



## FAKTA-ARK 4

---

DET DANSKE ARBEJDSMARKED

Dette fakta-ark handler om:

- **Hvordan det danske arbejdsmarked fungerer**
- **Flexicurity**
- **Kollektive overenskomster**
- **Fagforeninger**
- **Når man får arbejde**
- **Løn**
- **Arbejdstid**
- **Ferie**
- **Barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov**
- **Demokrati på arbejdspladsen**
- **Regler for fyring**
- **Hvis man mister sit arbejde**
- **At være selvstændig erhvervsdrivende**

I nogle lande er der tradition for, at det mest er parlamentet og regeringen, som bestemmer, hvordan arbejdsmarkedet skal fungere. Men sådan er det ikke i Danmark. Her er det kun få regler om ansættelsesforhold, som er bestemt i lovgivningen. De fleste regler er aftalt mellem arbejdsmarkedets parter – fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne. Dette system går helt tilbage til 1899.

De to parter mødes og forhandler med hinanden for at indgå kollektive overenskomster\*. Det er aftaler om, hvilke regler for løn, arbejdstid m.m. der skal være i aftaleperioden (som oftest varer to år).

Begge parter skal rette sig efter overenskomsten, og der er "fredspligt" - ingen strejker eller lockout, så længe

overenskomsten gælder. Der findes et helt særligt system uden for de almindelige domstole til at afgøre overtrædelser (Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter\*).

Hvis de ikke kan blive enige om at aftale en overenskomst, har de to parter forskellige muligheder: Fagforeningerne kan fx organisere strejker. Det betyder, at medlemmer standser arbejdet, indtil der er indgået en overenskomst.

Arbejdsgiverne kan fx lave lockout. Det betyder, at de ansatte, der er medlem af en fagforening, ikke må komme på arbejde, før der er indgået en overenskomst. Arbejdsgiverne udbetaler ikke løn til de ansatte, der strejker, eller til ansatte, der er ramt af lockout. Oftest bliver parterne dog enige om en overenskomst uden at anvende strejke eller lockout.

I alt har cirka tre ud af fire borgere i Danmark mellem 15 og 64 år et arbejde. Næsten lige mange mænd og kvinder arbejder.

## Flexicurity

Sammenlignet med andre lande, er det relativt let at ansætte og fyre folk i Danmark. Det er fx let for arbejdsgiveren at ansætte nye medarbejdere i en periode, hvor der er meget arbejde i virksomheden. Omvendt er det også let at fyre medarbejdere, når der ikke er så meget arbejde. Det gør det meget fleksibelt for arbejdsgiveren at planlægge arbejdet. Til gengæld er de ansatte sikret økonomisk, fordi de kan få økonomisk støtte, hvis de bli-



ver fyret. Normalt kan de nemlig få dagpenge (arbejdsløshedsdagpenge), hvis de er medlem af en arbejdsløshedskasse (a-kasse). Hvis de ikke er medlem af en a-kasse, kan de typisk få kontanthjælp eller selvforsørgelses- og hjemrejseydelse ved at henvende sig til kommunen. I modsætning til dagpenge kommer det dog an på personens og ægtefællens indkomst, og opsparing eller andre værdier (fx biler eller sommerhuse) skal være brugt før man kan modtage hjælp. Desuden kan mange også bruge en periode med arbejdsløshed til efteruddannelse.

## Kollektive overenskomster

I Danmark bestemmes de fleste forhold på arbejdsmarkedet af omfattende\* aftaler mellem fagforeningerne og arbejdsgivernes foreninger. Disse aftaler kaldes for kollektive\* overenskomster. De kollektive overenskomster regulerer\* de fleste forhold på arbejdsmarkedet, som fx løn, arbejdstid, løn under sygdom og barsel samt pension og ret til efteruddannelse.

I Danmark blander staten sig som sagt ikke så meget i forhold, der har med arbejdsmarkedet at gøre, som staten gør i mange andre lande.

Det er altså ikke Folketinget, der bestemmer fx den ugentlige arbejdstid. Folketinget bestemmer heller ikke, at der skal være en lovbestemt mindsteløn på det danske arbejdsmarked. Det afhænger af de kollektive overenskomster. At mange forhold på arbejdsmarkedet bestemmes af arbejdsmarkedets parter og ikke af Folketinget kaldes ofte for 'den danske model'. Fordi overenskomsterne dækker så stor en del af arbejdsmarkedet og smitter af på resten, er de stort set lige så dækkende, som hvis de var blevet vedtaget ved en lov.

Det sker dog, at staten gennem lovgivning bestemmer forholdene på arbejdsmarkedet. Fx er 5 ugers ferie bestemt ved lov.

