



DEN DANSKE MODEL

– Hurtigt overblik



DEN DANSKE MODEL

Den danske model er betegnelsen for, hvordan arbejdsmarkedet i Danmark er organiseret. Et afgørende træk ved denne model er de frivillige aftaler, der indgås mellem arbejdsgiverforeninger og fagforeninger, som almindeligvis omtales som arbejdsmarkedets parter.

Begrebet "den danske model" anvendes hovedsageligt til at beskrive, hvordan arbejdsmarkedet er opbygget i Danmark. Dette system bygger på kollektive overenskomster, der forhandles mellem organiserede arbejdstagere og organiserede arbejdsgivere, hvor staten i princippet ikke blander sig.

Den danske model bygger på, at parterne på arbejdsmarkedet enes om at løse uenigheder gennem forhandlinger, hvor begge sider anerkender hinandens interesser.

HVAD ER DEN DANSKE MODEL?

Den danske model udsprang af "Septemberforliget" fra 1899, hvor arbejdere og arbejdsgivere officielt anerkendte hinanden som organiserede grupper.

Hovedidéen i den danske model er, at det er organisationerne, som repræsenterer arbejdere og virksomhedsejere, der laver aftalerne om løn og arbejdsforhold.

En forudsætning for den danske model er, at mange mennesker er medlemmer af fagforeninger, og mange virksomhedsejere er organiseret i arbejdsgiverorganisationer. Dette fører til mange aftaler og en høj grad af organisering.

Den danske model og de danske løn- og arbejdsvilkår er velfungerende, fordi der gennem tiden har været fokus på at lave overenskomster, også med udenlandske firmaer og dem, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft. Dette sker i projekter som metrobyggeriet i København, Femern Bælt-forbindelsen til Tyskland og opførelsen af nye supersygehuse.

Loven spiller kun en lille rolle og hjælper primært med at støtte aftalerne. For eksempel er der ingen lovbestemt mindsteløn i Danmark, som vi ser det i Tyskland og mange andre lande. At mindstelønnen ikke er lovbestemt medfører lavere arbejdsløshed og større fleksibilitet i forhold til de forskelle, der naturligt er mellem brancher og geografiske områder.

FORHISTORIE

Den danske model har udviklet sig i mere end 100 år.

Nogle nøgletræk ved den danske model inkluderer:

- ▶ Mange organiserede og mange aftaler er nødvendige for at bevare systemet med kollektive aftaler.
- ▶ Nationalt samordnede overenskomstforhandlinger med skiftende niveauer og med Forligsinstitutionen i central rolle.
- ▶ Et system med flere niveauer af forhandling, både lokalt og centralt.
- ▶ Problemløsning baseret på kompromiser, hvor parterne anerkender, at de kan have forskellige interesser.
- ▶ Et system baseret på frivillighed og med begrænset brug af lovbestemmelser.
- ▶ Konstant samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system, hvor de så vidt muligt bliver enige om nødvendige beslutninger i aktuelle situationer. Dette hedder konsensusprincippet.

Danmark er også anderledes end mange andre europæiske lande ved at have:

- ▶ høj beskæftigelse blandt kvinder
- ▶ frivilligt medlemskab af arbejdsløshedskasser

- ▶ individuelle lønaftaler på arbejdspladser
- ▶ lettere mulighed for arbejdsgivere til at hyre og fyre.

Disse aspekter betragtes også som en del af den danske model.

HVORDAN OPSTOD DEN DANSKE MODEL?

Septemberforliget fra 1899 er en afgørende aftale i Danmark, hvor Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening (senere DA) og De Samvirkende Fagforbund (senere FH) blev enige om reglerne for arbejdsmarkedet.

I 1800-tallet var der med industriens udvikling stor vækst i byerne, hvilket førte til flere lønarbejdere. Disse arbejdere organiserede sig i fagforeninger med det primære mål at få højere løn og kortere arbejdstid. I 1870'erne og 1880'erne strakte arbejdstiden sig i almindelighed fra kl. 06.00 til 19.00, for mange dog endnu længere. Fagforeningernes formål var derfor først og fremmest at kæmpe for højere løn og kortere arbejdstid.

Fagforeningerne voksede i antal og indgik flere aftaler med arbejdsgiverne om løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår. I 1898 blev De Samvirkende Fagforbund (DSF) dannet som en landsdækkende sammenslutning af fagforeninger.

