



**Københavns Universitet**



**Den danske model set udefra**

Larsen, Trine Pernille; Ilsøe, Anna

*Publication date:*  
2016

*Citation for published version (APA):*  
Larsen, T. P., & Ilsøe, A. (red.) (2016). *Den danske model set udefra: Komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*. Djøf Forlag.

Trine Pernille Larsen & Anna Ilsøe (red.)

# Den Danske Model set udefra



Jurist- og Økonomforbundets Forlag  
2016

*Trine Pernille Larsen & Anna Ilsøe (red.)*  
Den Danske Model set udefra

1. udgave, 1. oplag

© 2016 by Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Alle rettigheder forbeholdes.  
Mekanisk, elektronisk, fotografisk eller anden gengivelse af  
eller kopiering fra denne bog eller dele heraf  
er ifølge gældende dansk lov om ophavsret ikke tilladt  
uden forlagets skriftlige samtykke eller aftale med Copy-Dan.

Sats: PBJ-Sats  
Omslag: PBJ-Sats  
Tryk: Clemenstrykkeriet, Viborg

Printed in Denmark 2016  
ISBN 978-87-574-3620-4

Jurist- og Økonomforbundets Forlag  
Gothersgade 137  
1123 København K

Telefon: 39 13 55 00  
e-mail: [forlag@djoef.dk](mailto:forlag@djoef.dk)  
[www.djoef-forlag.dk](http://www.djoef-forlag.dk)

# Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	13
<i>Jørn Neergaard Larsen</i>	
<b>Redaktørernes forord</b> .....	17
<i>Trine Pernille Larsen &amp; Anna Ilsøe</i>	
<b>Kapitel 1. Introduktion til Den Danske Model og bogens kapitler</b> .....	21
<i>Trine Pernille Larsen og Anna Ilsøe</i>	
Indledning .....	21
Den Danske Model – et begreb i udvikling .....	22
Den Danske Model og andre arbejdsmarkedsmodeller – ligheder og forskelle .....	25
Aktuelle udfordringer for Den Danske Model .....	28
Bogens kapitler .....	36
Referencer .....	46
<b>Afsnit I. Kollektive forhandlinger – Fortid og fremtid</b>	
<b>Kapitel 2. Variation in Decentralization – Articulation and Legal Culture</b> .....	53
<i>Jelle Visser</i>	
Introduction .....	53
Decentralisation – five possible components .....	54
The benefits and costs of multi-employer bargaining .....	59
Organized decentralization – how to account for the differences? .....	64
Additional enterprise bargaining: from articulation to disarticulation .....	67
Opening clauses and derogation from legal and sectoral standards ..	75
Conclusions .....	78
References .....	80

<b>Kapitel 3. Danish, German and European Perspectives on (Statutory) Minimum Wages</b> .....	85
<i>Thorsten Schulten</i>	
Introduction .....	85
Trends in Danish and German collective bargaining .....	86
Wage inequality and low wages in Denmark and Germany .....	91
The introduction of a statutory minimum wage in Germany .....	94
Outlook: Why Danish unions should support a European minimum wage policy .....	97
References .....	99
<b>Kapitel 4. The Danes' Uneasy Relationship Between Collective Bargaining and Legislation in Implementing EU Workers' Rights - The Case of Minimum Wage Setting</b> .....	103
<i>Jon Erik Dølvik</i>	
Introduction .....	103
A Nordic perspective on the Danish approach to EU labour market regulations .....	104
Danish actors determination to stick to the model .....	107
National minimum wage setting in open European labour markets .	111
Conclusion and Discussion .....	118
References .....	122
<b>Kapitel 5. Different Pathways to the Decentralisation of Industrial Relations - Denmark and Australia Compared</b> .....	127
<i>Søren Kaj Andersen, Sarah Kaine and Russell Lansbury</i>	
Introduction .....	127
The Origins of the Danish and Australian Systems of Industrial Relations .....	131
Diverging Pathways to Reforming the Industrial Relations Systems .....	132
The Rapid Shift to Decentralised Industrial Relations Systems .....	135
Legal versus Negotiated Changes to Industrial Relations Systems: Two Pathways to Reform .....	138
Conclusions .....	143
References .....	144

