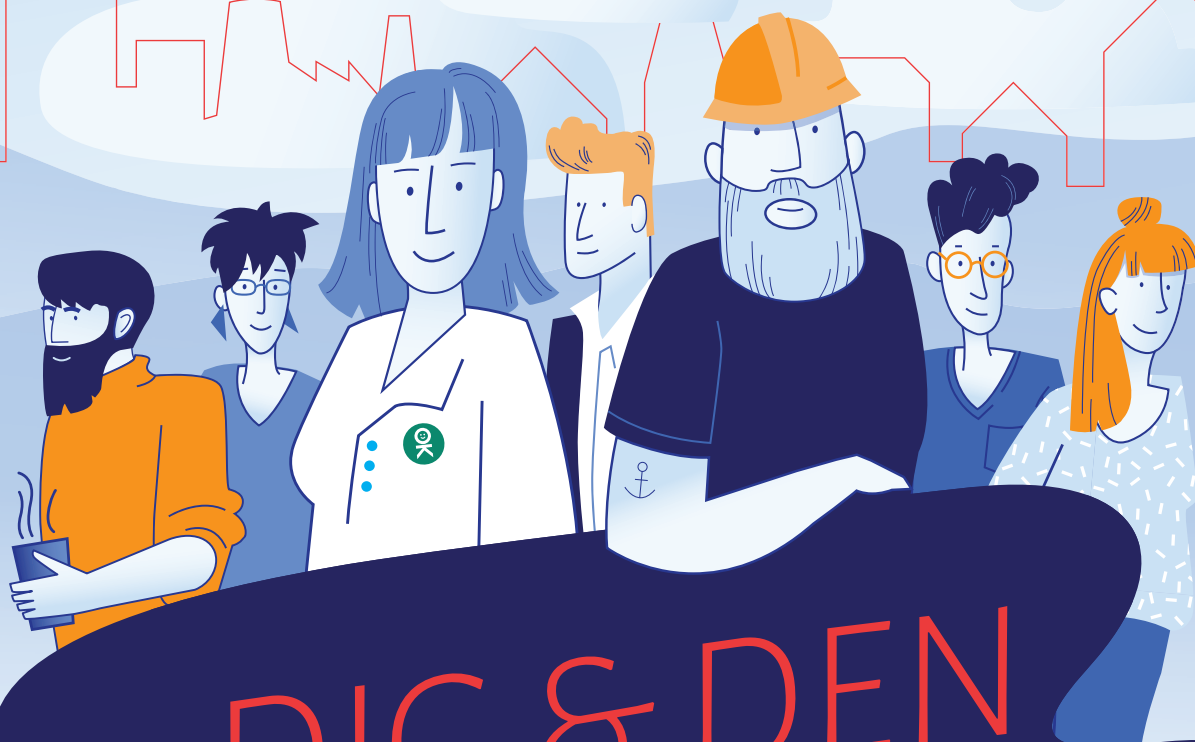




DIG & DEN DANSKE MODEL

Steen E. Navrbjerg & Trine P. Larsen

DIG & DEN DANSKE MODEL

KAPITEL 02 DEN DANSKE MODEL

I dette kapitel kan du læse om opbygningen og organiseringen af det danske arbejdsmarked. Du bliver præsenteret for den danske model, som regulerer det danske arbejdsmarked, og du kan læse om rammerne for de tillidsvalgtes virke. Desuden belyses samspillet, ligheder og forskelle mellem den offentlige og private sektor.

Kapitlet falder i to dele. Den første del er en overordnet præsentation af den danske aftalemodel og dens aktører, og hvor du som tillidsvalgt er placeret i modellen. Den anden del gennemgår de roller og opgaver, du har som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.



KAPITEL 2 | BAGGRUND



DEN DANSKE AFTALEMODEL & DENS AKTØRER



DEN FØRSTE DEL AF KAPITLET GENNEMGÅR FØLGENDE EMNER
OG SPØRGSMÅL:

- Hvad er den danske model?
- Hvem er aktørerne i den danske model?
- På hvilken måde er din arbejdsplads en del af den danske model?
- Hvad er en overenskomst, og hvordan fungerer overenskomstsystemet?
- Hvad er Arbejdsmiljøloven, og hvem har ansvaret for arbejdsmiljøet?
- Hvilken forskel er der på den offentlige og private sektor, og hvordan spiller de sammen?

I den anden del af kapitlet kan du læse om dine opgaver som tillidsvalgt i forhold til den danske model.



DEN DANSKE MODEL & OVERENSKOMSTSYSTEMET

De tillidsvalgte på arbejdspladserne er ryggraden i den danske model. De forhandler løn og arbejdsvilkår, og de sikrer, at kollegernes vilkår er de bedst mulige – herunder at arbejdsmiljøet er i orden. Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten arbejder ofte sammen om mange ting for at sikre gode arbejdsvilkår for medarbejderne samt en stærk og effektiv arbejdsplads. De forhandler med ledelsen og bruger overenskomsten og Arbejdsmiljøloven som udgangspunkt og støtte i forhandlingerne. Men udgangspunktet er, at man søger løsninger via forhandlinger. Opstår der uenigheder eller konflikter, har man så også en køreplan til at løse dem. Det er den danske model.

I den danske model er det i høj grad parterne – det vil sige lønmodtagere og faglige organisationer på den ene side og arbejdsgivere og arbejdsgiverforeninger på den anden side – som regulerer løn- og arbejdsvilkår. Det gælder på centralt plan, hvor det er fagforbund og arbejdsgiverforeninger, som finder fælles løsninger gennem overenskomsterne, og det gælder på den enkelte arbejdsplads, hvor de tillidsvalgte og ledelsen sammen skal finde løsninger, der passer til netop deres arbejdsplads inden for de centrale overenskomster. Der er således tale om frivillige aftaler mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, naturligvis med respekt for landets love. Det betyder, at regeringen og Folketinget kun i begrænset omfang regulerer løn og arbejdsvilkår.

Når man taler om 'den danske model' som noget særligt, er det fordi, reguleringen af løn og arbejdsvilkår i Danmark adskiller sig fra andre lande. I de fleste andre lande er det i højere grad staten, der via lovgivning bestemmer, hvilke regler der skal gælde for løn- og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet – mens parterne ofte har begrænset indflydelse.

DE VIGTIGSTE AKTØRER I DEN DANSKE MODEL

TILLIDSREPRÆSENTANTEN



som er valgt af kollegerne til at repræsentere dem i forhold til arbejdsgiveren. Tillidsrepræsentanten samarbejder løbende med ledelsen og indgår ofte lokale aftaler. Rammerne for disse sættes i overenskomsten.



ARBEJDSMILJØ-REPRÆSENTANTEN som er valgt af kollegerne til at sikre, at arbejdsmiljøet er i orden på arbejdspladsen. Det gøres typisk i samarbejde med ledelsen, som har det grundlæggende ansvar for arbejdsmiljøet.

ARBEJDSGIVEREN som er den del af ledelsen på din arbejdsplads, der kan ansætte og afskedige medarbejdere. Ledelsen har ledelsesretten – det betyder retten til at lede og fordele arbejdet inden for overenskomstens rammer. Ledelsen har også pligt til at informere medarbejderne om virksomhedens udvikling – og ledelsen har ansvaret for et ordentligt arbejdsmiljø.



KOLLEGERNE, som vælger tillidsvalgte blandt deres kolleger. Det er deres ønsker og krav, som den tillidsvalgte skal formidle til ledelsen – men det er også kollegernes kollektive styrke, der er den tillidsvalgtes styrke over for ledelsen.

HVEM ER PARTERNE?

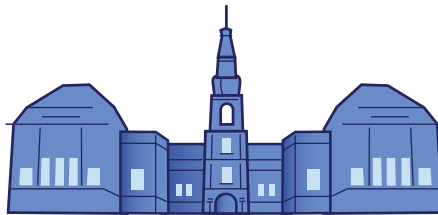
Når man snakker om parterne på arbejdsmarkedet, menes som regel de faglige organisationer og arbejdsgiverforeningerne. De er sammen med staten de overordnede aktører i den danske model:

- Arbejdsgiverforeningerne er i den offentlige sektor KL, Danske Regioner og Finansministeriet. I den private sektor er det den landsdækkende hovedorganisation Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), der samler store sektordækkende arbejdsgiverforeninger, som fx Dansk Industri og Dansk Byggeri.
- De faglige organisationer består overordnet af hovedorganisationer for landsdækkende fagforbund, fx Fagbevægelsen Hovedorganisation (FH), disse hovedorganisationers medlemsforbund, fx FOA, 3F, HK og Dansk Metal, forhandlingskarteller som fx CO-industri i den private sektor og Forhandlingsfællesskabet på det kommunale område.
- Fagforeninger, dvs. fagforbundenes lokale afdelinger – og derudover også alle medlemmerne og især de tillidsvalgte som fx tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten betragtes ligeledes som parterne.

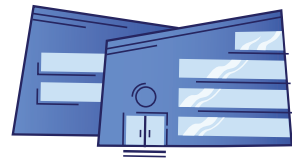


HOVEDORGANISATIONEN

, som er en sammenslutning af fagforbund (fx Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) eller Forhandlingsfællesskabet eller arbejdsgiverforeninger (fx Dansk Arbejdsgiverforening eller Regionerne). De agerer talerør for medlemsorganisationerne, også i fagretlige sammenhænge.



STATEN Folketinget og regeringen laver de love, som danner den juridiske ramme for arbejdsmarkedets parter. De væsentligste forhold vedrørende arbejdsmarkedet reguleres dog via overenskomster som fx løn. Love og overenskomster supplerer hinanden.



ARBEJDSGIVERFORENINGERNE

, som repræsenterer arbejdsgiverne over for forbund på centralt plan. Det er arbejdsgiverforeningen, der er med til at forhandle overenskomster på plads.



FAGFORENINGER OG FAGFORBUND

er lønmodtagernes repræsentanter over for arbejdsgiverne. På centralt niveau er det forbundet, der forhandler med arbejdsgiverorganisationerne; på lokalt niveau er det fagforeningen, der kan støtte de tillidsvalgte i forhandlingerne eller selv indtræde i forhandlingerne.



DET FAGRETlige SYSTEM

, som løser konflikter på arbejdsmarkedet.

ANDRE AKTØRER

på arbejdsmarkedet er medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og medlemmer af samarbejdsudvalg, arbejdsmiljøudvalg, MED-udvalg og kombinerede samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg.

DEN DANSKE MODEL LOKALT: DET STARTER PÅ ARBEJDSPLADSEN

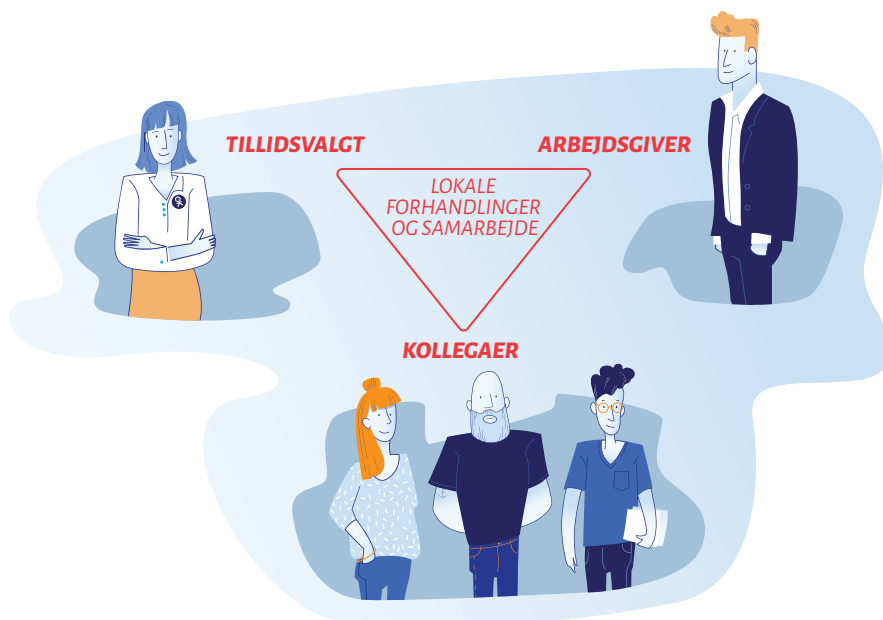
Forbundet, fagforeningen, arbejdsgiverforeningen, Folketinget, overenskomsten, Arbejdsmiljøloven osv. – alt det er vigtige institutioner i den danske model. Men det er på arbejdspladsen, det hele starter – det er dig og dine kolleger og ledelsen, som er fundamentet i det danske samfund. Der er ingen dansk model uden arbejdspladserne. Derfor starter den danske model med arbejdspladsen og dens aktører – dvs. dig som tillidsvalgt, dine kolleger og ledelsen.

Udgangspunktet for din styrke i forhold til ledelsen er et stærkt bagland – det vil sige nogle kolleger, der er involveret i det faglige arbejde, du udfører, og som bakker dig op. Derfor er det vigtigt, at dine kolleger er organiserede, det vil sige at de er medlem af en fagforening. Dermed står I stærkere over for ledelsen, og du har et stærkt mandat i forhandlingerne. Fagforeningen kan hjælpe og rådgive dig som tillidsvalgt.

Danmark er et af de steder i verden, hvor flest lønmodtagere og arbejdsgivere er medlem af henholdsvis en fagforening og en arbejdsgiverforening – vi har det, vi kalder en høj organisationsgrad. En høj organisationsgrad og dermed stærke fagforeninger og arbejdsgiverforeninger er vigtige for, at overenskomstsystemet kan fungere. Det er med til at sikre, at parterne på arbejdspladsen har et stærkt bagland, men en høj organisationsgrad betyder også, at der står mange bag de ansvarlige overenskomster, som parterne indgår – og derfor accepterer det politiske system det som måden at regulere løn og arbejdsvilkår på.

