

Den danske model

Før, nu og i fremtiden



Indhold

Forord	3
Indledning	4
Grundstenene i den danske model	5
Lidt historie	6
Det danske overenskomst- og aftalesystem	7
Dansk lovgivning og den danske model	10
Flexicurity – 'Hyr og Fyr' og tryghed for lønmodtagerne	11
A-kasser og arbejdsløshedsunderstøttelse	13
Kontanthjælp	15
En aktiv arbejdsmarkedspolitik	16
Truslen fra ikkeoverenskomstbærende organisationer – 'de gule'	18
Globalisering – Truslen fra øst	21
Store internationale handelsaftaler truer den danske model	25
Afslutning	26

Politisk ansvarlig: Helena Mikkelsen og
Mona Striib **Redaktion:** Claus Cornelius og
Birgit Bech **Produktion:** Grafisk Team/TG
og FOAs trykkeri

Forord

Ingenting kommer helt af sig selv, heller ikke de aftaler der sikrer rimelige forhold på det danske arbejdsmarked.

Vi har vænnet os så meget til, at den danske model fungerer, at vi ikke længere taler med hinanden om, hvordan den fungerer, eller hvordan vi alle som lønmodtagere er med til at sikre modellens anvendelse og bevarelse. OK18-forløbet på det offentlige arbejdsmarked var egentlig et klokkeklart billede på den danske model i fuldt flor.

Konfliktniveauet var højt allerede inden overenskomstforhandlingerne blev fløjtet til start. Der var udsigt til storkonflikt. Parterne måtte en tur i Forligsinstitutionen. Der blev givet og taget. Styrkeforholdet blev sat på prøve og armlægningen var langvarig. Det endte med en aftale, og parterne på arbejdsmarkedet var enige om, at vi fik landet gode aftaler trods vanskelige vilkår.

I årtier har den danske model virket på den måde og det er ganske unikt. Modellen tilpasser sig samfundsudviklingen, udviklingen på arbejdsmarkedet og tager også højde for en stadig stigende aftalepåvirkning fra EU. Vi er som parter lykkedes med at bevare aftalevejen, som det helt grundlæggende fundament.

Det var lige ved at fundamentet revnede, og den danske model var tæt på at ryge ud med badevandet, da lærerne blev lockoutet i 2013, og sporene til politisk indblanding i lærernes arbejdstidsaftale var klokkeklare. Det tager tid at lappe et så stort tillidsbrud, og forhåbentlig er det sidste gang i historien, at noget sådant sker.

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved gode solide aftaler, en massiv overenskomstdækning, som betyder ordnede forhold for de fleste.

Parterne er enige om, at modellen fungerer, og vi er meget bevidste om, at den danske model skal plejes og forsvares, hvis den fortsat skal bestå.

Du og dine kolleger er en forudsætning for, at modellen bevares. Rigtig god læselyst og debat.

Mona Striib
Forbundsformand i FOA

Indledning

Den danske model er et udtryk, der beskriver den måde, det danske arbejdsmarked fungerer på. Hvordan overenskomsterne formuleres og vedtages, og hvilke spilleregler der er imellem arbejdsgiver og arbejdstager.

Det er vigtigt at vide, hvordan den danske model virker, for derigennem at forstå, hvorfor det er værd at kæmpe for at bevare den. For den danske model er truet fra mange fronter.

- Det faglige hus og Krifa blandt andre har i et vist omfang haft held med at markedsføre sig som fagforeninger på lige fod med LO og FTF-fagforbund.
- En række arbejdsgivere ønsker ikke at tegne overenskomst, hvor medarbejderne ofte har urimelige ansættelsesforhold.
- Social dumping, som er blevet et større problem med det udvidede EU, hvor specielt arbejdere fra Øst- og Sydeuropa arbejder i Danmark på ikkeoverenskomstmæssige forhold.
- Den nye såkaldte platformsøkonomi, som fx UBER, skaber et arbejdsmarked, hvor man ikke har et ansættelsesforhold med det firma, som formidler din arbejdskraft.
- Multinationale selskaber spekulerer i at ansætte arbejdskraft i lande med de ringeste medarbejderrettigheder og arbejdsvilkår.
- De store handelsaftaler med Canada og USA er en trussel mod hele vores aftalesystem.

Så der er brug for at værne om den danske model. I FOA tror vi sådan set, at alt for få kender til den danske model og ved, hvad den betyder for os alle sammen. Det vil vi gerne gøre noget ved. Fagbevægelsen i Danmark har ikke alene støttet den danske model, vi har været med til at skabe den.

I denne pjece kikker vi nærmere på elementerne i den danske model. Danske og udenlandske trusler mod eller udfordringer til den danske model, og på hvordan den danske model er en stor del af den danske velfærdsmodel.

Grundstenene i den danske model

Den danske model bygger på, at der sikres kollektive rettigheder gennem aftaler, samarbejdsudvalgssystemet (MED-systemet i regioner og kommuner) og det fagretslige system.

Modellen bygger på fredspligt – det vil sige ingen strejker og ingen lockout – under en gældende overenskomstperiode.

Der er 3 grundsten i den danske model:

Det danske overenskomst- og aftalesystem

Der indgås kollektive overenskomster for arbejde, fag og brancher.

Hovedaftaler forpligter fredspligt og organisationsret for både lønmodtagere og arbejdsgivere og som følge heraf normer for behandling af faglig strid. Alle disse aftaler er frivillige aftaler indgået mellem lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer.

Et flexicuritysystem

I hovedtræk det sociale sikkerhedsnet, der er spændt ud i form af dagpenge, sygedagpenge førtidspension m.m. Foruden at det er et socialt sikkerhedsnet, betyder det også, at det er forholdsvis nemt at ansætte og afskedige 'arbejdskraft'.

En aktiv arbejdsmarkedspolitik

Sikrer uddannelser, efter- og videreuddannelse, løntilskud, fleksjobs m.m. gennem aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og siddende regeringer.

Det giver kun mening at tale om en særlig dansk model, hvis man ser på alle disse 3 forhold i sammenhæng. Den danske model sikrer regulering, beskæftigelse, konkurrenceevne og socialt sikkerhedsnet.

Den samarbejdskultur, som har båret og udviklet det danske arbejdsmarked, er skabt af hovedaftaler og overenskomster – altså af fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer.

Forudsætningen for at lønmodtagerne kan acceptere, at arbejdsgiverne nemt kan ansætte og afskedige personale (Hyr og Fyr), er rimelig økonomisk kompensation ved ledighed.

En aktiv arbejdsmarkedspolitik, med fx gode uddannelses tilbud til ledige, giver kun mening med inddragelse af arbejdsmarkedets parter til at vurdere behovet for kvalifikationer og udviklingen i efterspørgslen efter arbejdskraft.

Udviklingen i overenskomsterne igennem de sidste 20 år, hvor flere og flere temaer er lagt ud til lokal forhandling, og aftale er sket i tillid til, at den danske model fungerer, og at arbejdsgiverne og fagbevægelsen i fællesskab står vagt om modellen.

Lidt historie

Historien om den danske model starter for alvor med Septemberforliget 1899, hvor verdens første Hovedaftale blev indgået.

Septemberforliget kom først i hus efter godt 3 måneders storlockout af over halvdelen af De samvirkende Forbunds (senere LO) medlemmer – knapt 50.000. Det begyndte med en række snedkerstrejker, men endte med en landsdækkende lockout.

Fagbevægelsens medlemmer måtte altså igennem en 3 måneder lang arbejdskamp for at sikre sig organisationsretten.

Med Septemberforliget blev grunden lagt til det arbejdsmarked, vi kender i dag. Nemlig et arbejdsmarked hvor forholdet mellem arbejdsgivere og fagbevægelse er gennemreguleret.

Inden Septemberforliget accepterede arbejdsgiverforbundet ikke arbejdernes ret til at organisere sig i fagforeninger. Endda på trods af, at der siden vores første

grundlov i 1849 var en grundlovssikret ret til at organisere sig i foreninger. Men at arbejderne samledes i foreninger og i fællesskab krævede løn og rettigheder passede ikke store dele af dem, der sad på magten og pengene.

