

'Den danske model' som tema

'Den danske model' er ikke alene hyl- det herhjemme men også berømt i udlandet. Den udenlandske interesse kan spores tilbage til Galensons bog fra 1950'erne, som først udkom på engelsk og siden på dansk. I denne fremhæves den danske arbejdsmarkedsmodels historiske rødder i Septemberforliget fra 1899. Forfatteren fremhæver, hvorledes det historiske kompromis fra dengang lagde fundamentet for en organisering af arbejdsmarkedet, som ideelt set overlader det til arbejdsmarkedets parter selv at regulere forholdene på arbejdsmarkedet, og hvor staten kun inter- venerer i de tilfælde, hvor det ikke lykkes for partene at forhandle sig frem til en løsning. Med introduktionen af flexicurity-begrebet tiltrak den danske måde at organisere arbejdsmarkedet på sig igen international interesse på grund af evnen til at kombinere en relativ høj grad af social sikring med stor flexibilitet på arbejdsmarkedet.

Blandt arbejdsmarkedets parter, politi- kere og arbejdsmarkedsforskere ses 'mo- dellens' som et foregangseksempel og som noget, som andre misunder os på grund af dens unikhed og fortræffeligheder. Dette afspejles ikke mindst i de mange advarsler, der fra tid til anden lyder om, at model- len skulle være truet fra forskellige fronter. Men spørgsmålet er, hvad der egentlig lig- ger i begrebet 'den danske model', og om den virkelig er så unik og fortræffelig, som den hjemlige diskurs synes at indikere?

Hvordan begrebet 'den danske model' end bliver forstået og brugt, så er det vigtigt

at forholde sig til den centrale problematik, som drejer sig om, hvorledes arbejdsmarke- det reguleres i Danmark. Til alle tider har dette spørgsmål impliceret analysen af nog- le helt centrale, politiske og økonomiske magtforhold i samfundet. Relationen mel- lem køber og sælger af arbejdskraft, mel- lem arbejdsgiveren og lønmodtageren er helt central for produktion af varer og tje- nester og fordelingen af disse i samfundet. Dermed er det jo selve velfærdssamfundets grundlag, der er i spil, og det handler i høj grad om, hvorledes interessemødsætning- erne mellem køberne og sælgerne af ar- bejdskraften bliver håndteret i samfundet. Med andre ord er spørgsmålet, om arbejds- markedets regulering et helt igennem poli- tisk tema.

Disse spørgsmål åbenbarede sig meget tidligt i det moderne samfunds historie. De klassiske økonomer og sociologer søgte at finde begreber og teorier, der kunne bringe fornuft i det kaos af forandringer, som kapitalismen indvarslede. Specielt viste problemet sig at være de tilbagevendende kriser med deraf følgende nød, elendighed og social uro. I Danmark blev dette såkaldte 'arbejderspørgsmål' debatteret i hele sidste halvdel af det 19. århundrede, og et af resul- taterne af konflikterne var forliget mellem arbejdsgivere og fagforeninger i 1899.

Som nævnt er det her, vi finder det, som mange betegner som grundstenen til 'den danske model'. Nogenlunde samtidigt blev nogle af demokratiets og parlamentarismens børnesygdomme kureret, og staten

begyndte at vise tegn på et mere interventionistisk potentiale, der rakte ud over den nærmest militaristiske bekæmpelse af arbejderbevægelsen. Kort tid efter Septemberforliget blev loven vedrørende Den Permanente Voldgiftsret vedtaget, og i 1907 blev eksempelvis det a-kassebaserede arbejdsløshedsforsikringsystem institutionaliseret med opbakning fra både højre og venstre side af Folketinget. Funktionærlov, ferieloven, forligsmandsloven og flere socialpolitiske landvindinger fulgte op gennem første halvdel af det 20. århundrede – faktisk helt frem til slutningen af 1970'erne, hvor også begreberne om den svenske og den nordiske model begyndte at tage form. Danmark og Sverige var forskellige, men havde også en del fællestræk. I Danmark blev eksempelvis aktiv arbejdsmarkedspolitik introduceret med inspiration fra den svenske 'Rehn-Meidner model'. Senere, da de svenske fagforeninger og Socialdemokratiet efter arbejdsgivernes mening gik over gevind med lovgivning om demokrati i arbejdslivet, opsgavde arbejdsgiverne i realiteten aftaledelen af den svenske model.

