

## Trepartssamarbejdet gennem tiderne – hvordan, hvornår og hvilke udfordringer

NOTAT

Mikkel Mailand

19. oktober 2011

Arbejdsmarkedets parter vil via trepartssamarbejde blive forsøgt involveret i løsningen af mange af de økonomiske og beskæftigelsesmæssige udfordringer, Danmark står over for. Det stod klart, endnu inden forhandlerne fra Socialdemokraterne, Det Radikale Venstre og SF havde fundet frem til, hvem der skulle med i en kommende regering, og hvordan regeringsprogrammet skulle se ud. Og trepartssamarbejdet var da også blevet lovet i S-SF's udspil 'Fair Løsning'. Der er derfor naturligt nok mange kommentatorer og forskere, der har forsøgt at indkredse, hvad disse forhandlinger mere præcist vil komme til at dreje sig om, og hvilke aftaler, der evt. kommer ud af det.

Da den præcise dagsorden for trepartssamarbejdet i skrivende stund er uklar, regeringsgrundlaget er for uspecifikt, og der i det hele taget er for mange ubekendte, vil det i dette notat kun i mindre grad blive forsøgt gisnet om forhandlingernes forløb og udfald. For at kvalificere senere analyser af det forestående forløb vil det i stedet blive beskrevet 1) hvilke typer trepartssamarbejde, der findes, 2) hvornår trepartssamarbejde har fundet sted i Danmark, ligesom det vil blive diskuteret 3) hvilke udfordringer trepartssamarbejdet står overfor i den aktuelle situation.

Der vil blive argumenteret for, at der foregår meget trepartssamarbejde i Danmark, men at nationalt trepartssamarbejde på tværs af politiske områder er sjældent. Derfor kan den enmæssige bredde ved de trepartsforhandlinger, der nu er blevet udskudt til foråret 2012, komme til at adskille disse trepartsforhandlinger fra langt størstedelen af det trepartssamarbejde, der har foregået de sidste 25 år. Om det også reelt bliver et bredt trepartssamarbejde enmæssigt set, er dog uklart i skrivende stund. Endvidere vil der blive argumenteret for, at det

overlap mellem lovgivning og overenskomster, der har udviklet sig i de senere årtier, medfører, at også trepartssamarbejde og overenskomstforhandlinger emnemæssigt i stigende grad overlapper. I den sammenhæng vil udskydelsen af trepartsforhandlingerne til efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne i 2012 mindske, snarere end løse, koordinationsproblemerne.

Fokus i notatet vil dels være på de overvejende overenskomstbestemte områder løn og arbejdsvilkår, dels en række arbejdsmarkedsrelaterede politikområder som økonomisk politik, arbejdsløshedsunderstøttelse, beskæftigelsespolitik (synonymt med aktiv arbejdsmarkedspolitik), efteruddannelsespolitik og arbejdsmiljøpolitik. Trepartssamarbejder inden for andre områder med arbejdsmarkedsrelevans – bl.a. erhvervsuddannelsespolitik, socialpolitik, integrationspolitik og erhvervs politik – vil ikke blive analyseret.

### **Trepartssamarbejde er mange ting**

Indledningsvis er det vigtigt at gøre opmærksom på, at det, der i medierne bliver betegnet 'trepartsforhandlinger' eller 'trepartsdrøftelser', kun er en del af det samlede trepartssamarbejde. Der er nemlig mange typer af trepartssamarbejde:

En distinktion er, om samarbejdet er *nationalt* eller *regionalt-lokalt*. Det nationale trepartssamarbejde kan handle om nye politiktiltag (politikformulering), men kan også dreje sig om gennemførelse af love, der er vedtaget (politikimplementering) som i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg for EU-direktivernes vedkommende. Det regionale-lokale trepartssamarbejde, der bl.a. foregår i de Lokale Beskæftigelsesråd, drejer sig derimod altid om implementering. En anden distinktion er, om samarbejdet foregår *formelt* – i råd, nævn og udvalg eller ved officiel indbydelse fra regering – eller *uformelt*. I praksis er denne distinktion dog flydende, og et formelt samarbejde er ofte en forudsætning for uformelt samarbejde – og vice versa. En tredje distinktion er, om trepartssamarbejdet er *permanent*, dvs. foregår år efter år i fora som fx Arbejdsmiljørådet, eller det er *ad hoc* og knytter sig til en given lejlighed som fx det aktuelt annoncerede trepartssamarbejde, der knytter sig til det nye regeringsprogram. En fjerde distinktion er, om trepartssamarbejdet er *tværgående* – altså går på tværs af politikområder – eller om det er *specifikt* i den forstand, at det primært knytter sig til ét af disse. Endelig er en femte distinktion, om der er tale om *trepartsforhandlinger* eller *trepartsdrøftelser*, hvor slutproduktet af sidstnævnte ikke nødvendigvis er bindende aftaler, men kan være hensigtserklæringer eller lignende. Som i distinktionen formelt-uformelt er der her i praksis flydende grænser. Det er dog sigende, at mens betegnelsen trepartsdrøftelser har været den helt dominerende siden slutningen af 1990'erne, så bruger aktørerne betegnelsen trepartsforhandlinger om det aktuelt annoncerede nationale trepartssamarbejde.

Alt dette trepartssamarbejde har funktioner i forhold til arbejdsmarkedsreguleringen i Danmark, hvorom betegnelsen 'den danske model' ofte bruges. Kernen i modellen er på den ene side løsning af konflikter om løn- og arbejdsforhold gennem institutionaliserede og relativt centraliserede forhandlingsrunder mellem relativt stærke modstående på arbejdsmarkedet, og på den anden side inddragelse af parterne gennem råd, nævn og udvalg, hvor konsensus mellem parterne har været en forudsætning for gennemførelsen af de væsentligste arbejdsmarkedspolitiske initiativer – det såkaldte konsensus-princip (Due et al. 1993). Det er i forbindelse med denne anden side af modellen, trepartssamarbejdet har spillet en væsentlig rolle.

