



Arbejdsmarkedsmodeller og Trepårtssamarbejde

Definition af begreber

v. Carsten D. Nielsen



Arbejdsmarkedsmodeller

Ofte nævnes de to begreber i flæng:

- *Den danske Model*
- *Den danske flexicurity Model*

Men: både Den danske Model defineres forskelligt og flexicurity defineres forskelligt. Derfor kan det gå rigtig galt, når definitionerne blandes sammen – uden man er bevidst om det!



Den danske Model

Beskæftigelsesministeriets definition 2012:

Den danske model bygger på tre dele:

- *Trepartssamarbejde*
- *Kollektive overenskomster*
- *Høj organisationsgrad*



Den danske Model

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, 2006, definition:

Grundlæggende karakteristika ved den måde, arbejdsmarkedet er reguleret på

- 1. Høje organisationsprocenter og høj overenskomstdækning*
- 2. Nationalt samordnede overenskomstforhandlinger*
- 3. Sammenhængende system med flere niveauer*
- 4. Konflikt og konsensus*
- 5. Voluntarisme: selvregulering med begrænset lovgivning*
- 6. Aftalesystemet og det politiske system*

Forklaring til modellen udarbejdet af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen:

Overordnet set henviser begrebet Den danske Model til det faktum, at det danske arbejdsmarked først og fremmest er reguleret via kollektive aftaler forhandlet på plads mellem arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer (5. dimension). Lovgivning spiller kun en begrænset rolle, hvilket hænger sammen med, at vi stadig har relativt høje organisationsgrader og en relativt høj overenskomstdækning blandt arbejdstagere og arbejdsgivere (1. dimension). De forhandlende parter møder frem til forhandlingsbordet med veletablerede forhandlingsmandater, og det politiske system behøver derfor ikke i udgangspunktet at blande sig i reguleringen (6. dimension). Den nationale samordning af overenskomstforhandlingerne betyder, at konflikterne i vid udstrækning løftes ud af virksomhederne og koncentrerer omkring en samlet dato for overenskomstfornyelse, for henholdsvis den private og den offentlige sektor, og at der er fredspligt i perioderne mellem overenskomstfornyelserne (2. dimension). Samordningen betyder også, at forligsmanden kan sammenkæde forlig inden for den enkelte sektor til et samlet mæglingforslag, der sendes til afstemning blandt alle berørte medlemmer. Hvis flertallet af medlemmerne stemmer ja, så kommer alle overenskomstråder i hus med et forlig. Denne samordning er en af de afgørende årsager til det relativt lave konfliktniveau i Danmark.

En anden årsag til det lave konfliktniveau er de konsensusbaserede forhandlingsrelationer, der er opbygget mellem de modstående parter på det danske arbejdsmarked (4. dimension). Flere undersøgelser har vist, at vi finder høj tillid mellem parterne på det danske arbejdsmarked såvel centralt som lokalt (Due & Madsen 1996; Navrbjerg m.fl. 2010; Ilsøe 2009). Det er af stor betydning – både når overenskomsterne skal fornyes, og i den daglige brug af dem ude på den enkelte virksomhed. I dag rummer mange overenskomster muligheder for lokale forhandlinger (3. dimension). Det gælder ikke mindst i industrien, hvor løn og arbejdstid i vidt omfang forhandles lokalt under rammerne af Industriens Overenskomst. Her er den høje grad af tillid mellem danske ledere og tillidsrepræsentanter afgørende – ikke mindst, når det gælder at undgå overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Man er enige om at være uenige – at besidde modstridende interesser – men også om kompromisets nødvendighed. Det betyder også, at indholdet af aftalerne ofte kommer begge parter til gode (Ilsøe 2009). Hvis ikke kompromiserne giver fordele for både den ene og den anden part, så er det svært at bevare en konsensusbaseret forhandlingsrelation.



Den danske Model

LO definition kongres 2011:

a. Lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer spiller en positiv og vigtig rolle i udviklingen og administrationen af arbejdsmarkedspolitiske emner, herunder retsforholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere og retshåndhævelsen af denne regulering.

b. Retsforholdet mellem lønmodtagere og arbejdsgivere og deres organisationer fastsættes primært ved kollektive overenskomster, der kun helt undtagelsesvist almengøres ved lovgivning.