Derfor skulle der en arbejdskamp til for at indgå en aftale, hvor det blev slået fast, at arbejdsgiverne havde retten til at lede og fordele arbejdet, til gengæld kunne arbejderne organisere sig i fagforeninger med ret til at forhandle overenskomster.

Efter indgåelsen af Hovedaftalen gik det hurtigt med at få dannet fagforeninger, og fagforeningerne samledes snart i større organisationer, som vi kalder forbund eller fagforbund.

De 3 forhold i Hovedaftalen: ledelsesretten, fredspligten og retten til at organisere sig er fortsat gældende den dag i dag.

Det danske overenskomst- og aftalesystem

Overenskomsterne sikrer lønmodtagerne mange goder, som man måske ikke tænker over i hverdagen:

- En overenskomstmæssig mindsteløn
- 37 timers arbejdsuge
- Den 6. ferieuge
- Bedre barselsregler
- Ret til fravær ved barns første (anden) sygedag
- For mange medarbejdere sikrer overenskomsten fuld løn under sygdom
- Særlige tillæg for overarbejde og arbejde i weekender, aften- og nattetimer
- Pensionsindbetalinger
- ATP-bidrag
- Opsigelsesvarsel
- Ret til at vælge tillidsrepræsentanter

Listen er bare nogle af de mange ting, som er forhandlet via vores aftalesystem.

Lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationernes hovedaftaler indeholder 3 vigtige elementer for vores nuværende danske model:

1. Arbejdsgivernes ret til at ansætte og afskedige de lønmodtagere. Det vi kalder arbejdsgivernes ledelsesret.
2. Retten til at organisere sig i foreninger – fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer – og kollektive overenskomster som måden at regulere løn- og arbejdsvilkår på.
3. Fredspligten som indebærer, at lønmodtagere ikke må strejke og arbejdsgiverne ikke må lockoute medarbejderne, med mindre konflikten varsles i forbindelse med forhandlinger om en ny overenskomst eller på et område, hvor der ikke findes en overenskomst i forvejen.

Der findes en række hovedaftaler, og FOA har bl.a. en hovedaftale med Kommunernes Landsforening (KL) og en med Danske Regioner (DR). De indeholder en masse ting, men ud over de 3 nævnte forhold, er der enighed

om, at kollektive overenskomster er en god måde at regulere løn og ansættelsesforhold på.

I Hovedaftalen mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening [DA] står der i § 1:

“Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part, foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver”.

Fagbevægelsen og arbejdsgiverne synes altså begge, det er en god idé at lave kollektive overenskomster.

Kollektive overenskomster er aftaler om løn og ansættelsesvilkår for en virksomhed, en branche, et fagområde eller fx for en kreds af lønmodtagere med samme uddannelse. Det betyder altså, at vi indgår overenskomster for arbejdsområder (overenskomstområder) og ikke for enkeltmedlemmer.

I Danmark har vi et fagligt afsæt for fagforeningsorganisationen, og derfor har vi fagforbund for bestemte faggrupper og ikke industriforbund, hvor alle på samme arbejdsplads er medlem af samme fagforening. De kollektive overenskomster bekræfter denne regulering omkring fagområder.

Hermed løses 2 problemer: ingen får en ringere løn end den, der er aftalt, og det er ikke alene op til den enkelte at forhandle sin egen løn og andre forhold. Samtidig har

arbejdsgiverne sikret sig, at ingen konkurrenter kan skabe sig en konkurrencefordel i samme branche, ved at underbetale medarbejderne. Medarbejdere, som ikke er organiserede, nyder også godt af de aftalte overenskomster, uanset om man er medlem af den fagforening, der har indgået overenskomsten eller ej.

Man kan sige, at dét at sikre rimelige løn- og ansættelsesforhold har vejret tungere, end at sikre de faglige organisationer særstilling.

Pligten til at forhandle aftaler og overenskomster, som er en del af hovedaftalerne, har været med til at sikre en

samarbejdsform på vores arbejdsmarked. Parterne er vant til at tale om tingene. Medarbejdersiden har langsomt fået sikret os indflydelse på flere og flere områder, og der er skabt en forhandlingskultur. Dette har vist sig at være til gavn for den enkelte lønmodtager, for virksomhederne og for landet som helhed.

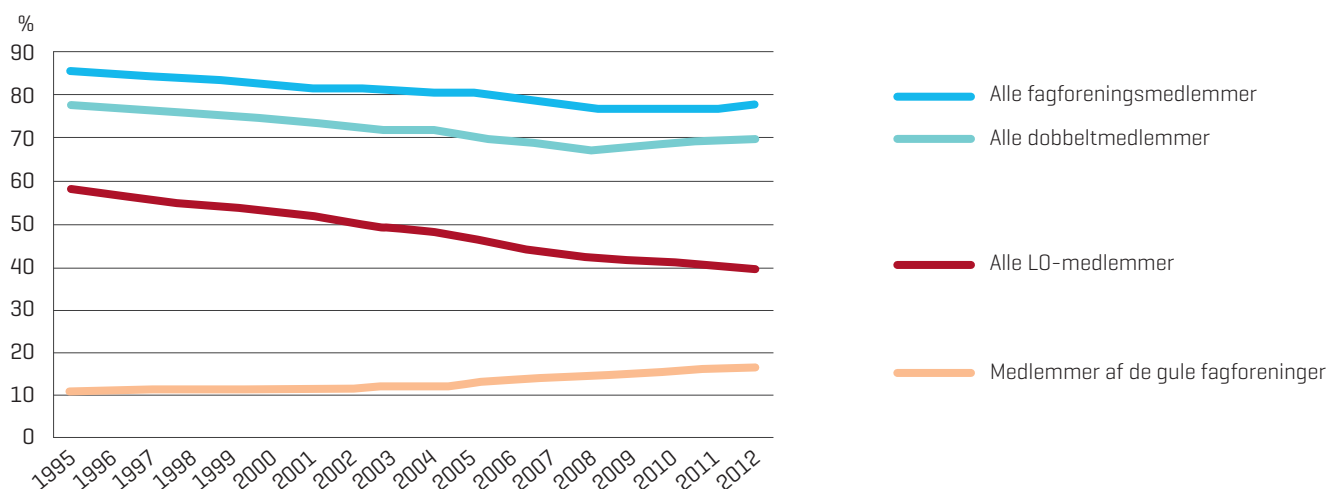
Opbakning til fagforeningerne og overenskomst- og aftalesystemets udbredelse

Det er en forudsætning for den danske model, at der er en høj organiseringsgrad både på arbejdsgiver- og lønmodtagersiden, og især LO-fagbevægelsen er udfordret på det.

Medlemstal i hovedorganisationerne	2015	2016	2017
LO	822.281	806.500	788.377
FTF	344.139	145.371	346.194
Ledernes Hovedorganisation	101.616	101.965	102.208
AC	216.966	226.047	235.629
Uden for fællesorganisationerne	322.341	334.442	348.637
I alt	1.807.343	1.814.225	1.821.045

Kilde: Danmarks Statistik

Andele af de beskæftigede lønmodtagere fordelt på typer af fagforeninger



Kilde: Udviklingen i den faglige organisering på det segmenterede danske arbejdsmarked 1995-2012. Jonas Todbøl, Christian Lyhne Ibsen & Anton Grau Larsen. September 2015

Men ét er hvor mange medarbejdere, der er organiserede, men lige så vigtigt er det, om arbejdsgiverne og fagforeningerne har formået at indgå overenskomst.

Nedenstående tabel viser udviklingen i overenskomstdækningen – altså om arbejdsgiveren har indgået en overenskomst. Tallene er opgjort i antal ansatte.

Udviklingen

2015 – antal beskæftigede lønmodtagere	Med overenskomst	Uden overenskomst	I alt	Andel i %
Private sektor	1.028.000	366.000	1.394.000	74 %
· Dansk Arbejdsgiverforening	590.000	87.000	676.000	87 %
· Finansektorens Arbejdsgiverforening	54.000	7.000	61.000	88 %
· Andre/ikke organiserede	385.000	272.000	656.000	59 %
Offentlige sektor	774.000	–	774.000	100 %
Hele arbejdsmarkedet	1.802.000	366.000	2.168.000	83 %

Anm.: Andre/uorganiserede er residualt bestemt. Offentlig sektor er offentlig forvaltning og service samt offentlige virksomheder. Andel brugt til andre/uorganiserede er baseret på 2014-tal.

