

Kronik

20 år med den danske model

Jesper Due & Jørgen Steen Madsen

Redaktionen af tidsskriftet har venligt Røpfordret os til at uddybe vores forståelse af begrebet den danske model, som diskuteres af Anette Borchorst, Emmett Caraker og Henning Jørgensen i artiklen: "Den danske model i knibe – også for analytisk potentiale" i temanummeret om *Den danske model*, 14. årgang nr. 2, 2012.

Forfatterne demonstrerer efter vores opfattelse, at de enten ikke har læst, hvad vi har skrevet, eller bevidst mistolker det. Læsere, der kun præsenteres for vores værk gennem deres udlægning, efterlades i realiteten uden reel viden om indholdet i vores forskning. Vi vil derfor ikke gå ind i en debat med Borchorst et al. (2012).

Derimod kan en kronik, hvor vi fortæller vores egen historie om arbejdet med den danske model, for læserne af *Tidsskrift for Arbejdsliv* forhåbentlig udgøre et nyttigt supplement til temanummeret om *Den danske model*. Da det nu er 20 år siden, vi publicerede bogen med denne titel, kan det samtidig tjene som en lille jubilæumsmarkering.

De britiske inspirationskilder

Formålet med bogen var at analysere det danske organisations- og aftalesystems samlede historie for at fremhæve dets centrale

samfundsmæssige betydning. Vi var på den ene side optaget af at foretage en ajourføring af Walter Galensons værk om det danske organisations- og aftalesystem fra begyndelsen af 1950'erne (1952/1955), og på den anden side ønskede vi at give en fremstilling, der kunne matche Nils Elvanders bog om det svenske system, der i øvrigt også havde titlen *den svenske model* (1988).¹ Vi ønskede i lighed med Galenson at lægge vægt på den relationelle analyse, så man ikke alene behandler fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer hver for sig, men først og fremmest i deres gensidige, dynamiske relationer.

Den danske model trækker teoretisk ikke mindst på det, vi kalder for den britiske institutionelle Industrial Relations (IR) tilgang. Først og fremmest Clegg (1976) og Sisson (1987), men også deres forløber, Alan Flanders (1968; 1970). Det var faktisk først med denne bog, at vi for alvor og mere dybtgående behandlede og anvendte hele Industrial Relations litteraturen. Denne udvikling skal ses i sammenhæng med, at vi i stigende omfang fik forbindelse med udenlandske forskere på området, og de var for hovedpartens vedkommende netop orienteret i retning af IR-teori.

Det er vigtigt at understrege, at vi såvel i denne bog som i tidligere og senere arbej-

der bygger på nogle grundantagelser vedrørende IR-systemet som et *konfliktløsningssystem*. Det er ikke altid lige fremtrædende i den britiske pluralisme. Så her er vores inspiration stadig de mere konfliktteoretiske forskere som Richard Hyman (1972; 1975) og Michael Poole (1984; 1986).

Udgangspunktet er, at der er tale om *asymmetriske relationer*, dvs. et ulige magtforhold mellem arbejdsgivere og arbejdstagere – lønarbejde og kapital. Denne ulighed er baseret på ejendoms- og dispositionsretten, men det handler ikke kun om træk ved et kapitalistisk system, men om magt og autoritet, der jf. Weber (1968) og Dahrendorf (1959) kendetegner de fleste komplekse sociale systemer.

Vores mest anvendte formulering, når det gælder fremtiden for fagbevægelsen, er som følger: Så længe lønmodtagere oplever, at deres egne interesser (vedr. løn- og arbejdsvilkår) varetages bedst eller kun kan varetages sammen med andre lønmodtagere, så længe vil der eksistere kollektiv organisering og kollektiv regulering – hvis modparten og staten, da ikke kan forhindre det med magt.

The Survival of the Danish Model

Den danske model er skrevet i en tid med et begyndende EU-pres og i en omverden, hvor man som regel talte meget om Sverige og den svenske model, men meget lidt om den danske. Under indtryk af problemerne i Sverige, som kom til udtryk i Hans De Geers bog, *The Rise and Fall of the Swedish Model* (1992), kaldte vi den engelske udgave for *The Survival of the Danish Model* (1994). Det gav nok bogen en vis tone, som medvirkede til, at den mest almindelige kritik mod *Den danske model* blev, at det for meget var et forsvarsskrift.

