup>6</sup> (CO-Industri og DI, 2012). Denne ændring var dog snarere mere kosmetisk end der egentlig var tale om en egentlig udbygning. Ydermere blev der på transportområdet indgået en aftale om, at man som fyret fik 14 dages ekstra opsigelsesvarsel, hvis tiden blev brugt på uddannelse. Det gav altså arbejdsgiverne en ekstra forpligtigelse i tilfælde af afskedigelse. I den offentlige sektors overenskomstrunder, som er forskudt og blev forhandlet i 2011 og 2013, forsøgte man fra de faglige organisationer og deres forhandlingsfællesskaber at udbygge jobsikkerheden med krav om afskedigelsesgodtgørelser og længere opsigelsesvarsler. Dis-

---

<sup>6</sup> Før var fratrædelsesgodtgørelsen beløb alene baseret på den forskel der er mellem det gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 procent. Nu tages der også hensyn til de lavest lønnede, typisk 3F'erne, som før ikke fik gavn af godtgørelsen.

se forhandlinger faldt igennem, og der blev i stedet indgået aftaler om at forbedre beskæftigelsessikkerheden ved at tilbyde de offentlige ansatte forskellige former for uddannelse og vejledning i opsigelsesperioden, og samtidig blev der oprettet jobbanker for de afskedige (Mailand, 2015: 11).

### **1.3.3 OK 2014**

OK 2014 var præget af en stadig krisebevidsthed, og en vished om, at økonomien var skrøbelig – men i klar bedring (FAOS, 2014). Dette kan have haft indflydelse på kravene til den nye overenskomstrunde. Det overordnede fokus i OK 2014 var for lønmodtagernes side, at man gennem uddannelse ville få en tryghed i forhold til at kunne få et nyt job, hvis man blev afskediget. Dette var et ønske fra den brede skare af fagforeninger, hvor det modsat for arbejdsgiverne handlede om, at få mere ud af deres arbejdskraft (FAOS, 2014). På Industriens Overenskomst blev resultatet således, at en afskediget medarbejder med et opsigelsesvarsel på minimum 14 dage fik to timers frihed med løn til at kunne gå i sin fagforening eller a-kasse for at få vejledning om uddannelse (CO-Industri og DI, 2014). Yderligere fik personer med mindst seks måneders anciennitet i opsigelsesperioden nu mulighed for at efteruddanne sig i minimum en uge, hvilket betales af kompetenceudviklingsfonde (CO-Industri og DI, 2014). Som lønmodtager var man derfor sikret en større tryghed ved afskedigelse, da man fik ret til uddannelse i opsigelsesperioden – understøttet af kompetencefonden, som virksomhederne selv stod bag.

### **1.3.4 OK 2017**

I modsætning til de forgående overenskomstrunder, så afspejler overenskomstaftalerne fra 2017-2020 fremgang i økonomien. Virksomhederne oplevede vækst og overskud, hvilket betød gunstige muligheder for beskæftigelse. Der synes således at være en optimisme at spore i kravene fra lønmodtagerne, idet lønnen var et fremtrædende ønske (FAOS, 2017). Dog var kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse i stor udstrækning også højt prioriteret hos flere fagforbund (FAOS, 2017). Resultatet af overenskomstforhandlingerne meldte derfor ingen ændring i henhold til sikkerheden for lønmodtageren. Derimod gav aftalen mere fleksibilitet for virksomhederne og medarbejderne, da overenskomstaftalen gav mulighed for at kunne aftale arbejdstiden lokalt (CO-Industri og DI, 2017). Det betød for virksomhederne, at de i højere grad ville kunne tilpasse arbejdstimer efter ændringer i efterspørgsel på deres service, hvor det for lønmodtagerens vedkommende for eksempel gav rum til at kunne opkvalificere sig.

### **1.3.5 Opsummering af de sidste fire overenskomstrunder**

Ovenstående demonstrerer, at der efter dagpengereformen har været marginale indgreb, der har sikret lønmodtagerne mere ansættelsesbeskyttelse. Det, som fagforeningerne er lykkedes med at forhandle igennem, har særlig været med fokus på uddannelse og kompetencer. Der er for så vidt ikke tale om længere opsigelsesvarsler eller en udvidelse og mere omfattende fratrædelsesgodtgørelse, som den der blev implementeret i OK 2010. Denne står stadig som den

mest radikale ændring, der er sket de seneste fire overenskomstrunder, og som var en direkte respons på den faldende kompensationsgrad i dagpengesystemet og altså ikke som en konsekvens af dagpengereformen. En lignende ordning, der tilgodeser lønmodtagerens jobsikkerhed, kan således fastlås ikke at være kommet efter dagpengereformen 2010. Følgelig er der sandsynliggjort, at der ikke er kommet yderligere tiltag, der øger jobtrygheden eller på anden vis formulerer et svar på dagpengereformen, hvilket bekræfter denne afhandlings gyldighed, som finder det relevant at forstå den manglende respons fra fagforeningerne. Det leder videre til specialeafhandlingens problemformulering.

### **1.4 Problemformulering**

Med udgangspunkt i ovenstående problemfelt opstilles følgende problemformulering:

Hvorfor kommer der ikke et ækvivalent modsvar fra LO-fagforeningerne i kølvandet på dagpengereformen 2010 set i lyset af flexicurity?

### **1.5 Relevans**

Indeværende speciale finder sin berettigelse i det trade-off, der ifølge litteraturen findes mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed. Trade-off'et kan hurtig komme til at lyde som en akademisk diskurs, men det synes at have flere faktiske eksempler bag sig. Det synes derfor nærliggende at kunne fremvise referencer, der kan cementere dette trade-off. Der vil således i de følgende afsnit findes argumenter for dette famøse trade-off, som dels skal findes i teorien og dels den politiske historie. Det skal samlet set medvirke til at underbygge relevansen af indeværende afhandling. Slutteligt vil det accentueres, hvad afhandlingen bidrager med af ny viden til allerede eksisterende litteratur.

Det skildres i litteraturen, at fleksibilitet og sikkerhed er hinandens forudsætninger og bygger på forståelsen af institutionel komplementaritet, som i sin enkelthed er et udtryk for, når en eller flere institutioner understøtter eller forbedrer en anden institutions praksis i forhold til de givne samfundsøkonomiske mål (Hall & Soskice, 2001). Dermed sagt kan en forandring inden for en institution underminere et samlet sæt af institutioner. Det er ud fra denne forståelse, at dette trade-off skal anskues. Teoretisk udspringer dette trade-off fra ideen om institutionel komplementaritet, som kommer fra Varieties of Capitalism-litteraturen. Nedenstående citat refererer til den institutionelle komplementaritet, som ud fra tankegangen om at institutionel komplementaritet også kan anskues som en balance mellem institutioner, der samtidig udgør en forudsætning for, at de kan eksistere:

"[...] institutional complementarities generate disincentives to radical change. Firms and other actors may attempt to preserve arrangement in one sphere of the economy in order to

protect complementary institutions or synergies with institutions elsewhere that are of value to them.”

(Hall & Soskice, 2001: 64)

Citatet synes at give en teoretisk forståelse for den balance, der kan forekomme institutioner imellem. Dermed også sagt, vil en forandring i en institution føre en ubalance med sig, hvorfor aktører vil søge kompensation andetsteds for at bibeholde de fordele og gevinster, de har i det samlede institutionelle arrangement. Det er det teoretiske udgangspunkt, som hele flexicurity-litteraturen bygger på, og som giver anledning til at opstille det trade-off, hvis uddybning er opridset tidligere (se afsnit 1.1.3). Ydermere synes trade-off'et også at have flere faktiske eksempler bag sig.

Det første eksempel, hvor der kan fremvises en sammenhæng mellem dagpengesystemet og det fleksible arbejdsmarked, var i forbindelse med finansloven for 2004. Som led i finanslovsforhandlingerne havde Beskæftigelsesministeriet lovet at udmønte en besparelse på 800 mio. kr. i dagpengesystemet ved at fratage højtlonnede op til fem ugers dagpenge (Bredgaard et al., 2005: 33). Dette faldt ikke i god jord hos arbejdsmarkedets parter, som prompte mødte forslaget med massiv kritik. Her gik fagbevægelsen ud med en trussel om, at de ville skærpe overenskomstkravene og kræve mere restriktive opsigelsesvarsler, hvilket fik arbejdsgiverorganisationerne til at frygte for fleksibiliteten på arbejdsmarkedet (Bredgaard et al., 2005: 34). Regeringen trak imidlertid forslaget tilbage, som følge af de krav, fagforeningerne truede med at kræve til den førstkommende overenskomstforhandling. Senere samme år udtalte Claus Hjort Frederiksen, daværende Beskæftigelsesminister, følgende:”

*”Regeringens mål er at få skatterne endnu længere ned. Men det må aldrig ske på bekostning af fleksibiliteten på arbejdsmarkedet. Skattelettelser skal ikke hentes ved at skære i de sociale satsler. De er en væsentlig del af forklaringen på vores fleksible arbejdsmarked.”*

(Bredgaard et al., 2005: 34)

I ovenstående citat blåstemples dette trade-off også fra politisk side, som anerkender, at der skal være en balance mellem de sociale satsler og det fleksible arbejdsmarked. Politikkerne udviser bevidsthed om, at i tilfælde af en forringelse af det sociale sikkerhedsnet, så vil fagforeningerne kræve bedre og mere tryghed i ansættelserne for deres medlemmer i forsøget på at lappe de huller, politikkerne forårsager. Men der kan argumenteres for, at balancen mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed kan komme i ubalance år for år, eftersom dagpengesystemet er skruet sammen på en måde, der gør, at kompensationsgraden automatisk falder hvert år, grundet den årlige regulering af den højeste dagpengesats, som stiger mindre i reale termer end lønningerne (Jørgensen et al., 2017: 52). På den måde bliver dækningsgraden hvert år forringet, og dagpengesystemet bliver gradvist udhulet. Denne udvikling ser fagforeningerne selvsagt ikke positivt på, hvorfor man fra COI har valgt at tage hånd om dette ved at indføre den tidligere omtalte fratrædelsesgodtgørelse i Industriens Overenskomst (se afsnit 1.3.1). Denne fratrædelsesgodtgørelse er netop en reaktion på den gradvise forringelse af

indkomstsikkerheden, som får fagforeningerne til at bygge tryghed ind i overenskomsten. Illustrativt set forsøger fagforeningerne at genskabe balance på vægtskålen, som med årene er blevet forskubbet.

Fratrædelsesgodtgørelsen på industriens område er et slående eksempel på, at arbejdsmarkedsparter som reaktion på politikernes ageren – eller manglen på samme – selv kan skabe egne betingelser for deres medlemmer via overenskomstsyste­met. På samme måde har man forventet et lignende eksempel ville finde sted efter den markante dagpengereform i 2010. Der har i hvert fald været et politisk pres fra fagforeningerne, idet flere fremtrædende personer fra fagbevægelsen har været ude at råbe vagt i gevær i kølvandet på dagpengereformen og fremfører, at dette vil få fatale konsekvenser for flexicurity-modellen og det fleksible arbejdsmarked. Nedenstående er et citat med Harald Børsting, daværende LO-formand, der udtaler sig undervejs i dagpengeforhandlingerne:

*”LO-formand Harald Børsting forudser, at det vil ramme erhvervslivet hårdt, fordi det tvinger fagbevægelsen til at kræve større jobsikkerhed: Det skal være vanskeligere at fyre folk, hvis forslaget om at halvere dagpengeperioden gennemføres, forklarer han.”*  
(Politikken, 2010)

Her truer han med, at fagforeningerne vil stille krav til arbejdsgiverne om mere rigide ansættelser. Identiske eksempler kan vises i hobetal, hvor fagbevægelsen, fagforeninger og medlemmer byder arbejdsorganisationerne op til dans i den kommende overenskomstforhandling (se bl.a.: Avisen, 2010; Information, 2010; Information 2010a; Politikken 2010; Politikken 2010a m.fl.). Flere arbejdsmarkedseksperter tilslutter sig det kor, som fastslår, at den danske flexicurity-model er truet grundet de kommende krav fra fagforeningerne. I nedenstående citat udtaler Flemming Ibsen, tidligere arbejdsmarkedsforsker på AAU, sig om dagpengereformen:

*”»Regeringens spareplan forrykker hele balancen i flexicurity-modellen. Det er jo en model, hvor man hele tiden bytter social sikkerhed med fleksibilitet. Og derfor nytter det ikke noget, at man nu pludselig forsøger at snyde på vægten fra politisk hold ved at udtømme den sociale sikkerhed. For så forrykker man modellen, og så reagerer fagbevægelsen naturligvis,« siger Flemming Ibsen, der advarer om konsekvenser af et mindre fleksibelt arbejdsmarked.”*  
(Information, 2010)

De to ovenstående citater giver et indblik i den politiske forståelse, der synes at operere på det danske arbejdsmarked. Forholdet mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed synes velbegrundet, hvilket blot gør det mere interessant, hvorfor denne markante kritik fra særligt LO-fagforeningerne alligevel ikke er resulteret i bedre beskyttelse i ansættelsesforholdene. Det giver anledning til at stille spørgsmålstegn ved den nuværende forståelse af flexicurity, og derfor synes nærværende problemstilling aktuel, og appellerer til nærmere undersøgelse. I næste afsnit vil der foreligge en opridsning af eksisterende litteratur, der har beskæftiget sig

med forholdet mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed efter dagpengereformen, for at kunne indplacere nærværende speciales bidrag til allerede eksisterende litteratur.

### 1.5.1 Afhandlingens bidrag til litteraturen

Der findes begrænset litteratur, der beretter om en flexicurity-model, der ikke fungerer, som litteraturen ellers foreskriver. Den nuværende litteratur adresserer i højere grad det, som forventes at ske, når dagpengereformen indføres, nemlig at jobsikkerhedselementer forbedres. Nyere litteratur, navnlig Klindt (2014) og Klindt & Rasmussen (2015), har fokus på trade-off'et mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed. Disse bidrag er baseret på surveys, som har til formål at undersøge, hvorvidt dagpengereformen resulterer i krav om mere jobsikkerhed. Begge bidrag giver et billede af, at dagpengesystemets tryghedseffekt er formindsket som følge af dagpengereformen, og som synkront fører til krav om mere ansættelsesbeskyttelse.

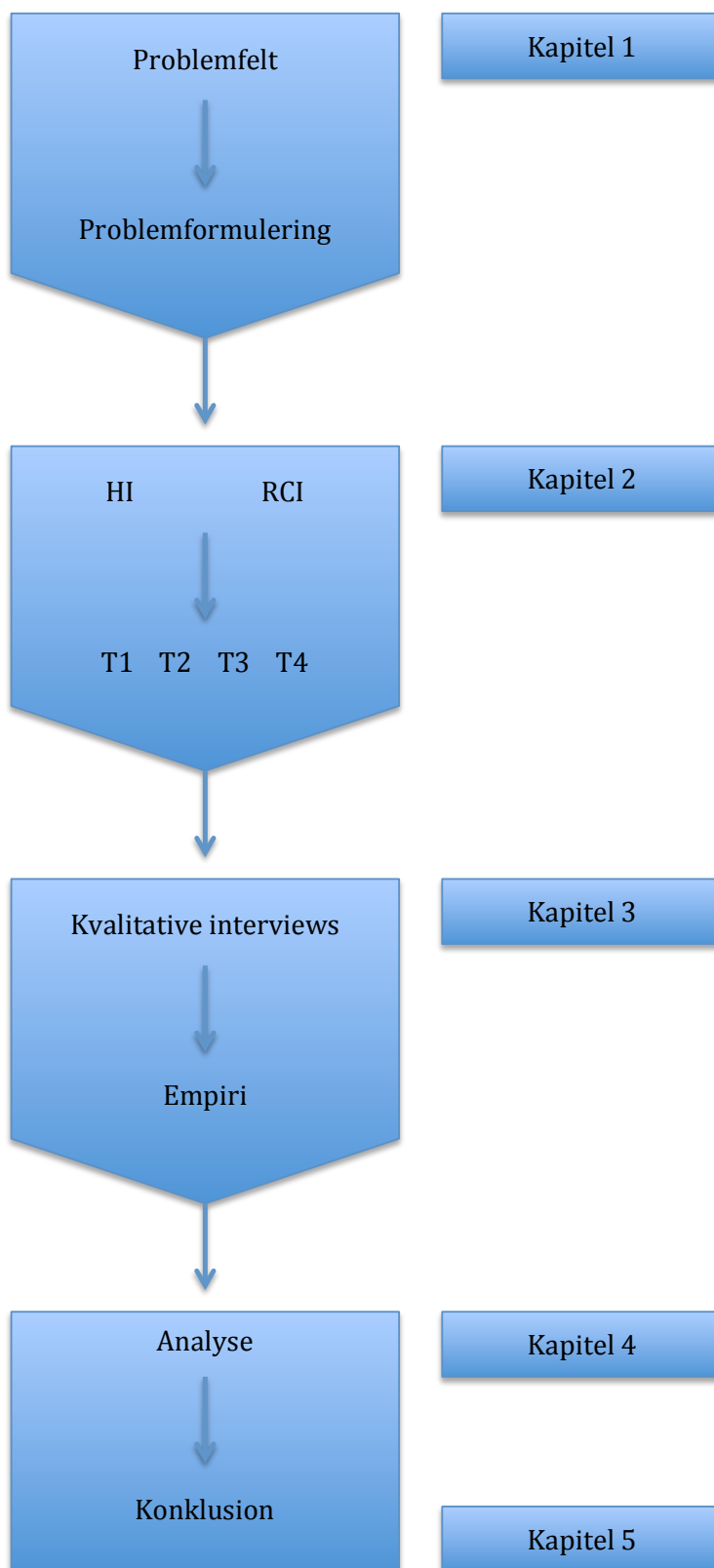
Mailand (2015) har i sit bidrag til hensigt at diskutere dagpengereformen 2010's betydning for flexicurity. Her synes han at identificere en tendens, der peger på, at arbejdsmarkedets parter har reageret (i en kort periode) ved at udvide brugen af arbejdsfordelingsordningen, og i andre overenskomster er der indført afskedigelsesgodtgørelser og forskellige former for assistance i afskedigelsesfasen, hvortil der tilføjes, at disse reaktioner har fundet sted i begrænset omfang.

Fælles for ovenstående bidrag er, at de dels konstaterer, at der som konsekvens af dagpengereformen er sket et øget fokus på tryghed i ansættelsen, og dels fastslår, at der er kommet en marginal – og ikke tilnærmelsesvis adækvat – godtgørelse i de efterfølgende overenskomster. Det, at disse to forhold finder sted samtidigt, er paradoksalt, hvilket giver indeværende speciale sin fulde berettigelse. Derfor er denne undersøgelse motiveret af at identificere årsager, der kan forklare, hvorfor der ikke er kommet et adækvat modsvar fra fagforeningerne, når der åbenlyst er teoretiske og empiriske argumenter for, at dette skulle fremkomme.

## 1.6 Specialets struktur

Specialet er opbygget af fem kapitler, hvor det *første kapitel* netop har indledt afhandlingen og konkretiseret problemstillingen. Det har mundet ud i en problemformulering, som leder videre til det *andet kapitel*, hvilket er en redegørelse for den teoretiske ramme, der benyttes i nærværende afhandling. Teorierne der vil appliceres på problemstillingen er de to institutionelle teorier: Historisk institutionalisme (HI) og rational choice institutionalisme (RCI). Teoriene giver anledning til at opstille fire teser, der skal anses som foreløbige forklaringer på problemformuleringen. Disse fire teser søges besvaret via den empiri, som de kvalitative interviews producerer. Følgelig fremstiller det *tredje kapitel* de metodemæssige valg og overvejelser, der ligger til grund for specialet. Hernæst i det *fjerde kapitel* er analysen udarbejdet, hvor de tilhørende resultater også vil foreligge. Analysen munder ud i en konklusion i det *femte kapitel*, hvor problemformuleringen med afsæt i resultaterne fra analysen vil besvares. Strukturen for indeværende afhandling er illustreret i nedenstående figur.

Figur 1.2: Designfigur





## Kapitel 2 – Teori

I dette kapitel vil specialets teoretiske ramme udfoldes. Der anvendes to nyinstitutionelle teorier: Historisk institutionalisme (HI) og rational choice institutionalisme (RCI). Det advokeres, at disse to tilgange har stor forklaringskraft i forhold til at kunne identificere, forklare og forstå institutionel stabilitet og forandring, og kan endvidere give indsigt til at forstå drivkraften bag aktøradfærd. Yderligere står disse to tilgange i kontrast til hinanden, og dermed bidrager de til, at de ud fra hver deres position kan give forklaringer på nærværende problemstilling.

I det følgende vil der først være en kort redegørelse for den teoriehistoriske baggrund for nyinstitutionalismen, hvorefter de to teorier vil blive gennemgået. Fokus i gennemgangen af de to teorier vil dels være synet på institutioner, og dels hvordan teorierne betoner institutionel forandring. Slutteligt vil teorien appliceres på problemstillingen, hvorfor der vil være en operationalisering af teorien, som vil munde ud i fire teser, der vil agere som pejlemærke for afhandlingens analyse.

### 2.1 Nyinstitutionalisme

Der findes en lang forhistorie over de teoretiske overvejelser der ligger til grund for begrebet institution. Det kan spores tilbage til 1800-tallet, hvor særligt sociologer beskæftigede sig med institutioner, som ofte dengang blev betragtet som formelle og uformelle regler til styring af social adfærd (Campbell, 2013: 551). Men fra begyndelsen af 1970'erne oplevede begrebet en renæssance, og der opstod en modernisering af begrebet med nye måder at anskue institutions-begrebet på. Det var en ny retning der kom til inden for både økonomi, sociologi og politologi, der nu går under betegnelsen nyinstitutionel teori. Der har udkrystalliseret sig fire versioner af nyinstitutionel teori, der hver især afviger markant fra hinanden. De to tilgange, som indeværende afhandling beskæftiger sig med, er som bekendt rational choice institutionalisme og historisk institutionalisme.

Institutionsbegrebet kan være en diffus størrelse, da der i litteraturen er mange forskellige bud på, hvad en institution er. Der findes derfor ikke én kanoniseret fælles definition af begrebet institution (Nielsen, 2005: 15). Dog synes der at være nogle fælles karakteristika for teorierne under denne nyinstitutionalistiske-tilgang; institutioner er afgørende i de strukturelle forhold – i form af de formelle regler eller uformelle praksisser – der er i samfundet og i den politiske sfære (Peters, 2012: 19). Derudover betragtes institutioner som værende stabile over tid. Det tredje karakteristika for en institution er, at den i en eller anden grad påvirker individuel adfærd. Med andre ord antages det, at en institution begrænser individernes adfærd. Det sidste kendetegn er, at der i en vis forstand skal være et fælles meningsgrundlag (Peters, 2012: 19-20).

