



Den danske model set udefra
Komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering

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
www.djoef-forlag.dk

Indholdsfortegnelse

Forord	13
<i>Jørn Neergaard Larsen</i>	
Redaktørernes forord	17
<i>Trine Pernille Larsen & Anna Ilse</i>	
Kapitel 1. Introduktion til Den Danske Model og bogens kapitler	21
<i>Trine Pernille Larsen og Anna Ilse</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
Afsnit I. Kollektive forhandlinger – Fortid og fremtid	
Kapitel 2. Variation in Decentralization – Articulation and Legal Culture	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

Kapitel 3. Danish, German and European Perspectives on (Statutory) Minimum Wages	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
Kapitel 4. The Danes' Uneasy Relationship Between Collective Bargaining and Legislation in Implementing EU Workers' Rights – The Case of Minimum Wage Setting	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
Kapitel 5. Different Pathways to the Decentralisation of Industrial Relations – Denmark and Australia Compared	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

Kapitel 6. Flexibilitet gennem stabilitet – Institutionaliseringsen af lokale arbejdstidsforhandlinger i industrien	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
Kapitel 7. Den Danske Model – er det historiske fundament ved at smuldre?	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
Afsnit II. Den Danske Model efter krisen	
Kapitel 8. Flexicurity and the Crisis	191
<i>Colin Crouch</i>	
Introduction	191
The concept of flexicurity	192
Flexicurity and the crisis: the evidence	195
Conclusions	205
References	207

Kapitel 9. From Tigers to Pussycats? – Revisiting Four European Labour Market Models	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
Kapitel 10. Trajectories of Collective Bargaining in Denmark and Portugal – From National Determined ‘Organized Industrial Relations’ to Supranational Determined ‘Disorganized Industrial Relations’?	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
Kapitel 11. Danske trepartsforhandlinger og europæiske samfundsmæssige pagter: En asynkron historie	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

Kapitel 12. Attacks on Union Organizing – Reversible and Irreversible Changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark	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
Kapitel 13. A Comparative Perspective on Collective Bargaining and the Role of Employers	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
Kapitel 14. Statslige arbejdsgivere mellem politik og voluntarisme i Danmark og Sverige	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

Kapitel 15. MNCs in Denmark and the UK – Accommodating to or Transforming National Industrial Relations?	345
<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
Kapitel 16. Sectoral Social Dialogues in Professional Football – Freeway or Dead End Towards Europeanization?	369
<i>Berndt Keller</i>	
Introduction	369
Corporate actors at European and national level	371
Problems of implementation	375
Summary and outlook	378
References	381
Kapitel 17. Er Den Danske Model kvindevenlig? – Den Danske Arbejdsmarkedsmodel set fra en udefra-indefra-position	385
<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

Kapitel 18. Den Danske Model og behov for højtuddannet udenlandsk arbejdskraft – en ny udfordring?	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
Afsnit V. Den Danske Model til debat	
Kapitel 19. Udfordringerne for Den Danske Aftalemodel	425
<i>Pernille Knudsen</i>	
Kapitel 20. Det er viljen, der driver Den Danske Model	435
<i>Lizette Risgaard</i>	
Kapitel 21. En model under pres og udvikling	443
<i>Kim Graugaard</i>	
Kapitel 22. Den Danske Model virker	451
<i>Claus Jensen</i>	
Kapitel 23. Den Danske Model – Klædt på til tiden?	457
<i>Michael Ziegler</i>	
Kapitel 24. Den Danske Model set fra FTF's formandsstol	465
<i>Bente Sorgenfrey</i>	
Oversigt over bidragsydere	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.