Som tillidsvalgt spiller du en betydelig rolle for at sikre, at overenskomstens muligheder udnyttes bedst muligt, og at arbejdsmiljøet er i orden. Det er på arbejdspladsen, der skal forhandles lokale aftaler og politikker på plads inden for rammen af sektoroverenskomsten og Arbejdsmiljøloven. Arbejdsgiveren vil ofte presse på for mere fleksibilitet og løntilbageholdenhed, mens du og dine kolleger måske gerne vil have mere i løn og en god arbejdslivsbalance.

I det hele taget stiller den danske model krav til dig som tillidsvalgt om, at du kan forhandle og samarbejde med ledelsen. Som tillidsvalgt repræsenterer du kollegernes interesser, og dit samarbejde med ledelsen er afgørende for, hvorvidt I kan udnytte mulighederne i overenskomsterne og Arbejdsmiljøloven til at få et godt arbejdsmiljø og gode arbejdsvilkår. I har forskellige interesser på nogle områder, men også fælles interesser i, at arbejdspladsen fungerer bedst muligt. Det er illustreret her i figuren.



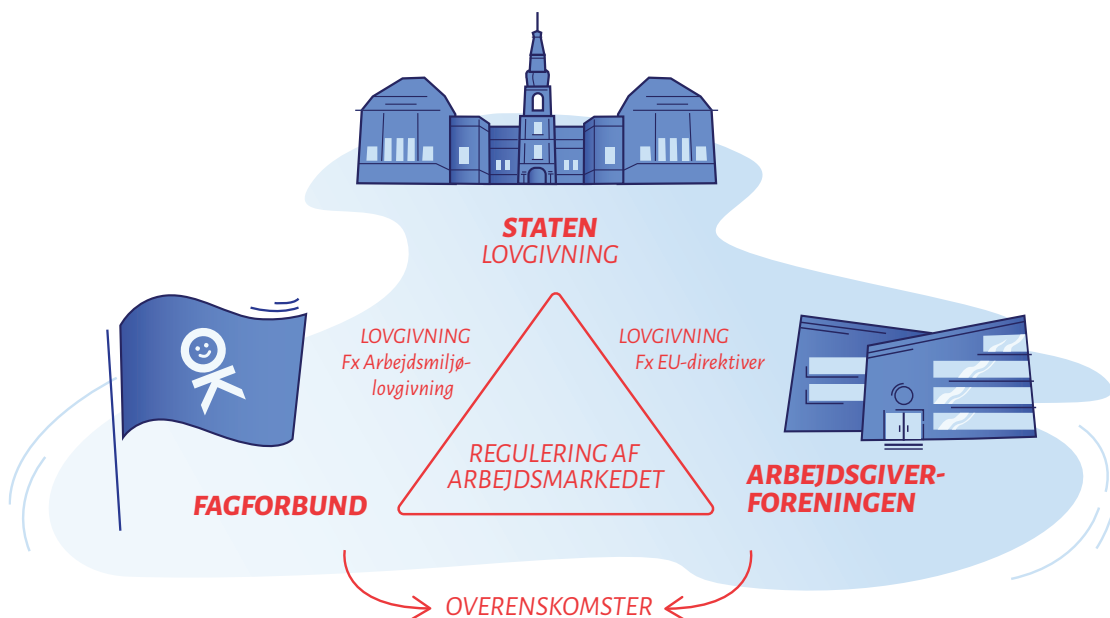
Figur 1: Den Danske Model – På arbejdspladsen

DEN DANSKE MODEL CENTRALT: FAGFORENINGER, ARBEJDSGIVERE & STATEN TAGER ET FÆLLES ANSVAR

Det særlige ved den danske model er som nævnt, at arbejdsmarkedets parter selv forhandler mange ting på plads, fx løn og en lang række arbejdsvilkår. At parterne selv bestemmer så meget i Danmark betyder også, at parterne har ejerskab til reglerne. Men de har samtidig også et ansvar for, at reglerne efterleves med henblik på, at det skal gå arbejdspladser og dermed det danske samfund godt, og at der er et godt samarbejde på arbejdspladserne.

Det skaber respekt fra statens side, at parterne tager ansvar. Derfor er regeringen og Folketinget altid meget opmærksom på, hvordan lovgivningen passer sammen med det, som parterne har fundet frem til i overenskomsterne. Som oftest er der tale om en stadig dialog mellem parterne og de politiske aktører, dels via møder, dels via medier. Her præsenteres og diskuteres forslag - og nogle gange gennemføres de, andre gange skydes de ned. Men det er også ofte en magtkamp mellem parterne og staten. Folketinget kan ønske, at der finder en udvikling sted på et bestemt område på arbejdsmarkedet. Hvis parterne tager det ind i overenskomsterne, ender det som oftest som et overenskomstbestemt område. Fx er pension et område, som over de seneste 30 år i stadig større grad ligger i overenskomsterne i stedet for hos staten.

Vælger arbejdstagere og arbejdsgivere ikke at gøre noget ved området, kan staten vælge at lovgive. Hermed fraskriver parterne sig en mulighed for selv at påvirke den konkrete udvikling på området. Der er således et tæt samspil mellem parterne og det politiske system. På den ene side kan politikerne blande sig i overenskomstspørgsmål og dermed presse parterne til selv at søge at regulere nogle forhold. På den anden side har parterne også muligheder for at påvirke det politiske system. Det giver politikerne ret til at blande sig i overenskomstspørgsmål, men det giver også som beskrevet parterne mulighed for indflydelse. Figuren nedenfor viser den danske model på centralt plan.



Figur 2. Den Danske Model - Centralt

ARBEJDSMILJØLOVGIVNINGEN OG DENS RAMMER

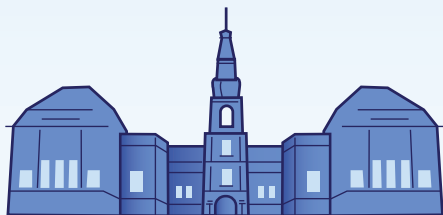
Arbejds miljølovgivningen danner grundlaget for reguleringen af arbejdsmiljøet – dvs. de fysiske, psykiske og sociale faktorer, der påvirker dig og dine kollegers vilkår og relationer på arbejdspladsen. Det er staten, dvs. Folketinget og politikerne, som i høj grad via lovgivning bestemmer, hvilke regler der skal gælde for arbejdsmiljøet. Arbejds miljølovgivningen består af Arbejds miljøloven og en række bekendtgørelser og vejledninger, der uddyber og præciserer reglerne i Arbejds miljøloven. Reglerne siger noget om formålet for arbejdsmiljøindsatsen. Det er arbejdsgiverens ansvar i samarbejde med de tillidsvalgte at finde fælles løsninger, der sikrer, at Arbejds miljølovens regler overholdes på arbejdspladsen. Som udgangspunkt kan Arbejds miljøloven ikke fraviges eller reglerne gradbøjes, med mindre loven eksplicit giver mulighed for, at parterne via overenskomster eller lokalaftaler midlertidigt kan fravige arbejdsmiljølovens regler. Det gælder fx omkring Arbejds miljølovens hviletidsbestemmelser, hvor 11-timers reglen i visse situationer kan fraviges.

Staten – det vil sige Folketinget og regeringen – sætter via lovgivning om fx finanspolitik, skattepolitik, uddannelsespolitik, arbejdsmarkedspolitik, arbejdsmiljøpolitik osv. rammerne for, hvad der kan forhandles om i overenskomsterne. I mange tilfælde supplerer lovgivning overenskomsterne og omvendt. Nogle af de vigtigste love er Arbejds miljøloven; Funktionærloven; og Ferieloven. Herudover er der en række direktiver fra EU, som har en stadig større betydning for den danske model, fordi vi er forpligtet til at indarbejde krav fra direktiverne i lovgivning og/eller overenskomster. Disse love og direktiver kan du læse mere om i opslagsværket.

På nogle områder sætter staten nogle helt basale betingelser, som alle på arbejdsmarkedet har pligt til at efterleve som fx ligestilling og ret til ferie. Men parterne kan også vælge at forbedre betingelserne i overenskomsterne. Det betyder så, at de lønmodtagere, som er dækket af en overenskomst, har bedre betingelser end de, der ikke er. Det gælder fx i forhold til barsel, hvor en række overenskomster tilbyder fuld løn under dele af eller hele barselsperioden.

Omvendt kan fagforeninger og arbejdsgivere også selv handle, hvis de ikke mener, at staten trækker i den rigtige retning. Hvis fx staten skærer ned på efteruddannelse for lønmodtagerne, så kan det være oplagt at inddrage efteruddannelse i overenskomstforhandlingerne – for at sikre, at lønmodtagere kan blive opkvalificeret.

EKSEMPLER PÅ, HVAD STATEN & PARTERNE BESTEMMER



REGERING & FOLKETING LOVGIVER OM FX:

- Ferie (hvor mange ugers ferie man som minimum har ret til, at fx 15 dage skal være sammenhængende ferie etc.). Det er som udgangspunkt overenskomsterparterne, der har bestemt ferielængden – men den er så via lovgivning gjort alment gældende på hele arbejdsmarkedet.
- Rettigheder til barsel – som så ofte udvides i visse overenskomster.
- Særlige vilkår for funktionærgrupperne gennem Funktionærloven.

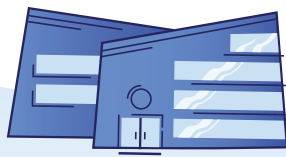
BARSELSFONDEN – I KRYDSFELTET MELLEM OVERENSKOMST OG LOVGIVNING

Op til overenskomstforhandlingerne på det private område i 2004 besluttede Folketinget i 2002 at udvide barselsorloven fra godt et halvt år til et helt år med ret til dagpenge. Hidtil var dagpengene suppleret i overenskomsterne, så man fik fuld løn eller supplerende løn op til en maksimumsgrænse i et varierende antal uger. Hermed lagde Folketinget op til, at parterne også skulle sikre fuld løn i den udvidede periode, altså et år – og meget gerne via en central barselsfond. Men skulle denne fond etableres via lovgivning eller gennem overenskomster? Ved at true med en lovreguleret barselsfond, hvis ikke parterne selv lavede deres egne barselsfonde, satte det politiske system en væsentlig dagsorden for overenskomstforhandlingerne på det private område i 2004 – og gav også parterne mulighed for at løfte en velfærdspolitisk opgave. Nogle fagforeninger og arbejdsgiverforeninger valgte at lave deres egen barselsfond, mens andre valgte at følge den lovregulerede barselsfond.

Regering og Folketinget kan også gribe ind med lovgivning, hvis parterne ikke kan blive enige, når de genforhandler overenskomsterne hvert andet eller tredje år. Her er det typisk det forslag, som parterne har forkastet ved Forligsinstitutionen, som Folketinget så ophører til lovgivning.

TREPARTSFORHANDLINGER

Trepartsforhandlinger er en ganske særlig form for direkte forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen. Trepartsforhandlinger startes som regel op, når man står overfor større samfundsmæssige udfordringer, hvor parterne sammen skal søge fælles løsninger for arbejdsmarkedet – og for hele velfærdssamfundet. Det er typisk løsninger, som skal holde mange år frem i tiden – og altså ikke blot frem til næste regeringsskifte.



PARTERNE – FAGFORENINGER & ARBEJDSGIVERFORENINGER – AFTALER FX:

- Mindstelønnen på arbejdsmarkedet (kun virksomheder med overenskomst).
- Lønssystemer.
- Rammerne for, hvordan man forhandler løn.
- Feriefridage (fem ekstra fridage, som kun gives, hvis man er under en overenskomst med en aftale om feriefridage).
- Regler for valg af tillidsrepræsentant.

VIRKSOMHEDERNE – LEDELSE & TILLIDSVALGTE – BESTEMMER:

- Den faktiske løn inden for et overenskomstbestemt lønssystem – evt. i samarbejde med fagforeningen.
- Hvordan arbejdet organiseres.
- Lokalaftaler inden for overenskomsten.
- Lokalaftaler uden for overenskomsten: En række overenskomster, med industriens område i spidsen, giver mulighed for at gå ud over overenskomsten, hvis der er lokal enighed om det.

Deltagere i trepartsforhandlinger inviteres som regel af regeringen. Deltagere er typisk hovedorganisationerne samt de ministre, der har ansvar for arbejdsmarkedet, økonomi og uddannelse. I foråret 2012 blev der inviteret til trepartsforhandlinger, men de brød sammen, fordi man på forhånd ikke kunne blive enige om, hvad der skulle på forhandlingsbordet. Til gengæld var trepartsforhandlingerne i 1987 anderledes succesfulde. Her blev grundlaget for det nuværende pensionssystem skabt, hvor medarbejdere, som er dækket af en overenskomst, sammen med arbejdsgiveren indbetaler til egen pension. Det betyder, at det danske samfund – til forskel fra

HVAD ER EN OVERENSKOMST?

- En kollektiv overenskomst er en aftale mellem på den ene side en arbejdsgiverorganisation eller en arbejdsgiver og på den anden side en gruppe af lønmodtagere, en fagforening, et fagforbund eller et kartel om løn- og arbejdsvilkår for den pågældende gruppe af lønmodtagere. Fælles for de centrale overenskomster er, at de typiske forhandles hvert andet eller tredje år.
- De vigtigste kollektive overenskomster er sektordækkende overenskomster indgået af en arbejdsgiverforening og et forbund eller et forhandlingskartel. Det gælder for alle overenskomster, at mens overenskomsten løber, er der fredspligt – det vil sige, at parterne har forpligtet sig til ikke at strejke, nedlægge arbejdet eller lock-out'e.
- Overenskomsterne på arbejdsmarkedet er tæt forbundet, således at overenskomster på ét område ofte får indflydelse på overenskomster på andre områder. Traditionelt har industrien været det område, der har sat de overordnede rammer for andre områder i den private sektor. I den offentlige sektor har det ofte været de statslige parter, der først indgår et forlig, og de øvrige områder følger trop.
- Parterne, dvs. arbejdsgivere og lønmodtagere og deres organisationer, har deres eget fagretlige system til løsning af konflikter. Konflikterne handler typisk om fortolkning af overenskomsten eller brud på overenskomsten. Se nærmere i kapitel 6, 'Konflikt og mistrivsel'.
- Når en overenskomst udløber, og indtil en ny overenskomst er på plads, må der efter behørig varsling strejkes og lockoutes – men altså kun i denne periode. Det vil for de fleste overenskomster sige kun hvert andet eller tredje år. Kan parterne ikke blive enige om en ny overenskomst, kan forligsinstitutionen mægle. Se nærmere i kapitel 6.

mange andre lande – har sikret, at der rent faktisk er penge til de pensioner, som der i de kommende årtier er brug for til de store generationer. Trepartsforhandlingerne fra 1987 er et eksempel på, hvordan arbejdsmarkedets parter og staten sammen løser et problem, som parterne eller staten kun vanskeligt eller slet ikke kan løse alene.