Flexicurity

*En sammentrækning af **flexibility** og **security**.*

*Er **IKKE** nogen speciel dansk model, men første gang defineret af en hollandsk professor Hans Adriaans i 1995*

EU har siden Lisabon-traktaten arbejdet meget med flexicurity-politikker



Flexicurity

EU-definition KOM(2007) 359:

- Fleksible og pålidelige kontrakter (for både arbejdsgiverne og arbejdstagerne, herunder både insiderne og outsiderne) ved hjælp af moderne arbejdsret, kollektive aftaler og tilrettelæggelse af arbejdet.
- Helhedsstrategier for livslang læring for at sikre opretholdelse af navnlig de mest sårbare arbejdstagers tilpasnings- og beskæftigelsesevne.
- Effektive, aktive arbejdsmarkedspolitikker , som hjælper folk til at klare hurtige forandringer, mindsker længden af perioderne med arbejdsløshed og letter jobskift.
- Moderne sociale sikringsordninger , som omfatter en tilstrækkeligt stor understøttelse og fremmer beskæftigelse og mobilitet på arbejdsmarkedet. Dette omfatter, at de sociale sikringsordninger (arbejdsløshedsunderstøttelse, pensioner og sundhedspleje) dækker bredt og giver borgerne mulighed for at forene arbejde med privatliv og familiemæssige forpligtelser, som f.eks. børnepasning.



Flexicurity

Beskæftigelsesministeriet definition 2012:

Den danske flexicuritymodel kaldes også Den gyldne Trekant:

- *Det fleksible arbejdsmarked har lempelige regler for ansættelse og afskedigelse af medarbejdere. Arbejdsgiverne har derfor nemt ved at tilpasse antallet af medarbejdere til den aktuelle produktion i virksomhederne. Arbejdstagerne har for deres vedkommende mulighed for hurtigt at skifte job.*
- *Sikkerheden består i, at lønmodtagerne enten er sikret dagpenge eller kontanthjælp i tilfælde af ledighed.*
- *Den aktive beskæftigelsespolitik sikrer, at alle får et aktivt tilbud. Det kan fx være vejledning, jobtilbud eller et tilbud om uddannelse*



Flexicurity

Dansk Metals kongres definition kongres 2009:

Den tre-benede taburet:

Et fleksibelt arbejdsmarked, hvor det er forholdsvis let for virksomhederne at hyre og fyre

En aktiv arbejdsmarkedspolitik med fokus på hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet og uddannelse, hvis kvalifikationer skal matches med nye krav

Og endelig en fair og rimelig økonomisk dækning under ledighed, så ledighed ikke fører til social deroute.

.....og hvis der saves i et af benene – er der ubalance!



Trepartssamarbejdet

Beskæftigelsesministeriets definition 2012:

Trepartssamarbejdet dækker hele arbejdsmarkedspolitikken Statens samarbejde med arbejdsmarkedets parter er i dag en integreret del af hele beskæftigelsespolitikken. Også på de områder, som især reguleres ved lovgivning, fx arbejdsmiljø, jobformidling og arbejdsløshedsforsikring, er der et udstrakt samarbejde og inddragelse af parterne.

Lovforslag, som berører arbejdsmarkedet, bliver sendt til høring hos parterne, før Folketinget vedtager dem. På mange områder er det centrale eller lokale råd, hvor også arbejdsmarkedets parter deltager, som træffer afgørelser. Også på det uformelle plan er der løbende kontakter mellem statsadministrationen og arbejdsmarkedets parter.



Trepartssamarbejdet

Definition FAOS 2011:

Trepartssamarbejdet betegner relationer mellem arbejdsmarkedets parter og de politiske aktører og indeholder en gensidig inddragelse i beslutningsprocesser.

Et sådant samarbejde kan antage forskellige former, fx have både formel og uformel karakter, være kontinuerligt eller ad hocpræget, involvere drøftelser eller egentlige forhandlinger, dreje sig om enkeltstående spørgsmål eller et kompleks af tværgående overenskomstmæssige og politiske problemer, foregå nationalt eller på regionale/lokale niveauer og dreje sig om forberedelsen og gennemførelsen af nye overenskomster eller ny lovgivning samt implementeringen og administrationen af gennemført lovgivning.