Det sker også, at staten skrider ind, hvis arbejdsgiverne og de ansattes organisationer ikke kan blive enige, når de forhandler nye overenskomster. Når de to parter ikke kan blive enige, kan det medføre langvarige strejker eller lockout. Der har i Danmark været flere tilfælde, hvor Folketinget har stoppet en strejke eller en lockout ved at vedtage en lov, der bestemmer overenskomsten. Det skete for eksempel i 2021, hvor mange sygeplejersker strejkede, og hvor Folketinget til sidst, efter at strejken

havde varet i over to måneder, bestemte, hvilken aftale der skulle gælde.

De kollektive overenskomster dækker\* dog ikke alle områder. Fx er mange højtuddannede, som er ansat i det private erhvervsliv som fx ingeniører, økonomer og jurister, ikke dækket\* af kollektive overenskomster og skal derfor typisk\* selv forhandle deres løn- og ansættelsesvilkår, når de bliver ansat. Det gælder også områder inden for fx restaurationsbranchen – traditionelt også landbruget.

## Fagforeninger

Fagforeningerne tager sig af medlemmernes faglige interesser på arbejdspladsen. Det gælder fx løn og arbejdsforhold samt samarbejde med ledelsen. Fagforeningerne er på den måde med til at sikre rimelige løn- og arbejdsvilkår. De fleste lønmodtagere i Danmark er medlem af en fagforening. Det koster penge at være medlem af en fagforening. Man betaler kontingent\*.

I Danmark er der en lang tradition for, at en stor del af de ansatte er medlem af en fagforening. I Danmark er nu omkring to ud af tre lønmodtagere medlem af en fagforening. Andelen var i 1990 helt oppe omkring fem ud af seks, så det er gået en del tilbage.

Fagforeningerne er normalt opdelt efter fag og arbejdsområde. Fx er nogle fagforeninger for håndværkere, mens andre er for butikspersonale eller kontoransatte. De fleste vælger en fagforening, som dækker\* deres fag og det område, de arbejder inden for.



Men det er ikke et krav at være medlem af en fagforening. Det er frivilligt. Hverken arbejdsgiveren eller kollegerne må tvinge en ansat til at være medlem af en fagforening eller til at være medlem af en bestemt fagforening. Arbejdsgiveren må ikke fyre en ansat, fordi han

eller hun melder sig ind i eller ud af en fagforening. Og ved en ansættelse må en arbejdsgiver ikke lægge vægt på\*, om ansøgeren er medlem af en fagforening.

### TRE STORE FAGFORENINGER

#### HK

Fagforeningen HK repræsenterer primært personer, der arbejder med handel eller kontor. Det kan fx være butiksansatte, laboranter, sekretærer, receptionister og klinikassistenter.

#### FOA

FOA repræsenterer primært personer ansat i hjemmeplejen, SOSU-assistenter, brandmænd, kantinepersonale m.fl.

#### 3F

3F repræsenterer typisk ansatte i industrien og ansatte, der arbejder med transport og byggeri – fx svejsere, chauffører, murere og tømrere– men også rengøringsassistenter og andre ufaglærte arbejdere.



## Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

Medlemmerne af en fagforening vælger en eller flere tillidsrepræsentanter på den enkelte arbejdsplads. Det er typisk på arbejdspladser med mere end ti ansatte. Tillidsrepræsentanter vælges blandt medarbejderne på et møde, hvor arbejdsgiveren ikke er med. Tillidsrepræsentanterne har en særlig beskyttelse mod at blive fyret eller flyttet til en anden arbejdsplads.

Tillidsrepræsentanter repræsenterer de ansatte over for ledelsen, fx i forbindelse med lønforhandlinger. De ansatte kan også få råd og vejledning af tillidsrepræsentanten, fx om overarbejde eller forholdet til ledelsen. En tillidsrepræsentant – eller kollegerne på arbejdspladsen – kan ifølge loven ikke tvinge\* folk til at være medlem af en bestemt fagforening eller til at være medlem af en fagforening. Møderne i en fagforening på arbejdspladsen kaldes for "klubmøder". Her kan alle arbejdspladsens medlemmer af fagforeningen møde op. På klubmøderne diskuterer man forskellige forhold på arbejdspladsen, fx løn eller løntillæg, og det er også her, man vælger tillidsrepræsentanter. Alle medlemmer kan stille\* op til valget til tillidsrepræsentant. Hvis flere stiller op, stemmer man om, hvem det skal være. De ansatte vælger normalt også en arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal holde øje med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og være opmærksom på, om de ansatte fx har det rigtige sikkerhedsudstyr. Det kan fx være en maske, hvis man arbejder med maling, eller en hjelm, hvis man arbejder på en byggeplads. Hvis arbejdsgiveren ikke har sørget for, at sikkerheden er i orden, kan arbejdsmiljørepræsentanten gribe ind\*. Andre eksempler på dårligt fysisk arbejdsmiljø er også for meget støj, for varmt eller for koldt indeklima, for lidt lys, dårlige stole, som kan give de ansatte på et kontor ondt i ryggen.