Til trods for at forandringsproblematikken er et centralt element i disse teorier, så er teorierne samtidig blevet kritiseret for, at have en utilstrækkelig forståelse af institutionel forandring (Streeck & Thelen, 2005; Thelen, 2010; Campbell, 2013 mfl.). Selvom teorierne inden for den nyinstitutionalistiske-tilgang indeholder diametrale modsætninger, så har de samtidig det til fælles, at de har kontinuitet frem for forandring som omdrejningspunkt i deres teoriforståelse.

se. Men med institutionsbegrebet in mente er dette ikke overraskende, eftersom institutioner står i stærk kontrast til forandring; institutioner er nemlig ofte kendetegnet ved stabilitet, inertie og træghed (Nielsen, 2005: 233). Det er i kraft af institutionernes mangel på forandring, der skaber forudsigelighed og dermed muliggør handling for aktørerne. Men institutioner kan ændre sig over tid. Det kan enten ske inkrementelt eller radikalt og gradvist eller pludseligt. Der kan yderligere være mange årsager til forandring. Institutionel forandring kan enten være designet og tiltænkt eller det kan være noget, der sker utilsigtet uden indflydelse fra aktørerne. Forandring kan udspringe af individuelle aktørers bestræbelser eller af magtkampe mellem organiserede kollektive aktører. Her er de to anvendte teorier i hver sin ende af spekteret. På den ene side befinder HI sig, der repræsenterer det konfliktorienterede yderpunkt, mens RCI betoner institutioners rolle i henseende til løsning af koordinationsproblemer i forklaringer af institutionel forandring på den anden side. Disse to teorier vil i nedenstående skriv blive belyst hver for sig og på dens egen præmis.

## **2.2 Historisk institutionalisme**

Som navnet måske antyder, tillægger denne tilgang de forudgående – eller rettere historiske – valg, en stor betydning for de fremtidige valg, en institution vil stå over for. Den grundlæggende idé i denne tilgang er nemlig, at de politiske beslutninger, der er blevet truffet, da institutionen blev dannet, har afgørende betydning for den politik, der efterfølgende føres (Peters, 2012: 70). Dette kaldes også for sporafhængighed<sup>7</sup>, som er et udtryk for, at de indledende politiske valg er fundamentale og svære blot at ændre. Ændringer kan forekomme, men det kræver noget særligt at se institutioner ændre sig fundamentalt (Peters, 2012: 70). I næste afsnit vil en redegørelse af institutioners rolle inden for HI-tilgangen foreligge, hvorefter det indlejrede begreb i denne tilgang, sporafhængighed, vil uddybes. Slutteligt vil der være en beskrivelse af tilgangens syn på institutionel forandring.

### **2.2.1 Institutioner**

Indenfor den historiske institutionalistiske skole opererer man med begrebet institution, som værende formelle og uformelle regler, procedurer, rutiner, normer og konventioner, der er indlejret i det politiske system (Thelen & Steinmo 1992: 2). I HI's optik, opfattes den samfundsmæssige interaktion primært som konfliktorienteret og som medieret af institutioner, hvorfor institutioner er resultatet af fortidens politiske magtkampe (Nielsen, 2005: 22). Den historiske institutionalisme har typisk opfattet institutioner som krystalliseringer af tidligere politiske konflikter i en tilstand, der er statisk snarere end dynamisk. Den stærke betoning på det magt-politiske fundament har altid været skelsættende for denne teoretiske retning, der står i kontrast til det rationelle perspektiv, der peger på, at institutioner er båret af en fælles interesse og gensidigt udbytte (Thelen, 2010: 54).

Det er politiske institutioner der fordeler magten, som primært sker gennem regulering af adgang til indflydelse og dermed skaber rammer for beslutningsprocesser og implementering (Nielsen, 2005: 28). Det er således institutioner, der strukturerer og medierer konflikter

---

<sup>7</sup> Betegnes i litteraturen også for stiafhængighed. Det engelske udtryk for dette er path dependency.

mellem grupper med forskellige interesser ved at tildele magtressourcer, udforme spilleregler for interaktion og skabe rammer for kompromisser (Nielsen, 2005: 21). Ydermere indvirker institutioner også på aktørernes definerende af deres præferencer og interesser. På den måde påvirkes eksempelvis en fagforenings interesser af den aktuelle institution, der er afgørende for, hvordan forskellige interessepunkter vægtes, og i hvilket omfang fagforeningen betragter deres interesser som værende i konflikt med andre aktører såsom arbejdsgiverorganisationer eller andre fagforeninger. Interesser er således meget kontekstuel givet.

Der synes at være et dynamisk samspil mellem strategier og institutioner, forstået på den måde, at konflikterne mellem aktørernes interessebaserede strategier reguleres af politiske institutioner, der tilmed er et resultat af kodificeringen af forhenværende kompromisser, der er indgået parterne imellem (Torfing, 2005: 58). Således skaber institutioner roller, som fører interesser med sig, der yderligere er med til at understøtte og bevare den pågældende institution (Peters, 2012: 78).

HI er af den opfattelse, at institutioner sjældent er fuldt sammenhængende, konsistente og stabile, men at de derimod ofte er præget af en elasticitet, der tillader at indbyggede modsætninger i praksis kan sameksistere (Thelen, 2010: 54). Dette åbner op for et spillerum for aktører, hvis handling ikke blot determineres af institutioner og formelle strukturer, men i stedet spiller en væsentlig rolle i en dynamisk institutionel forandring, hvor aktører og institutioner gensidigt påvirker hinanden. Aktører har, ved at arbejde sig rundt om elementer, der ikke kan ændres, og påvirke elementer, der kan, mulighed for at skabe forandring indenfor eksisterende strukturer og institutioner, der på samme tid virker både begrænsende og mulighedsskabende (Thelen, 2010: 56-57). Det giver således centrale aktører et politisk råderum for at påvirke de strategiske udfordringer, som institutionen står over for.

Institutioner begrænser og former politikken, men er aldrig den eneste årsag til de faktiske resultater (Campbell, 2013: 558). Et kernepunkt i denne tankegang er forestillingen om, at de institutioner, der styrer beslutningstagning, afspejler historiske erfaringer (Campbell, 2013: 558). Det betyder med andre ord, at når institutioner først er etableret – ofte i kølvandet på intense magtkampe – vil disse påvirke beslutningstagninger, der derfor tenderer mod at være sporafhængige, eftersom de eksisterende institutioner begrænser beslutningstagerens valgmuligheder. Det skal dels ses i lyset af, at beslutningstagerne ofte retter deres politiske valg mod den feedback de får fra deres tilhængere, og dels finder beslutningstagerne lidt efter lidt ud af, hvilke strategier der bedst fører dem til deres mål (Campbell, 2013: 558). Det leder videre til det næste punkt på dagsordenen – sporafhængighed.

### 2.2.2 Sporafhængighed

HI bygger på ideen om sporafhængighed, som er et udtryk for, at fortiden synes afgørende for nutidens handlemuligheder. Peters (2012) definerer sporafhængighed som følgende:

*"[...] the policy choices made when an institution is being formed, or when a policy is initiated, will have a continuing and largely determinate influence over the policy far into the future"*  
(Peters, 2012: 70)

Den historiske institutionalisme er således baseret på, at de tidlige politiske valg er afgørende for de fremtidige. For når først en politik er blevet udformet i en given institution, vil et spor være skabt, og dette vil være vedholdende i fremtiden og yde stor indflydelse for de fremtidige politiske valg. Dermed er den indledende politik helt essentiel med substantiel betydning for institutions videre færden. Disse spor der bliver lagt, er dybt forankret i økonomi, produktion og samfundsmæssige værdier, og kan være medvirkende til at begrænse en eventuel forandring – selvom denne forandring kan synes at være mere effektiv (Peters, 2012: 74-78).

Sporafhængigheden bevares ved at institutioner udvikler nogle selvforstærkende træk (increasing returns), som ifølge HI skabes gennem magtkampe og på den måde opretholdes ved de fordelingsmæssige effekter de indlemmes i (Thelen, 2010: 54). Institutionelle arrangementer styrker nogle aktører og svækker samtidig andre, som på den måde får lettere ved at befæste og forsvare institutionen (Thelen, 2010: 54).

Sporafhængighed kan siges at optræde i politisk kontekst, som følge af en række feedback-mekanismer, der gør det muligt for aktører at opnå et voksende udbytte af at gebærde sig på måder, der stemmer overens med tidligere valg og beslutninger (Campbell, 2013: 562). På den måde bliver institutioner og den adfærd, der er forbundet med disse, fastgjort i et bestemt spor, der er svært blot at ændre. Det skal for det første ses i lyset af de store omkostninger, der er forbundet med at etablere en politisk institution, og dertilhørende omfattende omkostninger i tilfælde af forandring. For det andet er institutioner opbygget på en sådan måde, at de er svære blot at demontere. Imedens skabes der en trykthed til institutioner, hvor aktører som følge heraf vil have mindre tilbøjelighed til at afvige fra den. For det fjerde vil aktører der nyder godt af den pågældende institution, søge at fremme en institutionel adfærd, der også vil garantere dem de samme fordele på sigt (Campbell, 2013: 562-563). Det anses som en lang proces at ændre på institutioner, og de er derfor svære at forandre, når de først er udformet.

Sporafhængigheds-perspektivet umuliggøre dog ikke, at institutioner kan forandres. Tilpasninger kan sågar være nødvendige for, at en institution kan overleve. Institutioner vil møde forandringer, men mulighederne vil være begrænset og bestemt af institutionens oprindelige grundlag (Peters, 2012: 73). Således bygger sporafhængighed snarere på ideen om evolution – den langsomme og gradvise forandring (Peters, 2012: 73). Denne HI-tilgang og det dertilhørende sporafhængigheds-perspektiv, synes derfor nærliggende at kritisere for at være bedre egnet til at forklare institutioners opretholdelse og reproduktion end et sporskifte med en transformation til følge.

Historiske institutionalister har imidlertid haft øje på forandringer, der kan karakteriseres som abrupte og revolutionære, der har ført til et politisk og institutionelt sporskifte. For det har længe været et kritikpunkt, når der opstod disse revolutionære institutionelle forandringer, at HI havde en manglende forklaringskraft over for dette, eftersom den revolutionære forandring ikke går hånd i hånd med sporafhængigheds-perspektivet. For hvis institutioner det ene øjeblik er vigtige for afgrænsningen af resultaterne for de centrale aktører, hvordan kan institutionerne så pludselig blive ikke-sporafhængige det næste øjeblik (Campbell, 2013:

559). Blandt andet af denne årsag kan HI kritiseres for, at sporafhængighedsbegrebet kan have tendens til at bruges forholdsvis løst og uden en reel angivelse af hvilke mekanismer, der gør sig gældende. Ydermere synes HI ofte at kunne generere en forklaring, der demonstrerer indflydelsen af tidligere beslutninger og inertielle tendenser (Peters, 2012: 88). Der synes at være manglende *ex ante* kriterier for, hvorvidt det reelt gør sig gældende. For eksempel hvor stor en afvigelse der skal til, før man ikke kan se, at det indledende spor ikke er afgørende mere.

### 2.2.3 Forandring

Traditionelt set har tankegangen for HI været, at der efter denne formative institutionaliseringsperiode, hvor institutionen er dannet og politikken er fastlagt, opstår en ligevægtstilstand (equilibrium), der vil eksistere, indtil en udefrakommende begivenhed opstår og rykker ved balancen, som vil føre forandring med sig, og lede til en ny ligevægtstilstand (Peters, 2012: 78). Den institutionelle forandring forekommer så efterfølgende kun som et resultat af, at aktørerne responderer på det eksogene chok (Peters, 2012: 80). På den måde opfattes institutionel udvikling som værende afgrænsede perioder med stabilitet og (radikal) forandring. Dog skal radikal og revolutionær forandring kun ses som undtagelsen frem for reglen med sporafhængigheds-tilgangen in mente (Campbell, 2013: 559). For det må antages, at en radikal forandring fordrer en kursændring – eller rettere en sporændring, som altså udfordrer denne tankegang.

Al forandring er derfor ikke nødvendigvis radikal og revolutionær. Der kan også opstå inkrementel og evolutionær forandring, da det i HI-optik anses som sjældent, at konflikter ikke kan løses via kompromisser inden for de allerede eksisterende rammer (Nielsen, 2005: 244). Derfor betragtes den mere gradvise og evolutionære forandring som den centrale forandringsforklaring i HI. Dog har den inkrementelle og evolutionære forandring traditionelt set ikke har været anerkendt for at føre store faktiske forandringer med sig. Men dette er senere blevet udfordret, hvilket også vil belyses i de nedenstående afsnit. En institution indeholder ofte nogle mindre velfungerende elementer, der nødvendiggør en respons og et behov for forandring (Peters, 2012: 80). En institutionel forandring vil derfor oftest tage form af inkrementelle tilpasninger fremfor de helt fundamentale ændringer (Nielsen, 2005: 243). Udviklingsvejen er nemlig indsnævret qua institutionernes komplementære og gensidigt forstærkende relationer, der tenderer til at legitimere de allerede eksisterende institutioner (Nielsen, 2005: 243) Så i tilfælde af en institutionel forandring – eksemplificeret som en ændring i dagpengesystemet – så er det set ud fra et sporafhængigheds-perspektiv, underlagt en række betingelser, der tvinger den institutionelle forandring i de berørte institutioner i bestemte baner, eller med andre ord gør nogle veje mere farbare end andre.

Som det tidligere er belyst, har HI-tilgangen i højere grad fokuseret på kontinuiteten snarere end forandringen. Det betyder, at i det omfang HI skal forklare forandring, bygger disse ofte på betydningen af eksterne chok, som har medført en forskubbelse af den eksisterende balance og ført til nye betingelser for institutionen. Campbell (2010) peger på tre kritikpunkter, som HI kan kritiseres for i dens forklaring på forandring. For det første mangler HI

forklaringsmodeller der kan beskrive, hvordan en inkrementel og evolutionær forandring (sporafhænge forandringer) finder sted og ikke kun de revolutionære. For det andet antages det, at institutionelle forandringer kommer i form af et eksogent chok. Der synes derfor ikke at være mulighed for, at interne uoverensstemmelser og modsætninger af et institutionelt arrangement lige så vel kan resultere i kriser, der fører forandring med sig. For det tredje er der tendens til at fokusere på de centrale begivenheder, der skaber presset til forandring – og samtidig det manglende fokus, der er på den efterfølgende proces, der igangsættes, hvorved aktørerne skal bestemme hvilke institutionelle forandringer, der skal foretages, hvis overhovedet nogen.

Denne kritik står ved magt, men i de senere år er der forsøgt at gøre op med tankegangen om, at det kun er den revolutionære forandring, der kan føre til institutionel forandring. Navnlig Streeck & Thelen (2005), Mahoney & Thelen (2010) og Thelen (2010) har med deres bidrag givet bedre forudsætninger for at kunne forklare og karakterisere institutionel forandring, som tager form af at være inkrementel, men som samtidig er transformativ. For en af de kritikpunkter, der har været forbundet med den traditionelle historiske institutionelle skole, har været, hvordan forandring forekommer, når der ikke er tale om et eksternt chok. Men faktum er blot, at langt de fleste forandringer, der sker inden for institutioner på arbejdsmarkedet, ofte tager form af at være gradvise og inkrementelle, og er derfor ikke abrupte og et resultat af et total kollaps (Thelen, 2010: 45). Argumentet er således, at forandringer der sker gradvist lige såvel akkumuleret set kan have stor forvandrende effekt.

Kontinuitet og forandring bør derfor ikke nødvendigvis betragtes som hinandens modsætninger. Institutionel forandring følger således et mønster defineret af inkrementelle forandringer, der forekommer gennem en konstant politisk (gen)forhandling, hvor aktører bestræber sig på at yde mest mulig indflydelse til fordel for egen nytte (Streeck & Thelen, 2005: 21; Thelen, 2010: 54-55). Dette perspektiv står i modsætning til det mere traditionelle syn på inkrementel forandring, hvor man tidligere opfattede de inkrementelle forandringer som værende en reaktiv og adaptiv proces, der sikrede institutionel kontinuitet. Nu skal det i højere grad opfattes som bevidste indgreb, der på længere sigt kan have afgørende betydning for institutionens væren og ageren (Streeck & Thelen, 2005: 8, Thelen, 2010: 55). En gradvis forandring kan ifølge Streeck og Thelen (2005: 8) føre til forandringer, der akkumuleret set resulterer i store faktiske forandringer. På den måde er inkrementel forandring ikke blot lig med begrænset institutionel forandring, men kan lige såvel være forandringsskabende i lighed med den mere revolutionære forandningsproces. Der kan i forlængelse af ovenstående opstilles fire forskellige former for gradvis - men transformativ - institutionel forandring:

- Displacement (forskydning)
- Layering (overlejring)
- Drift (drift)
- Conversion (omformning)

*Displacement* dækker over den forandring der sker, når balancen mellem forskellige elementer indenfor en given institution forskubbes primært grundet en endogen årsag (Streeck & Thelen, 2005: 19-22). Det tager ofte form af, at nye elementer vinder ind på de mere traditionsbundende elementer i en institution, og på den måde forskydes den institutionelle balance (Streeck & Thelen, 2005: 22). Denne forandringsform skal ses i lyset af, institutionelle institutioner ikke er absolut kohærente, og derfor findes der sideløbende og modsætningsfyldte logikker inden for institutionen. Det bidrager til, at disse institutionelle systemer er sårbare over for forandring (Streeck & Thelen, 2005: 20-21; Peters, 2012: 81).

*Layering* er en betegnelse for den forandring, der forekommer, når nye regler indføres, og samtidig ændrer måderne de originale institutioner fungerer på (Streeck & Thelen, 2005: 24). Det tager ofte form af mindre tilføjelser eller revisioner til den eksisterende institution, der over tid kan føre til substantiel forandring, hvis institutionens logik ændres og gradvist mister de originale strukturer og praksisser kraft (Streeck & Thelen, 2005: 24).

*Drift* dækker over manglende vedligeholdelse eller reproduktion af institutionen, der på sigt vil føre til, at institutionens elementer eroderes (Streeck & Thelen, 2005: 24). På trods af, at institutioner er karakteriseret som værende i stilstand, så overlever institutioner ikke ved at være uforanderlige – men kræver en konstant genforhandling for at kunne respondere på den politiske og økonomiske kontekst. Drift kan tage form som en bevidst handling, hvor manglende ageren kan være en bevidst tilladelse til at lade institutionen erodere. Det kan imidlertid også være utilsigtet, hvor eksempelvis aktører i ønsket om at bibeholde institutionens status quo, underminerer institutionen ved ikke at handle på den aktuelle kontekst institutionen befinder sig i, og derfor vil ønsket om at undgå forandringer medføre drift (Streeck & Thelen, 2005: 25).

*Conversion* er den fjerde forandringsform, der dækker over en omformning af gamle strukturer og praksisser, der omfortolkes og konverteres til nye mål (Streeck & Thelen, 2005: 29). Det er altså samme regler og strukturer institutionen vil bygge på, men nye mål og strategier udformes, hvorfor nye retninger vil komme til uden at ændre egentlige strukturer (Peters, 2012: 81).

Centralt for alle disse forandringsformer er, at de ses nemmere gennemført end radikale institutionelle forandring, og at de over længere tid kan have en stor faktisk betydning for den pågældende institution. Yderligere tager de udgangspunkt i, at de mekanismer, der underbygger institutionen, gradvist eroderes og nye blomstrer op. Baggrunden for institutionel forandring i dette perspektiv er, at det er konflikter og magtressourcer, der antages at være drivkraften bag institutionelle forandringer. Sameksisterende institutioner kan have konfliktende logikker, som aktører kan stræbe efter at forandre inden for den eksisterende ramme af muligheder og begrænsninger som institutionen opsætter (Streeck & Thelen, 2005: 19).

Disse aktører, der søger forandring, omtales i Mahoney & Thelen (2010) som *change agents*. De søger forandring primært af den årsag, at de vil have fordele af, at institutionen forandrer sig. I en institution er der vindere og tabere, hvor taberne forsøger at forandre institutionen, og de aktører, der opnår fordele i institutionen, forsøger at bevare den. I forlængelse af de fire ovenstående former for institutionel forandring, kan der tilknyttes forskellige for-

mer for change agents, som, alt afhængig af den politiske kontekst og den pågældende institutions struktur, afgør strategien til forandring. Det er med andre ord forandringsagentens mulighedsrum, der er afgørende for, hvilken af de fire ovenstående institutionelle forandringsformer der muliggøres.

Uagtet om institutionelle udfordringer er eksogene eller endogene, kan de føre til institutionelle forandringer, når den grundlæggende fordeling af ressourcer trues og magtforholdet forskubbes (Mahoney & Thelen, 2010). For såfremt institutioner kan betragtes som ordninger, der er affødt af kampe, tvang og som generelt afspejler en fordeling af magt og ressourcer, så anses det som naturligt, at alt hvad der truer balancegangen indenfor de eksisterende ordninger og forstyrrer magt- og ressourcefordelingen, med al sandsynlighed vil udløse en kamp indenfor institutionens ramme (Campbell, 2013: 566).

Så ved at fremhæve de fordelingsmæssige effekter og sætte dette i centrum, giver det et fundament for at forstå, hvorfor institutioner ikke er selvproducerende. Det er disse magt- og fordelingsmæssige aspekter af en institution, der rummer et indbygget incitament mod en forandring, når de forskellige aktører til stadighed forsøger at genforhandle institutionens politiske og økonomiske funktioner til at fremme egne magtinteresser og organisatoriske fordele (Thelen, 2010: 54). I kontrast til HI inddrages RCI, som i nedenstående skriv vil belyses.

## **2.3 Rational choice institutionalisme**

Denne tilgang bygger grundlæggende på antagelsen om, at individer agerer rationelt, strategisk og kalkulerende for at maksimere deres egennytte inden for de institutionelle rammer (Peters, 2012: 51). Individerne formodes at have faste præferencer og via strategisk og instrumental ageren, søger individerne at nyttemaksimere til egen vinding (Nielsen, 2005: 20). Men på trods af, at nyttemaksimering kan og vil være den primære motivation for individer, så argumenteres der for, at disse individer også må indse, at deres mål oftest kan opnås mest effektivt via institutionel ageren, hvor der bliver skabt rammer for nogle løsninger, der samtidig gavner alle (Peters, 2012: 49). Denne forståelse af, at verden er befolket med en masse forskellige aktører, der forfølger egen interesse, men altså ikke nødvendigvis er modstridende, står i stærk kontrast til HI, hvor der altid vil være tabere (og vindere) – et nulsumspil.

Der vil i det følgende være en beskrivelse af RCI's syn på institutioner og herunder, hvordan individer antages at agere inden for institutionens rammer. Derudover behandles synet på institutionel forandring ud fra RCI's position.

### **2.3.1 Institutioner**

RCI definerer institutioner som værende systemer af formelle og uformelle regler og incitament, samt et dertilhørende incitamentssystem (Campbell, 2013: 553; Torfing, 2005: 59). Institutioner danner rammen for, at individer kan maksimere deres egennytte og på den måde er institutioner mere passive rammer for aktøres interaktion (Peters, 2012: 20; Campbell, 2013: 554). Herefter bestræber aktørerne sig på at opnå egne interesser, og er derfor nødsaget til at koordinere deres handlen strategisk inden for de grænser, som institutionen sætter.



Dermed sagt begrænser institutioner aktører i form af de spilleregler, som institutioner sætter eksemplificeret i love, reguleringer, organisatoriske strukturerer med videre. Disse er samtidig med til at begrænse og muliggøre handlen (Nielsen, 2005: 20).

RCI opfatter samfundet som bestående af individer, der i deres bestræbelse på at agere rationelt hele tiden står overfor problemer med at skulle koordinere deres adfærd med andre i form af for eksempel gensidigt fordelagtige byttehandler (Nielsen, 2005: 22). Her opfattes institutioner som værende temporært stabile løsninger på de aktuelle problemer, idet institutionerne sikrer de formelle spilleregler (Nielsen, 2005: 22). Synet på institutioner er følgelig, at disse bidrager til at løse koordinationsproblemer, og er medvirkende til at løse de dilemmaer og problemer, der skulle opstå ved den kollektive handlen (Nielsen, 2005: 27).