Trepartssamarbejdet handler i bund og grund om, at staten og arbejdsmarkedets parter kan bruge hinanden til at arbejde mod egne mål. Regeringen kan igennem trepartssamarbejdet få opbakning til reformer, der dels kan hjælpe beslutninger om nye tiltag på vej, dels kan hjælpe implementeringen af reformerne. Desuden kan parterne besidde vigtig information, inddragelsen af dem kan gøre reguleringen mere fleksibel, og parterne kan bidrage til finansieringen af reformer. Endelig kan der ud fra et deltagerdemokratisk ideal argumenteres for, at det er rimeligt, at de direkte berørte parter inddrages. For arbejdsmarkedets parter handler trepartssamarbejdet derfor bl.a. om at få indflydelse på politik, der berører arbejdsmarkeds- og velfærdsområderne, og om at få finansieret tiltag. Men trepartssamarbejdet kan også bruges til at blokere for tiltag. Endvidere kan det give parterne legitimitet ved at vise, at man er villig til at påtage sig ansvar for at løfte samfundsopgaver.

Det er primært det *nationale* trepartsamarbejde om *nye politiske tiltag*, der har den brede offentligheds interesse og bliver behandlet i medierne. Det er også denne form for trepartssamarbejde, der har størst aktualitet nu, og som vil være i fokus i den følgende historiske gennemgang af trepartssamarbejdet. Gennemgangen vil fokusere på de vigtigste begivenheder med størst vægt på de sidste 30 år. Det er særligt distinktionen mellem det *tværgående* og det *specifikke* trepartssamarbejde, der vil blive anvendt.

### **Det tidlige trepartssamarbejde**

I årene omkring det forrige århundredeskifte blev strukturerne lagt til både modellen for reguleringen af løn, ansættelses- og arbejdsvilkår og til reguleringen af arbejdsmiljø og arbejdsløshedsunderstøttelse. Trepartssamarbejde spillede en rolle i alle tre.

Etableringen af den danske model bliver som regel tilskrevet indgåelsen af Septemberforliget af 1899, der sluttede den på daværende tidspunkt hidtil største arbejdskonflikt i Europa. Med Septemberforliget fik arbejdsgiverne fastslået deres ret til at lede og fordele arbejdet, og lønmodtagerne sikrede sig deres ret

til at organisere sig og forhandle kollektivt. Men problemet med Septemberforliget var imidlertid, at der manglede præcise regler om konfliktvarsling og retshåndhævelse af overenskomster samt mulighed for mægling i forbindelse med overenskomstfornyelser. Dette gjorde det i praksis nærmest umuligt at opnå forlig uden bekostelige arbejdsstandsninger. Problemet blev løst med udviklingen af et fagretligt system og en forligsinstitution, der kunne garantere de kollektive aftaler og bidrage til deres indgåelse og fornyelse uden konflikt. Etableringen af disse nye institutioner blev først et resultat med Augustudvalget af 1908, der var et trepartsudvalg, hvor indenrigsministeren udpegede juristen Carl Ussing som formand (Due og Madsen 2008b).

Men allerede inden Augustudvalget blev nedsat, blev der i 1901 etableret et permanent trepartssamarbejde i form af Arbejdsrådet (senere Arbejds miljørådet), hvis forslag til en arbejdsmiljølov i 1913 stort set uforandret blev vedtaget i Folketinget. Også rammerne omkring arbejdsløshedsforsikringen blev skabt i de første årtier af 1900-tallet. Skabelsen af arbejdsløshedsforsikringsloven var dog primært en parlamentarisk proces, hvor Venstre og Højre interessant nok støttede loven, der i 1907 gav fagforeningerne kontrol over arbejdsløshedskasserne. Der blev etableret et centralt Arbejdsmarkedsnævn, men her havde arbejdsgiverne i flere årtier ikke direkte repræsentation – det var forbeholdt det politiske system og fagbevægelsen. Arbejdsgiverne var ikke direkte med, og der var derfor ikke tale om et egentligt trepartssamarbejde (Nørgaard 1999).

### **Trepartssamarbejdet i 1960'erne og 1970'erne**

I starten af 1960'erne udviklede der sig en form for trepartssamarbejde med relation til, hvad der ellers traditionelt havde været arbejdsmarkedets parter eget domæne – nemlig løndannelsen. I årtiet forinden var overenskomsterne gradvist blevet centraliseret, og i 1962 etableredes Det økonomiske Råd med en trepartsbestyrelse og med et formandskab bestående af tre økonomi-professorer, de såkaldte vismænd. Rådet skulle udgive redegørelser, der bl.a. kunne bruges til at lægge pres på parterne under overenskomstforhandlingerne. Rådet fik en rolle under overenskomstforhandlingerne i 1962-63, hvor de i en rapport anbefalede samtidige løsninger af overenskomstmæssige og fordelingspolitiske problemer. På baggrund af trepartsdrøftelser af rapporten blev der nået principiel enighed om en såkaldt 'helhedsløsning'. Men ved de efterfølgende overenskomstforhandlinger kunne parterne ikke nå til enighed, og forligsinstitutionen måtte også give op. Derefter gennemførte regeringen lovgivning, der bl.a. forlængede de eksisterende overenskomster, indførte arbejdsmarkedets tillægspension samt pris og -avancestop (Due et al. 1993). LO accepterede indgrebet, fordi det sikrede den Socialdemokratiske regering, og fordi man fik Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP), mens DA protesterede over forløbet. Så hvad der startede som trepartssamarbejde, endte ikke som sådan.

I de følgende år blev det ikke igen til decideret indkomstpolitisk trepartssamarbejde, omend vismændenes udmeldinger blev tillagt megen vægt, og hovedorganisationerne fortsat var de bærende kræfter ved overenskomstforhandlingerne. Heller ikke i 1970'erne kom det til trepartssamarbejde om overenskomststoffet. Ikke desto mindre spillede regeringerne en væsentlig rolle i overenskomsterne i årtiets anden halvdel, men det var med lovindgreb i overenskomsterne snarere end som part i trepartssamarbejde (Due et al. 1993).

Uden for de emner, der normalt dækkes ved overenskomstforhandlinger, kan der i perioden 1975-1980 peges på Arbejds miljøreformen fra 1975, hvor parterne i Arbejdsrådet foreslog en styrkelse af trepartssamarbejdet i det kommende Arbejds miljøråd og fik forslagene stort set uændrede vedtaget i Folketinget (Nørgaard 1999).

Beskæftigelsespolitikken (der dengang hed arbejdsmarkedspolitikken) fødsel dateres ofte til 1969 med etableringen af den offentlige arbejdsformidling. Her er det værd at bemærke, at det første store program, Jobtilbudsordningen fra 1982, ikke blev til ved trepartssamarbejde. Reformen blev udelukkende udarbejdet af embedsmænd i Arbejdsministeriet uden forudgående drøftelser med parterne, og organisationerne blev først hørt – hver for sig – da lovforslaget forelå. Mens kommunerne var tilfredse med ordningen, som de havde en stærk indflydelse på administrationen af, var både DA og LO kritiske (Lind 1985).

