

# #FAQ

## Den Danske Model og overenskomsterne



Dansk Sygeplejeråd  
Kreds Nordjylland



Udgivet af:

**Dansk Sygeplejeråd, Kreds Nordjylland**

September 2023

Tekst og layout: Carsten Lorenzen

**Dansk Sygeplejeråd**  
Kreds Nordjylland



En særlig indretning af  
arbejdsmarkedet

# Den Danske Model

Den Danske Model er en betegnelse for den særlige måde, arbejdsmarkedet er indrettet på i Danmark. Her aftales løn og arbejdsvilkår normal direkte mellem arbejdsmarkedets parter - arbejdsgivere og fagforeninger.

Sådan er det ikke i de fleste andre lande, hvor regler om eksempelvis arbejdstid, overarbejde, opsigelsesvarsler og løn findes i lovgivningen. Derfor er det de færreste lande, hvor overenskomster er så udbredte som i Danmark.

Den Danske Model betyder, at Folketinget normalt ikke blander sig i vilkårene på arbejdsmarkedet, så længe arbejdsmarkedets parter selv kan aftale sig på plads.

På den måde har arbejdsgivere og medarbejdere stor indflydelse på regler og vilkår.

Vi har forsøgt at samle nogle af de mest udbredte spørgsmål om Den Danske Model i denne FAQ.



# #1 Hvilke fordele er der ved den danske model?

Den Danske Model sikrer, at der mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer bliver indgået **overenskomster**, som dækker løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår.

Det betyder, at de **ansatte er med til at prioritere**, hvordan deres lønkroner skal fordeles – skal der for eksempel prioriteres mere til genetillæg, til uddannelse, til grundløn, til pension eller til mere fritid? Hvis regeringen bestemmer, ville alle faggrupper få samme regler og forhold.

Modellen betyder, at lønmodtagere og arbejdsgivere tvinges til at **samarbejde**. Det sikrer en vis grad af **fleksibilitet** og betyder, at man især på det private arbejdsmarked kan tilpasse sig skiftende økonomiske forhold og udviklingen i samfundet.

# #2 Hvad har vi opnået?

Gennem den danske model har lønmodtagerne opnået **bedre løn, arbejdstidsregler, ferie- og fridage, pensionsordninger, efteruddannelsesmuligheder** og meget mere.

Fx blev den blev den **sjette ferieuge** indført i de fleste overenskomster i Danmark omkring 2003.

**Omsorgsdage** til børn er aftalt i overenskomsterne. Mange har også mulighed for eller egentlig ret til fri på **barnets første sygedag(e)**. Disse rettigheder går mange uden overenskomst glip af.

**Fuld løn under barsel** er forhandlet via overenskomsterne. Det samme er **løn under sygdom**.

**Pensionsordninger** er aftalt under Den Danske Model i en trepartsaftale i 1987. Siden er indbetalingerne udvidet gentagne gange - senest i 2023 på det private arbejdsmarked, hvor arbejdsgivernes andel blev hævet. På

arbejdspladser uden overenskomst er pension ikke en selvfølge.

Mange overenskomster har de senere år sikret ret til **efteruddannelse** - blandt for en del privatansatte sygeplejersker.

Senest har trepartsaftaler, hvor regeringen har deltaget, sikret regler om **øremærket barsel**, **Arne-pension**, forhøjelse af **dagpengene** de første tre måneder samt et større **ansvar til a-kasserne**.

## #3 **Hvad har modellen forhindret?**

Ved overenskomstforhandlingerne stiller begge parter en række krav - og så starter tovtrækningen. Nogle gange bliver der indgået et **kompromis** - det kan fx. være, at de ansatte får mere frihed mod til gengæld at arbejde mere fleksibelt.

Andre gang lykkes det for lønmodtagerne at afværge de krav, arbejdsgiverne stiller.

For eksempel stillede Finansministeriet i 2018 krav om et **nyt lønsystem**. Ministeriet og regeringen ønskede, at en langt større del af lønnen skulle forhandles lokalt fremfor centralt. Målet var, mindst 25% af lønnen i 2025 var forhandlet lokalt.

Det blev **afværget**. Var det blevet gennemført, ville lønspredningen mellem sygeplejersker, der udfører samme arbejde, være blevet langt større.

I 2013 havde Staten en meget lang liste af krav. Blandt andet skulle perioden for optjening af tillæg for arbejde på **ubekvemme tidspunkter** ændres, **normperioden** skulle forlænges (det ville betyde, at det ville blive sværere at optjene afspadsring), og det skulle være lettere at ansætte på "plustid" - altså mere end 37 timer.