Kilde: DA beregninger på baggrund af Danmarks Statistik, DA, FA og Eurostat.

Dansk lovgivning og den danske model

Der er en række danske love, som spiller en væsentlig rolle for os som lønmodtagere og dermed understøtter den danske model.

4 betydningsfulde lovområder er: Arbejds miljøloven, ferieloven, funktionærloven og foreningsfrihedsloven.

Arbejds miljøloven pålægger virksomhederne nogle forpligtelser i forhold til at tilrettelægge arbejdet 'fuldt sundhedsmæssigt forsvarligt'. Ud over en lang række andre forhold, der reguleres gennem loven, er det også her det beskrives, hvordan medarbejderrepræsentanter skal inddrages i arbejdet med sikkerhed og arbejdsmiljø.

Loven pålægger brancher at lave såkaldte branche-arbejds miljøråd, hvor fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer er forpligtet til at lade sig repræsentere, og som har et nærmere defineret ansvar. Altså også her er det arbejdsmarkedets parter, der gennem lovgivningen overdrages og pålægges et ansvar.

Ferieloven sikrer lønmodtagere ret til ferie og beskriver vilkårene for optjening af ret til betaling under ferien. Den er en lønmodtagerbeskyttelseslov og kan ikke fraviges til

ugunst for lønmodtageren. Loven kan fraviges ved kollektiv overenskomst, hvilket vi bl.a. har gjort ved at aftale 'den 6. ferieuge'. Visse overenskomster har også en højere feriegodtgørelse end den, loven fastsætter på 1 %.

Funktionærloven er i forhold til den danske model en lidt sjov størrelse. Den første funktionærlov er fra 1938 og giver såkaldte funktionærer nogle særlige rettigheder, som ikke kan fraviges ved aftaler.

Loven blev til på initiativ fra Det Konservative Folkeparti. Idéen med loven var oprindeligt at forhindre funktionærer i at lade sig organisere i fagforeninger og kræve overenskomster med arbejdsgiverne.

Den dag i dag skelner man på arbejdsmarkedet mellem [månedslønnede] funktionærer og [timelønnede] lønarbejdere. Dette selv om mange funktionærer i dag også er omfattet af kollektive overenskomster.

Foreningsfrihedsloven sikrer, at ingen mod sin vilje kan tvinges til at være medlem af en bestemt fagforening eller forening.

Flexicurity

– 'Hyr og Fyr' og tryghed for lønmodtagerne

Flexicurity er en sammentrækning af de 2 engelske ord flexibility og security (fleksibilitet og sikkerhed).

Vi kalder det også 'Hyr og Fyr'. Tryghed skal forstås både som indkomsttryghed – altså økonomisk – og tryghed i forhold til at kunne komme i arbejde, når man har mistet sit job.

Mellem fagforeningerne, arbejdsgiverne og Folketinget er der historisk set en fælles forståelse for, at der påhviler alle et ansvar for, at både store og små virksomheder kan ansætte den nødvendige arbejdskraft, og at samfundet spænder et sikkerhedsnet ud under lønmodtagerne ved ledighed. Et grundlæggende element i begrebet flexicurity.

I Danmark har vi nogle af de korteste opsigelsesvarsler i OECD-landene. Det giver stor fleksibilitet for virksomhederne, men kræver samtidig stor ansvarlighed fra samfundets side i forhold til at sikre lønmodtagerne understøttelse og tryghed.

Dagpengesystemet finansieres af både medlemmerne af a-kasserne og staten. Der har været statstilskud til a-kasserne siden 1907. Siden 1970 har staten båret ansvaret for at finansiere understøttelsen, hvis arbejdsløsheden stiger kraftigt. Medlemsbidragene til a-kassen dækker langt fra udgifterne til arbejdsløshedsunderstøttelsen. I en periode indtil 1994 betalte arbejdsgiverne, staten og a-kassemedlemmerne en tredjedel hver. Dermed havde arbejdsgiverne også et incitament til at mindske ledigheden.

Flexicurity har været – et velfungerende system i Danmark.

EU har officielt gjort flexicurity til en del af den europæiske beskæftigelsespolitik. Mange hæfter sig især ved ét forhold, nemlig det, at det bl.a. er meget nemt at ansætte og afskedige lønmodtagere i Danmark.

Det er i høj grad flexicuritysystemets tryghedselementer, som er under angreb i disse år i Danmark.

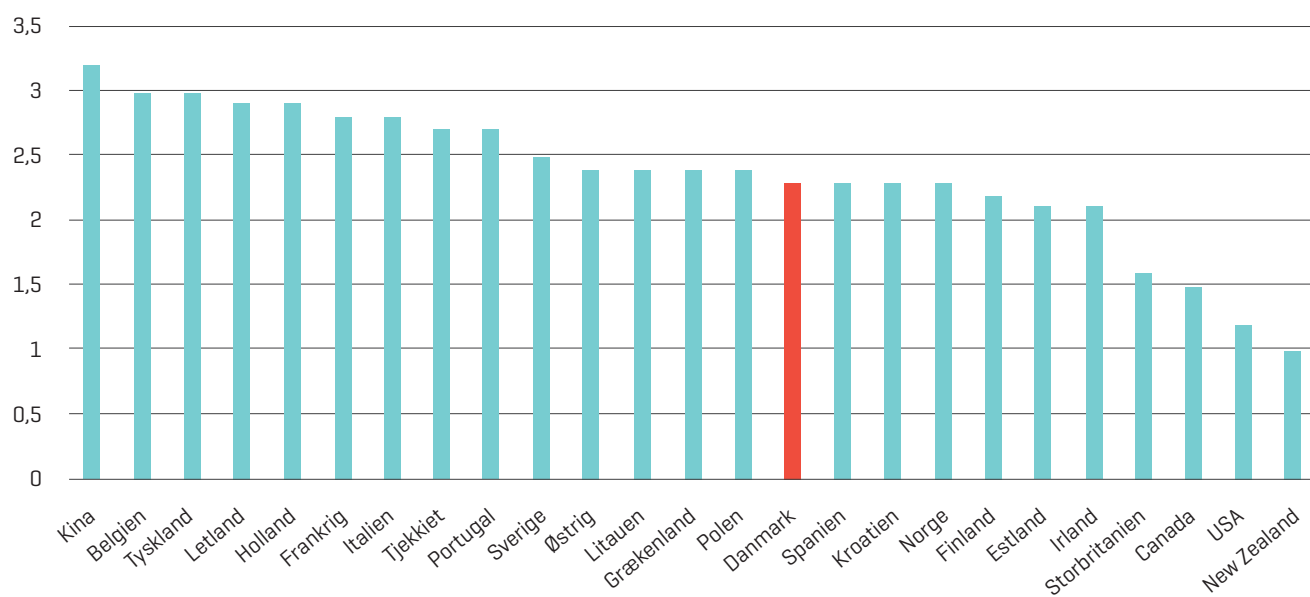
Kort fortalt handler flexicurity om, at arbejdsgiverne nemt og uden unødigt bureaukrati, kan ansætte det personale, som arbejdsgiveren mener, der er behov for, samtidig med at det er relativt nemt at afskedige folk, når behovet for personale falder.

Søjlediagrammet s. 12 viser OECD's indikator for, hvor svært eller nemt det er at afskedige ansatte i faste stillinger. Opgørelsen viser, at det er sværest at afskedige ansatte i Kina og nemmest i New Zealand. Opgørelsen er et indeks, som tager højde for overenskomstvilkår og lovgivning.

I et land med mange små virksomheder med relativt få ansatte, vil et langt opsigelsesvarsel få virksomheder til at undlade at ansætte folk. Arbejdsmarkedet bliver mindre fleksibelt med et længere opsigelsesvarsel. Men hvis det skulle kunne lade sig gøre, skal der samtidig være en forståelse blandt fagforening, arbejdsgivere og Folketing om, at der skal være en rimelig tryghed for medarbejderne i tilfælde af ledighed – socialt sikkerhedsnet – i form af dagpenge og kontanthjælp.