VIGTIGE LOVE OM ARBEJDSMARKEDET

I Danmark er der en række love, som også regulerer løn- og arbejdsvilkårene på arbejdsmarkedet. Vigtigst i denne sammenhæng er Arbejdstilbudsloven, men også en række andre love spiller en betydelig rolle i reguleringen af det danske arbejdsmarked - sammen med overenskomsterne.

- Funktionærloven er en af arbejdsmarkedets hovedlove. Det er en lov, som regulerer ansættelsesforhold for en bestemt gruppe lønmodtagere – funktionærer. Loven indeholder en række minimumsrettigheder som fx ret til fravær i forbindelse med sygdom, barsel og graviditet. Funktionærloven har desuden regler for opsigelsesvarsler, fratrædelsesgodtgørelse, organisations- og forhandlingsret samt mægling mv. Funktionærloven regulerer ikke lønnen – det er overladt til individuelle forhandlinger.
- Tjenestemandsløven regulerer løn og arbejdsvilkår for tjenestemænd i staten, regioner, kommuner og folkekirken. Loven fastslår en række forpligtigelser, som tjenestemænd er underlagt, og indeholder en række minimumsrettigheder vedrørende pension, opsigelsesvarsler, løn, fratrædelsesgodtgørelse og organisationernes forhandlings- og aftaleret. Tjenestemandsløven afskærer endvidere tjenestemænd fra at anvende kollektive kampskridt. Historisk har flertallet af offentligt ansatte været ansat under tjenestemandsløven, men den praksis ændredes gradvist op gennem det 20. århundrede, og allerede i 1970'erne var relativt få offentlige lønmodtagere ansat under tjenestemandsløven.
- Ferieløven er en lov, som gælder for alle lønmodtagere. Den giver den enkelte lønmodtager ret til ferie, løn under ferie, feriegodtgørelse og ferietillæg. Stort set alle overenskomster giver mulighed for længere ferie, større ferietillæg m.m. Derudover giver en række overenskomster ret til ferie-fri-dage eller den sjette ferieuge.
- I de senere årtier er der kommet stadig flere EU-direktiver, som også regulerer løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked, og det gælder især på arbejdsmiljøområdet. Direktiverne skal sikre, at EU-landene har lige konkurrencevilkår. Desuden sikrer direktiverne, at en række minimumbestemmelser gælder for alle lønmodtagere i alle lande inden for EU. EU-direktiverne dækker – ligesom lovgivning – alle, uanset om de er medlem af en fagforening eller er dækket af en overenskomst. Det er en udfordring for den danske model, da de fleste løn- og arbejdsvilkår reguleres via overenskomster, og de dækker som udgangspunkt kun de personer, der er på en arbejdsplads med overenskomst – uanset om de er medlem af en fagforening eller ej.

ARBEJDSMILJØLOVENS OPKOMST

Arbejdstilbudslovgivningen har rødder tilbage til 1873, hvor Folketinget vedtog den første lov om arbejderbeskyttelse for børn og unge. Loven fastslog, at kun børn over 10 år måtte arbejde op til 6 timer om dagen i fabrikker og større værksteder, mens unge mellem 14-18 år kun måtte arbejde 10 timer om dagen og havde ret til pauser.

SAMSPILLET MELLEM ARBEJDSPLADS & OVERENSKOMST

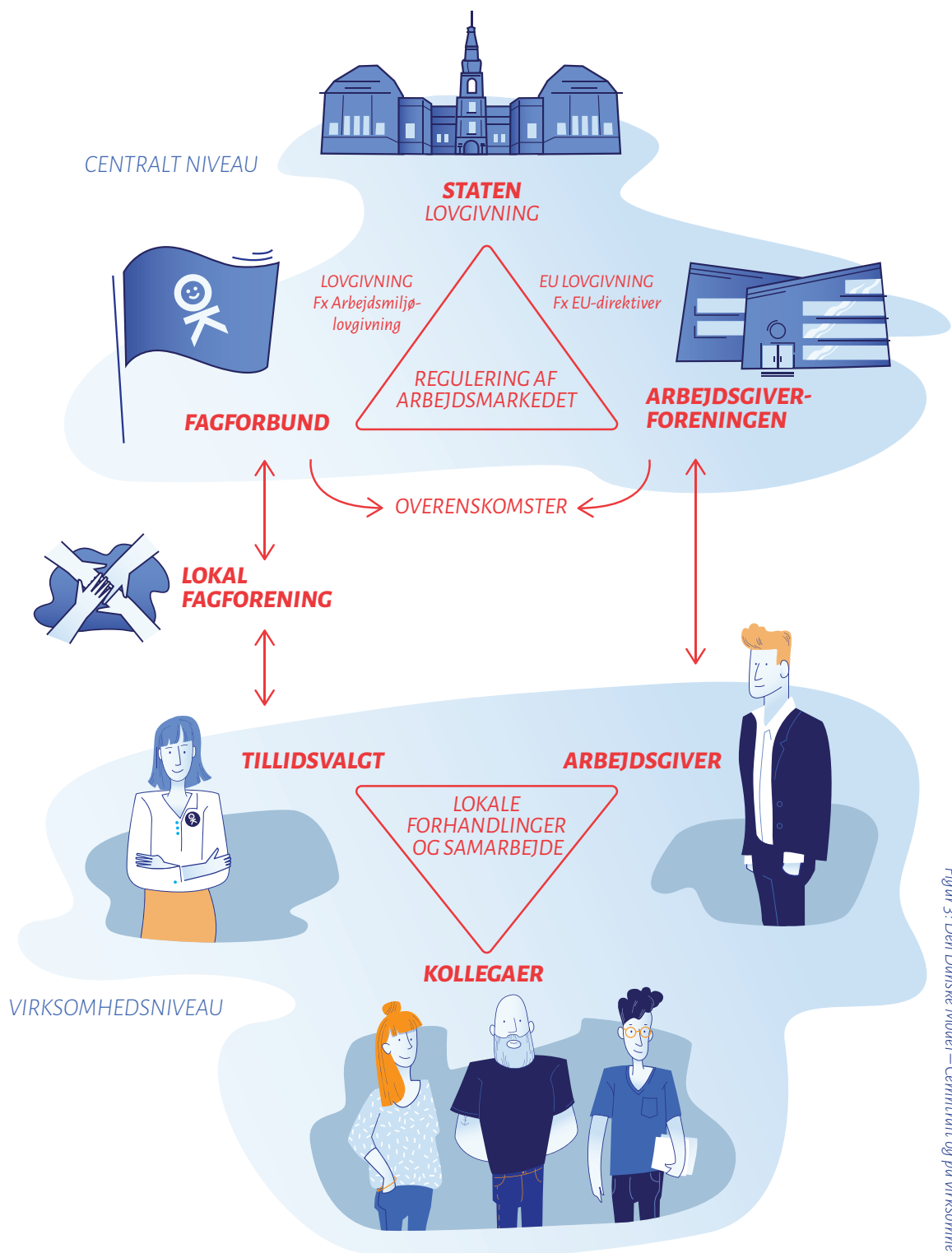
Den danske model giver mulighed for, at du som tillidsvalgt eller din fagforening kan forhandle med ledelsen. Udgangspunktet for forhandlingerne er, at du og ledelsen kan og skal bruge overenskomsten. Det er nemlig overenskomsten, der både giver muligheder og sætter rammerne for, hvad der kan forhandles lokalt. Der findes forskellige typer af overenskomster og aftaler på det danske arbejdsmarked. Som tillidsvalgt kan du støtte dig til disse regelsæt, når du forhandler med ledelsen eller skal sikre dine kollegers interesser i det daglige samarbejde.

Men samtidig er det vigtigt, at du som tillidsvalgt melder tilbage, når der er noget i overenskomsten, som ikke fungerer. For det er i overenskomsten, at rammerne for samarbejdet og de lokale forhandlinger sættes – og det er dig (og din leder), som bedst kan mærke, hvor rammerne ikke fungerer optimalt. Det kan kun rettes, hvis du melder tilbage til jeres forbund, så forbundet næste gang kan tage dine input med, når der skal forhandles en ny overenskomst. På modstående side ses den samlede danske model – og samspillet mellem lokalt og centralt niveau.

DET LOKALE BETYDER STADIG MERE

I de seneste 30 år er de tillidsvalgte løbende blevet endnu mere betydningsfulde for den danske model. I den periode har overenskomsterne ændret sig, så stadig flere forhold nu kan forhandles lokalt. Arbejdsmiljøområdet er tillige i de senere år blevet genstand for forhandling på visse områder. Denne decentralisering har gjort den tillidsvalgte til en central figur.

I 1990'erne var arbejdstid et af de områder, hvor man først åbnede op for mere fleksibilitet til parterne lokalt, særligt i industriens overenskomst. Parterne på arbejdspladserne – især arbejdsgiverne - påpegede, at der var problemer med at have en fleksibel arbejdsplads og samtidig leve op til overenskomsten. Udviklingen i retning af større decentralisering var derfor i høj grad et resultat af, at tillidsrepræsentanter og arbejdsgivere fortalte de faglige organisationer og arbejdsgiverforeninger, hvor der var behov for ændringer. Selv om det måske er arbejdsgiverne, der umiddelbart ser ud til at få mest ud af de nye regler om arbejdstid, så har medarbejderne også fået noget. Arbejdsgiverne kan måske nok ønske mere fleksibel arbejdstid, men hvis man ikke kan blive enige lokalt om et system for fleksibel arbejdstid, så kan ledelsen ikke diktere det. Det betyder, at medarbejdersiden altid skal høres. Det er en ændring i forhold til overenskomsten i 1980'erne, hvor arbejdsgiveren kunne diktere fleksibel arbejdstid over en seks ugers periode. Decentraliseringen har faktisk styrket parterne på virksomhederne, idet overenskomsten åbner op for at stadig flere emner kan forhandles lokalt – og ledelsen vil ofte lytte mere til medarbejderne også vedrørende andre forhold end arbejdstid og løn.



Figur 3: Den Danske Model – Centralt og på virksomheden

STÆRKE FAGFORENINGER & ARBEJDSGIVERFORENINGER - ET VIGTIGT FUNDAMENT

Selv om det hele starter på arbejdspladsen, bliver både du som tillidsvalgt og arbejdsgiveren støttet af jeres respektive bagland på centralt plan – fagforeningen eller fagforbundet og arbejdsgiverforeningen.

De fleste lønmodtagere og tillidsvalgte er medlemmer af en fagforening, som er tilsluttet en hovedorganisation. Den uden sammenligning største hovedorganisation er FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH er Danmarks største og stærkeste faglige fællesskab og består i dag af over 70 medlemsorganisationer med i alt 1,3 millioner medlemmer. Dermed repræsenterer FH langt den største andel af de danske lønmodtagere.

En høj organisationsgrad på både lønmodtagerside og arbejdsgiverside betyder, at overenskomsterne har høj gyldighed som midlet til at regulere arbejdsmarkedet. Det politiske system accepterer, at meget af arbejdsmarkedet reguleres via overenskomsterne, netop fordi der er så stor en del af befolkningen, som er organiseret i fagforeninger.

Men der er også udfordringer på dette område. Stadig flere lønmodtagere fravælger fagforeningen – og det kan være en udfordring for dig som tillidsvalgt i det daglige arbejde. Er kun et fåtal af dine kolleger medlem af en fagforening, kan det være svært at komme igennem med nye krav og ønsker over for ledelsen.

Det er også en udfordring for den danske model som helhed. Det politiske system – og befolkningen – kan begynde at stille spørgsmålstejn ved, om fagforeninger og arbejdsgiverforeninger nu er de rette til at bestemme løn og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet, når stadig færre er medlem af en fagforening. Derfor er det helt afgørende for den danske models overlevelse på sigt, at så mange som muligt er organiseret i en fagforening – og her spiller du som tillidsvalgt en vigtig rolle. Det belyses yderligere i kapitel 3.

DEN OFFENTLIGE AFTALEMODEL OPKOMST

Den offentlige aftalemodel har rødder tilbage til 1919, hvor grundstenen blev lagt med Tjenestemandsløven fra 1919. Tjenestemandsløven fastslog, at tjenestemænd er ansat ved lov, og med loven fik deres organisationer en forhandlingsret, men ikke en egentlig aftaleret, da forhandlingsresultatet skulle implementeres via regulativer. Organisationerne fik heller ikke med tjenestemandsløven en konfliktret. Det er først med Tjenestemandsskifteloven i 1969, at man kan tale om en offentlig aftalemodel. På det tidspunkt fik parterne en officiel aftaleret, og regeringen blev forpligtet til at forhandle og indgå aftaler om løn og arbejdsvilkår med fagforeningerne. Aftaleretten gjaldt både ansatte i staten og det stigende antal lønmodtagere i regioner og kommuner. Tjenestemænd var fortsat afskåret fra at anvende kollektive kampskridt, mens overenskomstansatte havde mulighed for at strejke.

HVEM DÆKKER OVERENSKOMSTERNE?