<b>Kapitel 6. Flexibilitet gennem stabilitet – Institutionaliseringsen af lokale arbejdstidsforhandlinger i industrien</b> .....	147
<i>Anna Ilsoe og Trine Pernille Larsen</i>	
Indledning .....	147
Arbejdstidsforhandlinger i industrien – decentralisering og variation i arbejdstiden .....	149
Det virksomhedsbaserede aftalesystem – en analyseramme .....	152
Metode og anvendt datamateriale .....	158
Analyse .....	160
Konklusion og diskussion .....	170
Litteraturliste .....	174
<b>Kapitel 7. Den Danske Model – er det historiske fundament ved at smuldre?</b> .....	179
<i>Jens Kristiansen</i>	
Indledning .....	179
Den Danske Models historiske grundlag .....	180
Fra et aftalebaseret mod et (mere) lovbaseret regelsystem .....	183
Fra organisationerne mod »juristerne« som centrale aktører .....	184
Fra et tillidsbaseret mod et konfliktorienteret samarbejde .....	185
Den Danske Model i begyndelsen af det 21. århundrede .....	187
Referencer .....	188
<b>Afsnit II. Den Danske Model efter krisen</b>	
<b>Kapitel 8. Flexicurity and the Crisis</b> .....	191
<i>Colin Crouch</i>	
Introduction .....	191
The concept of flexicurity .....	192
Flexicurity and the crisis: the evidence .....	195
Conclusions .....	205
References .....	207

<b>Kapitel 9. From Tigers to Pussycats? – Revisiting Four European Labour Market Models</b> .....	209
<i>Per Kongshøj Madsen</i>	
Introduction .....	209
And the winner is ... ..	210
The four tigers and the rest – an overview .....	213
The four tigers and the Great Recession .....	215
So what did we learn? .....	217
Is the Danish flexicurity model sustainable? .....	218
References .....	220
<b>Kapitel 10. Trajectories of Collective Bargaining in Denmark and Portugal – From National Determined ‘Organized Industrial Relations’ to Supranational Determined ‘Disorganized Industrial Relations’?</b> .....	223
<i>Maria da Paz Campos Lima and Carsten Jørgensen</i>	
Introduction .....	223
The trajectories of Nordic and Southern European countries .....	224
The international crisis and the new terms of the polarization between Nordic and Southern European countries .....	226
The trajectories of Denmark and Portugal .....	228
Conclusions .....	246
References .....	247
<b>Kapitel 11. Danske trepartsforhandlinger og europæiske samfundsmæssige pagter: En asynkron historie</b> .....	251
<i>Mikkel Mailand</i>	
Introduktion .....	251
Trepartssamarbejde – hvad og hvorfor? .....	253
Trepartsforhandlinger og trepartsaftaler i Danmark .....	258
Trepartsforhandlinger og samfundsmæssige pagter i Europa .....	265
Diskussion og konklusion .....	271
Referencer .....	273

**Afsnit III. Arbejdsmarkedsorganisationer i forandring**

<b>Kapitel 12. Attacks on Union Organizing – Reversible and Irreversible Changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark</b> .....	279
<i>Anders Kjellberg and Christian Lyhne Ibsen</i>	
Introduction .....	279
Similar causes of high union densities in Denmark and Sweden .....	281
Analysis .....	284
Comparison and Perspectives .....	296
References .....	300
<b>Kapitel 13. A Comparative Perspective on Collective Bargaining and the Role of Employers</b> .....	303
<i>Erling Rasmussen</i>	
Introduction .....	303
The Danish Model of collective bargaining .....	305
The New Zealand employers’ role in the decline in New Zealand collective bargaining .....	309
Conclusion .....	318
References .....	319
<b>Kapitel 14. Statslige arbejdsgivere mellem politik og voluntarisme i Danmark og Sverige</b> .....	323
<i>Nana Wesley Hansen</i>	
Introduktion .....	323
Offentlige arbejdsgivere i litteraturen .....	324
Den statslige arbejdsgiver i Danmark og Sverige .....	328
Fra indkomspolitik til tekniske beregninger .....	331
Forvaltningspolitik og decentralisering af lønnen i den offentlige sektor .....	335
Grænserne for politisk indblanding og arbejdsgivernes normsættende rolle .....	338
Referencer .....	340



