

DEN DANSKE MODEL

Frivillige aftaler
gennem mere
end 100 år





DEN DANSKE MODEL

- frivillige aftaler gennem mere end 100 år

Udgivet af CO-industri, redigeret november 2012

Oplag: 1.000

Design og grafisk produktion: Kailow Graphic A/S

Kvalitets-, miljø- og arbejdsmiljøcertificeret samt certificeret

i samfundsmæssigt ansvarligt (CSR) ledelsessystem i henhold til
DS/EN ISO 9001, DS/EN ISO 14001, DS/OHSAS 18001, DS 49001

Forsidefoto: Mick Anderson

Tekst: Knud Farver

CO-Meddelelse: 2012/073

ISBN: 978-87-9214-83-5

FRIVILLIGE AFTALER I MERE END 100 ÅR

Det danske arbejdsmarked er gennemreguleret af frivillige aftaler mellem lønmodtagere og arbejdsgivere – uden indblanding fra statsmagten. Det er et unikt system, der har vakt interesse mange andre steder i verden, for aftalerne mellem parterne betyder, at Danmark har et relativt roligt og velfungerende arbejdsmarked.

'Den danske model' er over 100 år gammel. I 1899 fandt arbejdere og arbejdsgivere sammen om nogle fælles spilleregler, der senere fik navnet Hovedaftalen. Det skete ved Septemberforliget, der i dag udgør grundlaget for aftalerne.

De fælles spilleregler blev lavet, efter en tre måneders lang lockout, som ramte halvdelen af medlemmerne i De samvirkende Forbund (senere LO), og

reglerne gav arbejderne ret til at organisere sig, og fastslog arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet.

Storkonflikten i 1899 startede efter en række strejker blandt snedkerne, og strejkerne endte med en landsdækkende modoffensiv fra arbejdsgiverne, der gennemførte stor-lockouten.

I Danmark havde der været organisationsret siden den første grundlov i 1849, men det var ikke en ret, der kunne bruges i virkeligheden før efter Septemberforliget i 1899.



TILPASNING

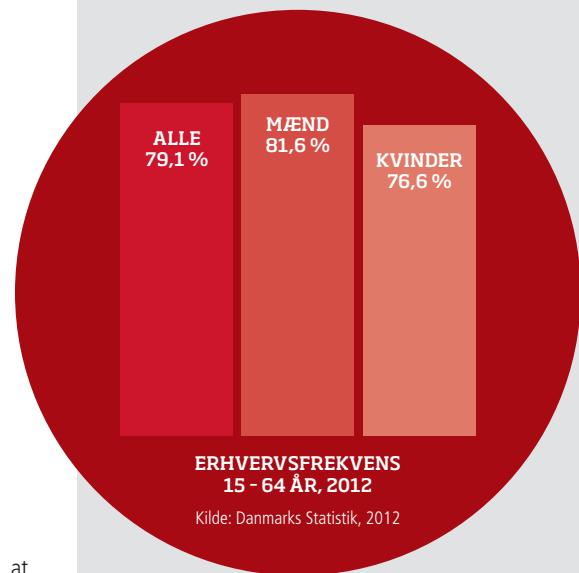
Med Septemberforliget blev grunden lagt til det arbejdsmarked, vi kender i Danmark i dag.

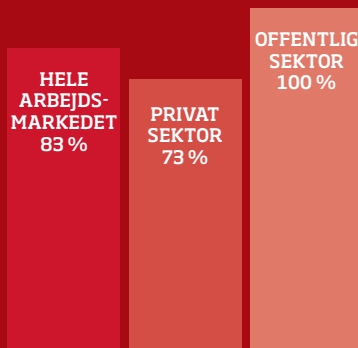
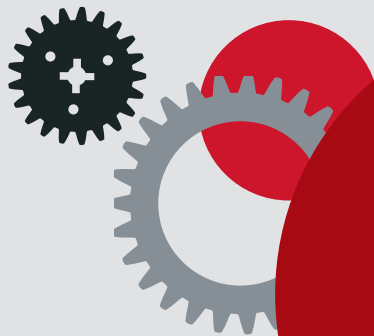
Hovedaftalen er siden blevet revideret, senest i 1993, og den beskriver, hvordan forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager skal aftales. I 1910 blev aftalen fra 1899 udvidet med bestemmelser om konfliktløsning og ret til arbejdsstandsninger med henvisning til liv, ære og velfærd i aftalen "Norm for regler for behandling af faglig strid".