Overenskomsterne dækker kun lønmodtagere, fagforeningsmedlemmer og arbejdsgivere på overenskomstdækkede arbejdspladser. Det betyder, at så godt som alle ansatte i den offentlige sektor er dækket af overenskomster. I den private sektor er to tredjedele af lønmodtagerne overenskomstdækket. Er man ikke dækket af overenskomst, er man kun beskyttet af de regler, som er indskrevet i lovgivningen. Prøv derfor at få en overenskomst på din arbejdsplads, hvis I ikke har en. Det vil være med til at styrke jeres rettigheder, overenskomstsyste­met og dermed den danske model. Sker der brud på overenskomsten, eller er arbejdsgiveren og den tillidsvalgte uenige om fortolkning af overenskomsten, behandles uoverensstemmelsen i det fagretlige system - det vil sige gennem mægling ved inddragelse af organisationerne, ved faglig voldgift eller ved Arbejdsretten.

SEPTEMBERFORLIGET 1899

Efter 19 ugers konflikt indgår de to nyetablerede hovedorganisationer, De Samvirkende Fagforbund (senere LO og i dag Fagbevægelsens Hovedorganisation) og Arbejdsgiverforeningen af 1896 (i dag Dansk Arbejdsgiverforening), et forlig. Det kaldes også den første hovedaftale. Helt overordnet betød forliget, at de to parter gensidigt anerkendte hinanden som forhandlingsparter. Hovedlinjerne i forliget var:

- Organisationsretten: Arbejderne har ret til at organisere sig kollektivt – dvs. arbejdsgiverne anerkender fagforeninger.
- Ledelsesretten: Arbejdsgiveren har retten til at lede og fordele arbejdet.
- Kollektive overenskomster: Løn- og arbejdsvilkår fastsættes gennem centrale overenskomstforhandlinger mellem fagforbund og arbejdsgiverforeninger.
- Fredspligten: Der er fredspligt mellem to overenskomstforhandlinger – dvs. mens en overenskomst gælder, kan lønmodtagerne ikke nedlægge arbejdet (strejke). Omvendt kan arbejdsgiveren ikke forhindre lønmodtagere i at arbejde (lock-out – det vil sige, at lønmodtagerne forhindres i at arbejde og dermed brødføde sig selv). Men der må gerne strejkes og lock-out'es, når der forhandles – dog med varsling.

Disse grundregler gælder stadig den dag i dag.

DEN **PRIVATE** & **OFFENTLIGE** SEKTOR - SAMSPIL & FORSKELLE

Selvom den danske model oftest omtales som én samlet model, fordi modellen overordnet reguleres efter de samme principper, er der også betydelige forskelle på den private og den offentlige sektor. Et afgørende fællestræk er fx, at parterne forhandler kollektive overenskomster hjem, som så bruges på arbejdspladserne. Men magtspelet i forhandlingerne er anderledes – fordi både de politiske og de økonomiske vilkår er forskellige i de to sektorer. Det samme gælder organisationsgraden og overenskomstdækningen. Hvor den offentlige sektor har en overenskomstdækning på næsten 100 procent, er den væsentligt lavere i den private – og variationerne i organisationsgraden på både arbejdsgiverside og arbejdstagerside er store i den private sektor.

Så selvom den private sektor og den offentlige sektor begge er en del af den danske model, er der en række forskelle, som også har betydning for den måde, de tillidsvalgte agerer. Disse forskelle belyses nedenfor.

DEN OFFENTLIGE OG PRIVATE SEKTORS ARBEJDSGIVERLOGIK

De seneste års overenskomstforhandlinger illustrerer forskellene i den offentlige og private sektors arbejdsgiverlogik. To ud af tre gange – i 2013 og 2018, men ikke i 2015 – har der været problemer med at lande en overenskomst på betydelige områder i det offentlige, og i 2018 var det meget tæt på den mest omfattende konflikt nogen sinde inden for det offentlige område.

Fra nogle sider påpeges det, at arbejdsgiverne på det offentlige område i princippet kan lock-out'e lønmodtagerne og derved tømme deres strejkekasser, så de i en lang årrække ikke igen kan bruge strejketruslen. Den offentlige arbejdsgiver er ikke som den private arbejdsgiver i fare for at miste kunder, hvis man ikke leverer de lovede ordrer. De forskelle, argumenterer nogen for, skaber en særlig ubalance til fordel for arbejdsgiveren i den offentlige sektor, som ikke findes tilsvarende i den private sektor, og derfor pågår der en diskussion, om den offentlige sektor har brug for en revision af spillereglerne.

DEN OFFENTLIGE ARBEJDS- PLADS I DEN DANSKE MODEL

Den offentlige arbejdsplads er kendetegnet ved at være styret overordnet af *politiske beslutninger*. Politikere – i første omgang på Christiansborg og i anden omgang i regioner og kommuner – sætter de rammer, som staten, regioner og kommuner arbejder inden for. Regionsråd og kommunalbestyrelsen udstikker derefter de rammer, som den enkelte arbejdsplads må arbejde inden for. Kunden i den offentlige sektor er *borgeren*. Det er borgeren, der skal serviceres – om det så er en skoleelev, en sygdomsramt, en pensionist eller en anden borger. Borgeren er ikke i traditionel forstand en kunde, for en kunde har ofte en valgmulighed og kan gå til en anden virksomhed. Men borgeren har mulighed for at påvirke politikerne – som så igen kan påvirke ledelsen på arbejdspladsen. Det betyder, at der er rigtig mange interesser på spil i den offentlige sektor – og der er også mange ledelsesniveauer.



DEN PRIVATE ARBEJDS- PLADS I DEN DANSKE MODEL

Den private arbejdsplads er kendetegnet ved at være styret af *markedsf forhold*. Det betyder, at hvis det går godt med virksomheden, er der også muligheder for at forhandle sig til bedre løn og arbejdsvilkår – mens det kan være vanskeligt, hvis det går dårligt med virksomheden. *Bundlinjen* – altså virksomhedens overskud – er derfor helt afgørende for forhandlingsklimaet og forhandlingsmulighederne.

I den private virksomhed er der som regel en eller flere *kunder*, som virksomheden leverer serviceydelser eller varer til. Kunden har ofte valgmuligheder, og ofte er den private virksomhed under konstant konkurrence, da kunden kan vælge at få sine varer eller ydelser et andet sted. Derfor er både national og *international konkurrence* en vigtig parameter for mange private virksomheder. Selv virksomheder, som producerer primært til det danske marked, vil ofte få dele og råvarer fra udlandet – eller vil opleve, at der kan tilbydes

Arbejdsgiveren er måske nok overordnet en kommune eller en region – men den leder, du arbejder sammen med og forhandler med, er underlagt et politisk mandat. Man kan sige, at den offentlige arbejdsgiver har en dobbelt-rolle: Arbejdsgiveren er en modpart til lønmodtagerne i forhandlinger om løn og arbejdsvilkår – men arbejdsgiveren er også repræsentant for den politiske myndighed.

Lederen i den offentlige sektor er også *økonomisk* underlagt en række begrænsninger, som er sat af det politiske system. Det betyder, at der ikke er en egentlig bundlinje, som kan forbedres ved at producere mere og dermed måske føre til et større overskud, som kan indgå i lønforhandlinger. Det er hele samfundsøkonomien, der skal gå bedre. Derfor er indflydelsen på lønudviklingen på den enkelte arbejdsplads noget begrænset.

I de seneste årtier har der været et stigende ønske fra politisk side om at markedsføre dele af den offentlige sektor. Man har ønsket, at der skal være konkurrence om opgaver og i nogle tilfælde også, at borgeren skal have flere valgmuligheder. Det har ført til udbudsrunder, hvor en opgave er sat i licitation – det vil sige at andre end kommunens, regionens eller statens arbejdspladser har fået mulighed for at byde ind på opgave. Det er fx sket med rengøring og inden for offentlig transport, og det udsætter hele arbejdspladser for konkurrence og påvirker måske på sigt også arbejdsvilkårene for de ansatte.

varer eller ydelser fra udenlandske udbydere, som kan konkurrere med de varer og ydelser, der leveres fra den danske virksomhed. På mange virksomheder overvejer ledelsen måske også *outsourcing* – altså at flytte produktionen i et andet land, hvor lønningerne måske er lavere. Teknologien og stadig mere åbne grænser giver flere muligheder for at lægge forskellige dele af produktionen eller serviceydelser i forskellige lande. Det skal dog huskes, at mange virksomheder også oplever store udfordringer, når de gør det, fordi dansk arbejdskraft måske nok er lønmæssigt dyrere, men også ofte både mere effektiv og mere selvstændig.

Private virksomheder kan være meget små og meget store. Derfor kan *arbejdsgiveren* være alt fra ejeren og grundlæggeren af virksomheden over en professionel direktør til i sidste ende at være en kapitalfond eller et multinationalt selskab i et andet land. På større virksomheder er lederen ansat af en bestyrelse. Som tillidsvalgt har du typisk én person, du mest samarbejder og forhandler med – det kan i en mindre virksomhed være ejeren og i en større virksomhed enten være HR-chefen eller direktøren. På mange områder vil du og ledelsen det samme – fx at det går godt for virksomheden – men på nogle områder vil I ofte være uenige, fx når det

Forhandlinger på offentlige arbejdspladser tager udgangspunkt i områdeoverenskomsten. Den sætter rammerne, som så udfyldes lokalt. Men som påpeget er den bundlinje, man forhandler ud fra, sat af et politisk system og derfor ikke en afspejling af, hvordan arbejdspladsen har klaret sig det sidste år. Det betyder, at rammen er meget præcist sat.

Samarbejdet i den offentlige sektor kan være bygget op om adskilte samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg. Samarbejdsudvalg på statens område kan oprettes i institutioner med mindst 25 ansatte, og er der flere statslige arbejdspladser inden for den pågældende institution, kan flere arbejdssteder med en selvstændig ledelsesfunktion oprette et samarbejdsudvalg, hvis antallet af beskæftigede for hvert af disse arbejdssteder er mindst 25 beskæftigede. I alle kommuner og regioner er der indført MED-udvalg. MED står for medindflydelse og medbestemmelse, og disse udvalg er karakteriseret ved, at de både er forum for samarbejde og for drøftelser om arbejdsmiljøet. Som udgangspunkt kan MED-udvalg oprettes på alle arbejdssteder, hvor der er en ledelse med ledelsesret. De nærmere betingelser for oprettelsen af et MED-udvalg fremgår af lokalaftalen. Også en del statslige organisationer har indført lignende sammenlagte udvalg. Du kan læse mere om disse udvalgs opbygning i kapitel 4 og i opslagsværket.

Hvis der opstår *konflikter* på arbejdspladsen – enten om fortolkning af overenskomsten eller om brud på overenskomsten – så findes der i den danske model en konflikttrappe til at løse konflikten. Det betyder, at man altid søger at løse konflikten så tidligt som muligt og så tæt som muligt på arbejdspladsen (se også kapitel 6). Dermed søger man at undgå, at arbejdet bliver afbrudt, fordi det går ud over borgeren, der skal serviceres. Men når det er sagt, er der et særligt magtforhold i den offentlige sektor, som står i modsætning til den private sektor. Hvis det kommer til en strejke eller konflikt, kan arbejdsgiveren i det offentlige spare penge, for hver dag konflikten pågår. Til gengæld har konflikter i det offentlige typisk en direkte betydning for mange borgere; strejker fx pædagogerne, eller bliver de lock-out'et, så er mange forældre tvunget til finde alternativ pasning – eller blive hjemme fra arbejde. Dermed er der også kamp om den offentlige mening, når der er konflikter på en offentlig arbejdsplads, og den offentlige mening kan få betydelig indflydelse på forhandlingsudfaldet.

Overordnet er det politiske system således hele tiden en medspiller i den offentlige sektor – både når rammerne for arbejdet i stat, kommuner og regioner lægges, og når der opstår konflikter mellem parterne. En sådan konstant politisk indflydelse ser man ikke i den private sektor.

gælder løn. På de helt store virksomheder vil din leder ofte have fået ordrer 'ovenfra' – fra en ledelse i en kapitalfond eller hovedkvarteret om, hvor langt han eller hun kan gå i lønforhandlingerne. Derfor kan det være svært at opnå indrømmelser fra ledelsen på sådanne virksomheder. Det skal dog også understreges, at top-ledelsen i mange multinationale virksomheder faktisk godt ved, at den danske model kræver forhandling og indrømmelser – og jo længere, de har været i Danmark, jo mere sandsynligt er det, at de har forståelse for den danske model.

Lokale forhandlingerne på arbejdspladsen tager typisk udgangspunkt i sektoroverenskomsten og finder oftest sted en gang om året. Overenskomsterne i det private er lagt an på, at der sættes en ramme, som så kan udvides lokalt (se nærmere i kapitel 5, 'Lokalforhandling og lønsystemer'). Der er i en del overenskomster mange muligheder for at fravige sektoroverenskomsten, og det kan både du og arbejdsgiveren benytte sig af. Derfor er det vigtigt, at du som tilidsvalgt kender til mulighederne i den overenskomst, som gælder for dig, dels så du selv kan bruge overenskomsten til fordel for dig og dine kolleger, dels så du er forberedt på, hvad ledelsen måtte komme med af forslag til en lokal-aftale.

Samarbejdet er oftest baseret på *SU-systemet* og *arbejdsmiljøsystemet*. De fleste virksomheder med mere end 35 ansatte

har et samarbejdsudvalg med lige mange repræsentanter fra lederside og medarbejderside. Ledelsen er ansvarlig for arbejdsmiljøet, og er der 10 eller flere medarbejdere, skal der etableres en arbejdsmiljøorganisation med mindst en leder og en medarbejderrepræsentant. Se nærmere om både samarbejdssystemet og arbejdsmiljøsystemet i kapitel 4.