Lønmodtagernes kvalifikationer skal hele tiden kunne tilpasses behovet, hvis der skal skabes nye jobs. Det medfører, at en aktiv arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitik er nødvendig for at sikre lønmodtagerne beskæftigelse.

Indikator for beskyttelse i ansættelsen 2012-15



Kilde: OECD 2016

A-kasser og arbejdsløshedsunderstøttelse

Økonomisk tryghed ved ledighed er helt centralt for den danske model.

Dynamikken i flexicuritysystemet afhænger af den tryghed som dagpengesystemet, kontanthjælp og sygedagpenge giver lønmodtagerne. Hvis sikkerhedsnettet spændes ud med for store masker, og for mange falder igennem, skaber det store sociale konsekvenser. Hvis det får for store konsekvenser af blive afskediget, som det fx ses i USA, hvor folk må gå fra hus og hjem, skal det være vanskeligere at afskedige folk.

'Aftalen' mellem lønmodtagerne, arbejdsgiverne og Folketinget har hele tiden været, at der skal gives en rimelig kompensation ved arbejdsløshed. Det er ikke den enkeltes skyld, at der kommer kriser og perioder med ledighed. Derfor skal man heller ikke gå fra hus og hjem, men kun-

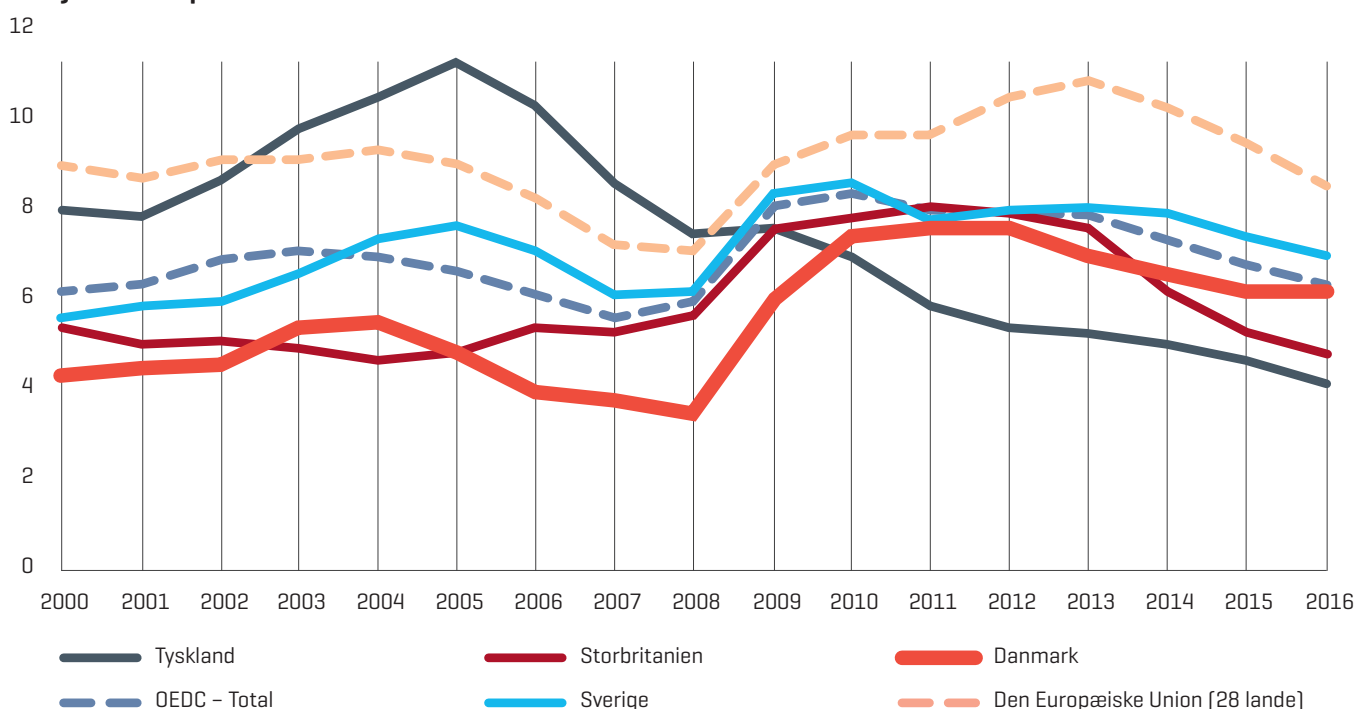
ne sikres understøttelse, indtil man finder eller tilbydes et nyt job. En forudsætning for den danske model er, at alle er med til at betale, når arbejdsgiverne i perioder ikke efterspørger den arbejdskraft, der er til rådighed.

Ledighed

Danmark har haft en lavere ledighed end EU-landene som gruppe. Kigger man på de seneste 16 år, har ledigheden i Danmark ligget godt under OECD i gennemsnit frem til 2010, hvor Danmark nærmer sig gennemsnittet frem til 2016, hvor Danmark ligger på gennemsnittet.

Som nævnt handler systemet om, at alle parter påtager sig et ansvar for et fleksibelt og sikkert arbejdsmarked. Det indebærer, at arbejdsgiverne ikke misbruger deres lette adgang til at afskedige og ansætte, at vi som fagforeninger ikke stiller urimelige krav til høje opsigelses-

Arbejdsløshedsprocent



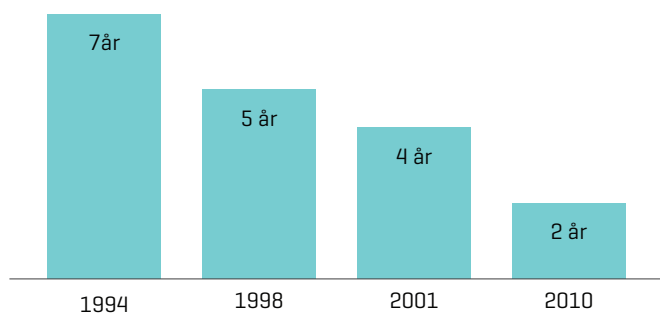
varsler og dermed et mindre fleksibelt arbejdsmarked; at Folketinget og samfundet påtager sig et ansvar over for folk, der står uden for arbejdsmarkedet - det være sig på grund af ledighed eller sygdom.

Dagpengene er det sikkerhedsnet, der er spændt ud under alle os, der er medlem af en a-kasse. Uden medlemskab af en a-kasse - intet sikkerhedsnet. Rigtigt mange står i dag udenfor.

Hvor overenskomsterne er aftaler mellem arbejdsgiverne og fagforeningerne, så er dagpengesystemet en aftale mellem lønmodtagerne indbyrdes og mellem lønmodtagerne og staten. Vi betaler en del til systemet gennem kontingentet til a-kasserne, mens skatteborgerne betaler ekstraudgifterne til arbejdsløshedsunderstøttelsen, når ledigheden bliver høj.

De sidste årtiers dagpengereformer har ført til væsentlige forringelser. Senest har man fordoblet det, vi kalder 'genoptjeningskravet' (fra 26 til 52 ugers udstøttet arbejde inden for de sidste 3 år) og samtidig halveret den periode, vi kan få dagpenge i fra 4 til 2 år.

Antal år i dagpenge perioden



Disse forringelser er vel at mærke gennemført i en krisetid, hvor det er meget vanskeligt at finde job. Det skaber store problemer for rigtig mange i forhold til understøttelse og tryghed.

Man kan frygte, at flexicuritysystemet er bragt ud af balance. Sikkerhedselementerne er truet.

Foringelser i dagpengesystemet truer den danske models kollektive grundtanke. Hvor man tidligere i historien gjorde det sociale sikkerhedsnet mere finmasket i krisetider, er der de sidste 20-30 år været en modsatrettet tendens.