Denne tone præger også den korte formulering i fire punkter af modellens ka-

rakteristika, som vi præsenterede allerede i bogens indledende kapitel:

1. *Et gennemorganiseret arbejdsmarked med stærke organisationer for både lønmodtagere og arbejdsgivere.*
2. *Centraliserede forhandlingsrunder, hvor overenskomster, der praktisk talt har effekt for hele det danske arbejdsmarked, afgøres i et synkroniseret forløb hvert andet år, og hvor den statslige forligsinstitutions kompetence til at fremsætte sammenkædede mæglingforslag er et afgørende element i sikringen af samme afgørelse.*
3. *Et konsensusbaseret forhold mellem de modstående organisationer og et relativt lavt niveau af arbejdsstandsninger og andre former for konflikter.*
4. *En aftalemæssig regulering af stort set alle forhold på arbejdsmarkedet gennem dette overenskomsts system, dvs. et voluntaristisk system med en begrænset regulering via lovgivning (Due et al. 1993a,13-14).*

Det er formuleringer, der overbetoner organisationernes styrke og underbetoner aftalesystemets konfliktelement. Så kritikken er ikke uberettiget, hvis man alene ser på denne opsummering af karakteristika. Men følger man bogens analyser, er fremstillingen dog meget mere nuanceret, og kritikken holder derfor ikke (Due og Madsen 2005).

Den historiske analyse viser klart, at den stadigt eksisterende interessekonflikt er en væsentlig præmis for aftalemodellens funktionsmåde. I den danske model er det konsensusbaserede forhold mellem parterne således netop ikke et udtryk for fravær af konflikt, men en gensidig accept af parternes forskellige interesser og en fælles tilslutning til et konfliktløsningssystem, der kan håndtere disse interesseforskelle. Parterne har forpligtet sig til en fælles bestræbelse på at opnå kompromiser gennem forhandlinger, men samtidig med mulighed for brug

af konfliktvåbnet, hvis forhandlingerne slår fejl.

Denne pointe kan bedst illustreres med vores gennemgang i bogen af konflikten og det politiske indgreb i 1985. I denne sammenhæng diskuterer vi Det Radikale Venstres traditionelt skeptiske holdning til aftalemodellen med dens latente konflikttrussel. De Radikale går ud fra en harmonitankegang ind for tvungen voldgift.

"Overenskomstsystemet og den danske model bygger derimod på de modstående parter gensidige accept af, at de har konfliktende interesser. Der kan skabes konsensus og sammenhold på trods af disse konflikter, men netop kun ud fra en erkendelse af deres tilstedeværelse og en respekt for de modstående parter ret til at være uenige." (Due et al. 1993a, 361).

Vi har derfor altid protesteret mod fremstillinger af vores tilgang som en form for Dunlopsk funktionalisme. Det er klart, at en del af vores analyse ud fra de faktiske forhold bliver at undersøge det, som Galenson kaldte *"the Danish genius for compromise"* (1952). Selv om vi i høj grad analyserer de tilbagevendende konflikter, må man også lægge vægt på parternes evne til at skabe kompromiser både i deres gensidige relationer og i forholdet til det politiske system. Set i et komparativt perspektiv har det derfor for os været interessant at studere, hvordan denne evne til kompromis er blevet institutionaliseret og transformeret via aftalesystemet.

Men det fjerner ikke det grundlæggende udgangspunkt: den fortsatte tilstedeværelse af interessekonflikter. Vi er altså i *Den danske model* i høj grad konfliktteoretisk kritiske. Et andet eksempel er, at allerede denne bog indeholder overvejelser om *IR-systemernes erosion* – hvilket er videreført i senere arbejder. Det går fra Industrial Relations (IR) til Human Resource Management (HRM) i

Den danske model, mens vi i vores værk om den offentlige sektor fra 1996 – *Forligsmagerne* – taler om en udvikling fra Industrial Relations til Employment Relations (ER) – i overensstemmelse med den ændrede terminologi i den internationale forskning på området.