Psykisk arbejdsmiljø handler om, hvorvidt medarbejderne trives\*, når de går på arbejde. Og dårligt psykisk arbejdsmiljø kan derfor være, hvis der er medarbejdere, der blev udsat for mobning eller chikane eller bliver stressede\* af at gå på arbejde.



## Når man får arbejde

I loven står der, at alle, der arbejder mere end otte timer om ugen, skal have et ansættelsesbevis\* senest en måned efter, at man er blevet ansat. I ansættelsesbeviset står der fx:

- Hvad slags arbejde man skal lave
- Hvornår man skal starte
- Hvor mange timer man skal arbejde om ugen
- Hvad man får i løn og eventuelt tillæg
- Om man har ret til ferie med løn
- Hvilken overenskomst man er dækket af\*
- Hvor langt varsel\* arbejdsgiveren skal give ved fyring

Ved ansættelsen må arbejdsgiveren kun lægge vægt\* på de kvalifikationer, man skal have for at kunne udføre jobbet. Når man søger et job, må arbejdsgiveren derfor ikke spørge til ens helbred og antal af sygedage i tidligere job, eller om man er gravid eller planlægger at få børn. Arbejdsgiveren må dog gerne spørge til helbredsforhold, der har betydning for det arbejde, man skal lave. Arbejdsgiveren må fx godt spørge, om man har haft dårlig ryg, hvis man søger et job i bygge- og anlægsbranchen. Den person, som søger jobbet, har omvendt pligt til at oplyse om helbredsforhold, der kan have betydning for jobbet. Arbejdsgiveren må heller ikke spørge om folks religion, når de søger et job

## Løn

For ansatte i den offentlige sektor er lønnen typisk aftalt centralt mellem fagforeningerne og de offentlige arbejdsgivere (stat, region og kommune).

## Arbejdstid

Hvis man har et almindeligt lønarbejde i en privat virksomhed eller i det offentlige, er den mest almindelige arbejdstid på 37 timer om ugen.

Ved skifteholdsarbejde og fast natarbejde er arbejdstiden ofte lidt lavere. Arbejdstidens længde aftales ved de kollektive forhandlinger mellem de ansattes og arbejdsgivernes organisationer.

Det kaldes "nedsat tid" eller "deltid", hvis man arbejder mindre end den almindelige arbejdstid på nor-

malt 37 timer om ugen. På nogle områder er det almindeligt at have deltidsarbejde, fx blandt sygeplejersker eller butiksansatte. Der er flere kvinder end mænd, der arbejder på deltid.

Man kan altid bede om at komme på nedsat tid. Men det er arbejdsgiveren, der bestemmer, om man kan få lov til det. Omvendt kan arbejdsgiveren ikke forlange\*, at man skal gå på deltid.



## Ferie

Som lønmodtager har man ret til betalt ferie. Man optjener feriedage med løn hver måned, og ferien kan holdes allerede måneden efter. Man har ret til 5 ugers betalt ferie, hvis man har arbejdet et helt år. Nogle har også ret til en sjette ferieuge. Det afhænger af ens overenskomst.

Normalt aftaler man med arbejdsgiveren, hvornår man skal holde ferie. Normalt har man ret til at holde tre ugers ferie i sammenhæng i perioden mellem den 1. maj og den 30. september.

Når man får et nyt arbejde, kan man holde den ferie, man har optjent hos en tidligere arbejdsgiver, hvis man ikke har nået at afholde den.

## Demokrati på arbejdspladsen

På større arbejdspladser skal der være et samarbejdsudvalg, hvor repræsentanter fra ledelsen og repræsentanter for de ansatte diskuterer forskellige forhold på arbejdspladsen. Det er de ansattes tillidsrepræsentanter, der er medlemmer af samarbejdsudvalget.

På større arbejdspladser skal man desuden vælge en arbejdsmiljørepræsentant, der tager sig af arbejdsmiljøet, dvs. de ansattes fysiske og psykiske sikkerhed på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af medarbejderne på et møde, hvor ledelsen ikke deltager. Ligesom tillidsrepræsentanter er arbejdsmiljørepræsentanter beskyttet i deres ansættelse.



Det betyder, at arbejdsgiveren ikke kan fyre en arbejdsmiljørepræsentant, fordi arbejdsgiveren og arbejdsmiljørepræsentanten er uenige om arbejdsmiljøet.