Hvis der opstår *konflikter* på virksomheden – enten om fortolkning af overenskomsten eller om brud på overenskomsten – så findes der i den danske model en konflikttrappe til at løse konflikten. Det betyder, at man altid søger at løse konflikten så tidligt som muligt og så tæt som muligt på arbejdspladsen (se kapitel 6). Både arbejdsgiver og arbejdstager har dog også gode grunde til at undgå konflikt; hvis virksomheden rammes af lockout eller strejke, så får medarbejderne ikke løn, og virksomheden kan ikke tjene penge – og i sidste instans risikerer virksomheden at miste kunder. Begge parter risikerer altså at tabe stort. Du kan læse mere om konflikter og deres løsning i kapitel 6.

Det politiske system spiller en mere indirekte rolle for den private virksomhed. Politikere sætter de overordnede rammer for samfundets udvikling, men de har også betydning for virksomhedens udvikling på længere sigt – og derfor kan den overordnede politik også spille en rolle for lokale forhandling og arbejdsmiljøets udvikling.

OVERORDNEDE FORSKELLE MELLEM **OFFENTLIGE & PRIVATE** SEKTOR

OFFENTLIGE SEKTOR

Meget stor variation, mange afdelinger og mange forskellige faggrupper.

Mange interessenter

– borgeren, andre faggrupper, politikere etc.

Nogle gange langt til ledelsen.

Er borgeren.

Han eller hun har ofte begrænsede muligheder for at vælge alternativer.

Sættes af et politisk system, er afhængig af den overordnede samfundsøkonomi (som igen er afhængig af den generelle udvikling i den private sektor).

De lokale forhandlinger tager udgangspunkt i områdeoverenskomsten, hvor der så forhandles lokale løsninger.

Med en politisk bestemt bundlinje er 'den samlede kage' ikke til diskussion, men den offentlige mening kan bruges som medspiller.

Er på øverste niveau staten, regionsrådet eller kommunalbestyrelsen.

Mange ledelsesled – og din leder er ofte underlagt et stramt mandat, til dels sat af det politiske system. Ledelsens dobbeltrolle:

- 1) Forhandler om løn og arbejdsvilkår.
- 2) Repræsentant for en politisk myndighed.

ARBEJDS- PLADSENS STØRRELSE

Både meget store og meget små arbejdspladser. På de mindre arbejdspladser tæt kontakt til ledelsen – på de store virksomheder kan der være langt til ledelsen.

KUNDEN

Er en kunde, som ofte har flere muligheder for at vælge alternativer, både i Danmark og udlandet.

BUNDLINJEN

Bestemmes af styrken af virksomheden på et (internationalt) marked med mange konkurrerende udbydere.

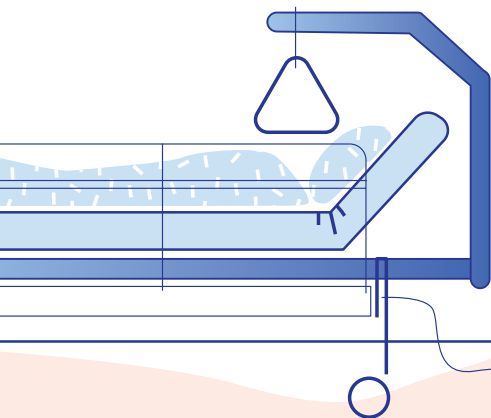
LOKALE FORHANDLINGER

De lokale forhandlinger tager udgangspunkt i sektoroverenskomsten, hvor der så forhandles lokale løsninger. Bundlinjen er afgørende for, hvad der kan forhandles om. Er der overskud på din virksomhed, vil det ofte være til diskussion, hvor meget I som lønmodtagere skal have – og hvad der skal gå til ejere eller til nye investeringer. Derfor er det vigtigt at følge med i virksomhedens økonomiske situation, da det kan bruges i diskussionen af, hvordan "kagen skal deles."

ARBEJDS- GIVEREN

Er ofte ejer eller en professionel, ansat af en bestyrelse. Jo større en virksomhed er, jo større sandsynlighed er der for, at du som tillidsvalgt forhandler med en leder med et begrænset mandat – fx kan ejeren være en udenlandsk kapitalfond.

PRIVATE SEKTOR



Er en aktiv medspiller i både rammesætning og i forhandlinger. Uenigheder på en offentlig arbejdsplads handler også om kampen om den offentlige mening – det betyder, at befolkningen kan være en aktiv medspiller i spillet om løn og arbejdsvilkår.

Spiller en mindre rolle — men stadig mere kommer i udbud, hvor også internationale aktører kan byde ind.

Meget udbredt med MED-udvalg, hvor både arbejdsmiljøarbejde og samarbejde finder sted på fælles møder. Det betyder, at udvalget både behandler informationer vedrørende samarbejde og vedrørende arbejdsmiljø. Repræsentanter for begge områder på både arbejdsgiver- og arbejdstagerside er informeret.

De centrale forhandlinger mellem de offentlige parter finder typisk sted hvert 2. eller 3. år. Her sættes rammen for løn og arbejdsvilkår og dermed også for de lokale forhandlinger. I den offentlige sektor har det i mange år været centralt bestemt, hvor lønnen ligger, men i de seneste par årtier har man lagt stadig mere ud til lokal forhandling.

Konflikter vedrørende fortolkning af overenskomsten eller muligt brud på overenskomsten: Man søger altid at løse konflikten så tidligt som muligt og så tæt som muligt på arbejdspladsen.

Konflikter ifm. overenskomstfornyelse: Lock-out eller strejke er en mulighed.

Arbejdsgiveren taber ikke penge på en evt. konflikt i det offentlige, mens arbejdstagerne kan få tømt strejkekasserne.

DET POLITISKE SYSTEM

Spiller en begrænset og ydre rolle i form af lovgivning om økonomi, arbejde og arbejdsmiljø. Den offentlige mening er af ganske begrænset betydning.

INTERNATIONALISERING

De fleste private virksomheder er under konstant konkurrence både nationalt og internationalt. Muligheden for outsourcing indgår ofte i forhandlinger.

MED-SYSTEM, SAMARBEJDS-SYSTEM OG ARBEJDSMILJØ-SYSTEM

Samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation som regel adskilt. Der er dog enkelte steder, hvor man har sammenlagt organisationerne.

DE CENTRALE FORHANDLINGER

De centrale forhandlinger på sektorniveau finder typisk sted hvert 2. eller 3. år. Her sættes rammen for løn og arbejdsvilkår og dermed også for de lokale forhandlinger. I den private sektor har der gennem mange år været tradition for, at der lokalt kan forhandles løn. Denne tendens er i dag mere udbredt end nogensinde, og der kan indgås lokale aftaler, der går væsentlig længere end sektoroverenskomsten – hvis der er lokal enighed herom.

KONFLIKTER

Konflikter vedrørende fortolkning af overenskomsten eller muligt brud på overenskomsten: Man søger altid at løse konflikten så tidligt som muligt og så tæt som muligt på arbejdspladsen.

Konflikter ifm. overenskomstfornyelse: Lock-out eller strejke er en mulighed.

Arbejdsgiveren taber penge på en evt. konflikt – og måske også kunder på længere sigt, mens arbejdstagerne kan få tømt strejkekasserne.

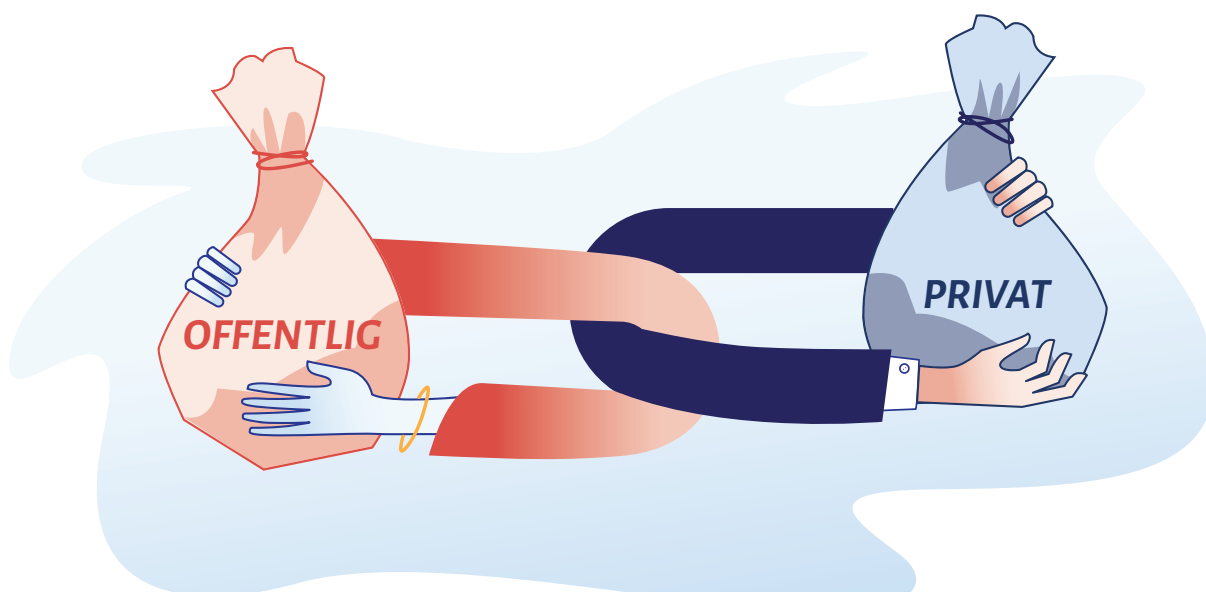


GENSIDIG AFHÆNGIGHED MELLEM **OFFENTLIG** & **PRIVAT** SEKTOR

Selvom vi ovenfor har beskrevet overenskomstforhold i den offentlige og den private sektor hver for sig, så er der ét afgørende punkt, hvor de to systemer spiller tæt sammen. Den offentlige sektors økonomi og udvikling er fundamentalt afhængig af økonomien i den private sektor. Det betyder i praksis, at hvis det går godt for danske virksomheder på det private område, og de eksporterer varer, så giver det en bedre samlet samfundsøkonomi. Der er dermed også på sigt råd til mere i den offentlige sektor, som på sin side skal servicere den private sektor med infrastruktur, skoler, veluddannede medarbejdere osv. Hvis økonomien omvendt går dårligt, betyder det færre skatteindtægter, og dermed er der færre penge at disponere over i den offentlige sektor.

Derfor er der enighed mellem parterne om, at det er de konkurrenceudsatte private erhverv, der skal lægge linjerne for den samlede lønudvikling. De offentligt ansattes lønudvikling er derfor direkte forbundet til den private lønudvikling. Det sker gennem den aftalte reguleringsordning, der på den ene side sikrer, at de offentligt ansatte ikke bliver lønførende, og på den anden side garanterer en parallel lønudvikling i de to hovedsektorer, så det offentlige ikke reduceres til et sekundært arbejdsmarked. Det betyder, at man i de kollektive forhandlinger på det offentlige område kraftigt skeler til, hvordan det går på det private område – og ofte lægger man sig på samme niveau i fx lønforhandlingerne, som i de foregående overenskomster i det private.

Forhandlingerne i den offentlige og den private sektor foregår typisk forskudt. Dermed kan man forholde sig til den anden sektors resultater, når man starter forhandlingerne i sin egen sektor. Det sikrer en vis sammenhæng mellem de to sektorer – også når det gælder løn og arbejdsvilkår.



NÅR DEN OFFENTLIGE SEKTOR VISER VEJEN

Selv om har været en lang tradition for, at det private arbejdsmarkeds økonomiske udvikling bestemmer mulighederne i den offentlige sektor, er der også eksempler på, at forhandlingerne i den offentlige sektor har udlagt sporet for den private sektor. Det gælder fx arbejdsmarkedspensionerne, hvor der ved overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 1989 blev etableret et afgørende ny-brud, da parterne lagde fundamentet for en egentlig arbejdsmarkedspension, finansieret af arbejdsgivere og arbejdstagere. Her fulgte parterne på det private område trop i 1991, men det var den offentlige sektor, der lagde den første grundsten. Også på andre områder har man siden vist vejen i den offentlige sektor, fx vedrørende barselsorlov.

SAMMENKÆDNINGSGREGLERNE – ET SÆRKENDE FOR DET PRIVATE ARBEJDSMARKED

På det private område gælder sammenkædningsreglerne. Hvis overenskomstforhandlingerne på ét område bryder sammen, kan forligsmanden sammenkæde flere overenskomstområder og udforme et samlet mæglingsforlig. Typisk lægges flere forbunds stemmer sammen under urafstemningen af mæglingsforliget, og det forhindrer, at et enkelt forbunds medlemmer kan skabe en storkonflikt. Sammenkædningsreglerne betyder også, at på områder, hvor arbejdsgiverne eller fagforeningerne vurderer, at mæglingsforslaget indebærer bedre forhold, end det de kan forhandle hjem selvstændigt, kan de vælge at afbryde forhandlingerne og afvente, at mæglingsforslaget stemmes hjem. Sammenkædningsreglerne fungerede netop sådan under overenskomstforhandlingerne i 2017, hvor flere fagforeningers medlemmer stillede sig kritisk over for overenskomstforliget; men selvom mange valgte at stemme nej til overenskomstforliget, blev forslaget stemt hjem. Forløbet har efterfølgende affødt en debat internt i fagbevægelsen om sammenkædningsreglerne, da de afværger muligheden for at konflikte sig til et andet resultat på nogle private områder.

KAPITEL 2 | PRAKSIS

DEN TILLIDS- VALGTE I DEN DANSKE MODEL

Tillidsvalgte som du er helt afgørende for den danske model. Det er de tillidsvalgte, som 1) sikrer, at overenskomsten overholdes, og at arbejdsgiveren tager hånd om arbejdsmiljøet; 2) repræsenterer og afstemmer kollegernes interesser over for ledelsen; og 3) forklarer fagforeningerne, hvad der er behov for på arbejdspladserne. Det er således jer som tillidsvalgte, der sikrer kollegerne den størst mulige indflydelse – både når det gælder løn og arbejdsvilkår på jeres arbejdsplads, og når det gælder overenskomsterne og arbejdsmiljøet på længere sigt. Tillidsvalgte er således vigtige aktører i den danske model og er med til at sikre, at der er et tæt samspil mellem det, som sker på arbejdspladserne – og det, der sker i overenskomstforhandlinger og lovgivning. Endelig har du som tillidsvalgt også en rolle som bisidder og fortrolig sparringspartner for kolleger.