Danske Regioner og Kommunernes Landsforening har stillet lignende krav. For eksempel krævede regionerne i 2018, at sygeplejersker uden andet varsel end i vagtplanen skulle kunne flyttes til **andre matrikler**.

# #4 **Hvad hvis arbejdsgiverne ikke overholder aftalerne?**

Fagforeningerne fører **tilsyn** og kan tage **sager** op, hvis overenskomsterne ikke overholdes. Det ser gennem det fagretlige system – se bagerst i denne folder.

Så er der ingen overenskomst og/eller ingen eller kun svage fagforeninger, vil det være lettere at overtræde aftalerne.

# #5 **Ville det ikke være bedre, hvis vi kunne strejke frit?**

Uden Den Danske Model og det fagretlige system ville man i højere grad kunne **strejke spontant**. Omvendt ville det også betyde, at arbejdsgiverne ville kunne **lockoute** og **boycotte** hele faggrupper eller enkelte medarbejdere uden varsel. Ved lockout mister de ansatte deres løn.

Dermed er reglerne med til at **sikre vores ansættelser** og indtægt.

Restriktioner omkring strejker og lockout sikrer **stabilitet** på arbejdsmarkedet, fordi det er en fordel for begge parter at forhandle og finde **kompromiser**.

I andre lande uden et system som Den Danske Model - fx Frankrig - oplever man en del flere strejker og kaos på arbejdsmarkedet.



# #6 Nytter strejke noget, når vi skal stille nødberedskab?

I modsætning til mange andre har vi som sundhedsansatte den udfordring og det ansvar, at vi skal sørge for at opretholde funktioner, hvor der ellers vil opstå fare for **liv, helbred og førlighed**. Derfor skal vi medvirke til at stille med et **nødberedskab** under en strejke.

Alligevel har en strejke **stadig effekt**. Det så vi i 2021, hvor patienter ikke kunne udskrives fra sygehusene og tusindvis af behandlinger og operationer blev aflyst - selv midt i en sommerperiode. Det var i realiteten på grund af problemerne i sundhedsvæsenet, at Regeringen til sidst greb ind og stoppede strejken.

I årene efter strejken har vi også igen og igen hørt, at det til dels er **strejkens skyld**, at ventelisterne er blevet så lange.

Derfor har en strejke effekt trods nødberedskab. Vi skal dog altid overveje nøje, hvilke medlemmer der skal **udtages til strejke**, så den får maksimal effekt. De medlemmer, der arbejder i nødberedskabet, får løn for arbejdet, hvorfor de ikke skal have strejkeunderstøttelse fra Dansk Sygeplejeråd.

# #7 Hvilken rolle spiller modellen for velfærdssystemet?

Den Danske Model hænger også sammen med vores velfærdssystem. Man taler ofte om **flexicurity** – en sammentrækning af flexibilitet og security (sikkerhed). Arbejdsgiverne får stor flexibilitet i forhold til at kunne afskedige medarbejdere, der til gengæld har en rimelig stor sikkerhed i form af understøttelse og aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Uden Den Danske Model vil mange ansatte kræve bedre **beskyttelse i ansættelsen**, så arbejdsmarkedet vil blive mindre fleksibelt.

# #8 **Hvad med lande uden en tilsvarende model?**

Mange lande oplever i disse år et stort pres på løn og arbejdsforhold. Projektet **Working Poor** Road Trip har afdækket, hvordan dårlige forhold breder i Europa. Især fordi lønmodtagerne ikke er stærke nok til at modstå presset, fordi alt for få er medlem af fagforeningerne.

10% af arbejdsstyrken er **under fattigdomsgrænsen**, selv om de har arbejde. 10 millioner briter arbejder på usikre kontrakter. I dag er der 2.400 **foodbanks** i Storbritannien – i år 2000 var der kun en enkelt. De findes selv på sygehusene, hvor de ansatte kan få udleveret mad fra humanitære organisationer.

Tyskland har indført en **minimumsløn**, som de færreste kan leve af, så mange er nødt til at have to job. Millioner af ansatte er på **0-timers-kontrakter**, så de ikke er sikret løn overhovedet.

Det er godt på vej i Danmark. **300.000 danskere** arbejder på atypiske kontrakter. I Netto og Føtex er halvdelen ansat på 0-timers-kontrakter. Det samme gør sig gældende i fx. det rengøringsfirma, der i 2019 overtog dele af rengøringen i Region Midtjylland.