Inden for institutionens ramme, er de rationelle individer villige til at acceptere begrænsninger af deres adfærd, fordi de er bevidste om, at andre individer også er begrænset af det samme regelsæt (Peters, 2012: 67-68). Det kan begrænse nyttemaksimeringen for det enkelte individ, men kan være en kollektiv fordel, hvis dennes nyttemaksimering er kollektivt ødelæggende. Individer kan altså opnå fordele i deres medlemskab i en institution, og er derfor villige til at ofre noget handlefrihed for at modtage disse fordele (Peters, 2012: 53). En underliggende antagelse er her, at individer, der er overladt til sig selv – uden indblanding fra institutioner – blot vil agere tilfældigt; derfor skal adfærden struktureres via institutioner for det kollektive gode (Peters, 2012: 60).

Institutioner skabes og forbliver stabile over tid, hvis de fungerer på en måde, der harmonerer med aktørernes interesser. Det forhold, at der indenfor den rational choice institutionelle skole peges på, at institutioner repræsenterer bevidste valg foretaget af rationelle aktører, medfører at institutioner kun formodes at eksistere, så længe aktørerne drager fordel af institutionens fortsatte beståen. Aktørernes mål og præferencer synes derfor heller ikke at være afhængig af den pågældende institution, men antages at være eksogen givet, og defineres derfor ikke af institutioner (Thelen & Steinmo, 1992: 8; Peters, 2012: 16).

### 2.3.2 Forandring

På samme måde som HI, anses institutioner som værende præget af stabilitet, inertie og træghed. Derfor har RCI lignende kritikpunktet som HI, og har ligeledes også en manglende forklaringskraft overfor institutionel forandring. I stedet for betones institutionel ligevægt og stilstand som værende normen, hvorfor tilgangen er præget af samme sporafhængighedstankegang som HI. Institutioner er dog ikke uforanderlige, men kan over tid forandre sig. På kort sigt antages institutioner dog at være stabile, men vil på lang sigt ændre sig som konsekvens af individers adfærd (Nielsen, 2005: 20). En ændring i en institution kan forekomme enten som en direkte konsekvens af aktørers strategiske adfærd, ud fra et ønske om at ændre eksisterende institutioner med nogle nye og mere effektive, eller det kan ske indirekte, som en samlet, utilsigtet effekt af rationelt handlende individers ageren (Nielsen, 2005: 20).

RCI's syn på institutionel forandring er, at denne sker gennem en evolutionær udvikling. Institutioner vil af to årsager udvikle sig trægt og på en sporafhængig måde, der ikke har ka-

rakter af at være radikal eller revolutionær. For det første er institutioner omkostningstunge at ændre på, og for det andet tenderer de mod at generere positiv feedback og støtte fra de institutionelle aktører, der drager fordele af institutionen (Campbell, 2013: 554). På den måde vil de centrale aktører gå op mod radikale forandringer – på trods af, at institutionen skal vise sig at være ineffektiv set i forhold til mulige alternativer (Campbell, 2013: 554). De centrale aktører vil i højere grad søge at foretage mindre justeringer, der altså kun resulterer i sporafhængig forandring. Yderligere er der en tendens til, at institutionerne indgår i selvforstærkende konfigurationer, hvilket aftegner nogle begrænsede og snævre spor for aktører til at reformere eller tilpasse institutionen (Nielsen, 2005: 241). Dermed bliver evolutionær forandring normen for denne tilgang.

Det næste spørgsmål er så, hvornår disse forandringer finder sted. Her anser RCI, at forandring kan opstå, når den eksisterende institution er mislykkedes i at opfylde de krav, som den oprindeligt blev dannet for (Peters, 2012: 63). Institutionerne er som belyst primært eksisterende for at løse koordinationsproblemer i et kompleks økonomisk og politisk samfund, som samtidig rummer gevinster for de individuelle aktører. Derfor er de svære blot at forandre, men kan dog forandres gennem intentionel reform, når strukturelle ændringer fører til ændringer i aktørernes præferencer (Torfing, 2005: 59). Endvidere har ingen sæt af regler og strukturer forrang i forhold til andre. Derfor er forandring en naturlig del af RCI, hvor aktører kan ændre regler og strukturer, hvis det kommer aktørerne til fordel (Peters, 2012: 63).

## **2.4 Operationalisering af teori**

Som led i ovenstående teori er der udviklet fire teser, der er med til at skabe en forbindelse mellem det teoretiske og det empiriske. Teseerne bidrager til at nedbryde forskningsspørgsmålet i mindre dele, som dels kan være overbliksskabende, og dels fungerer disse teser som rettesnor i analysen for at give et nuanceret og præcist svar på nærværende problemstilling. Teseerne er alle forankret i ovenstående teori-apparat, og vil i de følgende afsnit udfoldes:

### *1. tese: Manglende sammenhæng mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed*

Den første tese der adresseres er formodningen om, at der ikke er så stor en sammenhæng mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed, som der ellers skildres i litteraturen. Der anerkendes, at en primær årsag til at det danske arbejdsmarked er indrettet som det er, skyldes den relativ adækvate forsikringsdækning, som er med til at sikre den lave grad af jobsikkerhed grundet accepten fra arbejdstagerside. Men nu hvor den lave grad af jobsikkerhed har indfundet sig på det danske arbejdsmarked, og der samtidig findes en høj grad af numerisk fleksibilitet, så følges proportionen mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed ikke ad lænere. Tesen er således, at der godt kan opstå forandringer i den ene institution, uden at det nødvendigvis afbalanceres i den anden institution. Tesen går således imod den nuværende forståelse af det trade-off, der skildres i eksisterende litteratur, som bygger på ideen om, at institutioner er komplementære.

*2. tese: Divergerende interesser på tværs af LO-fagforeningerne gør, at der ikke kan findes fælles fodslag om et modspil til dagpengereformen*

Denne tese tager udgangspunkt i en HI-tilgang, hvor der internt i LO og på tværs af fagforeningerne ikke har været enighed om, hvordan man har skulle reagere i kølvandet på dagpengereformen. Denne formodede uoverensstemmelse bunder i de mange divergerende interesser, som hver fagforening repræsenterer, og som følge heraf kan have ført til en handlingslammelse. Det danske aftale- og overenskomstsysteem er, som tidligere beskrevet, opbygget på en sådan måde, at de enkelte overenskomstaftaler er tæt kædet sammen. Derfor er det vigtigt at finde fælles fodslag på kryds og tværs af forbundene. Men med en intern magtkamp, hvor hver fagforening kæmper for at indrette dagpengesystemet, så det bedst muligt tilgodeser deres medlemmer, undermineres fællesskabet og forringer samtidig LO-fagforeningernes magtposition.

*3. tese: Fagforeninger står svagest i en forhandling om et modkrav til mere ansættelsesbeskyttelse for deres medlemmer*

Denne tese tager afsæt i, at man fra fagforeningers side ønsker at gøre krav på jobtryghedselementer i overenskomstforhandlinger efter dagpengereformen, men at de i en forhandlingsposition står svagere end arbejdsgiverorganisationerne på dette krav. Tesen er forankret i forståelsen af, at forandring er svært begrænset. Det skal ses i lyset af det perspektiv HI bringer, hvor der inden for institutioner findes tilhængere af denne, som gerne vil bevare institutionen i samme støbning. Hvis disse tilhængere samtidig har politisk magt, eksemplificeret med arbejdsgiverorganisationer, gør det mulighederne for forandring svært begrænset og fagforeningerne har ikke den nødvendige magt til for alvor at lave et modkrav; fagforeningerne har ikke magt, som de har agt.

*4. tese: Fagforeninger ønsker i realiteten ikke mere ansættelsesbeskyttelse*

Indeværende tese er konstrueret på baggrund af en formodning om, at det ikke kun er virksomhederne der værner om det fleksible arbejdsmarked. For med et fleksibelt arbejdsmarked følger en høj jobomsætning, som også antages at komme arbejdstagerne til gode. Derfor forventes det, at fagforeningerne ikke vil underminere det fleksible arbejdsmarked ved at stille krav til mere restriktive godtgørelser, der vil virke som en hæmsko for det fleksible arbejdsmarked. Med afsæt i et RCI-perspektiv, kan institutioner godt virke som et plussumsspil, hvor flere aktørerne godt kan opnå gevinster inde for selv samme institution. Der kan med andre ord godt være flere vindere af et fleksibelt arbejdsmarked, og det er derfor ikke kun arbejdsgiverne, der profiterer af et fleksibelt arbejdsmarked.

## Kapitel 3 – Metode

I nærværende specialeafhandling arbejdes der ud fra en deduktiv forskningsmetode. Hele undersøgelsen tager nemlig udgangspunkt i en undren over den manglende respons fra fagforeningerne i kølvandet på dagpengereformen, og opstiller således de fire teser, der søges besvaret i det empiriske datamateriale. Disse teser skal ses som tentative teoretiske forklaringer, der altså går forud for den empiriske undersøgelse. Den empiriske undersøgelse bygger på data fra seks interviews, som er den primære datakilde i indeværende afhandling.

Dette kapitel har til formål at fremlægge specialets metodiske procedurer for på bedste vis at gøre afhandlingen transparent. Således vil følgende afsnit opstille afhandlingens metodiske design med fokus på metoden ved dataindsamlingen og såvel den efterfølgende bearbejdning af dataen, som skaber grundlaget for analysen. Nærværende afhandling anvender den kvalitative interviewmetode som datakilde, hvorfor kapitlet indledningsvist vil belyse, hvorfor netop denne tilgang er valgt, hvorefter en gennemgang af informanterne og interviewguiden vil udfoldes. I bearbejdningen af det empiriske materiale, er der valgt at meningskode, hvorfor dette vil uddybes, og slutteligt vil en række metodiske overvejsler, der som konsekvens af de metodiske valg, betones.

### **3.1 Den kvalitative interviewmetode**

I nærværende afhandling anvendes den kvalitative interviewmetode, da denne metode kan give et dybdegående og detaljeret indblik i, hvorfor fagforeningerne ikke har reageret, som man ellers havde formodet; interviewmetoden er nemlig særlig anvendelig til at kaste lys over personers erfaringer, og artikulere deres grunde til at handle, som de gør (Tanggaard & Brinkmann, 2010; Harrits et al., 2012; Kvale & Brinkmann, 2015). Og netop den viden informanterne besidder, vil være svær tilgængelig at opnå på anden vis, da årsagen bag det manglende modsvar umiddelbart kun kan findes ved at interviewe de centrale aktører, der har været en aktiv del af overenskomstforhandlingerne efter dagpengereformen. Nærværende problemformulering ligger derfor ikke op til en kvantificering, men fordrer dels at få indblik i de overvejsler, der er gået forud for overenskomstforhandlingerne, og dels at opnå en forståelse for selve forhandlingsforløbet undervejs i overenskomstforhandlingerne.

#### **3.1.1 Præsentation af informanterne**

Der er i afhandlingen fokus på LO-fagforeningerne, og derfor er der valgt at rette henvendelse til de fire store fagforeninger inden for LO. Der er således tale om 3F, Dansk Metal, HK og FOA. Yderligere er der rettet henvendelse til LO, hvor de som hovedorganisation kan forventes at have et andet indsyn end de enkelte fagforeninger. På arbejdsgiverside er der taget kontakt til DI, som bidrager til et opponerende perspektiv set i forhold til arbejdstagernes side. I udvælgelsen af informanterne har det været et kriterium, at den pågældende person har været en aktiv del af overenskomstforhandlingerne efter dagpengereformen 2010. Det er således mundt ud i seks interviews, hvor hver interviewperson repræsenterer deres organisation. De seks informanter er følgende:

- Den forhenværende forbundsformand for Dansk Metal, *Thorkild E. Jensen*, repræsenterer Dansk Metal. Thorkild E. Jensen var forbundsformand fra 2003-2012, og forhandlede overenskomster på vegne af Dansk Metals medlemmer fra 2004 til og med 2012<sup>8</sup>. Han var ydermere formand for COI.
- Fra HK har *Simon Tøgern*, der er sektorformand for HK Privat, medvirket i indeværende afhandling. Simon Tøgern blev første gang kongresvalgt i 2011 som formand, og er hovedansvarlig for alt det overenskomstmæssige for HK Privat<sup>9</sup>.
- Som repræsentant fra FOA, har forhandlingschef, *Jakob Bang*, stillet op til interview. Jakob Bang er, som embedsmand, ham der står i spidsen for overenskomstforhandlingerne på vegne af FOA.
- 3F er i nærværende afhandling repræsenteret af *Jørn Hedengran*, der til daglig er konsulent i transportgruppen. Jørn har haft den koordinerende rolle i overenskomstforhandlingerne fra OK 2010 og frem, og var i OK 2017 også med til at forhandle konkrete overenskomster på plads<sup>10</sup>.
- *Mads Busck* er repræsentanten fra LO. Mads Busck er arbejdsmarkedspolitisk konsulent og er primært beskæftiget inden for dagpenge- og a-kasseområdet.
- *Steen Nielsen* er repræsentanten fra DI. Steen Nielsen er viceformand for DI og er samtidig chef for enheden for løn- og arbejdsmarkedspolitik<sup>11</sup>.

Nærværende afhandling benytter sig af det såkaldte eliteinterview, da problemstillingen dikterer en særlig viden, og derfor fordrer det at interviewe en målgruppe med en særlig professionel position (jf. Harrits et al., 2012: 150). Yderligere har samtlige af de seks interviews været ansigt til ansigt-interviews, som alle er blevet foretaget i København ved den enkelte organisation. På forhånd var de overordnede spørgsmål blevet sendt, som muliggjorde at informanterne havde mulighed for at forberede sig og samtidig sikre, at de havde kendskab til formålet med interviewet. Det skal dog understreges, at tesaerne ikke blev overleveret til informanterne med risiko for at afsløre for meget om de bagvedliggende antagelser, der ligger til grund for interviewspørgsmålene. Det ville kunne forventes at påvirke interviewpersonernes muligheder for at give spontane svar. Men det synes derimod at være interessant at høre informanternes umiddelbare forklaring på det manglende modsvar.

Inden for den kvalitative metode opereres der med begrebet validitet, som dækker over, hvor gyldige resultaterne er (Bryman, 2012: 390). Det betyder med andre ord, hvorvidt interviewene indfanger det, der er hensigten og samtidig afspejler den reelle sandhed. Ud fra det faktum, at samtlige informanter alle kan betegnes som værende eksperter inden for deres

---

<sup>8</sup> Thorkild E. Jensen gik på pension i 2012, men som tidligere formand skal han fortsat være til rådighed, og er derfor stadig en fast bestanddel af Dansk Metal.

<sup>9</sup> HK Privat er den største af de fire sektorer, som HK er opdelt i. HK Privat har ca. 40 procent af HK's samlede medlemmer.

<sup>10</sup> Det var oprindeligt aftalen, at Jan Villadsen, som er gruppeformand for transportgruppen og en del af daglig ledelse for 3F, skulle stille op til interviewet, men måtte få dage forinden aflyse. Transportgruppen, med Jan Villadsen i spidsen, står for gennembrudsforliget, som forhandles med DI.

<sup>11</sup> I overenskomstforhandlingerne er det denne enhed der regner på hvad en potentiel overenskomstfornyelse koster for medlemmerne.

fagområde, og at de alle har spillet en aktiv rolle for den pågældende organisation efter dagpengereformen, må det formodes, at de taler ud fra en stor grad af gyldighed. Det synes også at være styrken i et eliteinterview af denne karakter, da informanterne netop kan give et unikt indblik i efterspillet af reformen, og som yderligere kan redegøre for forhandlingerne i de efterfølgende overenskomstrunder, som sjældent inviterer til, at der laves formelle referater, der viser, hvordan hele forhandlingen har udspillet sig. På den måde kommer man ind bag de lukkede døre, og opnår mulighed for at finde årsager og forklaringer på, hvorfor og hvordan en overenskomstaftale ender ud som den gør og ikke mindst, hvad der er gået forud.

### 3.1.2 Semistruktureret interview

Indeværende interviewform befinder sig placeret midt på et kontinuum fra det helt løse og ustrukturerede interview – med få planlagte spørgsmål – til det helt stramt strukturerede interview – med mange styrende spørgsmål (jf. Tanggaard & Brinkmann, 2010: 34; Harrits, 2012: 149-150). Denne interviewform kaldes semistruktureret, og forløber sig som en interaktion mellem interviewerens spørgsmål, hvoraf de fleste af disse spørgsmål tager afsæt i en nedfældet interviewguide, og ud fra informantens svar (Tanggaard & Brinkmann, 2010: 36). Det semistrukturerede interview har særligt en styrke i, at give plads til at informanten kan nuancere sine svar grundet de relativt åbne spørgsmål, men samtidig kan intervieweren også stille uddybende spørgsmål, som dermed sikrer en fælles og valid forståelse af interviewpersonernes svar (Kvale & Brinkmann, 2015: 231).

Interviewspørgsmålene er i en sådan grad åbne, at informanten kan give svar, der ligger ud over det allerede planlagte. Det åbner også op for, at informanten kan give andre årsagsforklaringer på nærværende problemstilling, end hvad der på forhånd er udtænkt. Der er ganske vist fokus på at få svar på de fire udarbejdede teser, men der er altså også rum for at identificere forklaringer, der skulle vise sig undervejs i interviewet og gå i dybden med disse.

### 3.1.3 Præsentation af interviewguide

Interviewene er alle udført på baggrund af en interviewguide, som har til formål at styre selve interviewet og sætter således rammen for samtalen. Samtidig er interviewguiden med til at sikre, at alle de nødvendige temaer bliver belyst. Interviewguiden er teoristyret, hvorfor spørgsmålene er forankret i afhandlingens teoretiske apparat. Ved hvert interview er der brugt en tilrettet interviewguide, der konkret henvender sig til den pågældende organisation. Det skal ses i lyset af, at der er forskel på de adspurgte organisationer, og hver af de adspurgte informanter har haft en særlig rolle i efterspillet af reformen. Derfor foreligger der en mindre variation mellem de forskellige interviewguides, som dog rummer mange af de samme spørgsmål og selvfølgelig har samme formål.

Interviewguiden er opdelt i seks temaer, hvilket har følgende overskrifter: (1) Indledende, (2) forskningsspørgsmålet, (3) første tese, (4) anden tese, (5) tredje tese og (6) fjerde tese (se bilag 1-6). Det første tema har til formål at spore sig ind på informantens grundlæggende opfattelse af dagpengereformen og flexicurity. Spørgsmålene har karakter af, at være meget åbne, og giver anledning til at lade informanten starte uforstyrret uden reel påvirkning fra

intervieweren med mulighed for at få nogle spontane og righoldige svar (jf. Harrits et al., 2012: 158). På den måde giver de indledende spørgsmål en god forståelse af informantens ståsted. Det andet tema indeholder det egentlige mål med hele interviewet og for så vidt indeværende afhandling; det er netop forskningsspørgsmålet, der opstilles som et direkte spørgsmål til informanten. At stille forskningsspørgsmålet som et direkte spørgsmål har dels den fordel, at informanten relativt upåvirket kan give sit umiddelbare svar på nærværende problemstilling, og dels at intervieweren ikke har fokus på de opstillede teser, og derfor også er åben for at gå i dybden med andre forklaringer end de allerede opstillede teser. Det er yderligere også interessant at høre informanternes umiddelbare forklaring af indeværende problemstilling. De efterfølgende fire temaer har hver til formål at be- eller afkræfte de ligeledes fire opstillede teser. De enkelte spørgsmål i hvert tema er motiveret af at kunne besvare den enkelte tese, og således finde årsagen til, hvorfor der ikke kom det forventede modspil fra fagforeningerne i kølvandet på dagpengereformen.

### 3.1.4 Kodning

De fire opstillede teser bidrager til at kunne nedbryde forskningsspørgsmålet i mindre dele, som dels kan være overbliksskabende, og dels fungerer disse teser som rettesnor i analysen for at give et nuanceret og præcist svar på nærværende problemstilling. I analysen er der valgt at meningskode, hvilket er et udtryk for, at man bryder tekster ned i mindre dele, som det via koden bliver muligt at identificere senere (Jakobsen, 2012: 177). I analysen fordres det at opdele et fænomen i dets mindre komponenter og studere komponenternes relationer og funktioner (Jakobsen, 2012: 173). Med meningskodning bliver det muligt at forbinde og kategorisere tekststykkerne. Det indhold, der kodes efter, er de opstillede teser, hvorfor der benyttes en såkaldt åben kodning, som er særlig anvendelig i tilfælde af at skulle indkredse noget svært målbart inden for den hypotetisk-deduktive analysestrategi (Jakobsen, 2012: 175).

Inden udarbejdelsen af analysen søges der altså at identificere konkrete tekststykker, der kan give svar på de fire opstillede teser med afsæt i de transskriberede interviewtekster<sup>12</sup>. Men ved åben kodning dikteres det også, at man lader "dataen tale" og koder teksten tæt (Jakobsen, 2012: 179). Det giver rum for at kunne identificere andre årsagsforklaringer end de fire opstillede teser, hvorfor der også kodes efter en femte kategori med labellet "andre årsagsforklaringer".

### 3.1.5 Metodiske refleksioner

Eftersom interviewspørgsmålene tager afsæt i de opstillede teser, kan dette kritiseres for at give anledning til at medkonstruere bestemte svar i bestræbelsen på at be- eller afkræfte tesen (jf. Tanggaard & Brinkmann, 2010: 30). Interviewmetoden anses for at være en aktiv interaktion mellem to personer, der leder til socialt forhandlede, kontekstuelte baserede svar, og

---

<sup>12</sup> Alle interviewene er blevet optaget (se bilag 13) og transskriberet (se bilagene 7-12). I transskriberingen er der valgt ikke at udskrive ufærdige sætninger, som kun rummer enkelte ord, og som samtidig ingen betydning har for helheden. Derudover er lyde som "ehm" og "øhh" heller ikke nedskrevet. Ellers fremstår det transskriberede materiale, som en fuldstændig udskrift af det sagte.

hvor produktet af interviewet skabes af interviewer og interviewperson i fællesskab (Tanggaard & Brinkmann, 2010: 30; Kvale & Brinkmann, 2015: 84). Eftersom interviewer altid vil være til stede i produktionen af data, kan kravet om reliabilitet – hvorvidt analyseresultaterne er til at stole på – være svært opnåeligt (Bryman 2012: 391-392). Det betyder følgelig, at interviewmetoden ikke må betragtes som en neutral datakilde til at opnå upåvirkede svar fra informanten. Modsat kan det også betegnes som en styrke, at interviewer er en aktiv del af interviewet, for på den måde at kunne tilpasse spørgsmålene til den konkrete situation (Harrits et al., 2012: 147). Derfor er særlig det semistrukturerede interview velegnet, da denne form ikke er så fastlåst i spørgeteknikken, hvilket samtidig også giver anledning til, at informanten i højere grad kan give sin egen tolkning af sagen uden for meget påvirkning fra interviewer med fastlåste og lukkede spørgsmål.