Synspunktet er, at der altid vil være en form for regulering af arbejdsmarkedsrelationerne – men den behøver ikke nødvendigvis at være kollektiv – hvilket nærmest er indbygget som en forudsætning i en del forskeres bestemmelse af IR. Derfor er *Employment Relations*, der pr. definition handler om fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår på virksomhedsniveauet, det grundlæggende.

Det er ret almindeligt at oversætte ER til beskæftigelsesrelationer, men det er mere retvisende at tale om ansættelsesrelationer, der i højere grad relaterer sig til det afgørende udgangspunkt i forholdet mellem arbejder og arbejdsgiver, hvor beskæftigelsesrelationer mere leder tanken hen på det arbejdsmarkedspolitiske område. Men det er selvfølgelig en del af et samlet begreb for arbejdsmarkedsreguleringen, jævnfør Dunlops model med de tre aktører – lønmodtagerne, arbejdsgiverne og staten.

Almindeligvis taler vi på dansk om arbejdsmarkedsrelationer – selv om det har den samme svaghed – og bruger det som en samlebetegnelse for både Industrial Relations (IR), Labor Relations (LR), som ofte anvendes i amerikansk forskning, og Employment Relations (ER).

Politisk kanonisering

Bogens titel, *Den danske model*, slog i de følgende år så meget an, at begrebet gik ind i det almindelige sprogbrug som betegnelse for det særlige danske organisations- og aftalesystem og dette systems relationer til det politiske system. Udtrykket blev anvendt i midten af 1980'erne i en bog om og

af den daværende konservative finansminister, Palle Simonsen. Her var det i betydningen den særlige danske politiske konsensuskultur (Wagner 1986). I begyndelsen af 1990'erne var der endvidere enkelte, der talte om en særlig dansk model på velfærdspolitikens område (Andersen 1991). Men det blev stadig brugt relativt sporadisk.

Det blev ændret med vores lancering af betegnelsen den danske model som udtryk for den danske måde at regulere løn- og arbejdsvilkår på – herunder ikke mindst vægten på kollektive aftaler frem for lovgivning. Begrebet blev kanoniseret politisk i *Folketingets motiverede dagsorden fra 30. november 1993*, der fastlagde grundlaget for implementering af EU-direktiver på arbejdsmarkedet. Folketinget gav her sin støtte til at fastholde den danske model på arbejdsmarkedsområdet med overvejende aftaler frem for lovgivning bl.a. således, at arbejdsmarkedets parter i Danmark fik mulighed for at implementere sådanne foranstaltninger inden for rammerne af aftalesystemet, herunder ved kollektive overenskomster og/eller aftaler.²

Selv om vores bog har medvirket til at udvide begrebet, vil vi ikke tages til indtægt for den værdiladede måde, det ofte anvendes på, ikke mindst af politikere, organisationsfolk og journalister. Vores hensigt har ikke været at lave en politisk konstruktion, men en samlebetegnelse for de karakteristiske elementer ved reguleringen af ansættelsesrelationerne i Danmark. Vi anvender begrebet analytisk og ikke normativt. Det er også derfor, at vi på FAOS ofte har kritiseret forestillingen om, at man uden videre skulle kunne 'overføre' den danske model til andre lande eller til EU-systemet.

Centraliseret decentralisering

Det fornyende begreb i analysen i *Den danske model* er centraliseret decentralisering. Vi har hentet det fra Chicago-skolens byso-

ciologi, hvor det ifølge Ernest W. Burgess udtrykker nødvendigheden af, at de karakteristika, der præger det hidtidige bycenter, reproduceres i de forstæder, der udvikler sig (Park og Burgess 1925, Burgess 1925, Madge 1962). Hermed får begrebet en dobbelt betydning, idet det ikke alene indeholder en strukturmæssig ændring i form af decentralisering og/eller centralisering, men også må indebære en samtidig reproduktion af forhandlingskulturen i det centrale system ved en delegering af kompetence til mere decentrale elementer.

Dermed adskiller vores begreb sig kvalitativt fra de begreber, der blev udviklet af andre forskere i samme periode – herunder ikke mindst Franz Traxlers og Colin Crouch's *organiseret decentralisering*, som hovedsageligt betegner aftalemæssig kontrol eller rammer for decentrale forhandlinger og ikke en reproduktion af forhandlingskultur. Denne særlige proces i retning af mere decentraliserede – stedvis desorganiserede – arbejdsmarkedsrelationer præsenteres i antologien *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* (1995), der er redigeret af Crouch og Traxler. Heri indgår også et kapitel om centraliseret decentralisering og den danske model.