Det bliver en stor udfordring at finde en form, der kan sikre, at denne tradition fortsætter i dette årtusinde. 'Den danske model' er sat under pres af den internationale udvikling og traditioner i andre lande, der betyder, at statsmagten fastsætter normer for arbejdsmarkedet. Det største pres kommer fra EU, idet der er krav om, at de enkelte lande tilpasser deres forhold på arbejdsmarkedet til hinanden. Men samtidig kan forsvaret for 'Den

danske model' være, at det danske arbejdsmarked fungerer yderst effektivt, uden opslidende konflikter og med fælles interesse i høj produktivitet og udvikling. Derfor vil det være en opgave for Danmark at skabe forståelse for frie aftaler imellem parterne inden for nogle kendte spilleregler.

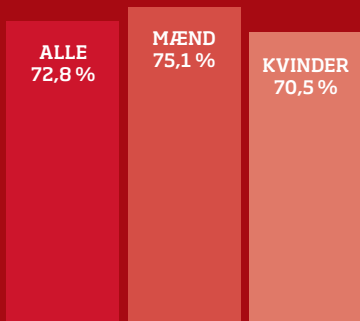
En anden årsag til at 'Den danske model' fungerer så effektivt er, at erhvervs- og beskæftigelsesfrekvensen er højere, samt at organisationsprocenten er højere end i de fleste andre lande.





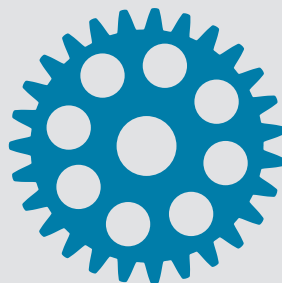
HØJ KOLLEKTIV OVERENSKOMSTDÆKNING

Kilde: DA, 2008



BESKÆFTIGELSESFREKVENNS 15 - 64 ÅR, 2012

Kilde: Danmarks Statistik, 2012



Tre hovedorganisationer

En forudsætning for 'Den danske model' er, at der findes stærke lønmodtagerorganisationer. I Danmark er der tre hovedorganisationer, som varetager lønmodtagernes interesser:

- 1** LO - Landsorganisationen i Danmark (1.122.795 medlemmer, december 2011)
- 2** FTF - Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (450.000 medlemmer, november 2012)
- 3** AC - Akademikernes Centralorganisation (219.000 medlemmer, januar 2012)

Kilde: Hovedorganisationernes hjemmesider

Denne opdeling er under kraftigt opbrud, idet kompetenceudviklingen har gjort det svært at fastholde opdelingen. Det er derfor sandsynligt, at der vil ske sammenlægninger, så der kun er en måske to hovedorganisationer i fremtiden.

ORGANISATIONERNE

En anden forudsætning for 'Den danske model' er, at der findes tilsvarende stærke arbejdsgiverorganisationer, så der kan findes løsninger, der også holder i praksis for de enkelte brancheorganisationer.

De største danske arbejdsgiverorganisationer, der forhandler kollektive overenskomster med de faglige organisationer er:

Offentlig sektor:

- Finansministeriet
- Danske Regioner
- KL, Kommunernes Landsforening

Privat sektor:

- DA, Dansk Arbejdsgiverforening – her er den væsentligste brancheorganisation DI, Dansk Industri, der bl.a. forhandler overenskomster for industriens ansatte med CO-industri - en sammenslutning af otte fagforbund med både funktionærer og timelønnede ansat på industriens område. Forhandlingsresultatet mellem DI og CO-industri lægger traditionelt den økonomiske linje for de øvrige branchers overenskomstresultater
- FA, Finanssektorens Arbejdsgiverforening
- Dansk Byggeri
- Tekniq
- Dansk Erhverv

Centrale forhandlinger mellem hovedorganisationerne LO og DA begrænser sig til justeringen af Hovedaftalen, SU-aftalen, overvågning af forligsmandsloven og opfølgning på lov om arbejdsret.