Det er nemlig for så vidt en fordel ved det kvalitative forskningsinterview, at interviewpersonen har et åbent felt af svarmuligheder, og ikke er fastlåst i lukkede spørgsmål eller begrænsede svarmuligheder; informanten kan for så vidt afvise præmisserne for interviewspørgsmålene (Kvale & Brinkmann, 2015: 231). Eftersom det er det såkaldte eliteinterview der anvendes, hvor informanterne har klare kompetencer inden for specialets felt og er opererende inden for den politiske sfære, kan det også forventes, at disse er særlig kompetente til at afvige potentielt ledende spørgsmål og i stedet være 'klare i spyttet' (jf. Kvale & Brinkmann, 2015: 230). Dette styrker reliabiliteten, forstået ved, hvorvidt interviewpersonerne vil ændre deres svar under et interview, og om de vil give forskellige forskere forskellige svar (Kvale & Brinkmann, 2015: 318). Dette er selvsagt en formodning, og står således til diskussion efter udførelsen af interviewene.

Det foreskrives i interviewmetoden, at der skal foretages et vis antal interviews, indtil der opnås et mæthedspunkt. Dette er betegnelsen for, at den mængde viden, der er opnået, er tilstrækkelig i forhold til at give svar på problemformuleringen – og hvis der i givet fald blev foretaget flere interviews, ville disse ikke tilføje flere relevante oplysninger (Tanggaard & Brinkmann, 2010: 32; Harrits et al., 2012: 165). Hvorvidt mæthedspunktet er nået på baggrund af de seks udførte interviews, kan diskuteres. Men set i lyset af en tids- og ressourcemæssig afvejning må det betragtes som værende acceptabelt – om end ikke fuldt dækkende. Der kan i den forbindelse opstå en udfordring med reliabiliteten, hvis ikke antallet af interviews er tilstrækkeligt, hvor der følgelig vil konkluderes på et for tyndt grundlag. Dog synes det ikke interessant at interviewe 'bredere' – i den forstand at skulle interviewe flere forskellige organisationer – men derimod kan det være ideelt, at interviewe flere personer inden for de samme organisationer; eksempelvis formændene kontra embedsmændene. Dette for at sikre, at der er konsistens mellem informanterne inden for de samme organisationer. Det vil sikre en større grad af reliabilitet, da reliabilitet i kvalitativ forskning også kan forstås som, hvorvidt data er konsistente og ikke behæftede med fejl (Harrits et al., 2012: 146). På den måde vil flere interviews imødekomme en eventuel kritik.

Den tidsmæssige afstand, der forløber sig fra dagpengereformen 2010 til datoen for interviewene er foretaget, kan kritiseres. Der er tale om, at informanterne skal erindre knap





otte år tilbage. Her vil der alt andet lige gå noget viden tabt, og der kan være risiko for, at interviewpersonen kan give urigtige oplysninger. Interviewformen kan kritiseres for at være 'meget' subjektiv, og derfor afhænger resultaterne meget af den enkelte interviewperson (Bryman, 2012). Det kan følgelig underminere reliabiliteten og dermed gyldigheden af de endelige resultater. Omvendt har disse otte år også været medvirkende til, at reformen er kommet på afstand, og derfor giver det gode betingelser for at lave en mere kølig og distanceret analyse af efterspillet af reformen, og hvor man i højere grad kan se bevægelserne i et større perspektiv. Derfor betragtes det også som et gunstigt øjeblik at udarbejde denne afhandling.

## Kapitel 4 – Analyse

Flexicurity-litteraturen bygger på ideen om et trade-off mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed, men efter et omfattende indhug i indkomstsikkerheden eksemplificeret med dagpengereformen, har der stadig ikke været et ækvivalent modsvar fra LO-fagforeningerne. Dette til trods for, at fagforeningens medlemmer har givet udtryk for, at de efter dagpengereformen synes at have en manglende økonomisk tryghed, og at de derfor har et ønske om mere tryghed i ansættelsen; fagforeningerne støtter op om deres medlemmer, og varsler om krav til mere ansættelsesbeskyttelse – men stadig ingen substantiel respons at spore i de efterfølgende overenskomster. Hvorfor? Det er spørgsmålet nærværende analyse vil forsøge at udrede med afsæt i de fire opstillede teser:

1. Manglende sammenhæng mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed
2. Divergerende interesser på tværs af LO-fagforeningerne gør, at der ikke kan findes fælles fodslag om et modspil til dagpengereformen
3. Fagforeninger står svagest i en forhandling om et modkrav til mere ansættelsesbeskyttelse for deres medlemmer
4. Fagforeninger ønsker i realiteten ikke mere ansættelsesbeskyttelse<sup>13</sup>

Analysen har til hensigt at besvare tesoerne én for én, hvorfor analysens struktur bestemmes af de ovenfor viste tesers rækkefølge. Under indsamling af empirien blev der i interviewene lagt op til, at informanten med egne ord kunne forklare den manglende respons fra fagforeningerne. Dette har bidraget til at konstruere yderligere forklaringer, som efter udredningen af de fire teser vil fremføres. Slutteligt vil tesoerne forenes i ét sammenhængende afsnit, der definerer afslutningen på indeværende analyse.

### **4.1 Den gradvise forandring**

Samtlige informanter, der repræsenterer en fagforening, retter en kritik mod dagpengereformen. De deler alle en opfattelse af uretfærdighed og bekymring samtidig med, at de kan nikke genkendende til behovet for at rette op på det fortabte – balancen skal genoprettes. Der synes derfor at være argumenter for, at der igangsættes en mekanisme mod mere jobtryghed efter dagpengereformen. Det er i forbindelse med dagpengereformen at behovet for mere jobsikkerhed har vundet ind i overenskomstforhandlingerne, og der synes ud fra det empiriske materiale at tegne sig et billede af, at der er en sammenhæng mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed. Der kan spores en bred konsensus blandt informanterne om, at der i højere grad var et ønske fra medlemmer og forbund om, at de ville forbedre ansættessikkerheden – som direkte konsekvens af en øget utryghed. Det er særligt fra overenskomsten i 2010, at dette ønske om mere jobtryghed har taget til:

---

<sup>13</sup> For yderligere uddybning af tesoerne henvises der til afsnit 2.4

*"Altså hvis man skal sige det sådan, altså hvis vi tæller kuglerne op, var jeg lige ved at sige, at da vi forhandlede i 2007 eller da man forhandlede i 2004 – selvom jeg ikke var med i de processer – men hvis vi gør det, og så siger, hvad skete der i '10 og '12 og sådan noget. Så er der ikke nogen tvivl om, at der har denne her med opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelser har fyldt. Den har fyldt væsentlig mere. Altså der er ikke nogen tvivl om at nogen af de reformer, og du holder selvfølgelig meget fokus på '10 reformen og forståeligt nok, men der er mange reformer der lige pludselig har haft en betydning og afsmittende virkning også på, hvordan og hvorledes vi forhandler overenskomst. Det har også afsmittende virkning på, hvilke krav vi får ind fra vores medlemmer."*

(Jørn Hedengran, bilag 7: 11)

Det indiceres, at kravene til mere jobsikkerhed har taget til omkring år 2010. Men som Jørn Hedengran, 3F, også påpeger, så synes denne tendens allerede foranstaltet ved overenskomstforhandlingerne i 2010<sup>14</sup>. På dette tidspunkt var dagpengereformen som bekendt ikke på tegnebrættet endnu, og derfor kan der stilles spørgsmålstejn ved, hvorvidt det alene er dagpengereformen, der har accelereret dette ønske til mere jobsikkerhed, eller om der også er andre faktorer, der har gjort sig gældende. En utryghed og behov for mere jobsikkerhed kan derfor argumenteres for at være mangefacetteret. Det er derfor svært at isolere dagpengereformens betydning for de skærpede overenskomstkra, idet andre arbejdsmarkedsreformer samt den finansielle krise samtidig gjorde indtog på det danske arbejdsmarked og akkumuleret set har medvirket til en større utryghed. Uanset hvor stor en indflydelse dagpengereformen har på den øgede utryghed og ønsket om mere jobsikkerhed, så kan der argumenteres for, at der er et trade-off for at få institutionaliseret en tryghed, hvad enten det er i dagpengesystemet eller ansættelsen. Men der er en balance, der er forskubbet, og har vist sig i form af øgede krav til mere jobsikkerhed – som en direkte respons på de utryghedselementer, der fandt sted omkring 2010:

*"Ja selvfølgelig er der en balance i det. Men man kan ikke omsætte det til en matematisk formel, så at for hver 1000 kroner man mister dagpenge, så bliver opsigelsesvarslen kortere eller længere. Du kan ikke på den måde sætte det op på en formel. Men selvfølgelig er der i politisk forstand en eller anden balance i det. Og det er jo den, der er blevet forrykket med de facto afskaffelse af efterlønnen, afkortningen af dagpengeperioden, men jo også en række andre begrænsninger der er lagt ned i dagpengesystemet."*

(Simon Tøgern, bilag 8: 10)

Som led i ovenstående citat, synes det at være forenklet at pege på dagpengereformen alene som årsag til ønsket om mere jobsikkerhed. Dagpengereformen skal ses ind i en større helhed.

---

<sup>14</sup> Det var som bekendt også ved overenskomstforhandlingerne i 2010 at fratrædelsesgodtgørelsen på industriens område blev skrevet ind i overenskomsten, hvilket underbygger argumentet for, at det allerede var i 2010 – altså før dagpengereformen kom til – at der var et ønske fra medlemmer og forbund om at sikre sig bedre vilkår i ansættelsen.

Men på den måde, som samtlige informanter udtaler sig om dagpengereformen på, synes det også sandsynligt at argumentere for, at dagpengereformen har haft en væsentlig betydning for de restriktive overenskomstkrav. Det, som endvidere bliver fremsat i ovenstående citat, er, at dagpengereformen ikke medvirker til en proportionel godtgørelse. Der er altså tale om, at den markante forringelse i dagpengereformen ikke godtgøres på tilsvarende vis med samme proportionalitet. Det tendere i langt højere grad mod en gradvis sammenhæng, der evolutionært kan udvikle sig til en – måske – tilsvarende sikkerhed for de danske arbejdstagere:

*"[...] der er klart nogle tendenser til sammenhæng, men man kan se at når man forringer dagpengesystemet, så vil man kunne se, når man ser vores krav, når vi samler ind til overenskomst, hvor vi har en 10.000, der sender nogle krav ind, så vil man kunne se, at der er et stigende krav om tryghed i ansættelsen i sådan en periode. Så der er en sammenhæng, men den er ikke 1-til-1."*  
(Jakob Bang, bilag 9: 11-12)

I ovenstående citat indrammer Jakob Bang, FOA, meget godt essensen i indeværende argumentation; der er en sammenhæng, men det er ikke et 1-1-forhold. Sammenhængen skal i højere grad betragtes som en mere gradvis proces, hvorfor en forringelse af dagpengesystemet ikke er ensbetydende med en direkte adækvat overførsel til mere ansættelsesbeskyttelse. Som det også er belyst i afsnittene 1.3.2-1.3.4, har der de seneste år været tiltag, der har sikret arbejdstagerne en større grad af ansættelsesbeskyttelse. Men det er ikke tilsvarende, og styrker ikke trygheden i samme omfang som før reformen.

Flexicurity-modellen kan siges at operere inden for to systemer; det politiske system – der kan skabe radikal og revolutionær forandring (eksemplificeret ved dagpengereformen), og overenskomstsyste­met – der overvejende bærer præg af en mere gradvis og evolutionær forandring (eksemplificeret ved de seneste overenskomstrunder). Denne tankegang skal ses i forlængelse af sporafhængigheds-perspektivet, der opererer med ideen om, at de tidlige politiske valg er afgørende for de fremtidige. Der vil ud fra denne forståelse aldrig komme et ækvivalent modsvar fra fagforeningerne. Denne opfattelse af, at overenskomstsyste­met bygger på traditioner og tidligere politiske beslutninger, kan identificeres i flere af interviewene og opleves som værende gennemgående for informanternes opfattelse af overenskomstsyste­met. Det underbygger en modtese om, at en forandring i overenskomstsyste­met ikke vil tage form af værende abrupt og revolutionær, hvilket ellers er nødvendigt for at komme med et adækvat modsvar til reformen:

*"Men det mere generelt en tese om, at der er en balance i mellem det økonomiske dækningsniveau i dagpengesystemet, til hvilken tryghed vi forlanger – ja det er der. Men med et dansk overenskomstsyste­met, som bygger i den grad på traditioner og forlængelse af hidtidige bestemmelser, så er det vanskeligt at sige, her og nu får vi lige ændret på det, fordi der er noget i klemme i dagpengesystemet."*

(Jakob Bang, bilag 9: 4)

Overenskomstsystemet synes at bære præg af gradvise, inkrementelle forandringer, hvis forandringer også synes sporafhængige. Særligt af den årsag, at forandringer inden for overenskomstsystemet er sporafhængige, så forekommer det usandsynligt, at se fagforeningerne gå efter mere ansættelsesbeskyttelse, da dette ikke er traditionen. Traditionelt set er det danske arbejdsmarked som bekendt kendetegnet ved lempelige ansættelsesforhold, der resulterer i en høj jobmobilitet og et fleksibelt arbejdsmarked. Derfor vil det være mod hidtidige bestemmelser, at se fagforeningerne gå massivt efter mere jobsikkerhed. Nedenstående citat underbygger tillige argumentet for, at fagforeningerne praktiserer en tankegang, der hviler på ideen om sporafhængighed:

*"Og det, der har været vigtigt for os, det var for så vidt hele tiden at holde vinduer åbne. Altså hvis du tager pensionen, der begyndte vi i '93 med 0,9 procent i indbetaling, og der var vores målsætning at vi skulle op på 9 procent. Men vi kunne kun holde vinduet åbent, så vi igen og igen kunne få. Og sådan var det egentlig også med fratrædelsesgodtgørelsen, og for den sags skyld også med uddannelseskontoen, at det var ikke en ideel løsning vi skrev, men vi fik lukket et vindue op, sådan at vi kan komme videre med det. Og det er jo ikke til at vide, om vi her næste gang mangler et eller andet tema og så falder over fratrædelsesgodtgørelsen."*

(Thorild E. Jensen, bilag 10: 13-14)

Citatet demonstrerer tankegangen bag fagforeningernes indgangsvinkel til overenskomstforhandlingerne. Tankegangen synes i høj grad at bære præg af de små-skridts-politik, idet der opereres med små gradvise tiltag, der har til hensigt at 'åbne vinduer', som senere kan bygges ovenpå. Fagforeningerne agerer altså i høj grad ud fra en sporafhængigheds-tankegang; små inkrementelle forandringer, der er bundet op på tidligere overenskomster.

#### **4.1.1 Kan tesen bekræftes?**

Indeværende tese synes ikke at kunne forklare det manglende modsvar, men viser derimod at institutionerne inden for flexicurity-modellen er komplementære. Det empiriske data markerer, at der er en sammenhæng mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed. Så i tilfælde af, at indkomstsikkerheden svækkes, opstår der en uligevægt, der søges afbalanceres i andre institutioner. I indeværende tese har fokus været på jobsikkerheden, hvilket påvises, at der som respons på det udhulede dagpengesystem kommer flere krav fra medlemmerne til en udbygning af denne form for sikkerhed. Sammenhængen mellem svækkelsen af indkomstsikkerheden og styrkelsen af jobsikkerheden er dog ikke proportionel. Der er således fremkommet en langt større svækkelse på indkomstsikkerhedssiden, end der har været en styrkelse på jobsikkerhedssiden. Sammenhængen skal i højere grad anses som værende gradvis og inkrementel, der samtidig determineres af en sporafhængigheds-tankegang. Overenskomstsystemet er opbygget på traditioner, hvorfor forandringer vil tage form af at være små, inkrementelle tiltag, der ikke har karakter af at være revolutionære og abrupte og bryde med det allerede eksisterende. Dette modvirker tesen om, at en lignende revolutionær forandring – som dagpengereformen kan karakteriseres som – skal finde sted i overenskomstsystemet i en tilsvarende



- FOA har ca. 182.000 medlemmer, som typisk arbejder inden for social-sundhed eller pædagogisk område (FOA, 2018). Størstedelen af FOA's medlemmer er ansat i det offentlige, og har samtidig karakter af at være lavt lønnede (FOA, 2018). Størstedelen af FOA's medlemmer er også omfattet af funktionærloven, eller har forhandlet sig til funktionærlignende vilkår. Det giver ligeledes FOA's medlemmer tryghed andetsteds end dagpengesystemet. Alligevel giver FOA i interviewet udtryk for, at henholdsvis dækningsniveauet og dagpengelængden skal forbedres i deres optik (bilag 9).
- Dansk Metal er en fagforening, der dækker områder inden for teknik, mekanik og IT. De har i omegnen af 108.000 medlemmer, hvilket gør dem til den mindste af de fire store fagforeninger inden for LO (Dansk Metal, 2018). Størstedelen af deres medlemmer arbejder inden for industrien, og er oftere højere lønnet set i forhold til de andre LO-fagforeninger. Derudover er arbejdstagere fra Dansk Metal også i mindre omfang berørt af ledighed (bilag 10). Disse forhold betyder, at Dansk Metal ikke har deres fokus rettet mod længden og genoptjeningsretten, men derimod henvendt til dækningsniveauet, altså satsen på dagpenge (bilag 10). Det synes at ligge i tråd med deres medlemmers profil, da deres medlemmer er højere lønnet, og derfor vil der være et større indkomstmæssigt gab mellem det at være i beskæftigelse kontra satsen på dagpenge.

Ovenstående vidner om store interesseforskelle på tværs af LO-fagforeningerne, hvilket medfører divergerende behov for tryghed i dagpengesystemet. Her er tendensen, at de lavtlønnede – og typisk ufaglærte – efterspørger et dagpengesystem med en lang periode med mulighed for hurtigt at kunne genoptjene retten til dagpenge igen. For de arbejdstagere, der i højere grad er højere lønnet – og typisk er mere veluddannet – vægter kompensationsgraden højere end dagpengeperioden og genoptjeningsretten. Det skal ses i lyset af, at dette segment af arbejdstagere i mindre omfang er berørt af ledighed samtidig med, at gabet mellem løn og dagpengesatsen er relativt højere. Herudover er der en tredje gruppe af arbejdstagere, som allerede har en indbygget tryghed i ansættelsen grundet funktionærloven. Denne gruppe synes at have tendens til at efterspørge en højere dagpengesats. På den måde avler bestemte beskæftigelsesprofiler konkrete interesser ind i et dagpengesystem. Alligevel var der enighed om at protestere mod reformen, selvom den har fyldt mere nogen steder end andre:

*”Der var enighed om at protestere og enighed om at skulle reagere på det [dagpengereformen, red.]. Men det er klart, det har fyldt mere nogen steder end andre. Og det er klart, at det har fyldt mere i de forbund, som overvejende er timelønnet frem for, for eksempel os, som hovedsageligt er funktionærer. Og det er klart, der er også et skel mellem offentlige og private ansatte, fordi ledighedsrisikoen er jo fortsat mange gange større for en privat ansat end for en tilsvarende kommunal ansat.”*

(Simon Tøgern, bilag 8: 7)

På trods af de divergerende interesser, var der enighed om at protestere mod reformen, hvilket også er belyst i afsnit 1.5, hvor der er fremvist flere eksempler på protester fra LO-

fagbevægelsen. Fagforeningerne fandt altså frem til et fælles fundament, om at stå sammen om kritikken mod reformen. Men for nogle forbund har reformen alligevel været hårdere. Dette forhold gør, at der forventeligt vil være uoverensstemmelser på tværs af fagbevægelsen om, hvordan trygheden for deres medlemmer bør vindes tilbage, hvilket nedenstående citat også vidner om:

*Men der er ingen tvivl om, at der var ikke enighed i LO på det tidspunkt, om hvilken rute det var man skulle følge. Det var der ikke.*

(Thorkild E. Jensen, bilag 10: 19)

I interviewene synes der at være en gennemgående opfattelse af tvivl, og om hvordan dagpengereformen skulle gribes an. Men det lader til, at det primært skyldes, at reformen kom så pludseligt og forbundene ikke var beredte på det. For selvom der opstod en umiddelbar uenighed, så beretter samtlige informanter om, at man fandt fælles fodslag på tværs af de store forbund. Internt synes der derfor ikke at have været de store uenigheder, hvilket opponerer mod den opstillede tese. Der synes imod al forventning at være en langt større grad af vilje til at samarbejde. Der lader til at være en forståelse for, at man opererer inden for et system, hvis egne interesser ikke altid kan effektueres fuldt ud. Det virker således til, at fagforeningerne ikke opererer inden for en virkelighed, der er præget af, at være en anarkistisk magtkamp, hvor det primære mål er at kæmpe for at få mest muligt af egne interesser igennem, som HI ellers skitserer. Det tyder derimod på, at der internt i LO-bevægelsen er opbygget en mere konsensuspræget virkelighedsforståelse, hvilket LO også er et billede på. For LO er netop et eksempel på en organisation, der forener en mængde (divergerende) interesser, og som munder ud i en konkret position, som samtidig virker tilfredsstillende for parterne:

*”Ja på den måde at LO jo er et konglomerat og at LO er en afvejning af forskellige interesser. Det ser vi jo nu i forbindelse med trepartsforhandlingerne. Der er det klart, at der skal LO afveje de forskellige grupperes interesser. Med det forbehold, så føler vi os godt repræsenteret af LO, selvom der nogle gange godt kan være mere af det her eller mindre af det her. Hvor vi samtidig må erkende, at hvis alle skal se sig i det, så er der ikke nogen der får 100 procent ret.”*

(Simon Tøgern, bilag 8: 7)

På samme måde som LO antages at udgøre medianen for alle medlemsorganisationerne, skal COI lige såvel favne bredt og samle synspunkterne fra de pågældende forbund i udformningen af den skelsættende overenskomst på industriens område. Hvis der ikke var konsensus blandt forbundene inden for COI, som hovedsageligt udgøres af Dansk Metal, 3F og til dels HK, må det forventes, at COI ikke vil have mandat til at forhandle for de pågældende forbund – hvilket vil have betydning for forhandlingerne med DI. Men set udefra, virker COI lige såvel som LO som en konsensuspræget organisation, hvor man finder frem til en løsning, der tilgodeser interesser på tværs af forbundene. Dette kan eksemplificeres ved nedenstående citat, hvor det



er Steen Nielsen, DI, der udtaler sig om hans oplevelse med COI som forhandlingsmodpart. Her gør han det klart, at han ikke oplever interne uenigheder i COI:

*"Altså vi har jo faktisk en oplevelse af, at COI er utrolig professionelle som samarbejdspartner, forstået på den måde at de er i stand til at fastlægge et mandat for dem, der forhandler på vegne af dem. Og når vi laver aftaler med dem, så har vi altid en oplevelse af, at det holder. Altså at de har styr på deres aftaler. Og der kan man sige, hvis det var sådan at de var meget internt uenige osv., så ville vi nok oftere opleve, at forhandlingsledelsen aftalte noget som så bagefter blev underkendt i baglandet, og det oplever vi altså aldrig, og det er jo, for os er det jo en stor fordel at have en forhandlingsmodpart, som vi kan stole på og lave aftaler med, som også kan holde, og som baglandet er enig i. Så jeg vil helt klart sige at de er professionelle og det er jo også et udtryk for, at de får diskuteret tingene godt igennem, inden de kommer på med noget. Så vi mærker ikke, hvis der skulle være uenigheder imellem de enkelte forbund, det synes jeg faktisk ikke vi gør."*

(Steen Nielsen, bilag 12: 8)

Steen Nielsen giver udtryk for, at COI opleves som en samarbejdspartner, der har mandat fra de pågældende fagforeninger, og at han ikke har en opfattelse af, at der forekommer interne stridigheder. Ovenstående citat skal være med til at underbygge en forståelse for den virkelighed fagforeningerne opererer inden for; fagforeningerne søger at finde fælles fodslag, der tilgodeser interesser, der går på tværs af forbundene. Dette opponerer mod den opstillede tese, der ellers tegner et billede af, at fagforeningerne er i en magtkamp, hvor der kæmpes for at indrette dagpengesystemet, så det bedst muligt tilgodeser deres medlemmer, hvilket underminerer fællesskabet. Men dette kan ikke genkendes på baggrund af interviewene. Nedenstående citat er fra interviewet med Mads Busck fra LO, som erindrings, at det lykkedes dem at nå til enighed omkring forløbet efter reformen, hvilket også giver genklang hos de andre informanter:

*"Det lykkedes os og få total enighed omkring prioriteterne. Vi drøftede det mega grundigt og så det lykkedes faktisk at få total enighed der."*

(Mads Busck, bilag 11: 8)

#### **4.2.1 Kan tesen bekræftes?**

Der er påvist en anseelig spredning blandt LO-medlemmerne, der vidner om, at der tilsvarende eksistere mange forskellige interesser inden for LO. Interesser, der synliggøres i divergerende præferencer til indretningen af dagpengesystemet. Men alligevel synes forbundene på dagpengeområdet ikke at have divergerende interesser – snarere konvergerende. For der er en konsensus blandt LO-fagforeningerne, at der skal findes enighed, og søger derfor at nærme sig hinanden og bevæger sig også i en fælles retning. Der synes nemlig ud fra det empiriske materiale at være en gennemgående opfattelse blandt informanterne, at man fandt fælles fodslag for at man sammen kunne samles om en kritik mod dagpengereformen og dermed tale

med én stemme. En intern magtkamp i LO kan derfor ikke tilregnes som værende årsag til det manglende modsvar på reformen. De fandt et fælles ståsted, hvortil det forudsættes, at de herfra kunne stille krav til arbejdsgiver og det politiske system for at stå stærkere som en enhed for at få varetaget deres fælles interesser. Spørgsmålet er så blot, om fagforeningerne kan få krav om mere jobsikkerhed igennem i en overenskomstforhandling, eller om arbejdsgiverorganisationerne står stærkere i en sådan forhandling. Det er til behandling i næste afsnit.