Reproduktionen af forhandlingskulturen skal naturligvis ikke forstås funktionalistisk – som en overførsel pr. automatik – men som en antagelse om forudsætningerne for opretholdelse af forhandlingsrelationerne – herunder de eksisterende magtforhold – mellem parterne i forbindelse med strukturelle forskydninger.

Centraliseret decentralisering betegner desuden ikke kun en ny fase i aftalesystemets udvikling, der begynder efter sammenbruddet i slutningen af 1970'erne. Det er samtidig udtryk for et karakteristisk træk ved overenskomstsyste-
met siden dets etablering. Det danske stærkt centraliserede forhandlingsystem havde som en indbyg-

get risiko en ufleksibel løndannelse. Derfor blev der næsten fra starten udviklet et bevægeligt lønsystem i den mest eksportorienterede sektor – jernindustrien – som derefter også blev dagsordensættende for de samlede overenskomstforhandlinger.

Multiniveauregulering

Med FAOS' forskningsprogram fra 1998 introducerede vi med udgangspunkt i internationale studier (Marks 1993; Marks og Hooghe 1996) begrebet multiniveauregulering. Dette begreb kan også ses som både en egenskab ved systemet generelt og som et udtryk for en ny fase i overenskomstsystemets historie – karakteriseret ved udvikling af en form for regulering samtidig på flere niveauer og uden noget givet styrende og iværksættende center, hvor både parterne på det centrale og det decentrale aftaleniveau samt de politiske aktører nationalt og internationalt agerer (Madsen et al. 2001).

Multiniveauregulering medfører en udfordring for det etablerede aftalesystem med rod i parternes, dvs. de sektorbaserede organisationers selvregulering. Det synes især at være de politiske aktørers regulering, som udfordrer aftalemodellen.

En række analyser af decentraliseringen af beslutningskompetence fra sektororganisationerne til virksomhedsniveauet viser derimod, at denne proces snarere styrker modellen – måske netop fordi forhandlingsinstitutionerne fra det centrale niveau – både for så vidt angår forhandlingskompetence og forhandlingskultur – i betydeligt omfang er reproduceret lokalt. Tendensen i retning fra kollektiv til individuel regulering – fra IR til HRM – som beskrevet i *Den danske model* – synes således i en dansk sammenhæng at kunne håndteres ved en tilpasning i stedet for en erodering af det eksisterende forhandlingsystem.

Samtidig synes der – ifølge analyser gen-

nemført af forskere ved FAOS – at være en vis bevægelse nedefra og op, således at de lokale parter på nogle områder tager initiativet, hvilket i den her anvendte terminologi kan ses som en tendens til multiniveauregulering (Ilsøe et al. 2007; Ilsøe 2009; Larsen et al. 2010; Navrbjerg et al. 2010; Strøby Jensen et al. 1999).

Internationaliseringen og den øgede overnationale regulering – især gennem EU – er et andet eksempel på tendensen i retning af multiregulering. Det kan udfordre den danske model i dens klassiske udgave, fordi der bliver tale om et sammenstød mellem den fortrinsvis aftalebaserede danske reguleringsform og den fortrinsvis politisk baserede EU-regulering. Det blev allerede nævnt i *Den danske model* og er systematisk blevet fulgt op af både os og andre forskere på FAOS siden (Strøby Jensen 1995; Andersen 2003; Due og Madsen 2006). Udviklingen viser, at det til dels er lykkedes for parterne i samarbejde med de politiske aktører at afmontere udfordringen gennem etablering af et system for implementering af EU-direktiver, hvor den lovgivningsmæssige implementering tager afsæt i parternes egne aftaler. Der er dog stadig problemer, fordi denne reguleringsform forudsætter, at parterne i de aktuelle situationer kan levere varen ved at enes om de nødvendige kompromiser. Det volder til tider vanskeligheder (Andersen 2003; Due og Madsen 2006).