# #9 **Virker Den Danske Model på det offentlige område?**

Den Danske Model har helt sikkert sine **begrænsninger** på det offentlige område, hvor arbejdsgiverne i overenskomstforhandlingerne reelt har Finansministeren og i sidste ende Folketinget i baghånden.

På det private arbejdsmarked forhandler de forskellige områder og faggrupper i højere grad hver for sig og kan derfor finde mere tilpassede og fleksible løsninger end på det offentlige område, hvor alle forhandler sammen.



Men Folketinget har også flere gange grebet ind i konflikter på det private arbejdsmarked og **ophøjet en mæglingsskitse til lov**, præcis som det skete for sygeplejerskerne i 2021.

Men ved de fleste overenskomstforhandlinger, hvor tingene ikke ender i hårdknude, giver modellen mulighed for, at der kan findes løsninger og aftaler, der er **tilpasset de enkelte faggrupper**.

Forhandlinger foregår dog også mange andre steder og i andre situationer end ved overenskomstforhandlingerne. Det er de daglige snakke mellem **tillidsrepræsentanter og ledere**, det er **MED-udvalgene**, det er **lønforhandlinger** mellem Dansk Sygeplejeråd og lønkontorerne, det er **arbejds miljøarbejdet** og meget mere. Det er alt sammen ting, der er sikret via den danske arbejdsmarkedsmodel.

# #10 Kan Den Danske Model skaffe ligeløn?

Den Danske Model har desværre vist sig ikke umiddelbart at kunne sørge for ligeløn mellem fag, der traditionelt har været domineret af kvinder og fag, der har været domineret af mænd. Det kræver blandt andet et opgør med **Tjenestemandsskiftet fra 1969**, der blev vedtaget af Folketinget.

Derfor har Dansk Sygeplejeråd i mange år arbejdet i **to spor**: Det **overenskomstmæssige** og det **politiske**. Det har stødt på modstand i både fagbevægelse og politiske partier, for det kræver om ikke et opgør med, så i alle fald et **supplement** til, Den Danske Model.

Med strejken i 2021 har vores arbejde givet et vist resultat, idet Regeringen nu for første gang har anerkendt, at nogle grupper på arbejdsmarkedet - herunder sygeplejersker - er **indplaceret for lavt** i det offentlige lønsystem.

Det politiske pres og sygeplejerskernes vedholdenhed har ført til, at der nu **trepartsforhandlinger** om et lønloft på vej. Det fører næppe til fuldstændig ligeløn i første omgang. Men nu er der **slået hul**, og vi skal selvfølgelig fortsætte kampen for, at sygeplejersker og andre kvindedomineerede fag reelt bliver aflønnet efter **uddannelse, ansvar og opgaver** - ikke efter køn.

# #11 **Hvad ville der ske uden Den Danske Model?**

Uden Den Danske Model ville løn og arbejdsforhold **ikke være reguleret** gennem kollektive overenskomster. Derfor ville mange aftaler blive skubbet til side. Det kan betyde **lavere løn, længere arbejdsdage og færre rettigheder**.

Især **de svageste** ville få svært ved at forhandle sig til gode vilkår, hvilket vil kunne smitte af på alle. For eksempel vil der opstå et **pres på arbejdstiden**, hvis nogle ansatte tager den ene lange vagt efter den anden. Tilsvarende vil arbejdsgiverne forsøge at presse lønnen ned, hvis nogle lader sig ansætte til lavere løn end andre.

Det ville også i højere grad blive **Folketinget og politikerne**, der prioriterede, om der for eksempel skulle gives højere løn eller højere pension, fastsatte regler for arbejdstid, uddannelse mv.

Det vil give regler, der skal dække alle **uden hensyn** til forskellige arbejdsforhold i forskellige brancher. Det vil også gøre det sværere at få ændret ting - og faktisk samtidig betyde, at **skiftende flertal** i Folketinget kan blive fristet til at ændre ting frem og tilbage afhængig af, hvem der lige sidder i regering.

Det kan skabe **uro og usikkerhed** på arbejdsmarkedet.

De mange specielle  
begreber på arbejdsmarkedet

# Det lille leksikon

Den Danske Model er kun et af mange specielle begreber, der knytter sig til arbejdsmarkedet - overenskomst, Hovedaftale, konfliktret, blokade, boycott, Arbejdsretten og trepartsforhandling er bare nogle af de andre.

Vi har forsøgt at samle og forklare en del af dem her.