Kontanthjælp

Hvis du er i arbejde og vælger ikke at være i en a-kasse og dermed have en arbejdsløshedsforsikring, kan du komme slemt i klemme ved ledighed. Man kan altid diskutere, hvor mange elementer i samfundet der rettelig har noget med den danske model at gøre. Men den økonomiske tryghed betyder meget – også for folk, der af forskellige grunde ikke har meldt sig ind i en a-kasse.

Danskere, der enten ikke er medlem af en a-kasse, eller er faldet ud af systemet efter 2 år på dagpenge, skal leve af ægtefællens løn. Hvis der skal være tale om at overgå til kontanthjælp, skal ægtefællen kunne forsørge partneren.

I 2016 blev kontanthjælpsloftet indført. Det betyder, at der er en grænse for, hvor meget man samlet kan få i støtte, dvs. både i forhold til kontanthjælp, uddannelseshjælp, integrationsydelse, særlig støtte og boligstøtte.

Risikoen for, at flexicuritymodellen undergraves og mister sin virkning på det fleksible arbejdsmarked er til stede. Dagpenge og kontanthjælp har en sikkerhedsnetfunktion for lønmodtagere, som betyder, at en kortere periode uden beskæftigelse kan klares uden de store økonomiske konsekvenser. Foringelser på kontanthjælpsområdet er en trussel mod den danske models fleksibilitet.

En aktiv arbejdsmarkedspolitik

Det tredje element i flexicuritysystemet handler altså om løbende at skabe mulighed for opkvalificering af allerede ansatte, og sikre kvalificeret ny arbejdskraft til virksomhederne, for på den måde at sikre kvalificeret og tilstrækkelig arbejdskraft.

For at overvåge beskæftigelsesudviklingen og beskæftigelsesbehovet er der nedsat 4 regionale beskæftigelsesråd. Rådene skal overvåge indsatsen i de kommunale jobcentre og varetage opgaver ved større virksomhedslukninger, integration, ligestilling mv. I rådene sidder der repræsentanter fra de forhandlingsberettigede organisationer. Men det er kommunerne, der bestemmer, hvordan deres jobcentre skal arbejde og styres – dog under statsligt tilsyn.

Det ligger i begrebet en 'aktiv arbejdsmarkedspolitik', at det handler om aktivt at gøre noget fra det offentlige side for at undgå, at folk falder ud af arbejdsmarkedet, og at man som ledig ikke vedvarende skal gå passivt rundt, samt sikre at virksomhederne har den nødvendige arbejdskraft.

Udgangspunktet er, at vi alle ønsker at have et godt og givende job, og at samfundet har en interesse i, at vi alle bidrager. Kort sagt et 'rummeligt arbejdsmarked' med plads til alle.

De beskæftigelsespolitiske mål sikres bedst ved, at Folketinget sørger for, at der uddannes tilstrækkeligt kvalificeret arbejdskraft i forhold til efterspørgsel og tendenser. Det sker ikke altid. Der bør sørges for at alle, der kan og vil, tilbydes relevante jobs eller uddannelse, som giver kompetencer, der øger jobmulighederne for lønmodtagere.

Som rene statslige initiativer for at fastholde folk længst muligt på arbejdsmarkedet kan nævnes: Fleksjob, løntilskud, seniorjobs og virksomhedspraktik.

Næsten al erhvervsrettet uddannelse til ikkefaglærte og faglærte i Danmark udvikles og styres af arbejdsgivernes organisationer og fagforeningerne i fællesskab.

Det nuværende system bygger på den grundlæggende tanke, at det er dem, der er tættest på arbejdsmarkedet, som ved hvilke kompetencer, der er nødvendige for at varetage bestemte job. Det er også dem, der ved, hvordan man skal vedligeholde og udbygge kompetencer.

Det er et gammelt system i Danmark med rødder helt tilbage til dengang, hvor mestrene i de enkelte håndværkerlav suverænt bestemte, hvordan oplæringen af lærlingene skulle være. I løbet af forrige århundrede har fagforeningerne kæmpet sig til mere og mere indflydelse på uddannelsessystemet.

I dag er parterne – arbejdsgiverne og fagforeningerne – ligestillede, så fagforeningerne har samme formelle indflydelse som arbejdsgivernes organisationer i alle de råd og udvalg, der udvikler og styrer de erhvervsrettede uddannelser og rådgiver undervisningsministeren om behov, regler og rammer for uddannelse.

Det var først med strukturreformen i 2007, at fagforeningerne for offentligt ansatte blev ligestillede med de offentlige arbejdsgivere i fx styringen af social- og sundhedsuddannelserne og den pædagogiske assistentuddannelse.

Konkrete eksempler på hvordan den danske model virker i praksis:

- Fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer driver i fællesskab de faglige udvalg, som udvikler og styrer indholdet i alle erhvervsuddannelser. Tilsvarende driver parterne de faglige efteruddannelsesudvalg, som løbende følger udviklingen indenfor de enkelte brancher på arbejdsmarkedet og udvikler AMU-uddannelser, der svarer til behovene.

- I lokale uddannelsesudvalg og lokale efteruddannelsesudvalg samarbejder lokalafdelinger af fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, sammen med de lokale erhvervsskoler, om driften af erhvervsuddannelser og AMU.
- I Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser og Rådet for Voksen- og Efteruddannelse rådgiver fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer om henholdsvis erhvervsuddannelser, grunduddannelse for voksne, erhvervsgrunduddannelse [egu], produktions-skoler, AMU, forberedende voksenundervisning m.m.
- AUB – Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag: Alle arbejdsgivere betaler til AUB-ordningen, der blandt andet finansierer elevernes skoleophold m.m. Uanset om en arbejdsgiver tager elever, så er man med til at betale for, at arbejdskraften uddannes. Fonden bestyres af fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer.
- Uddannelsesfonde mv.: I flere overenskomster har man en aftale om, at arbejdsgiverne indbetaler et vist beløb pr. ansat til det formål at sikre økonomi til efteruddannelse. I andre overenskomster har man ret til frihed til efteruddannelse. Fondene ledes af overenskomstens parter.

Arbejdsmarkedspolitikken er et godt termometer til at måle temperaturen på flexicuritysystemet. Jo flere efteruddannelsesmuligheder, der gives til ledige, og desto lempeligere vilkår der er for at ledige kan afløse folk i beskæftigelse, jo bedre fungerer systemet. Det er i krisetider, at den danske model og flexicuritysystemet skal vise deres styrker og sammenhængskraften stå sin prøve.

Truslen fra ikkeoverenskomstbærende organisationer – 'de gule'

I fagbevægelsen kalder vi organisationer, som bare organiserer lønmodtagere uden at have en overenskomst for gule. De kaldes fagforretninger, da de jo primært organiserer medlemmer for at 'drive en forretning', hvor vi i fagbevægelsen – deraf navnet – har medlemmer, fordi vi er en bevægelse, der har til formål at sikre lønmodtagerne gode løn- og arbejdsforhold.

Globalisering og udenlandsk arbejdskraft, der kommer til Danmark og udfører arbejde til langt under de overenskomstmæssigt aftalte lønninger, er et stort problem for den danske model; men truslen mod modellen kommer i høj grad også fra vores landsmænd. Og hvorfor så det?

Kollektive eller individuelle aftaler

Den danske model bygger på, at de fagforeninger og -forbund, der er medlem af en af de [nu] 2 hovedorganisationer FH (tidligere LO og FTF) og AC, laver overenskomster med arbejdsgiverne på vegne af alle beskæftigede, indenfor deres organisationsområde. Vi laver overenskomster, der regulerer løn- og ansættelsesforhold for alle, der er beskæftiget indenfor et givent område, uanset om man er medlem eller ej.

Vi og vores arbejdsgivere laver overenskomster, så man ikke kan sælge og købe arbejdskraften til en lavere pris end den, der er aftalt i overenskomsten. Sådanne overenskomster kræver stor legitimitet. Legitimitet, som både vi og arbejdsgiverne har i dag, fordi vores organisationsgrad er høj. Vi repræsenterer mange medlemmer og arbejdsgiverforeningerne mange arbejdsgivere.

