

## Redaktionelt forord

# »Der var engang«

»Der var engang« er titlen på et nationalromantisk skuespil af Holger Drachmann, der foregår i en fjern og eventyrlig fortid. Uden at det var den direkte inspiration, da dette temanummer af Samfundsøkonomen om den danske arbejdsmarkedsmodel blev planlagt, var både »nationalromantisk« og »fjern og eventyrlig fortid« dækkende for i hvert fald en del af motivationen bag det at se nærmere på den tidligere så vidt berømmede »danske model«. »Der var engang« især i 1990'erne, hvor det blev særligt klart ikke bare for os selv, men også for en større ikke mindst europæisk omverden, at der var nogle særlige kvaliteter ved den måde, arbejdsmarkedspolitikken blev organiseret på i Danmark. Den daværende regering formulerede på dette som på andre områder en vision om »Danmark som foregangsland«, mens hollænderne, der måske var mere bevidste om nogle særlige træk ved deres arbejdsmarkedsmodel, opfandt begrebet »flexicurity«. Det tog vi straks til os i Danmark. Vi genkendte målsætningen om at arbejde for et fleksibelt arbejdsmarked, hvor det skal være nemt for arbejdsgiverne at tilpasse arbejdsstyrken til virksomhedernes økonomiske formåen, og hvor det skal være nemt for arbejdstagerne at få adgang til den økonomiske sikkerhed, som et rimeligt dagpengesystem kan give i de perioder, hvor man er uden for beskæftigelse. Vi skulle ikke have et fastlåst arbejdsmarked, som man kender det fra lande i Central- og Sydeuropa, hvor jobsikkerheden var fastlagt på en måde, så det mindede om det, man her i landet kalder »tjenestemandsansættelse«, og vi skulle ikke have et dagpenge-system med karenperioder og meget korte dagpengeperioder.

Det var sådan, det var engang. Det gode spørgsmål er så, om det fortsat er sådan, det er? De fleste er klar over, at det fortsat er en meget stor fleksibilitet på det danske arbejdsmarked, hvor mange 100.000 skifter beskæftigelse hvert år. Men der har på det seneste været en hel del opmærksomhed på »security-delen« af modellen – dagpengesystemet – og det er blevet mindre svært at finde folk, der mener, at den del af modellen er blevet svækket i de seneste år. Samtidig er det også muligt at finde folk, der har givet udtryk for, at svaret på det må være større medarbejderbeskyttelse mod afskedigelse – altså en stramning af »flex-delen« af modellen.

En anden og lige så grundlæggende motivation for et temanummer om den danske arbejdsmarkedsmodel er en opfattelse af, at netop den model på mange måder er et langt mere grundlæggende element i den danske velfærdsmodel, end man

lige går og tænker over. For ikke nok med at målsætningen med modellen er et fleksibelt og dynamisk arbejdsmarked med stor grad af social tryghed, målsætningen har også gennem årtier været et arbejdsmarked med job til en løn, som man kan leve af. Hvis der har været en diskrepans mellem arbejdstageres kvalifikationsniveau og det lønniveau, der var økonomisk mulighed for at betale, så var det kvalifikationsniveauet, der skulle give sig i form af omfattende midler aftalt mellem arbejdsmarkedets parter til efter- og videreuddannelse. Det var ikke lønnen, der skulle bevæge sig i nedadgående retning. Ingen »working poor« her, tak.

Og hvordan ser det så ud?

Ja, hvis man spørger en række af landets førende eksperter på den danske arbejdsmarkedsmodel, så er det ikke så slemt.

*Per Kongshøj Madsen* peger i den første artikel på, at modellen har bevaret sine grundtræk. Men han peger også på, at der er behov for agtpågivenhed for at undgå, at den mister balancen. Og når det gælder væsentlige indikatorer på, om modellen virker, så er det gået ned ad bakke. Beskæftigelsen er faldet og arbejdsløsheden steget under krisen, så vi er langt længere fra at være nummer ét, når det gælder høj beskæftigelse og lav ledighed, end vi var engang.

Den danske arbejdsmarkedsmodel bygger på overenskomst-aftaler mellem parterne på arbejdsmarkedet, men det kræver jo både sådan rent logisk og så også rent faktisk i forhold til EU reglerne, at der findes parter, der kan siges at repræsentere hhv. lønmodtagerne og arbejdsgiverne. Og det er en kendt sag, at organisationsgraden har været under pres. Derfor stiller *Christian Lyhne Ibsen* i den næste artikel spørgsmålet »Kan man have overenskomster uden fagforeninger?«. Det korte svar er, at det kan man godt, men det bliver på andre præmisser og med andre aktører – staten – i en langt mere central rolle, end vi er vant til i dag. Og en del af udfordringen er, at vi ser et potentielt langt mere differentieret arbejdsmarked i dag i relation til evnen til at organisere arbejdstagerne. Der er områder, hvor det i stigende grad er meget svært.

Som opfølgning på den artikel foretager *Ruth Nielsen* i den efterfølgende artikel en grundig gennemgang af »EU-retten og den danske arbejdsmarkedsmodel«. Her ses der på forhold som

muligheder for at implementere direktiver ved kollektive overenskomster, princippet om arbejdskraftens frie bevægelighed og betydningen af EU's charter om grundlæggende rettigheder.

Og så overlades ordet til arbejdsmarkedets parter. I en række korte kommentarer er *DA*, *FTF* og *BAT-kartellet* blevet bedt om at forholde sig til spørgsmålet om den danske arbejdsmarkedsmodels situation. Det korte svar er med Mark Twain, at »rygterne om min død er stærkt overdrevet«, som kommentaren fra *FTF* indledes. Der er nuancer og udfordringer, men som der står i kommentaren fra *DA* »De udestående problemer har i dag så behersket et omfang, at de mere har karakter af opgaver end egentlige problemer«. Tonen er lidt anderledes i kommentaren fra *BAT-kartellet*, der organiserer arbejdere på bygge- og anlægsområdet – et af de områder, hvor det med betragtningerne fra Ibsens artikel i stigende grad er svært. Her er der ingen umiddelbar lovprisning af arbejdskraftens frie bevægelighed, men en påpegning af, at »vores arbejdsmarked i det segment, der indeholder udenlandsk arbejdskraft, har fået en

råhed, som ikke er set magen til i mange år« og senere nævnes »Et arbejdsmarked i kapløb mod bunden, et pjalteproletariat uden rettigheder og arbejdsgivere uden pligter«.

Temanummeret afsluttes med et internationalt perspektiv idet *Werner Eichhorst* fra den tyske akademiske arbejdsmarkeds-tænketank *IZA* kort gør rede for de forhold, der førte til, at Tyskland ved lov fra 1. januar i år har indført en mindsteløn. Med reference til bemærkningerne fra *BAT-kartellet* kan man på den ene side sige, at formålet med det var at sikre ordentlige lønforhold på dele af det tyske arbejdsmarked, der på det punkt var kommet under pres. På den anden side kan man også sige, at det ikke nødvendigvis er nogen triumf, men netop et tegn på, at parterne, der i Tyskland i årtier har været i stand til at regulere forholdene på arbejdsmarkedet, altså ikke er det længere.

Vi håber, at det vil være lige så interessant at læse dette nummer af *Samfundsøkonomen*, som det har været at redigere det.

*Lisbeth Pedersen*  
SFI – Det Nationale  
Forskningscenter for Velfærd  
Gæsteredaktør

*Mie Dalskov Pihl*  
AE Arbejderbevægelsens  
Erhvervsråd  
Gæsteredaktør

*Niels Ploug*  
Danmarks Statistik  
Gæsteredaktør