Den offentlige sektor

Analysen af den danske model er udviklet med udgangspunkt i arbejdsmarkedsrelationerne på det private arbejdsmarked, og man kan derfor ikke uden videre overføre kendetegnene her til de øvrige områder – det gælder ikke mindst den offentlige sektor, som det fremgår af vores forskning om det offentlige aftalesystem (Due og Madsen 1988; 1996; 2009).

Ganske vist udviklede der sig noget, der lignede et samlet reguleringssystem med samtidige forhandlinger – som regel hvert andet år – inden for alle sektorer. Det foregik på den måde, at det var de toneangivende aftaler på det store LO/DA-område i den private sektor, der satte niveauet for omkostningsudviklingen. Samtidig har der gennem forskellige reguleringsordninger i stort set hele det moderne aftalesystems historie været en form for sammenknytning af lønudviklingen i den private og den offentlige sektor, der sikrede, at offentligt ansattes lønudvikling i hovedlinjerne fulgte den private sektor.

Når det gælder løn, er der således ingen tvivl om, at det private område lægger niveauet, men når det gælder andre områder i overenskomsterne, er det faktisk lykkedes for parterne i den offentlige sektor at sætte dagsordenen. Det gælder fx vedrørende væsentlige spørgsmål som arbejdsmarkeds-pension og løn under barselsorlov.

Parterne på det offentlige arbejdsmarked har udviklet et organisations- og forhandlingsystem, som i hovedtrækkene kan sammenlignes med det private område. Derfor er der – ikke mindst i de offentlige lønmodtagerorganisationers egen selvforståelse – også her tale om en aftalemodel præget af parternes selvregulering frem for lovgivningsmæssig regulering. Men der er stadig en fundamental forskel på de to hovedområder. Den private sektor er markedsstyret, mens den offentlige sektor er politisk styret. Det kommer ikke mindst til udtryk i, at arbejdsgiverne ikke alene er modpart, men også repræsenterer den politiske myndighed. I sidste instans er det dermed arbejdsgiverne, der sætter de økonomiske og samfundspolitiske rammer for overenskomstforhandlingerne. Der er intet over og intet ved siden af Folketinget. Det er en væsentlig afgrænsning af selvreguleringen, som bl.a. var tydelig under forhandlingerne

i 2008, og som også ser ud til at komme til at præge forhandlingerne i starten af 2013 (Due og Madsen 1996; 2009).

Præcisering af begrebet den danske model

På en måde kan man betragte vores samlede forskningsvirksomhed som en kontinuerlig empirisk afprøvning af vores forestillinger om den danske model (Due og Madsen 2012). Allerede i bogen fra 1993 var det en væsentlig pointe, at aftalesystemets styrke ikke mindst lå i parternes evne til at tilpasse det i forhold til ændrede vilkår. Både i teori og praksis er der tale om et dynamisk institutionelt arrangement og ikke en statisk model.

I vores bog om overenskomstsistemets udvikling fra 1990 til 2004 – *Fra storkonflikt til barselsfond* (2006) – benytter vi lejligheden til at diskutere betegnelsen den danske model. Her undersøger vi en del af den kritik, vores formulering og anvendelse af denne betegnelse er blevet mødt med. En kritik, vi kan følge et stykke ad vejen, men som vi – jævnfør gennemgangen ovenfor – fandt for unuanceret.

Vi vælger derfor i *Fra storkonflikt til barselsfond* at foretage en præcisering af vores tidligere bestemmelse af den danske model. I den sammenhæng er det afgørende at forstå, hvilken karakter 'den danske model' har. Det er ikke en idealtipe i webersk forstand – selv om der i en vis grad er tale om spidsformuleringer ud fra princippet om, at overdrivelse fremmer forståelsen. Og det er slet ikke en præsentation af en teori om arbejdsmarkedsrelationer, der umiddelbart ville kunne bruges analytisk i andre lande.

Målet er ikke at rendyrke de karakteristiske træk i en generel samfundsinstitution som eksempelvis bureaukratiet. Vores analyse drejer sig om et konkret, reelt eksisterende reguleringssystem i en afgræn-

set historisk periode – nærmere bestemt det danske IR-system. Når vi opstiller den danske model i punktform, er der derfor tale om en opsamling af historisk, empirisk konstaterbare karakteristika, der har kendetegnet reguleringen af løn- og arbejdsvilkår i Danmark gennem det seneste århundrede samt parternes relationer til det politiske system i den samme periode.