Ligesom beskæftigelsespolitikken fødsel ofte bliver tidsfastsat til denne periode, gør det samme sig gældende for efteruddannelse. Groft sagt blev efteruddannelsesområdet da 'specialarbejderskolerne', som AMU-centrene oprindeligt hed, blev etableret i 1960 med Lov om uddannelse af ikke-faglærte arbejdere. Specialarbejderskolerne afløste og udvidede den aftenskoleundervisning, de 'arbejdstekniske skoler' siden 1940 havde tilbudt ufaglærte. Trepartssamarbejde spillede en væsentlig rolle i etableringen af disse uddannelser. Loven om specialarbejderskolerne blev forberedt i et trepartsudvalg kaldet Udvalget vedrørende uddannelse af ikke-faglærte arbejdere. Udvalget blev nedsat på initiativ af Danske Arbejdsmands- og Specialarbejderforbund (det senere SiD). I udvalget diskuteredes, hvad indholdsprofilen af uddannelsen skulle være, og man nåede frem til en model, hvor der blev lagt vægt på det fagspecifikke frem for det almene (Lassen 1996).

### **Trepartssamarbejdet i 1980'erne og 1990'erne**

I starten af årtiet blev der taget initiativer på efteruddannelsesområdet, der kunne have ført til trepartssamarbejde, men ikke gjorde det. Et af de andre markante efteruddannelsespolitiske initiativer fra 1980'erne var Socialdemokratiets for-

slag om Betalt Frihed til Uddannelse (BFU), der blev fremsat i Folketinget 1983. Dette forslag bakkede LO helhjertet op om og gjorde til sit eget. I 1980'erne figurerede det på linje med arbejdsmarkedspensionerne som fagbevægelsens væsentligste bud på velfærdsreformer. BFU kunne enten gennemføres via lovgivning, via overenskomster, eller i en kombination heraf. Men ved overenskomstrunden i 1987 kom det for sent til at spille en rolle, ikke mindst fordi der i LO's medlemsforbund var forskellige holdninger til, om det var overenskomst- eller lovgivningsvejen, der skulle vælges (Due et al. 1993; Due et al. 2004). Fagbevægelsen holdt dog liv i visionen, der – som det vil fremgå nedenfor – fik momentum ved flere senere lejligheder.

Et af de få eksempler i Danmarkshistorien på tværgående trepartssamarbejde, hvor løsning af flere udfordringer inden for forskellige områder kobles sammen, er Fælleserklæringen fra 1987. Baggrunden for Fælleserklæringen var den 'dyre' overenskomstrunde i 1987, der hos Schlüter-regeringen og arbejdsgiverne havde skabt et behov for løntilbageholdenhed, samt behovet for at øge opsparringen i samfundet, mens fagbevægelsen havde en stigende interesse for at få gennemført reformer med en ny arbejdsmarkedspension som højeste prioritet. Derfor kom i 1987 Fælleserklæringen, hvor hovedorganisationerne bandt sig til en konkurrencefremmende lønpolitik. Nu skulle der sikres jobfest frem for lønfest – som det siden blev formuleret af LO's forrige formand, Hans Jensen (Due et al. 1993; Due og Madsen 2008b).

Mens aftalen om løntilbageholdenhed viste sit værd ved de efterfølgende overenskomstforhandlinger, var det lidt mere kompliceret med arbejdsmarkedspensionerne. Der blev nedsat et arbejdsmarkedspensionsudvalg, hvori parterne nærmede sig en enighed. Men i de afgørende øjeblikke i slutningen af 1988 og begyndelsen af 1989 opstod der tøven i regeringen, da statsminister Poul Schlüter begyndte at lytte mere til den daværende, dengang liberalistiske skatteminister Anders Fogh Rasmussen (V) end til finansminister Palle Simonsen (K). Den umiddelbare opbakning til etablering af arbejdsmarkedspensionerne, som LO havde forventet, blev der ikke noget af. Heller ikke medlemmer af de faglige organisationer var begejstret. De fleste foretrak lønstigninger her og nu i stedet for pensionsudbetalinger i fremtiden. Trepartssamarbejdet var dog ikke spildt. Der blev udkrystalliseret fire modeller for arbejdsmarkedspensionerne, hvoraf den ene senere skulle danne grundlag for det endelige gennembrud, der kom ved OK 1991. Ved denne overenskomstrunde spillede sektororganisationerne en stærkere rolle en tidligere, hvilket sammen med at LO endelig opgav håbet om at få arbejdsmarkedspensioner gennemført ad lovgivningsvej, og DA's erkendelse af, at disse pensioner ville blive en realitet før eller siden, hjalp en løsning på vej. Modellen blev sektoropdelte pensionsfonde tilknyttet overenskomsterne i form af investeringsfonde med paritet i bestyrelserne (Due og Madsen 2003).

En del af forberedelsen af en anden væsentlig reform fandt også sted under Schlüter-regeringen. Det var primært en beskæftigelsespolitisk reform, omend den også berørte arbejdsløshedsforsikringen. En del af forberedelsen fandt sted i det såkaldte Zeuthen-udvalg, der i 1991 under ledelse af tidligere departementschef fra Indenrigsministeriet J.H. Zeuthen blev nedsat med det formål at skaffe et sammenhængende beslutningsgrundlag for at afhjælpe strukturproblemer på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedets parter repræsenterer udgjorde flertallet i udvalget. Dagpengeniveauet indgik ikke i Zeuthen-udvalgets kommissorium, mens finansieringen af dagpengene gjorde. Der var således lagt op til en diskussion af, om arbejdsmarkedets parter kunne overtage en større del af finansieringen. På dette punkt kunne udvalget dog ikke nå til enighed, og en finansieringsreform blev da heller ikke en del af den efterfølgende Arbejdsmarkedsreform, hvilket kan ses som et udtryk for partsindflydelse (Mailand og Due 2003).