I denne del af kapitlet kan du læse om dine opgaver, pligter og muligheder som tillidsvalgt i forhold til den danske model. Du kan også læse om, hvordan tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten kan gøre brug af hinanden og sammen skabe de bedste forhold på jeres arbejdsplads.

PRAKSISDELEN GENNEMGÅR FØLGENDE SPØRGSMÅL:

- Hvordan forholder du dig til ledelsen, kollegerne, fagforeningen og andre tillidsvalgte?
- Hvad er rammerne for dit arbejde som tillidsvalgt?
- Hvad er din rolle som tillidsvalgt?
- Hvilke opgaver har du som tillidsrepræsentant og som arbejdsmiljørepræsentant?
- Hvordan kan tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten arbejde sammen?

DEN TILLIDSVALGTE MELLEM LEDELSE, KOLLEGER & FAGFORENING

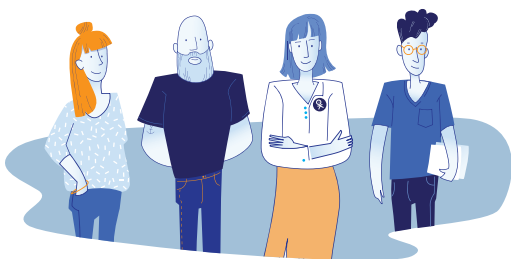
Det er dig og din ledelse, der skal få reglerne i den centrale overenskomst og Arbejdsmiljøloven til at fungere på din arbejdsplads, så I får de bedste vilkår for at levere service og producere samtidig med, at virksomheden er et godt sted at arbejde.

Ét er, hvad der står i centrale sektoroverenskomster og i Arbejdsmiljøloven – noget andet er, hvordan og hvor meget, det bruges på arbejdspladserne. Her spiller du som tillidsvalgt en afgørende rolle. Det er dig – og ledelsen – der sammen skal finde ud af, hvordan man bedst bruger de centrale regelsæt, så netop din arbejdsplads bliver både effektiv og en god og sikker arbejdsplads. Disse aftaler og praksisser er på alle måder afgørende for jeres hverdag på virksomheden. Derfor er det vigtigt, at du er i løbende dialog med dine kolleger om deres oplevelser, ønsker og krav.

Det kan også være en god idé at vende aftalerne med din fagforening, inden du skriver under, hvis ikke fagforeningen selv forhandler.

Husk også, at du som tillidsvalgt kan tage initiativer til forandringer og forbedringer på arbejdspladsen – det er ikke kun ledelsen, der har retten til sende nye bolde i spil.

Som tillidsvalgt har du fire vigtige aktører at forholde dig til på arbejdspladsen: Kollegerne; ledelsen; andre tillidsvalgte; og fagforeningen.



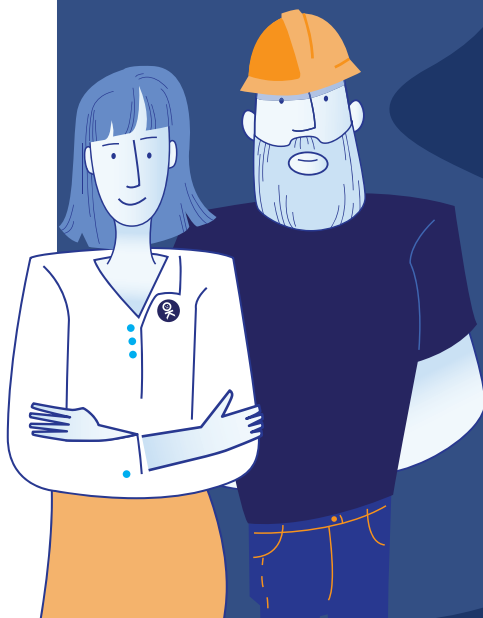
FORHOLDET TIL KOLLEGERNE: Det er dine kollegers interesser og ønsker, du som tillidsvalgt repræsenterer, når der forhandles og samarbejdes med ledelsen. Det er også med kollegerne, at du har det daglige samarbejde. Kollegernes opbakning giver dig dit mandat til at forhandle og samarbejde med ledelsen, og deres opbakning og input er derfor afgørende for dig. Du vil måske også opleve, at du er dine kollegers fortrolige – én man henvender sig til også med individuelle problemer på arbejdspladsen.



FORHOLDET TIL DEN LOKALE FAGFORENING & DIT FORBUND: Fagforeningen er din støtte, når du står over for udfordringer på arbejdspladsen. Ofte har fagforeningen viden og erfaring om netop det problem, du og din arbejdsplads oplever. Samtidig har fagforeningen også brug for at vide, når der er udfordringer, som der måske ikke er taget højde for i overenskomsten – fx hvis reglerne er for stramme eller for løse. Så kan fagforeningen bringe det videre til forbundet, og måske bliver det en del af næste overenskomstforhandling. Fagforeningen kan også hjælpe dig, hvis du ønsker mere uddannelse som tillidsvalgt.

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER MERE UDBREDTE END TILLIDSREPRÆSENTANTER

På næsten hver anden arbejdsplads er der en tillidsrepræsentant, mens markant flere arbejdspladser har en arbejdsmiljørepræsentant. Det skyldes, at man selv på arbejdspladser, som ikke er overenskomstdækket, skal have en arbejdsmiljørepræsentant, hvis der er 10 eller flere ansatte på arbejdspladsen. En tillidsrepræsentant kan kun vælges, hvis arbejdspladsen er dækket af en overenskomst, og hvis der er mindst fem ansatte på virksomheden. Det betyder også, at arbejdsmiljørepræsentanten på arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant bliver et særligt vigtigt led i kommunikationen mellem ledelse og medarbejdere. Er du arbejdsmiljørepræsentant på sådan en arbejdsplads, så tal med din fagforening om mulighederne for indflydelse og samarbejde med ledelsen. Er du arbejdsmiljørepræsentant på en arbejdsplads uden tillidsrepræsentant, kan du overveje, om du selv vil tage tjansen og måske få en anden til at blive arbejdsmiljørepræsentant. For jo flere I er til repræsentere kollegerne, jo nemmere er det at nå de mål, I måtte ønske vedrørende arbejdsmiljø, løn og andre arbejdsvilkår.



FORHOLDET TIL LEDELSEN: Det er med ledelsen, du har det daglige samarbejde, og det er også med ledelsen, du forhandler om løn og arbejdsvilkår - herunder arbejdsmiljøet. Det er i forholdet til ledelsen, at overenskomstens og Arbejdsmiljølovens regelsæt for alvor testes: Overholdes reglerne på din arbejdsplads? Er de for stramme i forhold til, hvad du og dine kolleger og ledelsen gerne vil? Eller er reglerne for løse, så du og dine kolleger oplever at måtte sige ja til arbejdsvilkår, I ikke synes er i orden? Mange større virksomheder har forskellige udvalg - samarbejdsudvalg, MED-udvalg, arbejdsmiljøudvalg, bestyrelser - hvor man mødes med jævne mellemrum og udveksler information - og i nogle situationer også træffer strategiske beslutninger (se mere i kapitel 4 om de forskellige udvalg). Det er vigtigt, at du bruger disse muligheder - og måske også får uddannelse gennem din fagforening, så du ved, hvad du får indflydelse på og hvordan.



FORHOLDET TIL ANDRE TILLIDSVALGTE: Andre tillidsvalgte kan være vigtige i dit arbejde som tillidsvalgt. På større arbejdspladser kan der være flere tillidsrepræsentanter og/eller arbejdsmiljørepræsentanter fra din fagforening eller andre fagforbund. Er det tilfældet, er det vigtigt, at I taler sammen. På nogle arbejdspladser er der en fællesklub, som kan være et godt sted at mødes (læs mere om fællesklubben i kapitel 3). Samarbejder du med andre tillidsvalgte, kan I stå stærkere i forhandlinger med ledelsen - og I kan eventuelt vælge en fællestillidsrepræsentant. I kan også dele nye idéer med hinanden, fordi I kommer fra forskellige fagforbund. Du kan også komme ud for, at du er uenig med de andre tillidsvalgte om forskellige ting, og det må I så diskutere og finde fælles løsninger på. Du kan læse mere om samarbejdet på arbejdspladserne i kapitel 4.

TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER I DEN DANSKE MODEL



Din hovedopgave som tillidsrepræsentant er at repræsentere kollegerne i forhandlinger og i samarbejdet med ledelsen og dermed sikre indflydelse på løn og arbejdsforhold. Målet er at opnå de bedst mulige lokale aftaler og vilkår, der afspejler dine kollegers ønsker inden for rammerne af de centralt aftalte overenskomster.

OVERENSKOMSTER OG AFTALER: Platformen for tillidsrepræsentanters arbejde er overenskomster og hovedaftalen – samt Samarbejdsaftalen eller MED-aftalen. Inden for overenskomsten er der i dag vide rammer til at finde lokale løsninger, og her skal du være godt klædt på, da ledelsen til stadighed vil udfordre de muligheder, som overenskomsten giver. Men når I så har lavet en aftale, skal du sikre, at den overholdes. Er der tvivl om dette, kan du kontakte din fagforening, som kan hjælpe dig med fortolkning af aftalen – og evt. også føre sagen videre, hvis det skulle komme til det.

Læs videre om TR øverst på de følgende sider



Læs videre om AMR nederst på de følgende sider



ARBEJDSMILJØ-REPRÆSENTANTENS OPGAVER I DEN DANSKE MODEL



Din hovedopgave som arbejdsmiljørepræsentant er at repræsentere kollegerne i samarbejdet med ledelsen om arbejdsmiljøet. Som arbejdsmiljørepræsentant er det arbejdsmiljøsystemet og dets regler, du primært beskæftiger dig med. Arbejdsmiljøloven er fundamentet for dit arbejde, men det er arbejdsgiverens ansvar, at reglerne overholdes og følges lokalt. Som arbejdsmiljørepræsentant deltager du i den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet, og du er også med til at udforme den skriftlige vurdering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, som i daglig tale også hedder en APV - arbejdspladsvurdering. Du skal som arbejdsmiljørepræsentant også forholde dig til overenskomsterne, da stadig flere emner som fx arbejdstid og arbejdsrelateret stress reguleres både via overenskomster og Arbejdsmiljøloven.

Husk også, at nogle emner er bestemt i lovgivning. De områder, hvor du som tillidsrepræsentant skal forholde dig til lovgivning, er bl.a. i forhold til barsel, opsigelsesvarsler, løn under sygeorlov og ligestilling mv. Love gælder alle borgere, og lovgivning om arbejdsmarkedet gælder derfor alle lønmodtagere og arbejdsgivere – uanset om der er en overenskomst og/eller om medarbejdere og arbejdsgivere er medlem af en organisation.

KOLLEGERNES INTERESSER: Som tillidsrepræsentant er det vigtigt, at du hele tiden forhører dig hos dine kolleger, hvad de tænker er vigtigt at forhandle med ledelsen. Den dag, du og ledelsen skal forhandle en aftale om løn, arbejdsvilkår eller andet, er du forberedt – og du ved præcis, hvilket mandat dine kolleger har givet dig. Du har daglig kontakt med mange af dine kolleger – men der kan også være

ER DU TILLIDSREPRÆSENTANT så er det dig, der sikrer, at samarbejdet fungerer, og at regler og overenskomster overholdes. Tillidsrepræsentantens hovedopgaver er:

- at sikre, at overenskomsten og aftaler overholdes på arbejdspladsen
- at afstemme og repræsentere kollegernes interesser over for ledelsen
- at være bindeled mellem arbejdsplads og fagforening
- at skabe fagligt sammenhold på arbejdspladsen
- at være fortrolig sparringspartner for dine kolleger
- at indgå og genforhandle lokalaftaler.



ER DU ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT er det dig, der skal påpege problemer med arbejdsmiljøet og søge dem løst i samarbejde med ledelsen, men det er ledelsen, der i sidste ende har ansvaret for, at arbejdsmiljøet er i orden. Arbejdsmiljørepræsentantens hovedopgaver er:

- at være en central sparringspartner for ledelsen, så ledelsen sætter arbejdsmiljø på dagsordenen
- at varetage dine kollegers interesser og forebygge arbejdsmiljøproblemer, før de opstår og udvikler sig
- at inddrage dine kolleger i drøftelser af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø
- at sikre kollegernes oplæring, instruktion og kendskab til arbejdsmiljøorganisationens opbygning og arbejde
- at støtte og hjælpe både kolleger og arbejdsplads, når det går galt.



nogen, du ikke ser så ofte, måske fordi I arbejder forskellige steder eller har forskudte arbejdstider. Derfor kan det også være, at I skal holde møder engang imellem, ligesom nogle arbejdspladser har en faglig klub. I kan også holde kontakt via mails og internettet. Husk også at have blik for de kolleger, der ikke er omfattet på samme vis af overenskomsten, som de øvrige kolleger. Det kan være kolleger som fx er vikarer, tidsbegrænset ansatte, projektansatte, frivillige, ansatte med tilskud, mm.

BINDELED MELLEM ARBEJDSPLADS OG FAGFORENING: Som tillidsrepræsentant er du et vigtigt bindeled mellem fagforening og kollegerne på arbejdspladsen. Du er valgt af dine kolleger til at repræsentere deres interesser over for ledelsen, men samtidig repræsenterer du også fagforeningen over for både ledelse og kolleger. Fagforeningen har mange informationer og værktøjer, som I kan bruge på arbejdspladsen. Det gælder både i det daglige samarbejde, og når I står over for konkrete udfordringer. Men det er også vigtigt, at fagforeningen får viden om, hvordan I tackler samarbejdet og de udfordringer, I møder. Kun på den måde kan fagforeningen gå videre med det – og på sigt kan det være, at overenskomsten eller samarbejdsaftalen forbedres.