Det siger sig selv, at vi som fagforeninger skal have meget stor tillid og opbakning fra vores medlemmer, hvis vi fortsat skal kunne lave sådanne overenskomster. Hvis

vi fortsat skal forhindre, at det bliver tilfældige regeringsflertal, der afgør lønmodtageres løn- og ansættelsesforhold. Eller at en hvilken som helst forening eller organisation kan forlange at få en overenskomst med en arbejdsgiver eller tvinge virksomheden til det.

I 2012 var der en stort omtalt konflikt om indgåelse af overenskomst. 'Restaurant Vejlegården-konflikten' blev den kaldt. En arbejdsgiver nægtede at tegne en overenskomst med 3F eller melde sig ind i en arbejdsgiverorganisation, der havde overenskomst i forvejen. Arbejdsgiveren ønskede at indgå en aftale mellem Krifa og Kristelig Arbejdsgiverforening. 3F dækker normalt restaurantionsområdet, og derfor varslede de blokade mod arbejdsgiveren. Dette klagede arbejdsgiveren over, og Arbejdsretten – som er en domstol, der bl.a. har til opgave at fortolke Hovedaftalen – afsagde dom, der sagde, at det må 3F godt. For at kunne fastholde de løn- og ansættelsesforhold, som 3F har aftalt til gavn for andre lønmodtagere i samme branche, skal de kunne forhindre, at andre arbejdsgivere kan ansætte personale på ringere vilkår.

Virksomheden blev udsat for en blokade og sympatiaktioner. Samtidig blev konflikten en politisk platform for Dansk Folkeparti og Venstre for at argumentere for at begrænse blokademulighederne for fagbevægelsen.

Hvis vi skal kunne forhindre at lønmodtagere – her fra landet eller fra udlandet – skal kunne sælge deres arbejdskraft billigere, og dermed friste svage arbejdsgivere til at underbyde de arbejdsgivere, som er samlet i arbejdsgiverforeninger og omfattet af en overenskomst, skal Folketinget, arbejdsgiverne og fagbevægelsen, alle bakke op bag den danske model.

Skal vi forhindre at svage lønmodtagere presses eller tvinges til at arbejde på ringere vilkår end foreskrevet i overenskomsterne?

De gule lukrerer ikke alene på de goder, som vi forhandler hjem til lønmodtagere. De gør deres yderste for at ødelægge vores muligheder for fortsat at lave overenskomster for arbejde og ikke for medlemmer.

Kort sagt: De udgør en reel trussel mod den danske model og dermed rettelig, mod det danske velfærdssamfund og den relative lille ulighed, der indtil videre kendetegner vores land.

De gule har det til fælles med os, at de gerne vil have medlemmer. I Kristelig Fagbevægelse kalder de medlemmerne for 'kunder'. Det siger meget om hele deres virke. Kunder er nogle (individer), der køber noget. Medlemmer er nogle (individer), der deltager i en forening, en bevægelse – et kollektiv!

Krifa formål

Stk. 1 Kristelig Fagforenings mission er at skabe

God Arbejdslyst.

Kristelig Fagforening arbejder for:

- *At fremme og sikre medlemmernes faglige og sociale interesser.*
- *Ordnede ansættelsesforhold, – blandt andet ved at oprette overenskomster.*
- *At yde hjælp og vejledning til medlemmer i forbindelse med ansættelsesforhold.*
- *At inspirere til arbejdsglæde og kompetenceudvikling.*

Stk. 2 Kristelig Fagforening arbejder for at fremme forståelsen for samarbejde på arbejdsmarkedet.

Stk. 3 Kristelig Fagforening arbejder for, at uoverensstemmelser på arbejdsmarkedet ikke må føre til arbejdsstandsning.

Stk. 4 Kristelig Fagforening arbejder for, at den enkelte frit kan organisere sig på arbejdsmarkedet.

Stk. 5 Kristelig Fagforening ønsker at samarbejde med andre, fx. andre foreninger og politiske partier, med henblik på at fremme de nævnte formål.

At Krifa afviser strejkevåbnet, som middel til at sikre lønmodtagere rettigheder, er ikke nyt. Kristelig Fagbevægelse har som erklæret mål at modarbejde det.

Kristelig Fagbevægelse har så godt som ingen overenskomster. De 'sikrer' deres kunder goder og rettigheder, fordi vi i fagbevægelsen laver overenskomsterne for dem.

I fagbevægelsen har vi opnået rigtig mange resultater og gør det fortsat. Vi har en stor del af æren for det samfund, vi lever i. Det danske samfund er ikke opstået og skabt ved et tilfælde. Det har mænd og kvinder kæmpet for. De resultater Kristelig Fagbevægelse har opnået for danske lønmodtagere er ikkeeksisterende.

Målt på resultater giver en sammenligning mellem de gule og fagbevægelsen ingen mening.

I og med at de gule optager alle danskere som 'kunder', har de relativt let spil. Reklamer og andre markedsføringstiltag er billige og brugbare, når man henvender sig til 3,5 millioner danskere, og man kun har et eneste budskab: vi koster kun mellem 39 og 239 kr. om måneden [priser pr. oktober 2018].

I FOA mangler vi 'kun' omkring 60.000 medlemmer før alle månedslønnede, der er ansat på en overenskomst indgået af os, er medlemmer.

Hvis den danske model skal fungere og lykkes, er det vigtigste, at lønmodtagerne bakker op bag modellen. Det er af hensyn til lønmodtagerne, at modellen er skabt og bør fastholdes, så længe den skaber resultater til gavn for lønmodtagerne!

Skal fagforeningerne fortsat kunne indgå overenskomster, og bevare opbakning og støtte til dem, forudsætter det, at vi har mange medlemmer. Det gør det af 2 årsager:

1. Når vi nu laver overenskomster for arbejde og ikke for medlemmer, så kræver sædvanlig dansk retspraksis (det hedder rettelig det kollektive og den individuelle retspraksis), at vi som fagforeninger som minimum repræsenterer 50 % af de beskæftigede på området. Har vi ikke over halvdelen af medarbejderne på et fagområde som medlemmer, kan man med rette spørge, om vi repræsenterer medarbejderne. Til gengæld er både medlemmer og ikkemedlemmer omfattet af de rettigheder, som er aftalt i overenskomsten.

Er der flere forhandlingsberettigede foreninger/forretninger, risikerer arbejdsgiverne at skulle forhandle med 2, 3, 4 eller flere fagforeninger, om løn- og ansættelsesforhold for samme personalegruppe.

Men da alle får glæde af de aftaler, vi indgår, føler nogle sig fristet af at tage imod ydelserne og undlade at betale for dem. Det sker desværre i alt for stort omfang, og det er godt på vej til at ødelægge den danske model og dermed vores overenskomster.

2. Internationale og europæiske tendenser går i retning af, at individets rettigheder går forud for fællesskabers/foreningers. Skal vi modvirke de negative konsekvenser af disse tendenser, skal vores fagforeninger bevare et højt medlemstal og dermed stor legitimitet.

Menneskerettighedsdomstolen under FN og EU-retten, samt de relevante EU-direktiver, der påvirker forholdene for bl.a. danske lønmodtagere, peger entydigt i én retning. De sikrer rettigheder for den enkelte og ikke for organisationer og fagforeninger.

Globalisering – Truslen fra øst

Internationale regler og retspraksis

I dag er det sådan, at en stor del af de EU-beslutninger der træffes, og som har betydning for vores arbejdsmarked i Danmark, gennemføres gennem aftaler mellem os og arbejdsgiverne. Regeringen deltager i den såkaldte implementering af EU-direktiver, men det sker ofte ikke ved lov, men ved indgåelse af aftaler.

Det får vi alene lov til, fordi EU-systemet anerkender de danske arbejdsmarkedsparters legitimitet. EU anerkender, at såvel fagforeningerne som arbejdsgiverforeningerne i Danmark, nyder så stor opbakning, at lovgivningsmagten ikke behøves at implementere EU-direktiver ved lov.

Verden og arbejdsmarkedet bliver mere og mere globaliseret. Arbejdskraften flytter sig nemmere over landegrænser, og virksomheder tænker ofte internationalt. EU-medlemskabet gør, at Danmark bliver underlagt international lovgivning. Der er mange fordele ved en mere åben verden, men den truer også holdbarheden i den danske model.