Selve overenskomsterne kommer ikke i forhandling andre steder end hos overenskomstparterne.

Dog holder et forum i LO en vis form for løbende koordinering af gensidig information. Men da overenskomsternes udløbstid efterhånden er meget forskellig samt det forhold, at de offentligt ansatte ikke har samme krav som de privat ansatte, så er en reel koordinering ikke mulig.

Arbejdsgiverne holder fast i, at eksporterhvervene skal lægge det økonomiske niveau for de øvrige forhandlinger, og derfor er det stort set ikke muligt at lave nye overenskomster på andre områder, før CO-industri og Dansk Industri har opnået enighed.

1

Den danske forhandlingsmodel

- Høje organisationsprocenter: Næsten alle er med.
- Kollektive overenskomster: Kompromis mellem konfliktende interesser (løn, arbejdstid, ferie) og mange fælles interesser mellem lønmodtagere og arbejdsgivere (arbejdspladsernes udvikling og overlevelse).
- De kollektive overenskomster overholdes i praksis, og der er fredspligt i overenskomstperioden.
- Trepårtssamarbejde om arbejdsmarkedslovgivning: Konfliktløsning på arbejdsmarkedet, ferie, arbejdsløshedsforsikring, sygepenge, arbejdsmiljø.

2

Alle ansættelsesforhold kan og bør dækkes af kollektive overenskomster

- De ansatte får: Tryghed og rum til produktion, innovation og personlig udvikling.
- Arbejdsgiverne får: Leveringssikkerhed, høj produktkvalitet og innovation.
- Samfundet får: Kontinuerlig produktion og innovation.

3

Den danske model i det politiske system

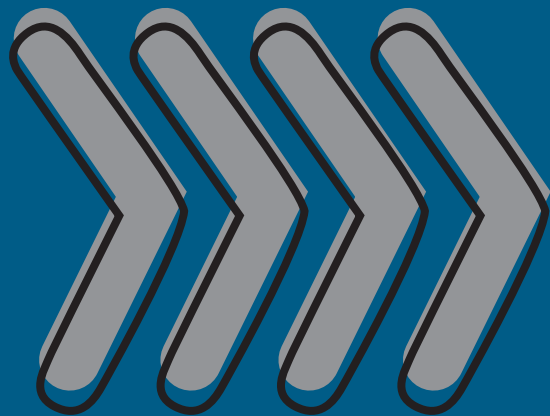
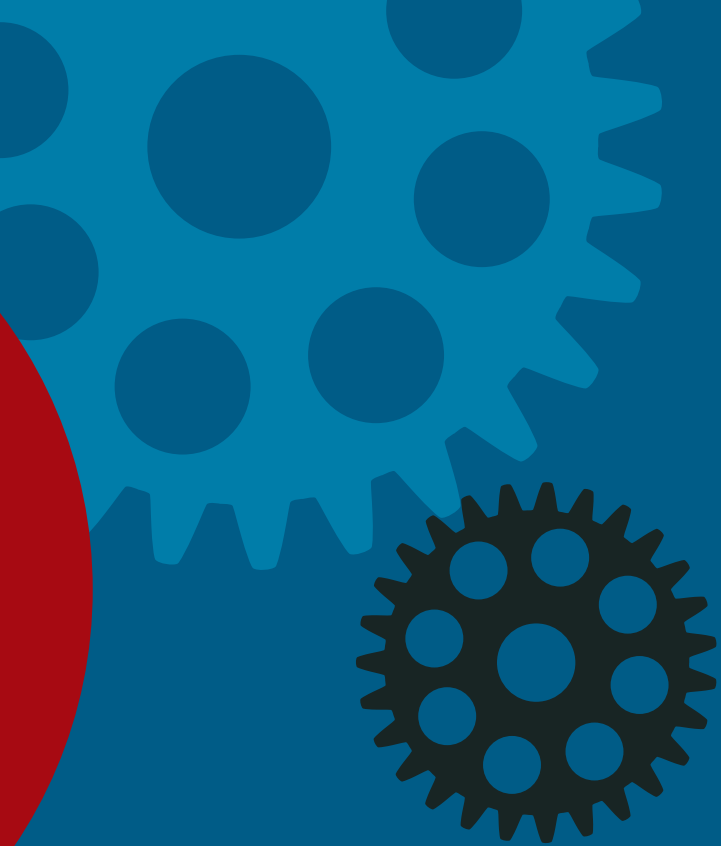
- Intet politisk parti har flertal alene i det danske parlament, og der er heller ikke udsigt til, at situationen opstår i nærmeste fremtid.
- De danske regeringer har derfor været mindretalsregeringer eller flerpartiregeringer.
- Det har nødvendiggjort og udviklet kompromis og konsensus som dominerende redskab i dansk politik.