På bagsiden af denne folder finder du links til videoer og hjemmesider med uddybning af mange af begreberne.



# Overenskomster

Løn- og arbejdsvilkår inden for de enkelte brancher og faggrupper aftales ved overenskomstforhandlingerne. Det sker mellem arbejdstagerne på den ene side og den enkelte arbejdsgiver eller en arbejdsgiverorganisation på den anden side.

På det offentlige område er forhandlingerne mere centraliserede end på det private, der har mange forskellige arbejdsgiverorganisationer.

Overenskomster aftales for en bestemt periode – typisk to eller tre år.

Rammerne for, hvordan man forhandler overenskomster, og hvilke lovlige midler, der kan tages i brug for at opnå de ønskede resultater, er bestemt i Hovedaftalen mellem Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA).

## Indholdet i overenskomster

Overenskomster indeholder en række regler for medarbejderes ansættelsesvilkår og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere - blandt andet:

- Arbejdstid
- Løn
- Pension
- Feriefridage
- Betaling under barsels-, fædre- og forældreorlov
- Sygdom
- Tillidsrepræsentanter
- Løsning af uenigheder

## Fortolkning og brud

Sager om fortolkning af overenskomsten eller lokalaftaler behandles via de fagretlige regler, som består af:

- Lokalforhandling (lokale forhandlinger mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten)
- Mæglingsmøde (med overenskomstparterne på virksomheden)
- Organisationsmøde (overordnede parter mødes i København)
- Faglig voldgift (Voldgiftsretten fungerer som en almindelig domstol, hvor hver part forbereder sig, udveksler processkrifter og holder retsmøder)

Sager om påståede brud på overenskomsten afgøres i Arbejdsretten.

# Konfliktmidler

En af grundstenene i den danske model er arbejdstagernes ret til at strejke og lave blokader og retten til lockout og boykot på arbejdsgivers side. Målet med disse midler er at motivere forhandlingsparterne til at finde en løsning frem for at kaste sig ud i konflikter.

## Strejke

Medlemmerne af en fagforening opsiger kollektivt deres job til en bestemt dato. Det sker ved et overenskomstmæssigt strejkevarsel. Når strejken afsluttes, indgås en aftale om, at de strejkende kan vende tilbage til deres job.

En kollektiv arbejdsnedlæggelse midt i en overenskomstperiode (i fredstid) er ikke et lovligt middel og vil med stor sandsynlighed blive bragt for Arbejdsretten og medføre en bod til de strejkende.

## Blokade

Medlemmerne af en fagforening beslutter kollektivt, at de ikke lader sig ansætte i en bestemt virksomhed, fordi den ikke vil indgå overenskomst med fagforeningen og fx har tegnet en "alternativ" overenskomst, der stiller lønmodtagerne dårligere.

En blokade er ikke en fysisk blokade, der forhindrer trafikken i at komme ind og ud. En sådan fysisk blokade er ulovlig og vil blive opløst af politiet.

## Lockout

Arbejdsgiveren kan kollektivt afskedige ansatte fra en faglig organisation fra virksomheden ved et lockoutvarsel i forbindelse med en overenskomstforhandling. Som ved strejke aftales det normalt efter konflikten, at de lockout-ramte kan vende tilbage.

## Boycot

Arbejdsgiveren kan udelukke en eller flere bestemte personer, der er medlem af en fagforening, uden at udelukke alle fra virksomheden. Boykot bruges stort set aldrig som middel.

## Sympatikonflikt

Sympatikonflikter kan benyttes af både arbejdstagere og arbejdsgivere. Medlemmer, der er ansat andre steder, kan nægte at udføre deres arbejde

til fordel for den arbejdsgiver, der fx er blokaderamt, uden det får konsekvenser for deres ansættelse.

Omvendt kan arbejdsgiverne varsle sympatilockout eller boykot over for fx medlemmer på andre virksomheder end den, der er mål for hovedkonflikten.

## Hovedaftalen

Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) sætter rammerne for det danske overenskomssystem.

Hovedaftalen har sine rødder i Septemberforliget fra 1899. Aftalen er ændret flere gange siden.

### **Forbud mod organisationsfjendtlig adfærd**

I Hovedaftalens § 1 anerkender parterne hinandens ret til at organisere sig. De forpligter sig til hverken direkte eller indirekte at forhindre modparten i at organisere sig i fagforbund eller arbejdsgiverforeninger.

Aftalen forbyder altså organisationsfjendtlig adfærd, såsom at afskedige medarbejdere fordi de melder sig ind i en fagforening.