FAGLIGT SAMMENHOLD: Kollegernes sammenhold er af stor betydning for en arbejdsplads. For det første giver det et godt arbejdsmiljø. For det andet betyder et godt sammenhold ofte, at I er enige om, hvordan samarbejdet med ledelsen skal forløbe, og hvad I ønsker at forhandle om. Det styrker dig i dit samarbejde og dine forhandlinger med ledelsen. Som tillidsrepræsentant har du en særlig rolle, når det kommer til at sikre, at dine kolleger oplever, at de er en del af et fagligt fællesskab på arbejdspladsen. Et fællesskab, hvor det er naturligt at være medlem af en fagforening, der hjælper jer i det daglige samarbejde og i forhandlinger, og som indgår overenskomster. Du kan læse mere om, hvordan du opbygger og vedligeholder sådan et fællesskab i kapitel 3.

→
Læs videre om TR øverst på siden

→
Læs videre om AMR nederst på siden

ARBEJDSMILJØET PÅ DAGSORDENEN: Platformen for arbejdsmiljørepræsentantens arbejde er Arbejdsmiljøloven – samt MED-aftalen, hvis du arbejder i det offentlige. Reglerne om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet (se nedenfor) er et godt grundlag for at sikre, at arbejdsmiljøet kommer på dagsordenen. Men selv om en lov og en MED-aftale er grundlaget, er der mange områder inden for arbejdsmiljøet, hvor du kan komme langt med samarbejde – både med ledelsen og med andre tillidsvalgte. Du er derfor en afgørende sparringspartner for ledelsen, for du ved som repræsentant for dine kolleger bedst, hvor der måtte være problemer med det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø.

DINE KOLLEGERES INTERESSER: Som arbejdsmiljørepræsentant repræsenterer du alle dine kolleger – uanset om de er medlem af din fagforening, en anden fagforening eller slet ikke er medlem. Alle skal trives på arbejdspladsen, og det er som udgangspunkt ledelsens ansvar. Men du kan via dit tætte samarbejde med kollegerne hjælpe ledelsen til at forebygge arbejdsmiljøproblemer – og kan hurtigt gøre opmærksom på, når det er opstået. Du kan også som arbejdsmiljørepræsentant søge hjælp hos din fagforening, der både kan og vil hjælpe dig i dit arbejde for arbejdsmiljøet. Det kan du i det daglige samarbejde nævne for dine kolleger, så de også ser værdien af det faglige arbejde.

INDDRAGELSE AF KOLLEGERNE: Det er vigtigt, at du inddrager dine kolleger i drøftelser om det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Det er dem, der ved, hvor skoen trykker, mens du ved, hvor og hvordan i arbejdsmiljøsystemet, der kan handles. Det er også her, du kan få afstemt forventningerne til arbejdsmiljøarbejdet og får overblik over, hvad dine kolleger synes er vigtigst at arbejde med, og hvordan trivslen i det hele taget er på arbejdspladsen.

FORTROLIG FOR DINE KOLLEGER: Som tillidsrepræsentant vil du kunne komme ud for, at du på forskellig vis skal være en fortrolig for dine kolleger. Mest oplagt er det, at du bliver bisidder ved en kollegas samtaler med ledelsen, fx om den enkeltes sygefravær, eller hvis kollegaen får en advarsel. Men herudover kan du også komme ud for, at kolleger henvender sig om personlige problemer – fx i forbindelse skilsmisse, misbrug eller bare generelt mistrivsel. Det står ikke øverst jobbeskrivelsen som tillidsrepræsentant og kan opleves som en stor udfordring – men det er samtidig udtryk for, at du virkelig har dine kollegers tillid. Du kan læse mere om, hvordan du håndterer den type situationer i kapitel 6.

LOKALE FORHANDLINGER UNDER SEKTOROVERENSKOMSTEN ELLER OMRÅDEOVERENSKOMSTEN

Et afgørende element i tillidsrepræsentantens arbejde er lokalaftaler. Forhandlinger om løn og arbejdsvilkår tager udgangspunkt i sektoroverenskomsten eller områdeoverenskomsten på dit område. Ved at arbejde ud fra den kan I lave en aftale, som passer lokalt til netop jeres organisation eller arbejdsplads. Resultatet er en lokalaftale – det vil sige en aftale indgået mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten eller fagforeningen lokalt inden for overenskomstens rammer. I nogle fagforbund overlades meget af aftalearbejdet til tillidsrepræsentanten – i andre varetages det meste af den lokale afdeling.

NÅR DET GÅR GALT: Det allervigtigste i arbejdsmiljøarbejdet er at undgå ulykker og dårlig trivsel – altså det forebyggende arbejde. Men når det så går galt, vil du som arbejdsmiljørepræsentant være i centrum for løsning af problemerne. Det kan være, når der er tale om en konkret ulykke eller en kollega, der får stress – her skal det i første omgang løses, så den enkelte kommer bedst muligt videre. Men viden om denne situation kan også bruges til at forbedre forholdene, så det ikke sker igen. En anden situation er, når der opstår problemer med arbejdsmiljøet, uden nogen er direkte ramt. Her kan en vigtig del af opgaven være at definere en fælles forståelse af udfordringen og finde frem til, hvordan den skal løses. Du kan læse mere om, hvordan du i samarbejde med ledelsen kan tackle sygdommeldinger, arbejdsulykker mv. i kapitel 6.

Selv om samarbejde er vejen frem til et godt arbejdsmiljø, er arbejdsmiljøet i sidste instans altid ledelsens ansvar og ikke dit – men du kan som arbejdsmiljørepræsentant bidrage med meget, så ledelsen kan løfte opgaven. Du kan læse mere herom i kapitel 4.

Som regel er løn og arbejdstid det grundlæggende i en lokaleaftale. Men lokaleaftaler kan handle om mange forskellige forhold - fx barsel, omsorgsdage, deltid, seniorpolitik, julefrokosten, gratis arbejdstøj mv. I flere overenskomster er der tilknyttet en række rammeaftaler. Rammeaftalen består af bestemmelser om forskellige emner og danner dermed en ramme for, hvordan netop det emne skal eller kan forhandles lokalt på arbejdspladserne. Noglen – navnlig rammeaftaler i det offentlige – udstikker klare formelle rammer for den lokale forhandling, der skal følges af tillidsrepræsentanten og ledelsen. Andre rammeaftaler fungerer som noget, du kan læne dig op ad i hverdagen, hvis du er i tvivl om noget eller står med et konkret problem på din arbejdsplads. En rammeaftale kan fx give dig idéer til, hvordan et bestemt problem kan løses, eller hvordan nogle løn- og arbejdsvilkår kan forbedres på arbejdspladsen. Rammeaftalen kan så blive brugt til at lave fx en seniorpolitik, der passer til arbejdspladsen. Husk derfor at se efter eller spørg din fagforening, om der findes en rammeaftale om et problem, du står med – især hvis du ikke kan finde det i overenskomsten. Mange rammeaftaler giver også mulighed for at afvige betydeligt fra overenskomsten, hvis parterne lokalt er enige. Undersøg, hvilke muligheder der er i din overenskomst og dertil knyttede rammeaftaler.



Læs videre om TR øverst på siden

Læs videre om AMR nederst på siden



ORGANISERINGEN AF ARBEJDSMILJØARBEJDET

Den konkrete organisering af arbejdsmiljøarbejdet afhænger af virksomhedens størrelse – se nærmere i faktaboksen. Mindst en gang om året skal I på arbejdspladsen tilrettelægge samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år. Det er vigtigt, at du som arbejdsmiljørepræsentant sikrer, at dette finder sted, og at der jævnligt bliver diskuteret arbejdsmiljø også som en del af arbejdspladsens strategiske ledelse og daglige drift. Det kan fx være ved at holde møder hver 3. måned, hvor I lige får vendt med ledelsen, hvordan det går med arbejdsmiljøet. I den forbindelse er det også en god idé inden at have talt med dine kolleger, om der er noget, du skal tage op på et møde.

På nogle arbejdspladser har man slået arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen sammen, således at man holder kombinerede samarbejds- og arbejdsmiljømøder. Det gælder fx i kommuner og regioner, hvor MED-udvalget både er et samarbejds- og et arbejdsmiljøudvalg. Det kan være en fordel, fordi en del arbejdsmiljøproblemer befinder sig i gråzonen mellem tillidsrepræsentantens arbejde og arbejdsmiljørepræsentantens arbejde. Det gælder fx det psykiske arbejdsmiljø, men der kan også være elementer i organiseringen af arbejdet, som påvirker arbejdsmiljøet. Det er så vigtigt at sikre, at I på møder i sådanne fællesudvalg også altid vender arbejdsmiljøet. På den måde finder drøftelser af arbejdsmiljøet typisk sted løbende i et MED-udvalg. Du kan læse mere om Arbejdsmiljølovens regler for organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i kapitel 4.

Arbejdsmiljølovgivningen giver mulighed for, at parterne kan indgå lokaleaftaler om arbejdsmiljø. Men aftalerne skal som minimum overholde arbejdsmiljølovens minimumsbestemmelser. Reglerne for opsigelse og indgåelse af lokaleaftaler om arbejdsmiljø følger de gældende regler inden for et bestemt overenskomstområde. Brud på lokaleaftaler om arbejdsmiljø behandles dog forskelligt og afhænger af emnet. Nogle arbejdsmiljøssager kan fx behandles i det fagretlige system, hvis der foreligger en overenskomst. Andre sager om fx mobning og chikane behandles altid via Arbejdstilsynet og de traditionelle domstole, selv hvis der er en lokaleaftale eller overenskomst. Som tillidsvalgt skal du være opmærksom på, at sager om fx psykisk arbejdsmiljø kan være svære at håndtere, da de ofte befinder sig

I hver overenskomst står der typisk et regelsæt for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler. Når aftaler opsiges, skal der startes nye forhandlinger op. Hvis man ikke kan opnå enighed, kan der som hovedregel ikke konflikteres om en lokalaftale. Men der kan finde en fagretlig behandling sted, hvor organisationerne inddrages (se nærmere i kapitel 6).

Alt i alt skaber overenskomsten både muligheder og en sikkerhed for den tillidsvalgte på arbejdspladsen. Mulighederne ligger i, at der kan findes lokale løsninger, som passer netop til dine kolleger, din organisation og din arbejdsplads. Sikkerheden ligger i, at der oftest er en række minimumsbetingelser i overenskomsten, som skal opfyldes, og som begge parter på arbejdspladsen kan vende tilbage til, hvis I ikke kan nå til lokal enighed. Men også her kan der opstå uenigheder om, hvad der er minimumsbestemmelser. Uanset hvor udfordringerne opstår, er det altid en god idé at vende sådanne problemer med andre tillidsvalgte på arbejdspladsen og/eller lokalafdelingen - dér kan du få inspiration til at håndtere uenighederne med ledelsen.

I en gråzone, hvor der hverken i arbejdsmiljøloven eller i overenskomsterne er klare retningslinjer for, hvad der er gældende praksis, når det kommer til bevisførelse mv. Du kan læse mere herom i kapitel 6.

Alt i alt giver Arbejdsmiljølovgivningen dig som arbejdsmiljørepræsentant en række værktøjer til at skabe det bedste arbejdsmiljø for dine kolleger. Du har en stor sikkerhed i, at der findes en lovgivning på området, og at der findes en række institutioner, der kan støtte dig i arbejdet. Men samtidig er det langt nemmere at komme frem til et godt arbejdsmiljø, hvis I arbejder sammen på arbejdspladsen. Det betyder, at selv om ledelsen har det ultimative ansvar for arbejdsmiljøet, er det en god idé hele tiden at være i dialog med ledelsen for at sikre et godt arbejdsmiljø. Husk også, at din lokalafdeling kan have erfaringer for, hvordan man løser arbejdsmiljøproblemer, ligesom andre tillidsvalgte på arbejdspladsen kan være en stor hjælp i dit arbejde.



ORGANISERINGEN AF ARBEJDSMILJØARBEJDET

Arbejdspladsens størrelse er afgørende for, hvordan man typisk organiserer arbejdet. § 6 i Arbejdsmiljøloven angiver reglerne:

- § 6. I virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere.
- § 6 A. I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Arbejdsmiljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed.
- § 6 B. I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal samarbejdet organiseres således, at der oprettes en arbejdsmiljøorganisation med følgende to niveauer:
 - 1. En eller flere grupper varetager de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. En gruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant.
 - 2. Et eller flere udvalg varetager de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Er der i virksomheden oprettet en eller to grupper efter nr. 1, består udvalget af gruppens eller gruppernes medlemmer. Er der oprettet mere end to grupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne mellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i grupperne mellem sig 2 medlemmer til udvalget. Formandskabet i et udvalg varetages af arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne.

TILLIDSREPRÆSENTANT & ARBEJDSMILJØREPRÆ- SENTANT – FORSKELLIGE ROLLER, SAMME MÅL

På mange arbejdspladser er der både en tillidsrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant. Selv om I formelt er valgt til to forskellige hverv, er der mange områder, hvor tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten kan arbejde sammen om at forbedre arbejdsmiljø og andre arbejdsvilkår på arbejdspladsen. I det hele taget er samarbejde altid en god vej til at opnå gode arbejdsbetingelser for dine kolleger.

Der er stadig flere elementer vedrørende arbejdsmiljøet, som bliver indarbejdet i overenskomsterne. Fx blev psykisk arbejdsmiljø indskrevet som en særskilt del i det kommunale overenskomstforlig i 1999, mens industriens område fulgte efter i 2001. Og når det gælder en lang række forhold om arbejdets organisering, så befinder det sig i en gråzone mellem lovgivningssystem, samarbejdssystem, overenskomstsistem og arbejdsmiljøsystem. Derfor er det vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter samarbejder og koordinerer arbejdet imellem sig for at forbedre arbejdsvilkår og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Læs mere om hvilke emner I som TR og AMR med fordel kan samarbejde om i kapitel 6.