Da Schlüter blev fældet af Tamil-sagen, fik VK-regeringen aldrig gennemført arbejdsmarkedsreformen. Efterfølgende blev parterne ikke inddraget tæt i selve lovforberedelsen af Nyrop-regeringens storstilede arbejdsmarkedsreform med hovedelementer som afskaffelse af genoptjeningsretten til dagpenge igennem aktivering, loft på dagpengeretten, tidlig aktivering for særligt udsatte grupper, individuelle handlingsplaner for ledige, decentralisering af indsatsen, og mere partsstyring. Men reformen fulgte i det store hele hovedanbefalingerne fra Zeuthen-udvalgets betænkning fra 1992, og dermed var parternes indflydelse sikret.

Man skal frem til 1998, før det igen kom til trepartsamarbejde i forbindelse med beskæftigelsespolitikken. Justeringer af Nyrop-regeringens arbejdsmarkedsreform i 1995 og 1996 var foregået uden om parterne, og de fik heller ikke repræsentation i det såkaldte '2005-udvalg om videreførelse af arbejdsmarkedsreformerne', der i 1998 blev nedsat med det formål at samle op på den eksisterende viden om Arbejdsmarkedsreformens to første faser og danne grundlag for deres videreførelse. Parterne kom dog, i modsætning til situationen i forbindelse med de øvrige justeringer af reformen, på banen, da regeringen sent i forløbet endte med at indbyde til trepartsdrøftelser. Regeringen var ikke til sinds at imødekomme LO's ønske om deciderede trepartsforhandlinger og planlagde 'drøftelser' af begrænset omfang. Drøftelserne blev henvist til et underudvalg under en 'lukket studiekreds' med sæde i Finansministeriet, der forberedte Arbejdsmarkedsreformens 3. fase såvel som andre dele af finansloven for 1999. Dette var før TrepartsForum (se nedenfor) blev etableret senere på året, og det var ikke under overvejelse at anvende dette forum. Det lykkedes, til overraskelse for regering og embedsværk, LO og DA i underudvalget at blive enige om hovedelementerne i den nye justering af Arbejdsmarkedsreformen. Stillet over for to enige parter kunne regeringen ikke andet end at forpligte sig på aftalen, og da

reformen indeholdt flere punkter, der matchede borgerlige ønsker til beskæftigelsespolitikken, havde Venstre og Konservative ikke problemer med at sikre flertallet for reformen (Mailand og Due 2003; Christensen et al 2004; Mailand 2008).

I 1998 sås starten på noget, der kunne have endt som et af de sjældne eksempler på tværgående trepartssamarbejde. Det såkaldte TrepartsForum, der havde til formål at styrke dialogen med arbejdsmarkedets parter som forudsat i Nyrup 2-regeringens regeringsgrundlag, blev nedsat i september 1998. TrepartsForum skulle ikke begrænses til noget bestemt politikområde, men skulle danne rammen om en mere formel dialog, end den der hidtil havde præget dialogen uden for de politikområde-specifikke fora. Forummet skulle også medvirke i forventningsafstemningen op til overenskomstforhandlingerne, så episoder som stor-konflikten i 1998 kunne undgås. For regeringen var det afgørende, at den løbende dialog kunne munde ud i en fælles forståelse for konkurrenceudviklingen. LO, på sin side, vurderede mere formaliserede og permanente rammer for dialogen som afgørende for sine ønsker om at opnå en mere omfattende velfærds-politisk rolle. Man besluttede som en del af processen at puste nyt liv i det tidligere etablerede Statistikudvalg vedrørende økonomi og konkurrenceevne og nedsatte et forberedelsesudvalg for det videre forløb. TrepartsForum kom dog aldrig rigtig i anvendelse. Men Statistikudvalget er siden blevet anvendt til at afstemme forståelsen af socio-økonomiske nøgletal. I den forbindelse indgik LO og DA den såkaldte 'klimaaftale' i september 1999, kun måneder efter at LO havde opsagt Fælleserklæringen. Klimaaf-talen drejede sig umiddelbart om, hvordan hovedorganisationerne kunne medvirke til at koordinere overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked (Due og Madsen 1999).

Mens det altså ikke lykkedes at få liv i det tværgående TrepartsForum, blev det til et specifikt trepartssamarbejde i forberedelsen af den voksne og efteruddannelsesreform, der blev vedtaget i 1999. Størstedelen af forberedelsesarbejdet foregik i et VEU-udvalg uden partsdeltagelse, men da VEU-udvalgets rapport lagde op til større partsfinansiering på efteruddannelsesområdet, kom parterne – som oprindeligt ikke var tiltænkt en rolle i politikformuleringen af reformen – med i drøftelser af reformen, efter udvalget havde afsluttet sit arbejde. Her lykkedes det regeringen, LO og DA at blive enige om de overordnede principper for den fremtidige styring af VEU-området på finansieringssiden. Det førte bl.a. til, at Arbejdsmarkedets Uddannelsesfinansiering (AUF) blev skabt i forbindelse med reformens vedtagelse i efteråret 1999 (Due og Madsen 2006; Mailand et al 2008).

Alt i alt var trepartssamarbejdet under Nyrup relativt begrænset, omend arbejdsmarkedets parter fik en lidt større rolle i Nyrup-regeringernes seneste år. Indflydelsen på det beskæftigelsespolitiske område var måske knapt så intende-



ret fra regeringens side og skyldtes dels Schlüter-regeringens Zeuthen-udvalg og dels en omfattende konsensus mellem LO og DA, som kunne bruges til at presse regeringen. Som et forsøg på at klinke skårene efter storkonflikten i 1998 blev relationerne mellem LO og DA også forbedret på andre områder, hvilket sammen med regeringens interesse i medfinansiering på efteruddannelsesområdet førte til trepartssamarbejde her.

### **Trepartssamarbejdet under VK-regeringerne i 00'erne**

Trepartssamarbejdets op- og nedture under VK-regeringerne kan aflæses mere eller mindre direkte af regeringernes relation til fagbevægelsen, der gik fra konfrontation til samarbejde og tilbage til konfrontation igen (Mailand og Ibsen 2010). Under den første fase var der således ikke meget trepartssamarbejde. Regeringen fremsatte i 2001 'Frihedspakke for arbejdsmarkedet', der i sin oprindelige form bl.a. indeholdt oprettelse af en statslig a-kasse, ophævelse af eksklusivbestemmelser om fagforeningsmedlemskab på virksomheder, samt ret til deltid. Det endte med en åbning for etablering af de tværfaglige a-kasser, der i høj grad har bidraget til fagbevægelsens tab af medlemmer.