Trepartssamarbejde: Regeringen tager arbejdsmarkedsorganisationerne med på råd, når den samfundsøkonomiske, velfærds-, arbejdsmarkeds-, erhvervs- og beskæftigelsespolitik skal udformes og gennemføres.

4

Det politiske samarbejde

- Traditionelt har dansk fagbevægelse især samarbejdet med Socialdemokraterne, fordi der er fælles oprindelse og historie.
- Fælles grundholdninger og samfundsmæssige målsætninger: Lighed (lige muligheder og jævn fordeling af samfundets goder), effektivitet, miljømæssig bæredygtighed og fuld beskæftigelse.
- Løbende samarbejde om politiske initiativer og implementeringer, lokalt og på landsplan.
- Gennem mange år har fagbevægelsen anlagt en bredere politisk betragtning, så man i dag samarbejder og har kontakt til andre politiske partier, især når disse er i regeringsposition. Formelt har der været økonomiske bindinger imellem Socialdemokraterne og fagbevægelsen. Denne binding er i dag ophævet, så der alene er tale om samarbejde, når der er sammenfaldende interesser i forhold til medlemmernes interesser.





STYRKEN VED ET GENNEM-ORGANISERET ARBEJDSMARKED

- Det gennemorganiserede danske arbejdsmarked har en række samfundsmæssige konsekvenser, idet en del af den praktiske udformning af reglerne på arbejdsmarkedet er overladt til parterne selv.
- Det sikrer et smidigt og troværdigt aftale- og konfliktløsningssystem.
- Det skaber en hurtig tilpasning af rammerne på arbejdsmarkedet i forhold til markedsudviklingen.
- Det skaber en række fælles interesser imellem parterne, som f.eks. produktivitet og de økonomiske resultater i den enkelte virksomhed, ud fra en fælles holdning om at fastholde arbejdspladser samt ordentlige løn- og arbejdsforhold.

EU og 'Den danske model'

EU-landene samarbejder om det social- og arbejdsmarkedspolitiske område. Det betyder som udgangspunkt en række brudflader mellem den danske arbejdsmarkedsmodel og EU-reguleringen, f.eks. at individuelle rettigheder bliver fastlagt i direktiver.

Mange direktiver er hidtil blevet implementeret ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og supplerende lovgivning. Det har været nødvendigt med den supplerende lovgivning for at sikre dækning for den gruppe, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster. Der har således ikke endnu været grundlæggende konflikt mellem EU-direktiver og den danske aftalemodel.

Men der er ikke tvivl om, at reguleringstraditioner på arbejdsmarkedet er meget forskellige i de fleste af de andre EU-lande. Der er dog mange lande, der får større problemer med tilpasningerne end Danmark, da den aktive danske arbejdsmarkedspolitik på flere områder har inspireret til EU-initiativer. Det vil derfor være rigtigt at konstatere, at den danske erfaring gennem mere end 100 år med aftaler, der udarbejdes og overholdes ved frivillige aftaler, har vist sig at være et utroligt stærkt værktøj for det danske samfund. Det gælder således om at finde nogle metoder, så disse erfaringer og traditioner kan overføres til fremtidens arbejdsmarked, så det bedste fastholdes, selv om arbejdsmarkedet i dag omfatter hele EU-området.



Vester Søgade 12, 2
1790 København V
Telefon: +45 33 63 80 00
e-mail: co@co-industri.dk
www.co-industri.dk