I Danmark levede aftalesystemet derimod videre som følge af, at arbejderpartierne i Danmark aldrig fik magt til samme interventionisme som i Sverige, men også som følge af den danske arbejderbevægelses moderate indstilling til jobsikkerhed og ligestilling. Grunden var hermed lagt til en konsensus om at satse på '*free collective bargaining*' som det altovervejende dogme i reguleringen af arbejdsmarkedet.

I korte træk er dette hovedlinierne i historien om 'den danske model'. De mere aktuelle udviklinger og problemstillinger om denne model fremgår af den samling af artikler, som findes i dette nummer af Tidsskrift for Arbejdsliv. Fælles for dem er, at de på forskellige måder diskuterer nye former for pres eller nyordninger i det danske forhandlings- og aftalesystem.

I artiklen "De danske modeller – Plus ca change, plus c'est la même chose?" diskuterer *Herman Knudsen og Jens Lind*, om det fortsat giver mening at tale om en særlig dansk model. Udgangspunktet for artiklen er, at begrebet 'Den danske Model' i realiteten refererer til to forskellige modeller. På den ene side refererer begrebet tilbage til Septemberforliget i 1899, hvor grunden blev lagt til en kollektiv baseret aftalemodel, som har samarbejde og minimal statslig indblanding som ideal. På den anden side refererer begrebet til flexicurity-modellen, hvis karakteristika består i evnen til at kombinere øget vækst og voksende konkurrenceevne med stigende beskæftigelse og social tryghed. Modellen har som ideal en vis balance mellem økonomiske og sociale målsætninger. Desuden har den i lighed med aftalemodellen som målsætning at såvel arbejdsgivernes som lønmodtagernes interesser tilgodeses. Til forskel for aftalemodellen, der primært er en to-parts model, er flexicurity-modellen en tre-partsmodel, idet staten indgår som en vigtig medspiller.

Artiklen gennemgår de forskellige udfordringer, som de to modeller hver især har været og fremover forventes at blive udsat for. Det drejer sig for aftalemodellens vedkommende bl.a. om faldende medlemstal, EU-direktiver, decentralisering og individualisering af forhandlinger om løn og arbejdsforhold mv. For flexicurity-modellens vedkommende drejer det sig om ny-liberale strømninger, som bl.a. har inspireret til udhulning af sociale sikringsordninger og beskæringer i midlerne til efter- og videreuddannelse.

Anna Ilsøe leverer temanummerets andet bidrag, der har titlen "Den danske model til eksamen". Artiklen præsenterer et casestudie af konflikten mellem den amerikansk-ejede IT-virksomhed CSC og fagforeningen for IT-professionelle, PROSA, der fandt sted i løbet af foråret og sommeren 2011. Kon-

flikten og dens afslutning var på flere måder atypisk for det danske arbejdsmarked. Arbejdsgiversidens krav var usædvanligt hårde og de faglige kampskridt usædvanligt veltilrettelagte. Lønmodtagersiden svarede igen og håbede at kunne stække virksomheden på dens drift af vitale IT-systemer, men måtte strække våben til sidst. Den indgåede overenskomst blev dog nedstemt i PROSA, og CSC kunne med henvisning til arbejdsretten erklære sig løsrevet fra sin overenskomst med PROSA, hvorefter virksomheden tegnede overenskomst med HK.

Anna Ilsøe undersøger, hvorfor konflikten forløb som den gjorde, og diskuterer, om konflikten indvarsler en ny og mindre konsensusbaseret epoke på det danske arbejdsmarked, eller om der snarere var tale om en afviger i forhold til 'den danske model'. Analysen er baseret på interviews med en række af de implicerede aktører og giver en grundig gennemgang af konfliktens forløb og milepæle.

Med udgangspunkt i den danske arbejdsmarkedsmodel undersøger *Steen Scheuer* i sin artikel "De usynlige – inklusion og eksklusion på det danske arbejdsmarked", om ansættelse som vikar eller i en anden tidsbegrænset stilling har negative konsekvenser, evt. af mere varig art. Mangler de atypisk ansatte med andre ord de fundamentale rettigheder og de muligheder for udvikling i jobbet, som de fastansatte har i kraft af 'den danske model'? Dette spørgsmål besvares på basis af en survey, hvor der blev spurgt til en række goder og rettigheder i jobbet, bl.a. arbejdsmarkedspension, feriefriidage, MUS og kurser/efteruddannelse.