**Afsnit IV. Internationalisering og segmentering**

<b>Kapitel 15. MNCs in Denmark and the UK – Accommodating to or Transforming National Industrial Relations? .....</b>	<b>345</b>
<i>Steen E. Navrbjerg and Paul Marginson</i>	
Introduction .....	345
The DK and UK industrial relations systems – and challenges expected from MNCs .....	351
The method and survey data .....	354
Analysis .....	356
Conclusion: Host-country or country-of-origin effects? .....	362
References .....	365
<b>Kapitel 16. Sectoral Social Dialogues in Professional Football – Freeway or Dead End Towards Europeanization? .....</b>	<b>369</b>
<i>Berndt Keller</i>	
Introduction .....	369
Corporate actors at European and national level .....	371
Problems of implementation .....	375
Summary and outlook .....	378
References .....	381
<b>Kapitel 17. Er Den Danske Model kvindevenlig? – Den Danske Arbejdsmarkedsmodel set fra en udefra-indefra-position .....</b>	<b>385</b>
<i>Lise Lotte Hansen</i>	
Indledning .....	385
Den Danske Arbejdsmarkedsmodels grundlag, reproduktion og centrale udfordringer .....	387
Fra potentielt kvindevenlig til lighed i deltagelse .....	390
Analyse: Tre kønnede cases og Den Danske Models grundlag, reproduktion og udfordringer .....	392
Diskussion: Skaber Den Danske Arbejdsmarkedsmodel lighed i deltagelse? .....	401
Konklusion og Den Danske Model set fra en udefra-indefra-position .....	405
Referencer .....	406

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>Kapitel 18. Den Danske Model og behov for højtuddannet udenlandsk arbejdskraft – en ny udfordring?</b> .....	409
<i>Nikolaj Lubanski og Mirwais Fedai</i>	
Indledning .....	409
Hvad er udfordringen? .....	410
Danmarks evne til at tiltrække udenlandske højtuddannede .....	412
Udenlandske højtuddannede og virksomhederne .....	414
Går arbejdsgiverne foran? .....	415
Fagforeningerne – bekymring for ny social dumping? .....	417
Kan Den Danske Model tilpasse sig? .....	418
Referencer .....	420
<b>Afsnit V. Den Danske Model til debat</b>	
<b>Kapitel 19. Udfordringerne for Den Danske Aftalemodel</b> .....	425
<i>Pernille Knudsen</i>	
<b>Kapitel 20. Det er viljen, der driver Den Danske Model</b> .....	435
<i>Lizette Risgaard</i>	
<b>Kapitel 21. En model under pres og udvikling</b> .....	443
<i>Kim Graugaard</i>	
<b>Kapitel 22. Den Danske Model virker</b> .....	451
<i>Claus Jensen</i>	
<b>Kapitel 23. Den Danske Model – Klædt på til tiden?</b> .....	457
<i>Michael Ziegler</i>	
<b>Kapitel 24. Den Danske Model set fra FTF's formandsstol</b> .....	465
<i>Bente Sorgenfrey</i>	
<b>Oversigt over bidragsydere</b> .....	471



# Forord

*Jørn Neergaard Larsen, beskæftigelsesminister*

Danmark har et sundt og dynamisk arbejdsmarked, der skaber et godt grundlag for vækst og beskæftigelse i den private sektor og et højt velferdsniveau.

Det danske arbejdsmarked sikrer i vid udstrækning virksomhederne den nødvendige og dygtige arbejdskraft, der skal til, for at de kan klare sig i den internationale konkurrence. Samtidig giver mange jobåbninger på det danske arbejdsmarked gode muligheder for, at ledige kan komme ind på arbejdsmarkedet og blive en del af det arbejdende fællesskab.

Det skyldes ikke mindst Den Danske Aftalemodel, hvor arbejdsmarkedets parter gennem mere end 100 år har aftalt sig frem til balancerede og ansvarlige løsninger på de arbejdsmarkedspolitiske udfordringer, vi har stået over for. Den Danske Aftalemodel har vist sig som et af de mest effektive redskaber til at justere arbejdsmarkedet og sikre gode rammer for vækst og velferdsniveau.

Mange har været optaget af at erklære Den Danske Model truet på livet, når den for eksempel bliver testet udefra af bl.a. EU-regulering og stigende globalisering, eller når den bliver udfordret indefra af en aldrende arbejdsstyrke og mange mennesker, der står uden for arbejdsmarkedet og uden de nødvendige kvalifikationer.