Vi forsøger derigennem at indkredse, *hvad* der i denne periode har været grundlaget for relationerne mellem parterne i aftalesystemet og deres sammenhæng til det politiske system, *hvad* der har været parternes skiftende interesser, og *hvordan* de har søgt at løse de deraf følgende konflikter gennem udviklingen af institutionelle arrangementer.

De oprindelige fire punkter i bogen fra 1993 blev på denne baggrund justeret og ændret til en sammenstilling i seks punkter i 2006.

- *Høje organisationsprocenter og høj overenskomstdækning som forudsætning for at fastholde et reguleringssystem med kollektive aftaler.*
- *Nationalt samordnede overenskomstforhandlinger med skiftende niveauer og med Forligsinstitutionen i central rolle.*
- *Sammenhængende system med flere niveauer og med partsinstitutioner både lokalt og centralt.*
- *Konfliktløsningssystem med kompromisbaserede løsninger mellem parterne ud fra en gensidig erkendelse af divergerende interesser.*
- *Grundlæggende voluntarisme præget af parternes selvregulering og begrænset lovgivning.*
- *Et kontinuerligt samspil mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system, hvor parternes indflydelse maksimeres i det omfang, de kan nå til enighed om de nødvendige foranstaltninger i den aktuelle*

situation – det såkaldte konsensusprincip
(Due og Madsen 2006, s. 28-30).

Kernen i modellen er relationerne mellem parterne og de politiske aktører. Selvreguleringsprincippet er ganske vist essentielt, men da arbejdsmarkedsreguleringen foregår i en bredere samfundsmæssig kontekst, må der nødvendigvis være en rolle til det politiske system. Der er med andre ord altid tale om et reguleringsmiks. Det har især været tydeligt siden starten af 1990'erne, hvor en række velfærdsgoder – som arbejdsmarkedspension, efteruddannelse og løn under barselsorlov – efterhånden er blevet en del af overenskomsterne. Der er blevet tale om en form for dobbeltregulering, hvor velfærdsgoder både udvikles gennem lovgivning og gennem kollektive overenskomster.

Når man anvender modellens elementer, er det vigtigt at holde fast i, at punkterne ikke repræsenterer absolutte karakteristika, men snarere skal ses som variable størrelser, dvs. et "mere eller mindre". Vurderingen af aftalemodellens udvikling beror således på en samlet analyse, hvor udviklingen på de forskellige områder vægtes i forhold til hinanden.

Det kan derfor ikke teoretisk fastslås, hvilke betingelser der må opfyldes for, at man fortsat kan tale om den danske model i den betydning, denne form for arbejdsmarkedsregulering hidtil har haft. Dog kan det antages, at en høj grad af selvregulering i kombination med et betydeligt niveau af samordnede overenskomstforhandlinger må anses for at være en forudsætning.

Den tætte forbindelse til det politiske system med udviklingen af dobbeltregulering af velfærdsgoder er set i dette perspektiv den største udfordring for den danske model, fordi politikerne får legitime krav til indflydelse på reguleringen af løn- og arbejdsvilkår, men det er samtidig også ar-

bejdsmarkedsparternes mulighed for at få afgørende politisk indflydelse.

Det seneste tiårs faldende medlemstal i de overenskomstbærende faglige organisationer – herunder både et stigende antal uorganiserede og medlemmer i såkaldt gule fagforeninger – og vigende overenskomstdækning udgør i den sammenhæng et særligt problem (Due et al. 2010; Ibsen et al. 2011). Når flere og flere står uden for parternes selvregulering øger det presset for lovgivning frem for aftaler, og det kan betyde en forrykning af balancen i den danske model.

Udviklingen synes at understrege, at den

danske model ikke er en statistisk størrelse, men derimod præget af tilbagevendende justeringer i forhold til ændrede samfundsmæssige og organisationsmæssige vilkår. Hvordan fremtiden vil forme sig skal vi ikke spå om, men modellens styrke – trods udfordringer som fx senest forårets sammenbrudte trepartsforhandlinger – ligger ikke mindst i den stærke værdimæssige opbakning bag systemet. Såvel parterne som de politiske aktører over en bred front ønsker så vidt muligt at fastholde denne unikke reguleringsform. Nu arbejdes der endda på at få den danske model inddraget i undervisningen i folkeskolen.