### **Fredspligten**

Et af de centrale elementer i Hovedaftalen er fredspligten i § 2. Når en virksomhed har indgået en overenskomst med en fagforening, så kan ingen af parterne benytte kampmidler (såsom strejke eller lockout), så længe overenskomsten løber.

Heraf følger, at arbejdstagerne har ret til at iværksætte konflikt imod arbejdsgivere, som ikke har nogen overenskomst.

### **Ledelsesretten**

Arbejdstagersiden har ved Hovedaftalens § 4 accepteret, at det er arbejdsgiveren, der leder og fordeler arbejdet. Det fremgår dog også, at denne ledelsesret ikke er ubegrænset - arbejdsgiveren skal udøve ledelsesretten i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter.



# Arbejdsretten

Arbejdsretten behandler især sager om overtrædelse og fortolkning af Hovedaftalen og overenskomster samt om lovligheden af kollektive kampskridt.

Før en sag indbringes for retten, vil den normalt være behandlet i det fagretlige system ved lokal forhandling, på mæglings- og eventuelt til-lige organisationsmøde og/eller fællesmøde samt nogle gange ved faglig voldgiftsret.

Arbejdsretten består af et formandskab med en formand og fem næstfor-mænd samt af 12 ordinære dommere (fire fra private arbejdsgivere, to fra offentlige arbejdsgivere, fem fra FH og en fra Lederne og Akademikerne).

De ordinære dommere beskikkes af beskæftigelsesministeren efter ind-stilling.

## Trepart

Det er ofte via trepartssamarbejde mellem Regering, arbejdsgivere og lønmodtagere, at de overordnede rammer for, hvordan vi indretter vores arbejdsliv, aftales; uddannelse, sundhed, arbejdsmiljø m.m.

Trepartsforhandlinger bruges, når der skal løses større samfundsproble-mer eller som supplement til overenskomstaftalerne. Fx blev rammerne for det pensionssystem, vi kender i dag, sat ved trepartsaftaler i 1987.

Trepartsforhandlinger blev også brugt til de mange aftaler under corona.

Normalt sendes forslag på de områder, der især reguleres ved lov som fx retten til dagpenge, i høring hos arbejdsgiverne og fagforbundene, inden de vedtages i Folketinget.

## Organisationsgrad

For at Den Danske Model skal fungere, er det vigtigt, at mange er organi-seret, også på arbejdsgiversiden.

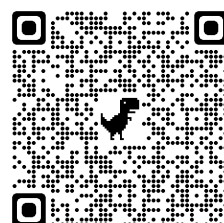
Flere end fire ud af fem på det danske arbejdsmarked er overenskomst-dækket, mens kun 52 procent er medlem af en overenskomstbærende fagforening. Det betyder, at 1,1 mio. danske lønmodtagere er beskæftigede på overenskomstdækkede arbejdspladser uden selv at være organiseret i en fagforening.

Mere om Den Danske Model og arbejdsmarkedet

# Gode links

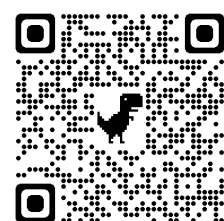
## Historien bag Den Danske Model, DSR og fagbevægelsen

[dsr.dk/tr-kompasset/vidensbank/historien-bag-den-danske-model-dsr-og-fagbevaegelsen](https://dsr.dk/tr-kompasset/vidensbank/historien-bag-den-danske-model-dsr-og-fagbevaegelsen)



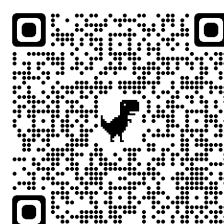
## 3F om Den Danske Model og betydningen af at stå i fagforening

[www.danskemodel.dk](http://www.danskemodel.dk)

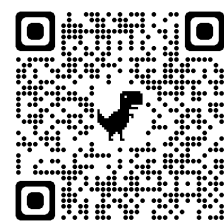
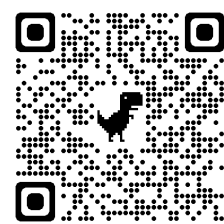


## Dansk Industri gennemgår begreberne på arbejdsmarkedet

[www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/personale/oversenskomster-og-det-fagretlige-system/](http://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/personale/oversenskomster-og-det-fagretlige-system/)



## To videoer: Jonny Hefty og to forskere forklarer Den Danske Model



Dansk Sygeplejeråd  
Kreds Nordjylland