Rygterne om en svækket model er dog stærkt overdrevne. Arbejdsmarkedets parter formår gang på gang at indgå ansvarlige overenskomster, selv når det ser svært ud. De igangværende trepartsforhandlinger er et godt eksempel på, at den danske model lever i bedste velgående. Med en trepartsaftale om bedre integration på arbejdsmarkedet i foråret 2016 har arbejdsmarkedets parter demonstreret, at de fortsat er klar til sammen med regeringen at tage ansvar for at finde fælles løsninger. Vi står nu i fællesskab foran at skulle håndtere de mere strukturelle udfordringer på arbejdsmarkedet, så vi kan sikre virksomhederne tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft.

Når Den Danske Model fortsat lever i bedste velgående, skyldes det ikke mindst, at modellen løbende har udviklet sig og tilpasset sig samfundets udvikling i almindelighed og arbejdsmarkedets udvikling i særdeleshed. En af de væsentligste grunde til, at det har været muligt, er, at der er opbygget en stor mængde viden i organisationer, hos myndigheder og i forskningsmiljøer. Viden om, hvad der virker på arbejdsmarkedet, om forhandlingens natur og om, hvilken adfærd hos de forskellige forhandlere der skaber de bedste resultater. Uden den viden ville Den Danske Model næppe være levedygtig.

Tanken bag oprettelsen af FAOS for 25 år siden var ikke blot at tilvejebringe anvendelig viden om arbejdsmarkedet og Den Danske Model, men også at skabe grundlag for kvalificerede beslutninger og en fagligt velfunderet politisk debat.

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen har med deres forskning haft stor betydning for udviklingen af aftalesystemet i Danmark fra 80'erne til 00'erne. Med deres metodiske tilgang sikrede de sig adgang til gode kilder – forhandlere og teknikere fra alle sider af bordet – som de kunne følge tæt både før, under og efter et forhandlingsforløb. På den måde lykkedes det at afdække, hvad der foregår, når dørene lukkes til forhandlingsrummet, i korridorerne og i de utallige telefonopkald, møder og samtaler, der tilsammen i sidste ende danner grundlag for en aftale.

Med deres sociologiske metode stillede de helt skarpt på de enkelte aktører i forhandlingerne. De skabte et spejl af forhandlingerne, hvor det stod klart for alle, hvilke overvejelser der lå til grund for den enkelte forhandlers ageren. Hvad gjorde han eller hun, hvilke overvejelser lå til grund herfor, og hvilke reaktioner afstedkom det rundt om bordet og i eget bagland?

Denne tilgang har betydet ordrige – meget ordrige – produktioner, men det har været ord med stor betydning. For ved at åbne dørene til forhandlingsrummet for både offentligheden, beslutningstagerne og forhandlingsparterne selv blev det muligt for alle – også parterne selv – at lære af forhandlingsforløbene. Det stod klart, hvilken forhandlingsadfærd der både kunne sikre resultater på den korte bane og sikre Den Danske Aftalemodel som et dueligt redskab på den lange bane.

Dette skabte stor anerkendelse på alle sider af bordet, hvilket var – og er – helt afgørende for arbejdsmarkedsforskningen. Uden den tilstrækkelige opbakning fra arbejdsgivere, arbejdstagere og regering vil forskningen få mindre betydning som et anvendeligt og værdiskabende redskab i den politiske beslutningsproces.

## FORORD

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen har på den måde bidraget til en kvalificerende udvikling af arbejdsmarkedet og dermed af Den Danske Model. Men de har også bidraget til at fortælle historien om Den Danske Model i offentligheden og ved at kvalificere og definere den offentlige debat.

Arbejdsmarkedet har altid, og med god grund, været en politisk kampplads. Både nationalt, lokalt og på den enkelte virksomhed. Det er derfor helt afgørende med en faglig kapacitet, der kan fungere som korrektiv til de undertiden letkøbte, populistiske og ideologiske synspunkter, der kan præge den offentlige debat.

Den politiske debat har stor betydning for udviklingen af arbejdsmarkedet, og derfor er det helt afgørende med bidrag, der hæver barren for debatten og på den måde driver udviklingen i den retning, der er bedst for Danmark.

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen har i alle årene været garanter for værdiskabende arbejdsmarkedsforskning. Det skal de have stor tak for.