NOTER

- 1 Det skal nævnes, at "Den danske model" er skrevet sammen med den nuværende institutleder ved Sociologisk Institut, dr. phil. Carsten Strøby Jensen, der dengang var tilknyttet FAOS. Han var den første fastansatte, der kom til, da det oprindelige samarbejde mellem to blev udvidet og begyndte at udvikle sig til en gruppe – siden et center – med en række videnskabelige medarbejdere.
- 2 Dagsorden vedtaget af det danske Folketing den 30. november 1993 under Forespørgsel F 7, D 14, jf. Andersen 2003 og Strøby Jensen 1995. Allerede i forbindelse med det danske EU-formandskab i første halvår 1993 skrev vi for Arbejdsministeriet en engelsk sproget pjece, hvori udtrykket den danske model indgik i titlen: "The Main Pillar of the Danish Model" (Due et al. 1993b).

REFERENCER

- Andersen, Bent Rold (1991): *Velfærdsstaten i Danmark og Europa: Kendsgerninger og myter om den offentlige sektor*, København, Fremad.
- Andersen, Søren Kaj (2003): Danmark: Vejen mod en erga omnes-model, i Andersen (red.): *EU og det nordiske spil om lov og aftale. De nordiske lande og de europæiske aftaler/direktiver om deltid og tidsbegrænset ansættelse*, Stockholm, SALTSA – Joint Programme for Working Life in Europe, Report No. 3, Arbejdslivsinstitutet, 41-72.
- Borchost, Anette, Emmett Caraker & Henning Jørgensen (2012): Den danske model i knibe – også for analytisk potentiale, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 14, 2, 82-104.
- Burgess, Ernest W. (1925): The Growth of the City: An Introduction to a Research Project, i *The Trend of Population*, Publications of the American Sociological Society, vol. XVIII, 85-97.
- Clegg, Hugh A. (1976): *Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on comparisons of Six Countries*, Oxford, Blackwell.
- Crouch, Colin & Franz Traxler (red.) (1995): *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Avebury, Aldershot.

- Dahrendorf, Ralf (1959): *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford, Californien, Stanford University Press.
- De Geer, Hans (1992): *The Rise and Fall of the Swedish Model. The Swedish Employers' Confederation and Industrial Relations over Ten Decades*, Chicester, Carden Publications.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (1988): *Når der slås søm i. Overenskomstforhandlinger og organisationskultur*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen & Carsten Strøby Jensen (1993a): *Den danske model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen & Carsten Strøby Jensen (1993b): *The main pillar of the Danish Model. Labour Market Consensus*, København, Arbejdsministeriet.
- Due, Jesper et al. (1994): *The Survival of the Danish Model. A Historical Sociological Analysis of the Danish System of Collective Bargaining*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper et al. (1995): Adjusting the Danish Model: Towards Centralized Decentralization, i (Crouch og Traxler (red.) 1995).
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (1996): *Forligsmagerne. De kollektive forhandlingers sociologi*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2005): "Den danske model – revisited" i *FAOS Årbog 2004*, København, FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 15-27.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2006): *Fra storkonflikt til barselsfond: Den danske model under afvikling eller fornyelse*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2009): *Forligsmagere og forumshoppere – Analyse af OK 2008 i den offentlige sektor*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen & Mie Dalskov Pihl (2010): Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model, i *LO-dokumentation*, 1, København, LO.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2011): *Hvorfor gå på Uni, når man kan spise sin madpakke derhjemme? Teoretiske perspektiver 1969-2011. Et essay om 40 års arbejdsmarkedsstudier med et kultursociologisk udgangspunkt*, København, FAOS, Sociologisk Institut.
- Dunlop, John T. (1958): *Industrial Relations Systems*, New York, Henry Holt and Company.
- Flanders, Alan (1968a): *Trade Unions*, London, Hutchinson.
- Flanders, Alan (1968b): "Collective Bargaining: A Theoretical Analysis", i *British Journal of Industrial Relations*, 6, 1.
- Flanders, Alan (1970): *Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations*, London, Faber & Faber.
- Galenson, Walter (1952): *The Danish system of Labor Relations. A Study in Industrial Peace*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press. Dansk Udgave 1955: *Arbejder og Arbejdsgiver i Danmark*, København, Det danske Forlag.
- Giddens, Anthony (1984): *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*, Cambridge, Polity Press.
- Hyman, Richard (1972): *Strikes*, London, Fontana/Collins.
- Hyman, Richard (1975): *Industrial Relations. A Marxist Introduction*, London, The MacMillan Press.
- Ibsen, Christian Lyhne, Jesper Due & Jørgen Steen Madsen (2011): Hvem organiserer sig – forklaringer på medlemskab af fagforeninger og a-kasser, i *LO-dokumentation*, 3, København, LO.
- Ilsøe, Anna, Jørgen Steen Madsen & Jesper Due (2007): Impacts of decentralisation – Erosion or renewal? i *Industrielle Beziehungen*, 14, 3.
- Larsen, Trine P., Steen E. Navrbjerg & Mikkel Møller Johansen (2010): *Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen*, TR-undersøgelsen 2010, Rapport I. København, LO.
- Madge, John (1962): *The Origins of Scientific sociology*, New York, The Free Press.
- Madsen, Jørgen Steen, Søren Kaj Andersen & Jesper Due (2001): *Fra centraliseret decentralisering til multiniveauregulering*, (Invited paper, IIRA's 6. Europæiske regionale kon-