Meget medbestemmelse på arbejdspladser i Danmark foregår uformelt\*. Hvis medarbejderne har noget, de er utilfredse med eller vil foreslå, taler de normalt med deres nærmeste chef om det. Dette er mere udbredt i Danmark end i de fleste andre lande.

## Regler for fyring

En arbejdsgiver skal i de fleste tilfælde have en saglig\* og reel grund til at fyre en ansat, fx at man ikke er egnet til jobbet, at der er samarbejdsproblemer, eller at der er forhold i virksomheden, der kræver fyring, fx besparelser. Hvis der er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, skal arbejdsgiveren ofte tale med ham eller hende om fyringen\*.

En arbejdsgiver må ikke fyre en ansat på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politiske holdninger, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Det er heller ikke tilladt at fyre folk på grund af graviditet eller barsel.

En ansat må ikke fyres, fordi den ansatte vælger ikke at være medlem af en fagforening, eller fordi den ansatte melder sig ind i en fagforening. En ansat må heller ikke fyres, fordi han eller hun ikke er medlem af den samme fagforening som kollegerne på en arbejdsplads, ligesom arbejdsgiveren heller ikke kan forlange medlemskab af en bestemt fagforening.

## Hvis man mister sit arbejde

I Danmark er det frivilligt, om man vil forsikre sig økonomisk ved arbejdsløshed. Man er ikke forsikret økonomisk ved arbejdsløshed, med mindre man er medlem af en arbejdsløshedskasse (a-kasse). A-kasser er private foreninger, og de fleste er medlem af en a-kasse.

Arbejdsløsheds-kassen er en forsikringsordning, der sikrer en mod de økonomiske konsekvenser\* af arbejdsløshed. Den enkelte indbetaler et kontingent\*, og til gengæld kan man som udgangspunkt få støtte, dvs. dagpenge, hvis man bliver arbejdsløs. Arbejdsløsheds-kasserne støttes økonomisk af det offentlige, så

en del af dagpengene betales ikke blot af kontingentet, men også af offentlige midler, dvs. via skatterne. De fleste a-kasser er tæt knyttet\* til fagforeningerne, men man kan godt være medlem af en arbejdsløshedskasse, selv om man ikke er medlem af en fagforening. Der er også a-kasser, der ikke er knyttet til bestemte fagforeninger.

Hvis man er medlem af en arbejdsløshedskasse, har man normalt ret til dagpenge i en periode, hvis man mister sit arbejde. Man skal dog stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Det betyder blandt andet, at man skal sige ja, hvis man bliver tilbudt et arbejde, og at man aktivt skal søge job. Man bliver indkaldt til møde på kommunens jobcenter, når man begynder at få udbetalt dagpenge. På mødet skal man lave en jobplan sammen med jobcentret. Jobplanen hedder "Min Plan" og er en skriftlig aftale mellem jobcentret og den ledige. Den indeholder en beskrivelse af, hvad man kan gøre for at få et arbejde (skrive ansøgninger, måske deltage i kurser mv.) og en tidsplan. Formålet er, at en arbejdsløs hurtigst muligt kommer i arbejde igen.

For at få udbetalt dagpenge har man pligt til at overholde jobplanen, det vil sige deltage i indsatser (fx praktikophold på virksomheder) og samtaler, som jobcenter og a-kasse stiller krav til.

Hvis man mister sit arbejde, men ikke er medlem af en a-kasse, kan man få økonomisk hjælp fra kommunen. Det kan være for eksempel uddannelseshjælp eller kontanthjælp. Det kræver dog, at man lever op til nogle betingelser – fx at man ikke kan forsøge sig selv eller blive forsørget af sin ægtefælle. Disse ydelser er normalt lavere end dagpenge. Og ligesom med dagpenge har man pligt til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet og pligt til at deltage i den indsats, som kommunen tilbyder.

## At være selvstændig erhvervsdrivende

Hvis man gerne vil være selvstændig erhvervsdrivende, skal man registrere sig hos Erhvervsstyrelsen via dens hjemmeside og give nogle få oplysninger. Man kan søge råd om, hvordan det er at arbejde som selvstændig hos en vækstkonsulent, der har stor erfaring i at hjælpe folk med at starte en virksomhed.

Man kan også henvende sig til den lokale erhvervsrådgiver i kommunen. Endvidere er der kommunale kurser for folk, der gerne vil være selvstændige. På disse kurser kan man lære noget om økonomi, regnskab eller personaleledelse. Som selvstændig erhvervsdrivende har man bl.a. pligt til at føre regnskab, og virksomhedens overskud\* eller underskud\* skal opgives\* til SKAT.