Regeringen forsøgte sig godt nok med trepartssamarbejde i den mere uforpligtende form under forberedelserne til den beskæftigelsespolitiske reform 'Flere i arbejde', men det lykkedes ikke rigtigt, fordi LO og DA – der ellers havde kørt parløb i beskæftigelsespolitikken i 1990'ere – nu stod for langt fra hinanden. Under Fogh-regeringerne blev en strategi på det beskæftigelsespolitiske område fulgt, hvor de indledende øvelser blev foretaget af embedsmændene i en relativt lukket proces. Og hvor parterne først blev involveret – enkeltvis og overvejende uformelt – når ministeriet havde sine prioriteringer vedrørende overordnede mål og midler klarlagt, helst på baggrund af et solidt analysearbejde. Man kan kalde denne metode for 'partsinddragelse light'. Den sikrede, at ministeriet kunne kontrollere dagsordenen samtidig med, at de separate drøftelser muliggjorde parternes opbakning og mindskede deres muligheder for at veto emner. Parternes modtræk var så vidt muligt at stå sammen og at opruste på mediefronten. Men det lykkedes altså ikke at nå til enighed i forbindelse med 'Flere i Arbejde', og den konsensus om beskæftigelsespolitikken mellem LO og DA, der havde præget 1990'erne, forsvandt gradvist i løbet af årtiet (Mailand 2008). Under Løkke Rasmussen var tendensen nærmest, at parterne overhovedet ikke blev inddraget, da de væsentligste reformer blev gennemført ved finanslovforhandlinger, hvor parternes indflydelsesmuligheder er begrænsede.

Fogh 2-regeringen (fra februar 2005 til november 2007) var mere trepartsamarbejdsvillig end Fogh 1-regeringen. Det viste sig først og fremmest i specifikt trepartssamarbejde om efteruddannelse, der dog ikke var mere specifikt, end at også andre områder blev berørt. Der kunne tidligt i 2004 i kontakter mellem

aktørerne konstateres en fælles interesse for at sikre livslang uddannelse til alle. Ikke mindst var regeringens dagsorden på dette område sammenfaldende med LO's strategiske interesser. Men samtidig var projektet også i tilstrækkelig grad overensstemmende med mange arbejdsgiveres forestillinger om kompetenceudviklingens nødvendighed under de nye vilkår, der er skabt af den intensiverede internationalisering – globaliseringen. Spørgsmålet blev behandlet i trepartsregi i september 2004, hvor der blev nedsat et trepartsudvalg på embedsmandsplan, der skulle kortlægge de eksisterende forhold og udvikle modeller til fornyelse.

Udvalget afsluttede sit arbejde i februar 2006, hvorefter parterne og regeringen i marts 2006 indgik en trepartsaftale i form af det såkaldte 'Slutdokument – Livslang uddannelse og opkvalificering af alle på arbejdsmarkedet'. Statsministeren sammenlignede ved præsentationen af slutdokumentet direkte med situationen i slutningen af 1980'erne og begyndelsen af 1990'erne, hvor de kollektive arbejdsmarkedspensionsordninger blev gennemført som en del af overenskomsterne. Den nye beslutning om livslang læring kunne ifølge Anders Fogh Rasmussen vise sig at få lige så skelsættende betydning for arbejdsmarkedet og det danske samfund, som indførelsen af arbejdsmarkedspensionerne havde haft. Regeringen selv bidrog med 1 mia. kroner ekstra, de såkaldte Globaliseringsmidler. Arbejdsmarkedets parter tog da også opgaven på sig ved overenskomstrunden i 2007, hvor der blev opbygget kompetenceudviklingsfonde (Due og Madsen 2008b).

Mens Velfærdskommissionen (2003-05) ikke fik partsrepræsentation og næsten ikke fik nogen indflydelse på kompetenceudviklingsdagsordenen, var der en ikke ubetydelig om end indirekte påvirkning på trepartsprocessen om livslang læring fra Globaliseringsrådet, der arbejdede fra april 2005 til marts 2006. Globaliseringsrådet var ikke et typisk trepartsforum, men et slags mobiliserende og dagsordenfastsættende forum, der med fem ministre i spidsen for en række erhvervsfolk og professorer samt repræsentanter for arbejdsmarkedets parter bl.a. skulle bidrage til en fælles samfundsmæssig forståelse for nødvendigheden af ikke mindst en særlig forsknings- og uddannelsesmæssig indsats, hvis Danmark skulle bringes i stand til at møde globaliseringens udfordringer. Rådet lignede på den måde en form for udvidet trepartsorgan, idet ikke bare regerings- og partsrepræsentanter deltog, men også eksperter. Globaliseringsrådet afsluttede sit arbejde med en såkaldt 'partnerskabsaftale', der understregede organisationerne og virksomhedernes rolle i at imødegå udfordringerne fra globaliseringen – særligt på uddannelsesområdet. Aftalen og en række delaftaler blev så indarbejdet i regeringens globaliseringsstrategi fra april 2006, der indeholdt 350 forskellige tiltag. Globaliseringsrådet tog således ikke selv beslutninger om nye tiltag, men det havde vist sig som et effektivt redskab til at involvere de to hovedforhandlere, der efter trepartsaftale om efteruddannelse beskrevet ovenfor

skulle bære resultaterne igennem ved industriens overenskomster i 2007 (Mailand et al. 2008).

Op til de efterfølgende overenskomstforhandlinger i den offentlige sektor i 2008 kom det også til et trepartsforløb. Det var ikke alle i fagbevægelsen, der mente, at det var en god idé. En del af kritikken mod trepartsforløbet gik på, at der hermed skete en direkte sammenblanding mellem trepartsamarbejde og overenskomster, bl.a. mht. spørgsmål som seniorordninger og efteruddannelse. Sammenblandingen blev endda hurtigt forstærket, idet der i løbet af foråret 2007 skete en sammenkobling af trepartsforløbet med organisationernes lønstrategi for OK 2008. Det blev et meget langt og besværligt forløb, hvor det tog tid, før organisationerne fik presset regeringen op på et økonomisk niveau, som var tilstrækkeligt attraktivt til, at en aftale kunne indgås. Der var ud over flere penge til seniorordninger og efteruddannelse også puljer til voksenelevløn og etablering af flere uddannelsespladser på sosu-uddannelserne og den pædagogiske grunduddannelse, styrket ledelse og forbedret arbejdsmiljø. Aftalen var så god – ikke mindst for FOA's vedkommende – at kritikken i baglandet forstummede. Bl.a. var 3F nu meget positivt stemt, fordi de forbedrede muligheder for opkvalificering af ufaglærte i høj grad gav 3F's medlemmer nye muligheder. FTF stod uden for den oprindelige aftale, men kom med på en tillægsaftale med lignende muligheder i juli 2007 (Due og Madsen 2008a). Selvom der i trepartsaftalen altså indgik andre elementer end efteruddannelse, var det klart her hovedvægten lå.

