



Den Danske Model

FOA
NORDSJÆLLAND

FOA
SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Den Danske Model

Hvorfor er den vigtig?

Hvordan har modellen det?



Den Danske Model

– Hvorfor er den vigtig?

- Det er den fordi den forhindrer, at det er tilfældige politiske flertal, der afgør løn- og ansættelsesforhold for os lønmodtagere!



Den Danske Model

Består af 3 elementer:

1. Flexicurity – Hyr & Fyr
2. En aktiv arbejdsmarkedspolitik
3. Det danske overenskomst- og aftalesystem

Og afhænger af alles bidrag



Fagbevægelsen



Regering og Folketing



Arbejdsgiverne



Den Danske Model

Og afhænger af alles bidrag

Fagbevægelsen



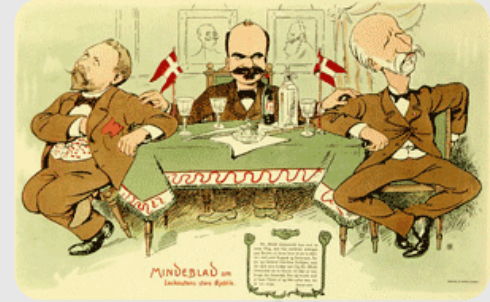
- ✓ Høj organisationsprocent
- ✓ Bred OK dækning
- ✓ Samarbejdsvilje
- ✓ Fællesskab til gavn for individet
- ✓ Ansvar
- ✓ "slå de Gule"

Regering og Folketing



- Ikke indblanding
- Økonomisk og socialt sikkerhedsnet
- Forsvare DDM i EU og globalt

Arbejdsgiverne



- Forsvare DDM
- Høj organisationsprocent
- Bekæmpe social dumping
- Samarbejdsvilje
- Ansvar

Den Danske Model er udfordret – arbejdsmarkedspolitikken

- **3 partsaftaler**
- **Erhvervsuddannelser – samfundet sikrer de rigtige kompetencer på det rigtige tidspunkt**
- **Ufaglærte bliver til faglærte; faglærte bliver til specialister o.s.v.**
- **Det rummelige arbejdsmarked – plads til os alle**
- **Fra motivation og kompetenceudvikling til kontrol, mistænkeliggørelse og ”anbringelse”**
- **Høring og inddragelse – af os i fagbevægelsen**

Den Danske Model er udfordret – OK og aftalesystem

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

En overenskomstmæssig mindsteløn; 37 timers arbejdsuge; 6. ferieuge;
Seniorfridage; Bedre barselsregler; Ret til fravær ved barns første (anden)
sygedag; For mange sikre overenskomsten fuld løn under sygdom; Særlige tillæg
for overarbejde og arbejde i weekender, aften- og nattetimer;
Pensionsindbetalinger; ATP bidrag; Opsigelsesvarsel; Gruppelivsforsikring;
Særlige fridage for seniorer; Ret til at vælge tillidsrepræsentanter; Sikrer mod
vilkårligheder.

Og så dækker de desværre også *ikke* medlemmer!

Den Danske Model er udfordret – OK og Aftalesystem

- De gule vinder sager og medlemmer
- Høj organisationsprocent er vores legitime ret til at indgå aftaler på alles vegne

Den Danske Model er udfordret – OK og aftaler

- **Kollektive sejre de sidste 15 år?**
 - Lokal løndannelse

- **Meget kommer fra EU – som individuelle rettigheder**
 - Ligebehandling
 - Vikarer
 - Arbejdstid
 - Information og høring og medbestemmelse
 - Virksomhedsoverdragelsesloven



Den Danske Model er udfordret – OK og aftaler

Hvad har de "røde" lande til fælles?

Belgien, Bulgarien, Danmark, Estland, Finland, Frankrig, Grækenland, Irland, Italien, Cypern, Letland, Litauen, Luxembourg, Malta, Holland, Norge, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tjekkiet, Tyskland, Ungarn, Østrig

De har alle en lovfastsat mindsteløn.

Tysk fagbevægelse har fået deres ønske opfyldt



Den Danske Model er udfordret – OK og aftaler

Hvad har de "sorte" lande til fælles?

Belgien, Bulgarien, **Danmark**, Estland, **Finland**, Frankrig, Grækenland, Irland, Italien, **Cypern**, Letland, Litauen, Luxembourg, **Malta**, Holland, **Norge**, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet, **Slovenien**, Spanien, Storbritannien, **Sverige**, Tjekkiet, Tyskland, Ungarn, Østrig

De har alle en organisationsprocent på under 40



Den Danske Model er udfordret

-Kampen om medlemmerne/kunderne

De gule er den største trussel mod Den Danske Model fordi:

- de har intet ansvar for løn- og ansættelsesforhold
- de ønsker at fremme individets ret frem for kollektivets
- de ønsker lovgivning frem for aftaler

De er reelt "den sociale dumping" på det Danske Arbejdsmarked fordi:

- de undergraver vores legitimitet og dermed de kollektive overenskomster
- de markedsfører sig som fagforeninger
- de lukrerer på vore overenskomster
- de er billige fordi de ingen organisation har og intet ansvar!
- Får de succes er DDM væk

Succes for De gule er mere lovgivning om løn- og ansættelsesforhold!

Kan I se pointen?

Den Danske Model

Fordele for samfundet:

- Høj vækst
- Højt uddannelsesniveau
- Stor konkurrenceevne
- Høj mobilitet
- Mange selvstændige
- Høj beskæftigelses frekvens



"Fordele" lønmodtagere:

- Relativ lav ulighed
- "Tryghed"
- Høj organisationsprocent
- Fri og lige adgang til bl.a. uddannelser
- Overenskomster for arbejde

Fordele arbejdsgivere:

- Fredspligt
- Lave omkostninger
- Uddannet arbejdskraft
- Hyr og Fyr
- Mere lige konkurrence
- Høj mobilitet



Samarbejde om fælles løsninger på fælles problemer

Den Danske Model - skal fastholdes

Hvad er FOA's opgaver set i det lys:

- Fastholde høj organisationsprocent
- Sørge for at overenskomsterne og lovgivningen håndhæves
- Kæmpe for at "bevare" en forhandlingskultur
 - Stærke tillidsrepræsentanter
- Sikre en balance mellem kollektive og individuelle rettigheder
- Sikre at vi anvender lokal lønmidler, brug vores ret til forhandling

Den Danske Model - skal fastholdes

Hvordan organiserer vi (bedst) medlemmer?

5 ting der med sikkerhed virker:

1. Arbejdspladsbesøg og personlig kontakt
2. Den gode historie – formidling af resultater
3. Sikre der forhandles ved nyansættelser
4. Konkrete tilbud: Bogprojekt, rabatter, løntjek, løbende lønforhandling.
5. Mange og gode TR'ere og AMR'ere



Den Danske Model

- Hvad er alternativet til den?

- Jobs med løn langt under det vi har nu – social dumping, working poor
- Færre daginstitutioner og mindre ældrepleje
- Flere forsikringer og slut med frie og lige adgang til sygehuse og uddannelser
- Mere lovgivning som vil afspejle krise - ikke krise (Gr, Ir, E, I)
- Større ulighed, end vi ser lige nu
- Mindre demokrati!



**Vores samfund er ikke skabt ved
en tilfældighed!**