### 4.3 De ligestillede parter

Når informanterne bliver spurgt direkte til, om det vil være svært at få mere jobsikkerhed skrevet ind i overenskomsterne, så lyder det umiddelbare svar fra Dansk Metal, 3F, FOA og LO, at det vil være en udfordring. De påpeger alle, at virksomhederne ikke vil opgive deres fleksibilitet. Thorkild E. Jensen, Dansk Metal, refererer eksempelvis til fratrædelsesgodtgørelsen fra OK 2010, som han var meget overrasket over, at det lykkedes at forhandle hjem (bilag 10: 13). I HK er der dog en anden opfattelse; Simon Tøgern betragter det som værende muligt, hvis det er et reelt ønske medlemmerne har. Denne ambiguitet skal givetvis ses i lyset af, at størstedelen af HK's medlemmer er funktionærer, og derfor er der på dette område tradition for, at arbejdstagerne har en højere grad af ansættelsesbeskyttelse i modsætning til andre LO-arbejdstagere. Det ligger derfor ikke fjernt for HK og den pågældende arbejdsgiverorganisation, at jobsikkerhed er til forhandling – det er derimod en præmis for denne gruppe.

Endvidere påpeger fagforeningerne, at hvis de massivt vil gå efter mere ansættelsesbeskyttelse, så vil også det være muligt at få indrømmelser på det punkt, med det forbehold, at det vil være på bekostning af noget andet. Nedenfor citeres Mads Busck, LO, på spørgsmålet om, hvorvidt det vil være svært at få forhandlet sig frem til mere jobsikkerhed for LO-fagforeningerne:

*"Overfor arbejdsgiveren? Ja rigtig meget! Det tror jeg vil være rimelig svært. Det kunne godt lade sig gøre, fordi arbejdsgiveren er sådan lidt: 'Jamen der er en vis antal penge i spil og om de vil bruges på lønkroner eller afskedigelsesgodtgørelser – det må vi så tage'. Så for den rette pris tror jeg nok de altid vil være klar."*

(Mads Busck, bilag 11: 5)

Citatet indikerer, at der er rum for, at fagforeningerne kan forhandle sig til mere jobsikkerhed – hvis dette prioriteres. Og her kan det ud fra interviewene tyde på, at der har været andre forhold, der har været prioriteret højere end ansættelsesbeskyttelse i de seneste overenskomstforhandlinger. De enkelte forbund har peget på, at forhold som social dumping, højere løn og kompetenceudvikling har været forhold, der i højere grad har været prioriteret. Der har derfor ikke været det nødvendige fokus for at forbedre ansættelsesbeskyttelsen. Fagforeningerne har i givet fald ikke ønsket at 'betale prisen'. På baggrund af interviewene giver informanterne udtryk for, at hvis fagforeningerne massivt gik efter mere jobsikkerhed, så vil dette ønske også kunne realiseres. Men andre forhold har vægtet højere:

*"Men hvad fylder mest? Er det, at vi mister jobbene eller hvilken ydelse vi får, når vi mister jobbene? Og der bliver det simpelthen en prioritering. Vi går ind og siger, det vigtigste er, at vi kæmper for de jobs vi har. Så må vi bagefter tage den der kamp om, at hvis det er vi alligevel bliver afskediget. Så det var en hardcore politisk prioritering vi – i hvert fald i transportgruppen – der egentlig sagde: 'Social dumping, fordi det er jobsene vi skal beskytte og ikke ydelsen'. Det ville vi også gerne."*

(Jørn Hedengran, bilag 7: 5-6)

Det er for 3F's vedkommende, som ovenstående citat fastslår, social dumping, der har været højere prioriteret, hvorfor andre forhold som ansættelsesbeskyttelse er blevet nedprioriteret. Der kan argumenteres for, at hvis noget så skelsættende som mere ansættelsesbeskyttelse skal indskrives i overenskomsterne for LO's medlemmer, så skal det vægtes højt for medlemmerne og fagforeningen – ellers anses det som vanskeligt at få forhandlet sig frem til. På samme måde, som man så med fratrædelsesgodtgørelsen på industriens område, gik COI massivt efter kravet om en fratrædelsesgodtgørelse, hvorefter dette ønske blev indfriet. Fratrædelsesgodtgørelsen var som bekendt en reaktion på den faldende kompensationsgrad, men i lige så høj grad også som konsekvens af finanskrisen og generelt et usikkert arbejdsmarked for industriens arbejdstagere, hvorfor dette åbnede op for et massivt ønske om fratrædelsesgodtgørelsen for netop at imødekomme denne utryghed. Og her synes der at kunne identificeres en gensidig respekt parterne imellem. Steen Nielsen, DI, udtrykker, at hvis fagforeningerne kommer med et stærkt ønske, så vil de også have gode muligheder for at få medhold, hvilket fratrædelsesgodtgørelsen er et eksakt eksempel på:

*"Altså vi mødes jo om, at vi hver især har nogle ønsker til fornyelsen, og hvis det er et meget stærkt ønske fra fagbevægelsen og styrke jobsikkerheden, jamen så har de da rigtig gode muligheder for at komme igennem med det. Og det synes jeg da meget tydeligt at vi så der i år 2010 [med fratrædelsesgodtgørelsen, red.], hvor det virkelig var et stort ønske."*

(Steen Nielsen, bilag 12: 3)

Han tilføjer endvidere:

*"Og nu er vi så selv med til, som du siger, at lave den her fratrædelsesgodtgørelse, og den trækker jo lidt i den forkerte retning. Men vi mente så, at det var til at leve med. Men sådan nogle ting er ikke noget vi som sådan er tilhængere af. Men vi havde en forståelse for at det var nødvendigt i '10, og sikre noget på tryghed for vores modparter, og da vi så vurderede, at det samtidig var til at leve med for vores medlemmer, så gik vi med til det."*

(Steen Nielsen, bilag 12: 6)

De to ovenstående citater vidner om en respekt for hinanden og den samfundsmæssige opgave parterne tilsammen løfter om at skabe ro og tryghed på arbejdsmarkedet. De betoner sam-

tidig, at DI ikke står stærkere overfor COI i en forhandling om jobsikkerhed. Det virker derimod som to ligestillede parter, hvis interesser er til forhandling.

#### 4.3.1 Kan tesen bekræftes?

Overenskomstforhandlingerne synes ikke at være præget af et ulige forhold mellem arbejdsmarkedets parter. På baggrund af interviewene tegnes der derimod et billede af to ligeværdige partere, der med respekt for den anden modpart kan indgå kompromisser. Det betyder også, at for den rette pris er mulighederne åbne. Jobsikkerhed er til forhandling for den rette pris, men som det bliver gentaget i interviewene, så har fagforeningerne haft andre prioriteter, der har vægtet højere end det at få udbygget jobsikkerheden. Det leder videre til næste tese, som netop undersøger, hvorvidt ansættelsesbeskyttelse egentlig er en prioritet hos fagforeningerne.

### 4.4 Ønsket om et fleksibelt arbejdsmarked

Fagforeningerne har kun lovprisende ord om den danske flexicurity-model, og tillægger den stor værdi for det danske arbejdsmarked. Det, som særligt fremhæves, er modellens dynamiske og fleksible karakter, der skaber høj jobomsætning. Teoretisk set er det fleksible arbejdsmarked en gevinst for virksomhederne, da disse kan tilpasse arbejdskraften i forhold til efterspørgslen. Men fagforeningerne synes i lige så høj grad at værdsætte denne fleksibilitet, da den skaber høj jobomsætning som giver gode beskæftigelsesmuligheder for deres medlemmer. Det er således ikke kun arbejdsgiverne, der profiterer af et fleksibelt arbejdsmarked:

*"Altså jeg tror faktisk der i den danske befolkning er en klar opfattelse af, at det der system vi har med at det er relativt let at komme ind på en virksomhed, men det er også let at komme ud, at det giver så mange muligheder for dansk erhvervsliv, men derfor også for arbejderne, at det er noget, vi skal passe på."*

(Thorkild E. Jensen, bilag 10: 3)

Det er en gennemgående opfattelse blandt informanterne, at det fleksible arbejdsmarked er noget, de ønsker at beskytte, da det også er til stor fordel for dem og deres medlemmer. Fagforeningerne er derfor ikke af den opfattelse, at det fleksible arbejdsmarked kun er til gavn for virksomhederne. Mads Busck, LO, melder også klart ud i nedenstående citat, at den danske stat er bedst tjent med en fleksibel arbejdsmarkedsmodel:

*"Og der tror jeg også det er vigtigt, at vi alle sammen går ud over de interesser som vi har som parter og ser det i et samfundsperspektiv og siger: 'Okay, hvad får vi mest ud af det som samfund?' Der får vi mest ud af den fleksible model, tror vi, fordi vi får jobåbninger, nedbragt ledigheden. Det der med at Danmark har den laveste langtidsledighed i Europa og så videre, altså det skyldes jo nok nogle af de ting der. Så der har vi en fælles interesse i at prøve at holde det der [jobsikkerhed, red.] nede."*

(Mads Busck, bilag 11: 5)

Flere af informanterne udtrykker en respekt for den arbejdsmarkedsmodel og de traditioner, der har karakteriseret det danske arbejdsmarked i de mange år, det har eksisteret. Det giver også anledning til flere indrømmelser, der giver et klart indtryk af, at fagforeningsledelsen ikke ønsker at iværksætte en større indsats for mere ansættelsesbeskyttelse. De er af den opfattelse, at den danske stat er bedst tjent med en flexicurity-model, der skaber jobs og nedbringer ledigheden, som er til alles fordel – arbejdstagere som arbejdsgivere for såvel den danske stat:

*”Og der er det jo det pudselige, at det er en af hjørnestenene i det danske klassekompromis for nu at sige det på den lidt gammeldags facon. Du kan jo høre fagforeningsledere – ikke på offentlige møder, men internt – når man diskuterer, som siger: ‘Nej vi skal ikke presse på for højere opsigelsesvarsler af respekt for det kompromis, der er lavet.’”*

(Simon Tøgern, bilag 8: 4)

Der tegner sig et tydeligt billede af, at fagforeningerne ikke ønsker at få mere jobsikkerhed skrevet ind i overenskomsterne, eftersom deres medlemmer også lukrerer på et arbejdsmarked med stor dynamik og fleksibilitet, og at de samtidig, af respekt for det kompromis der er lavet, ikke vil underminere dette med restriktive overenskomstkrav. Disse indrømmelser er paradoksale set i lyset de udmeldinger fagbevægelsen proklamerede i kølvandet på dagpengereformen (se afsnit 1.5). På den ene side er fagforeningerne ude at agitere for en godtgørelse i kølvandet på dagpengereformen, men på den anden side vil sådanne krav om mere tryk i overenskomsterne svække fleksibiliteten på arbejdsmarkedet og virke som en hæmsko for jobomsætningen. Der er derfor et mismatch mellem det, som fagforeningerne offentligt melder ud og det, som fagforeningerne i realiteten ønsker. Det virker således til, at der internt i LO-bevægelsen har været modsatrettede røster mod at bygge jobsikkerhedselementer ind i overenskomsterne. Mads Busck, LO, tilkendegiver også, at der i baggrunden er kæmpet for ikke at indføre mere rigide godtgørelser:

*”[...] det er også sådan et lidt dilemma eller paradoks for os, fordi da vi så den hårde reform og vi havde frygten for at overenskomsterne ville begynde at forlange større sikkerhed, så var det første vi skyndte os at gøre, det var jo at tale med forbundene og sige: ‘Lad nu vær med at kræve mere sikkerhed i overenskomstforhandlingerne.’ Altså vi har for LO’s side jo altid været dem, der har været tilhænger af flexicurity og altid prøve at overbevise omverden og dermed også vores forbund og vores medlemmer, at det er en rigtig god ide med flexicurity. Så vi var sådan: ‘Lad nu vær med at forlang den sikkerhed, hold igen på den, fordi det koster, at der ikke er så mange jobåbninger, så vil virksomhederne ikke ansætte så mange. Det rammer os i den lange ende.’ Så er det negativt, hvis vi bygger for meget ind. Så jeg vil sige, vi også selv har lobbyet alt det vi kunne for at man ikke skulle gå den vej.”*

(Mads Busck, bilag 11: 4)

Det er ikke kun i hovedorganisationen man har forsøgt at forhindre mere jobsikkerhed. Det synes at være gennemgående på tværs af informanterne, at man ønsker at bevare det fleksible arbejdsmarked og dermed ikke vil stille krav til mere jobsikkerhed. Ønskescenariet for fagforeningerne synes at være et adækvat dagpengesystem og et fleksibelt arbejdsmarked, men sådan ser den politiske virkelighed ikke ud, hvilket informanterne også har måttet erkende. Den massive kritik efter reformen kan derfor i højere grad virke som et signal fagbevægelsen forsøgte at sende, end det var et egentlig ønske. Mads Busck tilføjer:

*"Så det er jo også der vores hold er i en svær balancegang, fordi det er jo at gå ud og sige: 'Pas nu på med at forringe dagpengesystemet meget, fordi så kommer sikkerheden ind i overenskomsterne, og så kommer de lange godtgørelser og opsigelsesperioder', men samtidig så kæmper vi jo også alt hvad vi kan i vores bagland for at de ikke kommer de der ting. For vi ved godt at det forringer flexicurity-modellen. Vi vil meget hellere have et stærkere dagpengesystem og en fleksibilitet på arbejdsmarkedet."*

(Mads Busck, bilag 11: 4)

Det næste spørgsmål der trænger sig på er, hvorfor fagforeningerne har anset det som nødvendigt at sende et signal til omverdenen, at de som konsekvens af reformen ville stille krav til mere jobsikkerhed. Den oplagte replik er, at fagbevægelsen har ville agitere sig til en tilbagetrækning af dagpengereformen. Men på baggrund af datamaterialet kan der spores et gennemgående mønster på tværs af de adspurgte fagforeningerne, der beretter om et mismatch mellem fagforeningernes og medlemmernes interesser. Det skal forstås på den måde, at medlemmerne kan have krav, som fagforeningen ikke ønsker at konkretisere. Med omvendte for tegn er fratrædelsesgodtgørelsen fra OK 2010 et vidnesbyrd på dette. Her havde medlemmerne massive krav til en fratrædelsesgodtgørelse – som fagforeningerne egentlig ikke ville efterleve, men gjorde det som konsekvens for at få tilfredsstillet medlemmerne. Thorkild E. Jensen, Dansk Metal, som var den ledende skikkelse i forhandlingerne, indrømmer blankt, at medlemmerne havde massive krav til længere opsigelsesvarsler, men her frygtede COI, at dette vil få negative konsekvenser, hvorfor forbund og medlemmer indgik et kompromis, og stillede krav til arbejdsgiver om den omfattende fratrædelsesgodtgørelse:

*"Jamen, altså problemet var vel egentlig, det kan jeg sige helt ærligt, at der var jo ikke rigtig nogle af os, der ønskede at lave længere opsigelse. Så vi skulle jo finde en eller anden ting som kunne dække det der udtalte ønsker og krav lidt ind. [...] nu gjorde vi det ved det der fratrædelsesgodtgørelse, og det købte folk."*

(Thorkild E. Jensen, bilag 10: 7-8)

Fratrædelsesgodtgørelsen citeres ydermere som værende en 'feberredning':

*"Jamen det er en feberredning. Altså det kan jeg lige så godt sige helt ærligt. Altså vi skal finde på et eller andet, som kan tilfredse medlemmerne og tillidsrepræsentanterne."*

(Thorkild E. Jensen, bilag 10: 12)

Der forekommer således ikke altid konsensus mellem medlemmernes krav og fagforeningens interesser. Det virker til ud fra ovenstående citater, at fratrædelsesgodtgørelsen var nødvendig for at stille medlemmerne tilfredse, hvorfor man så forsøgte at indfri deres ønske. Fagforeningerne skulle siges at varetage medlemmernes interesser, hvorfor dette mismatch kan virke undrende. En umiddelbar forklaring på dette kan være, at medlemmerne har en rationel, kortsigtet tilgang, med tanke på deres aktuelle beskæftigelsessituation. Derimod opererer fagforeningerne i højere grad ud fra et mere langsigtet perspektiv, og tænker videre mod den næste opgangsperiode i økonomien, hvor en større grad ansættelsesbeskyttelse kan have fatale konsekvenser for det fleksible arbejdsmarked og den høje jobomsætning, der netop kommer medlemmerne til gode. Fagforeningerne kan have opstillet en kalkule, hvor man på den ene side ønsker at indfri medlemmernes ønske om at vinde trygheden tilbage i form af mere jobsikkerhed, men på den side vejer de forhold op mod de konsekvenser, det vil have for fleksibiliteten, og er derfor ikke noget de ønsker at forfølge.

En alternativ forklaring kan findes i Kathrin Thelens forandringsbegreb 'layering', som er et udtryk for, at mindre bestemmelser gradvist vil ændre måden institutionen fungerer på, hvorfor institutionens logik ændres og de originale strukturer og praksisser mister deres kraft. Her er argumentet, at hvis fagforeningerne massivt gik efter at institutionalisere en tryghed i overenskomsten, så vil trygheden i dagpengesystemet gradvis udvandes. Nye lag vil bygges ind i overenskomsterne og undergrave behovet for et dagpengesystem, der til sidst vil miste sin værdi. Hvis dagpengesystemet i sidste ende vil blive et mere sekundært forsikrings-system, må det antages at erodere a-kassernes egen legitimitet, hvorfor dette kan være en forklaring på, hvorfor fagforeningerne ikke ønsker at bygge mere jobsikkerhed ind i overenskomsterne. Fagforeningerne får sin styrke i a-kasserne, så hvis der kommer layering i kraft af, at trygheden rykkes over i overenskomstsyste-met, så flyttes arbejdstagernes fokus samtidig væk fra dagpengesystemet og a-kasserne og herunder implicit fagforeningerne. Der er således et nært forhold mellem a-kasserne og fagforeningerne, da langt størstedelen af de danske a-kasse-medlemmer er medlem i en fagforening, fordi de er forsikret i en a-kasse (Lind, 2009; Jensen & Toubøl, 2014). På den måde mister fagforeningerne et essentielt rekrutteringsgrundlag.

#### **4.4.1 Fokus på beskæftigelsessikkerhed**

Beskæftigelsessikkerheden synes at være i vælten blandt de danske fagforeninger. I flere af interviewene omtaler fagforeningerne, at deres fokus i høj grad er centreret omkring medlemmernes efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling, hvilket giver beskæftigelsessikkerheden en central del af forklaringen på, hvorfor der ikke er kommet mere jobsikker-

hed. Det er nemlig uddannelse og kompetenceudvikling, som er de bærende elementer i fagforeningernes bestræbelse på at genvinde terræn i kølvandet på dagpengereformen, nu hvor de ikke vil genvinde det ved mere jobsikkerhed. Med en forståelse af en flexicurity-model bestående af komponenterne – det sociale sikkerhedsnet, det fleksible arbejdsmarked og den aktive arbejdsmarkedspolitik – der balancerer i en ligevægt, tilfører dette en ny forståelse af flexicurity-modellen. Der er, som tidligere skildret, et trade-off mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed, hvor det har været forventeligt, at dagpengereformen og den udhulede indkomstsikkerhed vil føre til en styrkelse af jobsikkerheden. Men denne proces er som bekendt ikke fremkommet. Det minimerer dog ikke behovet for, at trygheden fortsat skal genoprettes, for at der på den måde kan genskabes en ligevægt på vægtskålen. Men med et dagpengesystem fagforeningerne ikke *kan* forandre, og et fleksibelt arbejdsmarked de ikke *vil* forandre, efterlader det den aktive arbejdsmarkedspolitik eller rettere efter- og videreuddannelsessystemet som den afhængige variabel de ønsker at forandre. På den måde kan fagforeningerne uden at påvirke fleksibiliteten, tilbagevinde noget af trygheden for deres medlemmer ved at forbedre beskæftigelsessikkerheden. Nedenfor figurerer to eksempler, hvor henholdsvis Simon Tøgern, HK, og Jørn Hedengran, 3F, refererer til beskæftigelsessikkerhed som værende deres primære fokus:

*”Vi er mere optaget af at prøve og definere tryghed sådan lidt dynamisk, ikke. For du kommer meget nemt i sådan en lidt reaktiv position, hvis du insisterer på længere opsigelsesvarsler og der ikke må ske dit og dat. Altså hellere give folk nogle værktøjer, således at de får nogle nye muligheder. Og der er efter- videreuddannelse nøglen til det. Fordi hvis folk har en måneds ekstra opsigelsesvarsler, jamen så bliver du stadig arbejdsløs. Så hellere fokusere på at give folk nogle nye værktøjer, så de kan komme videre [...]”*

(Simon Tøgern, bilag 8: 3)

*”[...] vi bliver nødt til at snakke om det her uddannelse for at fastholde de jobs vi har, så vi har bedre kvalifikationer. Så det har hele tiden været sådan et opvejningspunkt, der egentlig har sagt, hvordan og hvorledes sikrer vi bedst muligt at vi har folk i beskæftigelse.”*

(Jørn Hedengran, bilag 7: 6-7)

De to ovenstående citater skal cementere fagforeningernes primære fokus, som navnlig er beskæftigelsessikkerhed frem for jobsikkerhed. Interessant er det, at informanterne bliver spurgt ind til, om de ønsker mere jobsikkerhed, men peger altså i højere grad på, at de ønsker en større grad af beskæftigelsessikkerhed – uden direkte at bruge denne betegnelse. Dette fokus på beskæftigelsessikkerhed er gennemgående for alle de adspurgte fagforeninger. Der er tydelige tendenser mod at bevare medlemmerne i beskæftigelse, ved at give dem redskaber mens de er i beskæftigelse – såvel som når de bliver opsagt – for at de hurtigst muligt vil kunne varetage et næste job, og på den måde sikre medlemmerne en tryghed.