DSF blev senere kendt som Landsorganisationen i Danmark (LO) og endnu senere Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

Samtidig begyndte arbejdsgiverne at organisere sig som en reaktion på den voksende fagbevægelse. Nogle arbejdsgivere forsøgte at bekæmpe fagforeningerne, mens andre valgte at indgå aftaler med dem for at sikre arbejdsro. I 1896 oprettede arbejdsgiverne en forening, der samlede dem under navnet Arbejdsgiverforeningen af 1896, senere kendt som Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og fra 1919 kaldet Dansk Arbejdsgiverforening (DA).

I 1899 eskalerede konflikten mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, og det resulterede i Storlockouten, den største arbejdskamp i Danmarks historie, hvor 30-40.000 arbejdere blev lockoutet i mere end tre måneder.

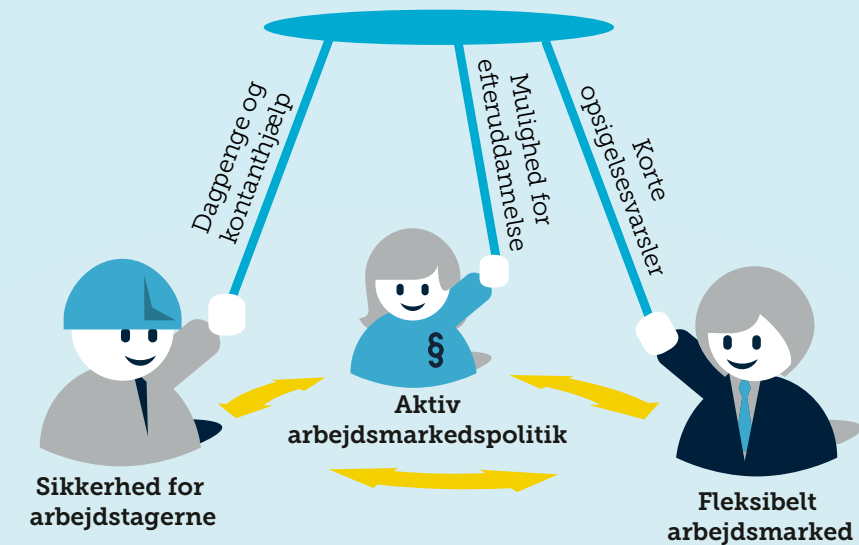
Efter fire måneders konflikt blev begge parter enige om Septemberforliget. Dette forlig anerkendte arbejdernes ret til at organisere sig, samtidig med at det fastholdt arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet. Forliget indeholdt også regler for, hvordan aftaler skulle indgås og ophæves, samt hvordan konflikter skulle håndteres, inklusive sympatistrejker og sympatilockouts.

DEN DANSKE MODEL & FLEXICURITY

MÅLSÆTNING

Trygt og succesfuldt arbejdsmarked, hvor mange er i arbejde, og virksomhederne tjener penge via et godt sikkerhedsnet, fleksible ansættelsesvilkår og en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

SUNDT, BALANCERENDE ARBEJDSMARKED



KILDER TIL UBALANCE

- ▶ Hvis støtten bliver for høj, mindskes motivationen til at arbejde.
- ▶ Hvis støtten bliver for lav, vil fagforeningerne kræve længereopsigelsesvarsler.
- ▶ Hvis opsigelsesvarslerne er for lange, mindskes arbejdsgivernes mulighed for at regulere arbejdsstyrken løbende og effektivt.
- ▶ Hvis opsigelsesvarslerne er for korte, skabes et utrygt arbejdsmarked.

AKTIV ARBEJDSMARKEDSPOLITIK

Fra politisk side hjælpes der ved:

- ▶ at sørge for at arbejdsstyrken er veluddannet, indenfor de områder der er brug for
- ▶ at man, hvis man mister sit arbejde, har mulighed for at dygtiggøre sig, så man igen kommer i arbejde
- ▶ at virksomhederne får fair vilkår, der gør, at de er konkurrencedygtige, også internationalt.

HOVEDAFTALEN

Den aftale, der blev lavet i Septemberforliget, kaldes Hovedaftalen. Den blev grundlaget for den danske model.

Aftalen handler om reglerne for, hvordan arbejdsmarkedet fungerer. Den er blevet bekræftet i 1973 og genforhandlet i 1993. Hovedaftalen indeholder regler om:

- ▶ hvordan arbejdsgivere kan lede og fordele arbejdet
- ▶ hvad tillidsrepræsentanter kan og må gøre
- ▶ hvordan arbejdsgiver kan fyre medarbejdere
- ▶ hvornår der må anvendes strejke, blokade, sympatikonflikter, lockout, boykot m.v.
- ▶ fredspligten, som betyder, at der ikke må strejkes, hvis der er en overenskomst på plads
- ▶ hvor længe overenskomster gælder, og hvordan de kan opsiges
- ▶ hvordan brud på overenskomster kan løses i Arbejdsretten.

