**Kilde:** [**6.8 Det danske arbejdsmarked – flexicuritymodellen | VELFÆRDSSTATEN UNDER PRES**](https://xn--velfrdsstatenunderpres-f6b.ibog.forlagetcolumbus.dk/?id=173)

**6.8 Det danske arbejdsmarked – flexicuritymodellen**

Indretningen af det danske arbejdsmarked har fået betegnelsen flexicurity. Flexicurity er sammensat af de engelske ord flexibilty og social security.

Modellen er opbygget således, at der er en høj grad af fleksibilitet samtidig med en høj grad af sikkerhed for henholdsvis virksomhederne og den enkelte lønmodtager. Danmark er et af de lande i verden med de lempeligste afskedigelsessvilkår. Den lave ansættelsesbeskyttelse for den enkelte lønmodtager betyder, at der er stor gennemstrømning af arbejdskraft på det danske arbejdsmarked. Det andet kendetegn ved modellen er det høje niveau af velfærdsydelser for ledige. Ledige i Danmark overgår enten til dagpengesystemet (hvis de er forsikrede) eller til kontanthjælpssystemet (hvis de ikke er forsikrede). Velfærdsydelserne udgør sikkerhedsdelen af den danske flexicuritymodel. Medarbejderne kan gå med til, at de let kan blive afskediget, fordi de får en høj kompensation. Arbejdsgiverne skal på den måde heller ikke være specielt varsomme, når de ansætter folk, hvilket betyder, at der hurtigt kan komme flere i arbejde, når konjunkturerne er til det.

Hele pointen med modellen og baggrunden for opbygningen af den danske velfærdsmodel er, at der sker en dekommodificering (at lønmodtageren gøres uafhængig af markedet og ikke er tvunget til at sælge sin arbejdskraft) af arbejdskraften ved hjælp af velfærdsydelserne.

Den danske arbejdsmarkedsmodel bygger på en arbejdsdeling mellem staten og arbejdsmarkedets parter, dvs. fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. Parternes store indflydelse på beskæftigelsespolitikken og på løn- og arbejdsvilkår er specielt for den danske arbejdsmarkedsmodel. Modellen bygger overordnet på tre dele:

**Trepartssamarbejde**

Statens samarbejde med arbejdsmarkedets parter er i dag en integreret del af den samlede beskæftigelsespolitik. Dette gælder også på områder, der reguleres ved lovgivning – fx arbejdsløshedsforsikring og arbejdsmiljø. Lovforslag, der berører arbejdsmarkedets parter, bliver sendt til høring hos parterne, før Folketinget vedtager dem. Også på det mere uformelle niveau er der kontakt mellem arbejdsmarkedets parter og statsadministrationen.

**Kollektive overenskomster**

Staten blander sig helst ikke i reguleringen af løn- og arbejdsvilkår, så længe arbejdsmarkedets parter selv kan løse problemerne på en – for Danmark – forsvarlig måde. Reguleringen af løn- og arbejdsvilkårsker gennem kollektive overenskomster er hensigtsmæssigt, fordi parterne hurtigere og bedre selv kan tilpasse aftalerne til de enkelte brancher eller virksomhed, end staten kan. Desuden accepterer man generelt også i højere grad vilkår, man selv har været med til at fastsætte.

Arbejdsmarkedets parter spiller med andre ord en meget central rolle i forhold til at tænke på den samlede danske konkurrenceevne.

**Tekstboks 6.18: Flexicurity – udfordringer for den danske model**

Den danske form for flexicurity fungerer altså som en slags kontrakt mellem staten, arbejdsgivere og lønmodtagere. Uden alle parters accept fungerer flexicurity ikke.

Den ene del af kontrakten består af fleksible ansættelses- og afskedigelsesregler. Fleksible regler gør det let for arbejdsgiverne at afskedige medarbejdere i nedgangstider og let at ansætte nye medarbejdere, når der er tegn på, at det går fremad igen.

Den anden del af kontrakten består af sikkerhed for lønmodtagerne. Sikkerhed for, at man, hvis man bliver ledig, får en retsbestemt ydelse, og sikkerhed for, at man bliver samlet op af et effektivt arbejdsmarkedssystem, der giver tilbud om vejledning, job eller uddannelse. Man kan sige, at dagpengesystemets indretning og den aktive beskæftigelsespolitik er lønmodtagernes modydelse for, at de forholdsvis let kan afskediges.

De, der bliver ramt af ledighed, har fordel af, at der er spændt et sikkerhedsnet ud under dem, der sikrer, at de enten får et nyt job, eller bliver opkvalificeret gennem jobtilbud eller uddannelse.