TILLIDSVALGTES FORSKELLIGE SPECIALVIDEN OG SAMARBEJDSFLADER – EN FORDEL

Som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant har I hver især specialviden, og I vil ofte have forskellige samarbejdsflader med kolleger, ledelse og andre tillidsvalgte. Hvor tillidsrepræsentanten ofte er godt inde i overenskomsten, er arbejdsmiljørepræsentanten ofte velorienteret i Arbejdsmiljøloven og arbejdsmiljøregler. I kan med fordel bruge hinandens specialviden til at løfte fælles interesser, fx når det gælder at have blik for atypisk ansatte. Mens overenskomsten kan indeholde rammer for, hvornår og hvordan atypiske ansættelser må anvendes på arbejdspladsen, så kan Arbejdsmiljøloven og APV evt. påpege krav til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Tilsammen kan regler og aftaler måske bruges som afsæt til at få lavet gode lokale aftaler og politikker, der både tjener de fast- og atypisk ansattes interesser.

MANGE TILLIDSVALGTE GØR JER STÆRKE

Inden for overenskomsten og Arbejdsmiljøloven er der mange muligheder for at finde lokale løsninger, der passer til netop jeres arbejdsplads. Men for at du, kollegerne og ledelsen kan få gavn af den fleksibilitet, som ligger i overenskomsten og Arbejdsmiljøloven, er det vigtigt, at der er tillidsvalgte på så mange arbejdspladser som muligt. Derfor er det en god idé, hvis du som tillidsvalgt prøver at få så mange tillidsvalgte som muligt på arbejdspladsen. Dels vil du dermed have nogle at diskutere med, når du møder udfordringer. Dels vil det ofte lette din arbejdsbyrde.

Det kan også være en rigtig god idé at overveje, hvem der måske en dag kan blive din afløser. Selv om du måske lige nu synes, at jobbet er spændende og alt kører godt, så kan det være, at du vil søge andre udfordringer inden for de næste par år. Så vil det være godt, hvis en anden har været involveret og kan overtage.



DEN DANSKE MODEL

HVAD ER DEN DANSKE MODEL?

Samlet er den danske model et system af relationer mellem på den ene side hovedorganisationer for arbejdsgivere og arbejdstagere og deres medlemsorganisationer, dvs. arbejdsgiverforeninger, fagforbund og lokale fagforeninger og på den anden side staten – det vil sige regering og Folketing. Den danske model er kendetegnet ved, at det er faglige organisationer og arbejdsgivere, der gennem overenskomster regulerer størstedelen af de regler, der skal gælde for løn- og arbejdsvilkår. Det sker gennem et tæt samarbejde mellem arbejdsgivere (arbejdsgiverforeninger) og arbejdstagere (faglige organisationer) og staten i reguleringen af løn- og arbejdsvilkår. Lovgivning er dog også vigtig som ramme for overenskomsterne. Der er i den danske model tæt koordinering mellem lovgivning (staten, dvs. Folketing og regering) og overenskomster (indgået mellem fagforbund og arbejdsgiverforeninger).

HVAD ER EN OVERENSKOMST, & HVORDAN FUNGERER OVERENSKOMSTSYSTEMET?

En kollektiv overenskomst er en aftale mellem på den ene side en arbejdsgiverorganisation eller en arbejdsgiver og på den anden side en gruppe af lønmodtagere, en fagforening, et fagforbund eller et kartel om løn- og arbejdsvilkår for den pågældende gruppe af lønmodtagere. Det gælder for alle overenskomster, at mens overenskomsten løber, er der fredspligt – det vil sige, at parterne har forpligtet sig til ikke at strejke eller lock-out'e. Når en overenskomst udløber, og indtil en ny overenskomst er på plads, må der efter behørig varsling strejkes og lockoutes – men altså kun i denne periode, og det vil for de fleste overenskomster sige kun hvert andet eller tredje år.

Centralt i den danske model er et konfliktløsningssystem og et mæglingssystem. Faktisk var det netop en række konflikter, som startede hele den danske model, og den danske model er kendt i hele verden, netop fordi vi formår at håndtere konflikterne – både på arbejdspladsen og centralt i overenskomstsyste-met. Hvis der ikke kan opnås enighed ved de centrale overenskomstforhandlinger, kan for-ligsinstitutionen mægle. Og kan man ikke nå enighed ved de lokale forhandlinger, eller er der uenig-hed om fortolkning af overenskomsten, er der også et mæglingssystem for dette.

Overenskomsterne på arbejdsmarkedet er tæt forbundet, således at overenskomster på ét område ofte får indflydelse på overenskomster på andre områder. Traditionelt har industrien været det område, der har sat de overordnede rammer for andre områder i den private sektor. I den offentlige sektor har det ofte været de statslige parter, der først indgår et forlig, og de øvrige områder der følger trop.

HVEM ER AKTØRERNE I DEN DANSKE MODEL?

Der er en række vigtige aktører i den danske model – både centralt og lokalt.

PÅ CENTRALT PLAN ER AKTØRERNE:

- Arbejdsgiverorganisationerne
- Fagforbund
- Staten, dvs. Folketinget

Arbejdsgiverne og fagforbundene indgår som nævnt overenskomster – men herudover er trepartsforhandlinger en del af koordinering mellem arbejdsmarkedets parter og staten. Her løses nogle overordnede udfordringer på arbejdsmarkedet og i velfærdsstaten gennem et samarbejde mellem hovedorganisationerne for arbejdsgivere og lønmodtagere samt staten.

PÅ ARBEJDSPLADSEN ER AKTØRERNE:

- Arbejdsgiverne på de enkelte arbejdspladser
- Tillidsvalgte – dvs. tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter
- Kollegerne

Relationerne på arbejdspladserne udgør et afgørende element i den danske model. Det er på arbejdspladserne, man skal bruge de regler og muligheder, der opstilles i overenskomsterne. Der er ingen dansk model uden arbejdspladserne. Derfor starter den danske model med virksomheden og dens aktører – dvs. dig som tillidsvalgt, dine kolleger og ledelsen.

PÅ HVILKEN MÅDE ER DIN ARBEJDSPLADS EN DEL AF DEN DANSKE MODEL?

Det er på arbejdspladsen, at overenskomsten og arbejdsmarkedetslovene skal bruges. Der er et tæt samspil mellem det, der sker på arbejdspladserne – og det, der sker i overenskomstforhandlinger og lovgivning. Der er tale om en stadig dialog mellem arbejdspladserne og de centrale forhandlingsparter.

Som tillidsvalgt er du en helt afgørende krumtap i den danske model. Det er dig, der i samarbejde med ledelsen sikrer, at løn og arbejdsvilkår er i orden på din arbejdsplads, og at ledelsen har styr på arbejdsmiljøet. Og selv om overenskomsten og Arbejdsmiljøloven til stadighed sikrer nogle minimumsbetingelser, er det i forhandlinger og samarbejdet lokalt, at I kan opnå endnu bedre forhold på arbejdspladsen – når det gælder både løn og arbejdsmiljø. Jo bedre, du er klædt på til at forhandle – via uddannelse, via opbakning fra dine kolleger og fagforening, via samarbejdet med andre tillidsvalgte – jo bedre står du over for ledelsen, og jo mere sandsynligt er det, at du kan opnå det, som du og dine kolleger ønsker.

Din arbejdsplads og de oplevelser, som du og dine kolleger har, har stor betydning for de kommende overenskomster. De centrale parter – fagforbundene og arbejdsgiverforeningerne – har brug fra jeres input til at finde frem til, hvad der skal reguleres i overenskomsten. Det kan de få, når du fortæller din lokale fagforening, hvor I møder problemer i forhandlingerne på arbejdspladsen.

HVAD ER ARBEJDSMILJØLOVEN, & HVEM HAR ANSVARET FOR ARBEJDSMILJØET?

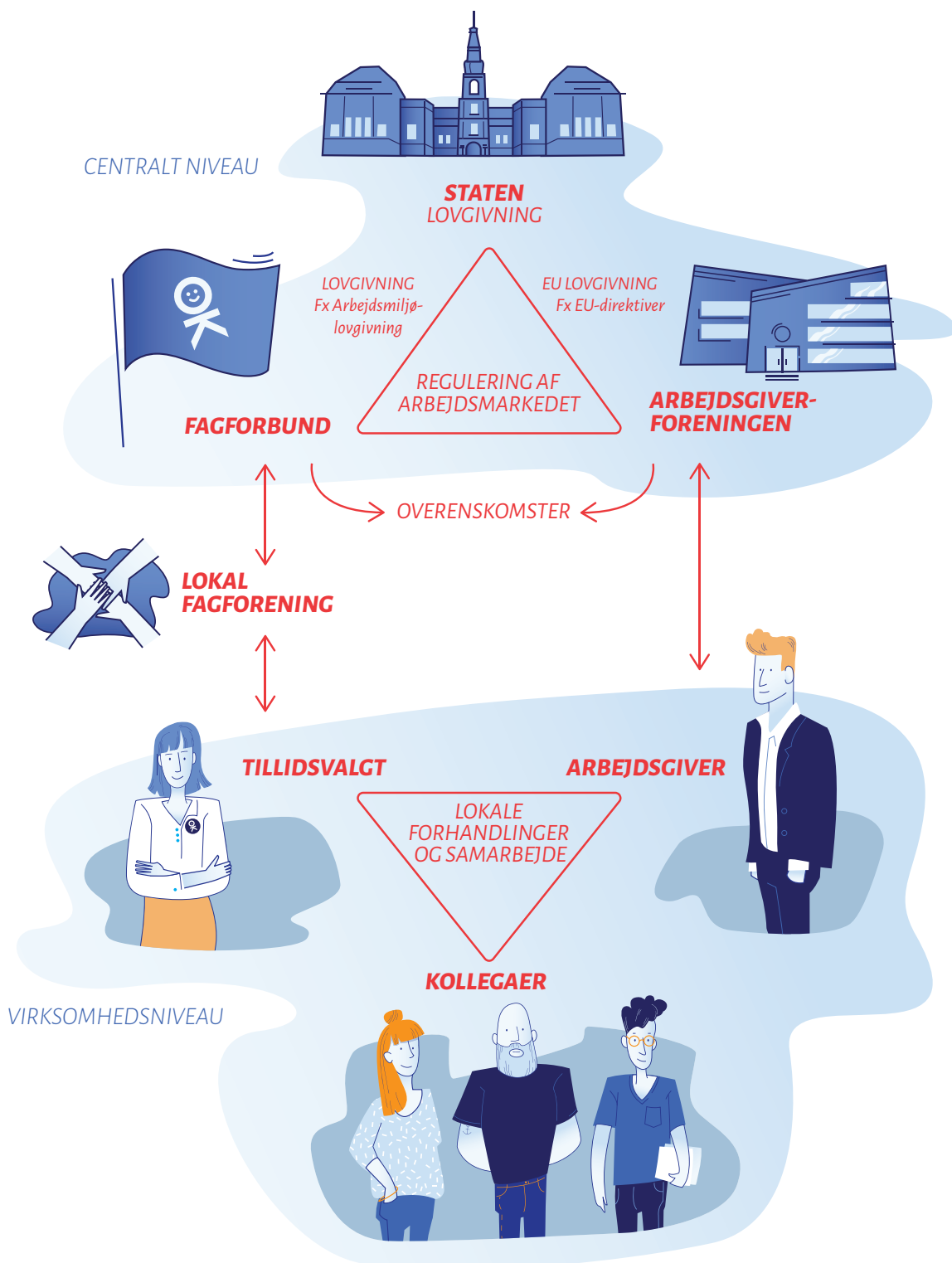
Arbejdsmiljøloven er en grundsten i arbejdsmiljøarbejdet, og den sætter rammerne for arbejdsmiljøarbejdets organisering. Selv om loven har regler, er samarbejde med ledelsen afgørende for et godt arbejdsmiljø – det er sammen med ledelsen, I skal arbejde jer frem til et godt arbejdsmiljø. Også samarbejdet mellem tillidsvalgte er vigtigt, fordi stadig flere arbejdsmiljøudfordringer befinder sig både inden for arbejdsmiljørepræsentantens og tillidsrepræsentantens ansvarsområder. Det er dog altid arbejdsgiveren, der har ansvaret for det gode arbejdsmiljø.

HVILKEN FORSKEL ER DER PÅ DEN OFFENTLIGE & PRIVATE SEKTOR, & HVORDAN SPILLER DE SAMMEN?

På mange områder virker den danske model på samme måde i den offentlige og i den private sektor – mange af aktørerne har samme funktion. Men der er også nogle grundlæggende forskelle mellem den offentlige og den private sektor, som har betydning for forhandlingerne. Mest iøjnefaldende er, at arbejdsgiveren i den offentlige er en del af et politisk system – og dermed underlagt nogle politiske retningslinjer i forhandlinger med de tillidsvalgte. Det er en 'tredje aktør', som ikke spiller med, når der forhandles i den private sektor.

Den offentlige sektor leverer en lang række services, som arbejdspladser i den private sektor er helt afhængig af – lige fra infrastruktur i form af veje over veluddannet arbejdskraft via skoler og universiteter til velfærdsydelse for dem, der ikke er på arbejdsmarkedet, men fx er i børnehaver eller på plejehjem. Det finansieres så til gengæld af såvel den private som offentlige sektor, som generer skattegrundlaget i samfundet.

I de følgende kapitler i denne bog går vi nærmere ind på organiseringen af dine kolleger; samarbejdet og trivslen på arbejdspladsen; hvordan man forhandler; samt hvordan man håndterer konflikter og mistrivsel på arbejdspladsen.



Figur: Den Danske Model – Centralt og på virksomheden