Til gengæld har arbejderne så relativt nem adgang til forskellige former for økonomisk hjælp i perioder uden arbejde gennem arbejdsløshedskasserne (a-kasserne).

ARBEJDSRETEN OG FORLIGSINSTITUTIONEN

Arbejdsretten og Forligsinstitutionen er vigtige institutioner, der er oprettet i starten af det 20. århundrede gennem lovgivning og støtter det kollektive aftalesystem i Danmark. Disse institutioner blev etableret for at håndtere konflikter og uenigheder mellem arbejdsgivere og arbejdstagere på arbejdsmarkedet. Her er en oversigt over udtryk og institutioner:

FAGLIG VOLDGIFT

Dette system blev oprettet for at løse uenigheder om fortolkningen af aftaler. Det involverede eksperter, der beslutter, hvad aftalerne betyder.

ARBEJDSRETEN

Dette er en særlig domstol uden for det normale retssystem. Den består af højesteretsdommere og en landsdommer og håndterer brud på eksisterende aftaler og overenskomster.

FORLIGSINSTITUTIONEN

Denne spiller en rolle som mæglingsinstans, når arbejdsgivere og arbejdstagere ikke kan blive enige om nye aftaler. Den består af en række forligsmænd og forligskvinder, der er erfarne i konfliktløsning og forhandlinger.

Det er vigtigt at forstå, at både Arbejdsretten og Forligsinstitutionen er en del af en dansk model, hvor parterne forsøger at løse konflikter gennem frivillige kompromiser og dialog, i stedet for at bruge lovgivning eller tvang. Forligsinstitutionen spiller en central rolle, når parterne ikke kan nå til enighed i disse forhandlinger, og dens formål er at hjælpe med at finde løsninger og kompromiser.

TREPARTSAFTALER

Trepartsaftaler i den danske model refererer til aftaler indgået mellem tre hovedaktører: regeringen, arbejdsgiverne og arbejdstagerne. Dette samarbejde har til formål at regulere forholdene på arbejdsmarkedet og skabe en balance mellem social sikkerhed og fleksibilitet, den balance, man kalder flexicurity. Her er nogle eksempler på trepartsaftaler:

AFTALE OM SEKSUEL CHIKANE (2022)

Denne aftale blev indgået for at understøtte en ændring i kulturen på arbejdspladserne med hensyn til seksuel chikane.

TREPARTSAFTALER UNDER CORONAEPIDEMIEN (2020-2021)

I løbet af coronapandemien blev flere trepartsaftaler indgået. En af disse tillod virksomheder at kræve coronapas fra medarbejdere, så længe covid-19 blev betragtet som en samfundskritisk sygdom.

AFTALE OM ARBEJDSKRAFT OG PRAKTIKPLADSER TIL UNGE (2016)

Denne aftale blev indgået med det formål at sikre tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark samt at skabe flere praktikpladser til unge.

ARBEJDSMARKEDSPENSIONER (1987)

Arbejdsmarkedspensionerne blev indført og sikrede, at alle på arbejdsmarkedet sammen med arbejdsgiveren sparer op til deres egen pension.

NY FÆLLES HOVED-ORGANISATION

De Samvirkende Fagforbund (DSF) blev stiftet den 3. januar 1898, og maler Jens Jensen blev valgt som den første formand. I 1967 skifter DSF navn til Landsorganisationen i Danmark (LO), og den 13. april 2018 besluttede henholdsvis LO's og Fællesrådet for Danske Tjenestemand- og Funktionærorganisationernes (FTF) ekstraordinære kongresser at danne en ny fælles hovedorganisation, der i dag hedder Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

DANSK METAL OG DEN DANSKE MODEL

Dansk Metal blev stiftet den 20. august 1888 under navnet Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund. Dengang havde lønmodtagerne en seks-dages arbejdsuge, og man arbejdede i gennemsnit 11 timer om dagen. Lønnen for de fleste lå på 2,66 kr. om dagen.

Dansk Metal opnåede sin første kollektive overenskomst med Jernets Arbejdsgiverforening i 1900. Denne byggede på minimallønssystemet med indbygget løfteparagraf og tillidsrepræsentant-systemet blev indført.

HAR VI STADIG BRUG FOR DEN DANSKE MODEL?

Ja, vi skal i den grad bakke op om og værne om den danske model. Den skaber et sundt og fleksibelt arbejdsmarked, og med det følger bedre økonomi, mere velfærd, større social sikkerhed, mindre ulighed og bedre uddannelsesmuligheder. Kort sagt er den danske model en direkte årsag til, at Danmark er rigere.