**Udfordringen**

Selv om den danske flexicuritymodel har bidraget til, at virksomhederne har turdet oprette job og dermed sikret arbejdspladser og en sund dansk økonomi, er der ikke nogen garanti for, at den også gør det i fremtiden.

Særligt de skandinaviske lande er karakteriseret ved et fintmasket skattefinansieret socialt sikkerhedsnet i kombination med en liberal markedsøkonomi. Og i mange lande pågår der en diskussion om, hvorvidt og hvordan det vil være muligt at opretholde vore velfærdsordninger, i lyset af at der fremover bliver flere ældre og færre i arbejdsstyrken.

Derudover kaster frygten for globaliseringen sin skygge overalt. Også i Danmark har vi måttet vænne os til avisoverskrifter, der fortæller om, at danske job flytter til Østeuropa eller Fjernøsten. Den udvikling er ikke forbi, hvorfor der ikke er nogen tvivl om, at vores arbejdsmarked kommer under et stigende pres de kommende år.

Den danske velfærdsmodel bygger på en implicit antagelse om, at folk lever i samme land hele deres liv. Desuden skal de, der klarer sig godt, være villige til at betale for dem, der klarer sig mindre godt. Danmark udfordres således ved mobilitet over grænserne – fx har der de seneste par år med jævne mellemrum været nævnt, at EU’s indre marked og arbejdsmarkedets fri bevægelighed har skabt stor tilstrømning af østeuropæere, der blæser på de danske spilleregler og dumper lønningerne.

Kilde: lo.dk, 2013.

**Høj organisationsgrad**

Skal et system som det danske fungere, er det nærmest påkrævet, at der er en høj organisationsprocent. I dag er knap 80 % af de danske lønmodtagere medlem af en faglig organisation.

Den danske arbejdsmodel er temmelig atypisk. Den høje grad af decentralisering giver stor smidighed, men stiller også store krav til parterne om at kunne blive enige om, hvordan Danmark samlet set skal kunne klare sig bedst i relation til den globale arbejdsdeling og verdenshandel og dermed fortsat være produktiv, innovativ og konkurrencedygtig. Aspekter, der er helt centrale, såfremt vi ønsker at imødekomme de globale udfordringer i forhold til den danske velfærdsmodel.

Flexicuritymodellen bygger på, at de sociale ydelser er bundet op på ret-og-pligt, som for de ledige består af aktivering og jobsøgning. Afkobles sammenhængen mellem ydelser og pligter, er ydelserne sårbare i forhold til utilsigtet brug. Utilsigtet brug kan være gennem social turisme, hvor migranter udnytter forskelle i landenes velfærdsydelser til at optimere deres indkomst eller gennem emigration med ydelser fra Danmark til et land med langt færre pligter og mindre opfølgning i arbejdsmarkedssystemet.

**Arbejdsmarkedet i en globaliseret verdensøkonomi**

Globaliseringen skærper utvivlsomt behovet for et fleksibelt arbejdsmarked, hvor der er en god balance mellem fleksibilitet og tryghed. Den stigende internationale handel har sammen med et øget omfang af udenlandske investeringer og outsourcing gennem de seneste årtier medført en markant større international arbejdsdeling. Denne udvikling betyder også forandringer på det danske arbejdsmarked, fx i øget ulighed på arbejdsmarkedet i forhold til større lønforskelle og/eller ledighed.

Den øgede økonomiske globalisering og integration – for Danmarks vedkommende med EU – har skærpet konkurrencen på varemarkedet, hvilket sætter grænser for, hvor høje lønkrav virksomhederne kan honorere. Desuden har det forøget jobmobiliteten i form af, at arbejdspladser og arbejdstagere nemt kan flytte sig og derved presser både statens indtægter og fagforeningernes forhandlingsposition.

Fagforeningerne har historisk set spillet en central rolle på det danske arbejdsmarked, men de senere år er organisationsgraden faldet. Derudover er der tendens til mere individuelle lønforhandlinger.

De mulige effekter af globaliseringen på arbejdsmarkedet er komplicerede, og et centralt spørgsmål er, om globaliseringen betyder en større eller en vigende beskæftigelse. Et andet interessant spørgsmål er, om globaliseringen resulterer i en endnu større omstillingsparathed på arbejdsmarkedet. Globaliseringen lægger pres på en lang række forhold på det danske arbejdsmarked. Et pres, der udfordrer den danske velfærd, og som måske kan imødekommes ved anvendelsen af arbejdsmarkeds- og erhvervspolitik.