Denne tilgang står i kontrast til tidligere opfattelser, hvor en forringelse af indkomstsikkerheden forventeligt ville udløse krav til mere ansættelsesbeskyttelse. Citaterne demonstre-



rer derfor en ny forståelse af flexicurity: En forringelse af indkomstsikkerheden vil føre til krav om mere beskæftigelsessikkerhed. Dette trade-off giver anledning til at udfordre ideen om, at hovedaksen ikke bør være mellem den sociale sikring og det fleksible arbejdsmarked, men i stedet bør omfatte det fleksible arbejdsmarked og den aktive arbejdsmarkedspolitik. Det er i hvert fald sådan, at dansk fagbevægelse betragter den danske arbejdsmarkedsmodel anno 2018.

#### 4.4.2 Kan tesen bekræftes?

Der synes at findes stor forklaringskraft i, at fagforeningerne ikke ønsker mere jobsikkerhed, hvilket er derfor de ikke har fulgt op på de krav, der kom i kølvandet på dagpengereformen. Fagforeningerne vil ikke opgive fordelene i et fleksibelt arbejdsmarked med den høje jobomsætning til følge, der gør det danske arbejdsmarked dynamisk til arbejdstagernes fordel. Dette virker paradoksalt, set i lyset af at fagforeningerne proklamerede om længere opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelser som konsekvens af dagpengereformen. Men som resultat af, at der i tilfælde af en udbygning af jobsikkerhedselementer vil have den konsekvens at virke som en hæmsko for det fleksible arbejdsmarked, er der i baggrunden i LO-ledelsen arbejdet for ikke at indføre mere jobsikkerhed. Derimod ønsker fagforeningerne at genoprette balancen med en udbygning af beskæftigelsessikkerheden i form af efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling. Dette skal genvinde trygheden for deres medlemmer, uden at erodere den danske flexicurity-model, som samtlige fagforeninger besynger. Der er herudover på baggrund af interviewene identificeret en yderligere forklaring på det manglende modsvar fra fagforeningerne. Det viser sig, at konjunktoren har stor indflydelse på de krav, der kommer ind til fagforeningerne, hvorfor jobsikkerhed også synes konjunkturbestemt. Dette behandles i næste afsnit.

#### 4.5 En udpræget optimisme

I interviewene synes der at være en udpræget optimisme at spore blandt de adspurgte fagforeninger, hvilket kan være anvendeligt til at forstå, hvorfor der ikke er kommet et modsvar på dagpengereformen. Gentagende gange peger informanterne på, at der med en fremgang i konjunkturerne og den tilhørende voksende beskæftigelse, der samtidig vandt indpas på det danske arbejdsmarked, førte til en tro på, at fremtiden vil se lysere ud for deres medlemmer. Der var derfor ikke et pres på samme måde, som man så lige efter reformens vedtagelse. Her var den økonomiske situation en anden; finanskrisens eftervirkninger var endnu ikke aftaget og en stadig høj arbejdsløshed figurerede. Det betød, at dagpengesystemet var i høj kurs på dette tidspunkt, hvorfor man her skal finde årsagen til den stærke modstand mod reformen:

*"I en situation hvor de fleste grupper har relativt høj beskæftigelse, og først og fremmest stigende beskæftigelse, så er det [jobsikkerhed, red.] jo ikke sådan et bredt krav. Det er klart, at det at man skærer i dagpengetrigthederne under en krise, det var det som forekom, jamen det var en*

*del af forklaringen på den stærke modstand. Men hvis man gjorde det i dag, så havde mange nok bare trukket på skulderen og sagt: 'Ja, det går nok.'*"

(Simon Tøgern, bilag 8: 4)

Flere af informanterne peger på, at kravene til mere jobsikkerhed er konjunkturbestemt. I en lavkonjunktur med høj ledighed vokser kravene, men i en opgangsperiode med optimisme og faldende ledighed føler arbejdstagerne sig mindre fyringsturede, hvorfor kravet til mere jobsikkerhed svækkes. Det kan også forklare, hvorfor dagpengereformen mødte stor modstand uden at truslerne blev fulgt op med reelle ansættelsesgodtgørelser. Da reformen blev implementeret i 2010, så var det i en krisetid, hvorfor arbejdstagere og arbejdsorganisationer reagerede massivt på dette. Men forbedringer i konjunkturen har ændret betingelserne. I tilfælde af, at dagpengereformen 2010 var blevet vedtaget op til overenskomstforhandlingen, så ville resultatet af OK 2010 tænkes at indeholde flere jobsikkerhedselementer:

*"Det var også et politisk snigløb man fik lavet den [dagpengereformen, red.] der i slutningen af '10, fordi vi ikke stod lige foran og skulle forhandle overenskomst. Fordi så er der ikke nogen tvivl om, at hvis den var blevet lavet i '9, så havde den fyldt meget mere i overenskomstforhandlingerne. Fordi så havde den været fresh, og i en dårlig situation og fanden og hans pumpestok. Så det havde fyldt rigtig, rigtig meget. Det er jeg ikke i tvivl om."*

(Jørn Hedengran, bilag 7: 14)

To år efter dagpengereformens implementering, skulle parterne forhandle igen. Men her var økonomien altså i bedring, hvorfor fagforeningerne mødte med færre krav til jobsikkerhed. Det virker således til, at krav til jobsikkerhed i høj grad er betinget af konjunkturen, hvilket også underbygges af Mads Busck, LO, som understreger, at lønmodtagerne skal have 'blinkende lamper', før de kræver opsigelsesvarsler eller fratrædelsesgodtgørelser:

*"Altså skal man gå ud og kræve for eksempel længere godtgørelser og afskedigelser, så kræver det jo også, at man ligesom ser en eller anden risiko for at blive fyret. Vil du have lidt højere løn eller vil du have lidt højere afskedigelsesgodtgørelser? Så vil langt de fleste ikke fyringstruede tage løn. Så det kræver lidt, at lønmodtagerne har sådan nogle lamper blinkende om, at der er en reel chance for at blive fyret."*

(Mads Busck, bilag 11: 7)

Samtidig med at økonomien var i bedring, så forsøgte man også fra politisk side at opbløde dagpengereformen med disse akutpakker og senere blev dagpengekommisionen ligeledes nedsat (se også afsnit 1.2.1 for uddybning). Der var således forbedringer at spore dels i form af en bedre økonomi, og dels at der blev taget hånd om dagpengeproblematikken rent politisk. Det virker på fagforeningerne til, at disse forhold akkumuleret set har givet en ro og forventning til, at der på sigt vil være bedre vilkår for deres medlemmer, og derfor er der ikke stillet

krav til mere jobsikkerhed i samme proportion, som de ellers signalerede i kølvandet på reformen:

*"Men jeg tror måske også man skal tænke over, at der hvor reformen i '10, så gik der jo ikke så lang tid før man gik ind og sagde: 'Okay, vi skal lave en forbedring af dagpengesystemet.' Og det har også lagt en dæmper på, ikke. Jeg ved ikke om du kan huske det, men så lavede man jo alle de her midlertidig pakker. Akutpakken og alt det der, hvor du kørte pakke på pakke på pakke. Og det gjorde, at man hele tiden tænkte, at nu kommer der lidt hjælp. Og vi var selv ude og sige til vores forbund: 'Lad os nu lige vente og se. Nu kommer der noget.' Og så nedsatte man så den her kommission, og det blev offentliggjort allerede i '13, hvor vi fik at vide, den ville komme. Og okay så sagde man: 'Hold lidt igen med de overenskomstkra, og lad os nu se'. Nu arbejder vi på dagpengesystemet. Det er spor 1."*

(Mads Busck, bilag 11: 5-6)

#### 4.5.1 DI's betragtning

Udover at fagforeningerne peger på bedring i konjunktoren og den politiske bevågenhed for at reparere dagpengesystemet som værende faktorer, der kan forklare det manglende modsvar på reformen, så anfægter Steen Nielsen, DI, at dagpengereformen slet ikke var så destruktiv og omfattende, som det ellers skildres. Steen Nielsen advokerer for dagpengereformen og den effekt, den har haft. Det manglende modsvar er i hans optik et resultat af, at dagpengereformen blot berører et lille segment af arbejdstagere. I nedenstående citat argumenterer han for, at dagpengereformen fremstår som en strukturel forbedring, og at det blot er et mindretal, der har behov for dagpenge i mere end to år:

*"Hvis du spørger om, hvorfor der ikke er kommet nogle forandringer efter dagpengereformen, jamen så tror jeg, det har noget at gøre med der, hvor nedskæringen fandt sted, så var det jo efter to års ledighed, altså fra to til fire. Og der er altså ikke ret mange, der er ledige mere end to år. Vi så det lige der i overgangen, at der var en problemstilling, da den lige blev indført, at der var en gruppe der røg ud over de to år. Og derfor var det også, at man politisk reparerede systemet i flere omgange. Men nu er det jo sådan, at det virkelig er et mindretal – et meget lille mindretal – der kommer ud og er ledige i mere end to år. [...] Og det er vel det, der er årsagen til, at det ikke har ført til forlængelser af opsigelser og indførelse af fratrædelsesgodtgørelser og sådanne ting."*

(Steen Nielsen, bilag 12: 2)

På den måde står Steen Nielsen og arbejdsgiverside i stærk kontrast til det billede som fagforeningerne ellers tegner af dagpengereformen – og tilmed også den opfattelse som ellers er skildret i nærværende afhandling. Det åbner op for ideen om, at dagpengereformen ikke kan klandres for at være så entydig omfattende, og som nødvendigvis accelererer et ønske til mere ansættelsesbeskyttelse.

#### 4.5.2 Kan forklaringen bekræftes?

Dagpengesystemet var i høj kurs i 2010, da den økonomiske situation befandt sig tæt på nul-punktet med høj ledighed og en generel stor usikkerhed, som kun voksede med indhugget i dagpengesystemet. Dette kan forklare den kraftige modstand og de massive krav til mere jobsikkerhed fagforeningerne havde i kølvandet på reformen og dens vedtagelse. Men i takt med at konjunktoren blev bedre, aftrappede kravene til mere jobsikkerhed ligeledes. Der opstod således et mindre behov for at sikre en tryghed i ansættelsen. Imedens havde man fra politisk side bekendtgjort, at man havde i sinde at genvinde trygheden til dagpengesystemet og oprettede derfor disse akutpakker. Samtidig blev en dagpengekommision etableret med inddragelse af arbejdsmarkedets parter, som havde i sinde at reformere dagpengesystemet endnu en gang. Fagforeningerne peger på, at disse forhold havde afgørende betydning for, at de ikke ønskede at respondere på dagpengereformen. Fagforeningerne ønskede derfor at holde igen med kravene til mere jobsikkerhed i de efterfølgende overenskomster i forhåbning om, at der var noget bedre i sigte. Ydermere peger DI på, at det med årene gik op for fagforeningerne, at reformen ikke var så omfattende som først frygtet, da det blot er et mindretal, der berøres af dagpengereformens effekter. De færreste fagforeninger har medlemmer, der har behov for mere end to års dagpengeret, hvilket Steen Nielsen, DI, ligger til grund for, at det manglende modspil på reformen ikke er kommet.

#### 4.6 Sammenfatning af teserne

Når alt kommer til alt handler det manglende modsvar fra LO-fagforeningerne om, at den danske flexicurity-model er højt besunget. Når både politikerne, arbejdstagere og arbejdsgivere lovpriser flexicurity institutionerne, så er det – ud fra et RCI-perspektiv – fordi, der bliver skabt nogle kollektive løsninger, der tilgodeser både den enkeltes interesse og fællesskabets; der skabes en optimal situation for det politiske system, arbejdsgiverne og arbejdstagerne. Man ønsker i bund og grund at bevare flexicurity-modellen, der med dens institutioner giver bedre konkurrencevilkår for arbejdsgiver og høj jobomsætning for arbejdstager. Men ifølge den historiske institutionalisme kan modgang opstå, da en magtkamp en gang imellem kan blusse op. En sådan magtkamp kan særlig opstå i en krisetid, hvor retorikken skærpes, som man så det i kølvandet på dagpengereformen. En sådan krise giver anledning til kamp om magt og ressourcer, da man som politisk aktør har interesse i at have nogle institutioner, der tilgodeser en.

Der synes også at kunne spores en kamp i de seneste overenskomstforhandlinger mellem fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne, men hvor udfaldet ikke er blevet som først antaget; det har ikke været jobsikkerhed, der har været genstand for tovtrækkeri de to parter imellem. Det har derimod været beskæftigelsessikkerhed, der har skulle genvinde det tabte terræn, som fagforeningerne og deres medlemmer har tabt efter dagpengereformen. Dette er årsagen til, at flexicurity-modellen som helhed kan bestå og reproduceres gennem overenskomstforhandlingerne trods forringelserne i dagpengesystemet. For hvis fagforeningerne først var gået massivt efter mere jobsikkerhed, så ville det fleksible arbejdsmarked og modellen som helhed eroderes. Dette vil bryde med de hidtidige bestemmelser, hvilket synes



overvejende usandsynligt. Overenskomstsystemet er nemlig præget af en sporafhængighedstankegang, hvorfor forandringer inden for dette system overvejende vil være gradvise, inkrementelle forandringer, der er bundet op på tidligere bestemmelser, da udviklingsvejen er indsnævret qua institutionernes komplementære og gensidigt forstærkende relationer, der tenderer til at legitimere de allerede eksisterende institutioner.

## Kapitel 5 – Konklusion

Denne specialeafhandling har ved hjælp af kvalitative interviews med fagforeninger, en hoved- og arbejdsgiverorganisation analyseret på, hvorfor der ikke er kommet et ækvivalent modsvar fra LO-fagforeningerne i kølvandet på dagpengereformen 2010 set i lyset af flexicurity. Dette er analyseret ud fra fire opstillede teser, der udspringer fra teorierne historisk institutionalisme og rational choice institutionalisme.

Først og fremmest kan det fastslås, at der i de seneste overenskomstforhandlinger er indført mindre tiltag, der har udbygget jobsikkerheden. Disse tiltag er en konsekvens af en stigende utryghed, der kulminerede i år 2010, dels grundet den finansielle krise, og dels fordi der fra politisk side blev vedtaget flere arbejdsmarkedsreformer, herunder dagpengereformen, der akkumuleret set førte til stor utryghed for arbejdstagerne. Imedens denne utryghed har vokset sig ind på arbejdsmarkedet, og der samtidig har været stigende krav til mere jobsikkerhed, underbygger det argumentet for, at der er et trade-off mellem en sikkerhed i dagpengesystemet og en sikkerhed i overenskomstsyste­met. Denne sammenhæng er dog ikke proportional. Dermed sagt vil en forandring i overenskomstsyste­met ikke resultere i et ækvivalent modsvar på dagpengereformen, men et modsvar vil overvejende være præget af små, gradvise tiltag, der imidlertid også kan karakteriseres som sporafhængige. Overenskomstsyste­met er opbygget på traditioner, hvorfor forandringer vil tage form af at være små, inkrementelle tiltag, der ikke har karakter af at være revolutionære og abrupte og bryde med det allerede eksisterende.

Indenfor LO er der divergerende interesser til, hvordan et dagpengesystem burde indrettes, hvilket afspejler den heterogenitet, der kan identificeres på tværs af LO-fagforeningernes medlemmer. Trods divergerende interesser formår LO-fagbevægelsen at finde fælles fodslag, men stiller aldrig massive krav til mere ansættelsesbeskyttelse, skønt det ud fra analysen kan udledes, at jobsikkerhed er til forhandling – for den rette pris. Men det lader til, at fagforeningerne har andre prioriteter end at få mere ansættelsesbeskyttelse ind i overenskomsterne.

Der er flere indrømmelser fra LO-lejren, der ligger grobund for at kunne påvise, at fagforeningerne ikke ønsker mere ansættelsesbeskyttelse. Samtlige informanter tilkendegiver, at de ikke ønsker at underminere den danske flexicurity-model med krav til mere rigide ansættelsesforhold. De udtrykker, at deres medlemmer er bedst tjent med et fleksibelt og dynamisk arbejdsmarked, der skaber jobs og nedbringer ledighed, som kun er til alles fordel – arbejdstager som arbejdsgiver og sågar den danske velfærdsstat.

Fagforeningerne har kun lovprisende ord om den danske flexicurity-model, og tillægger den stor værdi for det danske arbejdsmarked. Teoretisk set er det fleksible arbejdsmarked en gevinst for virksomhederne, da disse kan tilpasse arbejdskraften i forhold til efterspørgslen. Men fagforeningerne synes i lige så høj grad at værdsætte denne fleksibilitet, da den skaber høj jobomsætning, som giver gode beskæftigelsesmuligheder for deres medlemmer. Det er således ikke kun arbejdsgiverne, der profiterer af et fleksibelt arbejdsmarked.

Dagpengereformen har utvivlsomt forrykket balancen i flexicurity-modellen, hvorfor fagforeningerne stadig har skulle genvinde det tabte terræn. Men i stedet for at fokusere på udbudringer i jobsikkerhedselementer, så synes beskæftigelsessikkerheden at være i vælten blandt LO-fagforeningerne. Deres fokus synes navnlig at være centreret omkring medlemmernes efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling. Så med et dagpengesystem fagforeningerne ikke *kan* forandre, og et fleksibelt arbejdsmarked de ikke *vil* forandre, efterlader det den aktive arbejdsmarkedspolitik eller rettere efter- og videreuddannelsessystemet som komponenten de ønsker at forandre. På den måde kan fagforeningerne uden at påvirke fleksibiliteten, genoprette noget af trygheden for deres medlemmer ved at forbedre beskæftigelsessikkerheden.

Ydermere er forbedringer i konjunktoren en årsag til det manglende modsvar. I år 2010 befandt Danmark sig i en recession, hvorfor den skrappe retorik mod dagpengereformen fandt sted. Men i 2012, med den første overenskomstforhandling efter reformens implementering, var konjunktoren i bedring. Samtidig forsøgte man også fra politisk side at opbløde dagpengereformen med akutpakker og senere blev dagpengekommisionen ligeledes nedsat. Der var således forbedringer at spore dels i form af en bedre økonomi, og dels at der blev taget hånd om dagpengeproblematikken rent politisk. Dette har haft en afsmittende effekt, da disse forhold samlet set har givet en ro og forventning til, at der på sigt vil være bedre betingelser for fagforeningerne og deres medlemmer.

Denne specialeafhandling har påvist, at det manglende modsvar fra LO-fagforeningerne skyldes, at dansk fagbevægelse ikke ønsker at gå i retning mod et arbejdsmarked, der hviler på en sikkerhed i ansættelsen. Derimod søger fagforeningerne at genvinde balancen i flexicurity-modellen ved at forbedre beskæftigelsessikkerheden. På den måde kan flexicurity-modellen bevares med et fleksibelt arbejdsmarked og en sikkerhed for arbejdstagerne, hvilket fortsat retfærdiggøre sammentrækningen af flexibility og security.

## Litteraturliste

- 3F (2018): *3F i tal*. Lokaliseret d. 11/01/2018 på: <https://www.3f.dk/om-3f/fakta-om-3f/3f-i-tal>
- AK-Samvirke (2016): *Opbrugt ret til dagpenge og midlertidig arbejdsmarkedsydelse*. Lokaliseret d. 25/09/2017 på:  
<https://danskeakasser.dk/sites/danskeakasser.dk/files/media/documents/Notater/Opbrugt%20ret%20til%20dagpenge%20og%20midlertidig%20arbejdsmarkedsydelse%20-%20%202013%20til%202015%20mkl.pdf>
- Avisen (2010): *Fagbevægelsen: Den danske model punkteres*. Lokaliseret d. 20/01/2018 på:  
[https://www.avisen.dk/fagbevaegelsen-den-danske-model-punkteres\\_127967.aspx](https://www.avisen.dk/fagbevaegelsen-den-danske-model-punkteres_127967.aspx)
- Beskæftigelsesministeriet (2005): *Flexicurity – Udfordringer for den danske model*. København: Beskæftigelsesministeriet
- Beskæftigelsesministeriet (2010): *Arbejdsmarkedsudvalget 2009-10. L 222 Svar på Spørgsmål 2. Offentligt*. Lokaliseret d. 25/05/2017 på:  
<http://www.ft.dk/samling/20091/lovforslag/l222/spm/2/svar/723860/860158.pdf>
- Beskæftigelsesministeriet (2015): *Beskæftigelsesudvalget 2014-15 (2. samling). BEU Alm.del endeligt svar på spørgsmål 52. Offentligt*. Lokaliseret d. 25/05/2017 på:  
<http://www.ft.dk/samling/20142/almdel/beu/spm/52/svar/1265379/1549624.pdf>
- Beskæftigelsesministeriet (2015a): *Aftale mellem regeringen (Venstre), Socialdemokraterne og Dansk Folkeparti om et tryggere dagpengesystem*. Lokaliseret d. 26/05/2017 på:  
[https://www.ca.dk/sites/default/files/Nyheder/1\\_2015/aftale\\_om\\_et\\_tryggere\\_dagpengesystem\\_pdf.pdf](https://www.ca.dk/sites/default/files/Nyheder/1_2015/aftale_om_et_tryggere_dagpengesystem_pdf.pdf)
- Bredgaard, T. et al. (2005): "Det fleksible danske arbejdsmarked – en forskningsoversigt" I Beskæftigelsesministeriet: *Flexicurity – Udfordringer for den danske model*. København: Beskæftigelsesministeriet
- Bredgaard, T. et al. (2007): "Flexicurity – afklaring af et begreb i bevægelse". I *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 9. Årg, nr. 4, s. 8-25
- Bredgaard, T. & Madsen, P. K. (2015): *Dansk Flexicurity – fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*. København: Hans Reitzels Forlag
- Bredgaard, T. (2015): "Dansk flexicurity". I T. Bredgaard og P. K. Madsen (eds): *Dansk Flexicurity – fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*. København: Hans Reitzels Forlag
- Bredgaard, T. et al. (2015): "Beskæftigelsessikkerhed". I T. Bredgaard og P. K. Madsen (eds): *Dansk Flexicurity – fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*. København: Hans Reitzels Forlag
- Bryman, A. (2012): "The nature of qualitative research" i A. Bryman: *Social research methods*. Oxford: Oxford University Press, pp. 380-414
- Campbell, J. L. (2010): "Institutional Reproduction and Change" i G. Morgan et al. (eds): *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*. New York: Oxford University Press, pp. 87-115