Under VK-regeringerne opstod også en form for trepartssamarbejde på et nyt område. Der var i 2003 drøftelser mellem regeringen og parterne i forbindelse med indgåelsen af den første politiske aftale om EU-udvidelsen og det danske arbejdsmarked – kendt som Østaf-talen. Østaf-talen skulle bl.a. bruges til at sikre østeuropæiske EU-borgere samme løn- og ansættelsesvilkår som sædvanligt gældende på det danske arbejdsmarked. Aftalen repræsenterede således den danske overgangsordning for arbejdstagerne fra de nye medlemslande frem mod 2009. Trepartssamarbejdet foregik igennem den såkaldte Østfølgegruppe med deltagelse af parterne. Ud over at være involveret i aftalens indgåelse har Østfølgegruppen løbende været inddraget i revisionerne af Østaf-talen. Den første revision af aftalen fandt sted i 2006, hvor virksomheder med overenskomst fik adgang til forhåndsgodkendelse af østarbejdere, uden at østarbejderne først skulle have arbejdstilladelse. I 2007 accepterede parterne en yderligere udfasning af overgangsordningen. Herefter kunne overenskomstdækkede virksomheder ansætte østarbejdere uden først at opnå forhåndsgodkendelse. Men samtidig blev der indført en mere omfattende registrering og kontrol af udenlandske virksomheder og deres udstationerede arbejdere i Danmark (Mailand 2008).

Alt det ovennævnte trepartssamarbejde under VK-regeringerne er af den specifikke type, altså trepartssamarbejde, der knytter sig til et enkelt politikområde – med Globaliseringsrådet som eneste mulige undtagelse. Vækstforum, som Regeringen nedsatte i september 2009 for at få rådgive om, hvordan Danmark kom tilbage på vækstsporet, er ligesom Globaliseringsrådet et eksempel på atypisk trepartssamarbejde. Vækstforum var sammensat af førende erhvervsledere, forskere og andre med bred erfaring inden for forhold, der har betydning for Danmarks vækstmuligheder og konkurrenceevne – også DA's, DI's, CO-I's og LO's formænd deltog. Der var altså ikke tale om et klassisk paritetisk sammensat trepartsforum, men snarere om et 'multiforum' med mere eller mindre personligt udpegede repræsentanter. Vækstforum afholdt en række temamøder om de udfordringer, Danmark står over for. Økonomi- og Erhvervsministeriet bidrog med analyser og debatoplæg, og i september 2010 identificerede forummet de ti største udfordringer for vækst i Danmark. Arbejdet i Vækstforum fokuserede herefter på forslag til anbefalinger og konkrete løsninger på de ti udfordringer. Vækstforum kan betragtes som et erhvervspolitisk trepartssamarbejde, der ellers ikke er behandlet i notatet her. Men forummet udviklede sig til også at omfatte løn- og arbejdsvilkårsområdet, da løntilbageholdenhed og efterløn kom på agendaen mod slutningen af forløbet. Det var fagbevægelsens repræsentanter mildt sagt ikke begejstrede for, og de endte med ikke at underskrive konklusionsspiret fra marts 2011.

Alt i alt må man sige, at VK-regeringerne faktisk kunne fremvise en del forsøg på trepartssamarbejde – vellykkede som mislykkede. Men gennemgangen skjuler, at der også uden for det beskæftigelsespolitiske område har været tiltag, hvor trepartssamarbejde eller anden form for koordinering med arbejdsmarkedets parter kunne have været, men ikke blev, forsøgt. Ikke mindst på familie- og arbejdslivs-området, der midt i 00'erne var ved at udvikle sig til et mere eller mindre selvstændigt politikområde, følte parterne, at en dagsorden blev trukket ned over hovedet på dem, idet der opstod politisk pres på parterne for at følge den af Folketinget besluttede forlængede barselsorlov op med barselsfonde og løn under barsel ved overenskomstforhandlingerne i 2004. Frustrationen blev ikke mindre af, at parterne ikke blev inviteret med i Familie- og Arbejdslivskommissionen, der blev nedsat i 2005, og at kommunikationen med parterne under forløbet i øvrigt blev holdt på et minimum (Mailand 2008).

### **Karakteristika og tendenser i trepartssamarbejdet**

En af de væsentligste pointer, der kan udledes af den historiske gennemgang – opsummeret i skemaet nedenfor – er, at det nationale trepartssamarbejde for det meste holder sig inden for specifikke politikområder og spørgsmål. Det brede tværgående samarbejde forsøges sjældent – og når det forsøges, er det ikke altid det lykkes. Forsøgene, der blev gjort med Helhedsløsningen i 1963 og Vækstfo-

rum i 2011, kom ikke i havn med alle aktører om bord. Fælleserklæringen fra 1987 er faktisk det eneste eksempel på gennemført, tværgående nationalt trepartssamarbejde, hvor alle tre aktører kunne bakke op om en aftale. Det er også karakteristisk, at man i Danmark ikke har permanente tværgående nationale trepartsfora som dem, der findes i andre EU-lande så forskellige som Holland, Østrig, Spanien og Polen – bare for at nævne nogle eksempler.

En anden væsentlig pointe, som kan udledes af gennemgangen af det nationale trepartssamarbejde, er, at det har spillet en større eller mindre rolle i alle de sidste tre årtier. Når forskere har skullet forklare, hvorfor og hvor ofte der etableres trepartssamarbejde, henvises der til forhold som regeringernes ideologi (socialdemokratiske/socialistiske regeringer inddrager oftere interesseorganisationer end borgerlige regeringer), sti-afhængighed (afhængighed af traditioner), type af regering (mindretalsregeringer behøver i højere grad end flertalsregeringer opbakning til reformer), deling af 'skyld' (regeringens behov for opbakning til upopulære reformer), budgetaflastning (ved at regeringen lader arbejdsmarkedets parter betale for en del af reformerne) samt arbejdsmarkedets parter behov for legitimitet (ved at vise at de kan løfte opgaver af bred samfundsmæssig betydning) (Mailand 2008).