Artiklen viser, at atypisk ansættelse indebærer en betydelig lavere chance for at få andel i disse goder og rettigheder, og det konkluderes derfor, at atypisk ansættelse er et risikovilkår, ikke kun på grund af ansættelsesforholdets stipulerede udløbsdato, men også fordi man har en klart forøget

risiko for at mangle en række af de øvrige goder og rettigheder, man normalt forbinde med at være medarbejder. Den danske models højt besungne fleksibilitet har altså nogle sociale omkostninger for den fleksible del af arbejdsstyrken.

Den faglige organisering og overenskomstdækningen er udgangspunktet i *Flemming Ibsens* artikel "Almengørelse af overenskomsterne – et støtteben til den danske model?". Det konstateres, at mangelfuld overenskomstdækning og håndhævelse af overenskomsternes indhold i disse år fører til både tab af medlemmer for fagforeningerne og tab af jobs til danske lønmodtagere. I artiklen prøver Ibsen at give et svar på, om almengørelse af de partsaftalte danske overenskomster til det uorganiserede arbejdsmarked kan være med til at stabilisere den danske model, dels gennem bekæmpelse af social dumping, dels gennem organisering af flere af medlemmerne i fagforeningerne.

På basis af en survey blandt lønmodtagere konstateres det i artiklen, at de medlemmer, der forlader LO-forbundene ikke i samme grad, som de medlemmer der forbliver i disse forbund, er omfattet af en kollektiv overenskomst. Konklusionen i artiklen er således, at en almengørelse af overenskomsterne vil styrke den faglige organisering, og forfatteren forudser, at LO-ledelsen inden for det næste årti vil blive mindre afvisende over for en almengørelse af de kollektive overenskomster.

Anette Borchorst, Henning Jørgensen og Emmett Caraker diskuterer i artiklen "Den danske model i knibe – også for analytisk potentiale?" Jesper Due og Jørgen Steen Madsens begrebslige definition af 'den danske model' og deres sociologisk-inspirerede analyser af modellens frembringelser.

Forfatterne tester de enkelte led i Due og Madsens definition gennem emnevisse nedslag og finder, at definitionen på flere

måder er forældet eller uholdbar. Due og Madsens betoning af arbejdsmarkedet som gennemorganiseret med stærke organisationer på både og arbejdsgiver- og lønmodtagerside konfronteres bl.a. med empiriske udsagn om faldende organisationsgrader (især i den private sektor) og stigende magt-asymmetri (især i den offentlige sektor) på arbejdsmarkedet. Beskrivelsen af modellen, som baseret på et *"voluntaristisk system med begrænset lovgivning"*, synes heller ikke at indfange den stigende EU-regulering af arbejdsmarkedet endsi-ge den stigende markedsregulering af ansættelsesvilkår i visse sektorer.

Due og Madsens begrebssæt og analyser er ifølge forfatterne *"fortjenstfulde"* men ofte reduceret til *"sociologisk funktionalisme"*, der overser politiske aspekter og den magtkontekst, arbejdsmarkedets parter er indlejret i. Artiklen afrundes med et bud på en alternativ forståelsesramme for 'den danske model'.

I kronikken "Almengørelse af overenskomster" åbner *Bent Moos* en ny diskussion om, hvad der kan gøres for at styrke aftalesystemet set ud fra fagbevægelsens synspunkt. Kronikken peger på, at almengørelse af overenskomster kan være et vigtigt del-svar. Almengørelse betyder, at Folketinget vedtager en lov, hvorefter den dominerende overenskomst inden for et område også

gælder på de ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser. Dette sker under forudsætning af, at den arbejdsgiverorganisation og fagforening, der har indgået den dominerende overenskomst, er enige herom. Med denne definition præciseres det, at initiativet påhviler parterne, og at almengørelse ikke er i modsætning til aftalesystemet. Forslaget begrundes med, at fagbevægelsen inden for områder med lav overenskomstdækning ikke længere har styrken til at kæmpe for overenskomst virksomhed efter virksomhed gennem varslet konflikt.

Kronikken gennemgår, hvad almengørelse indebærer aftalemæssigt. Det belyses, hvordan almengørelse fungerer der, hvor parterne faktisk har vedtaget almengørelse. Ligeledes belyses det, hvordan forholdet mellem individuelle og kollektive rettigheder og mellem fagretslig og civilretslig behandling vil være, og hvordan uenigheder mellem forbundene om hvilken overenskomst, der er den dominerende, kan løses. Der peges på, at afklaringen af disse forhold allerede finder sted i dag inden for de eksisterende aftalesystemer og forligsinstitutioner.

God læselyst ønskes af temareaktionen
Emmett Caraker, Ida Juul, Mads Peter Klindt, Jens Lind