- Campbell, J. L. (2013): "Neoinstitutionel teori". I H. Andersen & L. B. Kaspersen (red.): *Klassisk og moderne samfundsteori*. København: Hans Reitzels forlag. 5 udgave, s. 551-569
- CO-Industri (2017): *CO-Industri*. Lokaliseret d. 12/05/2017 på: <http://www.co-industri.dk/DA/CO-industri/Pages/co-industri%20kort%20fortalt.aspx>
- CO-Industri og DI (2010): Industriens Overenskomst 2010-2012 Industriens Funktionær-overenskomst 2010-2012 Industriens Organisationsaftaler 2010-2012
- CO-Industri og DI (2012): Industriens Overenskomst 2012-2014 Industriens Funktionær-overenskomst 2012-2014 Industriens Organisationsaftaler 2012-2014
- CO-Industri og DI (2014): Industriens Overenskomst 2014-2017 Industriens Funktionær-overenskomst 2014-2017 Industriens Organisationsaftaler 2014-2017
- CO-Industri og DI (2017): Industriens Overenskomst 2017-2020 Industriens Funktionær-overenskomst 2017-2020 Industriens Organisationsaftaler 2017-2020
- Dagpengekommissionen (2015): *Arbejdsrapport: Det danske arbejdsmarked*. Lokaliseret d. 10/12/2017 på:  
[http://bm.dk/~media/BEM/Files/Dokumenter/Beskaeftigelsesomraadet/Dagpengekommission\\_ny/arbejdsrapporter/Det%20danske%20arbejdsmarked%20pdf%20pdf.aspx](http://bm.dk/~media/BEM/Files/Dokumenter/Beskaeftigelsesomraadet/Dagpengekommission_ny/arbejdsrapporter/Det%20danske%20arbejdsmarked%20pdf%20pdf.aspx)
- Dansk Metal (2017): *Industriens Overenskomst*. Lokaliseret d. 12/5/2017 på:  
<https://www.danskmatal.dk/overenskomster/sider/industriens-overenskomst.aspx>
- Dansk Metal (2018): *Fakta om Dansk Metal*. Lokaliseret d. 11/01/2018 på:  
<https://www.danskmatal.dk/Om/Sider/Fakta-om-Dansk-Metal.aspx>
- DR (2015): *FAKTA Disse faggrupper falder ud af dagpengesystemet*. Lokaliseret d. 26/05/2017 på: <https://www.dr.dk/nyheder/indland/fakta-disse-faggrupper-falder-ud-af-dagpengesystemet>
- DR (2015a): *Sådan blev dagpengeperioden halveret*. Lokaliseret d. 22/09/2017 på:  
<https://www.dr.dk/nyheder/penge/saadan-blev-dagpengeperioden-halveret>
- Due, J. & Madsen, J. S. (2011): *LO og fremtiden for den danske model – En vurdering af udfordringer og omverdensbetingelser for LO's udvikling*. FAOS. Sociologisk Institut, Københavns Universitet
- Europa-Kommissionen (2007): *Mod fælles principper for Flexicurity: Flere og bedre job ved hjælp af fleksibilitet og sikkerhed. KOM (2007) 359 endelig*. Bruxelles
- FAOS (2012): *Resume af overenskomstforhandlingerne 2012*. Lokaliseret d. 28/09/2017 på:  
<http://faos.ku.dk/temasider/ok-forhandlinger/2012/resume/>
- FAOS (2014): *Resume af overenskomstforhandlingerne 2014*. Lokaliseret d. 28/09/2017 på:  
<http://faos.ku.dk/temasider/ok-forhandlinger/2014/resume/>
- FAOS (2017): *Resume af overenskomstforhandlingerne 2017*. Lokaliseret d. 28/09/2017 på:  
<http://faos.ku.dk/temasider/ok-forhandlinger/2017/resume/>
- Finansministeriet (2010): *Aftale mellem regeringen og Dansk Folkeparti om genopretning af dansk økonomi*. København: Finansministeriet
- FOA (2018): *Profil af FOAs medlemmer*. Lokaliseret d. 11/01/2018 på:  
<https://www.foa.dk/forbund/om-foa/medlemmer-i-tal/profil-af-foas-medlemmer>

- Hall, P. A. & Soskice, D. (2001): "An introduction to Varieties of Capitalism" i P. A. Hall & D. Soskice (eds.): *Varieties of Capitalism – The institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press
- Hansen, K. (2009): "Politiske institutioner gør en forskel – om nyinstitutionalismen inden for politologien". I L. B. Kaspersen & J. Loftager (red.): *Klassisk og moderne politisk teori*, s. 935-948. Hans Reitzels Forlag
- Harrits, G. S. et al. (2012): "Indsamling af interviewdata". I L. B. Andersen et al. (red.): *Metoder i statskundskab*. Aarhus. Hans Reitzels Forlag, s. 144-172
- HK (2018): *HK's medlemmer*. Lokaliseret d. 11/01/2018 på: <https://www.hk.dk/omhk/fakta-om-hk/hks-medlemmer>
- HK (2018a): *Funktionærloven*. Lokaliseret d. 11/01/2018 på: <https://www.hk.dk/raadogstoette/love-og-rettigheder/funktionaerloven>
- Information (2010): *Dagpengereform truer den danske model*. Lokaliseret d. 20/01/2018 på: <https://www.information.dk/indland/2010/06/dagpengereform-truer-danske-model>
- Information (2010a): 'Nu er der erklæret direkte krig mod fagbevægelsen' Lokaliseret d. 20/01/2018 på: <https://www.information.dk/indland/2010/05/erklaeret-direkte-krig-fagbevaegelsen>
- Jakobsen, M. L. F. (2012): "Kvalitativ analyse: kodning". I L. B. Andersen et al. (red.): *Metoder i statskundskab*, Aarhus. Hans Reitzels Forlag, s. 173-187
- Jensen, C. S. & Toubøl, J. (2014): "Værdier og arbejdslivserfaringers betydning for tilbøjeligheden til at stå i fagforening blandt arbejdere og funktionærer – forsøg på en segmenteringsanalyse" i C. L. Ibsen & L. Høgedahl (red.): *Økonomi og Arbejde i det 21. århundrede – et festskrift til Flemming Ibsen*, København: Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, s. 77-96
- Jensen, P. H. (2007): "Grundlæggelse af det danske arbejdsløshedsforsikringsystem i komparativ belysning" i J. H. Pedersen & A. Huulgaard (red.): *Arbejdsløshedsforsikringsloven 1907-2007: udvikling og perspektiver*, København: Arbejdsdirektoratet, s. 33-649
- Jørgensen, H. (2006): *Arbejdsmarkedspolitikens fornyelse - innovation eller trussel mod dansk "Flexicurity"*. København: LO, 2007.
- Jørgensen, H. (2008): "Fra arbejdsmarkedspolitik til beskæftigelsespolitik – kosmetiske eller indholdsmæssige forskelle?" i *Tidsskrift for arbejdsliv*, 10. årg. nr. 3 s. 8-23
- Jørgensen, H. et al. (2017): "Beyond flexicurity: the shift towards work-first and its implications for street-level work in the Danish employment system" i K. Høgsbro & I. Shaw (eds.): *Social Work and Research in Advanced Welfare States*. Routledge: London and New York
- Klindt, M. P. (2010): *Institutionel komplementaritet mellem velfærdsstat og arbejdsmarked: Flerleddet ph.d.-afhandling om flexicurity med bidrag til debatterne om dansk arbejdsmarkedspolitik og den europæiske beskæftigelsesstrategi*. CARMA – Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet
- Klindt, M. P. (2014): *Tryghed på arbejdsmarkedet – analyse til Dansk Metal af danske lønmodtagers holdninger og ønsker til tryghed efter dagpengereformen*. Center for arbejdsmarkedsforskning

- Klindt, M. P. & Rasmussen, S. (2015): "Indkomstsikkerhed" I T. Bredgaard og P. K. Madsen (eds): *Dansk Flexicurity – fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*. København: Hans Reitzels Forlag
- Klindt, M. P. & Bredgaard, T. (2015): "Flexicurity og institutionel teori" I T. Bredgaard og P. K. Madsen (eds): *Dansk Flexicurity – fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*. København: Hans Reitzels Forlag
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015): *Interview – Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. 3. udgave. Hans Reitzels Forlag
- Lind, J. (2009): "The end of the Ghent system as trade union recruitment machinery?". I *Industrial Relations Journal*, Bind 40, nr. 6 s. 510-523
- LO (2006): *Dagpengesystemet – en analyse af dagpengesystemets dækning*. LO
- LO (2017): *LO's medlemsforbund og karteller*. Lokaliseret d. 31/05/17 på: <https://lo.dk/kontakt/los-medlemsforbund/>
- Madsen, P. K. (1999): *Denmark: Flexibility, security and labour market succes*. Employment and Training Papers No. 53. ILO, Geneva
- Madsen, P. K. (2005): "The Danish road to Flexicurity: Where are we? And how did we get there?". I T. Bredgaard & F. Larsen (red.): *Employment Policy from Different Angles*, s. 269-291. København: Djøf Forlag
- Madsen, P. K. (2006): "How can it possibly fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State". I Campbell, J. L., J. A. Hall & O. K. Pedersen (red.): *National Identity and the Varieties of Capitalism – The Danish Experience*, s. 321-356. København: Djøf Forlag
- Madsen, P. K. & Bjørsted, E. (2016): *Et godt sikkerhedsnet skaber fleksibilitet på arbejdsmarkedet: Tema: Den danske flexicurity-model*. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd
- Mahoney, J. & Thelen, K. (2010): *Explaining institutional change: ambiguity, agency, and power*. Cambridge University Press
- Mailand, M. (2015): *Dagpengereformer og flexicurity i forandring - Delrapport 1 i projektet 'Dagpengereformer og flexicurity'*. FAOS. Sociologisk Institut, Københavns Universitet
- Nielsen, K. (2005): "Institutionelle tilgange i samfundsvidenskaberne – en introduktion" I K. Nielsen (red.): *Institutionel teori – en tværfaglig introduktion*, s. 11-44. 2. udgave. Roskilde Universitetsforlag
- Nielsen, K. (2005): "Institutionel forandring" I K. Nielsen (red.): *Institutionel teori – en tværfaglig introduktion*, s. 233-262. 2. udgave. Roskilde Universitetsforlag
- Peters, G. (2012): *Institutionel Theory in Political Science*. 3. edition, Bloomsbury 3PL
- Politikken (2010): *LO: Halvering af dagpenge er en krigserklæring*. Lokaliseret d. 20/01/2018 på: <https://politiken.dk/indland/politik/art5420288/LO-Halvering-af-dagpenge-er-en-krigserkl%C3%A6ring>
- Politikken (2010a): *Fagbevægelsen går i krig med god grund*. Lokaliseret d. 20/01/2018 på: <https://politiken.dk/debat/ledere/art4961876/Fagbev%C3%A6gelsen-g%C3%A5r-i-krig-med-god-grund>

- Regeringen (2010): *Genopretningspakken – Danmark ud af krisen – regningen betalt*. København: Finansministeriet
- Regeringen (2010a): *Aftale om genopretning af dansk økonomi*. København: Finansministeriet
- Streeck, W. & Thelen, K. (2005): *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*, Oxford: Oxford University Press
- Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2010): "Interviewet: Samtalen som forskningsmetode" I S. Brinkmann & L. Tanggaard (red.): *Kvalitative metoder*. Hans Reitzels Forlag
- Thelen, K. & Steinmo, S. (1992): "Historical institutionalism in comparative politics". I S. Steinmo, K. Thelen & F. Longstreth (eds.): *Structuring politics. Historical institutionalism in comparative analysis*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 1-32
- Thelen, K. (2010): "Beyond comparative statics: Historical institutional approaches to stability and change in the political economy of labor" I G. Morgan et al. (eds.): *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*. New York: Oxford University Press, 2009
- Torring, J. (2004): *Det stille sporskifte i velfærdsstaten – en diskursteoretisk beslutningsprocesanalyse*. Aarhus Universitetsforlag
- Torring, J. (2005): "Institutionelle teorier inden for politologi" I K. Nielsen (red.): *Institutionel teori – en tværfaglig introduktion*, s. 45-64. 2. udgave. Roskilde Universitetsforlag
- Viebrock, E. & Clasen, J. (2009): *State of the art – Flexicurity and welfare reform: A review*. REC-WP Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, No. 01-2009. University of Edinburgh
- Wilthagen, T. & Tros, F. (2003): "Dealing with the "Flexibility – Security Nexus": Institutions, Strategies, Opportunities and Barriers", *AIAS Working Paper No. 10*, Amsterdam, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies
- Wilthagen, T & F. Tros (2004): "The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets". *Transfer – European Review of Labour and Research* 10(2): 166-187



## Bilagsoversigt

1. Interviewguide 3F
2. Interviewguide HK
3. Interviewguide FOA
4. Interviewguide Dansk Metal
5. Interviewguide LO
6. Interviewguide DI
7. Transskriberet interview 3F (vedlagt på CD-rom)
8. Transskriberet interview HK (vedlagt på CD-rom)
9. Transskriberet interview FOA (vedlagt på CD-rom)
10. Transskriberet interview Dansk Metal (vedlagt på CD-rom)
11. Transskriberet interview LO (vedlagt på CD-rom)
12. Transskriberet interview DI (vedlagt på CD-rom)
13. CD-rom med lydfiler af interviewene samt transskriptionerne

## Bilag 1 – Interviewguide 3F

<p>Indledende</p>	<p><u>Præsentation:</u> Kan du give mig en kort præsentation af dig selv og hvad din arbejdsfunktion er her på stedet?</p> <p><u>Dagpengesystemet:</u> Hvad var jeres opfattelse af dagpengereformen 2010?</p> <p>Hvis et element i dagpengesystemet skulle udbedres – hvad ville i så forbedre?</p> <p><u>Flexicurity:</u> Sådan helt grundlæggende, hvad er jeres opfattelse af den danske flexicurity-model og hvordan forholder I jeres til balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed, altså arbejdsgiverens hyr og fyr-ordning og arbejdstagernes dagpengesystem?</p>
<p>Forskningsspørgsmålet</p>	<p>Fagbevægelsen har flere gange været ude at sige, at hvis dagpengesystemet bliver forringet, så vil fagbevægelsen som kompensation kræve mere beskyttelse i ansættelsen, i form af fratrædelsesgodtgørelser eller længere opsigelsesvarsler – hvorfor har vi ikke rigtigt set det?</p>
<p>Tese: Fagforeninger står svagest i en forhandling om et modkrav til mere ansættelsesbeskyttelse for deres medlemmer</p>	<p>Har I de seneste overenskomstforhandlinger været i dialog med arbejdsgiverforeningerne om et ønske om mere jobsikkerhed? Hvor tæt eller hvor langt har I været fra hinanden for at indgå en sådan aftale?</p> <p>Er der en smertegrænse for, hvornår I vil kræve bedre ansættelsesbeskyttelse?</p> <p>Når det kommer til fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, og virksomhedernes muligheder for at tilpasse arbejdskraften ved at hyre og fyre, vil I så mene man bevæger sig så ind på arbejdsgivernes territorium ved at stille krav om mere tryghed i ansættelsen, og at det derfor er arbejdsgiverne der har det sidste at skulle sige i en sådan forhandling?</p> <p>Hvordan vurderer i jeres position ift. arbejdsgiverne mhp. at forhandle bedre ansættelsesbeskyttelse for jeres medlemmer?</p>

<p>Tese: Manglende sammenhæng mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed i praksis</p>	<p>Var der som direkte følge af dagpengereformen konkrete drøftelser der gik på at sikre mere ansættelsesbeskyttelse i overenskomstforhandlingerne efter reformens implementering?</p> <p>Hvor stor en andel bærer dagpengereformen i et ønske om mere jobsikkerhed?</p> <p>Havde I på fornemmelsen under forhandlingerne med fratrædelsesgodtgørelsen i OK 2010 på industriens område, at der var en dagpengereform under opsejling?</p> <p>Hvordan skal man udefra set tolke denne fratrædelsesgodtgørelse? Hvorfor følte man der var behov for at få en sådan ordning vedtaget?</p> <p>Hvorfor udbyggede man ikke fratrædelsesgodtgørelsen yderligere efter det store indhug i dagpengesystemet – nu havde I set at arbejdsgiversiden var til at tale med på den front?</p> <p>Var fratrædelsesgodtgørelsen nok i sig selv?</p> <p>Med fratrædelsesgodtgørelsen i 2010 havde I i tankerne at dette ville kunne udvikle sig i de efterfølgende overenskomster og derfor kunne bane vej for endnu mere tryghed i ansættelsen?</p> <p>I en gængs flexicurity forståelse foreligger der et trade-off mellem tryghed i et dagpengesystem eller en tryghed i at være beskyttet i ansættelsen. Så hvis den ene del af vægtskålen bliver udhulet og kommer til at veje mindre på vægtskålen, jamen så kommer den anden del af vægtskålen til at veje tungere: Hvad er din oplevelse af om hvorvidt det forholder sig sådan i virkeligheden? Eksisterer der et trade-off mellem sikkerhed i ansættelsen eller sikkerhed i et dagpengesystem eller er det blot en teori?</p> <p>Hvordan tager dette trade-off form?</p>
<p>Tese: Fagforeninger ønsker i realiteten ikke mere ansættelsesbeskyttelse</p>	<p>Vil et højere niveau af ansættelsesbeskyttelse være til gavn for jeres medlemmer?</p> <p>På kort og lang sigt?</p>

	<p>Hvor højt prioriterer i den liberale ansættelsesbeskyttelse, den såkaldte hyr og fyr-ordning?</p> <p>Hvis mere ansættelsesbeskyttelse ikke er til gavn for arbejdstagerne, jamen hvorfor melder man så ud, at man med et forringet dagpengesystem kan føle sig tilskyndet til at kræve mere tryghed i ansættelsen?</p> <p>Vil I gerne have indført (flere) elementer af jobsikkerhed ind i de kommende overenskomster? Er det ikke modstridende at ønske mere beskyttelse i ansættelsen og samtidig ønske et fleksibelt arbejdsmarked?</p> <p>Kan varslen om mere tryghed i ansættelsen nærmere være et udtryk for et signal end et egentlig ønske om mere jobsikkerhed?</p> <p>Kan der anfægtes, at der kan ske en udvanding af dagpengesystemet, hvis et højere niveau af ansættelsesbeskyttelse vinder frem?</p>
<p>Tese: Divergerende interesser på tværs af LO-fagforeningerne gør, at der ikke kan findes et fælles fodslag om et modspil til dagpengereformen</p>	<p>I hvor høj grad var I enige med LO, som hovedorganisation, og de andre LO-fagforeninger, om hvordan man tacklede det forringede dagpengesystem efter reformen?</p> <p>Føler I, at LO taler med én stemme og at I på tværs af fagforeningerne inden for LO kan finde fælles fodslag?</p> <p>Hvordan opnår I på tværs af LO enighed set i lyset af de mange divergerende ønsker?</p> <p>Føler I, at nogle fagforeninger har mere indflydelse når der skal bestemmes hvilken retning fagbevægelsen bør gå? Og er der andre fagforeninger der bliver forfordelt?</p> <p>Er det jeres opfattelse at der efter reformen var en vis usikkerhed i LO-ledelsen om hvilken retning man bør gå, når der er så mange forskellige præferencer der skal tilgodeses? Førte det til en handlingslammelse?</p> <p>Bunder det manglende modspil fra fagforeningerne på dag-</p>





	pengereformen i en uoverensstemmelse om, hvilken retning man bør gå eller bestemmes det måske i realiteten af de fagforeninger der har mest indflydelse?
--	--

## Bilag 2 – Interviewguide HK

<p>Indledende</p>	<p><u>Præsentation:</u> Kan du give mig en kort præsentation af dig selv og hvad din arbejdsfunktion er her på stedet?</p> <p><u>Dagpengesystemet:</u> Hvad var jeres opfattelse af dagpengereformen 2010?</p> <p>Hvis et element i dagpengesystemet skulle udbedres – hvad ville i så forbedre?</p> <p>I hvor stor en grad spiller dagpengesystemet en rolle for jeres medlemmer? Nu tænker jeg særligt på, at i har mange medlemmer der har en tryghed i ansættelsen grundet funktionærloven?</p> <p>Hvad finder jeres medlemmer primært tryghed i? Dagpengesystemet eller funktionærloven?</p> <p><u>Flexicurity:</u> Sådan helt grundlæggende, hvad er jeres opfattelse af den danske flexicurity-model og hvordan forholder I jeres til balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed, altså arbejdsgiverens hyr og fyr-ordning og arbejdstagernes dagpengesystem?</p>
<p>Forskningsspørgsmålet</p>	<p>Fagbevægelsen har flere gange været ude at sige, at hvis dagpengesystemet bliver forringet, så vil fagbevægelsen som kompensation kræve mere beskyttelse i ansættelsen, i form af fratrædelsesgodtgørelser eller længere opsigelsesvarsler – hvorfor har vi ikke rigtigt set det?</p>
<p>Tese: Fagforeninger står svagest i en forhandling om et modkrav til mere ansættelsesbeskyttelse for deres medlemmer</p>	<p>Har I i de seneste overenskomstforhandlinger været i dialog med arbejdsgiverforeningerne om et ønske om mere jobsikkerhed? Hvor tæt eller hvor langt har I været fra hinanden for at indgå en sådan aftale?</p> <p>Er der en smertegrænse for, hvornår I vil kræve bedre ansættelsesbeskyttelse?</p> <p>Når det kommer til fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, og virksomhedernes muligheder for at tilpasse arbejdskraften</p>

	<p>ved at hyre og fyre, vil I så mene man bevæger sig så ind på arbejdsgivernes territorium ved at stille krav om mere tryghed i ansættelsen, og at det derfor er arbejdsgiverne der har det sidste at skulle sige i en sådan forhandling?</p> <p>Hvordan vurderer i jeres position ift. arbejdsgiverne mhp. at forhandle en bedre ansættelsesbeskyttelse for jeres medlemmer?</p>
<p>Tese: Manglende sammenhæng mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed i praksis</p>	<p>Var der som direkte følge af dagpengereformen konkrete drøftelser der gik på at sikre mere ansættelsesbeskyttelse i overenskomstforhandlingerne efter reformens implementering?</p> <p>Hvor stor en andel bærer dagpengereformen i et ønske om mere jobsikkerhed?</p> <p>I en gængs flexicurity forståelse foreligger der et trade-off mellem tryghed i et dagpengesystem eller en tryghed i at være beskyttet i ansættelsen. Så hvis den ene del af vægtskålen bliver udhulet og kommer til at veje mindre på vægtskålen, jamen så kommer den anden del af vægtskålen til at veje tungere: Hvad er din oplevelse af om hvorvidt det forholder sig sådan i virkeligheden? Eksisterer der et trade-off mellem sikkerhed i ansættelsen eller sikkerhed i et dagpengesystem eller er det blot et teoretisk ræsonnement?</p>
<p>Tese: Fagforeninger ønsker i realiteten ikke mere ansættelsesbeskyttelse</p>	<p>Vil et højere niveau af ansættelsesbeskyttelse være til gavn for jeres medlemmer? På kort og lang sigt?</p> <p>Vil I gerne have indført (flere) elementer af jobsikkerhed ind i de kommende overenskomster?</p> <p>Hvis mere ansættelsesbeskyttelse ikke er til gavn for arbejdstagerne, jamen hvorfor melder man så ud, at man med et forringet dagpengesystem kan føle sig tilskyndet til at kræve mere tryghed i ansættelsen?</p> <p>Kan varslen om mere tryghed i ansættelsen nærmere være et udtryk for et signal/trussel end et egentlig ønske om mere jobsikkerhed?</p>