- gres, Oslo 25-29.6.2001), FAOS' Forskningsnotat nr. 32. København, FAOS, Sociologisk Institut.
- Marks, Gary (1993): Structural policy and Multi-level governance in the EC., i A. Cafra & G. Rosenthal (red.): *The State of the European Community: The Maastricht Debate and Beyond*, Boulder, Lynne Rienner Pub., 391-441.
- Marks, Gary & Liesbet Hooghe (1996): European Integration from the 1980s: State-Centric v. Multi-level Governance, i *Journal of Common Market Studies*, 34, 3, 341-78.
- Navrbjerg, Steen E., Trine P. Larsen & Mikkel Møller Johansen (2010): *Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet*, TR-undersøgelsen 2010, Rapport II, København, LO.
- Navrbjerg, Steen E., Mikkel Møller Johansen & Trine P. Larsen (2010): *Tillidsrepræsentanten og kompetencerne*, TR-undersøgelsen 2010, Rapport III, København, LO.
- Park, Robert E. & Ernest W. Burgess (1925): *The City*, Chicago, University of Chicago Press.
- Poole, Michael (1984): *Theories of Trade Unionism. A Sociology of Industrial Relations*, Revised Edition, London, Routledge & Kegan Paul.
- Poole, Michael (1986): *Industrial Relations – Origins and Patterns of National Diversity*, London, Routledge & Kegan Paul.
- Scheuer, Steen (1999): *Motivation – Aktørmotiver i arbejdslivet* (doktorafhandling), København, Handelshøjskolens forlag.
- Sisson, Keith (1987): *The Management of Collective Bargaining. An International Comparison*, Oxford, Blackwell.
- Strøby Jensen, Carsten (1995): *Arbejdsmarked og europæisk integration. En sociologisk analyse af den europæiske models etablering i EU*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Strøby Jensen, Carsten et al. (1999): *Tillidsrepræsentanten i tal. En spørgeskemaundersøgelse af tillidsrepræsentanternes arbejdsvilkår og holdninger*, København, LO.
- Wagner, John (red.) (1986): *Den danske model: En bog med Palle Simonsen om Danmark efter genopretningen*, København, Nyt Nordisk Forlag.
- Weber, Max (1868): *Economy and Society: An Interpretive Sociology*, New York, Bedminister Press.
- Weber, Max (1971): *Makt og Byråkrati*. Udvalg og innledning ved Egil Fivelsdal, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag.

Jesper Due, fil.dr., professor ved FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet
e-mail: jd@faos.dk

Jørgen Steen Madsen, fil.dr., professor ved FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet
e-mail: jsm@faos.dk