EU og de sociale kapitler

EU-medlemskabet stiller store krav til vores evner og vilje til at fastholde den danske model. Mange forhold drøftes og besluttet i EU-regi og har betydning for lønmodtagere i hele EU. Det betyder, at ud over aftaleretten og de kollektive overenskomster og lovgivning, reguleres arbejdsmarkedet også via EU-regulativer.

Den danske model har hidtil sikret, at EU-beslutninger er blevet gennemført ved, at fagforeningerne og arbejdsgiverne har aftalt, hvordan en vedtagelse skal implementeres i vores overenskomster. Det sker ikke andre steder i EU. Men siden 2002 er der også kommet supplerende lovgivning, så de lønmodtagere, der af en eller anden årsag ikke er under en kollektiv overenskomst, også bliver dækket.

Harmonisering af regler i EU, der skal sikre arbejdskraftens frie bevægelighed på tværs af EU-landene, har spillet en rolle, siden Danmark indtrådte i det indre marked i 1986. Fra det tidspunkt har EU også søgt at udvikle en 'social dimension' til supplerung af det indre marked. Denne harmonisering sker bl.a. ved, at der i EU-regi indføres såkaldte sociale kapitler og direktiver, og der afsiges også domme i EU-retten, som har betydning for vilkårene for danske lønmodtagere.

Nogle af de helt centrale EU-elementer er bl.a.:

- EU's arbejdstidsdirektiv
- Lov om Lønmodtageres Retsstilling ved Virksomhedsoverdragelse
- Ligeløns- og ligestillingsdirektiver
- Rammeaftale om forældreorlov
- Ansættelsesbeviser
- Europæiske samarbejdsudvalg
- Bevisbyrde i forbindelse med forskelsbehandling
- Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse af arbejdstagere
- Medarbejderindflydelse
- Information og høring af arbejdstagere
- Indflydelse i europæiske selskaber
- Direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden
- Vikararbejde
- Arbejds miljøreguleringer (mange direktiver, hvortil arbejdstidsdirektivet også kan regnes).

Det særlige ved disse EU-beslutninger er, at de i Danmark gennemføres ved aftaler mellem arbejdstagere- og arbejdsgiverorganisationerne i samarbejde med Folketinget. De gennemføres altså kun ved lov, hvis der ikke kan opnås enighed mellem arbejdsmarkedets parter - i det er udvalg som kaldes Implementeringsudvalget. Udvalget sammensættes og indkaldes, når der er vedtaget ting i EU, som indvirker på vores medlemmers løn- og ansættelsesforhold.

EU-domstolen

Også EU-domstolen er begyndt at spille en vigtig rolle på det danske arbejdsmarked. Domstolen har med årene udviklet sig til en meget offensiv, 'handlekraftig' og politisk domstol, der har afsagt en række kendelser, der griber ind i gældende ret på det danske arbejdsmarked. Generelt sagt afsiger domstolen kendelser, der tager udgangspunkt i formålet med såvel traktaten som de forskellige arbejdsmarkedsdirektiver.

Eksempler herpå er bl.a., at domstolen har grebet ind i en konflikt i Sverige, som efter gældende svensk arbejdsret var lovlig, men som domstolen erklærede ulovlig, idet man tolkede, at konflikten havde til formål at holde et firma fra Letland ude fra en opgave. Her blander domstolen sig altså i noget, vi betragter som en klar kollektiv rettighed.

Modsat har domstolen grebet ind i en række sager, hvor direktiverne skal beskytte det enkelte individ. Som eksempel skal nævnes, at domstolen har afsagt en kendelse om, at man ubetinget har ret til 4 ugers ferie. Det betyder, at sygdom opstået under ferie giver ret til erstatningsferie, hvilket ikke har været gældende i Danmark med den gældende ferielov og ferieaftaler.

Et andet eksempel er aldersdiskrimination, hvor godtgørelse ved afskedigelse efter dansk ret faldt væk, hvis man var fyldt 60 år og havde pension fra arbejdsgiveren. Det har domstolen underkendt som aldersdiskrimination. Samlet set kan man i vidt omfang konkludere, at domstolen indtil videre – ved de kollektive forhold – har beskyttet det indre marked, samt at den ved individuelle forhold beskytter den enkelte.

Social dumping

Da Danmark trådte ind i det Indre Marked steg antallet af harmoniseringer af regler på arbejdsmarkedet:

Men det betød også, at der er en større bevægelighed af arbejdskraften mellem EU-landene. Med EU's åbning mod øst og optaget af 10 nye lande i 2004, 2007 og 2013 blev EU's sociale landkort mere differentieret, end det havde været før. Der er meget stor forskel i levestandarden i de rigeste og de fattigste lande. Den store forskel og ulighed mellem befolkningsgrupper betyder, at vi får et nyt begreb 'østarbejdere' i vores sprog. Samtidig flytter produktionsvirksomheder til de nye lande for bl.a. at spare på lønomkostninger.

Den danske fagbevægelse har hurtigt fået øjnene op for, at de udenlandske arbejdere i stor udstrækning arbejder under vilkår, som er væsentligt ringere, end hvad der er almindeligt på det danske arbejdsmarked, og endnu et begreb kommer til: 'social dumping'.

EU-statsborgere har ret til frit at færdes og opholde sig i andre medlemsstater. En EU-statsborger, der er i besiddelse af et gyldigt identitetskort eller pas, kan indrejse og opholde sig i Danmark indtil 3 måneder fra indreisen eller indtil 6 måneder, hvis borgeren er jobsøgende. Herefter har borgeren ret til ophold som arbejdssøgende, så længe det kan dokumenteres, at borgeren fortsat søger arbejde og har reelle muligheder for at blive ansat.

Ved ophold ud over de 3 eller 6 måneder, skal EU-statsborgeren opfylde betingelserne for ret til ophold i EU opholdsbekendtgørelsen samt ansøge om et registreringsbevis. Udviklingen i antallet af borgeren fra Europa, som har tilladelse til at arbejde i Danmark mere end 6 måneder har siden 2010 været stødt stigende.

Nedenstående tabel viser, at antallet af borgere med arbejdstilladelse ud over 6 måneder er steget til næsten det dobbelte fra 2011 til 2017. Ligeledes viser opgørelsen de lande (ikke nordiske) hvor flest kommer fra, og hvor man kan se, at de 4 øverst placerede lande er østlande.

Opholdskort og registreringsbeviser med henblik på lønarbejde 2011-2017				
Nationalitet	2011	2013	2015	2017
Rumænien	2.268	3.451	4.142	4.610
Polen	3.205	3.701	4.151	3.975
Litauen	1.241	1.320	1.773	2.148
Bulgarien	803	1.163	1.236	1.304
Italien	421	746	1.005	1.050
Storbritannien	577	608	754	991
Tyskland	778	679	835	840
Øvrige	2.380	3.073	4.170	4.365
i alt	11.673	14.741	18.066	19.283

Kilde: NyiDanmark.dk. udgivet af: Udlændingestyrelsen, Justitsministeriet og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Mange flere som kommer til Danmark og arbejder i kortere perioder – altså mindre end 6 måneder. Nogle opgørelser viser, at op mod 90.000 mennesker om året har arbejdet i et eller andet tidsrum i Danmark. Men det er svært at opgøre, især fordi mange er i landet uden myndighedernes vidende.

Et udenlandsk firma som har ansatte, der arbejder i Danmark, skal være registreret i det såkaldte RUT-register hos SKAT. Og de skal overholde dansk lovgivning, dvs. arbejdsmiljø, barsel, ligeløn, ferie m.m. Men jf. den danske model, er der ikke love, der dikterer, hvad du skal have i løn. Derfor er det ikke ulovligt at betale medarbejderne langt under det danske niveau.