	<p>Kan der anfægtes, at der kan ske en udvanding af dagpengesystemet, hvis et højere niveau af ansættelsesbeskyttelse vinder frem?</p>
<p>Tese: Divergerende interesser på tværs af LO-fagforeningerne gør, at der ikke kan findes et fælles fodslag om et modspil til dagpengereformen</p>	<p>I hvor høj grad var I enige med LO, som hovedorganisation, og de andre LO-fagforeninger, om hvordan man tacklede det forringede dagpengesystem lige efter reformen?</p> <p>Føler I, at LO taler med én stemme og at I på tværs af fagforeningerne inden for LO kan finde fælles fodslag?</p> <p>Hvordan opnår I på tværs af LO enighed set i lyset af de mange divergerende præferencer?</p> <p>Føler I, at nogle fagforeninger har mere indflydelse når der skal bestemmes hvilken retning fagbevægelsen bør gå? Og er der andre fagforeninger der bliver forfordelt?</p> <p>Er det jeres opfattelse at der forekommer en vis usikkerhed i LO-ledelsen om hvilken retning man bør gå, når der er så mange forskellige præferencer?</p>

## Bilag 3 – Interviewguide FOA

<p>Indledende</p>	<p><u>Præsentation:</u> Kan du give mig en kort præsentation af dig selv og hvad din arbejdsfunktion er her på stedet?</p> <p><u>Dagpengesystemet:</u> Hvad var jeres opfattelse af dagpengereformen 2010?</p> <p>Hvis et element i dagpengesystemet skulle udbedres – hvad ville i så forbedre?</p> <p><u>Flexicurity:</u> Sådan helt grundlæggende, hvad er jeres opfattelse af den danske flexicurity-model og hvordan forholder I jeres til balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed, altså arbejdsgiverens hyr og fyr-ordning og arbejdstagernes dagpengesystem?</p>
<p>Forskningsspørgsmålet</p>	<p>Fagbevægelsen har flere gange været ude at sige, at hvis dagpengesystemet bliver forringet, så vil fagbevægelsen som kompensation kræve mere beskyttelse i ansættelsen, i form af fratrædelsesgodtgørelser eller længere opsigelsesvarsler – hvorfor har vi ikke rigtigt set det?</p>
<p>Tese: Fagforeninger står svagest i en forhandling om et modkrav til mere ansættelsesbeskyttelse for deres medlemmer</p>	<p>Har I de seneste overenskomstforhandlinger været i dialog med arbejdsgiverforeningerne om et ønske om mere jobsikkerhed? Hvor tæt eller hvor langt har I været fra hinanden for at indgå en sådan aftale?</p> <p>Er der en smertegrænse for, hvornår I vil kræve bedre ansættelsesbeskyttelse?</p> <p>Når det kommer til fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, og virksomhedernes muligheder for at tilpasse arbejdskraften ved at hyre og fyre, vil I så mene man bevæger sig så ind på arbejdsgivernes territorium ved at stille krav om mere tryghed i ansættelsen, og at det derfor er arbejdsgiverne der har det sidste at skulle sige i en sådan forhandling?</p> <p>Hvordan vurderer i jeres position ift. arbejdsgiverne mhp. at forhandle en bedre ansættelsesbeskyttelse for jeres medlemmer?</p>

<p>Tese: Manglende sammenhæng mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed i praksis</p>	<p>Var der som direkte følge af dagpengereformen konkrete drøftelser der gik på at sikre mere ansættelsesbeskyttelse i overenskomstforhandlingerne efter reformens implementering?</p> <p>Hvor stor en andel bærer dagpengereformen i et ønske om mere jobsikkerhed?</p> <p>I en gængs flexicurity forståelse foreligger der et trade-off mellem tryghed i et dagpengesystem eller en tryghed i at være beskyttet i ansættelsen. Så hvis den ene del af vægtskålen bliver udhulet og kommer til at veje mindre på vægtskålen, jamen så kommer den anden del af vægtskålen til at veje tungere: Hvad er din oplevelse af om hvorvidt det forholder sig sådan i virkeligheden? Eksisterer der et trade-off mellem sikkerhed i ansættelsen eller sikkerhed i et dagpengesystem eller er det blot et teoretisk ræsonnement?</p>
<p>Tese: Fagforeninger ønsker i realiteten ikke mere ansættelsesbeskyttelse</p>	<p>Vil et højere niveau af ansættelsesbeskyttelse være til gavn for jeres medlemmer? På kort og lang sigt?</p> <p>Hvor højt vægter i den liberale ansættelsesbeskyttelse, den såkaldte hyr og fyr-ordning?</p> <p>Vil I gerne have indført (flere) elementer af jobsikkerhed ind i de kommende overenskomster?</p> <p>Hvis mere ansættelsesbeskyttelse ikke er til gavn for arbejdstagerne, jamen hvorfor melder man så ud, at man med et forringet dagpengesystem kan føle sig tilskyndet til at kræve mere tryghed i ansættelsen?</p> <p>Kan varslen om mere tryghed i ansættelsen nærmere være et udtryk for et signal/trussel end et egentlig ønske om mere jobsikkerhed?</p> <p>Kan der anfægtes, at der kan ske en udvanding af dagpengesystemet, hvis et højere niveau af ansættelsesbeskyttelse vinder frem?</p>
<p>Tese: Divergerende interesser på tværs af LO-</p>	<p>I hvor høj grad var I enige med LO, som hovedorganisation, og de andre LO-fagforeninger, om hvordan man tacklede det</p>

<p>fagforeningerne gør, at der ikke kan findes et fælles fodslag om et modspil til dagpengereformen</p>	<p>ferringede dagpengesystem lige efter reformen?</p> <p>Føler I, at LO taler med én stemme og at I på tværs af fagforeningerne inden for LO kan finde fælles fodslag?</p> <p>Hvordan opnår I på tværs af LO enighed set i lyset af de mange divergerende præferencer?</p> <p>Føler I, at nogle fagforeninger har mere indflydelse når der skal bestemmes hvilken retning fagbevægelsen bør gå? Og er der andre fagforeninger der bliver forfordelt?</p> <p>Er det jeres opfattelse at der forekommer en vis usikkerhed i LO-ledelsen om hvilken retning man bør gå, når der er så mange forskellige præferencer?</p>
---	---

## Bilag 4 – Interviewguide Dansk Metal

<p>Indledende</p>	<p><u>Præsentation:</u> Kan du give mig en kort præsentation af dig selv og hvad din arbejdsfunktion er her på stedet?</p> <p><u>Dagpengesystemet:</u> Hvad var jeres opfattelse af dagpengereformen 2010?</p> <p>Hvis et element i dagpengesystemet skulle udbedres – hvad ville i så forbedre?</p> <p><u>Flexicurity:</u> Sådan helt grundlæggende, hvad er jeres opfattelse af den danske flexicurity-model og hvordan forholder I jeres til balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed, altså arbejdsgiverens hyr og fyr-ordning og arbejdstagernes dagpengesystem?</p>
<p>Forskningsspørgsmålet</p>	<p>Fagbevægelsen har flere gange været ude at sige, at hvis dagpengesystemet bliver forringet, så vil fagbevægelsen som kompensation kræve mere beskyttelse i ansættelsen, i form af fratrædelsesgodtgørelser eller længere opsigelsesvarsler – hvorfor har vi ikke rigtigt set det?</p>
<p>Tese: Fagforeninger står svagest i en forhandling om et modkrav til mere ansættelsesbeskyttelse for deres medlemmer</p>	<p>Har I de seneste overenskomstforhandlinger været i dialog med arbejdsgiverforeningerne om et ønske om mere jobsikkerhed? Hvor tæt eller hvor langt har I været fra hinanden for at indgå en sådan aftale?</p> <p>Er der en smertegrænse for, hvornår I vil kræve bedre ansættelsesbeskyttelse?</p> <p>Når det kommer til fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, og virksomhedernes muligheder for at tilpasse arbejdskraften ved at hyre og fyre, vil I så mene man bevæger sig så ind på arbejdsgivernes territorium ved at stille krav om mere tryghed i ansættelsen, og at det derfor er arbejdsgiverne der har det sidste at skulle sige i en sådan forhandling?</p> <p>Hvordan vurderer i jeres position ift. arbejdsgiverne mhp. at forhandle bedre ansættelsesbeskyttelse for jeres medlemmer?</p>



<p>Tese: Manglende sammenhæng mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed i praksis</p>	<p>Var der som direkte følge af reformen konkrete drøftelser der gik på at sikre mere ansættelsesbeskyttelse i overenskomstforhandlingerne efter reformens implementering?</p> <p>Hvor stor en andel bærer dagpengereformen i et ønske om mere jobsikkerhed?</p> <p>Havde I på fornemmelsen en dagpengereform var under opsejling da i forhandlede om fratrædelsesgodtgørelsen i OK 2010 på industriens område?</p> <p>Hvordan skal man udefra set tolke denne fratrædelsesgodtgørelse? Hvorfor følte man der var behov for at få en sådan ordning vedtaget?</p> <p>Hvorfor udbyggede man ikke fratrædelsesgodtgørelsen yderligere efter det store indhug i dagpengesystemet – nu havde I set at arbejdsgiversiden var til at tale med på den front?</p> <p>Var fratrædelsesgodtgørelsen nok i sig selv?</p> <p>Med fratrædelsesgodtgørelsen i 2010 havde I i tankerne at dette ville kunne udvikle sig i de efterfølgende overenskomster og derfor kunne bane vej for endnu mere tryghed i ansættelsen?</p> <p>I en gængs flexicurity forståelse foreligger der et trade-off mellem tryghed i et dagpengesystem eller en tryghed i at være beskyttet i ansættelsen. Så hvis den ene del af vægtskålen bliver udhulet og kommer til at veje mindre på vægtskålen, jamen så kommer den anden del af vægtskålen til at veje tungere: Hvad er din oplevelse af om hvorvidt det forholder sig sådan i virkeligheden? Eksisterer der et trade-off mellem sikkerhed i ansættelsen eller sikkerhed i et dagpengesystem eller er det blot et teoretisk ræsonnement?</p> <p>Hvordan tager dette trade-off form?</p>
<p>Tese: Fagforeninger ønsker i realiteten ikke mere ansættelsesbeskyttelse</p>	<p>Vil et højere niveau af ansættelsesbeskyttelse være til gavn for jeres medlemmer?</p> <p>På kort og lang sigt?</p>

	<p>Hvor højt prioriterer i den liberale ansættelsesbeskyttelse, den såkaldte hyr og fyr-ordning?</p> <p>Hvis mere ansættelsesbeskyttelse ikke er til gavn for arbejdstagerne, hvorfor melder man så ud, at man med et forringet dagpengesystem kan føle sig tilskyndet til at kræve mere tryghed i ansættelsen?</p> <p>Vil I gerne have indført (flere) elementer af jobsikkerhed ind i de kommende overenskomster? Er det ikke modstridende at ønske mere beskyttelse i ansættelsen og samtidig ønske et fleksibelt arbejdsmarked?</p> <p>Kan varslen om mere tryghed i ansættelsen nærmere være et udtryk for et signal end et egentlig ønske om mere jobsikkerhed?</p> <p>Kan der anfægtes, at der kan ske en udvanding af dagpengesystemet, hvis et højere niveau af ansættelsesbeskyttelse vinder frem?</p>
<p>Tese: Divergerende interesser på tværs af LO-fagforeningerne gør, at der ikke kan findes et fælles fodslag om et modspil til dagpengereformen</p>	<p>I hvor høj grad var I enige med LO, som hovedorganisation, og de andre LO-fagforeninger, om hvordan man tacklede det forringede dagpengesystem efter reformen?</p> <p>Føler I, at LO taler med én stemme og at I på tværs af fagforeningerne inden for LO kan finde fælles fodslag?</p> <p>Hvordan opnår I på tværs af LO enighed set i lyset af de mange divergerende ønsker?</p> <p>Føler I, at nogle fagforeninger har mere indflydelse når der skal bestemmes hvilken retning fagbevægelsen bør gå og er der andre fagforeninger der bliver forfordelt?</p> <p>Dansk Metal er vel en stor spiller og har meget indflydelse ift. det overenskomstmæssige grundet COI? Her lægges dagsordenen for mange andre overenskomster på mange andre områder. Et konkret eksempel er vel også, at Dansk Metals primære ønske blev opfyldt med fratrædelsesgodtgørelsen og ikke så meget 3F's – hvad er din kommentar til dette?</p>

	<p>Er det jeres opfattelse at der efter reformen var en vis usikkerhed i LO-ledelsen om hvilken retning man bør gå, når der er så mange forskellige præferencer der skal tilgodeses? Førte det til en handlingslammelse?</p> <p>Bunder det manglende modspil fra fagforeningerne på dagpengereformen i en uoverensstemmelse om, hvilken retning man bør gå eller bestemmes det måske i realiteten af de fagforeninger der har mest indflydelse?</p>
--	---

## Bilag 5 – Interviewguide LO

<p>Indledende</p>	<p><u>Præsentation:</u> Kan du give mig en kort præsentation af dig selv og hvad din arbejdsfunktion er her på stedet?</p> <p><u>Dagpengesystemet:</u> Hvad var jeres opfattelse af dagpengereformen fra 2010?</p> <p>Hvis et element i dagpengesystemet skulle udbedres – hvad ville i så forbedre?</p> <p>Er det noget der aftales ift. hvilket element man søger at forbedre i de kommende overenskomster?</p> <p><u>Flexicurity:</u> Sådan helt grundlæggende, hvad er jeres opfattelse af den danske flexicurity-model og hvordan forholder I jeres til balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed, altså arbejdsgiverens hyr og fyr-ordning og arbejdstagernes dagpengesystem?</p>
<p>Forskningsspørgsmålet</p>	<p>Fagbevægelsen har flere gange været ude at sige, at hvis dagpengesystemet bliver forringet, så vil fagbevægelsen som kompensation kræve mere beskyttelse i ansættelsen, i form af fratrædelsesgodtgørelser eller længere opsigelsesvarsler – hvorfor har vi ikke rigtigt set det?</p>
<p>Tese: Fagforeninger står svagest i en forhandling om et modkrav til mere ansættelsesbeskyttelse for deres medlemmer</p>	<p>Har I været i dialog med relevante aktører på arbejdsmarkedet om et ønske om mere jobsikkerhed? Hvor tæt eller hvor langt har I været fra hinanden for at indgå en sådan aftale?</p> <p>Er der en smertegrænse for, hvornår I vil kræve bedre ansættelsesbeskyttelse?</p> <p>Når det kommer til fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, og virksomhedernes muligheder for at tilpasse arbejdskraften ved at hyre og fyre, vil I så mene man bevæger sig så ind på arbejdsgivernes territorium ved at stille krav om mere tryk i ansættelsen, og at det derfor er arbejdsgiverne der har det sidste at skulle sige i en sådan forhandling?</p> <p>Hvordan vurderer i fagforeningernes position overfor ar-</p>

	<p>bejdsgiverne mhp. at forhandle bedre ansættelsesbeskyttelse for deres medlemmer?</p>
<p>Tese: Manglende sammenhæng mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed i praksis</p>	<p>Var der som direkte følge af dagpengereformen konkrete drøftelser der gik på at sikre mere ansættelsesbeskyttelse i overenskomstforhandlingerne efter reformens implementering?</p> <p>Hvor stor en andel bærer dagpengereformen i et ønske om mere jobsikkerhed?</p> <p>Hvordan vurderer I, at man udefra set skal tolke denne fratrædelsesgodtgørelse der blev vedtaget i OK 2010 på industriens område? Hvorfor følte man der var behov for at få en sådan ordning vedtaget?</p> <p>Hvorfor udbyggede man ikke fratrædelsesgodtgørelsen yderligere efter det store indhug i dagpengesystemet – nu havde I set at arbejdsgiversiden var til at tale med på den front?</p> <p>Var fratrædelsesgodtgørelsen nok i sig selv?</p> <p>I en gængs flexicurity forståelse foreligger der et trade-off mellem tryghed i et dagpengesystem eller en tryghed i at være beskyttet i ansættelsen. Så hvis den ene del af vægtskålen bliver udhulet og kommer til at veje mindre på vægtskålen, jamen så kommer den anden del af vægtskålen til at veje tungere: Hvad er din oplevelse af om hvorvidt det forholder sig sådan i virkeligheden? Eksisterer der et trade-off mellem sikkerhed i ansættelsen eller sikkerhed i et dagpengesystem eller er det blot et teoretisk ræsonnement?</p> <p>Hvordan tager dette trade-off form – hvis det gør sig gældende?</p>
<p>Tese: Fagforeninger ønsker i realiteten ikke mere ansættelsesbeskyttelse</p>	<p>Vil et højere niveau af ansættelsesbeskyttelse være til gavn for jeres medlemmer? På kort og lang sigt?</p> <p>Hvor højt prioriterer i den liberale ansættelsesbeskyttelse, den såkaldte hyr og fyr-ordning?</p> <p>Vil I gerne have indført (flere) elementer af jobsikkerhed ind i</p>

	<p>de kommende overenskomster?</p> <p>Hvis mere ansættelsesbeskyttelse ikke er til gavn for arbejdstagerne, jamen hvorfor melder man så ud, at man med et forringet dagpengesystem vil kræve mere tryghed i ansættelsen?</p> <p>Kan varslen om mere tryghed i ansættelsen nærmere være et udtryk for et signal/trussel end et egentlig ønske om mere jobsikkerhed?</p> <p>Kan der anfægtes, at der kan ske en udvanding af dagpengesystemet, hvis et højere niveau af ansættelsesbeskyttelse vinder frem?</p>
<p>Tese: Divergerende interesser på tværs af LO-fagforeningerne gør, at der ikke kan findes et fælles fodslag om et modspil til dagpengereformen</p>	<p>Oplever I modsatrettede ønsker fra jeres medlemsorganisationer om hvordan man bør indrette et dagpengesystem? Hvordan er det kommet til udtryk efter dagpengereformen?</p> <p>Har det været muligt at finde fælles fodslag efter dagpengereformen og om hvordan man bør tackle det forringede dagpengesystem? Har I kunne forene de mange divergerende præferencer?</p> <p>Er det vigtigt for LO at finde fælles fodslag på tværs af fagforeningerne?</p> <p>Er der nogle fagforeninger der har mere indflydelse når der skal bestemmes hvilken retning fagbevægelsen bør gå? Og er der andre fagforeninger der bliver forfordelt?</p> <p>Hvordan opnår I på tværs af LO enighed set i lyset af de mange divergerende ønsker?</p> <p>Har LO-ledelsen været handlingslammet og ikke vidst hvilken retning man bør gå efter dagpengereformen grundet de mange forskellige præferencer der er på tværs af LO-fagforeningerne?</p> <p>Bunder det manglende modspil fra fagforeningerne på dagpengereformen i en uoverensstemmelse om, hvilken retning man bør gå?</p>

## Bilag 6 – Interviewguide DI

<p>Indledende</p>	<p><u>Præsentation:</u> Kan du give mig en kort præsentation af dig selv og hvad din arbejdsfunktion er her på stedet?</p> <p><u>Dagpengesystemet:</u> Hvad var jeres opfattelse af dagpengereformen fra 2010?</p> <p>Hvis et element i dagpengesystemet skulle udbedres – hvad ville I så ændre?</p> <p><u>Flexicurity:</u> Sådan helt grundlæggende, hvad er jeres opfattelse af den danske flexicurity-model og hvordan forholder I jeres til balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed, altså arbejdsgiverens hyr og fyr-ordning og arbejdstagernes dagpengesystem?</p>
<p>Forskningsspørgsmålet</p>	<p>Fagbevægelsen har flere gange været ude at sige, at hvis dagpengesystemet bliver forringet, så vil fagbevægelsen som kompensation kræve mere beskyttelse i ansættelsen, i form af fratrædelsesgodtgørelser eller længere opsigelsesvarsler – hvorfor har vi ikke rigtigt set det?</p>
<p>Tese: Fagforeninger står svagest i en forhandling om et modkrav til mere ansættelsesbeskyttelse for deres medlemmer</p>	<p>Har der i de seneste overenskomstforhandlinger været i dialog med fagforeningerne om et ønske om mere jobsikkerhed? Hvor tæt eller hvor langt har I været fra hinanden for at indgå en sådan aftale?</p> <p>Når det kommer til fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, og virksomhedernes muligheder for at tilpasse arbejdskraften ved at hyre og fyre, vil I så mene, man bevæger sig så ind på jeres territorium når fagforeningerne stiller krav om mere tryghed i ansættelsen, og at det derfor er arbejdsgiverne der har det sidste at skulle sige i en sådan forhandling?</p> <p>Hvor højt vægter I den liberale ansættelsesbeskyttelse, den såkaldte hyr og fyr-ordning?</p>
<p>Tese: Manglende sammenhæng mellem indkomstsikkerhed og jobsikkerhed i praksis</p>	<p>Frygtede I, at der efter dagpengereformen ville være et pres fra fagforeningerne om mere tryghed i ansættelsen?</p> <p>Har I oplevelsen af, at der siden dagpengereformen 2010 ge-</p>

	<p>nerelt har været et større fokus fra fagforeningerne om at skulle udbedre elementer af mere jobsikkerhed?</p> <p>Havde I på fornemmelsen, at der var en dagpengereform under opsejling på det tidspunkt hvor I forhandlede fratrædelsesgodtgørelsen ind i OK 2010?</p> <p>Hvordan skal man udefra set tolke denne fratrædelsesgodtgørelse? Hvorfor følte man der var behov for at få en sådan ordning vedtaget?</p> <p>I en gængs flexicurity forståelse foreligger der et trade-off mellem tryghed i et dagpengesystem eller en tryghed i at være beskyttet i ansættelsen. Så hvis den ene del af vægtskålen bliver udhulet og kommer til at veje mindre på vægtskålen, jamen så kommer den anden del af vægtskålen til at veje tungere: Hvad er din oplevelse af om hvorvidt det forholder sig sådan i virkeligheden? Eksisterer der et trade-off mellem sikkerhed i ansættelsen eller sikkerhed i et dagpengesystem eller er det blot et teoretisk ræsonnement?</p>
<p>Tese: Fagforeninger ønsker i realiteten ikke mere ansættelsesbeskyttelse</p>	<p>Hvis der i stigende omfang blev indført mere ansættelsesbeskyttelse, vil det så være til gavn for arbejdstagerne, arbejdsgiverne og det danske samfund - på kort og lang sigt?</p> <p>Hvordan betragter I den varsel som fagforeningerne offentligt har ytret, at med et udhulede dagpengesystem ville de stille krav om mere tryghed i ansættelsen?</p> <p>Hvis det ikke er til gavn for arbejdstagerne, hvorfor melder de så offentligt ud, at de med et forringet dagpengesystem vil søge mere tryghed i ansættelsen?</p> <p>Er der blot tale om et signal/trussel end et egentlig ønske om mere jobsikkerhed?</p>
<p>Tese: Divergerende interesser på tværs af LO-fagforeningerne gør, at der ikke kan findes et fælles fodslag om et modspil til dagpengereformen</p>	<p>Hvordan er jeres billede af LO, som hovedorganisation, og de enkelte LO-fagforeninger; taler de med én stemme eller har I oplevelsen af, at der forekommer modstridende interesser på tværs af fagbevægelsen med henblik på et eventuelt modspil til forringelserne i dagpengesystemet?</p> <p>Er det jeres opfattelse at der forekommer en vis usikkerhed i</p>



	<p>LO-ledelsen om hvilken retning man bør gå?</p> <p>Styrker det jeres position hvis ikke der er konsistens i LO?</p> <p>Er det jeres opfattelse, at nogle bestemte fagforeningerne har mere indflydelse når der skal bestemmes hvilken retning fagbevægelsen bør gå?</p>
--	---



## **Bilag 13 – CD-rom med lydfiler af interviewene samt transskriptionerne**

Bilag 7-12 vedlagt på denne cd-rom