Til den første antagelse kan man svare, at trepartssamarbejde hverken udelukkende – eller primært – har fundet sted under Socialdemokratisk ledede regeringer. Den tætte sammenhæng mellem regeringer til venstre for midten og nationalt trepartssamarbejde findes ikke i Danmark – i hvert fald ikke længere. Til den anden antagelse kan det siges, at traditioner nok spiller en rolle, men at trepartssamarbejde ikke er noget, som parterne kan tage for givet. Det er en mulighed, som de må tilkæmpe sig, når de har en interesse i det, eller kan blive inviteret til, når regeringen har en interesse i det – der er ikke noget ret-og-pligt princip her. Dermed er det også tvivlsomt, om den danske models konsensusprincip stadig kan siges at være gældende. Der, hvor traditionernes rolle ses tydeligst, er, når man sammenligner ministerielle ressortområder. Der er således en meget stærkere tradition for, at Beskæftigelsesministeriet inddrager parter, end at fx Finansministeriet eller Undervisningsministeriet gør det. Den tredje antagelse er svær at teste, da der har været så få flertalsregeringer. Men det er sigende, at en 'de-facto' flertalsregering som VK-regeringen både har haft perioder med og uden trepartssamarbejde. Den fjerde antagelse om at dele 'æren' for upopulære reformer med andre kan have spillet en rolle i enkelte tilfælde, men kan ikke siges at være en hoveddrivkraft generelt. Den femte antagelse om budgetaflastning (af staten) har ofte spillet en rolle. Det har helt klart været af betydning ved flere lejligheder, både for Fælleserklæringen i 1987, for VEU-reformen i 1999 og igen ved efteruddannelsesaftalerne i 2006 og 2007. Ligeledes er der nok ingen tvivl om, at parterne – særligt hovedorganisationerne – har haft et behov for at legitimere deres relevans efter at deres rolle i overenskomst-

forhandlingerne i 1990'erne blev reduceret, og at det har influeret deres villighed til at indgå i trepartssamarbejde. Endelig er det værd at understrege, at situationsbestemte (politiske) valg også spiller en væsentlig rolle for, hvornår der etableres trepartssamarbejde.

*Vigtigste nationale trepartssamarbejder om nye tiltag, der endte med aftale, 1980-2011*

År	Begivenhed	Type	Områder
1987	Fælleserklæringen	Tværgående	Løn, pension og opsparing
1991-92	Zeuthen-udvalg	Specifikt*	Beskæftigelsespolitik (Arbejdsløshedsforsikring)
1998	Arbejdsmarkedsreform 3	Specifikt*	Beskæftigelsespolitik (Arbejdsløshedsforsikring)
1999	VEU-reform	Specifikt	Efteruddannelse
2003	Østtalen	Specifikt	Arbejdsmigration
2004-05	Globaliseringsrådet	Tværgående	(Efter)uddannelse (Iværksættere, mm.)
2006	VEU-reform	Specifikt	Efteruddannelse
2007	Kvalitetsreformen	Specifikt*	Efteruddannelse (arbejds miljø, seniorpolitik)

Note = \*Disse eksempler på trepartssamarbejde når udover et enkelt politikområde, men da de klart har hovedfokus på ét område, er de her klassificeret som specifikt trepartssamarbejde.

Vender vi os fra omfanget af trepartssamarbejdet til dets form, træder nogle klare forandringer frem. For det første er det ikke længere tænkeligt, at parterne nærmest selv får lov til at skrive den arbejdsmarkedsrelaterede lovgivning, som det nu og da skete på nogle politikområder før 1980'erne. For det andet er arbejdsmarkedets parter siden midten af 1990'erne betydeligt sjældnere og mindre automatisk blevet involveret i lovforberedende fora – og i råd, nævn, udvalg og kommissioner i det hele taget – end tilfældet var tidligere. Og for det tredje er den andel af emner, som både reguleres via lovgivning og kollektive aftaler, øget. Det er ikke mindst sket, fordi overenskomsterne er udvidet med forhold som barsel, efteruddannelse, pension og afskedigelsesgodtgørelser. Dette 'overlap' i reguleringen kan aktørerne koordinere, så der sker en form for arbejdsdeling mellem staten og arbejdsmarkedets parter, hvilket fx var tilfældet med udbygningen af arbejdsmarkedspensionerne omkring 1990 og VEU-reformen i 2006. Hvis overlappet ikke koordineres, kan det resultere i konfliktprægede relationer mellem stat og parter som dem, der udviklede sig omkring etablering af barselsfondene.

## Trepartssamarbejde under Thorning – foreløbige overvejelser

S og SF signalerede som bekendt længe inden valget med deres 'Fair løsning' trepartssamarbejde – i form af trepartsforhandlinger – og det i høj grad af den tværgående slags. Både arbejdstid, løn, beskæftigelsespolitik, arbejdsløshedsforsikring (dagpengeperiodens længde og evt. dagpengeniveau), efteruddannelse, arbejdsmiljø og sågar skat har været nævnt. Regeringsgrundlaget fra oktober 2011 er lidt mindre konkret og taler om 'en trepartsaftale om øget arbejdsudbud', der skal 'øge den danske konkurrenceevne, gøre uddannelse til en drivkraft for vækst, øge beskæftigelsen og modernisere den danske model'. De forbedrede offentlige finanser, som skulle følge af det øgede arbejdskraftudbud, skal skabe et provenu, der 'reserveres til arbejdsmarkeds- og uddannelsesinitiativer i bredeste forstand' (Regeringen 2011). Den nye statsminister selv har på denne baggrund annonceret en ny 'Helhedsløsning' som resultatet af trepartssamarbejdet. Det er et lidt pudsigt forbillede at vælge, da DA som beskrevet ovenfor endte med at undsige helhedsløsningen fra 1963. Men statsministeren har da i tillæg til Helhedsløsningen nævnt Fælleserklæringen som forbillede, og det er måske mere passende.

Vedrørende behovet for koordinering mellem trepartssamarbejde og overenskomster er det i den aktuelle situation bemærkelsesværdigt, at trepartsforhandlingerne er blevet udskudt til sidst på foråret. DI og DA pressede på for at få denne udskydelse. Men det er spørgsmålet, om det overhovedet havde været muligt at gennemføre trepartsforhandlingerne inden. Under alle omstændigheder betyder udskydelsen, at overenskomststof som løn og arbejdstid ikke bliver *direkte* påvirket af trepartsforhandlingerne. Det kan man se som en form for koordinering.