Arbejdsklausuler og kædeansvar

Transportfirmaer, entreprenører, rengøringsfirmaer m.fl. har gennem de sidste årtier benyttet sig af uorganiseret, fleksibel og billig arbejdskraft fra især østlande. Denne form for omkostningsminimering har udviklet sig til en ny trussel mod den danske model. Danmark har tradition for et arbejdsmarked med ordnede forhold, reguleret af overenskomster og lovgivning, men desværre sker det ofte, at både overenskomst og lovgivning ikke bliver overholdt. Fx har der været ført flere sager mod metrobyggeriet i København, hvor blandt andet firmaet CIPA har fået en bod på 22 millioner kr. for ikke at overholde kontrakten med Metroselskabet.

Dansk fagbevægelse har intensiveret kampen mod social dumping. Når virksomheder henter arbejdskraft til Danmark, som ikke er organiseret, ansættes de ofte under forringede lønvilkår og udsættes for et forringet arbejdsmiljø. Dette gør virksomhederne alene for at nedsætte deres omkostninger og derved udkonkurrere virksomheder med ordnede forhold. Derfor har fagbevægelsen og de organiserede arbejdsgivere en fælles interesse i at bekæmpe social dumping.

Dansk fagbevægelse har i en årrække af forskellige veje forsøgt at bekæmpe social dumping. Men så længe kommuner, regioner og andre offentlige myndigheder ikke har arbejdsklausuler i deres udbuds- og indkøbspolitik, vil vi stadig se medarbejdere på byggepladser, i rengøringen og andre områder arbejde langt under ordentlige vilkår; disse firmaer eller deres underleverandører har derfor ofte held med at benytte alt for billig arbejdskraft.

Arbejdsklausuler skal sikre alle medarbejdere løn- og ansættelsesvilkår, som ikke er dårligere end overenskomsten for området.

Desværre har det ikke været nemt at overbevise kommunerne om at fravælge en let måde at spare penge på ved ikke at interessere sig for lønmodtagerforhold. Men flere og flere kommuner indfører efterhånden arbejdsklausuler i de kontrakter, de indgår i bygge- og anlægssager med København i spidsen.

Med henvisning til ILO's (International Labour Organisation) konvention 94 (ILO 94) sikres det, at hovedentreprenørens og eventuelle underentreprenørers medarbejdere får løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for området.

Staten fik i 2014 et cirkulære om anvendelse af arbejdsklausuler. Cirkulæret har til formål at sikre, at ansatte, der arbejder i virksomheder, som udfører tjenesteydelser for offentlige myndigheder og ordregivere, får sædvanlige løn- og arbejdsvilkår ved brug af arbejdsklausuler, jf. ILO-konvention 94 om brug af arbejdsklausuler i offentlige kontrakter. Således har alle statslige instanser pligt til at benytte arbejdsklausuler, men det gælder ikke for regioner og kommuner.

Der bør også stilles krav om, at regionen eller kommunen skal godkende underleverandører, og at den relevante faglige organisation har adgang til arbejdspladsen (herunder hos underleverandører) med mulighed for at kontrollere, om hovedleverandøren overholder kravene

om overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår. Det såkaldte kædeansvar.

Klausuler i indkøb og udbudskontrakter kan indeholde andre områder end selve lønnen. Socialt ansvar, elevoptag, efteruddannelse mv. kaldes ofte sociale klausuler og er områder, som tit er elementer i overenskomsterne.

Arbejdsklausuler er et vigtigt redskab til at beholde de goder og fordele, der er for alle parter i den danske model, men bolden ligger hos den, som indgår kontrakter med leverandører. Leverandørerne arbejder på et marked med stor konkurrence, og hvis konkurrencen alene er på pris, er det nærliggende at reducere lønomkostningerne ved at betale udenlandske medarbejdere mindre i løn.

Blokade af virksomheder, som underbetaler medarbejdere, er en anden måde at bekæmpe social dumping på, og det er en måde, som er accepteret indenfor den danske model. Det er ofte et langt sejt træk.

Store internationale handelsaftaler truer den danske model

I gennem en årrække har USA forhandlet handelsaftaler med Asien, Mellem- og Nordamerika og med EU. Det er ikke noget, som har været højt på den politiske dagsorden i offentligheden. Og det på trods af, at aftalerne har stor indflydelse på 'alles' hverdag. Men pludselig kom aftalerne på den internationale dagsorden, da præsident Trump talte imod aftalerne og truede med at opsig dem, for som han sagde: "Det er nogle dårlige aftaler for USA", og at hans kampagne 'America First' ikke var forenelig med store handelsaftaler.

De store multinationale selskaber er ikke enig med Trump. Fordi aftalerne er designet til, at deres handel mellem lande skal have så få handelsbarrierer som muligt. Og den grundlæggende antagelse er, at øget handel giver mere velstand og vækst.

Præsident Trump har på trods af hans modstand indgået en forlængelse af aftalen mellem Mexico, Canada og USA (NAFTA) i 2018.

Men handelsaftalerne truer den danske model. For at sikre frihandel vil EU og USA harmonisere regler og standarder. USA har væsentligt lavere standarder end vi har. USA har ikke tiltrådt ILO-konventionerne, som blandt andet sikrer retten til at organisere sig i fagforeninger.

I modsætning til reglerne i EU, hvor den danske models grundelementer ikke trues, vil en handelsaftale med USA åbne op for en harmonisering med forholdene på det

amerikanske arbejdsmarked. Her er der ikke aftalt strejkeret, kollektiv løndannelse eller andre lønmodtagerforhold mellem lønmodtagere og arbejdsgivere. Ingen 'amerikansk model'.

Som de internationale aftaler ser ud nu, åbnes der op for at store amerikanske og europæiske firmaer kan sagsøge den danske regering på miljø- eller arbejdsmiljølovgivning. Lovgivning mod selskaber kan hurtigt blive bøjet til at være en handelshindring, der truer de udenlandske firmaers profit.

Faktisk er der allerede store virksomheder, som har sagsøgt regeringer for kompensation for tab af indkomst i forbindelse med lokale regeringsbeslutninger. I Canada besluttede delstaten Quebec ved en folkeafstemning at forbyde brændstoffet MMT, da udvindingsmetoden benytter stoffer, som både er miljø- og sundhedsskadelige. Delstaten blev sagsøgt af et frackingfirma (for 1,5 milliarder kr.), fordi delstaten brød frihandelsaftalen (NAFTA) med den nye lovgivning. Firmaet sagde, at lovgivningen var en forhindring for at tjene penge, og derfor forbrød delstaten sig mod handelsaftalen.

Handelsaftalen er således på nogle punkter over den lokale lovgivning. Derfor kan arbejdsmiljø- og lønmodtagerforhold være i fare for at blive overløbet, hvis multinationale selskaber kan hævde, at de er imod den frihandel og handelsaftalerne.

Afslutning

Den danske model er ganske unik og den virker. Modellen tilpasser sig løbende samfundsudviklingen, udviklingen på arbejdsmarkedet og tager også højde for en stadigt stigende aftalepåvirkning fra EU.

Lønmodtagere og arbejdsgivere er lykkedes med at bevare aftalevejen som det helt grundlæggende fundament.

En del af den danske model er at konflikte, og det var vi tæt på ved OK18, men det lykkedes at undgå konflikt. Og det er netop det stærke ved modellen. At langt de fleste uoverensstemmelser løses ved forhandlingsbordet. Presset på den danske model kommer mange steder fra, men den eneste måde vi kan bevare den på, er, at lønmodtagere og arbejdsgivere bakker op om modellen. Jo flere vi er, jo stærkere er den.

Den danske model

Før, nu og i fremtiden

Der er 3 grundstene i den danske model

- Der indgås kollektive overenskomster for arbejde, fag og brancher.
- I hovedtræk det sociale sikkerhedsnet, der er spændt ud i form af dagpenge, sygedagpenge førtidspension m.m.
- Sikrer uddannelser, efter- og videreuddannelse, løntilskud, fleksjobs m.m. gennem aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og siddende regeringer.

Det giver kun mening at tale om en særlig dansk model, hvis man ser på alle disse 3 forhold i sammenhæng. Den danske model sikrer regulering, beskæftigelse, konkurrenceevne og socialt sikkerhedsnet.

Den danske model er dog kun så stærk som dem, der bakker den op. Derfor er det vigtige, at vi er mange, der støtter op om den.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.