Men denne koordinering betyder ikke, at arbejdsmarkedets parter ved overenskomstforhandlingerne bliver fri for at forholde sig til, hvad der kan tænkes at blive diskuteret ved trepartsforhandlingerne. Der vil forsat være en *indirekte* påvirkning. Derfor tales der også i fagbevægelsen om nødvendigheden af, at rammerne for trepartsforhandlingerne ligger klar før overenskomstforhandlingerne går i gang. Men heller ikke med en sådan rammesætning vil problemet med overlap være løst. Spørgsmålet om tryghed kan tjene som et eksempel: Den økonomiske krise med lave lønstigninger og omfattende afskedigelser vil betyde, at tryghed kommer til at spille en rolle og de fratrædelsesgodtgørelser, der blev introduceret i OK 2010, vil blive overvejet forsøgt udvidet af fagforeningerne. Men da LO og fagforeningerne også kunne tænkes at ville diskutere dagpenge ved trepartsforhandlingerne i foråret, må fagforeningerne overveje, hvilke forhandlingsborde de vil satse på i forbindelse med tryghed – det ene, det andet eller begge. Og arbejdsgiverne må gøre sig overvejelser om, hvor mange og hvilke omkostninger de kan gå med til under overenskomstforhandlingerne, når de ved, at der ved forårets trepartsforhandlinger kan komme krav, der indebærer

yderligere omkostninger for virksomhederne – eller om de ved trepartsforhandlingerne vil afvise tiltag, der koster. Så trepartsforhandlinger og overenskomstforhandlinger vil på trods af forsøgene på at skille de to ting ad også i dette tilfælde være forbundne.

Debatten om de nu aflyste '12 minutter' har kastet lys over en anden dimension af samspillet mellem trepartssamarbejde og overenskomster, nemlig spørgsmålet om, hvem der kan forpligtes og til hvad. I trepartssamarbejde er det private arbejdsmarked repræsenteret af hovedorganisationerne som DA og LO. Trepartsaftaler om emner, der primært er lovstof, som fx dagpenge og beskæftigelsespolitik, kan regeringen, hvis den i forvejen kender sit flertal, med stor sandsynlighed efterfølgende få vedtaget i Folketinget – med eller uden ændringer. Men trepartsaftaler om emner som løn og arbejdstid løber ind i det problem, at disse emner forhandles af sektororganisationerne under overenskomstforhandlingerne. Det indebærer et usikkerhedsmoment, for det er ikke givet, at sektororganisationerne vil følge en trepartsaftales anbefaling om fx løntilbageholdenhed. Desuden gælder det for forhold som løn og arbejdstid, at de i dele af den private sektor er meget fleksible og reelt aftales på virksomheden. Det indebærer yderligere et usikkerhedsmoment, når disse emner gøres til genstand for trepartssamarbejde.

*FAOS*

*19.10.11*

*Tak til Søren Kaj Andersen, Jørgen Steen Madsen og Jesper Due for idéer og kommentarer til et foreløbigt udkast af notatet.*



## Referencer

Christensen P. M., A. S. Nørgaard og N. C. Sidenius (2004): *Hvem Skriver Lovene? Interesseorganisationer og politiske beslutningsprocesser*. Magtudredningen. Aarhus, Aarhus Universitetsforlag.

Due, J, J. S. Madsen og C S Jensen (1993): *Den danske Model - En historisk sociologisk analyse af det danske aftalesystem*. København: Jurist- & Økonomforbundets Forlag.

Due, J. og J. S. Madsen (1999): Klimaafte kan genskabe LO'a og DA's indflydelse. FAOS-information nr. 11. København: FAOS.

Due, J og J. S. Madsen (2003): *Fra magtkamp til konsensus – arbejdsmarkedspensionerne og den danske model*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, J, J. S. Madsen og A. Kolstrup (2004): Overenskomsternes bestemmelser om efter- og videreuddannelse. FAOS forskningsnotat nr. 54. København: FAOS.

Due, J. og J. S. Madsen (2006): *Fra storkonflikt til barselsfond – Overenskomstforhandlingerne 1998, 2000 og 2004*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, J. og J. S. Madsen (2008a): *Forligsmagere og forumshoppere – analyse af OK 2008 i den offentlige sektor*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, J. og J. S. Madsen (2008b): OK 2007 og OK 2008 – Perspektiver og konsekvenser. Augustudvalget 100 år. Konference den 3. september 2008. FAOS forskningsnotat nr. 89. København: FAOS.

Lassen, M. (1996): *Da søstre lod våbnene lyne – om uddannelsespolitik i LO-familien siden 1960*. Arbejdspapirer fra Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning. Aalborg: Aalborg Universitet.

Lind, J. (1985): Fagbevægelsen og arbejdsløshedspolitik. I H. Jørgensen og J. c. Tonboe (red.): *Fagbevægelse, stat og kommuner. Politisering af beskæftigelse og faglig politik*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Mailand, M. (2008): *Regulering af arbejde og velfærd - mod nye arbejdsdelinger mellem staten og arbejdsmarkedets parter*. København: Jurist- og Økonomforbundet Forlag.

Mailand, M. og C. L. Ibsen (2010): Pragmatiske uvenner. Analyse i Politiken 20. august 2010.

Mailand, M. og J. Due (2003): Partsstyring i arbejdsmarkedspolitikken – perspektiver og alternativer. I Petersen, L. og P. K. Madsen (red.): *Drivkræfter bag arbejdsmarkedspolitikken*. København: SFI.

Mailand, M., J. Due og J. S. Madsen (2008): Efteruddannelse. I Mailand, M. (red.): *Regulering af arbejde og velfærd - mod nye arbejdsdelinger mellem staten og arbejdsmarkedets parter*. København: Jurist- og Økonomforbundet Forlag.

Nørgaard, A. S. (1999): Arbejdsmarkedspolitik: Korporatisme til alle tider og alle sider. I Blom-Hansen og C. Daugbjerg. (red.): *Magtens Organisering. Stat og interesseorganisationer i Danmark*. Aarhus: Systeme

Regeringen (2011): Et Danmark, der står sammen. Regeringsgrundlag, oktober 2011. København: Regeringen.